UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE MEDICINA
DEPARTAMENTO DE MEDICINA PREVENTIVA

ALINE BICALHO MATIAS

Características do trabalho e saúde mental de docentes de uma universidade pública: um estudo de métodos mistos

São Paulo
2021

ALINE BICALHO MATIAS

Características do trabalho e saúde mental de docentes de uma universidade pública: um estudo de métodos mistos

Tese apresentada à Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo para obtenção do título de Doutora em Ciências

Programa de Pós-graduação em Saúde Coletiva

Orientadora: Profa. Dra. Andréa Tenório Correia da Silva

São Paulo
2021

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Preparada pela Biblioteca da
Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo

©reprodução autorizada pelo autor

Matias, Aline Bicalho
Características do trabalho e saúde mental de docentes de uma universidade pública : um estudo de métodos mistos / Aline Bicalho Matias. -- São Paulo, 2021.
Tese(doutorado)--Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo.
Programa de Saúde Coletiva.
Orientadora: Andréa Tenório Correia da Silva.

Descritores: 1.Depressão 2.Esgotamento profissional 3.Justiça organizacional 4.Ensino superior 5.Professor universitário 6.Universidade pública

USP/FM/DBD-439/21

Responsável: Erinalva da Conceição Batista, CRB-8 6755

Matias, AB. *Características do trabalho e saúde mental de docentes de uma universidade pública: um estudo de métodos mistos* [tese]. São Paulo: Faculdade de Medicina, Universidade de São Paulo; 2021.

Aprovado em:

Banca Examinadora

Prof. Dr. _____

Instituição: _____

Julgamento: _____

Prof. Dr. _____

Instituição: _____

Julgamento: _____

Prof. Dr. _____

Instituição: _____

Julgamento: _____

AGRADECIMENTOS

Já dizia Aristóteles: o homem é um ser social. Assim, expresso os meus mais sinceros agradecimentos a todos que, de alguma forma, compuseram a minha história e colaboraram com essa tese.

À minha orientadora, Profa. Dra. Andréa Tenório Correa da Silva, por todos os ensinamentos, apoio técnico, dedicação, carinho e cuidado, que extrapolaram o papel de orientadora.

À minha família. Meus pais, Bernadete e Carlos, por todos os momentos em que não estive disponível, por entenderem e sempre me apoiarem em qualquer decisão. E minha irmã, Juliana, por todas as traduções que já precisei e vou precisar, por sempre me incentivar.

Aos amigos, que também são família, que me acolhem todos os dias, nas alegrias e nas tristezas, sem vocês esses quatro anos seriam quase impossíveis.

Ao diretor do Departamento de Saúde do Trabalhador, por ter consentido meu afastamento do trabalho na universidade por dois anos, para poder me dedicar integralmente ao doutorado. Às pró-reitoras, pelo incentivo e suporte para a realização desse trabalho. Às colegas do trabalho, por terem assumido meus afazeres diários, em especial à Patrícia Gomes, por ter assumido com carinho os meus pacientes.

À Isabela Saura Sartoreto Malagolli, pela leitura atenta das entrevistas e ajuste das categorias temáticas, pelo incentivo, conversas e ideais compartilhados.

Ao Departamento de Medicina Preventiva por ter acreditado em mim enquanto aluna. À secretaria, por todo o apoio e suporte. A todos os professores pelo aprendizado e aos colegas da pós-graduação, pelas trocas de experiências e estudos compartilhados.

Aos professores da universidade que tão gentilmente aceitaram participar dessa pesquisa.

“A alegria não chega apenas no encontro do achado, mas faz parte do processo da busca. E ensinar e aprender não pode dar-se fora da procura, fora da boniteza e da alegria.”

(FREIRE, 1996)

RESUMO

Matias, AB. *Características do trabalho e saúde mental de docentes de uma universidade pública: um estudo de métodos mistos* [tese]. São Paulo: Faculdade de Medicina, Universidade de São Paulo; 2021.

Introdução: características do trabalho podem afetar a saúde mental e trazer sérias consequências para os trabalhadores e instituições, com destaque para queda no rendimento e produtividade, ausências ao trabalho e prejuízo laboral. Estudos realizados em países de alta renda com professores do ensino superior investigaram, principalmente, qualidade de vida, ansiedade, estresse e satisfação com o trabalho. Pesquisas sobre depressão e *burnout* foram realizadas especialmente com professores dos ensinos fundamental e médio. Poucos estudos no Brasil investigaram quais fatores do contexto de trabalho podem ameaçar a saúde mental de docentes de universidades públicas. Objetivos: investigar as relações entre as características do contexto de trabalho e a saúde mental de professores universitários, compreendendo os significados e os aspectos implicados na determinação dessas relações. Método: foi realizado estudo de métodos mistos do tipo sequencial explanatório com docentes de uma universidade pública no estado de São Paulo. Na fase quantitativa foi realizado estudo transversal. Formulário online foi enviado para investigar características individuais e do trabalho, sintomas depressivos *(Patient Health Questionnaire-9*), esgotamento profissional (Maslach *Burnout Inventory*) e justiça organizacional (Escala de Percepção de Justiça Organizacional). As análises das associações foram realizadas por meio da regressão de Poisson com variância robusta. Na fase qualitativa foram realizadas entrevistas semiestruturadas com 17 professores escolhidos na perspectiva de garantir a maior diversidade entre os participantes. O material foi transcrito e submetido à análise de conteúdo temático. Resultados: participaram da fase quantitativa 316 docentes. 18,3% dos participantes apresentaram provável depressão maior, 31% alta exaustão emocional, 5,4% alta despersonalização e 49,1% baixa realização pessoal. 26,3% apresentaram baixa justiça distributiva, 13,9% baixa justiça processual e 4,1% baixa justiça interacional. As variáveis associadas à provável depressão maior foram sexo, problemas prévios de saúde, área do curso, ter outro trabalho, tempo de deslocamento para o trabalho, categoria profissional e justiça processual. As dimensões de *burnout* apresentaram associações com sexo, idade, dedicação exclusiva à docência na instituição, tempo de deslocamento para o trabalho e categoria profissional. Baixa realização pessoal apresentou associação com as três dimensões da justiça organizacional. A análise da fase qualitativa ajudou a compreender que: (1) a

percepção de injusto provimento, não reconhecimento do trabalho desenvolvido, ausência de estruturas adequadas para o trabalho somada à cobrança por desempenho e produtividade ajudaram a melhor compreender a associação entre baixa justiça distributiva e maior risco de baixa realização pessoal; (2) baixa justiça processual e maior chance de depressão e de baixa realização pessoal se articulam à falta de objetividade e resolutividade, excesso de discussões, desequilíbrio entre as representações de cada curso/unidade acadêmica, diferente peso nas votações entre as categorias profissionais, falta de representatividade, percepção de decisões tomadas previamente, a percepção de desigual peso atribuído às atividades docentes para progressão na carreira, falta de clareza e de fiscalização sobre os critérios da progressão e critérios percebidos como não condizentes a realidade de todos os cursos/*campi* e; (3) falta de informações sobre decisões tomadas, ausência de *feedback*, tomada de decisão não-participativa e relacionamento conflituoso com o supervisor ajudaram a melhor compreender a associação entre baixa justiça interacional e baixa realização pessoal. Conclusão: os resultados da presente pesquisa têm implicações para o corpo docente e gestores das instituições de ensino superior. Políticas institucionais voltadas para a justiça organizacional podem ter impacto para melhorar a saúde mental do corpo docente e mitigar suas consequências.

Descritores: Depressão; Esgotamento profissional; Justiça organizacional; Ensino superior; Professor universitário; Universidade pública.

ABSTRACT

Matias, AB. 2021. *Work characteristics and professors' mental health of a public university: mixed-methods research* [thesis}. São Paulo: “Faculdade de Medicina, Universidade de São Paulo”; 2021.

Introduction: work characteristics can affect mental health and cause serious consequences for workers and institutions, especially a decrease in performance and productivity, work absences, and work disabilities. Studies conducted in high-income countries with higher education teachers have predominantly investigated quality of life, anxiety, stress, and job satisfaction. Research on depression and burnout has been conducted especially with primary and secondary school teachers. In Brazil, few studies have investigated which work factors might be related to professors' mental health at public universities. Objectives: to investigate the relationship between work characteristics and faculties' mental health, understanding their perceptions about aspects related to these associations. Method: mixed-methods research, sequential explanatory type, was conducted with professors of a public university in São Paulo. For the quantitative phase, a cross-sectional study was carried out. An online questionnaire was used to assess individual characteristics, work characteristics, depressive symptoms (Patient Health Questionnaire-9), burnout (Maslach Burnout Inventory), as well as organizational justice (Organizational Justice Perception Scale). Analyses of association were performed using Poisson regression with robust variance. For the qualitative phase, semi-structured interviews were carried out with 17 professors chosen to ensure diversity among participants. The interviews were transcribed and then submitted to thematic analysis. Results: 316 teachers participated in the quantitative phase. 18.3% presented probable major depression, 31% high emotional exhaustion, 5.4% high depersonalization and 49.1% low personal accomplishment. 26.3% presented low distributive justice, 13.9% low procedural justice and 4.1% low interactional justice. Major depression has been associated with gender, pre-existing health problems, course area, having another job, commuting time, rank of professorship, and procedural justice. Burnout dimensions were associated with gender, age, exclusive dedication to teaching, commuting time, and rank of professorship. Reduced personal accomplishment has been found to be associated with all three dimensions of organizational justice. The qualitative analysis has helped to understand that: (1) unfairness salary, not being recognized for the work developed, insufficient structures for work added to the demand for performance and productivity helped to better understand the association between low distributive justice and

the increased risk of reduced personal accomplishment; (2) low procedural justice and higher risk of depression and of low personal accomplishment were related to the lack of objectivity and problem-solving, excessive discussions, imbalance among representations of each course/academic unit, different importance in voting between professional categories, lack of representativeness, perception of decisions taken in anticipation, unequal importance attributed to teaching activities for career progression, lack of clarity and control over the progression criteria, and criteria perceived as not consistent with the reality of all courses/*campi*, and; (3) lack of information about decisions made, no feedback, non-participative decision making, and conflicted relationship with supervisor helped to better understand the association between low interactional justice and reduced personal achievement. Conclusion: the results of the present research have implications for faculty and management members of higher educational institutions. Institutional policies targeting organizational justice may cause an impact to improve faculty mental health and mitigate its consequences.

Descriptions: Depression; Burnout, professional; Organizational Justice; Education, higher; Faculty; Public university.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1. Diagrama das etapas do estudo e os respectivos procedimentos e produtos_____ 47

Quadro 1. Distribuição do número de docentes por campi, unidade acadêmica e a porcentagem em relação ao total de docentes da universidade (janeiro/2019) _____ 33

Quadro 2. Categorias temáticas e subcategorias que emergiram da análise de conteúdo._____ 72

Quadro 3. Relação entre os resultados quantitativos e os achados qualitativos e as inferências do método misto de pesquisa a respeito da percepção de justiça organizacional distributiva _____ 83

Quadro 4. Relação entre os resultados quantitativos e os achados qualitativos e as inferências do método misto de pesquisa a respeito da percepção de justiça organizacional processual_____ 85

Quadro 5. Relação entre os resultados quantitativos e os achados qualitativos e as inferências do método misto de pesquisa a respeito da percepção de justiça organizacional interacional_____ 87

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Variáveis e categorias das características individuais investigadas através do questionário sociodemográfico 36

Tabela 2. Variáveis e categorias das características do trabalho investigadas através do questionário sociodemográfico 38

Tabela 3. Distribuição dos participantes segundo a composição da amostra por campus e unidade acadêmica (n=316) 48

Tabela 4. Distribuição dos participantes quanto às características sociodemográfica, de saúde e eventos de vida relacionados ao estresse (n=316) 49

Tabela 5. Distribuição dos participantes quanto a prática de atividade física, problemas prévios de saúde e uso atual de medicação (n=316) 50

Tabela 6. Distribuição dos participantes quanto aos aspectos relacionados ao contexto de trabalho (n=316) 50

Tabela 7. Distribuição dos participantes quanto a percepção de justiça organizacional (n=316) 51

Tabela 8. Distribuição dos participantes de acordo com as características sociodemográfica e eventos de vida relacionados ao estresse e provável depressão maior (n=316) 52

Tabela 9. Distribuição dos participantes de acordo com a prática de atividade física, problemas prévios de saúde, uso atual de medicação e provável depressão maior (n=316). 53

Tabela 10. Distribuição dos participantes de acordo com os aspectos relacionados ao contexto de trabalho e provável depressão maior (n=316) 53

Tabela 11. Distribuição dos participantes de acordo com a percepção da justiça organizacional e provável depressão maior (n=316) 55

Tabela 12. Distribuição dos participantes de acordo com burnout e suas dimensões (n=316) 55

Tabela 13. Distribuição dos participantes de acordo com as características sociodemográfica e as dimensões do *burnout* (n=316) 56

Tabela 14. Distribuição dos participantes de acordo com a prática de atividade física, problemas prévios de saúde, uso de medicação e as dimensões da síndrome de *burnout* (n=316) 57

Tabela 15. Distribuição dos participantes de acordo com os aspectos relacionados ao contexto de trabalho e as dimensões síndrome de *burnout* (n=316) 58

Tabela 16. Distribuição dos participantes de acordo com a percepção da justiça organizacional e as dimensões do *burnout* (n=316) 59

Tabela 17. Associações entre características individuais e provável depressão maior, de acordo com a análise bivariada e multivariada, através da regressão de Poisson com variância robusta (n=316) 60

Tabela 18. Associações entre aspectos do contexto de trabalho docente e provável depressão maior de acordo com a análise bivariada e multivariada, através da regressão de Poisson com variância robusta (n=316) 62

Tabela 19. Associações entre as dimensões de percepção de justiça organizacional e provável depressão maior, de acordo com a análise bivariada e multivariada, através da regressão de Poisson com variância robusta (n=316) 62

Tabela 20. Associações entre características individuais e a dimensão exaustão emocional, de acordo com a análise bivariada e multivariada, através da regressão de Poisson com variância robusta (n=316) 63

Tabela 21. Associações entre características individuais e a dimensão despersonalização, de acordo com a análise bivariada e multivariada, através da regressão de Poisson com variância robusta (n=316) 65

Tabela 22. Associações entre características individuais e a dimensão baixa realização pessoal, de acordo com a análise bivariada e multivariada, através da regressão de Poisson com variância robusta (n=316) 66

Tabela 23. Associações entre aspectos do contexto de trabalho docente e a dimensões exaustão emocional, de acordo com a análise bivariada e multivariada, através da regressão de Poisson com variância robusta (n=316) 67

Tabela 24. Associações entre aspectos do contexto de trabalho docente e a dimensão despersonalização, de acordo com a análise bivariada e multivariada, através da regressão de Poisson com variância robusta (n=316) 68

Tabela 25. Associações entre aspectos do contexto de trabalho docente e a dimensão realização pessoal, de acordo com a análise bivariada e multivariada, através da regressão de Poisson com variância robusta (n=316) 69

Tabela 26. Associações entre as dimensões de percepção de justiça organizacional e dimensão despersonalização, de acordo com a análise bivariada e multivariada, através da regressão de Poisson com variância robusta (n=316) 69

Tabela 27. Associações entre as dimensões da justiça organizacional e a dimensão realização pessoal, de acordo com a análise bivariada e multivariada, através da regressão de Poisson com variância robusta (n=316) 70

Tabela 28. Características sociodemográfica dos participantes selecionadas para a etapa qualitativa do estudo (n=17) 71

Tabela 29. Características relacionadas ao trabalho e percepção de justiça organizacional dos participantes selecionados para a etapa qualitativa do estudo (n=17) 72

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO 17
1.1 Contextualizando a questão de investigação: as universidades federais no Brasil 17
1.2. O trabalho docente nas universidades federais 19
1.3. Saúde mental e docência 20
1.3.1. Características do contexto de trabalho e sofrimento mental 20
1.4. Depressão em professores universitários 22
1.4.1. Sintomas depressivos 22
1.4.2 Sintomas depressivos em professores universitários e fatores associados 23
1.4.3. Justiça organizacional e depressão 25
1.5. Esgotamento profissional (*burnout*) em professores universitários 26
1.5.1. *Burnout* 26
1.5.2. *Burnout* em professores universitários e fatores associados 28
1.5.2 Justiça organizacional e *burnout* em professores universitários 29

2. JUSTIFICATIVA 30

3. OBJETIVOS 30
3.1. Geral 30
3.2. Específicos 30

4. METODOLOGIA 31
4.1. Desenho do estudo 31
4.2. Fase quantitativa 32
4.2.1. População do estudo 32
4.2.2. Amostragem 33
4.2.3. Variáveis e instrumentos de medida 34
4.2.3.1. Variáveis de desfecho 34
4.2.3.1.1. Sintomas depressivos 34
4.2.3.1.2. *Burnout* 35
4.2.3.2. Variáveis explicativas 36
4.2.3.2.1. Justiça organizacional 36
4.2.3.2.2. Características sociodemográficas e de saúde 36
4.2.3.2.3. Eventos de vida produtores de estresse 37
4.2.3.2.4. Aspectos relacionados ao contexto de trabalho 37
4.2.4 Procedimentos 39
4.2.4.1. Pré-teste 39
4.2.4.2. Coleta de dados 39
4.2.4.3. Pesquisa via on-line (*web survey*) 39
4.2.5. Análise estatística dos dados 41
4.2.5.1. Análise descritiva 41
4.2.5.2. Análise bivariada e multivariada 41
4.3. Fase qualitativa 42
4.3.1. Resultado da fase quantitativa selecionado para a fase qualitativa 42
4.3.2. Escolha dos participantes 43
4.3.3. Técnica de produção e análise dos dados 44
4.4. Considerações e procedimentos éticos 45

5. RESULTADOS 46
5.1. Resultados da fase quantitativa 48

5.1.1. Análise descritiva 48
5.1.1.1. Características individuais 48
5.1.1.2. Aspectos relacionados ao contexto de trabalho 50
5.1.1.3. Justiça organizacional 51
5.1.1.4. Sintomas depressivos 51
5.1.1.4.1. Provável depressão maior e características individuais 51
5.1.1.4.2. Provável depressão maior e aspectos relacionados ao contexto de trabalho 53
5.1.1.4.3. Provável depressão maior e justiça organizacional 54
5.1.1.5. *Burnout* e suas dimensões 55
5.1.1.5.1. Dimensões do *burnout* e características individuais 56
5.1.1.5.2. Dimensões do *burnout* e aspectos relacionados ao contexto de trabalho 58
5.1.1.5.3. Dimensões do *burnout* e justiça organizacional 59
5.1.2. Análise das associações 60
5.1.2.1. Sintomas depressivos 60
5.1.2.1.1. Características individuais e associações com provável depressão maior 60
5.1.2.1.2. Aspectos relacionados ao contexto de trabalho e associações com provável depressão maior 61
5.1.2.1.3. Justiça organizacional e associações com provável depressão maior 62
5.1.2.2. Dimensões do *burnout* 63
5.1.2.2.1. Características individuais e associações com as dimensões do *burnout* 63
5.1.2.2.2. Aspectos relacionados ao contexto de trabalho e associações com as dimensões do *burnout* 67
5.1.2.2.3. Justiça organizacional e associações com as dimensões do *burnout* 69
5.2. Resultados da fase qualitativa 71
5.2.1. Participantes 71
5.2.2. Justiça organizacional distributiva 73
5.2.2.1. Recompensa financeira pelo trabalho 73
5.2.2.2. Recompensa emocional pelo trabalho 73
5.2.2.3. Saúde mental e justiça distributiva 74
5.2.3. Justiça organizacional processual 75
5.2.3.1. Participação nos processos organizacionais 75
5.2.3.3. Saúde mental e justiça processual 78
5.2.4. Justiça organizacional interacional 78
5.2.4.1. Tomada de decisões 79
5.2.4.2. Fornecimento de informações 79
5.2.4.3. Relacionamento com a chefia 80
5.2.4.4. Saúde mental e justiça interacional 80
5.3. Integração dos Resultados 82
5.3.1. Justiça organizacional distributiva 82
5.3.2. Justiça organizacional processual 84
5.3.3. Justiça organizacional interacional 86

6. DISCUSSÃO 88
6.1 Síntese dos resultados da fase quantitativa 88
6.2. Sintomas depressivos 88
6.2.1. Características individuais e provável depressão maior 89
6.2.2. Aspectos relacionados ao contexto de trabalho e provável depressão maior 90
6.2.3. Justiça organizacional e provável depressão maior 91
6.2.3.1. Justiça organizacional processual e provável depressão maior 92
6.3. Dimensões do *burnout* 93
6.3.1. Características individuais e dimensões do *burnout* 94
6.3.1.1. Características individuais e exaustão emocional 94

6.3.1.2. Características individuais e despersonalização 95
6.3.1.3. Características individuais e realização pessoal 95
6.3.2. Aspectos relacionados ao contexto de trabalho e dimensões do *burnout* 96
6.3.2.1. Aspectos relacionados ao contexto de trabalho e exaustão emocional 96
6.3.2.2. Aspectos relacionados ao contexto de trabalho e despersonalização 97
6.3.2.3. Aspectos relacionados ao contexto de trabalho e realização pessoal 97
6.3.3. Justiça organizacional e dimensões do *burnout* 98
6.3.3.1. Justiça organizacional e exaustão emocional 98
6.3.3.2. Justiça organizacional e despersonalização 98
6.3.3.2.1. Justiça organizacional interacional e despersonalização 99
6.3.3.3. Justiça organizacional e realização pessoal 99
6.3.3.3.1. Justiça organizacional distributiva e realização pessoal 100
6.3.3.3.2. Justiça organizacional processual e realização pessoal 101
6.3.3.3.3. Justiça organizacional interacional e realização pessoal 102

7. FORÇAS E LIMITAÇÕES DO ESTUDO 104

8. CONCLUSÃO E IMPLICAÇÕES PRÁTICAS 106

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS 108

ANEXOS 124
ANEXO A - Termos de Consentimentos Livres e Esclarecidos 124
Dimensão quantitativa 124
Dimensão qualitativa 125
ANEXO B - Pareces dos Comitês de Ética em Pesquisa 127
ANEXO C - Roteiro de entrevista semiestruturada 134

1. INTRODUÇÃO

1.1 Contextualizando a questão de investigação: as universidades federais no Brasil

A ideia de ensino superior se inicia na Europa sob a ótica da Igreja Católica, entre o final do século XII e início do século XIII, em caráter erudito e com o intuito de oferecer ensino a jovens da nobreza. No século XVII, o conceito de universidade avançou com discussões sobre temas importantes da época, tornando-se também um ambiente de pesquisa e extrapolando as dimensões de ensino local (GOMES; MACHADO-TAYLOR; SARAIVA, 2018).

No Brasil, a criação do ensino superior foi influenciada pelo modelo europeu, atrelada à formação elitizada, com forte influência da Igreja Católica e, posteriormente, avançando para o ensino profissionalizante. A primeira universidade oficialmente criada pelo governo federal foi a Universidade do Rio de Janeiro, em 1920, criada pela junção da Escola Politécnica, da Faculdade de Medicina e da Faculdade de Direito do Rio de Janeiro (FÁVERO, 2006).

Até a década de 60 foram criadas diversas instituições de ensino e universidades públicas. Durante o Regime Militar (1964-1985) houve um crescimento substancial do ensino superior privado e o sucateamento e desinvestimento nas instituições públicas de ensino e nas atividades de pesquisa, especialmente nas décadas de 80 e 90 (BOTTONI; SARDANO; COSTA FILHO, 2013; MICHELOTTO; COELHO; ZAINKO, 2006). Em 1995, o Brasil contava com 39 universidades federais, vivenciou nova fase de expansão do ensino superior e um crescente significativo de instituições privadas. Ao final de 2002, 88% das instituições de ensino superior do país eram privadas e o Brasil possuía 43 universidades federais, concentradas, principalmente, na região sudeste (INEP, 2018; SGUISSARDI, 2006).

Nos anos seguintes, o sistema privado prosseguiu em expansão, especialmente com a criação do Programa Universidade para Todos (ProUni) e do Fundo de Financiamento Estudantil (FIES) (BOTTONI; SARDANO; COSTA FILHO, 2013). Por outro lado, houve investimento na criação de novas universidades federais e na expansão das já existentes, estimulando a interiorização da universidade pública, reajustes no volume e valores de bolsas de graduação e pós-graduação e maior oferta de cursos de mestrado e doutorado (AGUILAR; FRANÇA, 2020; SANTOS JUNIOR, 2012). Em 2011, foi criado o programa "Ciência Sem Fronteiras", que tinha como principais objetivos consolidar, expandir e internacionalizar a ciência e tecnologia brasileira através da modalidade de intercâmbio internacional (SANTOS JUNIOR, 2012).

Após diversos projetos de lei, discussões, reinvindicações de movimentos sociais e adoção de políticas de cotas por algumas universidades, de forma autônoma e isolada, foi aprovada, em 2012, a lei nº12.711, garantindo reservas de vagas nos cursos de graduação das instituições federais de ensino superior para estudantes egressos de escolas públicas, com percentual reservados a estudantes de famílias de baixa renda e para os autodeclarados pretos, pardos ou indígenas, favorecendo o acesso desses grupos à educação superior, numa tentativa de universalizar o ensino e reduzir desigualdades sociais no país (ROSA, 2014; SILVA; BORBA, 2018).

Atualmente, o Brasil possui 2.608 instituições de ensino superior, entre públicas e privadas. Dessas, 198 são universidades, 108 são públicas e 63 pertencem à rede federal (INEP, 2020). As universidades públicas são responsáveis pela maior parte da produção científica de alto nível do país, em todas as áreas de conhecimento (CROSS; THOMSON; SINCLAIR, 2017). E as pesquisas científicas e tecnológicas nelas desenvolvidas são de grande relevância para a geração de saber, inovação e desenvolvimento do país (LAMPERT, 2008; RIBEIRO, 1969; SERAFIM; DIAS, 2000).

Para que a instituição de ensino superior seja considerada uma universidade, ela deve, via de regra, oferecer atividades de ensino, pesquisa e extensão nas diferentes áreas do saber e possuir pelo menos um terço do corpo docente com titulação acadêmica de mestrado ou doutorado, contratados em regime de trabalho de tempo integral (BRASIL, 2006). Entre as finalidades e objetivos da universidade pública federal se destaca sua função social através da interação com a sociedade e o mundo do trabalho; geração, transmissão e disseminação do saber; formação de profissionais nas diferentes áreas; ampliação do acesso à educação superior; promoção do desenvolvimento científico, tecnológico, econômico, social, artístico e cultural; e estimular o conhecimento e a busca de soluções de problemas do mundo contemporâneo (ANDIFES, 2002). A partir da Constituição Federal essas instituições tiveram assegurada a autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial, obedecendo sempre ao princípio da indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão (BRASIL, 1988).

Desde 2018, as universidades, especialmente as públicas, e a produção científica vêm sendo impactadas por discursos anticiências e de desinformação, através da disseminação de informações sobre a ineficiência das universidades públicas e a formação inadequada de seus alunos para o mercado de trabalho. Atrelada a esses discursos, o governo federal adotou medidas de corte e contingenciamentos orçamentários para a área da educação e ataques à autonomia universitária (AGUILAR; FRANÇA, 2020). Cabe ressaltar que o discurso

anticiências, a crescente disseminação de notícias falsas e o desmonte da educação pública no Brasil foram intensificados no contexto da pandemia da COVID-19[1], em março de 2020 (REZIO; SILVA, 2020).

Destaca-se, ainda, que o cenário de grave crise sanitária implicou na adoção do distanciamento físico como uma das principais medidas para mitigar a transmissão do vírus e seu impacto sobre a morbidade e mortalidade, repercutindo na necessidade de readequação das atividades de ensino-aprendizagem das instituições de ensino superior, exigindo a rápida elaboração e a implementação de modalidades não-presenciais de interação (BEDFORD et al., 2020; BRASIL, 2020a; QUATTRONE et al., 2020; SAHU, 2020).

1.2. O trabalho docente nas universidades federais

Com quadro docente composto por pelo menos um terço de mestres e/ou doutores e em regime de trabalho de tempo integral (BRASIL, 2006), o ingresso na carreira docente nas universidades federais ocorre mediante aprovação em concurso público de provas e títulos. Já a aceleração da promoção se dá por meio de avaliação de desempenho e dos requisitos de titulação para a classe seguinte, com exceção do acesso à classe de professor titular, realizado por meio de avalição por comissão julgadora (BRASIL, 2013a). O perfil mais prevalente desses docentes corresponde a profissionais do sexo masculino, com média de idade de 36 anos, com título de doutor e em regime de trabalho de tempo integral (INEP, 2019).

A prática do ensino e a produção do conhecimento ocorre, principalmente, nas salas de aulas e na divulgação das descobertas, por meio de publicação científica. A legislação preconiza que, independentemente da carga horária, os professores cumpram ao menos 8 horas/aula por semana na graduação (BRASIL, 1996). Entretanto, além das atividades de ensino, espera-se que o professor se envolva em atividades de extensão[2], de gestão[3] e de orientação de estágios e projetos de pesquisas. Cabe ressaltar que o envolvimento em pesquisas técnicas e científicas, a pressão por divulgar as recentes descobertas em artigos publicados em importantes revistas cientificas da área e em congressos acadêmicos nacionais e internacionais, a assistência à

[1] O novo coronavírus (SARS-CoV-2) é responsável pela COVID-19, uma doença infecciosa que surgiu em dezembro de 2019, na cidade de Wuhan, na China e em poucas semanas foram detectados casos da doença em vários outros países, acarretando na declaração de pandemia pela Organização Mundial da Saúde (OMS), em março de 2020 (CHAHROUR et al., 2020; MAHASE, 2020).

[2] Extensão: atividades como preparo de cursos, assessorias e palestras, consultorias e a atenção prestada à população através dos serviços da universidade (BRASIL, 2012).

[3] Gestão: atividades administrativas que envolvem o gerenciamento de projetos, captação de verbas, contabilidade, direção de laboratórios, cargos de chefia em geral e participação em órgãos colegiados da universidade (BRASIL, 2012).

comunidade, além do envolvimento em órgão colegiado, não minimizam a carga horária didática mínima exigida, nem implicam em remuneração extra (MELLO, 2017).

O desenvolvimento e a expansão da educação superior fizeram crescer a competição entre colegas. Somado a esse fato, a pressão advinda das responsabilidades do trabalho em ensino e pesquisa, a falta de recursos e o desinvestimento público na área da educação podem contribuir para o sofrimento mental de professores universitários (SHEN et al., 2014).

1.3. Saúde mental e docência

Diversos estudos identificaram sofrimento mental nos professores quando comparados a outros profissionais. Porém, os estudos sobre sintomas depressivos focaram, especialmente, em professor dos ensinos fundamental e médio (ASA; LASEBIKAN, 2016; CEZAR-VAZ et al., 2015; HASSARD; TEOH; COX, 2017; KIDGER et al., 2016; REIS et al., 2006). Já os realizados com professores universitários tiveram como foco principal temas como qualidade de vida, ansiedade e satisfação com o trabalho (ABBAS; ROGER, 2013; CANSOY, 2019; CHEN et al., 2014; FERNANDES; ROCHA, 2009; FREITAS; ARAÚJO; FISCHER, 2019; GARDNER, 2010; LI, 2020; PAULA; VILAS-BOAS, 2017).

1.3.1. Características do contexto de trabalho e sofrimento mental

Algumas pesquisas têm destacado as relações entre o trabalho docente e as repercussões na saúde dos professores. Ambientes de trabalho hostis, falta de estruturas adequadas, desorganização do trabalho e pressão por resultados (LEMOS, 2011; MARANDA; VIVIERS; DESLAURIERS, 2014); baixos salários e/ou congelamento dos salários ao longo dos anos e a burocracia do trabalho (SANTOS et al., 2016); fazer de suas residências uma expansão do trabalho (BORSOI, 2012); exposição à violência (MALIK; BJÖRKQVIST, 2019); falta de tempo e oportunidades para aperfeiçoamento profissional (RODRIGUES et al., 2020a); as recentes reformas educacionais (SANTOS et al., 2016) e; as relações estabelecidas com colegas e chefia (CHRISTOPHORO; WAIDMAN, 2008) são características do contexto do trabalho do docente que têm sido associadas ao maior risco de sofrimento mental (ARAÚJO; CARVALHO, 2009; CRUZ et al., 2013; CRUZ; LEMOS, 2005). Soma-se a essas características o crescente interesse do capital na educação: através do crescimento da venda de materiais pedagógicos e pacotes educacionais, da gestão do sistema público de ensino por grupos de empresas privadas, da entrada de empresas de consultorias nas universidades

públicas, do agrupamento de classes numa perspectiva unicamente de economia no pagamento da hora/aula do professor e da contratação dos profissionais menos titulados e em regime temporário no intuito de reduzir os salários pagos (BOSI, 2007; OLIVEIRA, 2009). Estudos têm destacado o impacto negativo da mercantilização da educação e do ensino na saúde mental dos docentes, descaracterizando a função primária do educador e favorecendo o adoecimento (ELIAS; NAVARRO, 2019; GUARANY, 2012).

Além disso, o crescente número de instituições de ensino superior que surgem nos grandes centros; o aumento das exigências em relação ao aprimoramento intelectual, à qualidade de trabalho, à necessidade crescente de realização de pesquisas e a publicações de resultados e; o maior comprometimento com a organização no sentido de atender a essas demandas, aliadas a necessidade de formação do corpo discente com qualidade tem impactado o docente, gerando competições e podendo desencadear sofrimento e adoecimento (SOUSA; MENDONÇA; ZANINI, 2009). Destaca-se que esse comprometimento tem consequências tanto a nível individual, quanto a nível coletivo e institucional.

Individualmente, o sofrimento mental tem sido relacionado ao prejuízo nas relações sociais, prejuízo laboral, estigma social, sentimento de culpa, maior frequência de consultas médicas e hospitalizações, queda no rendimento e produtividade, além do aumento do risco de suicídio (SILVA; SAMPAIO, 2019). Coletivamente e para as instituições, têm sido descrito o absenteísmo, presenteísmo, custos gerados devido às ausências ao trabalho, queda da produtividade e erros. As faltas ao trabalho podem, também, impactar negativamente a qualidade do ensino e da formação dos novos profissionais (IMANTS; ZOELEN, 1995; WHO, 2017). Estima-se que a presença de transtorno mental (transtornos de humor, de ansiedade, de impulso controle e/ou devido ao uso de substâncias) entre os trabalhadores em geral esteja associada a 125,9 dias ao ano de perdas totais de trabalho, ~~e~~ com custos estimados em R$2,6 bilhões ao ano (FRANÇA, 2014; WHO, 2017). Estudo realizado com servidores de uma universidade pública do estado do Pará, incluindo os professores, identificou uma perda de 142 dias de trabalho devido aos transtornos ansiosos e depressivos, sendo a principal causa de afastamento por motivos de saúde da instituição (FERREIRA, 2021).

A temática da saúde mental e docência tem sido foco de investigação em vários países. Um estudo realizado nos Estados Unidos encontrou menores níveis de exaustão emocional e maior satisfação e comprometimento com trabalho entre os professores universitários que sentiam poder demonstrar emoções no trabalho (MAHONEY et al., 2011). Outro, com professores na Alemanha, identificou que o adoecimento mental e sintomas psicossomáticos

foram mais comumente relatados pelos professores do que pela população geral (SCHEUCH; HAUFE; SEIBT, 2015). Resultados semelhantes foram observados em um estudo realizado no Reino Unido, que encontrou sintomas de estresse muito maiores entre os professores do que na população geral (COOPER, 1993). Estudo realizado na China, em decorrência das mudanças no sistema de ensino e redução no investimento púbico na educação, identificou pior qualidade de vida entre os professores, se comparados a população geral (YANG et al., 2009).

No Brasil, são poucos os estudos que investigaram a saúde mental de professores universitários e suas associações com as características do trabalho (CAHÚ et al., 2011; MELO et al., 2015). Estudo realizado com docentes de universidades públicas em João Pessoa/PB identificou 476 registros de afastamentos por motivos de saúde, desses, 254 se referiam a transtornos mentais, sendo metade referentes a quadros de depressão (BATISTA et al., 2016). Ansiedade e depressão foram identificados em 20% dos docentes do curso de enfermagem em uma universidade pública do Rio Grande do Sul (TAVARES et al., 2014). Um estudo qualitativo realizado com professores da Universidade Federal do Mato Grosso do Sul identificou que os problemas associados às queixas físicas e mentais mais frequente nesses professores estavam associadas à sobrecarga ocupacional, sendo frequentes queixas de dores nas costas, cansaço mental e lesão por esforço repetitivo (LIM; LIMA-FILHO, 2009).

Nas universidades públicas, tem-se observado que apesar da estabilidade e realização pessoal e financeira que o emprego nessas instituições pode proporcionar, a sobrecarga de trabalho e sua precarização, caracterizada por perdas de benefícios; diminuição progressiva dos rendimentos; deslocamento do foco da função social do ensino, com práticas formativas menos críticas e mais orientadas pela demanda do mercado; crescimento dos regimes de contratação temporários como professores substitutos; e as faltas de recursos e de investimentos na universidade pública, têm acarretado em sofrimento e adoecimento, com destaque para manifestações de sintomas depressivos e esgotamento profissional (BERNARDO, 2014; BORSOI, 2012; LAGO; CUNHA; BORGES, 2015).

1.4. Depressão em professores universitários

1.4.1. Sintomas depressivos

A quinta edição do Manual de Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM-5) define os transtornos depressivos como aqueles caracterizados pela presença de humor triste, vazio ou irritável, acompanhado de alterações somáticas e cognitivas que afetam

significativamente a capacidade de funcionamento do indivíduo. Incluem o transtorno disruptivo da desregulação do humor, transtorno depressivo maior, transtorno depressivo persistente (distimia), transtorno disfórico pré-menstrual, transtorno depressivo induzido por substância/medicamento, transtorno depressivo devido a outra condição médica, outro transtorno depressivo especificado e transtorno depressivo não especificado. O transtorno depressivo maior é o representante clássico desse grupo e como critérios para o diagnóstico é necessária a presença de humor deprimido na maior parte do dia ou redução do interesse ou prazer em quase todas as atividades e experimentar pelo menos outros quatro dos seguintes sintomas: perda ou ganho significativo de peso, alterações no sono, agitação motora, fadiga ou perda de energia, sentimentos de desvalia ou culpa excessiva ou inapropriada, capacidade diminuída para pensar ou se concentrar, pensamentos recorrentes de morte, ideação suicida recorrente sem um plano específico, tentativa de suicídio ou plano específico para o cometer. Além disso, os sintomas devem provocar sofrimento significativo ou prejuízo no funcionamento social, profissional ou em outras áreas importantes da vida. Os sintomas identificados devem estar presentes quase todos os dias e o humor deprimido, além de presente quase todos os dias, deve ser percebido na maior parte do dia (APA, 2014). A literatura tem destacado que os sintomas depressivos são responsáveis por prejuízos na qualidade de vida e no desempenho pessoal e profissional, sendo frequentemente observada queda na produtividade laboral, absenteísmo, aumento de uso de substâncias e no risco de suicídio (LECRUBIER, 2000; SILVA; SAMPAIO, 2019; VOS et al., 2017).

Atualmente, a depressão é considera uma das principais questões de saúde pública do mundo. A mais abrangente pesquisa colaborativa global para mensurar prevalências e tendências epidemiológicas em todo o mundo, o *Global Burden of Diseases*, estima que de 1990 a 2017 o número de casos diagnosticados de depressão no mundo sofreu um aumento de 49,8% (LIU et al., 2019). O transtorno acomete cerca de 300 milhões de pessoas e representa perdas anuais de 1 trilhão de dólares (WHO, 2017). Indivíduos com depressão apresentam cerca de cinco vezes mais alguma forma de incapacidade e se consultam e se hospitalizam mais por todas as causas do que indivíduos sem essa condição (LIMA, 1999). Na população global, a prevalência de depressão é de 4,4% e no Brasil, de 5,8% (WHO, 2017). Na cidade de São Paulo essa prevalência é maior, estudo de base populacional identificou prevalência de depressão maior em 9,4% da população (ANDRADE et al., 2012).

1.4.2 Sintomas depressivos em professores universitários e fatores associados

Em professores universitários, a prevalência de sintomas depressivos tem sido maior do que a encontrada na população geral. Estudo realizado no Reino Unido encontrou prevalência de sintomas depressivos de 7,8% nessa categoria profissional (MARK; SMITH, 2012). Pesquisa realizada em universidades privadas do estado de São Paulo encontrou prevalência de sintomas depressivos moderados de 3,7% em professores e graves, de 3,9% (INOCENTE et al., 2007). Outra, realizada em uma faculdade de odontologia de uma universidade pública do estado de São Paulo, encontrou prevalência de sintomas depressivos de 35,4% nos professores (MARTINS et al., 2021). Estudo realizado com docentes de uma universidade pública do Mato Grosso do Sul identificou que, em 10 anos, 5,4% dos atestados de afastamento do trabalho por motivos de saúde correspondiam a transtornos depressivos recorrentes e 5% a episódios depressivos (CAMPOS; CARVALHO; SOUZA, 2021). Pesquisa realizada em Portugal com professores universitários encontrou maior frequência de sintomas depressivos entre os professores com maiores jornadas de trabalho (GOMES; QUINTÃO, 2011). Estudo realizado no Japão identificou que maior satisfação com o trabalho e suporte para desenvolver suas atividades foram características associadas ao menor risco de depressão em professores universitários (KATAOKA et al., 2017). Estressores relacionados ao trabalho docente como elevada carga horária, número de orientandos, excesso de burocracia e falta de reconhecimento pelo trabalho desenvolvido foram associados a presença de sintomas depressivos (DARABI; MACASKILL; REIDY, 2017).

O impacto de estressores do trabalho, como os associados ao trabalho docente, sobre a saúde mental de trabalhadores tem sido destacado por diversos pesquisadores (FOLKMAN; LAZARUS, 1986; LAZARUS, 1995). As pesquisas relacionadas a esses estressores vêm sendo realizadas por meio de diversos modelos (LEVI et al., 2000), um deles é o modelo de justiça organizacional, que se refere à percepção de equidade nas decisões organizacionais, nos procedimentos utilizados na tomada dessas decisões e no tratamento interpessoal (ELOVAINIO; KIVIMÄKI; VAHTERA, 2002) e é, comumente, composto por três dimensões (COLQUITT, 2001; GREENBERG, 1990; SPELL; ARNOLD, 2007): (1) justiça distributiva: refere-se a percepção de equidade na distribuição dos recursos de trabalho, como bens, atividades, promoções, salários e sanções disciplinares; (2) justiça processual: relacionada a equidade no processo de tomada de decisão quanto à distribuição desses recursos entre os indivíduos envolvidos e; (3) justiça interacional: refere-se aos aspectos sociais das relações entre subordinados e chefia, no tratamento respeitoso e no fornecimento de informações sobre os processos e decisões (ASSMAR; FERREIRA; SOUTO, 2005; BIES; TRIPP, 1995;

MENDONÇA et al., 2003; YBEMA; VAN DEN BOS, 2010; YLIPAAVALNIEMI et al., 2005).

1.4.3. Justiça organizacional e depressão

Esse modelo vem sendo construído desde meados dos anos de 1950. Inicialmente os pesquisadores consideravam apenas o impacto da alocação dos recursos (onda da justiça distributiva - 1950 a 1975). Em 1975 foram publicados os primeiros estudos ressaltando os procedimentos utilizados como uma importante fonte de justiça social, e não apenas os resultados (onda da justiça processual - 1975 a 1995). Maiores ênfases eram dadas às características formais de tomada de decisão, porém no decorrer das pesquisas em justiça organizacional, foi ganhando destaque a importância do tratamento interpessoal recebido pelos trabalhadores (onda da justiça interacional - a partir de 1985). Com as diferentes ondas de justiça organizacional, os pesquisadores começaram a construir modelos e teorias que examinavam os efeitos das múltiplas dimensões da justiça em combinação (onda integrativa - a partir de 1985) (GREENBERG; COLQUITT; ZAPATA-PHELAN, 2005). Na área da saúde, as publicações datam do início dos anos 2000, associando a baixa percepção de justiça ao maior risco de alterações do sono, ansiedade, depressão, *burnout* e absenteísmo. Historicamente, os estudos vêm sendo realizados especialmente em países de alta renda e tendo enfoque, principalmente, na dimensão da justiça processual (ELOVAINIO; KIVIMÄKI; VAHTERA, 2002; SHEERAZ et al., 2021).

A maioria dos estudos que associaram justiça organizacional e sofrimento emocional foram realizados com empregadores de hospitais, trabalhadores de empresas privadas (NDJABOUÉ; BRISSON; VÉZINA, 2012) e professores do ensino fundamental e/ou médio (CAPONE; JOSHANLOO; PARK, 2019; LOERBROKS et al., 2014). Pesquisa realizada em 72 instituições diferentes constatou que a percepção de justiça processual foi relacionada a menores níveis de ansiedade, já a interação entre a percepção de justiça processual e a distributiva foi relacionada a menores níveis de depressão (SPELL; ARNOLD, 2007). Menores índices de depressão tem sido observados em empresas com alta justiça distributiva e processual (YBEMA; VAN DEN BOS, 2010). Trabalhadores que reportam baixa justiça organizacional têm apresentado maior chance de terem sofrimento mental. Por outro lado, aqueles que reportam alta justiça organizacional têm apresentado menor sofrimento mental (BROTHERIDGE, 2003; ELOVAINIO; KIVIMÄKI; VAHTERA, 2002).

Estudo com profissionais de um hospital na Finlândia encontrou associação positiva entre maior risco de depressão e baixa justiça processual (OR=1,29; IC95%=0,90–1,84) e baixa justiça interacional (OR=1,43; IC95%=1,00–2,03) (YLIPAAVALNIEMI et al., 2005). Outro, realizado na Holanda com 12.140 trabalhadores, de 45 diferentes companhias, identificou que baixa satisfação com o trabalho (OR=2,05; IC95%=1,44–2,92) e baixa percepção de decisão sobre o trabalho (OR=1,61; IC95%=1,09–2.38) foram associados à depressão nos homens (ANDREA et al., 2004). Estudo realizado no Iraque, com professores do ensino médio, encontrou associação positiva entre as três dimensões de justiça organizacional e comprometimento com a instituição (JAMEEL; MAHMOOD; JWMAA, 2020). Estudo realizado com alunos e professores do ensino médio na Finlândia associou baixa justiça interacional dos professores com maior risco de baixo rendimento acadêmico (OR=1,30; IC95%=1,06-1,61), maior risco de evasão escolar (OR=1,46; IC95%=1,14-1,87) e de sintomas psicossomáticos (OR=1,15; IC95%=1,04-1,28); a baixa justiça processual foi associada ao maior risco de evasão escolar (OR=1,40; IC95%=1,10-1,79) entre seus alunos (ELOVAINIO et al., 2011). Escolas nas quais o professor se sente mais realizado e valorizado tendem a apresentar menores níveis de adoecimento e menor número de faltas ao trabalho por motivos de saúde (BOWERS, 2001).

Foram encontrados poucos estudos que associaram sintomas depressivos e justiça organizacional em professores de ensino superior. Estudo realizado na Itália com professores do ensino médio encontrou associação entre sintomas depressivos e justiça organizacional (CAPONE; PETRILLO, 2016). Estudo conduzido na Dinamarca com professores de escolas infantis concluiu que o risco de depressão após vivências de violência no trabalho foi menor quando modificado pela percepção de justiça organizacional (ANDERSEN et al., 2019). Estudo realizado com professores de uma escola técnica em Porto Alegre/RS identificou que justa distribuição de regras e consequências apresentou correlação com depressão e foi responsável por explicar 16% da variância da depressão entre os professores (FILIPPSEN; MARIN, 2020). Cabe destacar que a baixa percepção de justiça organizacional por professores universitários foi associada a menor comprometimento com o trabalho e com a integridade nas pesquisas (MARTINSON et al., 2010).

1.5. Esgotamento profissional (*burnout*) em professores universitários

1.5.1. *Burnout*

As condições de trabalho, o aumento das pressões por produtividade, relações competitivas entre os professores, busca de destaque, poucas recompensas emocionais e pouco reconhecimento pelo trabalho, além de se relacionarem a sintomas depressivos, podem culminar em desgastes para o trabalhador e desencadear a síndrome de *burnout* (RIBEIRO, 2012), que tem se tornado uma importante questão de saúde (GARCÍA-ARROYO; SEGOVIA; PEIRÓ, 2019).

O termo *burnout* foi utilizado pela primeira vez pelo psiquiatra Freudenberger (1974) para descrever quadro de sintomas psicológicos e comportamentais relacionados ao trabalho que incluía a diminuição gradual de energia, da motivação e do comprometimento, somados a sintomas físicos e psíquicos, sentimento de fracasso e exaustão. Em sua mais recente versão, a 11ª Revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11) classificou o *burnout* como *"uma síndrome conceituada como resultante do estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso"*, sendo caracterizada pela sensação de esgotamento da energia, aumento de sentimentos de negativismo relacionados ao trabalho e diminuição da eficácia profissional, referindo-se exclusivamente a fenômenos do contexto ocupacional (WHO, 2018).

Tradicionalmente de caráter multidimensional, desde a década de 90, a síndrome tem sido considerada um fenômeno constituído pela presença de alta exaustão emocional, alta despersonalização e baixa realização pessoal, características que implicam em consequências físicas, psíquicas e sociais, acarretando em sofrimento para o indivíduo e afetando sua qualidade de vida e do trabalho (CHERNISS, 1992; MASLACH; JACKSON, 1981; MASLACH; LEITER, 1997). Essas três dimensões podem ser definidas como (MASLACH; JACKSON, 1981; MASLACH; JACKSON; LEITER, 1986):

- Exaustão emocional: quando o indivíduo se percebe esgotado, sem recursos emocionais para lidar com as situações da rotina de trabalho;
- Despersonalização: quando o indivíduo desenvolve sentimentos e atitudes negativas e trata as pessoas destinatárias do seu trabalho como objetos, desumanizando-os, e ocorre um endurecimento afetivo;
- Baixa realização pessoal: ausência de envolvimento pessoal no trabalho, afetando a habilidade para realização do trabalho e de contato com as pessoas e com a organização.

Diversos sintomas físicos, emocionais e comportamentais são associados ao *burnout*, com destaque para a fadiga constante, alterações do sono, perturbações gastrointestinais, baixa imunidade, falta de atenção, lentificação do pensamento, sentimento de alienação e solidão,

baixa autoestima, labilidade emocional, aumento do consumo de substâncias e tendência ao isolamento (BENEVIDES-PEREIRA, 2008; MASLACH; JACKSON; LEITER, 1997; MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001).

Como consequência para os indivíduos e para a instituição estão o aumento do uso abusivo de substâncias, baixa satisfação no trabalho, baixa produtividade e comprometimento organizacional, diminuição na qualidade do trabalho, atrasos, absenteísmo, acidentes de trabalho, negligências e erros, alta rotatividade e aumento dos custos com contratação e treinamento de novos empregados (BENEVIDES-PEREIRA, 2008; COSTA et al., 2013; MASLACH; JACKSON; LEITER, 1997; TRIGO; TUNG; HALLAK, 2007).

1.5.2. *Burnout* em professores universitários e fatores associados

Associada ao contexto de trabalho, características como presença de atritos no ambiente de trabalho, má comportamentos e condutas de alunos, pressão política no sistema educacional, pressão pelo ensino de qualidade, falta de recursos e infraestrutura e o volume de trabalho excessivo têm sido associadas ao *burnout* (BRUNSTING; SRECKOVIC; LANE, 2014; GARCÍA-ARROYO; SEGOVIA; PEIRÓ, 2019). Em 1998, estudos já apontavam os profissionais da educação como a segunda categoria profissional com a maior frequência da síndrome, atrás dos profissionais da saúde (SCHAUFELI; ENZMANN, 1998).

Observa-se na literatura nacional e internacional que os professores são uma categoria profissional de vulnerabilidade para *burnout* (FATT; KHIN; HENG, 2010; PAIVA; GOMES; HELAL, 2015). Porém, poucos estudos investigaram a síndrome em professores universitários e sua associação com variáveis do contexto do trabalho (CARLOTTO et al., 2013; COSTA et al., 2013; OTERO-LÓPEZ; MARIÑO; BOLAÑO, 2008; POCINHO; PERESTRELO, 2011).

Entre professores de medicina de uma universidade no Canadá, a prevalência de *burnout* foi de 14,3% e teve associação com a alta demanda de trabalho (WRIGHT; KHETANI; STEPHENS, 2011). A prevalência de exaustão emocional e de despersonalização em professores universitários de um curso de medicina nos Estados Unidos foram 30,2% e 13,3%, respectivamente. Ausência de flexibilidade no trabalho, elevada carga horária e ser generalista foram características associadas ao maior risco de *burnout* (SHANAFELT et al., 2009). A carga de trabalho, as exigências de produtividade e a falta de reconhecimento pelo trabalho foram as principais características associadas ao *burnout* em professores universitários, de acordo com publicações de revisão sistemática (FILHA; MORAIS, 2018; SOUZA et al., 2018).

No Brasil, pesquisa realizada em São Paulo, observou prevalência de *burnout* de 5,6% em professores de universidades públicas e privadas (COSTA et al., 2013). Em professores de uma universidade pública no Rio de Janeiro, observou-se exaustão emocional em 26,5% dos participantes, despersonalização em 30,6% e baixa realização pessoal em 24,5%, e que 6,1% tinham *burnout* (MASSA et al., 2016). Estudo realizado em Salvador/BA, a síndrome foi identificada em 41% dos professores universitários (SILVA et al., 2021). Professores que exerciam outras funções na instituição, além da docência, apresentaram menor prevalência de despersonalização (BORGES; LAUXEN, 2016). Pesquisa realizada em Porto Alegre/RS, observou prevalência da síndrome de 10,8% em professores universitários. Além disso, os professores mais jovens apresentaram maior risco de exaustão emocional e os com maior carga horária, maior risco de baixa realização pessoal (COTRIM; WAGNER, 2012).

1.5.2 Justiça organizacional e *burnout* em professores universitários

Alguns estudos descreveram as relações entre a percepção de justiça organizacional e as dimensões do *burnout* em professores universitários. Estudo realizado na China identificou que as dimensões exaustão emocional e realização pessoal atuaram como mediadoras entre a percepção de justiça interacional e o comprometimento organizacional em professores universitários (LI, 2014). Outro, realizado na Bélgica, encontrou menor frequência de *burnout* entre os professores com alta justiça organizacional (BAUWENS et al., 2019). A percepção de um ambiente com injustiça processual foi associada a *burnout* (MOLINER et al., 2005).

No Brasil, estudo conduzido com professores universitários de uma instituição de ensino privada da região Centro-Oeste identificou que a baixa justiça distributiva aumentou a probabilidade de exaustão emocional (SOUSA; MENDONÇA, 2009). No sentido da associação entre justiça interacional e *burnout*, estudo realizado com docentes de uma universidade federal no Rio de Janeiro identificou que os professores que referiram bom relacionamento com a chefia imediata apresentaram menor frequência de exaustão emocional. Os que percebiam bom relacionamento com os alunos e que dispunham de recursos necessários para a realização do trabalho apresentaram menor frequência de baixa realização pessoal (BORGES; LAUXEN, 2016).

2. JUSTIFICATIVA

O trabalho docente é pautado na formação de novos profissionais das mais diversas áreas de atuação, no desenvolvimento de pesquisas e de atividades de extensão, no atendimento e atenção às demandas da comunidade e na gestão da universidade. Além da complexidade e responsabilidade do ensino, espera-se que o professor universitário produza novidades, o que pode gerar pressões por resultados e aumentar a demanda de trabalho. Foi identificada uma lacuna nas pesquisas sobre saúde mental e características do contexto de trabalho docente de nível superior, especialmente nos de universidades públicas. Desta forma, faz-se necessário investigar as relações entre as características do contexto de trabalho e a saúde mental de professores universitários. A identificação dessas relações pode subsidiar a elaboração de estratégias para mitigar o sofrimento mental dessa população e suas repercussões para os docentes, discentes e para as instituições de ensino superior.

3. OBJETIVOS

3.1. Geral

O objetivo geral da pesquisa é investigar as relações entre as características do contexto de trabalho e a saúde mental de professores universitários, compreendendo os significados e os aspectos implicados na determinação dessas relações.

3.2. Específicos

- Estimar a prevalência de provável depressão maior e de esgotamento profissional em docentes de uma universidade pública;
- Investigar as associações entre as características individuais e provável depressão maior e esgotamento profissional;
- Investigar as associações entre as características do contexto de trabalho e provável depressão maior e esgotamento profissional;
- Compreender os significados e aspectos implicados na determinação das relações entre justiça organizacional e saúde mental.

4. METODOLOGIA

4.1. Desenho do estudo

Trata-se de uma pesquisa de métodos mistos do tipo sequencial explanatório, que consiste na realização inicial de uma etapa quantitativa, seguida de uma etapa qualitativa (CRESWELL et al., 2013). A metodologia mista de pesquisa consiste na realização e na integração de pesquisa quantitativa e qualitativa em um mesmo estudo. O uso de diferentes métodos para obtenção e análise do objeto de estudo, foi utilizado na tentativa de compreender em maior profundidade e em maior abrangência o fenômeno (DENZIN, 1989). O uso dessa metodologia implicou na coleta intencional de dados quantitativos e qualitativos, maximizando os pontos fortes e minimizando as fraquezas de cada abordagem metodológica. Foi utilizado o desenho emergente de método misto, ou seja, a etapa qualitativa emergiu da análise inicial dos resultados quantitativos (CRESWELL et al., 2013).

Três principais tipos de desenho de estudo misto têm sido descritos na literatura e diferem entre si de acordo com o momento e sequência em que cada abordagem é realizada e seus pontos de integração (CRESWELL; PLANO CLARK, 2017):

- Tipo convergente: os dados qualitativos e quantitativos são coletados e analisados concomitantemente;
- Tipo sequencial explanatório: primeiro são coletados e analisados os dados quantitativos. Na sequência, os dados qualitativos são coletados e analisados para auxiliar a explicar os dados quantitativos;
- Tipo sequencial exploratório: os dados qualitativos são coletados e analisados e, na sequência, os dados quantitativos são utilizados para testar empiricamente os resultados.

A escolha do tipo de desenho deve ser embasada nos objetivos da pesquisa (CRESWELL; PLANO CLARK, 2017), no caso do presente estudo, a escolha do tipo sequencial explanatório ocorreu pela necessidade de melhor explicar/compreender resultados da fase quantitativa. Nesse desenho, as fases quantitativa e qualitativa são implementadas na sequência, a fase qualitativa se direciona a compreender de forma mais ampliada resultados específicos da fase quantitativa. Para o presente estudo, seguiu-se os passos postulados por Creswell & Plano Clark (2017), para estudos do tipo sequencial explanatório, são eles:

- Passo 1. Desenho e implementação da fase quantitativa: definição dos objetivos, seleção da amostra e dos instrumentos a serem utilizados, coleta e análise dos dados;

- Passo 2. Definição de quais resultados da fase quantitativa serão estudados em maior profundidade, escolhas dos participantes que participarão da fase qualitativa;
- Passo 3. Desenho e implementação da fase qualitativa: definir os objetivos, intencionalmente selecionar os participantes, coletar as informações da técnica de produção de dados qualitativos e analisar o material colhido;
- Passo 4. Interpretação integrada dos resultados: resumir e interpretar os principais resultados quantitativos, resumir e interpretar os principais resultados qualitativos e discutir de que forma os resultados qualitativos ajudam a explicar os resultados quantitativos.

Os dados obtidos na fase quantitativa e na fase qualitativa estão descritos a seguir em diferentes seções. A integração dos resultados foi realizada através da matriz de resultados (*joint display*), permitindo visualizar os achados das duas fases (CRESWELL; PLANO CLARK, 2017; MCCRUDDEN; MCTIGUE, 2019).

4.2. Fase Quantitativa

Foi realizado estudo de corte transversal, ou seja, estudo no qual variáveis de exposição e de desfecho são mensuradas em cada indivíduo simultaneamente e cuja principal medida de frequência obtida foi a prevalência, fornecendo informações sobre a distribuição e características do fenômeno estudado naquela população (GORDIS, 2013).

4.2.1. População do estudo

Foram elegíveis para participar do estudo todos os docentes ativos da universidade, dos seis *campi* e da reitoria (nomeada de *campus* 7 e de unidade acadêmica 9), que contava, no início do estudo (janeiro de 2019), com 1.544 docentes. Como critério de inclusão no estudo foi considerado ser docente ativo da universidade. Já os critérios de exclusão estabelecidos foram: ser professor visitante, estar aposentado ou afastado de suas atividades docentes por quaisquer motivos.

Os 1.544 docentes estavam distribuídos em oito unidades acadêmicas, mais a reitoria, conforme disposto no quadro 1.

Quadro 1. Distribuição do número de docentes por *campi*, unidade acadêmica e a porcentagem em relação ao total de docentes da universidade (janeiro/2019)

Campus	**Unidade Acadêmica**	**Total (%)**
1	1	529 (34,3)
	2	71 (4,6)
2	3	145 (9,4)
	4	64 (4,1)
3	5	257 (16,6)
4	6	100 (6,5)
5	7	240 (15,5)
6	8	104 (6,8)
7	9	34 (2,2)
Total		**1544**

Fonte: Figura do autor

4.2.2. Amostragem

O cálculo amostral foi realizado considerando a fórmula sugerida para estudos realizados pela Internet, telefone e/ou carta para uma população finita (DILLMAN; SMYTH; CHRISTIAN, 2014):

$$n = \frac{(N*p*q)}{[(N-1) * (MoE/z)2 + (p*q)]}$$

onde,

n = tamanho da amostra necessária para atingir o nível desejado de precisão

N = tamanho da população

p = proporção testada

q = 1 – p

MoE = margem de erro aceitável na estimativa

z = valor da distribuição normal padrão correspondente ao nível de confiança

Para a população finita de 1.544 professores, considerando o valor mais conservador possível para a proporção testada (50%), erro amostral de 5% e nível de confiança de 95% (cujo z-score corresponde a 1,96) (PAGANO; GAUVREAU, 2004), o tamanho amostral calculado foi de 308 docentes.

Definido o tamanho amostral mínimo, estabeleceu-se o uso da amostra probabilística, na qual todos os indivíduos da população possuíam a mesma chance de serem selecionados para participar da pesquisa. Foi realizada amostragem aleatória estratificada, de acordo com a proporção de docentes por unidade acadêmica, para se obter uma amostra representativa da

população e empregar procedimento aleatório e independente para a seleção dos indivíduos (CALLEGARI, 2003; DILLMAN; SMYTH; CHRISTIAN, 2014). Desse modo, foram realizadas as seguintes etapas:

- Passo 1. Obtenção da lista de e-mails dos docentes no departamento de recursos humanos da universidade, mediante ciência da pró-reitoria responsável;
- Passo 2. Atribuição de um número ordinal para cada indivíduo da população, estratificados por faculdade;
- Passo 3. Utilização da função "*aleatorioenter*" para sortear os indivíduos, utilizando o aplicativo de criação de planilhas eletrônicas, Microsoft Excel®;
- Passo 4. Envio de e-mail aos docentes selecionados, explicando o estudo e os convidando a participar por meio do *link* de acesso;
- Passo 5. Cada convite foi enviado três vezes.

O poder da amostra, que indica a probabilidade de se obter um resultado estatisticamente significativo quando existe uma diferença verdadeira entre as proporções, foi calculado para as variáveis de desfechos com base em prevalências obtidas em estudos prévios. Considera-se valores de poder superiores a 80% para assegurar a alta probabilidade (GORDIS, 2013; PATINO; FERREIRA, 2016).

4.2.3. Variáveis e instrumentos de medida

4.2.3.1. Variáveis de desfecho

4.2.3.1.1. Sintomas depressivos

Para caracterização da depressão foi utilizado o *Patient Health Questionnaire-9 (PHQ-9)* (SANTOS et al., 2013), utilizado com a finalidade de identificar indivíduos em risco de depressão (KROENKE; SPITZER; WILLIAMS, 2001). Trata-se de uma versão derivada do *Primary Care Evaluation of Mental Disorders* (PRIME-MD), originalmente desenvolvido para identificar os cinco transtornos mentais comuns em atenção primária à saúde: depressão, ansiedade, abuso de álcool, transtornos somatoformes e transtornos da alimentação (SPITZER et al., 1994). Para a versão brasileira, estudo realizado para avaliar a validade discriminativa obteve área abaixo da curva ROC de 0.998 ($p < 0,001$) (OSÓRIO et al., 2009). A aplicação do PHQ-9 foi testada via presencial e por via eletrônica e não houve diferenças significativas com relação às suas propriedades psicométricas (ERBE et al., 2016).

Caracteriza-se como um instrumento de rápida aplicação, contendo nove questões e fornece escores de acordo com a frequência dos sinais e sintomas de depressão nas últimas duas semanas. A pontuação de cada item varia numa escala de zero e três, de modo que a medida da gravidade do quadro depressivo varia entre 0 e 27. Com base nos escores obtidos no PHQ-9, os participantes foram divididos em duas categorias: sem sintomas depressivos e provável depressão maior (KROENKE; SPITZER; WILLIAMS, 2001). A classificação de provável depressão maior foi feita se ao menos cinco dos nove sintomas depressivos investigados no questionário estiveram presentes em pelo menos metade dos dias das últimas duas semanas, sendo um dos sintomas humor depressivo e se os sintomas causaram alguma dificuldade para realizar atividades do trabalho, da casa ou para se relacionar com as pessoas.

4.2.3.1.2. *Burnout*

Na identificação do *burnout*, foi utilizada a versão para pesquisa com professores (MASLACH; JACKSON; LEITER, 1997) do *Maslach Burnout Inventory (MBI)*, um dos instrumentos mais utilizados para avaliar *burnout* mundialmente (MASLACH; JACKSON, 1981). O MBI foi validado para o português do Brasil por Tamayo (1997). Carlotto & Câmara (2004) realizaram um estudo com professores de instituições particulares e encontraram confiabilidade interna de moderada a alta, com alfa de *Cronbach* de 0,88 para a dimensão exaustão emocional, 0,82 para realização pessoal e 0,58 para despersonalização.

O MBI é composto por 22 itens que avaliam a frequência de ocorrência dos eventos. A pontuação varia de 1 (nunca) a 5 (diariamente), incluindo algumas vezes ao ano, algumas vezes ao mês e algumas vezes na semana. Avalia como o trabalhador vivencia seu trabalho, de acordo com três dimensões que caracterizam o *burnout*: exaustão emocional (9 questões), realização pessoal (8 questões) e despersonalização (5 questões). O ponto de corte considerado foi o da divisão do conjunto de dados em tercis, sendo o inferior correspondente à intensidade baixa, o médio à intensidade moderada e o superior, à intensidade alta. A combinação dos escores das dimensões define o grau de esgotamento. Assim, altos escores nas dimensões exaustão emocional e despersonalização e baixos escores em realização pessoal indicam presença de *burnout* (MASLACH; JACKSON, 1981). A autorização para a aplicação do MBI foi obtida por meio de pagamento realizado à empresa que representa as autoras do questionário.

4.2.3.2. Variáveis explicativas

4.2.3.2.1. Justiça organizacional

Para a mensuração da justiça organizacional foi utilizada a versão validada para o português do Brasil da Escala de Percepção de Justiça Organizacional (MENDONÇA et al., 2003). O instrumento é composto por 20 itens e avalia a justiça organizacional em um modelo tridimensional (distributiva, processual, interacional). As respostas são fornecidas em escala do tipo *Likert*, indicando o grau de concordância com cada afirmativa, variando de 1 "discordo totalmente" a 5 "concordo totalmente". A validação da escala foi realizada com trabalhadores de um contexto universitário. A consistência interna foi considerada fidedigna, com alfa de *Cronbach* de 0,88 para a dimensão distributiva, 0,87 para a processual e de 0,89 para a interacional. Os três fatores apresentaram elevados coeficientes de correlação, podendo as três dimensões serem consideradas como um constructo único e geral, justiça organizacional, com coeficiente alfa de 0,93 (MENDONÇA et al., 2003).

4.2.3.2.2. Características sociodemográficas e de saúde

Foram avaliadas características individuais dos docentes através de questionário sociodemográfico (tabela 1).

Tabela 1. Variáveis e categorias das características individuais investigadas através do questionário sociodemográfico

Variável	Categoria
Sexo	Masculino
	Feminino
Idade	Até 39
	40-49
	50-59
	60 anos ou mais
Estado civil	Casado / Morando com companheiro
	Solteiro
	Divorciado
	Viúvo
Cor autodeclarada	Branca
	Amarela
	Parda
	Indígena
	Preta
Orientação sexual	Heterossexual

(continua)

	Homossexual
	Bissexual
	Assexual
	Prefiro não responder
Religião	Sim
	Não
Escolaridade	Especialização
	Mestrado
	Doutorado
	Pós-doutorado
Renda	Até R$7.920,00
	Entre R$7.920,01 e R$10.560
	Entre R$10,560,01 e R$13,200
	Acima de R$13,200
Pratica de atividade física (por semana)	Não
	Uma vez
	Duas vezes
	Três ou mais vezes
Problemas de saúde atuais	Não
	Sim
Possuir outro trabalho	Não
	Como professor
	Na área de formação

4.2.3.2.3. Eventos de vida produtores de estresse

Os eventos de vida produtores de estresse foram considerados nesse estudo uma vez que são variáveis associadas ao maior risco de depressão e de *burnout*, podendo vir a ser confundidores quando se considera desfechos em saúde mental. Para mensurá-los, foi utilizado um instrumento breve, composto por oito questões com respostas dicotômicas (sim ou não), referentes a eventos ocorridos nos últimos 12 meses. As questões avaliaram a existência de doenças graves, internação hospitalar, morte de parente próximo, problemas financeiros, mudança forçada de moradia, separação/divórcio, vivência de agressão física, assalto/roubo e vivência de qualquer tipo de discriminação. O coeficiente de confiabilidade (*kappa*) obtido foi maior que 0,60 para todas as questões, para ambos os sexos (LOPES; FAERSTEIN, 2005).

4.2.3.2.4. Aspectos relacionados ao contexto de trabalho

Foram avaliados aspectos relacionados ao contexto de trabalho docente, incluindo categoria profissional, jornada de trabalho, área do curso, vínculo com graduação e pós-

graduação, número de alunos sob orientação, produção científica nos últimos três anos, entre outros aspectos (tabela 2).

Tabela 2. Variáveis e categorias das características do trabalho investigadas através do questionário sociodemográfico

Variável	Categoria
Tempo na instituição	Até 3 anos
	Entre 4 e 9 anos
	Entre 10 e 15 anos
	Mais de 15 anos
Campus	Um (1)
	Dois (2)
	Três (3)
	Quatro (4)
	Cinco (5)
	Seis (6)
	Sete (7)
Categoria profissional	Assistente
	Adjunto
	Associado
	Titular
Jornada de trabalho	20 horas
	40 horas
	Dedicação Exclusiva (DE)[4]
Área do curso	Ciências Biológicas
	Ciências Humanas
	Ciências Exatas
Programa no qual ministra aulas	Graduação
	Graduação e Pós Graduação
Orientação de alunos (iniciação científica e pós-graduação)	Nenhum aluno
	De 1 e 2 alunos
	Mais de 3 alunos
Publicação últimos 3 anos	Nenhuma
	Entre 1 e 15
	Entre 16 e 30
	31 ou mais
Tempo de deslocamento	Entre 0 e 30 minutos
	Entre 31 e 60 minutos
	Mais de 60 minutos

[4] Regime de contratação com dedicação exclusiva (DE) implica em jornada de trabalho de 40 horas semanais, em tempo integral, com dedicação exclusiva às atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão institucional e no impedimento de exercer outra atividade remunerada, seja ela pública ou privada, com exceção às previstas na Lei Federal nº 12.772/2012 (BRASIL, 2012).

4.2.4 Procedimentos

4.2.4.1. Pré-teste

Entre os meses de janeiro e março de 2019 foi conduzido um estudo piloto com o objetivo de identificar nos questionários os pontos de difícil interpretação e compreensão, as questões ambíguas ou que suscitassem respostas indesejáveis, permitindo identificar os termos mal compreendidos, se as questões foram interpretadas por todos os participantes da mesma maneira, se as respostas se aplicam a todos e se alguma pergunta suscitava respostas não interpretáveis (WHITE; ARMSTRONG; SARACCI, 2008).

O pré-teste foi realizado, via *Google Forms*, com 20 docentes da universidade. A partir das respostas foram feitas adaptações necessárias aos instrumentos e inserção de informações relevantes que não estavam contempladas no questionário, foram acrescidas questões referentes a informações sobre a chefia imediata.

4.2.4.2. Coleta de dados

Foram convidados a participar do estudo os docentes sorteados que estavam exercendo suas atividades relacionadas à docência regularmente.

O convite e o *link* de acesso foram encaminhados aos e-mails institucionais expondo os objetivos do estudo, a garantia de sigilo e os convidando a participar da pesquisa, respondendo aos questionários no formato eletrônico. Devido às altas taxas de perdas e não respostas em estudos realizados por meio eletrônico, que consideram um taxa média de respostas de 27% (DILLMAN; SMYTH; CHRISTIAN, 2014; KREUTER; PRESSER; TOURANGEAU, 2008; WYATT, 2000), foi considerado um acréscimo percentual de 75% à amostra mínima necessária e o *link* foi, então, enviado para 539 docentes.

As respostas aos questionários foram convertidas diretamente em banco de dados, o que possibilitou maior agilidade ao processo de digitação e análise dos dados.

4.2.4.3. Pesquisa via on-line *(web survey)*

Pesquisas nas áreas da saúde, psicologia e sociologia têm utilizado com maiores frequências o modelo de *web surveys*, nas quais os participantes respondem aos questionamentos enviando aos pesquisadores formulário preenchido por e-mail ou inserindo suas respostas diretamente em um site (SCHLEYER; FORREST, 2000). As pesquisas on-line

têm se mostrado uma modalidade de coleta de dados menos complexa, mais barata e rápida do que aquelas realizadas face-a-face, via telefone ou através do envio de correspondências (KREUTER; PRESSER; TOURANGEAU, 2008). Além de se mostrarem úteis no acesso a indivíduos em locais distantes, na capacidade de alcançar participantes de difícil acesso, terem baixo custo e a facilidade de ter a coleta automatizada de dados, as pesquisas on-line reduzem o tempo e as chances de erro de digitação (ANDERSSON; RITTERBAND; CARLBRING, 2008; WRIGHT, 2005).

Além dessas características, pesquisas têm demonstrado que os questionários em formato eletrônico podem favorecer a desinibição em temas sensíveis, como exposição à violência, e com respostas não aceitas socialmente, o que melhora a acurácia do estudo (BOOTH-KEWLEY; LARSON; MIYOSHI, 2007; KREUTER; PRESSER; TOURANGEAU, 2008). Além disso, os instrumentos utilizados para avaliar a saúde mental, geralmente aplicados em formato de papel impresso ou face-a-face, não perdem suas propriedades diagnósticas quando aplicados no formato on-line (ALFONSSON; MAATHZ; HURSTI, 2014). Especificamente sobre o *Patient Health Questionnaire-9*, um estudo comparando as duas formas de aplicação do instrumento conclui que o uso da versão computadorizada não afetou suas propriedades psicométricas. Outro estudo, utilizando o *Maslach Burnout Inventory* também não encontrou diferença entre as duas formas de aplicação (ZENASNI et al., 2012).

Uma preocupação relacionada a *web-survey* é a baixa taxa de respostas, em média de 27%. As formas de contato e de convite, o uso de lembretes e incentivos, o conteúdo da pesquisa, a confiança de que os resultados produzirão mudanças e efeitos, além da confiança na segurança e sigilo dos dados podem afetar diretamente a participação na pesquisa (FAN; YAN, 2010; KWAK; RADLER, 2002; MANFREDA et al., 2008; MONROE; ADAMS, 2012; PETCHENIK; WATERMOLEN, 2011; SCHONLAU; FRICKER; ELLIOTT, 2002; VAN MOL, 2017).

Dillman, Smyth & Christian (2014) e Gordis (2013) descrevem os quarto tipos principais de erros nos estudos e as preocupações e cuidados que devem ser adotados afim de minimizá-los, com o objetivo de melhorar as estimativas da pesquisa:

- Erro de seleção: ocorre quando os indivíduos selecionados não representam as características da população. O uso da amostra probabilística tende a reduzir esse erro, garantindo que todos os indivíduos tenham a mesma chance de participar do estudo.

- Erro de amostragem: pode ocorrer sempre que a pesquisa é realizada apenas com alguns indivíduos e outros não são selecionados. Sua ocorrência é inevitável, a margem de erro aceitável na estimativa é utilizada para minimizar seu efeito.
- Erro por não respostas: as características dos indivíduos que responderam à pesquisa podem ser diferentes das dos que não responderam. A taxa de não resposta pode ser diminuída fazendo uso de várias formas de contatar estes participantes e na forma do contato em si.
- Erro de medida: ocorre quando as respostas não são adequadas às questões da pesquisa. Sugere-se a atenção na seleção e uso de instrumentos adequados para mensurar as características de interesse.

Para lidar com estas possibilidades de erros se teve o cuidado de selecionar instrumentos adequados aos objetivos do estudo, além da realização do pré-teste para avaliar a adequação dos instrumentos. Foi realizada amostragem probabilística, com a seleção aleatória dos participantes. Foi considerada a margem de erro de 5% para minimizar os efeitos do erro de amostragem e realizadas três tentativas de contato com cada participante selecionado, além da oferta de espaço para maiores informações e explicações sobre a pesquisa.

4.2.5. Análise estatística dos dados

4.2.5.1. Análise descritiva

Inicialmente, foi realizada a análise descritiva dos dados a fim de verificar as distribuições das variáveis e as frequências.

4.2.5.2. Análise bivariada e multivariada

As associações entre as variáveis de desfechos e as covariáveis foram avaliadas através da razão de prevalência (RP) bruta e ajustada, com intervalos de confiança de 95%, obtidos a partir de regressão de Poisson com variância robusta. Optou-se por esse modelo de regressão devido à alta frequência dos desfechos e para minimizar a superestimação das associações (COUTINHO; SCAZUFCA; MENEZES, 2008).

No intuito de corrigir a representatividade da amostra, a análise das associações foi corrigida pelo *cluster* faculdade. Pertencer a diferentes *campi* e a diferentes unidades acadêmicas pode tornar a amostra heterogênea em relação a determinadas características do

contexto e do ambiente de trabalho. Mediante a essa possibilidade, os participantes vinculados às mesmas unidades acadêmicas foram agrupados por compartilharem características semelhantes e com o objetivo de formar grupos mais homogêneos, uma vez que os indivíduos em cada *cluster* tendem a ser semelhantes entre si e diferentes dos demais (CALLEGARI, 2003; VACH, 2013).

Inicialmente foi realizada a análise bivariada de cada variável independente com os desfechos (provável depressão maior e *burnout*). As variáveis que apresentaram valor de *p* menor ou igual a 0,20 e as variáveis identificadas em estudos prévios como associadas aos desfechos foram testadas nos modelos de análise multivariado. Os valores de *p* foram obtidos com o teste de Wald. A construção dos modelos de regressão foi realizada pelo método *stepwise forward*, em que a variável que apresentou maior força de associação foi introduzida inicialmente e a seguir as demais variáveis foram inseridas de acordo com a ordem decrescente da força da associação encontrada na análise bivariada (KATZ, 2003). Em seguida, as variáveis foram testadas no modelo múltiplo e apenas as que mantiveram associação significativa com os desfechos permaneceram no modelo final (PAES, 2010).

4.3. Fase qualitativa

Por se tratar de estudo de métodos mistos do tipo sequencial explanatório, a fase qualitativa foi realizada na sequência da fase inicial de investigação quantitativa. Cabe ressaltar que, nesse desenho, a investigação qualitativa ocorre para ampliar a compreensão e aprofundar o entendimento de resultados específicos encontrados na análise da fase quantitativa (CRESWELL, 2014). Desse modo, o propósito primário da fase qualitativa é ampliar a compreensão e tentar explicar os mecanismos pelos quais determinados resultados da fase quantitativa ocorreram, o porquê e como determinados resultados ocorreram.

4.3.1. Resultado da fase quantitativa selecionado para a fase qualitativa

Os resultados da análise quantitativa selecionados para serem aprofundados e melhor compreendidos foram: as associações entre as baixas percepções de justiça organizacional e provável depressão maior e; as associações entre as baixas percepções de justiça organizacional e baixa realização pessoal, uma das dimensões da síndrome de *burnout*.

Assim, na tentativa de melhor compreender o significado das relações atribuídas pelos docentes sobre as dimensões de justiça organizacional e sua articulação com a saúde mental, a

fase qualitativa desse estudo se norteou pela metodologia qualitativa exploratória aplicada à saúde, por possibilitar a busca pela compreensão do mundo social e dos processos sociais inseridos em um contexto histórico ao longo do tempo. O método é particularmente apropriado para aprofundar o olhar sobre o fenômeno que tem afetado o mundo (MINAYO, 2012). A produção dos dados empíricos utilizou a técnica de entrevista semiestruturada, permitindo a modulação das perguntas em função das verbalizações e reações dos entrevistados, visando compreender a percepção dos participantes relativa às experiências vividas, buscando a coletividade através do relato individual e inserida em um contexto histórico e social (BARDIN, 2011; MINAYO, 2012).

Entre as potencialidades da técnica, destaca-se sua maior flexibilidade através da conversa entre entrevistado e entrevistador, possibilidade de adicionar questões e de explorar novos pontos, além da capitação da linguagem não-verbal. Trata-se de um diálogo, uma conversa, com um propósito. Por outro lado, sua pouca sistematização pode dificultar o processo de organização e análise e se pode obter informações diferentes com questões e com pessoas diferentes. O roteiro de entrevista foi elaborado tendo como base os resultados selecionados na fase quantitativa (CRESWELL; PLANO CLARK, 2017; MCCRUDDEN; MCTIGUE, 2019).

4.3.2. Escolha dos participantes

Os resultados da fase quantitativa foram utilizados para definir os critérios de escolha dos participantes dessa etapa (MCCRUDDEN; MCTIGUE, 2019). O número de participantes não foi definido à priori, mas ao longo das entrevistas, com base na saturação do material produzido, a fim de atingir significados e representações suficientes para estabelecer interpretações a partir dos diálogos obtidos (FONTANELLA; RICAS; TURATO, 2008; MORSE, 2018).

Seguindo os pressupostos descritos por Creswell & Plano Clark (2017) para a escolha dos participantes da fase qualitativa em um estudo de métodos mistos do tipo sequencial explanatório, buscou-se selecionar ao menos um professor de cada unidade acadêmica. Dessa forma, foram selecionados participantes de todos os sete *campi*, das nove unidades acadêmicas, de todas as categorias profissionais, de ambos os sexos, de todas as orientações sexuais, cor e faixas etária representadas na etapa anterior do estudo. Com relação a área do curso, foram selecionados docentes das três áreas (ciências biológicas, ciências humanas e ciências exatas), incluindo assim, áreas que apresentaram maiores prevalências de depressão e das dimensões de

burnout e áreas nas quais essas prevalências foram menores. A escolha dos entrevistados também visou a maior diversidade entre os participantes com relação aos escores relacionados aos desfechos principais (depressão e *burnout*) e à justiça organizacional, incluindo desse modo, sujeitos com escores médios e escores extremos (altos e baixos).

À priori, pretendia-se entrevistar ao menos um docente de cada unidade acadêmica, considerando as possíveis perdas e recusas foram enviados convites a 32 professores.

4.3.3. Técnica de produção e análise dos dados

A produção dos dados empíricos do componente qualitativo utilizou a técnica de entrevista semiestruturada, que permitiu a modulação das perguntas em função das verbalizações e reações dos entrevistados (MINAYO, 2012). O roteiro da entrevista incluiu questões norteadoras que exploraram os seguintes temas: percepção sobre sua saúde mental e aspectos relacionados ao contexto de trabalho que poderiam afetá-la, percepção sobre a participação nas tomadas de decisão, existência de espaço de ser escutado e ter demandas acolhidas, percepção sobre o reconhecimento e recompensa no trabalho, possibilidades de progressão na carreira docente, relacionamento com a chefia e demais aspectos referentes às três dimensões da justiça organizacional (anexo C).

Devido ao contexto de pandemia da COVID-19 e, portanto, da necessidade do distanciamento físico, as entrevistas foram realizadas em ambiente virtual de forma síncrona, entre os meses de agosto e setembro de 2020, em datas agendadas previamente com cada entrevistado, com média de duração de cinquenta minutos e gravadas com a permissão dos entrevistados. Todas as entrevistas foram transcritas na íntegra, resguardando as informações de identificação dos participantes. O material transcrito foi lido e relido por duas pesquisadoras independentes com objetivo de identificar e agrupar unidades de significado e construir as categorias de análise, de acordo com a técnica de análise de conteúdo. Foram considerados os consensos e os dissensos das duas intérpretes. O *software Atlas.ti* foi utilizado como recurso adicional para organização da análise do material. Para aumentar a confiabilidade e credibilidade da análise dos dados, as gravações foram cuidadosamente revisadas na tentativa de identificar casos que talvez não se encaixassem nas categorias desenvolvidas. As categorias e recortes foram, posteriormente, submetidos à análise de uma terceira pesquisadora para possíveis reajustes.

O processo analítico-interpretativo do material empírico produzido foi realizado por meio da análise de conteúdo temático (BARDIN, 2011) e foram seguidas quatro etapas no

processo de análise: 1. impregnação dos relatos; 2. delimitação dos temas prioritários para análise (temas previstos no roteiro e emergentes); 3. síntese preliminar dos achados principais; 4. confrontação dos achados empíricos primários com a literatura (BARDIN, 2011; BRADLEY, 2020; MINAYO, 2012).

4.4. Considerações e procedimentos éticos

A pesquisa seguiu as diretrizes e normas ética em pesquisa da Resolução n° 466/12 do Conselho Nacional de Saúde e foi aprovada pela Comissão de Ética para Análise de Projetos de Pesquisa da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo (parecer nº 2.882.359) e pelo Comitê de Ética da instituição onde o estudo foi conduzido (parecer nº 2.967.891). Os docentes foram incluídos no estudo após a anuência da pró-reitoria responsável, bem como da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Os termos de consentimentos livres e esclarecidos das duas etapas da pesquisa foram assinados de forma eletrônica, via link do *Google Forms*. Foi garantido o sigilo e confidencialidade dos dados.

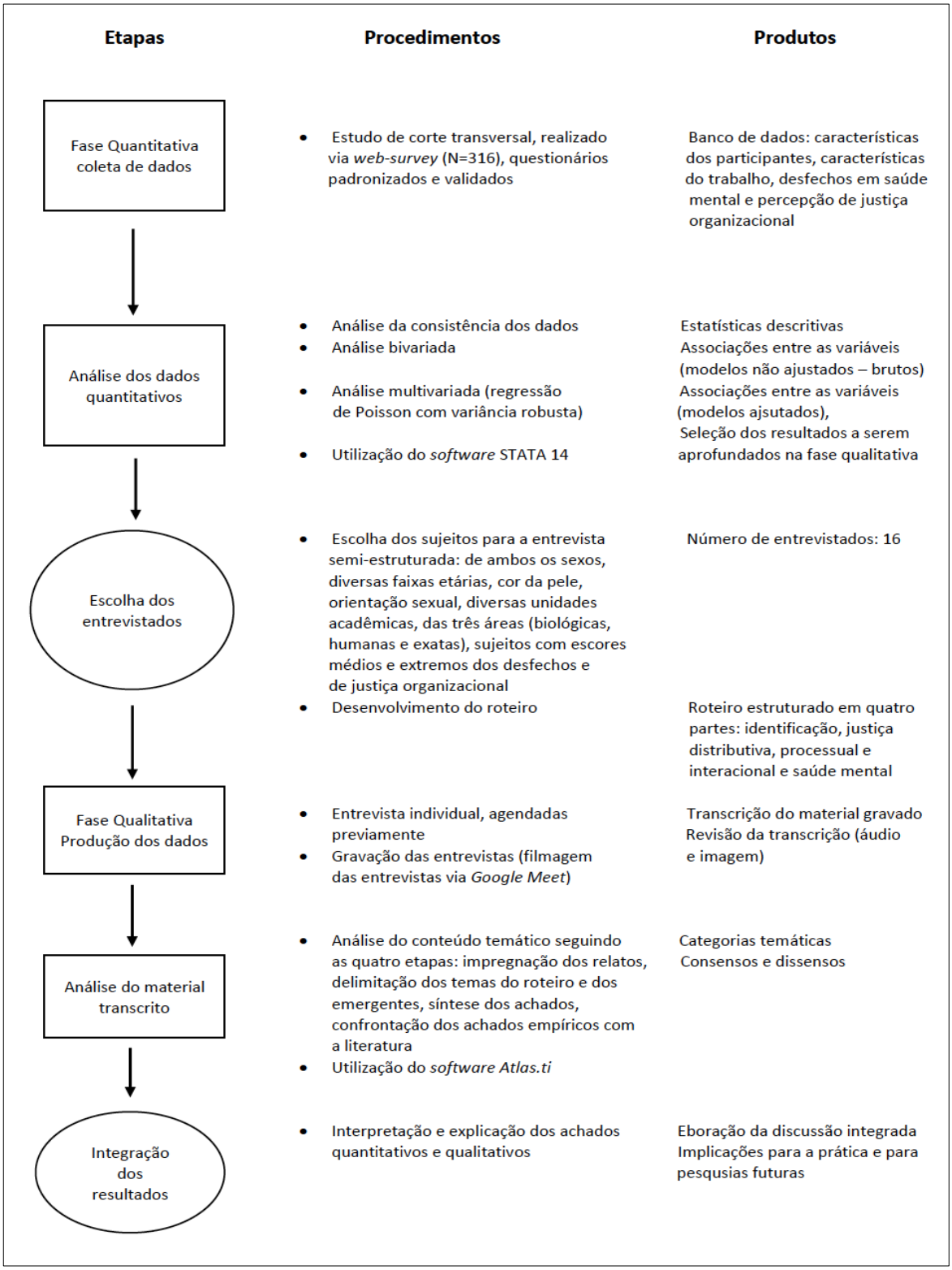
Para os participantes que apresentaram sintomas depressivos graves e suspeita de ideação suicida foi oferecido espaço de escuta e agendamento de atendimento no serviço de assistência à saúde da instituição onde a pesquisa foi realizada.

5. RESULTADOS

Os resultados do presente estudo são aqui apresentados seguindo os postulados de Creswell & Plano Clark para pesquisa de métodos mistos (CRESWELL; PLANO CLARK, 2017; GUETTERMAN; FETTERS; CRESWELL, 2015). Como se trata de uma pesquisa de métodos mistos do tipo sequencial explanatória, inicialmente serão apresentados os dados obtidos na fase quantitativa, tanto no que se refere a descrição das frequências dos desfechos, quanto a apresentação das análises das associações. A seguir, são descritos os achados da fase quantitativa que foram selecionados para serem estudados na fase qualitativa. Na sequência, os achados da fase qualitativa são apresentados. Por fim, será apresentada a integração dos resultados da fase quantitativa e da fase qualitativa.

As etapas do presente estudo, seus respectivos procedimentos e produtos obtidos estão descritos na figura 1.

Figura 1. Diagrama das etapas do estudo e os respectivos procedimentos e produtos



Fonte: Figura adaptada de Creswell & Plano Clark (2017)

5.1. Resultados da fase quantitativa

5.1.1. Análise descritiva

Dos 539 e-mails enviados, 31 estavam desatualizados, 188 docentes não responderam ao convite e 6 recusaram formalmente a participação no estudo. Dessa forma, participaram da fase quantitativa do estudo 316 docentes, a taxa de resposta foi de 58,6%. O estudo contou com participantes de todas as unidades acadêmicas (tabela 3). Considerando estudos de prevalência de sintomas depressivos (INOCENTE et al., 2007; MARK; SMITH, 2012) e de *burnout* (COTRIM; WAGNER, 2012) realizados com professores universitários, o poder da amostra foi de 99% para provável depressão maior e de 99% para *burnout.*

Tabela 3. Distribuição dos participantes segundo a composição da amostra por *campus* e unidade acadêmica (n=316)

Campus	**Unidade Acadêmica**	**Participantes (%)**
1	1	111 (35,1)
	2	19 (6,0)
2	3	32 (10,1)
	4	13 (4,1)
3	5	51 (16,1)
4	6	18 (5,7)
5	7	45 (14,2)
6	8	20 (6,3)
7	9	7 (2,2)
Total		**316**

5.1.1.1. Características individuais

Quanto às características sociodemográficas, a maioria dos participantes era do sexo feminino (60,8%), da cor branca (87,0%), heterossexuais (89,6%), casada ou morando com o parceiro (71,8%). 18,1% referiu ter outro trabalho além da docência na universidade estudada. A média de idade foi de 48,4 anos (desvio padrão: 8,9 anos). Com relação aos eventos de vida relacionados ao estresse, 44,3% dos participantes vivenciaram pelo menos um evento de vida produtor de estresse nos 12 meses antecedentes à pesquisa. Demais características individuais estão descritas na tabela 4.

Tabela 4. Distribuição dos participantes quanto às características sociodemográfica, de saúde e eventos de vida relacionados ao estresse (n=316)

Variável	Categoria	N	%
Sexo	Masculino	124	39,2
	Feminino	192	60,8
Idade	Até 39 anos	58	19,0
	40-49 anos	128	39,9
	50-59 anos	90	28,5
	60 anos ou mais	40	12,6
Estado civil	Casado / Morando com companheiro	227	71,8
	Solteiro	44	13,9
	Divorciado	43	13,6
	Viúvo	2	0,6
Cor	Branca	275	87,0
	Amarela	13	4,1
	Parda	20	6,3
	Indígena	1	0,3
	Preta	7	2,2
Orientação sexual	Heterossexual	283	89,6
	Homossexual	21	6,6
	Bissexual	2	0,6
	Assexual	1	0,3
	Preferiu não responder	9	2,8
Religião	Sim	190	60,1
	Não	126	39,9
Escolaridade	Especialização	1	0,3
	Mestrado	1	0,3
	Doutorado	159	50,3
	Pós-doutorado	155	49,1
Renda	Até R$7.920,00	26	8,2
	Entre R$7.920,01 e R$10.560	123	38,9
	Entre R$10,560,01 e R$13,200	82	25,9
	Acima de R$13,200	85	26,9
Possuir outro trabalho	Não	259	82,0
	Sim, como professor	17	5,4
	Sim, na área de formação	40	12,7
Eventos de vida produtores de estresse	nenhum evento	176	55,7
	1 evento	96	30,4
	mais de 1 evento	44	13,9

Com relação às variáveis relacionadas à saúde, chama a atenção a alta frequência de problema de saúde (40,5%) e o uso regular de medicação, reportado por 48,1%, mesmo em uma população com média de idade de 48,4 anos. A prática semanal de atividade física não era realizada por 24,4% dos docentes (tabela 5).

Tabela 5. Distribuição dos participantes quanto a prática de atividade física, problemas prévios de saúde e uso atual de medicação (n=316)

Variável	Categoria	N	%
Prática de atividade física	Não	77	24,4
(por semana)	Uma vez	38	12,0
	Duas vezes	83	26,3
	Três ou mais vezes	118	37,3
Problemas prévios de saúde	Não	188	59,5
	Sim	128	40,5
Uso de medicação	Não	164	51,9
	Sim	152	48,1

5.1.1.2. Aspectos relacionados ao contexto de trabalho

Os aspectos relacionados ao contexto de trabalho estão descritos na tabela 6. A média de tempo que o participante estava como docente na universidade foi de 9,9 anos (desvio padrão: 8,6 anos). A maioria dos participantes possuía cargo de professor adjunto (59,8%), em regime de contratação de dedicação exclusiva (77,5%), ministrava aulas nos programas de graduação e de pós-graduação (73,1%). A maioria era vinculada a cursos das ciências biológicas (56,6%), seguidos por professores das áreas de ciências humanas (24,4%) e ciências exatas (19%).

Tabela 6. Distribuição dos participantes quanto aos aspectos relacionados ao contexto de trabalho (n=316)

Variável	Categoria	N	%
Tempo na instituição	Até 3 anos	63	19,9
	Entre 4 e 9 anos	132	41,8
	Entre 10 e 15 anos	78	24,7
	Mais de 15 anos	43	13,6
Categoria profissional	Assistente	11	3,5
	Adjunto	189	59,8
	Associado	79	25,0
	Titular	37	11,7
Jornada de trabalho	20 horas	7	2,2
	40 horas	64	20,3
	Dedicação Exclusiva	245	77,5
Área do curso	Ciências Biológicas	179	56,6
	Ciências Humanas	77	24,4
	Ciências Exatas	60	19,0
Programa no qual ministra aulas	Graduação e Pós-graduação	231	73,1
	Graduação	85	26,9
Orientação de alunos	Nenhum aluno	21	6,6

(continua)

	De 1 e 2 alunos	90	28,5
	Mais de 3 alunos	205	64,9
Publicação últimos 3 anos	Nenhuma	12	3,8
	Entre 1 e 15	240	75,9
	Entre 16 e 30	47	14,9
	Mais de 30	17	5,4
Tempo de deslocamento	Entre 0 e 30 minutos	170	53,8
	Entre 31 e 60 minutos	86	27,2
	Mais de 60 minutos	60	19,0

5.1.1.3. Justiça organizacional

Com relação a justiça organizacional, a classificação das respostas de acordo com os escores permitiu que a percepção de justiça fosse classificada em baixa, média e alta. Observou-se que 26,3% dos participantes apresentaram escore baixo para justiça distributiva, 13,9% escore baixo para justiça processual e 4,1% escore baixo para justiça interacional (tabela 7).

Tabela 7. Distribuição dos participantes quanto a percepção de justiça organizacional (n=316)

Variável	Categoria	N	%
Justiça distributiva	Baixa	83	26,3
	Média	169	53,5
	Alta	64	20,3
Justiça processual	Baixa	44	13,9
	Média	196	62,0
	Alta	76	24,1
Justiça interacional	Baixa	13	4,1
	Média	120	38,0
	Alta	183	57,9

5.1.1.4. Sintomas depressivos

5.1.1.4.1. Provável depressão maior e características individuais

Com relação aos sintomas depressivos, 18,3% (IC95%=14,2-23,0) apresentou provável depressão maior, sendo mais frequente entre os participantes do sexo feminino (22,9%), solteiros (25,0%), entre os que não possuíam outro trabalho remunerado (21,2%) e naqueles que reportaram pelo menos um evento de vida relacionado ao estresse nos 12 meses prévios à pesquisa (tabela 8).

Tabela 8. Distribuição dos participantes de acordo com as características sociodemográfica e eventos de vida relacionados ao estresse e provável depressão maior (n=316)

Variável / Categoria	Sem depressão		Provável depressão maior	
	N	%	N	%
Sexo				
Masculino	110	88,7	14	11,3
Feminino	148	77,1	44	22,9
Idade				
Até 39 anos	47	81,0	11	19,0
40-49 anos	105	82,0	23	18,0
50-59 anos	73	81,1	17	18,9
60 anos ou mais	33	82,5	7	17,5
Estado civil				
Casado / Morando com companheiro	187	82,4	40	17,6
Solteiro	33	75,0	11	25,0
Divorciado	36	83,7	7	16,3
Viúvo	2	100,0	0	0,0
Cor				
Branca	225	81,8	50	18,2
Amarela	11	84,6	2	15,4
Parda	17	85,0	3	15,0
Indígena	1	100,0	0	0,0
Preta	4	57,1	3	42,9
Orientação sexual				
Heterossexual	230	81,3	53	18,7
Homossexual	17	81,0	4	19,0
Bissexual	1	50,0	1	50,0
Assexual	1	100,0	0	0,0
Preferiu não responder	9	100,0	0	0,0
Religião				
Sim	150	78,9	40	21,1
Não	108	85,7	18	14,3
Escolaridade				
Especialização	1	100,0	0	0,0
Mestrado	1	100,0	0	0,0
Doutorado	130	81,8	29	18,2
Pós-doutorado	126	81,3	29	18,7
Renda				
Até R$7.920,00	20	76,9	6	23,1
Entre R$7.920,01 e R$10.560,00	93	75,6	30	24,4
Entre R$10.560,01 e R$13.200,00	70	85,4	12	14,6
Acima de R$13.200,00	75	88,2	10	11,8
Possuir outro trabalho				
Não	204	78,8	55	21,2
Como professor	17	100,0	0	0,0
Na área de formação	37	92,5	3	7,5
Eventos de vida produtores de estresse				

(continua)

nenhum evento	149	84,7	27	15,3
1 evento	76	79,2	20	20,8
mais de 1 evento	33	75,0	11	25,0

A frequência de provável depressão foi maior entre os participantes que não praticavam atividade física (29,9%) e faziam uso de medicação de uso contínuo (27,9%) (tabela 9).

Tabela 9. Distribuição dos participantes de acordo com a prática de atividade física, problemas prévios de saúde, uso atual de medicação e provável depressão maior (n=316).

Variável / Categoria	**Sem depressão**		**Provável depressão maior**	
	N	**%**	**N**	**%**
Prática de atividade física (por semana)				
Não	54	70,1	23	29,9
Uma vez	29	76,3	9	23,7
Duas vezes	71	85,5	12	14,5
Três ou mais vezes	104	88,1	14	11,9
Problemas prévios de saúde				
Não	172	91,5	16	8,5
Sim	86	67,2	42	32,8
Uso de medicação				
Não	148	90,2	16	9,8
Sim	110	72,4	42	27,6

5.1.1.4.2. Provável depressão maior e aspectos relacionados ao contexto de trabalho

Encontrou-se maior frequência de provável depressão maior entre os professores assistentes (27,3%), em regime de contratação de dedicação exclusiva (21,6%), naqueles sem publicação nos últimos três anos (25,0%), nos que não estavam orientando alunos de iniciação científica ou de pós-graduação (23,8%) e entre os que possuíam tempo superior a 60 minutos no deslocamento para o trabalho (33,3%) (tabela 10).

Tabela 10. Distribuição dos participantes de acordo com os aspectos relacionados ao contexto de trabalho e provável depressão maior (n=316)

Variável / Categoria	**Sem depressão**		**Provável depressão maior**	
	N	**%**	**N**	**%**
Tempo na instituição				
Até 3 anos	55	87,3	8	12,7
Entre 4 e 9 anos	104	78,8	28	21,2
Entre 10 e 15 anos	62	79,5	16	20,5
Mais de 15 anos	37	86,0	6	14,0

(continua)

Campus				
Um (1)	113	86,9	17	13,1
Dois (2)	35	77,8	10	22,2
Três (3)	41	80,4	10	19,6
Quatro (4)	13	72,2	5	27,8
Cinco (5)	34	75,6	11	24,4
Seis (6)	15	75,0	5	25,0
Sete (7)	7	100,0	0	0,0
Categoria profissional				
Assistente	8	72,7	3	27,3
Adjunto	152	80,4	37	19,6
Associado	62	78,5	17	21,5
Titular	36	97,3	1	2,7
Jornada de trabalho				
20 horas	6	85,7	1	14,3
40 horas	60	93,8	4	6,3
Dedicação Exclusiva	192	78,4	53	21,6
Área do curso				
Ciências Biológicas	155	86,6	24	13,4
Ciências Humanas	58	75,3	19	24,7
Ciências Exatas	45	75,0	15	25,0
Programa no qual ministra aulas				
Graduação e Pós-graduação	189	81,8	42	18,2
Graduação	69	81,2	16	18,8
Orientação de alunos				
Nenhum aluno	16	76,2	5	23,8
De 1 e 2 alunos	71	78,9	19	21,1
Mais de 3 alunos	171	83,4	34	16,6
Publicação últimos 3 anos				
Nenhuma	9	75,0	3	25,0
Entre 1 e 15	193	80,4	47	19,6
Entre 16 e 30	42	89,4	5	10,6
Mais de 30	14	82,4	3	17,6
Tempo de deslocamento				
Entre 0 e 30 minutos	146	85,9	24	14,1
Entre 31 e 60 minutos	72	83,7	14	16,3
Mais de 60 minutos	40	66,7	20	33,3

5.1.1.4.3. Provável depressão maior e justiça organizacional

A porcentagem de provável depressão maior foi maior entre os participantes com escore baixo de justiça distributiva (22,9%), de justiça processual (34,1%) e de justiça interacional (46,2%) (tabela 11).

Tabela 11. Distribuição dos participantes de acordo com a percepção da justiça organizacional e provável depressão maior (n=316)

Variável / Categoria	Sem depressão		Provável depressão maior	
	N	%	N	%
Justiça distributiva				
Baixa	64	77,1	19	22,9
Média	139	82,2	30	17,8
Alta	55	85,9	9	14,1
Justiça processual				
Baixa	29	65,9	15	34,1
Média	160	81,6	36	18,4
Alta	69	90,8	7	9,2
Justiça interacional				
Baixa	7	53,8	6	46,2
Média	91	75,8	29	24,2
Alta	160	87,4	23	12,6

5.1.1.5. *Burnout* e suas dimensões

A síndrome de *burnout* (escore alto nas dimensões exaustão emocional e despersonalização e escore baixo na dimensão realização pessoal) foi identificada em 3,5% (IC95%=1,7-6,1) dos participantes, 31% (IC95%=25,9-36,4) dos participantes apresentaram escore alto para exaustão emocional, 5,4% (IC95%=3,1-8,4) escore alto para despersonalização e 49,1% (IC95%=43,4-54,7) escore baixo para realização pessoal (tabela 12).

Tabela 12. Distribuição dos participantes de acordo com *burnout* e suas dimensões (n=316)

Variável	N	%
Burnout		
Não	305	96,5
Sim	11	3,5
Exaustão emocional		
Alta	98	31,0
Moderada	168	53,2
Baixa	50	15,8
Despersonalização		
Alta	17	5,4
Moderada	149	47,1
Baixa	150	47,5
Realização pessoal		
Alta	17	5,4
Moderada	144	45,5
Baixa	155	49,1

5.1.1.5.1. Dimensões do *burnout* e características individuais

Considerando que a frequência de *burnout* entre os participantes foi baixa, optou-se por apresentar os dados referentes às dimensões exaustão emocional, despersonalização e realização pessoal.

Escore alto de exaustão emocional foi observado em mulheres (35,5%), participantes que referiram cor da pele preta (42,9%) e nos que não possuíam outro trabalho (35,5%). Escore alto de despersonalização foi mais frequente em homens (10,5%), casados ou morando com o companheiro (7,0%), homossexuais (23,8%) e nos participantes com menor renda (11,5%). Escore baixo de realização pessoal foi mais frequente entre os participantes com menos de 60 anos, divorciados (61,4%), nos que referiram cor da pele preta (85,7%), naqueles não possuíam outro trabalho (52,9%) e em professores que vivenciaram mais de um evento de vida produtor de estresse nos 12 meses que antecederam a pesquisa (tabela 13).

Tabela 13. Distribuição dos participantes de acordo com as características sociodemográfica e as dimensões do *burnout* (n=316)

Variável / Categoria	Alta exaustão emocional		Alta despersonalização		Baixa realização pessoal	
	N	%	N	%	N	%
Sexo						
Masculino	24	19,4	13	10,5	58	46,8
Feminino	74	38,5	4	2,1	97	50,5
Idade						
Até 39 anos	19	32,8	4	6,9	32	55,2
40-49 anos	42	32,8	7	5,5	65	50,8
50-59 anos	34	37,8	5	5,6	45	50,0
60 anos ou mais	3	7,5	1	2,5	13	32,5
Estado civil						
Casado/ Mora com companheiro	75	33,0	16	7,0	109	48,0
Solteiro	15	34,1	1	2,3	27	61,4
Divorciado	8	18,6	-	-	19	44,2
Cor						
Branca	84	30,5	15	5,5	134	48,7
Amarela	5	38,5	-	-	6	46,2
Parda	6	30,0	2	10,0	9	45,0
Indígena	-	-	-	-	-	-
Preta	3	42,9	-	-	6	85,7
Orientação sexual						
Heterossexual	86	30,4	12	4,2	142	50,2
Homossexual	6	28,6	5	23,8	9	42,9
Bissexual	2	100,0	-	-	2	100,0
Assexual	-	-	-	-	-	-

(continua)

Preferiu não responder	4	44,4	-	-	2	22,2
Religião						
Sim	67	35,3	8	4,2	97	51,1
Não	31	24,6	9	7,1	58	46,0
Escolaridade						
Especialização	0	-	-	-	1	100,0
Mestrado	1	100,0	-	-	-	-
Doutorado	46	28,9	7	4,4	72	45,3
Pós-doutorado	51	32,9	10	6,5	82	52,9
Renda						
Até R$7.920,00	9	34,6	3	11,5	14	53,8
Entre R$7.920,01 e R$10.560	47	38,2	8	6,5	69	56,1
Entre R$10.560,01 e R$13.200	25	30,5	5	6,1	39	47,6
Acima de R$13.200,00	17	20,0	1	1,2	33	38,8
Possuir outro trabalho						
Não	92	35,5	16	6,2	137	52,9
Como professor	-	-	-	-	1	5,9
Na área de formação	6	15,0	1	2,5	17	42,5
Eventos de vida produtores de estresse						
nenhum evento	48	27,3	6	3,4	79	44,9
1 evento	37	38,5	6	6,3	49	51,0
mais de 1 evento	13	29,5	5	11,4	27	61,4

Quanto às variáveis relacionadas à saúde, as frequências das três dimensões do *burnout* foram maiores entre os participantes que não praticavam atividade física, que apresentavam problemas prévios de saúde e faziam uso contínuo de alguma medicação (tabela 14).

Tabela 14. Distribuição dos participantes de acordo com a prática de atividade física, problemas prévios de saúde, uso de medicação e as dimensões da síndrome de *burnout* (n=316)

Variável / Categoria	**Alta exaustão emocional**		**Alta despersonalização**		**Baixa realização pessoal**	
	N	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**
Prática de atividade física (por semana)						
Não	32	41,6	13	16,9	52	67,5
Uma vez	14	36,8	-	-	16	42,1
Duas vezes	25	30,1	2	2,4	42	50,6
Três ou mais vezes	27	22,9	2	1,7	45	38,1
Problemas prévios de saúde						
Não	47	25,0	7	3,7	84	44,7
Sim	51	39,8	10	7,8	71	55,5
Uso de medicação						
Não	46	28,0	8	4,9	76	46,3
Sim	52	34,2	9	5,9	79	52,0

5.1.1.5.2. Dimensões do *burnout* e aspectos relacionados ao contexto de trabalho

Em relação aos aspectos relacionados ao trabalho, as três dimensões do *burnout* foram mais frequentes nos docentes vinculados aos cursos de ciências exatas e nos que ministravam aulas apenas em programas de graduação.

Alta exaustão emocional foi maior entre os participantes que tinha tempo de trabalho na instituição de até 15 anos, em professores assistentes (45,5%), com regime de dedicação exclusiva (35,5%), que não orientava nenhum aluno (42,9%) e entre os que não possuíam publicação científica nos últimos 3 anos (41,7%). Alta despersonalização foi mais frequente entre os professores assistentes (18,2%) que não possuíam publicação científica nos últimos 3 anos (8,3%) e que apresentavam tempo de deslocamento para o trabalho superior a 60 minutos (8,3%). Já a baixa realização pessoal foi mais frequente em participantes com regime de dedicação exclusiva (53,9%), que não orientava nenhum aluno (57,1%), com produtividade de 1 a 15 publicações nos últimos três anos (57,1%) e menos frequente entre os professores titulares (24,3%) (tabela 15).

Tabela 15. Distribuição dos participantes de acordo com os aspectos relacionados ao contexto de trabalho e as dimensões síndrome de *burnout* (n=316)

Variável / Categoria	Alta exaustão emocional		Alta despersonalização		Baixa realização pessoal	
	N	%	N	%	N	%
Tempo na instituição						
Até 3 anos	19	30,2	4	6,3	28	44,4
Entre 4 e 9 anos	47	35,6	9	-	71	53,8
Entre 10 e 15 anos	26	33,3	3	3,8	39	50,0
Mais de 15 anos	6	14,0	1	2,3	17	39,5
Campus						
Um (1)	33	25,4	4	3,1	60	46,2
Dois (2)	15	33,3	3	6,7	20	44,4
Três (3)	20	39,2	6	11,8	25	49,0
Quatro (4)	4	22,2	1	5,6	8	44,4
Cinco (5)	15	33,3	2	4,4	27	60,0
Seis (6)	6	30,0	-	-	11	55,0
Sete (7)	5	71,4	1	14,3	4	57,1
Categoria profissional						
Assistente	5	45,5	2	18,2	4	36,4
Adjunto	66	34,9	11	5,8	98	51,9
Associado	23	29,1	3	3,8	44	55,7
Titular	4	10,8	1	2,7	9	24,3
Jornada de trabalho						
20 horas	2	28,6	1	14,3	2	28,6

(continua)

40 horas	9	14,1	-	-	21	32,8
Dedicação Exclusiva	87	35,5	16	6,5	132	53,9
Área do curso						
Ciências Biológicas	50	27,9	7	3,9	78	43,6
Ciências Humanas	25	32,5	4	5,2	42	54,5
Ciências Exatas	23	38,3	6	10,0	35	58,3
Programa no qual ministra aulas						
Graduação e Pós-graduação	66	28,6	10	4,3	108	46,8
Graduação	32	37,6	7	8,2	47	55,3
Orientação de alunos						
Nenhum aluno	9	42,9	-	-	12	57,1
De 1 e 2 alunos	24	26,7	6	6,7	39	43,3
Mais de 3 alunos	65	31,7	11	5,4	104	50,7
Publicação últimos 3 anos						
Nenhuma	5	41,7	1	8,3	5	41,7
Entre 1 e 15	85	35,4	15	6,3	137	57,1
Entre 16 e 30	8	17,0	-	-	8	17,0
Mais de 30	-	-	1	5,9	5	29,4
Tempo de deslocamento						
Entre 0 e 30 minutos	44	25,9	10	5,9	75	44,1
Entre 31 e 60 minutos	30	34,9	2	2,3	41	47,7
Mais de 60 minutos	24	40,0	5	8,3	39	65,0

5.1.1.5.3. Dimensões do *burnout* e justiça organizacional

A maioria dos docentes com níveis altos de exaustão emocional e de despersonalização apresentaram baixos escores para justiça distributiva, processual e interacional. Os participantes com baixa realização pessoal também apresentaram escores baixos nas três dimensões da justiça organizacional (66,3% para justiça distributiva, 84,1% para justiça processual e 92,3% para justiça interacional) (tabela 16).

Tabela 16. Distribuição dos participantes de acordo com a percepção da justiça organizacional e as dimensões do *burnout* (n=316)

Variável / Categoria	**Alta exaustão emocional**		**Alta despersonalização**		**Baixa realização pessoal**	
	N	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**
Justiça distributiva						
Baixa	36	43,4	9	10,8	55	66,3
Média	52	30,8	8	4,7	82	48,5
Alta	10	15,6	-	-	18	28,1
Justiça processual						
Baixa	21	47,7	7	15,9	37	84,1
Média	61	31,1	10	5,1	100	51,0
Alta	16	21,1	-	-	18	23,7

(continua)

Justiça interacional						
Baixa	6	46,2	5	38,5	12	92,3
Média	45	37,5	8	6,7	76	63,3
Alta	41	22,4	4	2,2	67	36,6

5.1.2. Análise das associações

5.1.2.1. Sintomas depressivos

5.1.2.1.1. Características individuais e associações com provável depressão maior

Foram encontradas associações entre provável depressão maior e as variáveis sexo, problemas prévios de saúde e possuir outro trabalho. Docentes homens apresentaram 46% menos chance de depressão, comparados às docentes mulheres. Referir problemas prévios de saúde, que não a depressão, foi associado ao maior risco de provável depressão maior ($RP_{ajustada}$=2,86; IC95%=2,11-3,88), enquanto que possuir outra atividade remunerada foi associada ao menor risco ($RP_{ajustada}$=0,26; IC95%=0,16-0,40) (tabela 17).

Tabela 17. Associações entre características individuais e provável depressão maior, de acordo com a análise bivariada e multivariada, através da regressão de Poisson com variância robusta (n=316)

Variável	RP_{bruta}	IC95%	p-valor	$RP_{ajustada}$	IC95%	p-valor
Sexo						
Feminino	1			1		
Masculino	0,49	0,30-0,79	0,003	0,54	0,34-0,86	0,009
Idade						
Até 39 anos	1			1		
40-49 anos	0,94	0,61-1,47	0,810	0,87	0,46-1,62	0,668
50-59 anos	0,99	0,49-1,99	0,991	0,83	0,45-1,56	0,580
60 anos ou mais	0,92	0,47-1,81	0,816	0,86	0,41-1,81	0,710
Estado civil						
Casado/ Mora com companheiro	1			1		
Solteiro / Viúvo	1,62	0,78-2,33	0,270	1,47	0,80-2,68	0,207
Divorciado / Separado	0,92	0,42-2,02	0,843	1,11	0,50-2,47	0,791
Cor						
Branca	1			1		
Parda/ Preta/ Amarela	1,07	0,49-2,32	0,858	0,78	0,46-1,32	0,362
Orientação sexual						
Heterossexual	1			1		
Homossexual/Bissexual/ Assexual/ outra	1,11	0,58-2,10	0,743	1,87	0,96-3,64	0,063
Religião						

(continua)

Sim	1			1		
Não	1,47	0,76-2,84	0,248	1,25	0,61-2,54	0,532
Escolaridade						
Pelo menos doutorado	1			1		
Pós-doutorado	1,03	0,60-1,79	0,891	1,27	0,86-1,87	0,225
Renda						
Até R$7.920,00	1			1		
Entre R$7.920,01 e R$10.560	1,05	0,48-2,32	0,891	0,95	0,37-2,41	0,923
Entre R$10.560,01 e R$13.200	0,63	0,25-1,59	0,334	0,55	0,18-1,63	0,282
Acima de R$13,200	0,51	0,24-1,07	0,078	0,83	0,30-2,28	0,732
Possuir outro trabalho						
Não	1			1		
Sim	0,25	0,15-0,42	<0,001	0,26	0,16-0,40	<0,001
Prática de atividade física (por semana)						
Três ou mais vezes	1			1		
Duas vezes	1,21	0,71-2,08	0,471	0,82	0,50-1,36	0,462
Uma vez	1,99	1,33-2,97	0,001	1,77	0,83-3,77	0,138
Não	2,51	1,74-3,62	<0,001	1,46	0,92-2,32	0,108
Problemas prévios de saúde						
Não	1			1		
Sim	3,85	2,62-5,67	<0,001	2,86	2,11-3,88	<0,001
Uso de medicação						
Não	1			1		
Sim	2,83	1,39-5,76	0,004	1,82	0,95-3,49	0,069
Eventos de vida produtores de estresse						
nenhum evento	1			1		
1 evento	1,35	0,89-2,07	0,156	1,12	0,62-2,01	0,706
mais de 1 evento	1,62	0,85-3,10	0,137	1,11	0,52-2,36	0,770

RP = razão de prevalência

5.1.2.1.2. Aspectos relacionados ao contexto de trabalho e associações com provável depressão maior

As variáveis categoria profissional, área do curso, programa em que ministra as aulas e tempo de deslocamento para o trabalho apresentaram associação com provável depressão maior. Ser professor titular ($RP_{ajustada}$=0,18; IC95%=0,05-0,61) em comparação a ser professor assistente ou adjunto e ministrar aulas nos programas de graduação e de pós-graduação quando comparado com ministrar aula apenas na graduação ($RP_{ajustada}$=0,61; IC95%=0,40-0,94) foram associados ao menor risco de depressão maior. Por outro lado, maior risco de depressão maior foi encontrado em professores dos cursos de ciências exatas quando comparados com aqueles das ciências biológicas ($RP_{ajustada}$=2,39; IC95%=1,35-4,23) e naqueles que referiram tempo de deslocamento entre a residência e o local de trabalho superior a 60 minutos ($RP_{ajustada}$=1,83;

IC95%=1,19-2,80). Não foi encontrada associação entre regime de contratação e provável depressão maior (tabela 18).

Tabela 18. Associações entre aspectos do contexto de trabalho docente e provável depressão maior de acordo com a análise bivariada e multivariada, através da regressão de Poisson com variância robusta (n=316)

Variável / Categoria	RPbruta	IC95%	p-valor	RPajustada	IC95%	p-valor
Categoria profissional						
Assistente/Adjunto	1			1		
Associado	1,07	0,55-2,10	0,831	1,13	0,54-2,36	0,741
Titular	0,13	0,07-0,24	<0,001	0,18	0,05-0,61	0,005
Área do curso						
Ciências biológicas	1			1		
Ciências humanas	1,84	1,40-2,40	<0,001	1,17	0,64-2,16	0,603
Ciências exatas	1,86	1,44-2,41	<0,001	2,39	1,35-4,23	0,003
Regime de contratação						
Dedicação exclusiva	1			1		
Não DE	0,32	0,19-0,54	<0,001	0,44	0,13-1,49	0,189
Programa no qual ministra aulas						
Graduação	1			1		
Graduação e pós-graduação	1,03	0,61-1,73	0,895	0,61	0,40-0,94	0,026
Tempo de deslocamento						
Inferior a 30 min.	1			1		
Entre 30 e 60 min.	1,15	0,65-2,02	0,619	0,99	0,73-1,34	0,955
Superior a 60 min.	2,36	1,50-3,70	<0,001	1,83	1,19-2,80	0,006

Modelo ajustado por sexo, idade, orientação sexual, estado civil, escolaridade, renda e eventos de vida produtores de estresse | RP = razão de prevalência

5.1.2.1.3. Justiça organizacional e associações com provável depressão maior

Com relação às dimensões da justiça organizacional, participantes com percepção de baixa justiça processual ($RP_{ajustada}$=2,09; IC95%=1,40-3,15) tiveram um risco cerca de duas vezes maior de apresentar provável depressão maior quando comparados com aqueles com percepção de média ou alta justiça processual (tabela 19).

Tabela 19. Associações entre as dimensões de percepção de justiça organizacional e provável depressão maior, de acordo com a análise bivariada e multivariada, através da regressão de Poisson com variância robusta (n=316)

Variável / Categoria	RPbruta	IC95%	p-valor	RPajustada	IC95%	p-valor
Justiça distributiva						
Alta/Média	1			1		
Baixa	1,36	0,78-2,37	0,266	0,75	0,37-1,53	0,435
Justiça processual						

(continua)

Alta/Média	1			1		
Baixa	2,15	1,51-3,08	<0,001	2,09	1,40-3,15	<0,001
Justiça interacional						
Alta/Média	1			1		
Baixa	2,69	1,26-5,70	0,010	1,87	0,76-4,59	0,170

Modelo ajustado por sexo, idade, orientação sexual, estado civil, escolaridade, renda e eventos de vida produtores de estresse | RP = razão de prevalência

5.1.2.2. Dimensões do burnout

Na análise multivariada, foram encontradas associações entre características individuais e do contexto de trabalho e as dimensões do *burnout*.

5.1.2.2.1. Características individuais e associações com as dimensões do *burnout*

Ser homem, ter 60 anos ou mais e possuir outro trabalho foram as variáveis associadas ao menor risco de exaustão emocional, respectivamente, $RP_{ajustada}$=0,52 (IC95%=0,38-0,71), $RP_{ajustada}$=0,36 (IC95%=0,10-0,46) e $RP_{ajustada}$=0,35 (IC95%=0,25-0,49) (tabela 20).

Tabela 20. Associações entre características individuais e a dimensão exaustão emocional, de acordo com a análise bivariada e multivariada, através da regressão de Poisson com variância robusta (n=316)

Variável / Categoria	Alta exaustão emocional					
	RP_{bruta}	**IC95%**	**p-valor**	**$RP_{ajustada}$**	**IC95%**	**p-valor**
Sexo						
Feminino	1			1		
Masculino	0,50	0,34-0,72	<0,001	0,52	0,38-0,71	<0,001
Idade						
Até 39 anos	1			1		
40-49 anos	1,00	0,72-1,37	0,992	0,90	0,56-1,44	0,680
50-59 anos	1,15	0,69-1,92	0,584	1,04	0,62-1,75	0,863
60 anos ou mais	0,22	0,11-0,45	<0,001	0,22	0,10-0,46	<0,001
Estado civil						
Casado / Mora com companheiro	1			1		
Solteiro / Viúvo	0,98	0,71-1,36	0,937	0,98	0,75-1,27	0,892
Divorciado / Separado	0,56	0,26-1,22	0,147	0,67	0,31-1,46	0,326
Cor						
Branca	1			1		
Parda/ Preta/ Amarela	1,11	0,65-1,91	0,684	1,02	0,61-1,70	0,919
Orientação sexual						
Heterossexual	1			1		
Homossexual/ Bissexual/ Assexual/ outra	1,09	0,47-2,55	0,830	1,51	0,64-3,56	0,345
Preferiu não responder	1,46	0,54-3,93	0,452	1,53	0,47-4,95	0,473

(continua)

Religião						
Sim	1			1		
Não	0,69	0,43-1,11	0,129	0,82	0,48-1,42	0,498
Escolaridade						
Pelo menos doutorado	1			1		
Pós-doutorado	1,12	0,78-1,61	0,515	1,02	0,78-1,33	0,892
Renda						
Até R$7.920,00	1			1		
Entre R$7.920,01 e R$10.560	1,10	0,66-1,82	0,700	0,88	0,51-1,50	0,646
Entre R$10.560,01 e R$13.200	0,88	0,29-2,68	0,823	0,78	0,26-2,38	0,674
Acima de R$13.200,00	0,57	0,31-1,07	0,082	0,96	0,53-1,72	0,897
Possuir outro trabalho						
Não	1			1		
Sim	0,29	0,19-0,44	<0,001	0,35	0,25-0,49	<0,001
Prática de atividade física (por semana)						
Três ou mais vezes	1			1		
Duas vezes	1,31	0,64-2,67	0,447	1,17	0,56-2,44	0,663
Uma vez	1,61	1,21-2,14	0,001	1,55	0,87-2,76	0,163
Não	1,81	1,04-3,16	0,035	1,44	0,88-2,76	0,138
Problemas prévios de saúde						
Não	1			1		
Sim	1,59	1,22-2,08	0,001	1,37	0,88-2,13	0,154
Uso de medicação						
Não	1			1		
Sim	1,21	0,93-1,59	0,143	1,08	0,70-1,66	0,716
Eventos de vida produtores de estresse						
nenhum evento	1			1		
1 evento	1,41	0,99-2,01	0,055	1,47	0,96-2,24	0,070
mais de 1 evento	1,08	0,73-1,59	0,684	0,89	0,62-1,27	0,536

RP = razão de prevalência

Foram encontradas associações entre alta despersonalização e as variáveis sexo, prática de atividade física e eventos de vida produtores de estresse. Foi associado ao maior risco de despersonalização ser homem ($RP_{ajustada}$=3,76; IC95%=1,00-14,05), não praticar atividade física ($RP_{ajustada}$=5,89; IC95%=1,06-32,6) e ter vivenciado mais de um evento de vida produtor de estresse ($RP_{ajustada}$=5,24; IC95%=1,00-27,53) (tabela 21).

Tabela 21. Associações entre características individuais e a dimensão despersonalização, de acordo com a análise bivariada e multivariada, através da regressão de Poisson com variância robusta (n=316)

Variável / Categoria	Alta despersonalização					
	RPbruta	**IC95%**	**p-valor**	**RPajustada**	**IC95%**	**p-valor**
Sexo						
Feminino	1			1		
Masculino	5,03	1,67-15,1	0,004	3,76	1,00-14,0	0,049
Idade						
Até 39 anos	1			1		
40-49 anos	0,79	0,21-2,95	0,730	0,82	0,25-2,68	0,749
50-59 anos	0,80	0,08-7,52	0,850	1,84	0,22-14,9	0,565
60 anos ou mais	0,36	0,09-1,36	0,133	0,53	0,17-1,66	0,279
Estado civil						
Casado / Mora com companheiro	1			1		
Solteiro / Viúvo	0,30	0,03-2,80	0,297	0,26	0,01-4,54	0,358
Cor						
Branca	1			1		
Parda/ Preta/ Amarela	0,89	0,18-4,34	0,890	1,19	0,31-4,47	0,790
Orientação sexual						
Heterossexual	1			1		
Homossexual/ Bissexual/ Assexual/ outra	4,91	2,2-11,02	<0,001	4,66	0,70-30,6	0,109
Religião						
Sim	1			1		
Não	1,69	0,67-4,23	0,258	1,59	0,38-6,65	0,520
Escolaridade						
Pelo menos doutorado	1			1		
Pós-doutorado	1,48	0,58-3,79	0,409	2,06	0,84-5,04	0,112
Renda						
Até R$7.920,00	1			1		
Entre R$7.920,01 e R$10.560	0,56	0,09-3,32	0,527	0,90	0,08-9,77	0,935
Entre R$10,560,01 e R$13,200	0,52	0,07-3,73	0,523	1,13	0,08-14,3	0,924
Acima de R$13,200	0,10	0,01-0,80	0,030	0,54	0,01-24,5	0,754
Possuir outro trabalho						
Não	1			1		
Sim	0,28	0,13-0,62	0,002	0,39	0,08-1,92	0,253
Prática de atividade física (por semana)						
Três ou mais vezes	1			1		
Uma a duas vezes	1,42	0,19-10,5	0,731	1,29	0,15-10,5	0,807
Não	9,96	2,42-40,9	0,001	5,89	1,06-32,6	0,042
Problemas prévios de saúde						
Não	1			1		
Sim	2,09	0,99-4,42	0,051	1,72	0,92-3,21	0,089
Uso de medicação						
Não	1			1		
Sim	1,21	0,44-3,33	0,707	0,49	0,14-1,64	0,249

(continua)

Eventos de vida produtores de estresse						
nenhum evento	1			1		
1 evento	1,83	0,64-5,23	0,258	1,56	0,23-10,3	0,642
mais de 1 evento	3,33	0,94-11,7	0,060	5,24	1,00-27,5	0,050

RP = razão de prevalência

A baixa realização pessoal foi associada à escolaridade (ter pós-doutorado: $RP_{ajustada}$=1,08; IC95%=1,02-1,14). Semelhante ao encontrado na dimensão exaustão emocional, os participantes com 60 anos ou mais e com outro vínculo empregatício tiveram menor risco de depressão, respectivamente, $RP_{ajustada}$=0,81 (IC95%=0,66-0,99) e $RP_{ajustada}$=0,87 (IC95%=0,78-0,97) (tabela 22).

Tabela 22. Associações entre características individuais e a dimensão baixa realização pessoal, de acordo com a análise bivariada e multivariada, através da regressão de Poisson com variância robusta (n=316)

Variável	**Baixa realização pessoal**					
	RP_{bruta}	**IC95%**	**p-valor**	**$RP_{ajustada}$**	**IC95%**	**p-valor**
Sexo						
Feminino	1			1		
Masculino	0,92	0,72-1,18	0,538	0,99	0,89-1,10	0,907
Idade						
Até 39 anos	1			1		
40-49 anos	0,92	0,73-1,15	0,477	0,98	0,88-1,08	0,687
50-59 anos	0,90	0,62-1,30	0,600	0,94	0,77-1,15	0,568
Mais de 60 anos	0,58	0,36-0,95	0,003	0,81	0,66-0,99	0,048
Estado civil						
Casado / Mora com companheiro	1			1		
Solteiro / Viúvo	1,22	0,80-1,85	0,343	1,14	0,97-1,35	0,096
Divorciado / Separado	0,92	0,55-1,51	0,743	1,05	0,91-1,21	0,482
Cor						
Branca	1			1		
Parda/ Preta/ Amarela	1,05	0,82-1,33	0,684	095	0,86-1,05	0,368
Orientação sexual						
Heterossexual	1			1		
Homossexual/ Bissexual/ Assexual/ outra	0,91	0,56-1,48	0,715	0,90	0,78-1,05	0,222
Preferiu não responder	0,44	0,12-1,54	0,203	0,75	0,52-1,08	0,125
Religião						
Sim	1			1		
Não	0,90	0,77-1,04	0,174	0,98	0,93-1,04	0,712
Escolaridade						
Pelo menos doutorado	1			1		
Pós-doutorado	1,16	0,86-1,57	0,317	1,08	1,02-1,14	0,003
Renda						

(continua)

Até R$7.920,00	1			1		
Entre R$7.920,01 e R$10.560	1,04	0,82-1,32	0,735	0,95	0,81-1,11	0,558
Entre R$10.560,01 e R$13.200	0,88	0,58-1,32	0,549	0,94	0,79-1,12	0,530
Acima de R$13.200	0,72	0,53-0,98	0,036	0,94	0,79-1,12	0,529
Possuir outro trabalho						
Não	1			1		
Sim	0,59	0,39-0,91	0,016	0,87	0,78-0,97	0,014
Prática de atividade física (por semana)						
Três ou mais vezes	1			1		
Duas vezes	1,32	0,81-2,15	0,251	1,08	0,92-1,28	0,315
Uma vez	1,10	0,71-1,62	0,650	1,02	0,93-1,13	0,583
Não	1,77	1,18-2,64	0,005	1,20	0,99-1,45	0,053
Problemas prévios de saúde						
Não	1			1		
Sim	1,24	0,86-1,77	0,238	1,05	0,88-1,25	0,534
Uso de medicação						
Não	1			1		
Sim	1,12	0,87-1,43	0,365	1,00	0,92-1,09	0,882
Eventos de vida produtores de estresse						
nenhum evento	1			1		
1 evento	1,13	0,85-1,50	0,371	1,04	0,97-1,12	0,198
mais de 1 evento	1,36	1,13-1,64	0,001	1,07	0,97-1,18	0,148

RP = razão de prevalência

5.1.2.2.2. Aspectos relacionados ao contexto de trabalho e associações com as dimensões do *burnout*

Não ter dedicação exclusiva à universidade ($RP_{ajustada}$=0,47; IC95%=0,30-0,75) e ser professor titular ($RP_{ajustada}$=0,34; IC95%=0,16-0,75) foram associados ao menor risco de exaustão emocional (tabela 23).

Tabela 23. Associações entre aspectos do contexto de trabalho docente e a dimensões exaustão emocional, de acordo com a análise bivariada e multivariada, através da regressão de Poisson com variância robusta (n=316)

Variável / Categoria	Alta exaustão emocional					
	RP_{bruta}	**IC95%**	**p-valor**	**$RP_{ajustada}$**	**IC95%**	**p-valor**
Categoria profissional						
Assistente/Adjunto	1			1		
Associado	0,82	0,64-1,97	0,658	0,75	0,37-1,53	0,438
Titular	0,30	0,17-0,53	<0,001	0,34	0,16-0,71	0,004
Área do curso						
Ciências biológicas	1					

(continua)

Ciências humanas	1,16	0,80-1,67	0,417	0,73	0,50-1,08	0,118
Ciências exatas	1,37	0,98-1,90	0,061	1,35	0,99-1,84	0,056
Regime de contratação						
Dedicação exclusiva	1			1		
Não DE	0,43	0,25-0,73	0,002	0,47	0,30-0,75	0,002
Programa no qual ministra aulas						
Graduação	1			1		
Graduação e pós-graduação	1,31	0,75-2,29	0,328	1,03	0,67-1,57	0,889
Tempo de deslocamento						
Inferior a 30 min.	1			1		
Entre 30 e 60 min.	1,34	0,98-1,84	0,061	1,26	0,92-1,72	0,144
Superior a 60 min.	1,54	1,06-2,24	0,022	1,28	0,79-2,08	0,314

Modelo ajustado por sexo, idade, orientação sexual, estado civil, escolaridade, renda e eventos de vida produtores de estresse | RP = razão de prevalência

Não ter dedicação exclusiva à universidade também foi associado ao menor risco de despersonalização ($RP_{ajustada}$=0,10; IC95%=0,03-0,35) (tabela 24).

Tabela 24. Associações entre aspectos do contexto de trabalho docente e a dimensão despersonalização, de acordo com a análise bivariada e multivariada, através da regressão de Poisson com variância robusta (n=316)

Variável / Categoria	**Alta despersonalização**					
	RP_{bruta}	**IC95%**	**p-valor**	**$RP_{ajustada}$**	**IC95%**	**p-valor**
Categoria profissional						
Assistente/Adjunto	1			1		
Associado	0,58	0,10-3,25	0,540	0,54	0,16-1,86	0,336
Titular	0,41	0,21-0,81	0,009	0,38	0,08-1,69	0,206
Área do curso						
Ciências biológicas	1			1		
Ciências humanas	1,32	0,57-2,61	0,411	0,29	0,07-1,27	0,103
Ciências exatas	2,55	0,88-7,37	0,082	0,59	0,12-2,83	0,514
Regime de contratação						
Dedicação exclusiva	1			1		
Não DE	0,21	0,10-0,43	<0,001	0,10	0,03-0,35	<0,001
Programa no qual ministra aulas						
Graduação	1			1		
Graduação e pós-graduação	1,90	0,60-6,02	0,274	1,59	0,29-8,47	0,585
Tempo de deslocamento						
Inferior a 30 min.	1			1		
Entre 30 e 60 min.	0,39	0,10-1,46	0,165	0,19	0,02-1,28	0,088
Superior a 60 min.	1,41	0,50-3,97	0,508	0,84	0,25-2,82	0,783

Modelo ajustado por sexo, idade, orientação sexual, estado civil, escolaridade, renda e eventos de vida produtores de estresse | RP = razão de prevalência

Maior risco de baixa realização pessoal foi associado ao tempo de deslocamento para o trabalho superior a 60 minutos ($RP_{ajustada}$=1,44; IC95%=1,16-1,79). Ser professor titular foi

associado ao menor risco quando comparado aos professores assistentes ou adjuntos ($RP_{ajustada}$=0,56; IC95%=0,48-0,67) (tabela 25).

Tabela 25. Associações entre aspectos do contexto de trabalho docente e a dimensão realização pessoal, de acordo com a análise bivariada e multivariada, através da regressão de Poisson com variância robusta (n=316)

Variável / Categoria	Baixa realização pessoal					
	RP_{bruta}	**IC95%**	**p-valor**	**$RP_{ajustada}$**	**IC95%**	**p-valor**
Categoria profissional						
Assistente/Adjunto	1			1		
Associado	1,09	0,89-1,30	0,419	1,07	0,87-1,31	0,444
Titular	0,47	0,34-0,69	<0,001	0,56	0,48-0,67	<0,001
Área do curso						
Ciências biológicas	1			1		
Ciências humanas	1,25	1,02-1,56	0,024	0,96	0,70-1,31	0,805
Ciências exatas	1,33	1,15-1,54	<0,001	1,26	0,96-1,66	0,087
Regime de contratação						
Dedicação exclusiva	1			1		
Não DE	0,60	0,48-0,74	<0,001	0,77	0,56-1,07	0,123
Programa no qual ministra aulas						
Graduação	1			1		
Graduação e pós-graduação	1,18	1,02-1,36	0,020	1,17	0,88-1,56	0,266
Tempo de deslocamento						
Inferior a 30 min.	1			1		
Entre 30 e 60 min.	1,08	0,91-1,27	0,351	1,11	0,87-1,42	0,380
Superior a 60 min.	1,47	1,18-1,83	<0,001	1,44	1,16-1,79	0,001

Modelo ajustado por sexo, idade, orientação sexual, estado civil, escolaridade, renda e eventos de vida produtores de estresse | RP = razão de prevalência

5.1.2.2.3. Justiça organizacional e associações com as dimensões do *burnout*

Não houve associação entre a alta exaustão emocional e as três dimensões da justiça organizacional. Participantes com baixa percepção de justiça interacional apresentaram maior risco de despersonalização ($RP_{ajustada}$=9,86; IC95%=4,16-23,37) (tabela 26).

Tabela 26. Associações entre as dimensões de percepção de justiça organizacional e dimensão despersonalização, de acordo com a análise bivariada e multivariada, através da regressão de Poisson com variância robusta (n=316)

Variável / Categoria	Alta despersonalização					
	RP_{bruta}	**(IC95%)**	**p-valor**	**$RP_{ajustada}$**	**IC95%**	**p-valor**
Justiça distributiva						
Alta/Média	1			1		
Baixa	3,15	0,88-11,3	0,077	2,02	0,64-6,33	0,226
Justiça processual						

(continua)

Alta/Média	1			1		
Baixa	4,32	2,60-7,2	<0,001	2,26	0,99-5,13	0,051
Justiça interacional						
Alta/Média	1			1		
Baixa	9,71	5,1-18,48	<0,001	9,86	4,16-23,3	<0,001

Modelo ajustado por sexo, idade, orientação sexual, estado civil, escolaridade, renda e eventos de vida produtores de estresse | RP = razão de prevalência

Foi encontrada associação entre baixa realização pessoal e as três dimensões da justiça organizacional. Baixa percepção de justiça distributiva ($RP_{ajustada}$=1,23; IC95%=1,02-1,50), processual ($RP_{ajustada}$=1,55; IC95%=1,27-1,89) e interacional ($RP_{ajustada}$=1,54; IC95%=1,16-2,05) foram associadas ao maior risco de baixa realização pessoal (tabela 27).

Tabela 27. Associações entre as dimensões da justiça organizacional e a dimensão realização pessoal, de acordo com a análise bivariada e multivariada, através da regressão de Poisson com variância robusta (n=316)

Variável / Categoria	**Baixa realização pessoal**					
	RP_{bruta}	**IC95%**	**p-valor**	**$RP_{ajustada}$**	**IC95%**	**p-valor**
Justiça distributiva						
Alta/Média	1			1		
Baixa	1,54	1,21-1,96	<0,001	1,23	1,02-1,50	0,030
Justiça processual						
Alta/Média	1			1		
Baixa	1,93	1,61-2,32	<0,001	1,55	1,27-1,89	<0,001
Justiça interacional						
Alta/Média	1			1		
Baixa	1,95	1,47-2,58	<0,001	1,54	1,16-2,05	0,002

Modelo ajustado por sexo, idade, orientação sexual, estado civil, escolaridade, renda e eventos de vida produtores de estresse | RP = razão de prevalência

5.2. Resultados da fase qualitativa

Essa etapa do trabalho teve como objetivo compreender em maior profundidade resultados específicos da fase quantitativa, seguindo os pressupostos de Creswell e Plano Clark (2017) para estudos de métodos mistos do tipo sequencial explanatório. Desse modo, optou-se por investigar as percepções dos participantes sobre as interrelações entre justiça organizacional e a saúde mental de professores universitários, ou seja, (1) a associação entre baixa justiça processual e depressão; e (2) as associações entre baixa justiça organizacional e a dimensão do *burnout* realização pessoal.

5.2.1. Participantes

Dos 32 professores convidados para as entrevistas, três recusaram formalmente a participação e 12 não responderam ao convite. Entre os não participantes, dez eram mulheres, cinco das ciências humanas, nove das biológicas e um das exatas. Foram realizadas 17 entrevistas e foi incluído pelo menos um representante de cada unidade acadêmica da universidade.

A maioria dos professores pertencia a categoria profissional de Professor Adjunto e se autodeclarou como branco e heterossexual. Participaram nove homens e oito mulheres. A média de idade foi 46,9 anos (DP=7,7 anos) e o tempo médio trabalhando na instituição foi de 8 anos (DP=5,8 anos). As características dos entrevistados estão descritas nas tabelas 28 e 29. Foram utilizados nomes fictícios, com o intuito de preservar as identidades dos participantes.

Tabela 28. Características sociodemográfica dos participantes selecionadas para a etapa qualitativa do estudo (n=17)

Participante[5]	*Campus*	Unidade acadêmica	Idade	Sexo	Cor	Orientação sexual
Helena	3	5	Entre 40-49	Feminino	Branca	Bissexual
Miguel	7	9	Entre 50-59	Masculino	Branca	Homossexual
Artur	2	3	Entre 40-49	Masculino	Branca	Heterossexual
Heitor	4	6	Entre 30-39	Masculino	Branca	Heterossexual
Alice	7	9	Entre 50-59	Feminino	Parda	Heterossexual
Théo	6	8	Entre 30-39	Masculino	Preta	Heterossexual
Laura	1	2	Mais de 60	Feminino	Parda	Heterossexual
Davi	2	4	Entre 40-49	Masculino	Branca	Heterossexual
Bernardo	1	1	Entre 30-39	Masculino	Parda	Heterossexual
Gael	1	1	Mais de 60	Masculino	Branca	Homossexual
Gabriel	5	7	Entre 40-49	Masculino	Branca	Homossexual
Manuela	1	1	Entre 50-59	Feminino	Branca	Heterossexual

(continua)

[5] Nomes fictícios.

Cecília	1	2	Entre 30-39	Feminino	Branca	Heterossexual
Sofia	3	5	Entre 40-49	Feminino	Branca	Heterossexual
Luísa	4	6	Entre 40-49	Feminino	Branca	Heterossexual
Liz	6	8	Entre 50-59	Feminino	Branca	Heterossexual
Pedro	1	1	Entre 40-49	Masculino	Branca	Heterossexual

Tabela 29. Características relacionadas ao trabalho e percepção de justiça organizacional dos participantes selecionados para a etapa qualitativa do estudo (n=17)

Participante	**Categoria profissional**	**Área do curso**	**Tempo na instituição**	**Percepção de justiça organizacional**		
				Distributiva	**Processual**	**Interacional**
Helena	Adjunto	Exatas	8 anos	Baixa	Baixa	Baixa
Miguel	Adjunto	Humanas	8 anos	Baixa	Média/Alta	Baixa
Artur	Adjunto	Humanas	10 anos	Baixa	Média/Alta	Baixa
Heitor	Adjunto	Humanas	3 anos	Média/Alta	Média/Alta	Média/Alta
Alice	Adjunto	Humanas	3 anos	Baixa	Baixa	Baixa
Théo	Adjunto	Exatas	3 anos	Média/Alta	Baixa	Média/Alta
Laura	Assistente	Biológicas	26 anos	Baixa	Média/Alta	Baixa
Davi	Adjunto	Biológicas	8 anos	Baixa	Baixa	Baixa
Bernardo	Adjunto	Biológicas	4 anos	Baixa	Baixa	Baixa
Gael	Titular	Biológicas	10 anos	Baixa	Média/Alta	Baixa
Gabriel	Associado	Humanas	11 anos	Baixa	Baixa	Baixa
Manuela	Associado	Biológicas	15 anos	Baixa	Baixa	Baixa
Cecília	Adjunto	Biológicas	2 anos	Baixa	Baixa	Baixa
Sofia	Adjunto	Biológicas	9 anos	Baixa	Média/Alta	Média/Alta
Luísa	Adjunto	Humanas	7 anos	Baixa	Média/Alta	Baixa
Liz	Adjunto	Exatas	3 anos	Média/Alta	Média/Alta	Média/Alta
Pedro	Adjunto	Biológicas	7 anos	Baixa	Baixa	Baixa

Da análise do material transcrito emergiram nove categorias temáticas, descritas no quadro 2.

Quadro 2. Categorias temáticas e subcategorias que emergiram da análise de conteúdo.

Categorias	**Subcategorias**
Justiça organizacional distributiva	
1) Recompensa pelo trabalho	Recompensa emocional Recompensa financeira
2) Saúde mental e justiça distributiva	
Justiça organizacional processual	
3) Participação nos processos organizacionais	Espaços de decisões Processos decisórios Representatividade Política de progressão na carreira
4) Saúde mental e justiça processual	
Justiça organizacional interacional	
5) Tomada de decisões	
6) Fornecimento de informações	
7) Relacionamento com o supervisor	
8) Saúde mental e justiça interacional	

Fonte: Figura do autor

5.2.2. Justiça organizacional distributiva

A justiça distributiva se articula à percepção dos indivíduos sobre as recompensas recebidas. Nesse sentido, os participantes descreveram as recompensas pelo trabalho docente como financeiras e emocionais.

5.2.2.1. Recompensa financeira pelo trabalho

Com relação à recompensa financeira, os professores pontuaram o salário satisfatório recebido pela atividade docente em uma instituição pública de ensino superior, se comparado com a média de salário recebido por grande parte da população brasileira[6]:

> "Acho que quando a gente olha para o País que a gente tá, aí é difícil falar que a gente não é bem retribuído, ou que está numa situação muito difícil." (Sofia - ciências biológicas)

> "Então, eu entendo que nós poderíamos ganhar mais. Eu entendo, também, que é uma sociedade extremamente desigual [...] a maioria da população não ganha o que eu ganho. Só que, também, eu estudei muito para chegar onde eu cheguei, então, é muito complicado." (Luísa - ciências humanas)

Em contrapartida, os professores que, além do tripé universitário de ensino, pesquisa e extensão, assumiam cargos de gestão e outras funções administrativas, destacaram a recompensa financeira como injusta, uma vez que recebiam o mesmo salário que colegas com menos demanda de trabalho, atribuindo ao serviço público a falta de estratégias de diferenciação dos servidores que trabalham muito e aqueles que trabalham pouco.

> "Se eu comparar o meu salário com quanto ganha o brasileiro, eu ganho bem, eu não posso dizer que eu não ganho bem. Mas se eu comparar tudo o que eu faço com alguns colegas que nem vão, ou que vão duas vezes na semana e ficam 2h em cada dia, eu acho que ele ganha muito (risos), talvez não seja eu que ganhe pouco, mas ele ganha muito. [...]. Então, eu acho que o problema do serviço público é que se você não trabalhar, o seu salário não é muito diferente de quem trabalha muito." (Manuela - ciências biológicas)

5.2.2.2. Recompensa emocional pelo trabalho

Com relação à recompensa emocional, os participantes ressaltaram a evolução dos alunos como um fator que promove satisfação com o trabalho e que os fazem se sentir recompensados.

> "Nossa, isso é… acho que talvez seja a parte mais gratificante. Ver o aluno que tem dificuldade, aquele que não passa, aprendendo, eu fico muito satisfeito." (Théo - ciências exatas)

> "E tem a recompensa emocional, que é ajudar o aluno, é contribuir na formação da Universidade, de pessoas, dos alunos. Isso é uma recompensa, uma forma de recompensa também, mas não substitui a

[6] O salário mínimo brasileiro correspondia a R$1.100,00 em 2021 (BRASIL, 2020b).

> recompensa financeira. E eu queria que isso ficasse bem claro, porque eu acho que muita gente acha, e já teve até político que falou isso, que professor trabalha por amor." (Luísa - ciências humanas)

Por outro lado, como fator desmotivador e fonte de insatisfação, os professores referiram a falta de reconhecimento pelos pares, pela sociedade e pela universidade, e destacaram a invisibilidade do trabalho docente.

> "Então, assim, eu tenho que preparar uma boa aula, um bom curso, e não vejo isso tenha qualquer impacto, nem para universidade, nem para o grupo. Dá uma impressão de que você cumpriu com a sua parte, com a sua tarefa e que não fez mais que a obrigação. [...] os colegas nem sequer leem o seu artigo, não tem uma troca, não tem interesse, fica cada um na sua, fazendo suas coisas. Parece que é invisível o trabalho que você faz, sabe, é muito invisível. Ninguém está, de fato, vendo." (Miguel - ciências humanas)

> "[...] uma sociedade que não entende que estudar é bom, está fadada ao fracasso. Então, eu fico refletindo do porquê que eu tô fazendo isso, por que eu tô aqui, trabalhando com educação, para um povo que não está nem aí." (Davi - ciências biológicas)

Pela universidade, a falta de reconhecimento foi percebida por meio de cobranças de desempenho e produtividade articuladas à ausência de estruturas adequadas para desenvolver o trabalho.

> "Você não tem um suporte para nada. Tipo, você aqui você tem que pensar no case científico, tem que correr atrás do dinheiro, aí você tem que fazer o serviço de eletricista, se você não sabe fazer um serviço hidráulico, você vai correr atrás de contratar alguém, fiscalizar e acompanhar, porque senão faz besteira e a responsabilidade ainda é sua porque deveria ter chamado o engenheiro da instituição, mas se você chama, ele vai vir três anos depois. Só que se você fica 3 anos sem laboratório, sem publicar aí você é um docente ruim. Então, percebe, a gente tem que meio que ficar rebolando aqui, entendeu, cara." (Bernardo - ciências biológicas)

Outro ponto importante se refere à necessidade dos docentes que assumem cargos da gestão universitária de diminuir suas cargas horárias de pesquisa e ensino.

> "O docente, ele é o motor administrativo da instituição e quando você vira esse motor administrativo você sai da sala de aula. A partir do momento que eu virei chefe de departamento eu tenho que ir pra reunião disso, reunião daquilo, apaziguar incêndio aqui, apaziguar incêndio ali. O que que eu fiz? Eu pedi licença do meu cargo na enfermaria. O meu cargo de supervisor da enfermaria é uma atividade beira-leito, eu sai disso, eu parei de pegar na mão do aluno e fazer uma atividade com ele lá, aluno ou residente. Então, eu acho que a grande decepção é que o docente tem que ter uma vida administrativa que tira ele da sala de aula." (Pedro - ciências biológicas)

5.2.2.3. Saúde mental e justiça distributiva

A recompensa por ensinar, o reconhecimento do trabalho desenvolvido e a satisfação pessoal decorrente do trabalho foram destacados como tendo um impacto positivo na saúde mental dos participantes

> "Não sei, eu vejo as coisas por um lado positivo, sabe, o ensinar é muito prazeroso, então, eu acho que é muito bom, me afeta de uma forma muito boa. Assim, eu alcancei meu objetivo, que me mostra que eu estou no caminho certo." (Cecília - ciências biológicas)

Por outro lado, o não reconhecimento profissional, a ausência de estruturas adequadas para o trabalho e a divisão não equitativa do trabalho acarretaram um impacto negativo.

> "Se eu quero ter um trabalho num evento científico para um aluno meu, eu pago o painel dele. Algumas vezes eu pago uma inscrição para ele, né, eu compro reagente para fazer experimento. [...] na universidade eu não tenho nem uma mesa, o que dirá um computador, entendeu? Então assim, é isso, eu entendo que eu pago para trabalhar." (Helena - ciências exatas)

> "Me entristece sim, a falta de reconhecimento da sociedade me entristece muito." (Davi - ciências biológicas)

> "Me irrita ver quem não trabalha (risos), o que não me faz não fazer. Não é porque eu vejo alguém não fazendo nada, ganhando como eu, não é porque não me valorizam, não reconhecem o que eu faço que eu deixo de fazer. Eu tenho um compromisso com minha profissão, com o concurso que eu passei." (Manuela - ciências biológicas)

5.2.3. Justiça organizacional processual

Essa dimensão tem como pressuposto o quão importante os trabalhadores consideram poder emitir suas opiniões, participar das decisões que afetam suas rotinas de trabalho e ter representantes nas instâncias universitárias. As categorias temáticas vinculadas à justiça processual foram: participação nos processos organizacionais e as interrelações com a saúde mental dos docentes.

5.2.3.1. Participação nos processos organizacionais

Os participantes referiram fazer parte de espaços de decisões institucionais e ter a possibilidade de emitir suas opiniões em grupos de trabalho, chamadas para votações, conselhos, congregações e conselho universitário (Consu).

> "As decisões elas são tomadas no Consu, que é a instância máxima da universidade e eu acho até que a estrutura como Consu é construída é pra isso, é para que as diferentes classes sejam ouvidas, né, tanto é que a gente tem representante de adjuntos, associados, né, de estudantes, de técnicos." (Helena - ciências exatas)

> "[...] todas as comissões são colegiadas, em todos os níveis, e em muitas delas os representantes são escolhidos por meio de votação. Neste sentido, institucionalmente, ela funciona numa dimensão colegiada, democrática, tem que ser assim." (Gabriel - ciências humanas)

> "Então, assim, eu também coordenei o GT [Grupo de Trabalho] do campus [...] teve uma assembléia em que em determinado momento tinha mais de 100 pessoas e isso pro campus é bastante, porque aqui o pessoal não participa muito. [...] eu posso dizer que quem quis colaborar com este plano de

> desenvolvimento teve oportunidade. Agora está tendo a votação do PDI [Plano de Desenvolvimento Institucional], então, eu acho que a gente tem muita oportunidade sim." (Manuela - ciências biológicas)

Os espaços de decisões existentes permitiram aos docentes conhecer outras realidades de trabalho e ter oportunidade de aprender, dialogar e conviver com opiniões diferentes.

> "[...] no Consu, eu acho interessante a diversidade, sabe, a maneira de pensar. Então, mesmo nessas brigas, de e-mail, que tinha a gente de Humanas, Exatas, de não sei o quê, não sei o quê lá, eu achava interessante, porque, eu aprendo. [...] eu acho interessante essa diversidade, que eu acho que é importante para o País, para a instituição e para as pessoas que trabalham nela." (Gael - ciências biológicas)

> "[...] eu fiquei pensando outro dia 'gente, quando que a universidade ia ficar perguntando isso pra gente?', eu fico até meio perdida, porque eu não tenho nem ideia de como que funciona e pra responder a gente tem que se debruçar nas coisas… Coisas que só estimulam a gente a ficar mais próximo da cultura organizacional da instituição como um todo." (Cecília - ciências biológicas)

Apesar desses espaços criarem condições de conhecer outras realidades de trabalho e conviver com diferentes pontos de vista, frequentemente os processos decisórios foram percebidos com excesso de encontros e discussões, falta de objetividade e resolutividade nas propostas e a percepção de que algumas decisões eram tomadas previamente aos encontros.

> "Me parece, às vezes, que o campus aqui ele é tão excessivamente dedicado a fazer com que todas as pessoas estejam a par do que acontece, que você é excessivamente convidado a participar de coisas que são eventualmente até tão mínimas e que poderiam acontecer sem você. [...] isso se transforma em algo extremamente estressante, porque tem coisas que a gente não precisa saber, tem coisas que precisam tomar o curso sem que a gente saiba." (Artur - ciências humanas)

> "Eu sou uma pessoa mais pragmática, já quero recolher os brinquedos, pôr dentro da caixa e vamos que a gente tem que entregar. E aí, às vezes, eu penso que fica divagando muito, as decisões são mais lentas." (Liz - ciências exatas)

> "Então, algumas decisões que são colegiadas, já tem um grupo ali que já trabalhou com o lobby para que a decisão de um determinado departamento ou campi seja levada em consideração e outros não." (Gabriel - ciências humanas)

Outra questão destacada foi a representatividade nas instâncias superiores, especialmente no Consu. Os docentes realçaram a falta de equilíbrio entre os representantes de cada curso/unidade acadêmica e mesmo dentro das disciplinas de um mesmo curso/unidade acadêmica, o peso nas votações consideravelmente superior da unidade acadêmica mais antiga da instituição, a percepção da falta de representatividade e a falsa ideia de representação.

> "Eu acho assim, no Consu todo mundo é representado, só que quem tem mais acento no Consu são os professores titulares e quem tem mais titular é a [unidade acadêmica 1]. Então estes votos pesam na hora de tomar uma decisão." (Gabriel - ciências humanas)

> "Uma coisa que eu percebo aqui é que aqui tem uma divisão clara entre as disciplinas específicas e as disciplinas básicas, sendo que as cadeiras básicas são vistas como o 'Patinho Feio'. Então, aparentemente, a força, o poder político dessas cadeiras básicas é menor." (Bernardo - ciências biológicas)

> "Na congregação a gente também tem os representantes, tem 3 colegas nossos do Departamento que são membros da congregação, eles nunca levaram, não levam nada para gente, para decidir. Eles voltam de acordo com bel prazer deles. [...] O representante não representa a classe." (Helena - ciências exatas)

Outro ponto, frequentemente enfatizado pelos participantes, refere-se à política de progressão na carreira docente. Uma das formas de desenvolvimento na carreira de magistério superior ocorre através da progressão funcional, ou seja, aprovação na avaliação de desempenho em atividades desenvolvidas no período avaliado (BRASIL, 2013b), o Ministério da Educação determina diretrizes avaliativas, mas os critérios para a progressão são definidos por comissão composta pelos docentes da universidade. Para a maioria dos participantes, esses critérios não eram claros, as regras não eram condizentes com a realidade de todos os cursos/*campi* e a atribuição de pesos era desigual para as atividades docentes.

> "Eu tenho um pouco de críticas ao fato de que não exista na avaliação um bom senso que permeie todas as avaliações, te explico: A gente no departamento tem poucas aulas para dar, há dois anos atrás, eu fiquei como coordenadora da Câmara de Graduação da faculdade e nessa época a gente mudou o plano pedagógico de todos os cursos, foram seis planos que a gente mudou, modificou forma de aula, você não tem ideia do trabalho que foi aquilo. Aí eu fui e mandei a minha avaliação para progressão e a resposta que veio foi que eu tenho que me dedicar mais à graduação, porque eu dei pouca aula." (Manuela - ciências biológicas)

> "Por exemplo, muito recentemente, quando se instaurou a pandemia, a universidade nos convidou a criar optativas para não deixar os estudantes dispersos. No meu curso, eu e outras duas pessoas, de 20 e poucos docentes, fizemos, para acolher os estudantes. Só que essa optativa, que a ProGrad me convida para criar, para não deixar os estudantes dispersos, ela não vale nada na minha progressão de carreira. A maior parte dos colegas ficou em casa, lendo e escrevendo seus artigos. [...] Tem regulamentações que vem e às vezes a gente vai desistindo até mesmo de atender o que é universidade nos pede. Porque não adianta se você trabalha um monte para depois vir dizendo 'ah, você não está fazendo pesquisa'." (Artur - ciências humanas)

Para esses participantes, as atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão não eram consideradas da mesma forma na avaliação de desempenho, privilegiando atividades de pesquisa em detrimento das demais.

> "[...] ela fica muito pautada pelo saber médico, então tá muito voltada para as ciências biológicas, por exemplo, as ciências humanas valorizam algumas questões que a saúde não valoriza. [...] A graduação não é valorizada, a extensão então, muito menos." (Laura - ciências exatas)

> "Fica muito centrado naqueles caras que só fazem pesquisa, pesquisa, pesquisa e não participam de absolutamente em nada, de nenhuma chefia, nenhuma reunião, nenhum departamento, nada, nada, nada. E aí o cara ganha progressão e você que não consegue publicar o mesmo tanto, porque está em várias comissões, participa de um monte de coisas, não." (Luísa - ciências humanas)

5.2.3.3. Saúde mental e justiça processual

A percepção de fazer não parte das decisões, não ter oportunidade de emitir opiniões, não se sentir representado e ter suas atividades docentes desvalorizadas tiveram um impacto negativo na saúde mental dos docentes.

> "E se não existe um processo de tomada de decisão coletiva, eu acho que isso te adoece porque você não faz parte... aquela frase "farinha pouca, meu pirão primeiro", eu acho que isso só aumenta o sentimento de desconfiança entre os pares e quando você tá ainda mais em pesquisa, em meio acadêmico, um ambiente de desconfiança de quem tá do teu lado... eu acho que você não funciona. E aí eu acho que isso favorece o adoecimento." (Helena - ciências exatas)

> "Isso gera constrangimento [saber que as decisões são tomadas previamente às discussões e reuniões de votação]. Então, eu me afastei, prefiro não participar e eles saberem que não podem contar comigo para isso, porque eu cheguei no meu limite. Eu não gosto quando a pessoa acha que eu sou manipulável." (Alice - ciências humanas)

> "Quem constrói esses caminhos [da progressão na carreira docente] são os próprios colegiados internos da instituição e aqui parece que querem colocar mais pedras, é aquela história "eu sofri, então eu quero que agora todo mundo demore bastante para conseguir chegar no nível x". E isso desmotiva, gera ansiedade, uma sensação de desvalorização, porque, né, o que você faz nunca está bom." (Helena - ciências exatas)

O excesso de discussões, a presença dos mesmos grupos como representantes e a percepção de não se sentir representado também impactaram negativamente a percepção de saúde mental destes professores.

> "Mas eu acho que chega num ponto que essas reuniões acabam sendo tão cansativas, tão desgastante, em cima de tantas as coisas que a gente tem, que muitas vezes você acaba desistindo de participar. Você participa e você fica cansado, fica esgotado, fica tenso, esse tipo de coisa, e você não vê as coisas mudando muito e acaba sendo meio desanimador, muitas vezes." (Sofia - ciências biológicas)

> "O que eu não acho que seja normal, do corpo natural das coisas, que sempre seja assim, que se perpetue esse modelo, que não haja alternância de poder e o que eu vejo ali é que quem apresenta algum tipo de dúvida em relação a esses processos é considerado como o inimigo." (Alice - ciências humanas)

> "As pessoas no meu departamento elas tem uma bandeira de que somos o departamento mais harmônico, a gente não discute, realmente, a gente não discute, porque não se discute as decisões, discutir no sentido de dialogar. E aí as conversas surgem por fora, mas ninguém se manifesta para evitar um desconforto. E aí isso adoece, porque você está o tempo todo preocupada com sobrevivência, com a sobrevivência dentro de um ambiente e eu acho que acaba ficando um meio tóxico, né." (Helena - ciências exatas)

5.2.4. Justiça organizacional interacional

Essa dimensão se refere ao fornecimento, pelo supervisor, de informações e esclarecimentos sobre as decisões tomadas e enfoca o comportamento do chefe/gestor com o subordinado. As categorias que emergiram da análise conteúdo referentes à justiça interacional

foram: modos de tomada de decisão, fornecimento de informações pelo supervisor, relacionamento com o supervisor e interrelações com a saúde mental.

5.2.4.1. Tomada de decisões

O modo pelo qual as decisões eram tomadas foram percebidos pelos participantes de três formas distintas: democrático na prática, democrático na teoria e centrada no supervisor. A maioria dos professores percebeu que suas chefias imediatas tomavam decisões democráticas, centradas em discussões colegiadas e com a participação grupo de professores do departamento.

> "As decisões são tomadas em conjunto, todas as pessoas participam, todos tem oportunidade de falar, de se colocar, de participar." (Miguel - ciências humanas)

> "É sempre uma decisão coletiva, ele sempre escuta todo mundo. E ele é uma pessoa muito ponderada, uma pessoa muito articulada dentro da universidade, então isso dá uma segurança muito grande para nós, porque ele sempre tem uma boa entrada na reitoria, ele conhece todo mundo, as pessoas gostam dele." (Davi - ciências biológicas)

Por outro lado, o processo de tomada de decisões foi descrito em alguns departamentos como democrático na teoria, mas não na prática, uma vez que privilegiava a opinião de um determinado grupo de pessoas próximas à chefia.

> "O que acontece é que na teoria é lindo, na teoria a gente é um sistema democrático, né, porque a gente tem um colegiado, mas na prática, o que muito funciona é a conversa de corredor, se eu sou sua amiga eu vou falar com você em *off* e você vai conduzir a reunião para levar aquilo a meu favor, né, ou você vai levar um colegiado que vai votar em bloco a meu favor." (Helena - ciências exatas)

> "Muitas reuniões dava a sensação de que a gente tava ali fazendo papel de palhaço, porque na prática o que ia ser deliberado já estava deliberado [...] Tinha a participação, podia falar, podia criticar, mas quando era de votação era de praxe ter essa reuniãozinha, externa." (Luísa - ciências humanas)

Outro grupo percebeu esse processo decisório como centrado no supervisor.

> "Então, ela toma a decisão que ela quer, mas ela respalda por aquela pseudo reunião." (Alice - ciências humanas)

> "Só dela, sempre, tudo. Às vezes ela até pergunta, mas, assim, às vezes você pega ela indefesa e ela até escuta e te dá alguma importância, mas na sequência, para os outros, ela vai falar que a decisão foi ela que pensou aquilo." (Gael - ciências biológicas)

5.2.4.2. Fornecimento de informações

As percepções dos participantes referentes ao fornecimento de informações pela chefia foram diversas. Por um lado, alguns docentes reportaram receber informações e esclarecimentos sobre as decisões tomadas.

> "A gente tem um grupo de WhatsApp[7] do departamento, às vezes, até durante a reunião ele manda 'tão discutindo tal coisa, o que que vocês acham… como acham que devo me posicionar'." (Sofia - ciências biológicas)

Por outro lado, falta de *feedback* e de informações sobre as decisões tomadas também foram referidas.

> "E *feedback*? Ela não dá muito não, mais para falar do que ela fez, que ela tava certa, sempre reforçando o ela, mas, assim, de explicação, ela não é muito disso não." (Gael - ciências biológicas)

5.2.4.3. Relacionamento com a chefia

Parte dos participantes reportou bom relacionamento com a chefia.

> "Ele trata todo mundo da mesma forma, eu nunca vi ele fechar a porta para ninguém." (Davi - ciências biológicas)

> "Ele é muito tranquilo e nesse contexto de se impor muito pouco, no sentido de respeitar a participação de todos, ele é uma pessoa que tem isso de ouvir, é muito boa. Ele aceita muito a gente dar sugestões das coisas" (Manuela - ciências biológicas)

> "Eu tive uma situação séria no ano passado, com uma profissional que trabalha comigo e ela [chefia] foi uma mediadora incrível." (Cecília - ciências biológicas)

Entretanto, outros descreveram dificuldades no relacionamento com a chefia e conflitos.

> "Eu quis trocar de departamento, mas fui corrompida dessa ideia pela chefia do departamento, ela me chamou e falou 'se você trocar, você vai ter problema', para mim isso foi um assédio." (Helena - ciências exatas)

> "Ela é uma pessoa autoritária, uma pessoa que é só o que ela faz que está certo, que acha que ela carrega o mundo nas costas, não dá a mínima e desvaloriza." (Gael - ciências biológicas)

> "Mas a [unidade acadêmica] é conhecida por ser feudos familiares, tanto no sentido de ter famílias lá dentro, quanto no sentido de ter famílias panelinhas. Então, existem situações que a gente vê que 'fulano foi meu colega de turma, então, eu vou escutar mais ele' ou ele vai ter mais voz ou, naturalmente, ele está presente aqui há mais tempo, ele fala mais alto. (...) existem protecionismos lá dentro. (...) Então, eu nunca presenciei o atual diretor fazendo isso, mas a gente sabe que em alguns setores acontece." (Pedro - ciências biológicas)

5.2.4.4. Saúde mental e justiça interacional

A percepção de justiça interacional e suas interrelações com a saúde mental dos professores foram destacadas pelos participantes. Relações conflituosas com colegas de trabalho e/ou com a chefia foram reportadas como causadoras de sofrimento mental.

[7] Aplicativo multiplataforma de mensagens instantâneas e chamadas de voz para smartphones.

“[...] eu fui começar a falar e essa pessoa, um homem, interrompeu, uma manterrupting, aí eu fiquei muito nervosa, gritei, ele gritou por cima. Eu sei que depois daquilo, da reunião, eu fiquei muito chateada e aí eu fui acometida de uma virose, cabeça e pescoço, mas, assim, o que mais ficou comprometido foram os ouvidos [...] Eu fiquei uns 20 dias de cama, eu perdi a fala e a audição, muito simbólico, né?” (Luísa - ciências humanas)

“Eu entrei no sindicato, mas eu não tenho esse perfil, eu entrei porque eu queria entender os discursos, de onde vinha e foi um exercício democrático muito interessante nesse período, mas só que isso me deu uma lucidez que me tirou do conforto, que era da ingenuidade, que era não enxergar essas relações. Daí teve um momento que eu comecei a adoecer muito e eu tive que me fortalecer emocionalmente para me dar conta e afastar um pouco dessas relações. Então, meio que brincar de invisível para sobreviver, mas sem deixar de fazer.” (Laura - ciências exatas)

“Eu faço terapia para trabalhar. Ela [chefia] vai mudando o foco, há momentos que eu represento alguma coisa que ela quer combater. [...] Comigo ela tem uma relação que, eu vou te falar assim, tipo, de desrespeito, ela me ameaça muito.” (Alice - ciências humanas)

5.3. Integração dos Resultados

Seguindo os pressupostos de Creswell e Plano Clark (2017) para reportar os achados de um estudo de métodos mistos do tipo sequencial explanatório, foi elaborada a matriz de integração dos resultados (*joint display*) das fases quantitativa e qualitativa que permitiu comparações visuais entre os achados das duas abordagens (CRESWELL; PLANO CLARK, 2017; MCCRUDDEN; MCTIGUE, 2019). Desse modo, os resultados da fase quantitativa, os achados da fase qualitativa e suas interrelações estão dispostos a seguir nas matrizes representadas nos quadros 3, 4 e 5.

5.3.1. Justiça organizacional distributiva

A baixa justiça distributiva foi associada ao maior risco de baixa realização pessoal (RP=1,23; IC95%=1,02-1,50). Na medida em que a percepção de justiça distributiva está diretamente relacionada às recompensas emocionais e financeiras no trabalho, contexto de trabalho com falta de recompensas financeiras e falta de reconhecimento pelo trabalho desenvolvido por parte dos pares, da instituição e da sociedade, como encontrado na fase qualitativa, podem contribuir para a baixa realização pessoal encontrada nos professores universitários do presente estudo. Além disso, a percepção de injusto provimento, a ausência de estruturas adequadas para o trabalho somada à cobrança por desempenho e produtividade foram características que ajudaram a melhor compreender a associação da baixa justiça distributiva e o maior risco de baixa realização pessoal (quadro 3).

Quadro 3. Relação entre os resultados quantitativos e os achados qualitativos e as inferências do método misto de pesquisa a respeito da percepção de justiça organizacional distributiva

Percepção de Justiça Organizacional DISTRIBUTIVA		
Resultados QUANTITATIVOS	**Achados QUALITATIVOS (Categorias/Subcategorias/Recortes)**	**Inferências do MÉTODO MISTO**
Baixa justiça distributiva Baixa percepção de justiça distributiva associada ao maior risco de: baixa realização pessoal ($RP_{ajustada}$=1,23; p=0,002)	• (Pouca ou nenhuma) Recompensa emotiva • (Incompatibilidade) Recompensa financeira "... muitas vezes eu me sinto um otário, a palavra literalmente é essa. Eu, na verdade, eu sou aquele trouxa… quando perguntam quem é que quer ser representante na câmara de extensão, eu vou lá. Eu sou aquele trouxa, que quando perguntam quem é que quer concorrer a ser representante dos professores adjuntos, eu levanto a mão. O trouxa que tá lá conversando com a população de rua, na rua. Eu sou aquele trouxa que tá lá no bairro e eu sou aquele trouxa que tem 10 anos de universidade e segue sendo Adjunto 1. (...) Então, por exemplo, para eu me cadastrar no programa de pós-graduação, para ter orientandos de mestrado e orientandos de doutorado, eu precisaria parar de fazer o que eu faço e me trancar aqui no meu escritório, de casa, inclusive, porque eu não tenho esse espaço na universidade, e escrever, escrever artigos para serem publicados em revista A1. Então, na verdade, eu me sinto meio idiota." (Artur- ciências humanas) "É aquela coisa, o cara ele quer que eu performe bem e me dá as condições dos recursos para estudar a biofísica da água, básica. Como é que eu vou competir com o cara que está lá fora?" (Bernardo - ciências biológicas) "Quando você está sentindo que não é recompensado, você fica desmotivado. Que é exatamente o contrário do que eu tento fazer, eu tento sempre estar motivada, porque eu percebo que eu estando motivada, os alunos também tem uma outra relação." (Luísa - ciências humanas)	O não reconhecimento profissional e a ausência de estruturas adequadas para o trabalho, somada à cobrança por desempenho e produtividade e o mesmo provimento financeiro para os docentes que assumem diversas funções e para os que cumprem o mínimo exigido foram características relacionadas a um impacto negativo na saúde mental dos docentes e na maior chance de apresentar baixa realização pessoal.

Fonte: Figura do autor

5.3.2. Justiça organizacional processual

A baixa justiça processual foi associada ao maior risco de provável depressão maior (RP=2,09; IC95%=1,40-3,15) e de baixa realização pessoal (RP=1,55; IC95%=1,27-1,89). Na medida em que a justiça processual está relacionada à participação nos processos de tomada de decisão, a percepção de falta de representatividade, o desequilíbrio entre as representações de cada curso/unidade acadêmica, o diferente peso nas votações entre as categorias profissionais, processos decisórios com pouca participação, centrados no supervisor ou em um grupo de colegas próximos ao supervisor, processos reportados pelos participantes como pouco efetivos, falta de clareza e de fiscalização sobre os critérios da progressão na carreira e a aplicação de critérios incompatíveis com a realidade de todos os cursos/*campi* são aspectos que ajudaram compreender a associação encontrada na fase quantitativa entre a baixa justiça processual e o maior risco de provável depressão maior e de baixa realização pessoal (quadro 4).

Quadro 4. Relação entre os resultados quantitativos e os achados qualitativos e as inferências do método misto de pesquisa a respeito da percepção de justiça organizacional processual

Percepção de Justiça Organizacional PROCESSUAL		
Resultados QUANTITATIVOS	**Achados QUALITATIVOS (Categorias/Subcategorias/Recortes)**	**Inferências do MÉTODO MISTO**
Baixa justiça processual Baixa justiça processual e maior risco de apresentar: 1. Provável depressão maior ($RP_{ajustada}$=2,09; p<0,001) 2. Baixa realização pessoal ($RP_{ajustada}$=1,55; p<0,001)	• Processos decisórios • (Falta de) Representatividade • Critérios da política de progressão na carreira não adequada "(...) o colega aqui de dentro do campus colocou na minha progressão que tava muito legal, mas ele sugeria que eu tinha que orientar doutorado, para a próxima progressão. Aí eu olhei e falei 'é sério? Eu não tenho laboratório, na minha área não tem um programa de pós-graduação do nível doutorado e você quer que eu oriente doutorado aonde?." (Helena - ciências exatas) "(...) eles eram critérios que eram muito direcionados para professores da área médica e não para a universidade como um todo. Então eles cobram do professor publicação em determinadas revistas que são A1, que são importantes para a medicina, sei lá, não faz sentido para os outros cursos. Toda a progressão é muito focada em publicação, como se o professor fosse uma máquina de publicar artigo." (Miguel - ciências humanas) "Como o exemplo do Consu, por exemplo, onde os professores titulares tem cadeira assegurada, só que 95% dos professores titulares pertencem a [Unidade Acadêmica 1], de tal forma que a [Unidade Acadêmica 1], ela tem dentro do Consu um peso decisório absurdo." (Artur- ciências humanas) "Tem interesses políticos de alguns grupos específicos, que já estão há mais tempo na universidade, mantém aquilo que eles acham e acabou, vai ser difícil formar maioria. Só que eu entendo, que isso é assim, não que não seja democrático, mas não é representativo." (Théo - ciências exatas) "Me distancia, entendeu? Faz com que eu vá para uma reunião de conselho universitário com meu tablet para ficar respondendo e-mail, faz com que eu assista uma reunião de conselho online fazendo duas tarefas ao mesmo tempo. Aí, eu entro em exaustão, porque multitarefas estressa. [...] cansa o emocional, porque daqui a pouco você fala "não vou mais brincar disso" ou cansa o cognitivo, porque você começa a não prestar atenção." (Pedro - ciências biológicas)	A falta de objetividade e resolutividade, o excesso de discussões, a falta de equilíbrio entre as representações de cada curso/unidade academia, a diferença no peso das votações entre as categorias profissionais, a percepção de decisões tomadas previamente às reuniões e atribuição de pesos discrepantes para as atividades docentes na política de progressão na carreira (pesquisa x ensino x extensão x gestão) tiveram um impacto negativo na saúde mental dos docentes, o que pode afetar o adoecimento mental dos docentes e estar relacionado ao maior risco de provável depressão maior e de baixa realização pessoal.

Fonte: Figura do autor

5.3.3. Justiça organizacional interacional

A baixa justiça interacional foi associada ao maior risco de baixa realização pessoal (RP=1,54; IC95%=1,16-2,05). Na medida em que a justiça interacional se articula às relações no ambiente de trabalho, às estratégias comunicacionais como dar feedback e ao modo como as decisões são tomadas, a falta de informações sobre as decisões tomadas, a ausência de feedback, a tomada de decisão de maneira não-participativa ou que privilegie a opinião de colegas próximos à chefia e o relacionamento conflituoso com o supervisor podem contribuir para a baixa percepção de justiça interacional e, assim, aumentar o risco de baixa realização pessoal do docente (quadro 5).

Quadro 5. Relação entre os resultados quantitativos e os achados qualitativos e as inferências do método misto de pesquisa a respeito da percepção de justiça organizacional interacional

Percepção de Justiça Organizacional INTERACIONAL		
Resultados QUANTITATIVOS	**Achados QUALITATIVOS (Categorias/Subcategorias/Recortes)**	**Inferências do MÉTODO MISTO**
Baixa justiça interacional Baixa justiça interacional e maior risco de baixa realização pessoal ($RP_{ajustada}$=1,54; p=0,002)	• Tomada de decisões não -participativas • (Não) Fornecimento de informações e esclarecimentos sobre as decisões tomadas • Relacionamento conflituoso com a chefia "E aí tem uns que são contra, né, eu sou parte do grupo, que a gente brinca, não é que a gente não é comprada, a gente nem vê a proposta, porque ela entende que a gente não faria. E nesse processo eu tive *burnout*, acho. Teve um dia que eu travei, assim era uma travada que eu não conseguia levantar da cadeira. Eu não chorei, eu não me desesperei, eu fiquei com um vazio, parecia, assim, como se o espírito tinha saído do corpo." (Alice - ciências humanas) "E, na verdade, ela compartilha decisões, mas existe um núcleo de poder ali, não assumido, que decide tudo antes de passar para todo mundo." (Laura - ciências exatas) "A gente já teve uma situação anterior a esta, que um outro chefe de departamento era extremamente… aí sim, ele concentrava as informações, não passava pra frente, ludibriava… e a gente teve bastante debate, bastante discussão e eu cheguei a ficar doente de nervosa, de ver que a coisa não estava sendo bem feita." (Luísa - ciências humanas)	Relações conflituosas com a chefia, tomadas de decisões consideradas não democráticas e ausência de feedback ou espaço para informações e esclarecimentos foram relacionadas a um impacto negativo na saúde mental dos docentes, ao adoecimento e baixa realização pessoal, contribuindo para a compreensão da associação encontrada na fase quantitativa: maior risco de apresentar depressão em docentes com baixa percepção de justiça interacional.

Fonte: Figura do autor

6. DISCUSSÃO

6.1 Síntese dos resultados da fase quantitativa

A prevalência de provável depressão maior entre os participantes foi de 18,3%. As variáveis associadas ao maior risco de depressão foram: sexo feminino, baixa justiça processual, ser vinculado a cursos de ciências exatas, não se professor titular, não exercer outra atividade remunerada, ministrar aulas apenas em programas de graduação e o maior tempo de deslocamento entre local de trabalho e residência.

A prevalência das dimensões do *burnout* foram: alta exaustão emocional, 31%; alta despersonalização, 5,7%; e baixa realização pessoal, 49,1%. As variáveis do contexto do trabalho associadas à exaustão emocional foram: regime de contratação em dedicação exclusiva e não exercer outra atividade remunerada. As variáveis associadas à despersonalização foram: regime de contratação em dedicação exclusiva e baixa justiça interacional. As associadas à baixa realização pessoal foram: maior escolaridade, não ser professor titular, não exercer outra atividade remunerada, tempo de deslocamento para o trabalho superior a 60 minutos, baixa justiças distributiva, processual e interacional.

6.2. Sintomas depressivos

A prevalência de provável depressão maior foi de 18,3% (IC35%=14,2-23,0), maior do que as encontradas em estudos realizados com a população geral ou especificamente com professores universitários. No Brasil, estudos realizados com a coorte do Estudo Longitudinal Brasileiro de Saúde do Adulto (ELSA-Brasil) encontraram prevalência de depressão de 4,2% na população de funcionários de seis instituições públicas de ensino superior (NUNES et al., 2016; SCHMIDT et al., 2015). A Pesquisa Nacional de Saúde 2013 encontrou prevalência na população geral de 7,6% no Brasil e de 8,4% no estado de São Paulo (STOPA et al., 2015). Outro estudo de base populacional na cidade de São Paulo/SP encontrou prevalência de 9,4% (ANDRADE et al., 2012). Com relação aos achados de estudos que avaliaram docentes no Brasil, pesquisa realizada em uma faculdade pública de ciências exatas encontrou prevalência de depressão de 12,5% entre os docentes (FERNANDES et al., 2019). Depressão moderada/grave foi encontrada em 12,1% dos professores de uma universidade pública do Rio Grande do Norte (VIEIRA et al., 2019) e em 8,0% dos professores de uma instituição pública no estado do Piauí (RODRIGUES et al., 2020b).

6.2.1. Características individuais e provável depressão maior

Foram encontradas associações entre provável depressão maior e as variáveis sexo, problemas prévios de saúde e possuir ou não outro trabalho.

O risco de provável depressão maior foi menor entre os participantes do sexo masculino ($RP_{ajustada}$=0,54; IC95%=0,34-0,86). Na população geral, estudos sugerem maior risco de depressão entre indivíduos do sexo feminino (GULLICH; DURO; CESAR, 2016; RAZZAK; HARBI; AHLI, 2019; SILVA et al., 2015, 2017; TENG; HUMES; DEMETRIO, 2005). Estudo conduzido em uma universidade pública do estado de Minas Gerais (NEME; LIMONGI, 2019) e o realizado em instituição pública de ensino do Piauí (RODRIGUES et al., 2020b) corroboram os achados da presente investigação.

O relato de problemas prévios de saúde, que não a depressão, foi associado ao maior risco de depressão ($RP_{ajustada}$=2,86; IC95%=2,11-3,88). Tais achados foram apoiados por resultados como o do estudo conduzido em seis universidades na China que encontrou maior prevalência de depressão entre os professores com histórico de doenças crônicas (SHEN et al., 2014). Problemas crônicos de saúde foram associados a sintomas depressivos em grupo de idosos, em estudo realizado no Rio Grande do Sul (BORGES; DALMOLIN, 2012). Estudos têm identificado que pacientes com história prévias de doenças cardíacas (RAIČ, 2017), de obesidade (JANTARATNOTAI et al., 2017) e de doenças crônicas (AIRAKSINEN et al., 2020; JONES et al., 2020; READ et al., 2017) apresentaram maior risco de depressão.

Possuir outro vínculo de trabalho além da docência na universidade foi associado ao menor risco de depressão ($RP_{ajustada}$=0,26; IC95%=0,16-0,40), dados semelhantes ao de um estudo realizado com professores de todos os níveis de ensino, na cidade de São Paulo/SP, que encontrou associação entre o trabalho exclusivo como professor e o aumento do risco para depressão (ARANTES; LOPES, 2019).

A ausência de associação entre idade e provável depressão maior foi corroborada com achados de outros estudos realizados com professores universitários. Estudo conduzido na Espanha não encontrou associação entre idade e sintomas depressivos (ASENSIO-CUESTA et al., 2019). Outro, realizado com professores de ciências da saúde de uma universidade particular de Minas Gerais também não encontrou essa associação (FERREIRA et al., 2015). Com relação ao estado civil, outros estudos corroboram a não associação com depressão, como a pesquisa realizada com professores de uma universidade pública do Rio Grande do Norte (VIEIRA et al., 2019) e com professores de fonoaudiologia em uma cidade do interior do estado de São Paulo (SERVILHA, 2012). Na população geral, não há consenso entre os estudos sobre a

associação entre estado civil e depressão. Estudo realizado nos Estados Unidos identificou que os indivíduos casados ou morando com parceiro apresentaram menor risco de depressão (CHOI et al., 2020). Já um realizado no Canadá encontrou menor chance entre os solteiros, viúvos e separados (BULLOCH et al., 2017).

Estudos que avaliaram a associação entre depressão e cor da pele trazem dissensos. Um estudo identificou menor risco em indivíduos de pele branca (ANSELMI et al., 2008; BARCELOS-FERREIRA et al., 2009). Já o estudo conduzido com a população geral em Salvador/BA não identificou diferenças entre a cor da pele e o risco de depressão (SANTANA et al., 2007), assim como os realizados, também com a população geral, nos Estados Unidos (CHOI et al., 2020; SCOTT; LASIUK; NORRIS, 2016). No presente estudo, não houve associação entre autodeclaração da cor da pele e provável depressão maior.

Diferentemente de outros estudos que encontram maior risco de depressão entre indivíduos da população LGBTQIA+ (BORGOGNA et al., 2019; DIAMANT; WOLD, 2003; VAN DER STAR; PACHANKIS; BRÄNSTRÖM, 2019; ZIETSCH et al., 2012), não foram encontradas associação entre orientação sexual e provável depressão maior entre os participantes deste estudo.

6.2.2. Aspectos relacionados ao contexto de trabalho e provável depressão maior

As variáveis categoria profissional, área do curso, programa em que ministrava as aulas e tempo de deslocamento apresentaram associação com provável depressão maior.

Ministrar aulas em programas de graduação e de pós-graduação foi associado ao menor risco de depressão ($RP_{ajustada}$=0,61; IC95%=0,40-0,94). Não foram encontrados outros estudos que corroborem ou discordem desse achado, porém estudo realizado com professores do curso de fisioterapia no estado de Goiás identificou melhores índices de qualidade de vida no trabalho entre os docentes que atuavam em programas de pós-graduação (DIAS; CHAVEIRO; PORTO, 2018). Os professores titulares apresentaram menor risco de depressão quando comparados às demais categorias profissionais ($RP_{ajustada}$=0,18; IC95%=0,05-0,61). Foi identificado um único estudo, realizado com docentes de uma universidade da China, que identificou a presença de maiores fontes de estresse ocupacional em professores pertencentes a categorias profissionais iniciais (MENG; WANG, 2018). Essa característica pode ter relação com a maior participação dessa categoria nos processos decisórios da universidade, uma vez que possuem mais acentos no conselho universitário e a maioria dos professores titulares da instituição pertencerem à mesma unidade acadêmica, intensificando o peso de seus votos nas decisões.

Quanto à área de concentração do curso, ser vinculado a cursos de ciências exatas foi associado ao maior risco de depressão ($RP_{ajustada}$=2,39; IC95%=1,35-4,23). Poucos estudos investigaram a diferença entre as áreas de concentração do curso ou encontraram essa diferença no risco. Estudo realizado com professores de uma universidade estadual do México encontrou maior prevalência de depressão entre os professores das áreas de ciências exatas e da saúde (ROMERO; LÓPEZ; BRAVO, 2009). Uma hipótese para o maior risco encontrado nesses participantes se refere à percepção de maior reconhecimento dos professores (e dos cursos) de ciências biológicas e da saúde da universidade, por serem os cursos mais antigos e melhor avaliados da instituição. Outra característica observada nesse grupo de professores foi a maior dificuldade para ingressar nos programas de pós-graduação de seus departamentos, o que impacta negativamente no processo de progressão na carreira docente.

O tempo de deslocamento entre residência e trabalho superior a 60 minutos também foi associado ao maior risco de depressão ($RP_{ajustada}$=1,83; IC95%=1,19-2,80). A exposição a trânsito intenso foi associada a maior risco de transtorno mental comum em estudo realizado na cidade de São Paulo/SP (SOUZA; SILVA, 1998). Na China se observou que indivíduos submetidos a maior estresse no trânsito apresentaram maior prevalência de sintomas depressivos (GEE; TAKEUCHI, 2004). Na Alemanha, o maior risco para depressão foi associado à exposição ao ruído sonoro nas estradas e trens (SEIDLER et al., 2017). Além da exposição a estressores do próprio trânsito, reflete-se também sobre o impacto positivo da possibilidade de aproveitar o tempo utilizado nesse deslocamento em outras atividades, de trabalho ou de lazer. Não foram encontrados estudos sobre o tempo de deslocamento e saúde mental em professores do ensino superior.

6.2.3. Justiça organizacional e provável depressão maior

Nos modelos multivariados da presente investigação não foram identificadas associações entre as dimensões justiça organizacional distributiva e interacional e provável depressão maior, diferentemente de outros estudos que identificaram associações entre depressão e todas as três dimensões de justiça organizacional (ANDERSEN et al., 2019; JUVANI et al., 2016; LEE et al., 2019; YBEMA; VAN DEN BOS, 2010). Entretanto, raros foram os estudos que investigaram tal associação em professores universitários, o que limita a comparação dos resultados de tais estudos com os achados da presente pesquisa.

6.2.3.1. Justiça organizacional processual e provável depressão maior

A baixa justiça processual foi associada ao maior risco de provável depressão maior ($RP_{ajustada}$=2,09; IC95%=1,40-3,15). Esse achado corrobora com os resultados de estudo conduzido por Lang e colaboradores na Alemanha, que identificou correlação positiva entre sintomas depressivos e baixa justiça processual (LANG et al., 2011). Não foram encontrados outros estudos associando a percepção de justiça processual de professores universitários e o risco de depressão.

A justiça processual se articula à participação nos processos decisórios institucionais, à representatividade em instância de gestão e à política de progressão na carreira. Assim, os achados da fase qualitativa do presente estudo contribuíram para compreender a associação encontrada entre baixa justiça processual e provável depressão maior. A baixa justiça processual identificada pelos participantes está intrinsecamente vinculada a aspectos do cotidiano de trabalho descritos pelos professores, como a escassa participação nos processos institucionais de tomada de decisão, limitada representatividade, inequidade relacionada às representações das unidades acadêmicas, privilégios relacionados à maior participação de grupo de colegas mais próximos ao supervisor, os critérios da progressão na carreira e a aplicação de critérios incompatíveis com a realidade dos diferentes cursos/*campi*. Nesse sentido, diversas pesquisas evidenciaram que ter maior participação nos processos decisórios foi associada à maior satisfação no trabalho, o que reduziu o risco de transtornos mentais comuns (ASSUNÇÃO; PIMENTA, 2019) e de *burnout* (FREEBORN, 2001). Nessa mesma direção, Zhang e cols. (2014) destacaram o papel da participação nas tomadas de decisão no bem-estar e na saúde mental dos trabalhadores. Além disso, estudo realizado na Turquia, também com professores universitários, identificou a alta justiça processual como um importante fator para que o professor exponha suas opiniões (TULUBAS; CELEP, 2012). Nesse sentido, os achados qualitativos desse estudo evidenciaram que as barreiras existentes para a participação nos processos de discussão e de decisões institucionais que afetam suas rotinas de trabalho acarretam em impacto negativo na saúde mental desses professores. A falta de diálogo com os representantes das categorias, dos cursos e dos *campi*, a falta de equilíbrio entre os representantes de cada curso/unidade acadêmica nas instâncias superiores e os critérios para progressão na carreira considerados incondizentes com a realidade de todos os docentes, incitam ao docente a ideia de falta de controle sobre os processos e de falta de igualdade de oportunidades, importantes características da justiça processual (LEVENTHAL, 1980), o que

pode ocasionar em sofrimento e adoecimento mental, ampliando a compreensão do maior risco de depressão nesses participantes.

Ainda sobre representatividade e justiça processual, os professores titulares apresentaram menor risco de depressão quando comparados às demais categorias profissionais. Essa associação pode ter relação com a maior participação dessa categoria nos processos decisórios da universidade, uma vez que a análise das entrevistas semiestruturadas evidenciou a percepção de que os professores titulares possuíam maior representatividade nas instâncias decisórias da instituição e que suas opiniões e votos tinham maior peso nessas decisões. Ter a oportunidade de expressar pontos de vistas aos tomadores de decisões aumenta a confiança dos envolvidos nos processos institucionais e, consequentemente, aumenta a aceitação dos resultados. Destaca-se que esse senso de participação afeta a percepção de influência e controle sobre os processos da organização (SHAPIRO; BRETT, 2005).

Ressalta-se a importância das representatividades e da oportunidade de se expressar. Por outro lado, uma característica evidenciada nas entrevistas semiestruturadas foi o excesso de reuniões e do longo tempo de cada reunião, provocando desinteresse, desmotivação e cansaço e podendo desencadear a percepção de não ser genuinamente ouvido. Corroborando esses achados, levantamento realizado com docentes de programas de pós-graduação identificou a participação em longas reuniões como um importante estressor do trabalho docente (LIPP, 2002). Um estudo sobre a participação pública nos processos decisórios realçou a necessidade de minimizar a burocracia dos processos afim de ampliar os espaço para o discurso participativo (SIEGMUND-SCHULTZE et al., 2019). Ter a oportunidade de expressar sua opinião durante o processo de tomada de decisão terá impacto na forma como os professores perceberão os processos como justos ou não, e, consequentemente, no comprometimento com a universidade e na proteção à saúde mental (AMBROSE; ARNAUD, 2005).

6.3. Dimensões do *burnout*

A síndrome de *burnout* foi identificada em 3,5% (IC95%=1,7-6,1) dos participantes. A prevalência de alta exaustão emocional foi de 31% (IC95%=25,9-36,4), de alta despersonalização e 5,4% (IC95%=3,1-8,4) e a de baixa realização pessoal, de 49,1% (IC95%=43,4-54,7). Comparando com dados de outra universidade pública em grande centro urbano no Brasil, estudo realizado com professores universitários da área da saúde, de uma instituição federal no estado do Rio de Janeiro, identificou prevalência de alta exaustão emocional de 26,5%, de alta despersonalização de 30,6% e de baixa realização pessoal de

24,5% (MASSA et al., 2016). Outro, realizado em uma universidade federal em Minas Gerais, encontrou prevalência de 26,2% para exaustão emocional e de 7,8% para despersonalização (ALVES; OLIVEIRA; PARO, 2019). Outro, realizado em uma universidade do Piauí, encontrou prevalência de 32,7% para exaustão emocional, 29,2% para despersonalização e 35,4% para baixa realização pessoal (SILVA et al., 2014). Nesse sentido, os docentes que participaram do presente estudo apresentaram porcentagens semelhantes de exaustão emocional, menor despersonalização e maior porcentagem de baixa realização pessoal.

As altas prevalências de exaustão emocional e de baixa realização pessoal encontradas nesse estudo chamam atenção e suscitam preocupação, uma vez que essas dimensões do *burnout* estão associadas à fadiga, alterações do sono, falta de atenção, pensamento lentificado e instabilidade emocional, com importantes consequências como o aumento do uso abusivo de substâncias, queda na produtividade e na qualidade do trabalho, atrasos, absenteísmo e aumento de acidentes de trabalho, negligências e erros (BENEVIDES-PEREIRA, 2008; COSTA et al., 2013; MASLACH; JACKSON; LEITER, 1997).

6.3.1. Características individuais e dimensões do *burnout*

As variáveis sexo, idade e possuir outra ocupação laboral foram associadas à alta exaustão emocional. À alta despersonalização do trabalho foram associadas as variáveis sexo, prática de atividade física e vivência de eventos produtores de estresse. À baixa realização pessoal foram associadas as variáveis idade, escolaridade e possuir outra ocupação laboral.

6.3.1.1. Características individuais e exaustão emocional

Participantes do sexo masculino apresentaram menor risco de exaustão emocional ($RP_{ajustada}$=0,52; IC95%=0,38-0,71). Corroboram esse achado estudos realizados com professores universitário na Espanha (REDONDO-FLÓREZ et al., 2020), nos Estados Unidos (GOLUB et al., 2008), em Portugal (TELES et al., 2020) e em Minas Gerais/Brasil (ALVES; OLIVEIRA; PARO, 2019). Assim como o maior risco de depressão em participantes do sexo feminino, a percepção do machismo presente no ambiente de trabalho nas universidades identificada na análise da fase qualitativa do presente estudo também permitiu ampliar a compreensão do maior risco de exaustão emocional em participantes do sexo feminino.

Participantes com 60 anos ou mais apresentaram menor risco de exaustão emocional ($RP_{ajustada}$=0,36; IC95%=0,10-0,46). Esse resultado é corroborado por estudo realizado com

professores universitários da área médica na Holanda, que identificou maior risco de exaustão emocional entre os docentes mais novos (TIJDINK; VERGOUWEN; SMULDERS, 2014). Profissionais mais experientes tendem a apresentar maior repertório de habilidades para lidar com as demandas e dificuldades do trabalho (GAVISH; FRIEDMAN, 2010).

Possuir outra ocupação profissional também foi associado ao menor risco de exaustão emocional ($RP_{ajustado}$=0,35; IC95%=0,25-0,49). Não foram encontrados outros estudos com docentes para que possam ser discutidos consensos ou dissensos a respeito desses achados. Uma explicação possível pode estar no fato de que ter outro emprego além da docência na universidade se configura uma fonte de prazer gratificante mitigando, assim, o estresse e tensões emocionais vividas na instituição (JEHAN; KHAN; ARIF, 2019).

6.3.1.2. Características individuais e despersonalização

Participantes do sexo masculino apresentaram maior risco de despersonalização ($RP_{ajustada}$=3,76; IC95%=1,00-14,05). Estudo realizado na costa oeste dos Estados Unidos com professores universitários corrobora esse achado (LACKRITZ, 2004). Em contrapartida, estudo realizado na Espanha, com professores universitários, não encontrou associação (REDONDO-FLÓREZ et al., 2020), assim como também não foi identificada em professores de universitários dos cursos de medicina da Holanda (TIJDINK; VERGOUWEN; SMULDERS, 2014) e em professores de uma universidade pública de Minas Gerais (ALVES; OLIVEIRA; PARO, 2019).

6.3.1.3. Características individuais e realização pessoal

Estiveram associadas ao menor risco de apresentar baixa realização pessoal as seguintes variáveis: possuir outro trabalho ($RP_{ajustada}$=0,87; IC95%=0,78-0,97) e ter 60 anos ou mais ($RP_{ajustada}$=0,81; IC95%=0,66-0,99). Estudo realizado com professores universitários nos Estados Unidos não encontrou associação entre possuir outra ocupação e decepção com o trabalho (GONZALEZ; BERNARD, 2006). Não foram encontrados outros estudos com docentes que refutem ou corroborem os achados referentes a ter ou não outra ocupação remunerada. Ter outra ocupação profissional, como docente em outra instituição ou em sua área de formação, pode amenizar possíveis reações negativas decorrentes da atividade docente na universidade (JEHAN; KHAN; ARIF, 2019).

Em relação ao menor risco encontrado nos participantes com 60 anos ou mais, em dissonância a esse achado, estudo realizado com professores do ensino superior de Portugal não encontrou associação entre idade e baixa realização pessoal (TELES et al., 2020). Associação também não encontrada em estudos realizados com docentes da China (HENG et al., 2020; XU, 2019).

6.3.2. Aspectos relacionados ao contexto de trabalho e dimensões do *burnout*

A dimensão exaustão emocional foi associada ao regime de contratação e à categoria profissional. Regime de contratação foi associado à despersonalização. Categoria profissional e tempo de deslocamento foram associados à baixa realização pessoal.

6.3.2.1. Aspectos relacionados ao contexto de trabalho e exaustão emocional

Não ter dedicação exclusiva à universidade foi associado ao menor risco de exaustão emocional ($RP_{ajustada}$=0,47; IC95%=0,30-0,75). Esses achados são semelhantes aos encontrados em estudo realizado com professores universitários nos Estados Unidos, que identificou menor risco de exaustão em professores com menor carga horária dedicada à universidade e entre aqueles não envolvidos com a gestão, com maior tempo para se dedicar a atividades de pesquisa (PADILLA; THOMPSON, 2016). Estudo realizado com professores universitários da área da saúde de uma instituição federal do estado do Rio de Janeiro não encontrou associação entre o regime de contratação e exaustão emocional (MASSA et al., 2016).

Ser professor titular ($RP_{ajustada}$=0,34; IC95%=0,16-0,75) também foi associado ao menor risco de exaustão emocional. Estudos realizados com professores universitários nos Estados Unidos não encontrou associação entre categoria profissional e exaustão emocional (GONZALEZ; BERNARD, 2006; PADILLA; THOMPSON, 2016).

A área dos cursos na qual o professor ministrava suas aulas não foi associada à exaustão emocional. Esses achados estão em consenso com estudo realizado com professores universitários nos Estados Unidos (PADILLA; THOMPSON, 2016), o realizado com professores de uma universidade pública de Minas Gerais (ALVES; OLIVEIRA; PARO, 2019), o realizado com professores universitários da área da saúde de uma instituição federal do estado do Rio de Janeiro (MASSA et al., 2016) e o realizado com essa população em Portugal (TELES et al., 2020). Não foram encontrados estudos com essa associação.

6.3.2.2. Aspectos relacionados ao contexto de trabalho e despersonalização

Não ter dedicação exclusiva à universidade foi associado ao menor risco de despersonalização ($RP_{ajustada}$=0,10; IC95%=0,03-0,35). Estudo realizado com professores universitários da área da saúde de uma instituição federal do Rio de Janeiro também não encontrou essa associação (MASSA et al., 2016). A análise da fase qualitativa permitiu ampliar a compreensão a respeito da associação entre despersonalização e o regime de contratação encontrada na fase quantitativa. O professor em dedicação exclusiva, devido ao vínculo de trabalho, não pode ser remunerado por atividades realizadas fora da universidade, podendo desencadear reações negativas com o trabalho e atitudes e comportamentos de cinismos com colegas que não são dedicação exclusiva. Lipp (2002) destacou que contratos que exigem dedicação exclusiva são uma relevante fonte de estresse do professor de pós-graduação.

Corroborando os achados da presente investigação, não foram identificados estudos que encontraram associação entre a área do curso à despersonalização do trabalho (ALVES; OLIVEIRA; PARO, 2019; MASSA et al., 2016; TELES et al., 2020).

6.3.2.3. Aspectos relacionados ao contexto de trabalho e realização pessoal

Ser professor titular foi associado ao menor risco de decepção com trabalho ($RP_{ajustada}$=0,56; IC95%=0,48-0,67). Estudo realizado com professores universitários nos Estados Unidos não encontrou associação entre categoria profissional do docente e realização pessoal (GONZALEZ; BERNARD, 2006). Outro estudo, também, realizado nos Estados Unidos, com professores universitários não encontrou diferenças no risco de baixa realização pessoal entre os professores titulares e os não titulares (PADILLA; THOMPSON, 2016). Estudos realizados em universidades da Índia também não encontraram essa associação (AZEEM; NAZIR, 2008; HASAN et al., 2019), assim como o estudo realizado nos Estados Unidos (AU; ELIZONDO; ROTH, 2017). Já o estudo realizado com professores universitários da Ucrânia encontrou tendência de redução da decepção com o trabalho mediante o aumento do tempo como docente (PEREPELIUK; PENZAI; PIKOVETS, 2019).

Corroborando os achados da presente investigação, não foram encontrados estudos que associassem a área do curso ao que o professor era vinculado à baixa realização pessoal (ALVES; OLIVEIRA; PARO, 2019; TELES et al., 2020).

6.3.3. Justiça organizacional e dimensões do *burnout*

Foram encontradas associações entre baixa realização pessoal e baixa justiça distributiva, processual e interacional. Apenas a baixa justiça interacional foi associada a despersonalização. Não houve associação entre exaustão emocional e justiça organizacional.

6.3.3.1. Justiça organizacional e exaustão emocional

Não houve associação entre exaustão emocional e as dimensões de justiça organizacional.

Em dissonância aos achados dessa investigação, estudo realizado com professores universitários na Espanha identificou associação entre exaustão emocional e recursos insuficientes para realizar o trabalho (NAVARRO; MAS; JIMÉNEZ, 2010). Estudo realizado em universidade privada no centro-oeste do Brasil também encontrou associação entre baixa justiça distributiva e interacional e exaustão emocional (SOUSA; MENDONÇA, 2009). Estudo realizado com professores de uma universidade da Bélgica encontrou menor risco de exaustão emocional entre os professores com alta justiça distributiva (BAUWENS et al., 2019).

Com exceção do estudo realizado na Bélgica, os demais foram conduzidos em universidades particulares, o que pode explicar essa dissonância. Professores de instituições privadas podem experienciar exaustão emocional devido ao esforço investido em suas atividades, por vezes incompatíveis com a remuneração recebida, somado ao possível estresse vinculado à ameaça de redução de carga horária ou possibilidade de demissão. Bauwens & cols. (2019) apontaram que os participantes da pesquisa trabalhavam e publicavam trabalhos mais sozinhos do que de forma coletiva e que indivíduos que trabalham mais individualmente tendem a ser mais sensíveis à justiça distributiva do que aqueles que trabalham em equipe, o que também pode explicar a dissonância dos achados.

6.3.3.2. Justiça organizacional e despersonalização

A injustiça interacional foi associada ao maior risco de despersonalização do trabalho ($RP_{ajustada}$=9,86; IC95%=4,16-23,37). Em consonância com esses achados, estudo realizado com professores de uma universidade da Bélgica encontrou menor risco de despersonalização entre os professores com alta justiça interacional (BAUWENS et al., 2019).

6.3.3.2.1. Justiça organizacional interacional e despersonalização

Apesar da baixa prevalência de despersonalização (5,4%), chama a atenção sua associação com baixa justiça interacional. A relação com a chefia e as formas como essa toma as decisões apresentaram associação com a despersonalização.

Estudo conduzido com professores universitários da Tunísia também identificou maior risco de despersonalização entre os profissionais que mantinham relacionamentos ruins com a chefia (CHENNOUFI et al., 2012). Outro, realizado no centro-oeste do Brasil encontrou a baixa justiça interacional como a principal preditora de despersonalização em professores de uma universidade particular (SOUSA; MENDONÇA, 2009).

As análises da fase qualitativa da presente pesquisa ajudaram a ampliar a compreensão a respeito da associação entre despersonalização e baixa justiça interacional. A despersonalização é classicamente caracterizada como um endurecimento afetivo em relação ao trabalho e atitudes de cinismo com colegas e alunos (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001) e a justiça interacional se refere ao relacionamento interpessoal entre os professores e seus supervisores/chefias, sendo uma importante variável para entender as reações de indivíduos a decisões e ações das organizações (BIES, 2005). Nesse estudo, entrevistas semiestruturas permitiram inferir que não ser tratado com respeito e dignidade pelo supervisor, a ausência de *feedback* e de informações sobre as decisões tomadas, a tendência de tomar decisões baseadas em interesses próprios e de favorecer professores devido a afinidades pessoais podem contribuir para a despersonalização.

6.3.3.3. Justiça organizacional e realização pessoal

Foram associadas ao maior risco de baixa realização pessoal a percepção de baixa justiça distributiva ($RP_{ajustada}$=1,23; IC95%=1,02-1,50), processual ($RP_{ajustada}$=1,55; IC95%=1,27-1,89) e interacional ($RP_{ajustada}$=1,54; IC95%=1,16-2,05). Em consonância a esses achados, estudo realizado com professores em cinco universidades da China identificou correlação positiva entre baixa realização pessoal com o trabalho e as três dimensões de justiça organizacional (LI, 2014). Outro estudo, realizado com trabalhadores da Suécia, também encontrou associação positiva entre injustiça organizacional e baixa realização pessoal (LILJEGREN; EKBERG, 2008).

6.3.3.3.1. Justiça organizacional distributiva e realização pessoal

Na fase qualitativa do presente estudo, os professores destacaram que a inequidade na remuneração se articula à baixa realização pessoal. Os participantes descreveram como injusta a distribuição de tarefas e de salários entre os docentes que além de suas funções como professores assumiam atividades de gestão e/ou extensão, em comparação aos que cumpriam as exigências mínimas do cargo. Outro ponto importante se refere à necessidade de muitos em diminuir suas cargas horárias de pesquisa e ensino, atividades que geram motivação e senso de recompensa no professor, para assumir a gestão universitária.

Corroborando esses achados, estudo realizado em uma universidade privada no centro-oeste do Brasil identificou que a baixa justiça distributiva aumentou a chance dos professores desenvolverem características de esgotamento profissional (SOUSA; MENDONÇA, 2009). Estudo realizado em uma universidade pública do Rio Grande do Norte encontrou maior prevalência de sofrimento emocional entre os professores que, além de suas atividades de ensino, estavam envolvidos com cargos de gestão (VIEIRA et al., 2019). Estudo realizado em uma universidade pública de Minas Gerais, identificou maior prevalência de transtornos mentais comuns entre os professores que percebiam realizar mais esforço no trabalho em relação aos seus pares (FERREIRA et al., 2015). Achados semelhantes ao do estudo realizado com professores universitários do Canadá (FERGUSON; FROST; HALL, 2012). Estudo realizado com professores do ensino superior público no estado do Espírito Santo identificou associação entre a percepção de justiça distributiva, especialmente em relação a remuneração, e o aumento do comprometimento com a organização (JESUS; ROWE, 2015).

Somada a inequidade da remuneração, descrita na fase qualitativa da presente investigação, há também a exigência de produtividade e a falta de estrutura para o desenvolvimento dos trabalhos. Estudo realizado com professores do curso de Enfermagem de uma instituição pública do estado do Piauí destacou a falta de infraestrutura e a desvalorização do ensino como desafios à prática docente (FONTES et al., 2019). Estudo realizado em uma universidade pública de Minas Gerais identificou a desvalorização da atividade docente como uma das vivências associadas ao sofrimento docente e o orgulho e identificação com o trabalho, associadas ao prazer em ser professor (VILELA; GARCIA; VIEIRA, 2013). Estudo realizado em uma universidade estadual do estado da Bahia também destacou a percepção de desvalorização, relacionado à falta de reconhecimento social e do *status* profissional da carreira (SILVA; RIBEIRO; LIMA, 2019). Outros pesquisadores também discutiram a desvalorização docente e da produção científica por parte da sociedade e de governantes (CARVALHO, 2020;

LUCYK; GRAUPMANN, 2017). Os participantes do presente estudo frequentemente compararam a estrutura de trabalho de sua instituição a de outras universidades e a semelhante exigência por produtividade. Teóricos da justiça distributiva ressaltam a importância dos processos de comparação social na avaliação da satisfação com os resultados (GREENBERG; COLQUITT; ZAPATA-PHELAN, 2005) de forma que, independentemente da exigência de produtividade, melhores condições de trabalho, semelhante à de outras instituições de ensino superior, podem aumentar a realização pessoal desses docentes com o trabalho.

O maior risco de baixa realização pessoal pode estar relacionado a não valorização da atividade docente, tanto pelos pares quanto pela sociedade e pela instituição. Um levantamento histórico a respeito do trabalho docente nas instituições de ensino superior apontou para a relação entre a desvalorização da atividade docente e o maior risco de adoecimento (BOSI, 2007). Outro levantamento, realizado com professores de programas de pós-graduação identificou a falta de reconhecimento por parte dos pares como uma das principais fontes de estresse entre esses professores (LIPP, 2002). Greenberg, Colquitt & Zapata-Phelan (2005) ressaltam que, na justiça distributiva, tão importante quanto a equidade na distribuição dos recursos é a alocação de recompensas de acordo com as necessidades de cada trabalhador, ainda que não financeiras. Dessa forma, o aumento no reconhecimento do trabalho desenvolvido pode aumentar a percepção de justiça distributiva e, consequentemente, realização pessoal do professor com o trabalho.

6.3.3.3.2. Justiça organizacional processual e realização pessoal

Baixa justiça processual foi associada à baixa realização pessoal. A investigação qualitativa permitiu ampliar a compreensão sobre essa associação, especialmente em relação aos diferentes pesos atribuídos às atividades docentes e aos critérios estabelecidos para a progressão na carreira. Os participantes ressaltaram o maior peso conferido às atividades de pesquisa e publicações científicas em detrimento das de ensino, gestão e extensão. Corroborando esses achados, estudo realizado em uma universidade nos Estados Unidos identificou maior nível de esgotamento profissional entre os professores que desenvolviam atividades com menor peso na progressão de carreira. Os autores ainda destacaram que atividades de gestão eram vistas como inoportunas aos docentes, uma vez que teriam menores peso para as promoções (PADILLA; THOMPSON, 2016). Outro estudo, realizado com professores universitários na China, identificou o conflito entre pesquisa e ensino como um preditor de baixa realização com o trabalho (HENG et al., 2020). Nesse sentido, um

levantamento sobre a docência no ensino superior público no Brasil ressaltou a maior valorização à pesquisa do que ao ensino na pontuação para ascensão na carreira. Maior valorização essa que ocorre, principalmente, através da mensuração da produtividade do professor por meio da quantidade de publicações no meio científico, de tal modo que os professores tendem a investir mais em ações direcionadas à pesquisa do que em ações que visem aprimorar práticas de ensino (LIMA, 2015). Características essas que tem contribuído para a desvalorização da atividade de ensino, tema também destacado pelos participantes na fase qualitativa da presente pesquisa.

A diferença da valorização e peso das atividades docentes adotados como critérios para progressão na carreira realçam importantes características da justiça processual como a falta de igualdade de oportunidades e a definição de critérios para a progressão sem considerar o máximo de informações e opiniões, buscando minimizar falhas no processo (LEVENTHAL, 1980). Características que podem desencadear em baixa realização pessoal.

6.3.3.3.3. Justiça organizacional interacional e realização pessoal

A relação com a chefia e as formas como essa toma as decisões apresentaram associação com a baixa realização pessoal. Corroborando esse achado, estudo realizado com professores universitários no Paquistão identificou que as relações de confiança, com um sistema de comunicação aberto, mediam as percepções de justiça processual (JABEEN et al., 2019). Ou seja, relações baseadas no diálogo e no respeito podem mediar a percepção de representatividade e responsabilidade nas tomadas de decisões que afetam diretamente suas rotinas de trabalho. Estudos realizados com professores universitários na China identificou que uma boa relação com a chefia, baseada no suporte e no diálogo, é capaz de amenizar o conflito existente entre se dedicar mais à pesquisa ou ao ensino e a baixa realização pessoal (HENG et al., 2020; XU, 2019). Estudo conduzido com professores universitários da Tunísia identificou maior risco de decepção com o trabalho entre os profissionais que mantinham relacionamentos ruins com a chefia (CHENNOUFI et al., 2012). Outro, realizado com professores universitários do estado de Santa Catarina identificou que os relacionamentos baseados em favorecimentos e em interesses pessoais eram os principais aspectos envolvidos na distribuição de oportunidades e gratificações e acarretavam em elevada percepção de injustiça organizacional (KANAN; ZANELLI, 2012).

A análise da fase qualitativa dessa pesquisa ajudou a ampliar a compreensão a respeito da associação entre justiça processual e realização pessoal. Ser tratado com desrespeito,

descrédito e insultos pela chefia/gestor, não receber *feedback* ou informações sobre as decisões tomadas, a tendência de alguns supervisores em tomar decisões baseadas em interesses próprios e de favorecer professores devido a afinidades pessoais podem contribuir para a baixa realização pessoal, uma vez que vão em sentido oposto às características que regem a justiça interacional, como: comunicação clara ao implementar procedimentos de tomada de decisão; fornecimento de explicações adequadas sobre o processo de tomada de decisão; e o tratamento digno e respeito ao subordinado (BIES, 2005). Essa associação, baixa justiça interacional e baixa realização pessoal, pode desencadear reações emocionais negativas, como tristeza, frustração e raiva, que podem resultar em atitudes negativas no trabalho, como a queda no comprometimento com o trabalho, absenteísmos e até culminar em pedidos de demissões (LEINEWEBER et al., 2020).

7. FORÇAS E LIMITAÇÕES DO ESTUDO

A presente pesquisa possui pontos fortes e limitações que devem ser considerados. Entre os pontos fortes, destaca-se o uso de métodos mistos de pesquisa, composto pela realização de fase quantitativa e qualitativa e pela integração dos resultados dessas duas abordagens, possibilitando compreender em maior profundidade e abrangência o fenômeno estudado, maximizando os pontos fortes e minimizando as fraquezas de cada abordagem metodológica (DENZIN, 1989). A pesquisa incluiu docentes de cursos de diversas áreas (ciências humanas, biológicas e exatas), de cursos localizados em vários municípios, com realidades socioeconômicas distintas, abrangendo a análise de diferentes contextos do trabalho docente, evitando o foco na percepção de docentes de apenas uma área específica. Além disso, o estudo investigou variáveis que podem ser confundidores quando se considera desfechos em saúde mental, como os eventos de vida relacionados ao estresse que são associados ao maior risco de depressão. Com relação à análise estatística, um ponto forte da pesquisa é ter utilizado a regressão de Poisson com variância robusta para estimar as associações entre as variáveis de exposição e de desfechos, ao invés de modelos de regressão logística, mais comumente utilizados e que fornecem como medida de associação o *odds ratio*. Devido à alta prevalência de sintomas depressivos graves e das dimensões de *burnout* encontradas, haveria maior probabilidade de superestimar as associações se tivesse sido aplicado os modelos de regressão logística que fornecem como medida o *odds ratio* (COUTINHO; SCAZUFCA; MENEZES, 2008).

Como limitações, ressalta-se o delineamento transversal utilizado na fase quantitativa do estudo, que dificulta a identificação de relações de causa e efeito entre as variáveis de exposição e os desfechos investigados. Além da possibilidade de ter ocorrido causalidade reversa, ou seja, os participantes com depressão podem ter uma percepção superestimada dos estressores do ambiente de trabalho e afetar suas percepções sobre justiça organizacional. As prevalências estimadas para sintomas depressivos e *burnout* podem ter sido subestimadas, uma vez que os trabalhadores afastados do trabalho não foram avaliados. Em relação à fase qualitativa, destaca-se a necessidade da realização das entrevistas por via remota, por motivos sanitários relacionados à pandemia da COVID-19, de forma que percepções da comunicação não-verbal podem ter sido afetadas. Outra limitação se refere ao fato de as entrevistas terem sido conduzidas por profissional que trabalha na mesma instituição que os professores entrevistados. Ainda que entrevistador e entrevistados não se conhecessem previamente, o fato de ser da mesma instituição pode ter afetado algumas

respostas, no sentido de os entrevistados fornecerem respostas socialmente mais aceitas, em especial, por ter sido investigada a percepção de justiça organizacional, tema que pode causar desconforto ou constrangimento.

8. CONCLUSÃO E IMPLICAÇÕES PRÁTICAS

A alta prevalência de provável depressão maior, de exaustão emocional e de baixa realização pessoal encontrada nos professores universitários causam grande preocupação, uma vez que esses sintomas tem importantes repercussões para os professores, alunos e para as instituições de ensino superior como a queda da capacidade produtiva, aumento de negligências e erros no trabalho, dificuldade em cumprir horários e metas, absenteísmo, prejuízo nas relações pessoais, desmotivação, desinteresse e queda na qualidade do trabalho (BENEVIDES-PEREIRA, 2008; COSTA et al., 2013; MASLACH; JACKSON; LEITER, 1997; TRIGO; TUNG; HALLAK, 2007; VERMUNT; STEENSMA, 2005).

O presente estudo identificou aspectos relacionados ao contexto de trabalho docente que afetam o risco de provável depressão maior e das dimensões do *burnout*. Ações que ofereçam: equidade de oportunidades para o docente expressar suas opiniões e pontos de vista e participar dos processos de decisões institucionais que afetam suas rotinas de trabalho; definições de critérios se considerando o máximo de informações e opiniões; clareza na comunicação sobre a implementação de procedimentos; tratamento igualitário, digno e respeito ao subordinado; e reconhecimento do trabalho desenvolvido podem ser benéficas para a instituição e seus funcionários.

Desta forma, sugere-se a implementação na instituição de ações direcionadas para justiça organizacional, que podem ter impacto para melhorar a saúde mental dos docentes e mitigar suas consequências: (1) criar espaços na universidade para acolhimento dos profissionais em sofrimento mental, incluindo ações que contribuam para a redução dos estigmas relacionados à depressão e ao *burnout;* (2) elaborar estratégias para aumentar a participação nos processos de tomada de decisão institucionais, por exemplo, a rotatividade dos docentes em cargos de gestão e na participação nas comissões da universidade; (3) criar espaços para que os docentes possam debater suas relações de trabalho; (4) discutir os critérios de progressão na carreira considerando a realidade de cada *campi* e atividades de gestão e extensão universitária; (5) criar boletins informativos para divulgar de forma clara os eventos decisórios, formas de participação e seus resultados; e (6) treinamento para supervisores e gestores, em moldes de educação permanente e continuada, nos princípios da justiça organizacional, em técnicas de liderança, relacionamento interpessoal e comunicação não-violenta.

Cabe destacar a alta prevalência de baixa realização pessoal com o trabalho, maior do que as descritas em outros estudos realizados com professores universitários, e sua associação estatisticamente significativas com as dimensões de justiça organizacional. Ações que

aprimorem a justiça organizacional podem contribuir para aumentar a realização pessoal e, consequentemente, mitigar reações e comportamentos negativos a ela associados.

Pesquisas futuras devem investigar o impacto de ações relacionadas ao contexto de trabalho sobre a saúde mental de professores universitários, identificado barreiras e facilitadores para implementação dessas ações e aspectos que afetam a sustentabilidade ao longo do tempo de tais medidas. Nesse sentido, a realização de estudos utilizando os postulados da pesquisa de implementação podem ser de grande valor.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS*

1. ABBAS, S. G.; ROGER, A. **The impact of work overload and coping mechanisms on different dimensions of stress among university teachers**. 24e congrès de l'@GRH à Paris. **Anais**...Association de Gestion des Ressources Humaines, 2013

2. AGUILAR, L. E.; FRANÇA, E. N. Los cambios de gobierno en Argentina y Brasil y sus efectos en las políticas públicas de educación superior. **Universidades**, v. 71, n. 85, p. 53–64, 2020.

3. AIRAKSINEN, J. et al. Connectivity of depression symptoms before and after diagnosis of a chronic disease: A network analysis in the U.S. Health and Retirement Study. **J. Affect. Disord.**, v. 266, p. 230–234, 2020.

4. ALFONSSON, S.; MAATHZ, P.; HURSTI, T. Interformat reliability of digital psychiatric self-report questionnaires: a systematic review. **J. Med. Internet Res.**, v. 16, n. 12, p. e268, 2014.

5. ALVES, P. C.; OLIVEIRA, A. DE F.; PARO, H. B. M. S. Quality of life and burnout among faculty members: How much does the field of knowledge matter? **PLoS One**, v. 14, n. 3, p. e0214217, 2019.

6. AMBROSE, M. L.; ARNAUD, A. Are Procedural Justice and Distributive Justice Conceptually Distinct? In: GREENBERG, J.; COLQUITT, J. A. (Eds.). . **Handbook of organizational justice**. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates, 2005. p. 59–84.

7. ANDERSEN, L. P. S. et al. Depressive Symptoms Following Work-Related Violence and Threats and the Modifying Effect of Organizational Justice, Social Support, and Safety Perceptions. **J. Interpers. Violence**, v. 36, p. 7110–7135, 2019.

8. ANDERSSON, G.; RITTERBAND, L. M.; CARLBRING, P. Primer for the assessment, diagnosis and delivery of Internet interventions for (mainly) panic disorder. Lessons learned from our research groups. **Clin. Psychol.**, v. 12, n. 1, p. 1–8, 2008.

9. ANDIFES. **Lei Orgânica das Universidades Públicas Federais - Proposta de um anteprojeto de lei.** Rio de Janeiro. Associação Nacional dos Dirigentes de Instituições Federais de Ensino Superior, 2002.

10. ANDRADE, L. H. et al. Mental Disorders in Megacities: Findings from the São Paulo Megacity Mental Health Survey, Brazil. **PLoS One**, v. 7, n. 2, p. e31879, 2012.

11. ANDREA, H. et al. Anxiety and depression in the working population using the HAD Scale. **Soc. Psychiatry Psychiatr. Epidemiol.**, v. 39, n. 8, p. 637–646, 2004.

12. ANSELMI, L. et al. Prevalência e determinantes precoces dos transtornos mentais comuns na coorte de nascimentos de 1982, Pelotas, RS. **Rev. Saúde Públ.**, v. 42, n. suppl 2, p. 26–33, 2008.

13. APA. **Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais: DSM-5**. 5ª ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.

14. ARANTES, A. E. DA S.; LOPES, S. R. DE A. Sintomatologia depressiva em docentes e suas possíveis consequências no tocante à qualidade de vida. **Psicol. Saude Debat.**, v. 5, n. 2, p. 24–42, 2019.

15. ARAÚJO, T. M.; CARVALHO, F. M. Condições de trabalho docente e saúde na Bahia: estudos

* De acordo com a Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT NBR 6023).

epidemiológicos. **Educ. Soc.**, v. 30, n. 107, p. 427–449, 2009.

16. ASA, F. T.; LASEBIKAN, V. O. Mental Health of Teachers: Teachers' Stress, Anxiety and Depression among Secondary Schools in Nigeria. **Int. Neuropsychiatr. Dis. J.**, p. 1–10, 2016.

17. ASENSIO-CUESTA, S. et al. Robustness and findings of a web-based system for depression assessment in a university work context. **Int. J. Environ. Res. Public Health**, v. 16, n. 4, 2019.

18. ASSMAR, E. M. L.; FERREIRA, M. C.; SOUTO, S. O. Justiça organizacional: uma revisão crítica da literatura. **Psicol.: Reflex. Crít.**, v. 18, n. 3, p. 443–453, 2005.

19. ASSUNÇÃO, A. Á.; PIMENTA, A. M. Satisfação no trabalho do pessoal de enfermagem na rede pública de saúde em uma capital brasileira. **Ciênc. saúde coletiva** , v. 25, n. 1, p. 169–180, 2019.

20. AU, J.; ELIZONDO, R. A.; ROTH, D. R. Surgeon Burnout among American Pediatric Urologists. **Urol. Pract.**, v. 4, n. 3, p. 264–268, 2017.

21. AZEEM, S. M.; NAZIR, N. A. A Study of Job Burnout among University Teachers. **Psychol. Dev. Soc.**, v. 20, n. 1, p. 51–64, 2008.

22. BARCELOS-FERREIRA, R. et al. Clinically significant depressive symptoms and associated factors in community elderly subjects from Sao Paulo, Brazil. **Am. J. Geriatr. Psychiatry**, v. 17, n. 7, p. 582–590, 2009.

23. BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

24. BATISTA, J. B. V. et al. Transtornos mentais em professores universitários: estudo em um serviço de perícia médica. **J. Res.: Fundam. Care. Online**, v. 8, n. 2, p. 4538–4548, 2016.

25. BAUWENS, R. et al. Performance management fairness and burnout: implications for organizational citizenship behaviors. **Stud. High. Educ.**, v. 44, n. 3, p. 584–598, 2019.

26. BEDFORD, J. et al. COVID-19: towards controlling of a pandemic. **Lancet**, v. 395, n. 10229, p. 1015–1018, 2020.

27. BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. **Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador**. 3rd. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

28. BERNARDO, M. H. Produtivismo e precariedade subjetiva na universidade pública: o desgaste mental dos docentes. **Psicol. Soc.**, v. 26, p. 129–139, 2014.

29. BIES, R. J. Are Procedural Justice and Interactional Justice Conceptually Distinct? In: GREENBERG, J.; COLQUITT, J. A. (Eds.). **Handbook of organizational justice**. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates, 2005. p. 85–112.

30. BIES, R. J.; TRIPP, T. M. The use and abuse of power: Justice as social control. In: CROPANZANO, R.; KAMAR, K. M. (Eds.). **Organizational politics, justice, and support: Managing social climate at work**. Westport: Quorum Books, 1995. p. 131–145.

31. BOOTH-KEWLEY, S.; LARSON, G. E.; MIYOSHI, D. K. Social desirability effects on computerized and paper-and-pencil questionnaires. **Comput. Hum. Behav.**, v. 23, n. 1, p. 463–477, 2007.

32. BORGES, D. T.; DALMOLIN, B. M. Depressão em Idosos de uma Comunidade assistida pela Estratégia de Saúde da Família em Passo Fundo, RS. **Rev. Bras. Med. Fam. Comunidade**, v. 7, n. 23, p. 75–82, 2012.

33. BORGES, R. S.; LAUXEN, I. G. Burnout e fatores associados em docentes da Universidade Federal do Rio de Janeiro. **Saúde em Redes**, v. 2, n. 1, p. 97–116, 2016.

34. BORGOGNA, N. C. et al. Anxiety and depression across gender and sexual minorities: Implications for transgender, gender nonconforming, pansexual, demisexual, asexual, queer, and questioning individuals. **Psychol. Sex. Orientat. Gend. Divers.**, v. 6, n. 1, p. 54–63, 2019.

35. BORSOI, I. C. F. Trabalho e produtivismo: saúde e modo de vida de docentes de instituições públicas de Ensino Superior. **Cad. Psicol. Soc. Trab.**, v. 15, n. 1, p. 81–100, 2012.

36. BOSI, A. P. A precarização do trabalho docente nas instituições de ensino superior do Brasil nesses últimos 25 anos. **Educ. Soc.**, v. 28, n. 101, p. 1503–1523, 2007.

37. BOTTONI, A.; SARDANO, E. DE J.; COSTA FILHO, G. B. DA. Uma breve história da Universidade no Brasil: de Dom João a Lula e os desafios atuais. In: COLOMBO, S. S. (Ed.). **Gestão Universitária: Os Caminhos para a Excelência**. 1ª ed. Porto Alegre: Penso, 2013.

38. BOWERS, T. Teacher Absenteeism and Ill Health Retirement: A review. **Camb. J. Educ.**, v. 31, n. 2, p. 135–157, 2001.

39. BRADLEY, J. Methodological issues and practices in qualitative research. **Libr. Q.**, v. 63, n. 4, p. 431–449, 2020.

40. BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. 1988.

41. BRASIL. Lei nº9.394, de 20 de dezembro de 1996. 1996.

42. BRASIL. Decreto nº 5.773, de 09 de maio de 2006. 2006.

43. BRASIL. Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012. 2012.

44. BRASIL. Lei n.12.863, de 24 de setembro de 2013. 2013 a.

45. BRASIL. Portaria Nº 554, de 20 de junho de 2013 . 2013 b.

46. BRASIL. Lei nº13.979, de 6 de fevereiro de 2020. 2020 a.

47. BRASIL. Medida Provisória nº 1.021, de 30 de dezembro de 2020. 2020 b.

48. BROTHERIDGE, C. M. The Role of Fairness in Mediating the Effects of Voice and Justification on Stress and Other Outcomes in a Climate of Organizational Change. **Int. J. Stress Manag.**, v. 10, n. 3, p. 253–268, 2003.

49. BRUNSTING, N. C.; SRECKOVIC, M. A.; LANE, K. L. Special Education Teacher Burnout: A Synthesis of Research from 1979 to 2013. **Educ. Treat. Child.**, v. 37, n. 4, p. 681–711, 2014.

50. BULLOCH, A. G. M. et al. The depression and marital status relationship is modified by both age and gender. **J. Affect. Disord.**, v. 223, p. 65–68, 2017.

51. CAHÚ, G. P. R. et al. Produção científica em periódicos online acerca da prática do assédio moral: uma revisão integrativa. **Rev. Gaucha Enferm.**, v. 32, n. 3, p. 611–619, 2011.

52. CALLEGARI, J. **Bioestatística: princípios e aplicações.** Porto Alegre: Artmed, 2003.

53. CAMPOS, E. V.; CARVALHO, A. M. A.; SOUZA, A. S. Adoecimento docente de uma instituição pública federal de ensino superior: uma análise de atestados médicos de saúde. **Rev. Ibero-Am. Hum. Cienc. Educ.** , v. 7, n. 7, p. 1–14, 2021.

54. CANSOY, R. The Relationship between School Principals' Leadership Behaviours and Teachers' Job Satisfaction: A Systematic Review. **Int. Educ. Stud.**, v. 12, n. 1, 2019.

55. CAPONE, V.; JOSHANLOO, M.; PARK, M. S. A. Burnout, depression, efficacy beliefs, and work-related variables among school teachers. **Int. J. Educ. Res.**, v. 95, p. 97–108, 2019.

56. CAPONE, V.; PETRILLO, G. Teachers' perceptions of fairness, well-being and burnout: A contribution to the validation of the Organizational Justice Index by Hoy and Tarter. **Int. Journal Educational Management**, v. 30, n. 6, p. 864–880, 2016.

57. CARLOTTO, M. S. et al. Avaliação e Interpretação do Mal-estar Docente: Um Estudo Qualitativo sobre a Síndrome de Burnout. **Rev. Mal-Estar Subj.**, v. 13, n. 1–2, p. 195–220, 2013.

58. CARLOTTO, M. S.; CÂMARA, S. G. Análise fatorial do Maslach Burnout Inventory (MBI) em uma amostra de professores de instituições particulares. **Psicol. Estud.**, n. 9, p. 499–505, 2004.

59. CARVALHO, S. R. A decadência ideológica da burguesia e a desvalorização da produção científica nacional. **Cad. GPOSSHE (Online)**, v. 3, n. 1, p. 130–143, 2020.

60. CEZAR-VAZ, M. R. et al. Mental Health of Elementary Schoolteachers in Southern Brazil: Working Conditions and Health Consequences. **Sci. World J.**, p. 1–6, 2015.

61. CHAHROUR, M. et al. A Bibliometric Analysis of COVID-19 Research Activity: A Call for Increased Output. **Cureus**, v. 12, n. 3, 2020.

62. CHEN, N. et al. Systematic review of university teachers' mental health based on SCL-90. **J. Hyg. Res.**, v. 43, n. 6, p. 990–997, 1 nov. 2014.

63. CHENNOUFI, L. et al. Stress and burnout among Tunisian teachers. **Encephale**, v. 38, n. 6, p. 480–487, 2012.

64. CHERNISS, C. Long-term consequences of burnout: An exploratory study. **J. Organ. Behav.**, v. 13, n. 1, p. 1–11, 1992.

65. CHOI, H. et al. Loneliness and depression among adults living on MS Gulf Coast: Individual, interpersonal and community predictors. **Int. J. Soc. Psychiatry**, 2020.

66. CHRISTOPHORO, R.; WAIDMAN, M. A. P. Stress: condições de trabalho em docente universitários. **Ciênc., Cuid. Saúde**, v. 1, n. 1, p. 179–184, 2008.

67. COLQUITT, J. A. Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure. **J. Appl. Psychol.**, v. 6, p. 4, 2001.

68. COOPER, C. L. Mental health, job satisfaction and occupational stress among UK teachers. **Work Stress**, v. 7, n. 3, p. 203–219, 1993.

69. COSTA, L. DA S. T. et al. Prevalência da Síndrome de Burnout em uma amostra de professores universitários brasileiros Brazilian University Professors. **Psicol.: Reflex. Crít.**, v. 26, n. 4, p. 636–642, 2013.

70. COTRIM, P. S.; WAGNER, L. C. Prevalência da síndrome de Burnout em professores de uma instituição de ensino superior . **Ciênc. Mov.**, v. 14, n. 28, p. 61–70, 2012.

71. COUTINHO, L. M. S.; SCAZUFCA, M.; MENEZES, P. R. Metodos para estimar razão de prevalencia em estudos de corte transversal. **Rev. Saúde Públ.**, v. 42, n. 6, p. 992–998, 2008.

72. CRESWELL, J. W. et al. Best practices for mixed methods research in the health sciences. **Qual.**

Soc. Work., v. 12, n. 4, p. 541–545, 2013.

73. CRESWELL, J. W. **Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches**. 4. ed. Thousand Oaks: SAGE Publications, 2014.

74. CRESWELL, J. W.; PLANO CLARK, V. L. **Designing and conducting mixed methods research**. 3ª ed. Thousand Oaks: SAGE Publications, Inc., 2017.

75. CROSS, D.; THOMSON, S.; SINCLAIR, A. **Research in Brazil: A report for CAPES.** Clarivate Analytics, 2017.

76. CRUZ, R. M. et al. Saúde docente, condições e carga de trabalho . **Rev. Electrón. Investig. Docencia**, n. 4, p. 147–160, 2013.

77. CRUZ, R. M.; LEMOS, J. C. Atividade docente, condições de trabalho e processos de saúde. **Motrivivência**, n. 24, p. 59–80, 2005.

78. DARABI, M.; MACASKILL, A.; REIDY, L. A qualitative study of the UK academic role: positive features, negative aspects and associated stressors in a mainly teaching-focused university. **J. Furth. High. Educ.**, v. 41, n. 4, p. 566–580, 2017.

79. DENZIN, N. K. **The research act a theoretical introduction to sociological methods**. New Jersey: Prentice-Hall, 1989.

80. DIAMANT, A. L.; WOLD, C. Sexual orientation and variation in physical and mental health status among women. **J. Women's Health**, v. 12, n. 1, p. 41–49, 2003.

81. DIAS, A. C. B.; CHAVEIRO, N.; PORTO, C. C. Qualidade de vida no trabalho de fisioterapeutas docentes no município de Goiânia, Goiás, Brasil. **Cien. Saude. Colet.**, v. 23, n. 9, p. 3021–3030, 2018.

82. DILLMAN, D. A.; SMYTH, J. D.; CHRISTIAN, L. M. **Internet, phone, mail, and mixed-mode surveys : the tailored design method**. 4ª ed. Nova Jersey: Wiley, 2014.

83. ELIAS, M. A.; NAVARRO, V. L. Profissão docente no ensino superior privado: o difícil equilíbrio de quem vive na corda bamba. **Cad. Psicol. Soc. Trab.**, v. 22, n. 1, p. 49–63, 2019.

84. ELOVAINIO, M. et al. Organizational justice at school and its associations with pupils' psychosocial school environment, health, and wellbeing. **Soc. Sci. Med.**, v. 73, n. 12, p. 1675–1682, 2011.

85. ELOVAINIO, M.; KIVIMÄKI, M.; VAHTERA, J. Organizational Justice: Evidence of a New Psychosocial Predictor of Health. **Am. J. Public Health**, v. 92, n. 1, p. 105–108, 2002.

86. ERBE, D. et al. Interformat reliability of the patient health questionnaire: Validation of the computerized version of the PHQ-9. **Internet Interv.**, v. 5, p. 1–4, 2016.

87. FAN, W.; YAN, Z. Factors affecting response rates of the web survey: A systematic review. **Comput. Hum. Behav.**, v. 26, p. 132–139, 2010.

88. FATT, C. K.; KHIN, E. W. S.; HENG, T. N. The Impact of Organizational Justice on Employee's Job Satisfaction: The Malaysian Companies Perspectives. **Am. J. Econ. Bus. Admin.**, v. 2, n. 1, p. 56–63, 2010.

89. FÁVERO, M. DE L. DE A. A universidade no Brasil: das origens à Reforma Universitária de 1968. **Educ. Rev.**, v. 28, p. 17–36, 2006.

90. FERGUSON, K.; FROST, L.; HALL, D. Predicting Teacher Anxiety, Depression, and Job Satisfaction. **Int. J. Teach. Learn.**, v. 8, n. 1, p. 27–42, 2012.

91. FERNANDES, I. M. C. et al. Anxiety, depression and stress among employees of a public higher education institution in São Paulo, Brazil. **Rev. Bras. Med. Trab.**, v. 17, n. 4, p. 530–536, 2019.

92. FERNANDES, M. H.; ROCHA, V. M. Impact of the psychosocial aspects of work on the quality of life of teachers. **Rev. Bras. Psiquiatr.**, v. 31, n. 1, p. 15–20, 2009.

93. FERREIRA, P. G. Absenteísmo-doença: perfis de adoecimento dos servidores públicos federais de uma universidade federal do estado do Pará . **Rev. Trab. (En)Cena**, p. e0210010–e0210010, 2021.

94. FERREIRA, R. C. et al. Transtorno mental e estressores no trabalho entre professores universitários da área da saúde. **Trab. Educ. Saude**, v. 13, n. suppl 1, p. 135–155, 2015.

95. FILHA, C. DO N. M. B. L.; MORAIS, A. N. Prevalência e fatores de risco do burnout nos docentes universitários. **Rev. Contemporânea de Educação**, v. 13, n. 27, p. 453–471, 2018.

96. FILIPPSEN, O. A.; MARIN, A. H. Clima escolar e indicadores de estresse, ansiedade e depressão em professores do ensino técnico médio privado. **Psic.: Teor. e Pesq.**, v. 22, n. 3, p. 247–262, 2020.

97. FOLKMAN, S.; LAZARUS, R. S. Stress Processes and Depressive Symptomatology. **J. Abnorm. Psychol.**, v. 95, n. 2, p. 107–113, 1986.

98. FONTANELLA, B. J. B.; RICAS, J.; TURATO, E. R. Amostragem por saturação em pesquisas qualitativas em saúde: contribuições teóricas. **Cad. Saude Publica**, v. 24, n. 1, p. 17–27, 2008.

99. FONTES, F. L. DE L. et al. Desafios e dificuldades enfrentadas pelo enfermeiro docente para o exercício da docência no ensino superior. **Rev. Eletrônica Acervo Saúde**, n. 24, p. e300, 2019.

100. FRANÇA, M. H. **O Impacto dos transtornos mentais no trabalho: resultados do estudo epidemiológico de transtornos mentais São Paulo Megacity**. [Dissertação] Universidade Federal do Espírito Santo (UFES), 2014.

101. FREEBORN, D. K. Satisfaction, commitment, and psychological well-being among HMO physicians. **West. J. Med.**, v. 174, n. 1, p. 13–18, 2001.

102. FREIRE, P. **Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa**. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

103. FREITAS, A. M. C.; ARAÚJO, T. M. DE; FISCHER, F. M. Psychosocial Aspects at work and the Quality of Sleep of Professors in Higher Education. **Arch. Environ. Occup. Health**, p. 1–10, 17 set. 2019.

104. FREUDENBERGER, H. J. Staff Burn-Out. **J. Soc. Issues**, v. 30, n. 1, p. 159–165, 1974.

105. GARCÍA-ARROYO, J. A.; SEGOVIA, A. O.; PEIRÓ, J. M. Meta-analytical review of teacher burnout across 36 societies: the role of national learning assessments and gender egalitarianism. **Psychol. Health**, v. 34, n. 6, p. 733–753, 2019.

106. GARDNER, S. Stress among prospective teachers: A review of the literature. **Aust. J. Teach. Educ.**, v. 35, n. 8, p. 18–28, 1 jan. 2010.

107. GAVISH, B.; FRIEDMAN, I. A. Novice teachers' experience of teaching: a dynamic aspect of burnout Other researches highlight the. **Soc. Psychol. Educ.**, v. 13, p. 141–167, 2010.

108. GEE, G. C.; TAKEUCHI, D. T. Traffic stress, vehicular burden and well-being: A multilevel

analysis. **Soc. Sci. Med.**, v. 59, n. 2, p. 405–414, 2004.

109. GOLUB, J. S. et al. Burnout in Academic Faculty of Otolaryngology-Head and Neck Surgery. **Laryngoscope**, v. 118, p. 1951–1956, 2008.

110. GOMES, A. P. R.; QUINTÃO, S. DOS R. Burnout, satisfação com a vida, depressão e carga horária em professores. **Anal. Psicol.**, v. 2, n. 2, p. 335–344, 2011.

111. GOMES, V.; MACHADO-TAYLOR, M. DE L.; SARAIVA, E. V. O ensino superior no Brasil: breve histórico e caracterização. **Ci. & Tróp. (Recife)**, v. 42, n. 1, p. 127–152, 2018.

112. GONZALEZ, S.; BERNARD, H. Academic workload typologies and burnout among faculty in seventh-day adventist colleges and universities in North America. **J. Res. Christ. Educ.**, v. 15, n. 1, p. 13–37, 2006.

113. GORDIS, L. **Epidemiology**. 5ª ed. Philadelfia: Saunders, 2013.

114. GREENBERG, J. Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow. **J. Manag.**, v. 16, n. 2, p. 399–432, 1990.

115. GREENBERG, J.; COLQUITT, J. A.; ZAPATA-PHELAN, C. P. What Is Organizational Justice? A Historical Overview. In: GREENBERG, J.; COLQUITT, J. A. (Eds.). **Handbook of Organizational Justice**. 1ª ed. New York: Psychology Press, 2005. p. 25–78.

116. GUARANY, A. M. B. Trabalho docente, carreira doente: a privatização, a lógica produtivista e a mercantilização na e da educação e seus efeitos sobre os docentes. **Rev. Educ. Escr.** , v. 3, n. 1, 2012.

117. GUETTERMAN, T. C.; FETTERS, M. D.; CRESWELL, J. W. Integrating quantitative and qualitative results in health science mixed methods research through joint displays. **Ann. Fam. Med.**, v. 13, n. 6, p. 554–561, 2015.

118. GULLICH, I.; DURO, S. M. S.; CESAR, J. A. Depressão entre idosos: um estudo de base populacional no Sul do Brasil. **Rev. Bras. Epidemiol.**, v. 19, n. 4, p. 691–701, 2016.

119. HASAN, N. N. et al. A study of job burnout among faculty teacher at Kirkuk University. **Indian J. Public Health Res. Dev.**, v. 10, n. 10, p. 1851–1857, 2019.

120. HASSARD, J.; TEOH, K.; COX, T. Organizational uncertainty and stress among teachers in Hong Kong: work characteristics and organizational justice. **Health Promot. Int.**, v. 32, n. 5, p. 860–870, 2017.

121. HENG, S. et al. The mechanism of teaching–research conflict influencing job burnout among university teachers: The roles of perceived supervisor support and psychological capital. **Psychol. Sch.**, v. 57, n. 9, p. 1347–1364, 2020.

122. IMANTS, J.; ZOELEN, A. VAN. Teachers' Sickness Absence in Primary Schools, School Climate and Teachers' Sense of Efficacy. **School Organisation**, v. 15, n. 1, p. 77–86, 1995.

123. INEP. **Sinopses Estatísticas da Educação Superior**. Disponível em: <http://portal.inep.gov.br/web/guest/sinopses-estatisticas-da-educacao-superior>. Acesso em: 24 jul. 2021.

124. INEP. **Resumo técnico do Censo da Educação Superior 2017**. Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2019.

125. INEP. **Sinopse Estatística da Educação Superior 2019**. Disponível em:

<https://www.gov.br/inep/pt-br/acesso-a-informacao/dados-abertos/sinopses-estatisticas/educacao-superior-graduacao>. Acesso em 20 mar. 2019.

126. INOCENTE, N. J. et al. **Organizações Universitárias: Avaliação da Depressão em Professores UniversitáriosAnais do XXXI Encontro da ANPAD.** Rio de Janeiro, 2007.

127. JABEEN, I. et al. Impact of trust and subjective wellbeing on procedural justice: a mediation study. **Rev. Incl.**, v. 6, n. 2, p. 83–98, 2019.

128. JAMEEL, A. S.; MAHMOOD, Y. N.; JWMAA, S. J. Organizational Justice and Organizational Commitment Among Secondary School Teachers. **Cihan University-Erbil Journal of Humanities and Social Sciences**, v. 4, n. 1, p. 1–6, 2020.

129. JANTARATNOTAI, N. et al. The interface of depression and obesity. **Obes. Res. Clin. Pract.**, v. 11, n. 1, p. 1–10, 2017.

130. JEHAN, N.; KHAN, H.; ARIF, M. Happy Supplying? An Overview of Moonlighting by University Teachers. **Global Economics Review**, v. 4, n. 1, p. 22–32, 2019.

131. JESUS, R. G.; ROWE, D. E. O. Percepção de políticas de gestão de pessoas e comprometimento organizacional: o papel mediador da percepção de justiça organizacional. **Tour. Manag.**, v. 11, n. 2, p. 211–218, 2015.

132. JONES, H. J. et al. Depressive symptoms associated with physical health problems in midlife women: A longitudinal study. **J. Affect. Disord.**, v. 263, p. 301–309, 2020.

133. JUVANI, A. et al. Organizational justice and disability pension from all-causes, depression and musculoskeletal diseases: A finnish cohort study of public sector employees. **Scand. J. Work Environ. Health**, v. 42, n. 5, p. 395–404, 2016.

134. KANAN, L. A.; ZANELLI, J. C. Tratamento, respeito, direitos e sensibilidade: o fenômeno "justiça organizacional" no contexto universitário sob a perspectiva de docentes-gestores. **Rev. Gestão Universitária na América Latina**, v. 5, n. 2, p. 251–276, 2012.

135. KATAOKA, M. et al. Japanese University Teachers' Depression Status and Its Influence Factors. **Open J. Psychiatr.**, v. 7, n. 3, p. 186–198, 2017.

136. KATZ, M. H. Multivariable Analysis: A Primer for Readers of Medical Research. **Ann. Intern. Med.**, v. 138, n. 8, p. 644–650, 2003.

137. KIDGER, J. et al. Teachers' wellbeing and depressive symptoms, and associated risk factors: A large cross sectional study in English secondary schools. **J. Affect. Disord.**, v. 192, p. 76–82, 2016.

138. KREUTER, F.; PRESSER, S.; TOURANGEAU, R. Social desirability bias in CATI, IVR, and web surveys: The effects of mode and question sensitivity. **Public. Opin. Q.**, v. 72, n. 5, p. 847–865, 2008.

139. KROENKE, K.; SPITZER, R. L.; WILLIAMS, J. B. W. The PHQ-9: Validity of a brief depression severity measure. **J. Gen. Intern. Med.**, v. 16, n. 9, p. 606–613, 2001.

140. KWAK, N.; RADLER, B. A Comparison Between Mail and Web Surveys: **J. Off. Stat.**, v. 18, n. 2, p. 257–273, 2002.

141. LACKRITZ, J. R. Exploring burnout among university faculty: Incidence, performance, and demographic issues. **Teach. Teach. Educ.**, v. 20, n. 7, p. 713–729, 2004.

142. LAGO, R. R.; CUNHA, B. S.; BORGES, M. F. DE S. O. Percepção do trabalho docente em uma

universidade da região norte do Brasil. **Trab. Educ. Saude**, v. 13, n. 2, p. 429–450, 2015.

143. LAMPERT, E. O ensino com pesquisa: realidade, desafios e perspectivas na universidade brasileira. **Linhas Críticas**, v. 14, n. 26, p. 5–24, 2008.

144. LANG, J. et al. Work gets unfair for the depressed: Cross-lagged relations between organizational justice perceptions and depressive symptoms. **J. Appl. Psychol.**, v. 96, n. 3, p. 602–618, 2011.

145. LAZARUS, R. Psychological stress in the workplace. In: CRANDALL, R.; PERREWÉ, P. L. (Eds.). **Occupational Stress: a handbook**. Washington: Tayloe & Francis, 1995. p. 3–14.

146. LECRUBIER, Y. Depressive illness and disability. **Eur. Neuropsychopharmacol.**, v. 10, n. 4, p. S439–S443, 2000.

147. LEE, H. S. et al. Association between organizational justice and depressive symptoms among securities company workers. **Ann. Occup. Environ. Med.**, v. 31, n. e7, 2019.

148. LEINEWEBER, C. et al. Is interpersonal justice related to group and organizational turnover? Results from a Swedish panel study. **Soc. Sci. Med.**, v. 265, p. 113526, 2020.

149. LEMOS, D. Trabalho docente nas universidades federais: tensões e contradições. **Cad. CRH**, v. 24, n. spe1, p. 105–120, 2011.

150. LEVENTHAL, G. S. What Should Be Done with Equity Theory? In: GERGEN, K. J.; GREENBERG, M. S.; WILLIS, R. H. (Eds.). **Social Exchange**. Boston, MA: Springer US, 1980. p. 27–55.

151. LEVI, L. et al. Stressors at the workplace: theoretical models. **Occup. Med.**, v. 15, n. 1, p. 69–106, 2000.

152. LI, Y. Building affective commitment to organization among Chinese university teachers: The roles of organizational justice and job burnout. **Educ. Assess. Eval. Account.**, v. 26, n. 2, p. 135–152, 2014.

153. LI, Y. Linking organizational justice to affective commitment: the role of perceived supervisor support in Chinese higher education settings. **Asia-Pac. J. Teach. Educ.**, v. 48, n. 3, p. 237–250, 2020.

154. LILJEGREN, M.; EKBERG, K. The longitudinal relationship between job mobility, perceived organizational justice, and health. **BMC Public Health**, v. 8, 2008.

155. LIM, M. DE F. E. M.; LIMA-FILHO, D. DE O. Condições de trabalho e saúde do/a professor/a universitário/a. **Cienc. Cogn.**, v. 14, n. 3, p. 62–82, 2009.

156. LIMA, M. S. Epidemiologia e impacto social. **Rev. Bras. Psiquiatr.**, v. 21, 1999.

157. LIMA, R. A desvalorização do ensino ou os sintomas da primazia da pesquisa nas universidades. **Revista Espaço Acadêmico**, v. 14, n. 167, p. 116–127, 2015.

158. LIPP, M. E. N. O Stress do Professor de Pós-graduação. In: LIPP, M. E. N. (Ed.). **Stress do Professor**. 5ª ed. São Paulo: Papirus, 2002. p. 55–62.

159. LIU, Q. et al. Changes in the global burden of depression from 1990 to 2017: Findings from the Global Burden of Disease study. **J. Psychiatr. Res.**, v. 126, 2019.

160. LOERBROKS, A. et al. Primary school teachers in China: associations of organizational justice and effort-reward imbalance with burnout and intentions to leave the profession in a cross-sectional

sample. **Int. Arch. Occup. Environ. Health.**, v. 87, n. 7, p. 695–703, 2014.

161. LOPES, C. S.; FAERSTEIN, E. Confiabilidade do relato de eventos de vida estressantes em um questionário autopreenchido: Estudo Pró-Saúde. **Rev. Bras. Psiquiatr.**, v. 23, n. 3, p. 126–133, 2005.

162. LUCYK, V. P. K.; GRAUPMANN, E. H. A desvalorização do trabalho docente brasileiro: uma reflexão de seus aspectos históricos. **Perspect. Online, Hum. Soc. Apl.**, v. 7, n. 20, p. 11–27, 2017.

163. MAHASE, E. Covid-19: WHO declares pandemic because of "alarming levels" of spread, severity, and inaction. **BMJ**, v. 368, p. m1036, 2020.

164. MAHONEY, K. T. et al. Emotional Labor in American Professors. **J. Occup. Health Psychol.**, v. 16, n. 4, p. 406–423, 2011.

165. MALIK, N. A.; BJÖRKQVIST, K. Workplace Bullying and Occupational Stress Among University Teachers: Mediating and Moderating Factors. **Eur. J. Psycholo.**, v. 15, n. 2, p. 240, 2019.

166. MANFREDA, K. L. et al. Web Surveys versus other Survey Modes: A Meta-Analysis Comparing Response Rates. **Int. J. Mark. Res.**, v. 50, n. 1, p. 79–104, 2008.

167. MARANDA, M. F.; VIVIERS, S.; DESLAURIERS, J.-S. "Escola em sofrimento": pesquisa-ação sobre situações de trabalho de risco para a saúde mental em meio escolar. **Cad. Psicol. Soc. Trab.**, v. 17, p. 141–151, 2014.

168. MARK, G.; SMITH, A. P. Effects of occupational stress, job characteristics, coping, and attributional style on the mental health and job satisfaction of university employees. **Anxiety Stress Coping**, v. 25, n. 1, p. 63–78, 2012.

169. MARTINS, R. J. et al. Nível de ansiedade e depressão e problemas relacionados ao uso de álcool em funcionários de uma universidade pública. **Res., Soc. Dev.**, v. 10, n. 4, p. e53610414243, 2021.

170. MARTINSON, B. C. et al. The importance of organizational justice in ensuring research integrity. **J. Empir. Res. Hum. Res. Ethics**, v. 5, n. 3, p. 67–83, 2010.

171. MASLACH, C.; JACKSON, S. E. The measurement of experienced burnout. **J. Organ. Behav.**, v. 2, n. 2, p. 99–113, 1981.

172. MASLACH, C.; JACKSON, S. E.; LEITER, M. The Maslach Burnout Inventory Manual. In: ZALAQUETT, C. P.; WOOD, R. J. (Eds.). **Evaluating Stress: A Book of Resources**. Michigan: Scarecrow Press, 1997. p. 191–218.

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

174. MASLACH, C.; LEITER, M. P. **The truth about burnout: how organization cause, personal stress and what to do about it**. San Francisco: Jossey-Bass, 1997.

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

176. MASSA, L. D. B. et al. Síndrome de Burnout em professores universitários. **Rev. Ter. Ocup.**, v. 27, n. 2, p. 180, 2016.

177. MCCRUDDEN, M. T.; MCTIGUE, E. M. Implementing Integration in an Explanatory Sequential Mixed Methods Study of Belief Bias About Climate Change With High School Students. **J. Mix.**

Methods Res., v. 13, n. 3, p. 381–400, 2019.

178. MELLO, M. A. R. Sobrevivendo à estabilidade. In: **Sobrevivendo na ciência: Um pequeno manual para a Jornada do Cientista**. Belo Horizonte: Publicação Independente, 2017. p. 354.

179. MELO, W. F. et al. Síndrome de Burnout em Professores. **Rev. Bra. Edu. Saúde**, v. 5, n. 4, p. 1–6, 2015.

180. MENDONÇA, H. et al. Validação fatorial de uma escala de percepção de justiça organizacional. **Estudos (Goiânia)**, v. 30, n. 1, p. 111–130, 2003.

181. MENG, Q.; WANG, G. A research on sources of university faculty occupational stress: A Chinese case study. **Psychol. Res. Behav. Manag.**, v. 11, p. 597–605, 2018.

182. MICHELOTTO, R. M.; COELHO, R. H.; ZAINKO, M. A. S. A política de expansão da educação superior e a proposta de reforma universitária do governo Lula. **Educar**, v. 22, n. 28, p. 179–198, 2006.

183. MINAYO, M. C. S. Análise qualitativa: Teoria, passos e fidedignidade. **Cien. Saude. Colet.**, v. 17, n. 3, p. 621–626, 2012.

184. MOLINER, C. et al. Linking Organizational Justice to Burnout: Are Men and Women Different? **Psychol. Rep.**, v. 96, n. 3, p. 805–816, 2005.

185. MONROE, M. C.; ADAMS, D. C. Increasing response rates to web-based surveys. **J. Ext.**, v. 50, n. 6, 2012.

186. MORSE, J. Reframing Rigor in Qualitative Inquiry. In: DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. (Eds.). **The SAGE Handbook of Qualitative Research**. 5ª ed. Thousand Oaks: SAGE Publications Inc., 2018. p. 1364–1398.

187. NAVARRO, M. L. A.; MAS, M. B.; JIMÉNEZ, A. M. L. Working conditions, burnout and stress symptoms in university professors: Validating a structural model of the mediating effect of perceived personal competence. **Span. J. Psychol.**, v. 13, n. 1, p. 284–296, 2010.

188. NDJABOUÉ, R.; BRISSON, C.; VÉZINA, M. Organisational justice and mental health: a systematic review of prospective studies. **Occup. Environ. Med.**, v. 69, p. 694–700, 2012.

189. NEME, G. G. S.; LIMONGI, J. E. Prevalência e fatores relacionados a transtornos mentais comuns entre professores universitários de uma Universidade Federal brasileira. **Hygeia (Uberlândia)**, v. 15, n. 32, p. 112–120, 2019.

190. NUNES, M. A. et al. Common mental disorders and sociodemographic characteristics: Baseline findings of the Brazilian Longitudinal Study of Adult Health (ELSA-Brasil). **Rev. Bras. Psiquiatr.**, v. 38, n. 2, p. 91–97, 2016.

191. OLIVEIRA, R. P. A transformação da educação em mercadoria no Brasil. **Educ. Soc**, v. 30, p. 739–760, 2009.

192. OSÓRIO, F. L. et al. Study of the Discriminative Validity of the PHQ-9 and PHQ-2 in a Sample of Brazilian Women in the Context of Primary Health Care. **Perspect. Psychiatr. Care**, v. 45, n. 3, p. 216–227, 2009.

193. OTERO-LÓPEZ, J. M.; MARIÑO, M. J. S.; BOLAÑO, C. C. An integrating approach to the study of burnout in University Professors. **Psicothema**, v. 20, n. 4, p. 766–772, 2008.

194. PADILLA, M. A.; THOMPSON, J. N. Burning Out Faculty at Doctoral Research Universities.

Stress Health, v. 32, n. 5, p. 551–558, 2016.

195. PAES, Â. T. Análise univariada e multivariada. **Educ. Contin. Saúde**, v. 8, n. 2, p. 1–2, 2010.

196. PAGANO, M.; GAUVREAU, K. **Princípios de Bioestatística**. São Paulo: Pioneira Thonpson Learning, 2004.

197. PAIVA, K. C. M.; GOMES, M. Â. 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 (Salvador)**, v. 16, n. 3, 2015.

198. PATINO, C. M.; FERREIRA, J. C. Qual a importância do cálculo do tamanho amostral? **J. Bras. Pneumol.**, v. 42, n. 2, p. 162–162, 2016.

199. PAULA, A. V; VILAS-BOAS, A. A. Well-being and quality of working life of university professors in Brazil. In: VILAS-BOAS, A. A. (Ed.). **Quality of Life and Quality of Working Life**. InTech, 2017. p. 187–210.

200. PEREPELIUK, T.; PENZAI, S.; PIKOVETS, N. Determination and research of the mental health dynamics among teachers of higher education with different places of professional activity. **Hum. Soc. Sci. Rev.**, v. 7, n. 4, p. 1378–1388, 2019.

201. PETCHENIK, J.; WATERMOLEN, D. J. A cautionary note on using the internet to survey recent hunter education graduates. **Hum. Dimens. Wildl.**, v. 16, n. 3, p. 216–218, 2011.

202. POCINHO, M.; PERESTRELO, C. X. Um ensaio sobre burnout, engagement e estratégias de coping na profissão docente. **Educ. Pesqui.**, v. 37, n. 3, p. 513–528, 2011.

203. QUATTRONE, F. et al. Protecting higher education institutions from COVID-19: insights from an Italian experience. **J. Am. Coll. Health**, v. 1, n. 2, 2020.

204. RAIČ, M. Depression and heart diseases: leading health problems. **Psychiatr. Danub.**, v. 29, n. suppl. 4, p. s770–s777, 2017.

205. RAZZAK, H. A.; HARBI, A.; AHLI, S. Depression: Prevalence and associated risk factors in the United Arab Emirates. **Oman Med. J.**, v. 34, n. 4, p. 274–283, 2019.

206. READ, J. R. et al. Multimorbidity and depression: A systematic review and meta-analysis. **J. Affect. Disord.**, v. 221, p. 36–46, 2017.

207. REDONDO-FLÓREZ, L. et al. Gender Differences in Stress And Burnout Related Factors of University Professors. **Biomed Res. Int.**, 2020.

208. REIS, E. J. F. B. et al. Docência e exaustão emocional. **Educ. Soc.**, v. 27, n. 94, 2006.

209. REZIO, L. L. S.; SILVA, M. L. M. Discurso anti-ciência: a desinformação como estratégia de ataque à produção científica. **Revista UFG (Online)**, v. 20, p. e20.66366, 2020.

210. RIBEIRO, D. **A universidade necessária**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1969.

211. RIBEIRO, M. C. S. **Enfermagem e Trabalho: fundamentos para a atenção à saúde dos trabalhadores**. 2ª ed. São Paulo: Martinari, 2012.

212. RODRIGUES, A. M. S. et al. A temporalidade social do trabalho docente em universidade pública e a saúde. **Ciênc. Saúde Coletiva**, v. 25, n. 5, p. 1829–1838, 2020a.

213. RODRIGUES, L. T. M. et al. Stress and depression in teachers from a public education institution.

Enferm. Glob., v. 19, n. 1, p. 232–242, 2020b.

214. ROMERO, G. J. C.; LÓPEZ, M. V.; BRAVO, G. H. Detección del trastorno depresivo en profesores universitarios. **Rev. Iberoam. Psicol. Salud.**, v. 19, n. 1, p. 133–139, 2009.

215. ROSA, C. M. Políticas afirmativas para acesso à educação superior brasileira: história e embates. **Plures Humanidades**, v. 15, n. 1, 2014.

216. SAHU, P. Closure of Universities Due to Coronavirus Disease 2019 (COVID-19): Impact on Education and Mental Health of Students and Academic Staff. **Cureus**, v. 12, n. 4, 2020.

217. SANTANA, V. et al. Skin colour, perception of racism and depression among adolescents in urban Brazil. **Child. Adolesc. Ment. Health**, v. 12, n. 3, p. 125–131, 2007.

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

219. SANTOS, I. S. et al. Sensitivity and specificity of the Patient Health Questionnaire-9 (PHQ-9) among adults from the general population. **Cad. Saude Publica**, v. 29, n. 8, p. 1533–1543, 2013.

220. SANTOS JUNIOR, J. L. Ciência sem fronteiras e as fronteiras da ciência: os arrabaldes da educação superior brasileira. **Rev. Politicas Publicas**, v. 16, n. 2, p. 341–351, 2012.

221. SCHAUFELI, W. B.; ENZMANN, D. **The Burnout companion to study: a critical analysis.** Londres: Taylor & Francis, 1998.

222. SCHEUCH, K.; HAUFE, E.; SEIBT, R. Teachers' Health. **Dtsch. Arztebl. Int.**, v. 112, n. 20, p. 347–356, 2015.

223. SCHLEYER, T. K. L.; FORREST, J. L. Methods for the design and administration of web-based surveys. **J. Am. Med. Inform. Assoc.**, v. 7, n. 4, p. 416–425, 2000.

224. SCHMIDT, M. I. et al. Cohort profile: Longitudinal study of adult health (ELSA-Brasil). **Int. J. Epidemiol**, v. 44, n. 1, p. 68–75, 2015.

225. SCHONLAU, M.; FRICKER, R. D.; ELLIOTT, M. N. Literature Review of Response Rates. In: **Conducting Research Surveys via E-Mail and the Web**. Santa Mônica: RAND, 2002. p. 19–32.

226. SCOTT, R. L.; LASIUK, G.; NORRIS, C. The relationship between sexual orientation and depression in a national population sample. **J. Clin. Nurs.**, v. 25, n. 23–24, p. 3522–3532, 2016.

227. SEIDLER, A. et al. Association between aircraft, road and railway traffic noise and depression in a large case-control study based on secondary data. **Environ. Res.**, v. 152, p. 263–271, 2017.

228. SERAFIM, M. P.; DIAS, R. B. A importância da ciência e das universidades públicas na resolução de problemas sociais. **Avaliação (Campinas)**, v. 25, n. 1, p. 1–4, 2000.

229. SERVILHA, E. Estresse em professores universitários na área de fonoaudiologia. **Rev. Cienc. Méd.**, v. 14, n. 1, p. 43–52, 2012.

230. SGUISSARDI, V. Reforma universitária no Brasil - 1995-2006: precária trajetória e incerto futuro. **Educ. Soc.**, v. 27, n. 96, p. 1021–1056, 2006.

231. SHANAFELT, T. D. et al. Career Fit and Burnout Among Academic Faculty. **Arch. Intern. Med.**, v. 169, n. 10, p. 990, 2009.

232. SHAPIRO, D. L.; BRETT, J. M. What Is the Role of Control in Organizational Justice? In:

GREENBERG, J.; COLQUITT, J. A. (Eds.). **Handbook of organizational justice**. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates, 2005. p. 155–177.

233. SHEERAZ, M. I. et al. The Research on Organizational Justice in Scopus Indexed Journals: A Bibliometric Analysis of Seven Decades. **Front. Psychol.**, 2021.

234. SHEN, X. et al. The association between occupational stress and depressive symptoms and the mediating role of psychological capital among Chinese university teachers : a cross-sectional study. **BMC Psychiatry**, v. 14, p. 329, 2014.

235. SIEGMUND-SCHULTZE, M. et al. O que é uma boa participação pública? Conceitos, desafios e guias para reflexão. **Revista Iberoamericana del Agua**, v. 6, n. 1, p. 111–122, 2019.

236. SILVA, A. T. C. et al. Violence at work and depressive symptoms in primary health care teams: a cross-sectional study in Brazil. **Soc. Psychiatry Psychiatr. Epidemiol.**, v. 50, n. 9, p. 1347–1355, 2015.

237. SILVA, A. T. C.; SAMPAIO, M. S. **Transtornos depressivos: condutas atuais e tratamentos**. São Paulo: Editora dos Editores, 2019.

238. SILVA, F. O.; RIBEIRO, M. L.; LIMA, A. C. R. E. Representações de professores universitários: sentidos e significados da profissão docente. **Reflexão e Ação**, v. 27, n. 3, p. 175–190, 2019.

239. SILVA, L. P. et al. Prevalência da síndrome de burnout e fatores associados em professores universitários atuantes na cidade de Salvador, estado da Bahia. **Rev. Bras. Med. Trab.**, v. 19, n. 2, p. 151–156, 2021.

240. SILVA, M. F. M. et al. Estudo avaliativo da predisposição à síndrome de burnout em professores de uma Universidade de Parnaíba-PI. **Rev. Psicol. Saude**, v. 6, n. 2, p. 28–37, 2014.

241. SILVA, M. T. et al. Prevalence and correlates of depressive symptoms among adults living in the Amazon, Brazil: A population-based study. **J. Affect. Disord.**, v. 222, p. 162–168, 2017.

242. SILVA, P. V. B.; BORBA, C. A. Políticas Afirmativas na Pesquisa Educacional. **Educ. Rev.**, v. 34, n. 69, p. 151–191, 2018.

243. SOUSA, I. F.; MENDONÇA, H. Burnout em professores universitários: impacto de percepções de justiça e comprometimento afetivo. **Psicol.:Teoria e Prática**, v. 25, n. 4, p. 499–508, 2009.

244. SOUSA, I. F.; MENDONÇA, H.; ZANINI, D. S. Burnout em docentes universitários. **Rev. Psicol. Saude**, v. 1, n. 1, p. 1–8, 2009.

245. SOUZA, A. M. et al. Síndrome de Burnout entre docentes: uma revisão de literatura. **Rev. Eletrônica Acervo Saúde**, v. 16, p. 2028–2034, 2018.

246. SOUZA, M. F. M.; SILVA, G. R. Risco de distúrbios psiquiátricos menores em área metropolitana na região Sudeste do Brasil. **Rev. Saúde Públ.**, v. 32, n. 1, p. 50–58, 1998.

247. SPELL, C. S.; ARNOLD, T. An appraisal perspective of justice, structure, and job control as antecedents of psychological distress. **J. Organ. Behav.**, v. 28, p. 729–751, 2007.

248. SPITZER, R. L. et al. Utility of a New Procedure for Diagnosing Mental Disorders in Primary Care: The PRIME-MD 1000 Study. **JAMA**, v. 272, n. 22, p. 1749–1756, 1994.

249. STOPA, S. R. et al. Prevalência do autorrelato de depressão no Brasil: Resultados da pesquisa nacional de saúde, 2013. **Rev. Bras. Epidemiol.**, v. 18, n. 2, p. 170–180, 2015.

250. TAMAYO, M. R. **Relação entre a síndrome de Burnout e os valores organizacionais no pessoal de enfermagem de dois hospitais públicos.** [Dissertação] Universidade de Brasília, 1997.

251. TAVARES, J. P. et al. Prevalência de distúrbios psíquicos menores em enfermeiros docentes. **Esc. Anna Nery Rev. Enferm.**, v. 18, n. 3, p. 407–414, 2014.

252. TELES, R. et al. Perceived stress and indicators of burnout in teachers at Portuguese higher education institutions. **Int. J. Environ. Res. Public Health**, v. 17, n. 9, 2020.

253. TENG, C. T.; HUMES, E. DE C.; DEMETRIO, F. N. Depression and medical comorbidity. **Rev. Psiquiatr. Clin.**, v. 32, n. 3, p. 149–159, 2005.

254. TIJDINK, J. K.; VERGOUWEN, A. C. M.; SMULDERS, Y. M. Emotional exhaustion and burnout among medical professors; a nationwide survey. **BMC Med. Educ.**, v. 14, n. 1, 2014.

255. TRIGO, T. R.; TUNG, T.; HALLAK, J. E. C. Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos. **Rev. Psiquiatr. Clin.**, v. 34, n. 5, p. 223–233, 2007.

256. TULUBAS, T.; CELEP, C. Effect of Perceived Procedural Justice on Faculty Members' Silence: The Mediating Role of Trust in Supervisor. **Procedia Soc. Behav. Sci.**, v. 47, p. 1221–1231, 2012.

257. VACH, W. Applying regression models to clustered data. In: VACH, W. (Ed.). **Regression Models as a Tool in Medical Research**. 1ª ed. Londres: Taylor & Francis Group, 2013. p. 299–312.

258. VAN DER STAR, A.; PACHANKIS, J. E.; BRÄNSTRÖM, R. Sexual orientation openness and depression symptoms: A population-based study. **Psychol. Sex. Orientat. Gend. Divers.**, v. 6, n. 3, p. 369–381, 2019.

259. VAN MOL, C. Improving web survey efficiency: the impact of an extra reminder and reminder content on web survey response. **Int. J. Soc. Res. Methodol.**, v. 20, n. 4, p. 317–327, 2017.

260. VERMUNT, R.; STEENSMA, H. How Can Justice Be Used to Manage Stress in Organizations? In: GREENBERG, J.; COLQUITT, J. A. (Eds.). **Handbook of organizational justice** . Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates, 2005. p. 383–410.

261. VIEIRA, A. N. et al. Depressão e uso de substâncias psicoativas entre professores de uma universidade pública. **Trabalho (En)Cena**, v. 4, n. 2, p. 386–408, 2019.

262. VILELA, E. F.; GARCIA, F. C.; VIEIRA, A. Vivências de prazer-sofrimento no trabalho do professor universitário: estudo de caso em uma instituição pública. **Rev. Eletrôn. Adm.**, v. 19, n. 2, p. 517–540, 2013.

263. VOS, T. et al. Global, regional, and national incidence, prevalence, and years lived with disability for 328 diseases and injuries for 195 countries, 1990–2016: a systematic analysis for the Global Burden of Disease Study 2016. **Lancet**, v. 390, n. 10100, p. 1211–1259, 2017.

264. WHITE, E.; ARMSTRONG, B. K.; SARACCI, R. **Principles of Exposure Measurement in Epidemiology: Collecting, evaluating and improving measures of disease risk factors.** Oxford: Oxford University Press, 2008.

265. WHO - World Health Organization. **Depression and Other Common Mental Disorders Global Health Estimates**, 2017.

266. WHO - World Health Organization. **ICD - 11 International Classification of Diseases 11th Revision: The global standard for diagnostic health information**, 2018.

267. WRIGHT, J. G.; KHETANI, N.; STEPHENS, D. Burnout among faculty physicians in an academic

health science centre. **Pediatr. Child. Health**, v. 16, n. 7, p. 409–413, 2011.

268. WRIGHT, K. B. Researching Internet-Based Populations: advantages and disadvantages of online survey research, online questionnaire authoring software packages, and web survey services. **J. Comput.-Mediat. Commun.**, v. 10, n. 3, 2005.

269. WYATT, J. C. When to use web-based surveys. **J. Am. Med. Inform. Assoc.**, v. 7, n. 4, p. 426–430, 2000.

270. XU, L. Teacher–researcher role conflict and burnout among Chinese university teachers: a job demand-resources model perspective. **Stud. High. Educ.**, v. 44, n. 6, p. 903–919, 2019.

271. YANG, X. et al. Relationship between quality of life and occupational stress among teachers. **Public. Health**, v. 123, n. 11, p. 750–755, 2009.

272. YBEMA, J. F.; VAN DEN BOS, K. Effects of organizational justice on depressive symptoms and sickness absence: A longitudinal perspective. **Soc. Sci. Med.**, v. 70, p. 1609–1617, 2010.

273. YLIPAAVALNIEMI, J. et al. Psychosocial work characteristics and incidence of newly diagnosed depression: a prospective cohort study of three different models. **Soc. Sci. Med.**, v. 61, n. 1, p. 111–122, 2005.

274. ZENASNI, F. et al. Development of a French-language version of the Jefferson Scale of Physician Empathy and association with practice characteristics and burnout in a sample of General Practitioners The Jefferson Scale of Physician. **Int J Pers Cent Med.**, v. 2, n. 4, p. 759–766, 2012.

275. ZHANG, Y.; PUNNETT, L.; GORE, R. Relationships among employees' working conditions, mental health, and intention to leave in nursing homes. **J. Appl. Gerontol.**, v. 33, n. 1, p. 6–23, 2014.

276. ZIETSCH, B. P. et al. Do shared etiological factors contribute to the relationship between sexual orientation and depression? **Psychol. Med.**, v. 42, n. 3, p. 521–532, 2012.

ANEXOS

ANEXO A - Termos de Consentimentos Livres e Esclarecidos

Dimensão Quantitativa

Título da Pesquisa: "Características do trabalho e a saúde mental dos docentes de uma universidade pública: um estudo de métodos mistos"

Doutoranda: Aline Bicalho Matias
Orientadora: Profª Drª Andréa Tenório Correia da Silva

Departamento de Medicina Preventiva - Faculdade de Medicina - Universidade de São Paulo

Introdução
Características do contexto de trabalho podem estar associadas ao sofrimento mental de docentes que atuam nas instituições de ensino superior. Entretanto, pouco se sabe a respeito dos fatores relacionados ao trabalho que afetam a saúde mental desses profissionais. Esse estudo tem por objetivo investigar as características do contexto de trabalho associadas à depressão e ao esgotamento profissional em docentes da universidade, compreender suas percepções a respeito dos aspectos relacionados ao contexto de trabalho que afetam sua saúde mental.

Procedimentos
Você está sendo convidado(a) a participar deste estudo. Sua participação consiste no preenchimento de questionários on-line, com aproximadamente 40 minutos de duração, e incluem questionamentos sobre sintomas depressivos, estresse no trabalho, exposição à violência no trabalho e estilos de liderança.

Riscos/Desconfortos
Os riscos relacionados à participação nesta pesquisa são mínimos. Entretanto, você pode se sentir emocionalmente incomodado(a) ao responder perguntas sobre sintomas depressivos e sobre esgotamento profissional.

Benefícios
A identificação de fatores relacionados ao trabalho associados aos sintomas depressivos e ao esgotamento dos docentes da universidade permitirá elaborar ações que melhorem a qualidade de vida e de trabalho desses profissionais.

Confidencialidade
Os pesquisadores garantem o sigilo e privacidade das informações fornecidas pelos entrevistados. As informações obtidas serão analisadas de forma agregada, não sendo divulgada a identificação de nenhum participante.

Em qualquer etapa do estudo, você terá acesso aos pesquisadores responsáveis para esclarecimento de eventuais dúvidas. Os principais investigadores são: Profa. Dra. Andréa Tenório Correia da Silva, e-mail andreatenorio@usp.br, telefone 11.3061-7093 e a doutoranda Aline Bicalho Matias, e-mail aline.matias@unifesp.br, telefone 11.93252-2563.

Se você tiver alguma consideração ou dúvida sobre a ética da pesquisa, você poderá entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da USP (cep.fmusp@hcnet.usp.br) e/ou da Unifesp (cep@unifesp.br). O CAAE deste projeto é 96577218.0.3001.5505 e o número dos pareceres 2.882.359, 2.967.891, respectivamente.

Despesas e compensações
Não há despesas vinculadas à sua participação nesta pesquisa. Também não compensação financeira para quem participar.

Participação
A participação neste estudo é voluntária. É garantida a liberdade de retirar seu consentimento a qualquer momento e deixar de participar do estudo, sem que isso traga qualquer prejuízo.

Eu li, entendi o termo de consentimento livre e esclarecido acima descrito, e concordo voluntariamente em participar deste estudo.

Acredito ter sido suficientemente informado a respeito das informações que li ou que foram lidas para mim. Ficaram claros para mim quais são os propósitos do estudo, os procedimentos a serem realizados, seus desconfortos e riscos, as garantias de confidencialidade e de esclarecimentos permanentes. Ficou claro também que minha participação é isenta de despesas e que tenho garantia do acesso a tratamento hospitalar quando necessário.

Concordo voluntariamente em participar deste estudo e estou ciente de que poderei retirar o meu consentimento a qualquer momento sem penalidades ou prejuízo: ( ) Sim ( ) Não

Desejo receber uma cópia deste TCLE: ( ) Sim ( ) Não

Dimensão Qualitativa

Título da Pesquisa: "Características do trabalho e a saúde mental dos docentes de uma universidade pública: um estudo de métodos mistos"

Doutoranda: Aline Bicalho Matias
Orientadora: Profª Drª Andréa Tenório Correia da Silva

Departamento de Medicina Preventiva - Faculdade de Medicina - Universidade de São Paulo
Introdução: Características do contexto de trabalho podem estar associadas ao sofrimento mental de docentes que atuam nas instituições de ensino superior. Entretanto, pouco se sabe a respeito dos fatores relacionados ao trabalho que afetam a saúde mental desses profissionais. Esse estudo tem por objetivo investigar as características do contexto de trabalho associadas à depressão e ao esgotamento profissional em docentes da universidade, compreender suas percepções a respeito dos aspectos relacionados ao contexto de trabalho que afetam sua saúde mental.

Procedimentos: Por ter participado da primeira etapa deste estudo (resposta a um questionário online), seu e-mail foi selecionado para que você fosse convidado(a) a participar deste estudo. Sua participação

consiste na participação de uma entrevista, com duração de aproximadamente 1 hora, e inclui questionamentos a respeito da percepção da justiça organizacional na instituição.

Riscos/Desconfortos: Os riscos relacionados à participação nesta pesquisa são mínimos. Entretanto, você pode se sentir emocionalmente incomodado(a) ao responder perguntas sobre as percepções de injustiças que possa vivenciar em sua rotina de trabalho. Caso haja desconforto, poderá ser ofertado acolhimento no Departamento de Saúde do Trabalhador da Unifesp (sem necessidade de esclarecimentos do motivo do encaminhamento).

Benefícios: A identificação de fatores relacionados ao trabalho associados à saúde mental dos docentes da universidade permitirá elaborar ações que melhorem a qualidade de vida e de trabalho desses profissionais.

Confidencialidade: As pesquisadoras garantem o sigilo e privacidade das informações fornecidas pelos entrevistados. As informações obtidas serão transcritas na íntegra, excluindo apenas os dados que possam permitir a identificação dos participantes, e serão analisadas de forma agregada. Em nenhuma hipótese serão divulgadas as identificações de nenhum participante.

A qualquer momento do estudo, você terá acesso às pesquisadoras responsáveis para esclarecimento de eventuais dúvidas. Você poderá entrar em contato com a Profª Drª Andréa Tenório Correia da Silva através do e-mail andreatenorio@usp.br ou do telefone (11)3061-7093 e/ou com a doutoranda Aline Bicalho Matias através do e-mail aline.matias@unifesp.br ou do telefone (11)93252-2563.

Se você tiver alguma consideração ou dúvida sobre a ética da pesquisa, você poderá entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da USP (cep.fmusp@hcnet.usp.br) e/ou da Unifesp (cep@unifesp.br). O CAAE deste projeto é 96577218.0.3001.5505 e o número dos pareceres 2.882.359 e 2.967.891, respectivamente.

Despesas e compensações: Não há despesas vinculadas à sua participação nesta pesquisa, como também não há compensação financeira.

Participação: Sua participação neste estudo é voluntária. É garantida a liberdade de retirar seu consentimento a qualquer momento e deixar de participar do estudo, sem que isso traga qualquer prejuízo.

Declaro que li, entendi o termo de consentimento livre e esclarecido acima descrito e concordo voluntariamente em participar deste estudo. Acredito ter sido suficientemente informado a respeito das informações que li ou que foram lidas para mim. Ficaram claros para mim quais são os propósitos do estudo, os procedimentos a serem realizados, seus desconfortos e riscos, as garantias de confidencialidade e de esclarecimentos permanentes. Ficou claro, também, que minha participação é isenta de despesas e que tenho garantia do acesso a acolhimento quando necessário.

Concordo livremente em participar da dimensão qualitativa (entrevista) do estudo, intitulado "Características do trabalho e a saúde mental dos docentes de uma universidade pública: um estudo de métodos mistos": ( ) Sim ( ) Não

Desejo receber uma cópia deste TCLE após a realização da entrevista: ( ) Sim ( ) Não

ANEXO B - Pareces dos Comitês de Ética em Pesquisa

Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo

USP - FACULDADE DE MEDICINA DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO - FMUSP

PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Características do trabalho e a saúde mental de docentes de uma universidade pública: um estudo de métodos mistos

Pesquisador: Andréa Tenório Correia da Silva

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 96577218.0.0000.0065

Instituição Proponente: Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 2.882.359

Apresentação do Projeto:

adequada

Objetivo da Pesquisa:

avaliar Características do trabalho e a saúde mental de docentes de uma universidade pública: um estudo de métodos mistos

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

favoráveis para os benefícios

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

devidamente estruturada

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

devidamente elaborado, exceto no fato que não avisa que serão aplicados outros métodos (questionários) além dos grupos.

Recomendações:

acrescentar no TCLE os demais procedimentos a serem realizados

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

somente a orientação acima.

Endereço: DOUTOR ARNALDO 251 21º andar sala 36
Bairro: PACAEMBU **CEP:** 01.246-903
UF: SP **Município:** SAO PAULO
Telefone: (11)3893-4401 **E-mail:** cep.fm@usp.br

USP - FACULDADE DE MEDICINA DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO - FMUSP

Continuação do Parecer: 3.882.369

Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1205116.pdf	21/08/2018 10:47:24		Aceito
Outros	AutorizacaoUnifesp.pdf	21/08/2018 10:46:45	Andréa Tenório Correia da Silva	Aceito
Outros	CEP_FMUSP_form.pdf	21/08/2018 10:43:58	Andréa Tenório Correia da Silva	Aceito
Outros	Parecer_Depto_MedPrev.pdf	21/08/2018 10:43:19	Andréa Tenório Correia da Silva	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projetopesquisa_aline.pdf	21/08/2018 10:42:31	Andréa Tenório Correia da Silva	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE2.pdf	21/08/2018 10:40:06	Andréa Tenório Correia da Silva	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE1.pdf	21/08/2018 10:39:48	Andréa Tenório Correia da Silva	Aceito
Folha de Rosto	folhaderostoaline.pdf	21/08/2018 10:39:00	Andréa Tenório Correia da Silva	Aceito

Situação do Parecer:
Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:
Não

SAO PAULO, 10 de Setembro de 2018

Assinado por:
Maria Aparecida Azevedo Koike Folgueira
(Coordenador)

Endereço: DOUTOR ARNALDO 251 21º andar sala 36
Bairro: PACAEMBU **CEP:** 01.246-903
UF: SP **Município:** SAO PAULO
Telefone: (11)3069-4401 **E-mail:** cep.fm@usp.br

Página 02 de 02

Universidade Federal de São Paulo

UNIFESP - HOSPITAL SÃO PAULO - HOSPITAL UNIVERSITÁRIO DA

PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

Elaborado pela Instituição Coparticipante

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Características do trabalho e a saúde mental de docentes de uma universidade pública: um estudo de métodos mistos

Pesquisador: Andréa Tenório Correia da Silva

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 96577218.0.3001.5505

Instituição Proponente: Universidade Federal de São Paulo

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 2.967.891

Apresentação do Projeto:

CEP UNIFESP: Pc039-18 (co-participante)

As características do trabalho podem afetar a saúde mental dos indivíduos e trazer sérias consequências para os trabalhadores e para as instituições. Poucos estudos no Brasil investigaram quais fatores relacionados ao trabalho podem ameaçar a saúde mental de docentes de universidades públicas. Este estudo tem como objetivo investigar as características do contexto de trabalho associadas à depressão e ao esgotamento profissional em docentes de uma universidade pública. Método: trata-se de estudo de métodos mistos, permitindo compreender o fenômeno estudado de modo mais ampliado pela integração de método quantitativo e qualitativo. Na dimensão qualitativa optou-se pela realização de grupos focais com os docentes de diversos cursos de graduação, que integram o quadro de profissionais que atuam na universidade. O material obtido será transcrito na íntegra e submetido à análise de conteúdo temático, a partir das premissas da análise hermenêutica interpretativa. Na dimensão quantitativa, será realizado um estudo transversal. Os questionários padronizados, em formato eletrônico, serão enviados a todos os docentes da universidade. Serão utilizados os seguintes questionários: características sociodemográficas, Patient Health Questionnaire-9 (parainvestigar sintomas depressivos), Escala de Caracterização do Burnout, Atitudes Negativas no Trabalho, Escala de Estresse no Trabalho e a Escala de Avaliação do Estilo Gerencial. Será realizada a análise descritiva dos dados, e elaborados

Endereço: Rua Francisco de Castro, 55
Bairro: VILA CLEMENTINO **CEP:** 04.020-050
UF: SP **Município:** SAO PAULO
Telefone: (11)5571-1062 **Fax:** (11)5539-7162 **E-mail:** cep@unifesp.edu.br

UNIFESP - HOSPITAL SÃO PAULO - HOSPITAL UNIVERSITÁRIO DA

Continuação do Parecer: 2.967.991

modelos de regressão logística (análise bivariada e multivariada). Espera-se que esse estudo forneça informações para elaboração de intervenções organizacionais para mitigar as condições associadas à depressão e ao esgotamento profissional em docentes e, assim, evitar as repercussões que essas condições geram para esses trabalhadores, seus alunos e para as instituições de ensino.

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário:

Estimar a prevalência de depressão e esgotamento profissional em docentes de uma universidade pública e investigar as características do contexto de trabalho associadas à depressão e ao esgotamento profissional em docentes de uma universidade pública.

Objetivo Secundário:

Estudar as percepções dos docentes sobre aspectos relacionados ao trabalho que afetam sua saúde mental e Compreender que estratégias os docentes utilizam para lidar com os estressores relacionados ao trabalho.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Segundo o pesquisador: Riscos:

Os riscos relacionados à participação nesta pesquisa são mínimos. Entretanto, o participante pode se sentir emocionalmente incomodado(a) ao responder perguntas sobre características do trabalho, sintomas depressivos e sobre esgotamento profissional.

Benefícios:

A identificação de fatores relacionados ao trabalho associados aos sintomas depressivos e ao esgotamento dos docentes da universidade permitirá a elaborar ações que melhorem a qualidade de vida e de trabalho desses profissionais.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

A Unifesp será a instituição CO-PARTICIPANTE pelo Departamento de Saúde do Trabalhador.

Doutoranda: Aline Bicalho Matias

Orientadora: Andréa Tenório Correia da Silva

Instituição: Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo (proponente)

METODOLOGIA

Endereço: Rua Francisco de Castro, 55
Bairro: VILA CLEMENTINO **CEP:** 04.020-050
UF: SP **Município:** SÃO PAULO
Telefone: (11)5571-1062 **Fax:** (11)5539-7162 **E-mail:** cep@unifesp.edu.br

A pesquisa terá duas dimensões: (1) qualitativa, para a qual serão realizados grupos focais com a finalidade de se conhecer a percepção dos sujeitos a respeito do fenômeno estudado; (2) a quantitativa, em que serão utilizados questionários padronizados por meio eletrônico, via software survey monkey.

Coleta de Dados

Será convidado a participar desta primeira fase do estudo pelos menos um docente de cada curso da Unifesp. Os docentes serão divididos em grupos de 10 e cada um destes grupos comporá um grupo focal. Para investigar a percepção dos docentes sobre as características do trabalho que contribuem para o estresse, depressão e desgaste do profissional, serão seguidas questões norteadoras na condução dos grupos focais (Anexo 1).

Espera-se que sejam realizados 4 grupos focais ou tantos quantos necessários até que a amostragem por saturação seja atingida. A saturação pode ser utilizada para definir o tamanho final da amostra de um estudo, interrompendo a coleta quando se julga que as informações fornecidas por novos participantes não mais contribuirão significativamente ao material já obtido (FONTANELLA; RICAS; TURATO, 2008).

. Análise dos Dados

Após assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo 2), os objetivos do grupo focal serão novamente esclarecidos e os encontros serão audiogravados, para que nenhuma informação se perca.

O material será transcrito na íntegra, resguardando as informações de identificação dos participantes, e será submetido à análise de conteúdo temático, de acordo com os seguintes passos: leitura exaustiva do material transcrito, escolha do tipo de unidade de registro que será adotada ao longo da análise, identificação e definição dos temas, análise categorial das transcrições a partir dos temas determinados (OIVEIRA, 2008).

Dimensão Quantitativa

Desenho e população do estudo

Trata-se de estudo transversal. São elegíveis para participar do estudo todos os docentes ativos da Unifesp, dos seis campi da Universidade (Campus São Paulo, Baixada Santista, Guarulhos, Diadema, São José dos Campos e Osasco).

UNIFESP - HOSPITAL SÃO PAULO - HOSPITAL UNIVERSITÁRIO DA

Continuação do Parecer: 2.867.891

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Documentos obrigatórios apresentados

Recomendações:

Nada consta

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Sem inadequações

Sr pesquisador

- deve ser inserido os dados (telefone e endereço) do CEP/UNIFESP, com a indicação de que o mesmo pode ser procurado caso haja dúvida quanto à ética do estudo (exemplo: Se você tiver alguma consideração ou dúvida sobre a ética da pesquisa, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Unifesp –

R. Professor Francisco de Castro, 55 - Vl. Clementino – São Paulo/SP - CEP: 04020-050., 5571- 1062, FAX: 5539-7162 ; E-mail: E-mail: cep@unifesp.edu.br

Considerações Finais a critério do CEP:

O CEP informa que a partir desta data de aprovação, é necessário o envio de relatórios parciais (semestralmente), e o relatório final, quando do término do estudo.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Outros	AutorizacaoUnifesp.pdf	21/08/2018 10:46:45	Andréa Tenório Correia da Silva	Aceito
Outros	CEP_FMUSP_form.pdf	21/08/2018 10:43:58	Andréa Tenório Correia da Silva	Aceito
Outros	Parecer_Depto_MedPrev.pdf	21/08/2018 10:43:19	Andréa Tenório Correia da Silva	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projetopesquisa_aline.pdf	21/08/2018 10:42:31	Andréa Tenório Correia da Silva	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE2.pdf	21/08/2018 10:40:06	Andréa Tenório Correia da Silva	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de	TCLE1.pdf	21/08/2018 10:39:48	Andréa Tenório Correia da Silva	Aceito

Endereço: Rua Francisco de Castro, 55
Bairro: VILA CLEMENTINO CEP: 04.020-050
UF: SP Município: SAO PAULO
Telefone: (11)5571-1062 Fax: (11)5539-7162 E-mail: cep@unifesp.edu.br

Página 04 de 05

UNIFESP - HOSPITAL SÃO PAULO - HOSPITAL UNIVERSITÁRIO DA

Continuação do Parecer: 2.967.591

Ausência	TCLE1.pdf	21/08/2018 10:39:48	Andréa Tenório Correia da Silva	Aceito

Situação do Parecer:
Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:
Não

SAO PAULO, 17 de Outubro de 2018

Assinado por:
Miguel Roberto Jorge
(Coordenador(a))

Endereço: Rua Francisco de Castro, 55
Bairro: VILA CLEMENTINO **CEP:** 04.020-050
UF: SP **Município:** SAO PAULO
Telefone: (11)5571-1062 **Fax:** (11)5539-7162 **E-mail:** cep@unifesp.edu.br

ANEXO C - Roteiro de entrevista semiestruturada

Parte 1 - Dados do participante
1.1 Qual seu nome?
1.2 Qual sua idade?
1.3 Sexo:
1.4 Cor:
1.5 Orientação sexual:
1.6 Em que *campus* trabalha? A qual curso está vinculado?
1.7 Há quanto tempo está na instituição? Qual o seu cargo atual?

Parte 2 - Justiça Organizacional: dimensão distributiva
Essa dimensão investiga até que ponto o trabalhador percebe que tem recebido recompensas justas. Se as recompensas são distribuídas de acordo com a colaboração do colaborador.
2.1 O que você entende por recompensa pelo trabalho?
2.2 Você avalia que é recompensado de maneira justa pela sua experiência profissional, responsabilidade no trabalho, seus esforços no trabalho e estresse a que é submetido?
2.3 Considerando os outros colegas de trabalho, você avalia que ocupa uma função justa?
2.4 Você avalia que a relação entre esforço/dedicação ao trabalho e a forma como é reconhecido/recompensado afeta a sua saúde mental?

Parte 3 — Justiça Organizacional: dimensão processual
Essa dimensão foi definida com base no pressuposto de que os trabalhadores consideram importante poder opinar e influenciar nas decisões. Direito de emitir opinião, ser ouvido, representatividade (ter representantes em instâncias superiores), estabelecimento de critérios referentes à tomada de decisão pelas chefias com base em critérios previamente estabelecidos e acordados entre trabalhadores, feedback receber retorno da administração em relação aos seus desempenhos, coleta das informações que se refere à preocupação da empresa para conhecer os problemas vivenciados na instituição, coletando informações sobre os processos organizacionais.
3.1 Como você classifica a política de progressão na carreira na universidade federal?
3.2 Você avalia que a instituição dá oportunidade para que os docentes participem da tomada de decisão sobre questões que os afeta diretamente?
3.3 A instituição promove espaço para escuta das opiniões dos servidores que serão atingidos pela tomada de decisão?
3.4 Para você, a administração da instituição procura coletar informações para tomar decisões embasadas e apoiadas em critérios justos?
3.5 Na sua opinião, há espaço para solicitar informações ou esclarecimentos sobre as decisões tomadas?
3.6 É possível recorrer de decisões já tomadas?
3.7 Na sua opinião, o fato de a instituição dar mais ou menos oportunidade aos docentes participarem das tomadas de decisão pode afetar sua saúde mental? Pode explicar/descrever?

Parte 4 – Justiça Organizacional: dimensão interacional
Essa dimensão se refere ao fornecimento de informações e esclarecimentos sobre as decisões tomadas. Enfoca o comportamento do chefe/gestor com o subordinado
4.1 Com relação as tomadas de decisões, como você avalia que sua chefia atua na construção de decisões? Sua chefia considera seus pontos de vista?
4.2 Na sua opinião, a chefia direta fornece informações sobre as decisões tomadas? Pode descrever? Usa o tempo necessário para explicar as decisões tomadas?
4.3 De uma maneira geral, como você classificaria a relação entre você e sua chefia direta?
4.4 Sua chefia se preocupa com seus direitos e com as suas condições efetivas de trabalho?
4.5 De uma maneira geral, sua chefia trata todos de maneira equitativa, sem favorecimentos pessoais?
4.6 Você considera que a relação com a chefia pode afetar a sua saúde mental? Se sim, de que forma?