

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIHORIZONTES

Programa de Pós-Graduação em Administração  
Mestrado

Carlos Eduardo Delben da Cruz Machado

**O LADO CEGO DO DIREITO:  
Estresse ocupacional em advogados da terceira subseção da  
Ordem dos Advogados do Brasil em Minas Gerais**

Belo Horizonte  
2021

**Carlos Eduardo Delben da Cruz Machado**

**O LADO CEGO DO DIREITO:**

Estresse ocupacional em advogados da terceira subseção da Ordem dos Advogados do Brasil em Minas Gerais

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

**Orientador:** Prof. Dr. Jefferson Rodrigues Pereira

**Área de concentração:** Organização e Estratégia

**Linha de pesquisa:** Relações de Poder e Dinâmica das Organizações

Belo Horizonte

2021

MACHADO, Carlos Eduardo Delben da Cruz.

M149I

O lado cego do direito: estresse ocupacional em advogados da terceira subseção da ordem dos advogados do Brasil em Minas Gerais. Belo Horizonte: Centro Universitario Unihorizontes, 2021.

99 p.

Orientador: Prof. Dr. Jefferson Rodrigues Pereira

Dissertação (mestrado). Centro Universitario Unihorizontes. Programa de Pós-graduação em Administração.

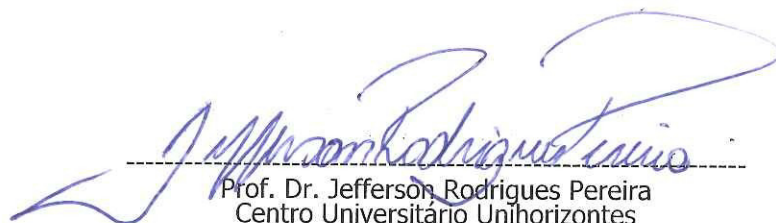
1. Estresse ocupacional – Advogados 2. Relações de trabalho I. Carlos Eduardo Delben da Cruz Machado. II. Centro Universitario Unihorizontes - Programa de Pós-graduação em Administração. III. Título

CDD: 158.72

**ATA DA DEFESA DE DISSERTAÇÃO DE Mestrado Acadêmico em Administração** do(a) Senhor(a) **CARLOS EDUARDO DELBEN DA CRUZ MACHADO**, REGISTRO Nº. 712. No dia 25 de outubro de 2021, às 15:00 horas, reuniu-se no Centro Universitário Unihorizontes, a Comissão Examinadora de Dissertação, indicada pelo Colegiado do Programa de Mestrado Acadêmico em Administração do Centro Universitário Unihorizontes, para julgar o trabalho final intitulado "**O LADO CEGO DO DIREITO: Estresse ocupacional em advogados da terceira subseção da Ordem dos Advogados do Brasil em Minas Gerais**", requisito parcial para a obtenção do **Grau de Mestre em Administração**, linha de pesquisa: **Relações de Poder e Dinâmica das Organizações**. Abrindo a sessão, o(a) Senhor(a) Presidente da Comissão, **Prof. Dr. Jefferson Rodrigues Pereira** após dar conhecimento aos presentes do teor das Normas Regulamentares da apresentação do Trabalho Final, passou a palavra ao(à) candidato(a) para apresentação de seu trabalho. Seguiu-se a arguição pelos examinadores com a respectiva defesa do(a) candidato(a). Logo após, a Comissão se reuniu sem a presença do(a) candidato(a) e do público, para julgamento e expedição do seguinte resultado final: **APROVADO**.

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

Belo Horizonte, 25 de outubro de 2021.



Prof. Dr. Jefferson Rodrigues Pereira  
Centro Universitário Unihorizontes



Prof.ª Dr.ª Alice de Freitas Olete  
Centro Universitário Unihorizontes

Documento assinado digitalmente



ANDREA LEITE RODRIGUES  
Data: 14/04/2022 13:44:26-0300  
Verifique em <https://verificador.iti.br>

Prof.ª Dr.ª Andrea Leite Rodrigues  
Universidade de São Paulo - USP

Documento assinado digitalmente



JOSE VITOR PALHARES DOS SANTOS  
Data: 07/12/2021 13:09:21-0300  
Verifique em <https://verificador.iti.br>

Prof. Dr. José Vitor Palhares dos Santos  
Fundação Osório

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

Declaro ter procedido à revisão da dissertação de mestrado intitulada

**O LADO CEGO DO DIREITO:**  
**Estresse ocupacional em advogados da terceira subseção da**  
**Ordem dos Advogados do Brasil em Minas Gerais**

apresentada ao curso de Mestrado Acadêmico do Centro Universitário Unihorizontes

como requisito parcial para obtenção do título de

**MESTRE EM ADMINISTRAÇÃO**

de autoria de

**CARLOS EDUARDO DELBEN DA CRUZ MACHADO**

contendo 99 páginas

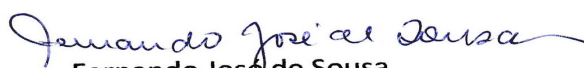
sob orientação do

**PROF. DR. JEFFERSON RODRIGUES PEREIRA**

**ITENS DA REVISÃO:**

- Correção gramatical
- Inteligibilidade do texto
- Adequação do vocabulário

Belo Horizonte, 10 de outubro de 2021

  
Fernando José de Sousa  
REVISOR

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

REVISADO

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente e de forma especial a Deus, nosso Criador, pelo dom da vida, pela saúde em tempos tão difíceis, pela perseverança e fé.

À minha esposa, Sheila, e à minha filha, Júlia, pelo apoio incondicional, pela paciência e por entenderem os momentos de privação.

Aos meus pais, Mário e Adaíse, pelos princípios e valores que me foram passados.

Aos professores do Centro Universitário Unihorizontes pelo aprendizado e pela dedicação, aqui homenageados na pessoa do Professor Doutor Jefferson Rodrigues Pereira, meu orientador sempre disponível e atencioso, mas acima de tudo, paciente e perseverante.

A todos os colegas de mestrado que, pelo engajamento, tornaram as coisas mais fáceis.

A todos os funcionários e colaboradores do Centro Universitário Unihorizontes e demais pessoas que, de alguma forma, contribuíram para o desenvolvimento da minha formação.

## RESUMO

A partir de março de 2020 o ambiente de trabalho sofreu profundas transformações por conta da pandemia da Covid-19, com adoção do distanciamento social e de medidas sanitárias de prevenção contra a contaminação do novo coronavírus. A pandemia afetou profundamente as relações de trabalho, potencializando o estresse ocupacional, em especial nos profissionais que atuam na advocacia. Por tais motivos, o presente estudo teve como objetivo analisar como as manifestações de estresse ocupacional são percebidas por advogados que atuam na terceira subseção de Minas Gerais da Ordem dos Advogados do Brasil. Recorreu-se ao Modelo Teórico de Explicação do Estresse Ocupacional (MTEG), desenvolvido e validado por Zille (2005) e adaptado e revalidado para a categoria específica de advogados, considerando o contexto do estresse ocupacional, o trabalho desses profissionais e as pesquisas relacionadas ao estresse profissional. Metodologicamente, foi desenvolvida uma pesquisa do tipo descritiva, de abordagem quantitativa, cujo método foi o estudo de caso realizado com 197 advogados. Os dados foram coletados por meio da aplicação de questionário eletrônico e analisados por meio da análise fatorial exploratória. Dentre os principais resultados, destaca-se a validação de um modelo fatorial constituído por quatro construtos que se mostraram representativos para compreender o estresse ocupacional em advogados, a saber: “impactos sobre a saúde dos indivíduos”; “fontes de tensão sobre o indivíduo”; “natureza do trabalho” e “mecanismos de regulação (descanso)”. Os achados desta pesquisa convergiram com outros estudos que demonstram que estes profissionais registram reclamações sobre a carência de momentos de descanso, em função de sua rotina intensa de trabalho. Os resultados alcançados apresentam indícios de que os advogados brasileiros constituem uma classe exausta. Nesse sentido os advogados estão mais suscetíveis ao estresse, sujeitos a riscos de contrair problemas relacionados à saúde. Pouco se tem estudado a respeito desta realidade, agravada pela pandemia e pelo pouco tempo de estudo dedicado a esse novo contexto. Trata-se, portanto, de diversos “lados cegos” do Direito, que sob a luz pública, se apresenta com considerável pompa, que por vezes, mascara as relações precárias de trabalho a que são expostos esses profissionais.

**Palavras-chave:** Estresse Ocupacional. Advogado. Direito. Covid-19. Relações de Trabalho.

**THE BLIND SIDE OF THE RIGHT:  
Occupational stress in lawyers of the third subsection of the Brazilian Bar  
Association in Minas Gerais**

**ABSTRACT**

As of March 2020, the work environment underwent profound changes due to the Covid-19 pandemic, with the adoption of social distancing and sanitary measures to prevent the contamination of the new coronavirus. The pandemic has profoundly affected labor relations, increasing occupational stress, especially among professionals working in law. For these reasons, this study aimed to analyze how manifestations of occupational stress are perceived by lawyers who work in the third subsection of Minas Gerais of the Brazilian Bar Association. We used the Theoretical Model of Occupational Stress Explanation (MTEG), developed and validated by Zille (2005) and adapted and revalidated for the specific category of lawyers, considering the context of occupational stress, the work of these professionals and research related to professional stress. Methodologically, it was developed a descriptive research, with a quantitative approach, whose method was the case study carried out with 197 lawyers. Data were collected through the application of an electronic questionnaire and analyzed through exploratory factor analysis. Among the main results, there is the validation of a factorial model consisting of four constructs that proved to be representative for understanding occupational stress in lawyers, namely: "impacts on the health of individuals"; "sources of tension over the individual"; "nature of work" and "regulation mechanisms (rest)". The findings of this research converged with other studies that demonstrate that these professionals register complaints about the lack of moments of rest, due to their intense work routine. The results achieved show signs that Brazilian lawyers are an exhausted class. In this sense, lawyers are more susceptible to stress, subject to risks of contracting health-related problems. Little has been studied about this reality, aggravated by the pandemic and by the little time of study dedicated to this new context. It is, therefore, different "blind sides" of the Law, which in the public light, presents itself with considerable pomp, which sometimes masks the precarious work relationships to which these professionals are exposed.

**Keywords:** Occupational Stress. Lawyer. Law. Covid-19. Work relationships.



**EL LADO CIEGO DE LA DERECHA:  
Estrés laboral en abogados de la tercera subsección del Colegio de Abogados  
de Brasil en Minas Gerais**

**RESUMEN**

A marzo de 2020, el ambiente laboral sufrió profundos cambios debido a la pandemia Covid-19, con la adopción de medidas de distanciamiento social y sanitario para prevenir la contaminación del nuevo coronavirus. La pandemia ha afectado profundamente las relaciones laborales, aumentando el estrés laboral, especialmente entre los profesionales que trabajan en el derecho. Por estas razones, este estudio tuvo como objetivo analizar cómo las manifestaciones de estrés laboral son percibidas por los abogados que laboran en la tercera subsección de Minas Gerais del Colegio de Abogados de Brasil. Utilizamos el Modelo Teórico de Explicación del Estrés Ocupacional (MTEG), desarrollado y validado por Zille (2005) y adaptado y revalidado para la categoría específica de abogados, considerando el contexto de estrés ocupacional, el trabajo de estos profesionales y la investigación relacionada con el estrés profesional. Metodológicamente, se desarrolló una investigación descriptiva, con enfoque cuantitativo, cuyo método fue el estudio de caso realizado con 197 abogados. Los datos fueron recolectados mediante la aplicación de un cuestionario electrónico y analizados mediante análisis factorial exploratorio. Entre los principales resultados se encuentra la validación de un modelo factorial conformado por cuatro constructos que resultaron ser representativos para la comprensión del estrés laboral en los abogados, a saber: “impactos en la salud de las personas”; “Fuentes de tensión sobre el individuo”; “Naturaleza del trabajo” y “mecanismos de regulación (resto)”. Los hallazgos de esta investigación convergieron con otros estudios que demuestran que estos profesionales registran quejas sobre la falta de momentos de descanso, debido a su intensa rutina de trabajo. Los resultados alcanzados muestran señales de que los abogados brasileños son una clase agotada. En este sentido, los abogados son más susceptibles al estrés, sujetos a riesgos de contraer problemas relacionados con la salud. Poco se ha estudiado sobre esta realidad, agravada por la pandemia y por el poco tiempo de estudio dedicado a este nuevo contexto. Se trata, por tanto, de distintos “lados ciegos” de la Ley, que a la luz pública se presenta con una pompa considerable, que en ocasiones enmascara las precarias relaciones laborales a las que están expuestos estos profesionales.

**Palabras clave:** Estrés laboral. Abogado. Derecha. COVID-19. Relaciones laborales.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES E QUADROS

Figura 1 - Modelo teórico de explicação do estresse ocupacional (MTEG).....	32
Figura 2 – <i>Screeplot</i> .....	60
Quadro 1 – Construtos de primeira ordem e suas variáveis que explicam o Modelo Teórico de Explicação de Estresse Ocupacional – MTEG.....	42
Quadro 2 – Dimensões analisadas.....	45

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Pesquisas identificadas.....	19
Tabela 2 – Dados demográficos e funcionais dos respondentes.....	47
Tabela 3 – Hábitos de vida.....	48
Tabela 4 – Problemas de saúde e uso de medicamentos.....	48
Tabela 5 – Prática de <i>hobbies</i> .....	49
Tabela 6 – Fatores de estresse no trabalho e medidas de combate.....	51
Tabela 7 – Medidas de controle ou neutralização do estresse no período da pandemia daCovid-19.....	54
Tabela 8 – Análise de dados ausentes.....	55
Tabela 9 – Teste de normalidade amostral.....	57
Tabela 10 – Comunalidade das variáveis.....	59
Tabela 11 – Teste KMO e Bartlett.....	61
Tabela 12 – Variância total explicada.....	61
Tabela 13 – Matriz fatorial rotacionada.....	63
Tabela 14 – Estatística Descritiva.....	64
Tabela 15 – Alfa de Cronbach.....	71
Tabela 16 – Matriz de correlação de Pearson.....	72

## LISTA DE ABREVIATURAS

AFC	Análise Fatorial Confirmatória
AFE	Análise Fatorial Exploratória
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
COVID-19	<i>Corona Virus Disease</i>
FTT	Fontes de Tensão no Trabalho
ISSL	Inventário de Estresse para Adultos
MTEG	Modelo Teórico de Explicação de Estresse Ocupacional
OAB	Ordem dos Advogados do Brasil
OIT	Organização Internacional do Trabalho
SCIELO	<i>Scientific Electronic Library Online</i>
SPELL	<i>Scientific Periodicals Electronic Library</i>
SPSS	<i>Statistical Package for the Social Sciences</i>

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>13</b>
<b>1.1 Problematização.....</b>	<b>17</b>
<b>1.2 Objetivos.....</b>	<b>17</b>
<b>1.2.1 Objetivo geral.....</b>	<b>18</b>
<b>1.2.2 Objetivos específicos.....</b>	<b>18</b>
<b>1.3 Justificativa do estudo.....</b>	<b>18</b>
<b>2 AMBIÊNCIA DA PESQUISA.....</b>	<b>21</b>
<b>2.1 Caracterização da instituição.....</b>	<b>21</b>
<b>2.2 Terceira Subseção da OAB/MG.....</b>	<b>22</b>
<b>3 REFERENCIAL TEÓRICO.....</b>	<b>24</b>
<b>3.1 Contexto do Estresse Ocupacional.....</b>	<b>24</b>
<b>3.2 Modelo Teórico de Explicação de Estresse Ocupacional – MTEG.....</b>	<b>31</b>
<b>3.3 O trabalho do advogado e as pesquisas relacionadas ao estresse ocupacional.....</b>	<b>34</b>
<b>4 PERCURSO METODOLÓGICO.....</b>	<b>40</b>
<b>4.1 Tipo, abordagem e método de pesquisa.....</b>	<b>40</b>
<b>4.2 População, amostra e sujeitos da pesquisa.....</b>	<b>41</b>
<b>4.3 Coleta dos dados.....</b>	<b>41</b>
<b>4.4 Análise dos dados.....</b>	<b>44</b>
<b>5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS.....</b>	<b>46</b>
<b>5.1 Características sociodemográficas da amostra.....</b>	<b>46</b>
<b>5.2 Conferência de dados ausentes.....</b>	<b>55</b>
<b>5.3 Normalidade e linearidade amostral.....</b>	<b>56</b>
<b>5.4 Análise Fatorial Exploratória (AFE).....</b>	<b>58</b>
<b>5.5 Discussão do modelo fatorial.....</b>	<b>65</b>
<b>5.6 Unidimensionalidade, confiabilidade e validades do modelo fatorial.....</b>	<b>70</b>
<b>6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>74</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>79</b>
<b>APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO DA PESQUISA.....</b>	<b>89</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A profissão do advogado é caracterizada como um grupo funcional que visa atender às exigências sociais, face às convergências humanas, canalizando interesses pessoais e coletivos. Os advogados não se vinculam pela proximidade, mas pelos princípios, valores e pela própria atividade exercida (SILVA *et al.*2014). O Estatuto da Advocacia – Lei nº 8.906/94 – dispõe sobre os direitos e deveres do profissional, estabelecendo algumas atividades privativas do advogado como “a postulação a qualquer órgão do Poder Judiciário e aos juizados especiais; e as atividades de consultoria, assessoria e direção jurídicas” (ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL, 1994).

O exercício da advocacia é permeado por questões complexas que exigem dos profissionais despendimento grande de energia, o que pode acarretar diversas doenças ocupacionais, dentre as quais o estresse (CAMARGO, 2013). Isso ocorre devido ao cotidiano do advogado ser marcado por constantes pressões por prazos e decisões judiciais; crescentes mudanças nas leis e nos procedimentos legais; a necessidade de se manter atualizado sobre jurisprudências, doutrinas e leis; nível alto de demandas dos clientes; oposição de outros advogados; longas e intensas jornadas de trabalho; distanciamento do elo familiar devido ao trabalho; decepções decorrentes de julgamentos contraditórios, dentre outros aspectos (ELWORK, 2007).

Dessa forma, quando o estresse acomete a vida profissional de forma progressiva com altas demandas psicológicas, ele traz uma série de efeitos deletérios à sua saúde, comprometendo, por conseguinte, sua integridade psíquica e física (SOARES, *et al.*, 2021). Importante salientar que, atualmente, a rotina dos profissionais de advocacia é marcada por elevada competitividade e um acúmulo exarcebado de trabalho na tentativa de manutenção de sua qualidade de vida e de seus familiares. Nessa seara, notam-se elevados índices de estresse, que por vezes, ultrapassa os limites e resulta em desgaste emocional e psicológico do sujeito (SOARES, *et al.*, 2021).

Há na literatura o entendimento de que o impacto negativo do estresse ocorre devido a esforços adaptativos que, quando excessivos, se tornam persistentes, duradouros e desmedidos (SOARES, *et al.*, 2021). Esse estado é mais latente em cenários de grande adversidade e/ou mudança brusca, dada a necessidade de adaptação, sendo esse processo o desencadeador do estresse (LIPP, 2013). Desse modo, destaca-se o aparecimento da pandemia da Covid-19, a partir do mês de março de 2020 em todo mundo, como um fator dificultador para a realização das atividades laborais do advogado. Esse novo cenário proporcionou uma série de mudanças drásticas nas relações de trabalho, em especial do advogado, dada a necessidade de um processo de adaptação de urgência ao método do teletrabalho para manter suas atividades (CARELLI; SILVA; DOMINGUES, 2020).

Se, por um lado, a modalidade do teletrabalho facilita a vida do advogado no que tange à redução de gastos com estrutura física do escritório e flexibilidade no horário (CARELLI, SILVA, DOMINGUES, 2020), por outro, diversos estudos têm apontado seus efeitos deletérios sobre a saúde física e mental da categoria (GUMIERO; GRIGOLI, 2020). Algumas pesquisas têm demonstrado que durante o período da pandemia houve uma intensificação dos conflitos familiares em função da rotina de trabalho dos advogados, sendo a sobrecarga de trabalho um dos principais agentes estressores apontados (CARELLI; SILVA; DOMINGUES, 2020; GUMIERO; GRIGOLI, 2020).

Em uma pesquisa realizada por Carelli, Silva e Domingues (2020) o advento da pandemia foi uma agravante para os profissionais da advocacia, atingindo-os em termos econômicos, na forma de realizar suas atividades profissionais e na saúde física e mental. A instabilidade na advocacia *per si* já é um agente estressor e, com a pandemia, ela tomou novos e maiores contornos (CARELLI; SILVA; DOMINGUES, 2020).

Somado a isso alia-se o fato de que a advocacia é uma categoria profissional que intercede nos conflitos por meio do conhecimento técnico, dando voz às pessoas que tiveram seus direitos desrespeitados, esquecidos ou furtados. Ela também é

desempenhada na informalidade, o que pode gerar desrespeito ao ambiente profissional e ao tempo de trabalho (ANTUNES, 2020; SANTOS, 2018). Dessa forma, quando o ambiente profissional não é favorável ao advogado, torna-o incapaz de atender as demandas, levando-o a experienciar níveis mais elevados de estresse ocupacional (DAICOFF, 2008; COSTA; FERREIRA, 2014; MORAES; ARDUINI, 2021).

Se de um lado o direito é tido socialmente como uma ocupação de *status*, em função de uma construção social que o caracterizou como uma profissão imperial (COELHO, 2009), de outro, o que se percebe são vários 'lados cegos' que são maquiados pelo prestígio social da profissão. Para ser advogado não basta o simples conhecimento das leis, jurisprudências e normas. É preciso que o profissional conheça também sua capacidade de lidar com os impactos emocionais causados pela profissão como, por exemplo, ansiedade, frustração, alegria ou decepção. Os profissionais não são preparados psicologicamente em momento algum, seja durante a graduação ou após esta, por isso o risco de ostentarem quadros de estresse é comum na profissão. Assim, é preciso discutir a temática, sob pena de o profissional da advocacia reduzir sua perspectiva de vida (ANTUNES, 2020).

Antunes (2020) ressalta que o lado cego da advocacia está relacionado exatamente à falta de estudo voltados aos profissionais no que tange à saúde mental, bem como à falta de profissionalismo, o desprezo da opinião pública com relação à profissão, contato com outros profissionais rudes, grosseiros e descorteses com os advogados, lidar com colegas de profissão altamente competitivos, ter seus argumentos menosprezados de forma desdenhosa numa decisão judicial. Além do mais, os advogados mais antigos na profissão vêm convivendo com modelos novos de atuação profissional como, por exemplo, a informatização dos processos, associada à nova tecnologia dos trâmites processuais. Todas essas situações geram estresse no profissional, por isso é imperioso que o advogado identifique o problema em busca de ajuda (ANTUNES, 2020).

Wallace (2004) realizou pesquisas da vida pessoal, familiar e profissional dos



advogados e quais as estratégias utilizadas para lidar com as demandas. O autor constatou que os advogados possuem a atividade profissional como sua prioridade, razão pela qual trabalhavam mais de 50 horas semanais, sendo esta sobrecarga o principal agente estressor em suas vidas, onde se sentiam insatisfeitos, sem tempo para lazer e dedicação à família. Santos (2018) ressalta que os profissionais da advocacia se submetem à intensos níveis de estresse, pois o advogado acaba se tornando quase um “pedinte” em seu cotidiano na tentativa de garantir sua subsistência e permanência no mercado. Como reflexo dessa conjuntura, notaram-se elevados índices de depressão e uso de álcool entre advogados (WALLACE, 2004; COSTA; FERREIRA, 2014; MORAES; ARDUINI, 2021). Note-se também que a maioria dos advogados é incapaz de atender às demandas excessivas de seu trabalho e terminam por experimentar graves consequências físicas, psicológicas e comportamentais (COSTA; FERREIRA, 2014).

O estresse ocupacional em advogados pode estar relacionado à estressores genéricos e específicos, sendo que as características individuais e os aspectos demográficos são mediadores no processo de seu desenvolvimento nos profissionais da categoria (ELWORK, 2007; LOPES; SILVA, 2018). Nesse contexto, dada a posição de centralidade que o trabalho ocupa na vida dos indivíduos (ANDRETTA, 2018), profissionais como advogados estão cada vez mais expostos às pressões provenientes pela busca constante por resultados que nem sempre vêm acompanhados de condições adequadas para que os profissionais exerçam suas atividades, o que tende a agravar com níveis acentuados de estresse na sua vida profissional e pessoal (ALCANTARA *et al.*, 2020).

Esse contexto de trabalho aborda o estresse ocupacional como uma variável quase inerente a ele, transformando os trabalhadores em vítimas de estresse (ZILLE *et al.*, 2020). Manifesta-se em função do esgotamento emocional e físico, sendo considerado uma das principais doenças da atualidade (LIMA *et al.*, 2019; PEREIRA-FERREIRA *et al.*, 2019), por se relacionar aos estímulos do ambiente laboral, que, em alguns casos, excedem a capacidade do indivíduo de enfrentamento, podendo ser intensificado por fatores cumulativos e persistentes (TABOSA; CORDEIRO 2018).

## 1.1 Problematização

A relevância dos estudos acerca do estresse ocupacional é percebida em função do crescente número de pesquisas sobre a temática (PEREIRA-FERREIRA *et al.*, 2019), tendo seus resultados demonstrado que os níveis de estresse estão aumentando em diversas áreas profissionais (ZILLE *et al.*, 2020). Em função dos efeitos, por vezes, devastadores do estresse ocupacional, especialistas de diferentes áreas buscam esclarecer as principais causas e efeitos nas diversas categorias profissionais (DAICOFF, 2008). Assim, a profissão do advogado é de particular interesse para este estudo, pois envolve uma série de atividades específicas, já que estes profissionais estão constantemente expostos a vários agentes estressores em seu cotidiano profissional.

Segundo Levi (2005) o estresse afeta os trabalhadores, uma organização e uma sociedade, o que pode ser evitado por meio de ações no ambiente de trabalho. Entretanto, o profissional da advocacia sabe como a profissão é estressante, e não se trata somente do ambiente do trabalho, propriamente dito, mas tudo que diz respeito à advocacia, como, por exemplo, prazos, inúmeros processos e jurisprudências para serem lidos e estudados diariamente, lidar com clientes insatisfeitos que cobram agilidade e rapidez no andamento dos processos, além da morosidade do setor judiciário para despachar, sentenciar e marcar audiências.

Nesse mesmo sentido, Costa e Ferreira (2014) ressaltam que a alta demanda por advogado ocasiona uma elevada tensão no trabalho e baixo controle, gerando reações psicológicas como fadiga, ansiedade e depressão. Diante da discussão previamente exposta, o estudo teve como objetivo responder a seguinte questão de pesquisa: **De que forma as manifestações de estresse ocupacional são percebidas por advogados?**

## 1.2 Objetivos

Os objetivos geral e específicos serão apresentados a seguir, objetivando responder à questão norteadora desta pesquisa.

### **1.2.1 Objetivo geral**

Analisar de que forma as manifestações de estresse ocupacional são percebidas por advogados que atuam na terceira subseção de Minas Gerais da Ordem dos Advogados do Brasil.

### **1.2.2 Objetivos específicos**

- a) Identificar os sintomas de estresse manifestados pelos profissionais a serem pesquisados;
- b) Identificar as fontes de tensão no trabalho, indutoras das manifestações de estresse;
- c) Identificar as fontes no indivíduo, indutoras das manifestações de estresse;
- d) Identificar os impactos no trabalho oriundos do estresse ocupacional dos advogados objetos de análise.

### **1.3 Justificativa do estudo**

A justificativa do estudo será apresentada tendo como referência os contextos acadêmico, institucional e social.

Academicamente, a pesquisa acerca das manifestações de estresse na rotina de trabalho dos profissionais da advocacia se reveste de importância por poder ampliar os estudos e conhecer ainda mais os agentes que influenciam a adaptação desses profissionais, buscando a promoção de melhorias no seu desempenho profissional e na qualidade de vida desses indivíduos, uma vez que existem poucos estudos acadêmicos direcionados à saúde mental do advogado.

Visando contribuir com o avanço da pesquisa, realizou-se uma busca nas bases de dados *Scientific Periodicals Electronic Library* (SPELL), *Scientific Electronic Library Online* (SCIELO) do período de 2016 a 2021. Foram buscados os termos “estresse ocupacional” e “estresse em advogados”.

Tabela 1 - Pesquisas identificadas

<b>Banco de Dados</b>	<b>Número de pesquisas</b>
Scielo	9
Spell	13
<b>Total</b>	<b>22</b>

Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

Conforme demonstrado na tabela, na busca realizada foram encontrados, na base de dados SCIELO, 9 artigos com a expressão “estresse ocupacional” e nenhum artigo com a expressão “estresse ocupacional em advogados”. Na base de dados SPELL foram encontrados 13 artigos com a expressão “estresse ocupacional” e nenhum com a expressão “estresse ocupacional em advogados”, demonstrando que o assunto ora pesquisado é de extrema importância para a academia, tendo em vista a carência de estudos na área.

No plano institucional, a pesquisa se justifica uma vez que a advocacia vem causando estresse e pressão psicológica nos profissionais, pois a intensidade laboral e as jornadas excessivas de trabalho acabam conflitando com o ritmo biológico do trabalhador (FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010). É por isso que os achados deste estudo podem subsidiar a instituição Ordem dos Advogados do Brasil da 3ª subseção na adoção de medidas que contribuam para melhorar o quadro de estresse dos advogados nela inscritos.

Em que pese a Ordem dos Advogados do Brasil ter sido criada no intuito de registrar, fiscalizar e acompanhar o exercício da advocacia, a mesma possui o foco voltado para a sociedade e na defesa da Constituição Federal, norma suprema do ordenamento jurídico. Assim, embora exerça uma função social, não existe atuação direta na saúde mental do advogado.

No plano social, o presente estudo pode contribuir para evidenciar a falta de atenção dada pela Ordem dos Advogados do Brasil e pelo Poder Judiciário aos advogados inscritos e atuantes, uma vez que o serviço do advogado é indispensável à administração da justiça. Desta forma, as contribuições desta pesquisa poderão se alinhar à uma motivação dos profissionais da advocacia, possibilitando uma reflexão quanto à qualidade de seus serviços oferecidos à sociedade.

Esta dissertação está organizada em seis seções, incluindo esta introdução, que apresenta o contexto do estudo e o problema de pesquisa, o objetivo geral, os objetivos específicos e as justificativas. Na segunda seção descreve-se o ambiente do estudo. A terceira seção expõe o referencial teórico, abordando o contexto do estresse ocupacional; o trabalho do advogado e as pesquisas relacionadas ao estresse profissional; o Modelo Teórico de Explicação de Estresse Ocupacional – MTEG. Na quarta seção, indicam-se os procedimentos metodológicos que serão utilizados. Na quinta seção constam a apresentação e a análise de dados. Por fim, na sexta seção são feitas as considerações finais e depois constam as referências e o apêndice do estudo com o questionário.

## 2 AMBIÊNCIA DA PESQUISA

Esta seção do estudo apresenta algumas características da unidade de observação na qual os dados foram coletados.

### 2.1 Caracterização da instituição

A Ordem dos Advogados do Brasil foi fundada em 1930, por meio do Decreto 19.408, de 18 de Novembro de 1930, pelo Presidente da República Getúlio Vargas, onde o artigo 17 dispõe o seguinte:

Art. 17. Fica criada a Ordem dos Advogados Brasileiros, órgão de disciplina e seleção da classe dos advogados, que se regerá pelos estatutos que forem votados pelo Instituto da Ordem dos Advogados Brasileiros, com a colaboração dos Institutos dos Estados, e aprovados pelo Governo (BRASIL, 1930).

A Constituição da República Federativa do Brasil foi promulgada em 1988 e estabeleceu em seu artigo 133 que o “advogado é indispensável à administração da justiça, sendo inviolável por seus atos e manifestações no exercício da profissão, nos limites da lei”.

Em 1991 o Decreto 19.408/30 foi revogado por meio do Decreto nº 11/91, que também já se encontra revogado desde 1993.

Em 1994 o Estatuto da Advocacia entrou em vigor por meio da Lei 8.906 que estabeleceu a atividade advocatícia, bem como os direitos dos advogados à inscrição do profissional na OAB, à sociedade de advogados, ao advogado empregado, aos honorários advocatícios, à incompatibilidade e impedimentos da profissão, à ética, às infrações e sanções aplicadas à categoria (BRASIL, 1994). O referido estatuto ainda dispõe sobre a organização da instituição, conforme se observa abaixo:

Art. 45. São órgãos da OAB:  
I - o Conselho Federal;  
II - os Conselhos Seccionais;  
III - as Subseções;  
IV - as Caixas de Assistência dos Advogados

§ 1º O Conselho Federal, dotado de personalidade jurídica própria, com sede na capital da República, é o órgão supremo da OAB.

§ 2º Os Conselhos Seccionais, dotados de personalidade jurídica própria, têm jurisdição sobre os respectivos territórios dos Estados-membros, do Distrito Federal e dos Territórios.

§ 3º As Subseções são partes autônomas do Conselho Seccional, na forma desta lei e de seu ato constitutivo.

§ 4º As Caixas de Assistência dos Advogados, dotadas de personalidade jurídica própria, são criadas pelos Conselhos Seccionais, quando estes contarem com mais de mil e quinhentos inscritos.

§ 5º A OAB, por constituir serviço público, goza de imunidade tributária total em relação a seus bens, rendas e serviços (BRASIL, 1994).

A Ordem dos Advogados do Brasil se organiza em Seções que são sediadas em cada Estado e no Distrito Federal. Representantes de cada Seção compõem um Conselho Federal sediado em Brasília (ACQUAVIVA, 2000).

As referidas Seções possuem um órgão, denominado Conselho Seccional, composto por advogados do respectivo Estado ou do Distrito Federal (BRASIL, 1994). As Seções são divididas em diversas subseções, as quais se encontram sediadas nos principais municípios de cada Estado e do Distrito Federal. Essas subseções são criadas pelo Conselho Seccional, que lhes fixa a área territorial e seus limites, competência e autonomia (BRASIL, 1994).

As Subseções podem abranger um ou mais municípios, ou parte de um município, inclusive da capital do Estado, contando com um mínimo de quinze advogados nela profissionalmente domiciliados (BRASIL, 1994).

O Estado de Minas Gerais, possui atualmente 240 Subseções (OAB, 2021), e dentre estas, encontra-se a 3ª Subseção de Barbacena, objeto do presente estudo.

## **2.2 Terceira Subseção da OAB/MG**

A Subseção de Barbacena/MG foi a terceira seção criada por ato do Conselho Seccional no dia 01 de agosto de 1932, com sede no município de Barbacena/MG, localizado na região do Campo das Vertentes (OAB, 2012).

Atualmente a 3ª Subseção de Barbacena/MG abrange dez municípios, a saber: Barbacena; Alfredo Vasconcelos; Antônio Carlos; Capela Nova; Caranaíba; Desterro do Melo; Ibertioga; Ressaquinha; Santa Bárbara do Tugúrio; e Senhora dos Remédios (OAB, 2020).

A terceira Subseção de Barbacena/MG possui uma infraestrutura física com um imóvel de três pavimentos, com salão multiuso para aproximadamente 200 pessoas, estando atualmente com 1260 inscritos (OAB, 2020). A competência da Subseção é estabelecida pelo artigo 61 do Estatuto da Advocacia (1994), conforme destacado abaixo:

Art. 61. Compete à Subseção, no âmbito de seu território:

- I - Dar cumprimento efetivo às finalidades da OAB;
- II - velar pela dignidade, independência e valorização da advocacia, e fazer valer as prerrogativas do advogado;
- III - Representar a OAB perante os poderes constituídos;
- IV - Desempenhar as atribuições previstas no regulamento geral ou por delegação de competência do Conselho Seccional (BRASIL, 1994).

A finalidade da 3ª Subseção da OAB/MG está prevista no Estatuto da Advocacia, conforme consta abaixo:

Art. 44. A Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), serviço público, dotada de personalidade jurídica e forma federativa, tem por finalidade:

I - Defender a Constituição, a ordem jurídica do Estado democrático de direito, os direitos humanos, a justiça social, e pugnar pela boa aplicação das leis, pela rápida administração da justiça e pelo aperfeiçoamento da cultura e das instituições jurídicas;

II - Promover, com exclusividade, a representação, a defesa, a seleção e a disciplina dos advogados em toda a República Federativa do Brasil.

§ 1º A OAB não mantém com órgãos da Administração Pública qualquer vínculo funcional ou hierárquico.

§ 2º O uso da sigla OAB é privativo da Ordem dos Advogados do Brasil (BRASIL, 1994).

Sua função é de atender a sociedade por meio do acompanhamento e fiscalização dos advogados inscritos, do Poder Judiciário e das instituições locais. Sua missão é atuar na defesa dos direitos e lutar por uma sociedade digna (OAB, 2020).



### 3 REFERENCIAL TEÓRICO

Esta seção trata das teorias que sustentam a pesquisa que aborda o contexto do estresse ocupacional; o Modelo Teórico de Explicação de Estresse Ocupacional – MTEG; o trabalho do advogado e as pesquisas relacionadas ao estresse profissional.

#### 3.1 Contexto do Estresse Ocupacional

A primeira definição de estresse foi realizada por Selye (1956), tendo como pressuposto básico uma vertente biológica. O autor define a temática a partir do que não é estresse que, para ele, é um elemento inerente às manifestações capazes de produzir certas alterações na composição química e na estrutura do corpo. Logo, não se trata de uma tensão nervosa, mas de um estado declarado por uma síndrome específica, que se desenvolve em três fases, a saber:

1. Fase de Alarme: Caracterizada por manifestações agudas. Esta fase é desencadeada a partir da exposição do organismo às fontes de tensão, ativando-se o estado de alerta;
2. Fase de Resistência: Quando as manifestações agudas desaparecem. Ocorre pela permanência prolongada desses agentes estressores, consistindo na luta do corpo para o enfrentamento das adversidades que lhe são impostas e o desgaste acelerado do organismo que leva ao estresse. Quando o organismo não possui mecanismos para a eliminação dos agentes estressores, inicia-se a última fase;
3. Fase de Exaustão: Quando há a volta das reações da primeira fase, podendo ocasionar um colapso do organismo. Esta fase representa um momento crítico, dada a alta gravidade da mesma que pode levar o indivíduo, em casos extremos, ao óbito (SELYE, 1956).

A maneira de compreender o nível de estresse no organismo foi objeto de estudo por Lipp (2000) que, ao desenvolver o “Inventário de Stress para Adultos - ISSL”, reconheceu uma quarta fase do estresse, a qual denominou de fase intermediária,

localizada entre a resistência e a exaustão proposta por Selye (1956). Segundo o autor, na fase de alerta, o organismo se prepara para lutar ou fugir. Os sintomas presentes nesta fase se referem ao preparo do corpo e da mente para a preservação da própria vida e, se o estresse continua presente por tempo indeterminado, a “fase de resistência” se inicia e as reações são opostas àquelas que surgem na primeira fase e muitos dos sintomas iniciais desaparecem, dando lugar a uma sensação de desgaste e cansaço. Em seguida, se a pessoa não possui estratégias para lidar com o estresse, o organismo exaure sua reserva de energia adaptativa e a “fase de exaustão” se manifesta, quando doenças sérias aparecem, tais como hipertensão arterial essencial, úlceras gastro-duodenais, câncer, psoríase, vitiligo e retração de gengivas, dentre outras (LIPP, 2000).

Ainda, de acordo com Lipp (2000), a fase intermediária, também definida como fase de “quase-exaustão”, está entre as fases de resistência e exaustão. Pode ser caracterizada por um “enfraquecimento da pessoa que não mais está conseguindo se adaptar ou resistir ao estressor” (p.19). O indivíduo, nesta fase, consegue trabalhar e exercer suas funções sociais, entretanto apresentando sintomas importantes de desgaste físico e psicológico.

O estresse é uma reação comum do corpo frente a estímulos originários do ambiente (CHANLAT, 2005), sendo, pois, uma resposta complexa do organismo, desencadeando nos indivíduos reações tanto físicas quanto psicológicas, além de mentais e hormonais, diante de eventos desafiadores (LIPP; MALAGRIS, 2001).

Para a Organização Internacional do Trabalho – OIT (1986) o estresse no trabalho é decorrente de uma série de fatores inerentes à empresa, que podem influenciar consideravelmente o bem estar físico e mental do trabalhador.

O estresse ocupacional tem relação com a maneira pela qual ocorre o processo de adaptação ou ajustamento do organismo frente às demandas do ambiente e das condições de trabalho (PAIVA, 2019). Partindo desse pressuposto, o estresse, enquanto temática de estudos, tem sido analisado à luz de uma abordagem interacionista que centra suas análises na forma como as pessoas percebem e reagem à diversas situações no ambiente de trabalho (PAIVA, 2019).

A teoria do estresse exhibe como pano de fundo as definições de Selye (1974) que o categoriza em duas tipologias específicas, o eustresse e o distresse. O primeiro estaria relacionado a um ajuste do organismo, como um resultado positivo que permite ao mesmo retornar ao ponto de equilíbrio e diz respeito a um sentimento de vitória, superação, alcance de resultados positivos. Já o segundo, diz respeito a uma tentativa frustrada de ajuste – parcial ou total – que impossibilita o organismo a retornar a um ponto de equilíbrio no qual se materializa por meio de um sentimento de derrota, quando não se tem a recompensa e não se atingem os resultados esperados, causando frustração. Os dois tipos de reação do estresse são bem diferentes quanto ao aspecto emocional (SELYE, 1974; COUTO, 2014; PAIVA, 2019).

Nesse sentido é importante ressaltar que o estresse possui duas origens principais. Uma delas, a sobrecarga, abarca as pressões sobre o indivíduo advindas de demandas excessivas de trabalho (LAZARUS; FOLKMAN, 1984; PAIVA, 2019). Em um contexto de sobrecarga o estresse permanece em níveis elevados durante muito tempo e o indivíduo se vê sobrecarregado, sem conseguir responder a mais estímulos (TANURE, 2015). Em outras palavras, trata-se de um quadro caracterizado por desgaste anormal e/ou redução da capacidade de trabalho, ocasionado basicamente por uma desproporção prolongada entre o grau de tensão a que o indivíduo está exposto e a capacidade de suportá-lo (COUTO; VIEIRA; LIMA, 2007).

Quanto ao contexto de monotonia, esse, por sua vez, é construído por pressões que advêm de demandas escassas de trabalho (LAZARUS; FOLKMAN, 1984; PAIVA, 2019). Assim, as demandas psíquicas são pouco estimulantes e não geram desafios para os indivíduos, ou seja, o indivíduo é submetido a uma situação cuja exigência é inferior à demandada da estrutura psíquica, gerando, assim, o estresse de monotonia (ZILLE; ZILLE, 2010). Vale destacar ainda que o estresse de monotonia pode evoluir para um quadro de depressão e, dependendo da intensidade, o indivíduo pode perder totalmente a condição de trabalho, dadas as dificuldades de enfrentá-lo, pois foge ao controle do indivíduo, enquanto no estresse de sobrecarga o indivíduo exerce mais controle sobre a doença (COUTO, 2014).

Quanto à intensidade de manifestação do estresse, este pode se manifestar de maneira aguda ou crônica. O estresse agudo surge em períodos curtos, desaparecendo rapidamente, após ser vivenciada uma determinada situação. Assim, as reações agudas ao estresse se desenvolvem em respostas a incidentes críticos, específicos e pontuais. O estresse crônico é uma reação cumulativa a estressores contínuos, onde o indivíduo fica em estado de alerta permanentemente, persistindo por maior período e tende a exercer maior efeito sobre a saúde das pessoas (COUTO, 2014; SCOTT *et al.*, 2015).

De forma elementar os estressores relacionados ao contexto ocupacional podem se relacionar com excessivas exigências e com o clima organizacional, bem como sobrecarga de trabalho, além dos conflitos gerados pelos relacionamentos interpessoais, levando às manifestações de estresse (FIDELIS; ZILLE; VERSIANI, 2019). Nesse sentido é importante que se tenha em vista que o estresse ocupacional impacta negativamente a saúde e a vida do trabalhador, prejudicando sua produtividade no trabalho e, conseqüentemente, a funcionalidade da organização (QUICK; HENDERSON, 2016; FERREIRA *et al.*, 2018).

Diante disso, o estresse merece mais atenção das organizações e da sociedade, dada sua influência na vida dos trabalhadores e da organização e, por conseguinte, da sociedade (LEVI, 2005; CAPELO; POCINHO, 2016; HERMAN; HICKMON-ROSA; REINKE, 2017).

A percepção do sujeito acerca de seu trabalho e a consciência desses fatores que o conduzem a experimentar reações particulares, dependendo de sua personalidade, definem sua propensão ao estresse, fato que torna esse fenômeno ímpar para cada indivíduo (COOPER; SLOAN; WILLIAMS, 1988; FERREIRA *et al.*, 2018; PAIVA, 2019). “Dependendo dos sintomas físicos e mentais de estresse observados, a pessoa vai desenvolver estratégias de combate e/ou defesa contra eles” (PAIVA, 2019, p. 181).

A relação entre essas variáveis é traduzida no modelo de estresse ocupacional de Cooper, Sloan e Williams (1988), reconhecido internacionalmente nos estudos

acerca do estresse ocupacional. Cooper, Sloan e Williams (1988) analisam estresse ocupacional considerando a relação entre: (I) as fontes de pressão e insatisfação; (II) a propensão ao estresse; (III) os sintomas de estresse; (IV) as estratégias de combate e defesa contra o estresse percebido. Acerca das fontes de pressão e insatisfação os autores a subdividem em seis grupos, a saber:

1. Fatores intrínsecos ao trabalho: relacionam-se com a sobrecarga do trabalho, ou seja, ter muito a fazer (quantitativo) ou trabalho é muito difícil (qualitativo), bem como a sobrecarga de informação; pressões para cumprimento de prazos; emprego de muito esforço físico; trabalhos repetitivos e desgastantes; trabalhos que oferecem riscos à saúde ocupacional (tanto mental, quanto física);
2. Papel do indivíduo na organização: fatores que refletem a ambiguidade do papel individual, bem como as responsabilidades do sujeito;
3. Desenvolvimento de carreira: se relaciona o impacto causado pela superpromoção, subpromoção, falta de segurança no emprego, incongruência de *status*, entre outros;
4. Relacionamentos interpessoais no trabalho: fatores ligados à possibilidade de expor problemas e receber apoio;
5. Estrutura e clima organizacional: inclui as relações de poder, valorização, participação nas tomadas de decisões e restrições ao comportamento;
6. Interface casa/trabalho: fontes extraorganizacionais de estresse que afetam o bem-estar físico e mental de um indivíduo no trabalho como problemas familiares, satisfação com a vida e crises psicológicas, dificuldades financeiras, entre outros.

Acerca das propensões ao estresse, ou estressores, Cardoso (2015) defende três aspectos, os físicos, emocionais e cognitivos, sendo necessário comparar situações, meio ambiente, exigências, prescrições do trabalho em cada indivíduo, a saber:

1. Físicas: são determinadas pela intensidade e ritmo do trabalho (exigências de clientes, máquinas, colegas); quantidade de trabalho; pressão temporal; interrupções; metas e objetivos; e polivalência.
2. Emocionais: são determinadas pelo contato com o sofrimento; a tensão com o público; medo durante a realização do trabalho; necessidade de esconder a emoção e de acalmar pessoas.

3. Cognitivas: são determinadas pelo grau de concentração; complexidade do trabalho; monotonia; pensar várias coisas ao mesmo tempo; aprendizado de novas tarefas; as resoluções de problemas, necessidade de cumprimento de normas; grau de responsabilidade; concentração e mudanças constantes (CARDOSO, 2015, p. 84).

Nesse sentido, Cooper, Sloan e Williams (1988) afirma que os agentes estressores, portanto, estão presentes em qualquer ambiente de trabalho. Todavia, a manifestação do estresse vai depender dos tipos de agentes e a intensidade com que se manifestam. Além disso, deve-se considerar a personalidade de cada indivíduo e o contexto organizacional, pois, embora os indivíduos estejam expostos aos agentes estressores, é possível combater esses agentes por meio do autoconhecimento e da mudança de comportamento e estilo de vida.

Com relação aos sintomas de estresse, estes se manifestam em cada indivíduo de forma diferente. Irá depender do contexto e das exigências específicas de cada caso, ou seja, cada organismo apresenta diferentes respostas ao estresse, que ocorrem não somente em função do estado geral das características individuais de cada indivíduo, mas também dependendo da fase da vida em que este se encontra, da intensidade das pressões e de sua natureza (ZILLE, 2005; COUTO, 2014).

De acordo com a literatura, os sintomas do estresse manifestados prevalentemente nos indivíduos são: ansiedade, nervosismo, angústia, ímpetos de raiva, irritabilidade, fadiga, dor de cabeça por tensão, indisposição gástrica, períodos de depressão, dor discreta no peito sob tensão, excesso ou falta de apetite, palpitações, insônia, dores musculares, nó na garganta, oscilação e/ou perda do senso de humor e pânico (COUTO, 2014; FERREIRA *et al.*, 2015; KOCH; BIAZI; DI BENEDETTO, 2015; BATISTA *et al.*, 2016; QUICK; HENDERSON, 2016; ALVES; ZILLE, 2018).

As estratégias de enfrentamento ao estresse (*coping*) são definidas, geralmente, como comportamentos que contribuem para a sobrevivência e o bem estar do sujeito face aos perigos que sua integridade física e psíquica experimenta (FOLKMAN; LAZARUS, 1988; RAMOS; ENUMO; PAULA, 2015). Assim as estratégias para enfrentar o estresse se referem ao esforço cognitivo e comportamental para gerenciar um relacionamento entre a pessoa e o ambiente, as demandas externas e internas e os conflitos entre elas (CAPELO; POCINHO, 2016).

Nessa perspectiva, a redução do estresse no trabalho depende das ações de recursos humanos, a fim de que possam escolher funcionários que se adequem às exigências da organização. E, ainda, os gestores devem colaborar com os funcionários a fim de solucionarem os problemas pelos quais porventura estejam passando (CHEN; SPARROW; COOPER, 2016).

Kivimaki *et al.* (2015) afirmam que para muitos indivíduos é difícil combater o estresse ocupacional, dada a ausência de evidências eficazes quanto à redução da tensão no trabalho. Nesse mesmo sentido Lipp (2003) ressalta que as respostas físicas e psicológicas ao estresse dependem de vários fatores, quais sejam, estilo de vida, herança genética, duração e intensidade do agente estressor, bem como das estratégias de enfrentamento utilizadas pelo indivíduo. Quando os estressores se prolongam e os meios de enfrentamento não são suficientes, o estresse pode avançar, deixando o corpo vulnerável a diversas doenças.

Assim, o combate ao estresse é entendido como uma estratégia voluntária onde se imprimem esforços conscientes para resolução de problemas e emoções (LAZARUS; FOLKMAN, 1984; LAUGAA; RASCLE; BRUCHON-SCHWEITZER, 2008). Desta forma, é o somatório de todos os esforços comportamentais e cognitivos que o indivíduo utiliza para administrar internamente e externamente as demandas que lhe consomem (SHIN *et al.*, 2014; RAMOS; ENUMO; PAULA, 2015).

Shin *et al.* (2014) destacam que o combate ao estresse quando focado no problema, tem resultado negativo, mas quando é focado na emoção, os resultados são positivos, uma vez que a realização pessoal do indivíduo está fortemente relacionada ao problema, enquanto exaustão está fortemente relacionada à emoção. Nesse aspecto treinar a resiliência nos trabalhadores pode trazer consequências benéficas na saúde mental e nos resultados subjetivos de bem-estar, como estresse, depressão, ansiedade, humor negativo, afeto e emoção, que são mais sensíveis à intervenção de resiliência (ROBERTSON *et al.* 2015).

O estresse ocupacional é uma questão inerente às relações de trabalho e a ausência de intervenção eficaz aumenta o desafio para lidar com o seu impacto na vida dos trabalhadores (KIVIMÄKI *et al.*, 2015), isto é, o estresse é inevitável, mas é

preciso identificá-lo e combatê-lo, dado que seus efeitos dependem da forma como os trabalhadores lidam com eles (BARON; FRANKLIN; HMIELESKI, 2016). Importante que se tenha em vista que, quando as causas do estresse se prolongam e os meios de enfrentamento se tornam escassos, o estresse pode avançar para fases de maior gravidade, deixando o corpo vulnerável à diversas doenças (LIPP, 2003), além de impactar diretamente a funcionalidade organizacional (FERREIRA *et al.*, 2018).

Importante destacar ainda o papel das organizações no processo de combate ao estresse. Desse modo, fatores internos e externos das organizações devem ser considerados com a finalidade de se estabelecer um ambiente humanizado, favorecendo, assim, o exercício das funções dos funcionários, melhorando o seu desempenho, na medida em que executam tarefas adequadas aos cargos que ocupam, ainda mais variadas, e que tendem a valorizar os seus trabalhos, promovendo, portanto, o desenvolvimento e a satisfação pessoal (VARGAS; NOGUEIRA, 2018).

Para o desenvolvimento do presente estudo, o estresse ocupacional foi analisado seguindo os pressupostos do Modelo Teórico de Explicação de Estresse Ocupacional (MTEG), desenvolvido por Zille (2005). Nesse sentido, o próximo tópico deste estudo descreve o referido modelo.

### **3.2 Modelo Teórico de Explicação de Estresse Ocupacional - MTEG**

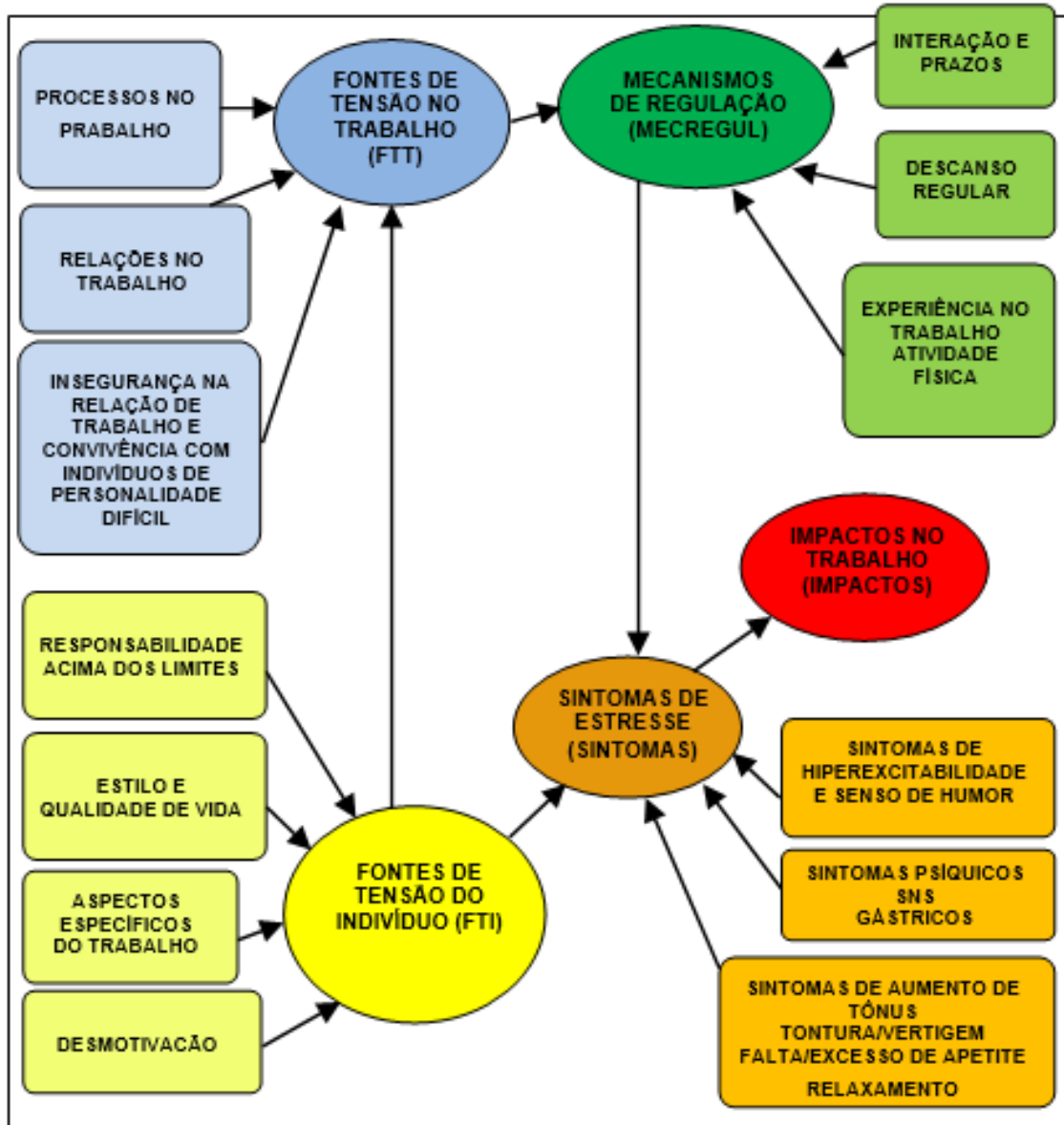
Zille (2005) desenvolveu e validou o Modelo Teórico de Explicação do Estresse Ocupacional (MTEG) para analisar os fatores responsáveis pela manifestação de estresse ocupacional.

O método de explicação se estruturou em constructos de primeira ordem que foram nomeados como: fontes de tensão no trabalho; fontes de tensão do indivíduo e do papel gerencial, mecanismo de regulação (MECREGUL); sintomas de estresse (SINTOMAS); e impactos no trabalho (ZILLE, 2005). Segundo o autor, os constructos de primeira ordem são explicados pelos constructos de segunda ordem. A única exceção dos constructos de primeira ordem é o do impacto no trabalho, que



foi explicado por seus indicadores diretamente (ZILLE, 2005). A figura 1 demonstra como o método foi desenvolvido:

Figura 1 - Modelo teórico de explicação do estresse ocupacional (MTEG)



Fonte: Zille (2005, p. 191)

Analisando a Figura 1, o autor explica o estresse a partir de relações que se estabelecem considerando os seguintes construtos: as Fontes de Tensão no Trabalho (FTT) é construto de primeira ordem, constituído por três construtos de segunda ordem: processo de trabalho (fator1); relações no trabalho (fator 2); insegurança na relação de trabalho e convivência com indivíduos de personalidade difícil (fatores 9 e 17). Por sua vez, cada um desses construtos de segunda ordem é

explicado pelos seus indicadores, que são apresentados após a inserção da figura em referência (ZILLE, 2005).

As fontes de tensão do indivíduo e do papel gerencial é construto de primeira ordem, explicado por quatro construtos de segunda ordem: responsabilidades acima dos limites (Fator 13); estilo e qualidade de vida (Fator 7); aspectos específicos do trabalho (Fator 6); e desmotivação (Fator 16) (ZILLE, 2005).

Os mecanismos de regulação (MECREGUL) é construto de primeira ordem que é explicado pelos construtos de segunda ordem: interação e prazos (Fator 12); descanso regular (Fator 11); experiência no trabalho e atividade física (Fator 14) (ZILLE, 2005).

Outras fontes de tensão (OFT) são explicadas pelos seguintes indicadores: fatores de natureza familiar (conflito com cônjuge, nas relações com ex-cônjuge, filhos, familiares em geral, questões relacionadas à herança, pensão alimentícia e outros de mesma natureza); fatores de natureza social (viver na cidade grande com todas as suas consequências, violência, coisas que não funcionam como deveriam, relacionamentos sociais e outros nessa esfera); e questões próprias (características pessoais, de formação, rigor excessivo, conflitos consigo mesmo, entre outros de mesma natureza) (ZILLE, 2005).

Os sintomas de estresse se apresentam como um construto de primeira ordem e é explicado por três construtos de segunda ordem: sintomas de hiperexcitabilidade e alterações do senso de humor (Fator 5); sintomas psíquicos decorrentes do sistema nervoso simpático (SNS) e gástricos (Fator 4); e sintomas relacionados ao aumento de tônus muscular, tontura/vertigem, falta ou excesso de apetite e relaxamento (Fatores 8 e 15) (ZILLE, 2005).

Os impactos na produtividade (IMPACTOS) são compreendidos pelos seguintes indicadores: Redução da eficiência no trabalho; dificuldade em lembrar fatos recentes, antes lembrados com normalidade; dificuldade em relação à tomada de decisões; fuga em relação às responsabilidades do trabalho; perda do controle em relação aos eventos da vida (trabalho, família, contexto social, entre outros);

desgaste nos relacionamentos interpessoais no trabalho e fora dele; e dificuldade de concentração no trabalho (ZILLE, 2005).

### **3.3 O trabalho do advogado e as pesquisas relacionadas ao estresse ocupacional**

O trabalho diário dos advogados é marcado pela pressão constante de prazos e decisões; aumento da complexidade das leis e procedimentos legais; a necessidade de atualizações constantes sobre a jurisprudência, doutrina e leis; o alto nível de demandas dos clientes; a competição com colegas; o sentimento negativo em relação a outros advogados; a oposição de outros advogados e juízes, o distanciamento da família devido ao trabalho e a prática de uma atividade eminentemente intelectual (ELWORK, 2007).

Os fatores que levam o advogado a ter um ambiente de trabalho agitado, faz como que a mentalidade do advogado seja afetada fortemente, originando, assim, níveis crescentes de estresse, por isso que se encontram em seus estudos um alto nível de depressão e de consumo de álcool, por parte desses profissionais (BENJAMIN; DARLING; SALES, 1990).

Nesse sentido Elwork (2007) ainda afirma que o contato constante com conflitos, agressões e acusações; a necessidade de lidar com dificuldades pessoais; as decepções derivadas de acusações e julgamentos contraditórios que promovem agressão e pela necessidade de manter uma postura agressiva, analítica, crítica e perfeccionista, contribuem para o estresse. Soma-se a esse contexto o fato de terem pouco (ou nenhum) tempo para praticar exercícios, para manter hábitos alimentares adequados e desenvolver lazer e atividades ou tirar férias (ELWORK, 2007).

Apesar da relevância acadêmica, social e organizacional de estudos que centrem suas análises no estresse ocupacional, ainda são escassos no contexto brasileiro estudos que associem a temática à profissão do advogado. Entretanto, alguns estudos que se debruçaram sobre a temática trouxeram importantes achados para a literatura.

Laricchio e Leite (2012) buscaram avaliar os níveis de estresse em 237 bacharéis em Direito, em fase de preparação para o exame da OAB e constataram que 71% estavam com elevados índices de estresse, sendo que mais da metade estava na fase de resistência (53%) e alguns já na fase de exaustão (16%). O estudo realizado demonstrou que os bacharéis em Direito que pretendem advogar possuem como agente estressor a preparação para a realização de uma prova, tendo em vista que esta profissão enfrenta um exame para ser admitido na classe profissional. Ou seja, o estresse já começa na preparação para se tornar advogado (LARICCHIO; LEITE, 2012).

Corroborando esses apontamentos, José *et al.* (2015), ao também estudarem bacharéis em direito que estavam se preparando para o exame da Ordem (amostra de sujeitos), cujo objetivo central era verificar a relação entre ansiedade, estresse e desempenho na preparação da prova, apresentaram como resultados que a prova de admissão profissional é um grande agente estressor na vida daqueles que pretendem advogar. Vale destacar ainda que são diversos os fatores que contribuem para que essa fase seja um evento estressor, como cobrança pessoal, familiar e social, competição e preparação para a prova. Além disso, o estresse pode decorrer do perfeccionismo daquele que pretende advogar, bem como dos pensamentos distorcidos, pressão, ansiedade, problemas laborais, familiares, sociais (JOSÉ *et al.*, 2015). Quanto aos níveis de estresse, os autores identificaram que 76% dos aprovados e 85% dos reprovados estavam com estresse na fase de resistência, já 16,7% dos aprovados e 14,8% dos reprovados apresentaram estresse na fase de quase-exaustão.

Camargos (2013) debruçou-se sobre o estresse ocupacional associando-o ao Processo Judicial Eletrônico (PJE). Segundo a autora o PJE, embora seja irreversível na vida do advogado, pode ser visto como mais uma fonte estressora com a qual o advogado lida cotidianamente (CAMARGOS, 2013).

Costa e Ferreira (2014), por sua vez, realizaram um estudo com 702 advogados com o objetivo de analisar o preditivo do poder de sete estressores (latitude de decisão, demandas psicológicas no trabalho, demandas físicas no trabalho, relacionamentos com clientes, insegurança no trabalho, apoio social de colegas e estressores

ergonômicos) para depressão e insatisfação com o trabalho. Os resultados obtidos na pesquisa evidenciaram que, primeiramente, a latitude de decisão é um ponto negativo que contribui para o estresse do advogado, restando caracterizado que quando este exerce com mais liberdade seu poder de decisão, tende a ficar menos insatisfeito e deprimido profissionalmente (COSTA; FERREIRA, 2014). Tais resultados corroboram os apontamentos de Karasek (1979), segundo o qual o grau de controle que o advogado tem sobre suas decisões representa um gatilho para o estresse ocupacional, dado que o profissional tem a liberdade de decidir o resultado do seu trabalho, um ponto positivo para sua saúde física e mental.

O segundo estressor analisado no estudo de Costa e Ferreira (2014) se refere às demandas psicológicas no trabalho, cujos resultados apontam para a carga de trabalho excessiva e ritmo frenético no trabalho de advogados, classificando-os como uma das classes profissionais mais insatisfeitas e deprimidas com o trabalho. Esse resultado vai ao encontro dos apontamentos de Wallace (1999) que afirma que os advogados que possuem maior carga de trabalho são os que mais têm conflitos no âmbito familiar. Em outra pesquisa realizada por este autor, identificou-se que a sobrecarga de trabalho é o principal estressor e motivo de insatisfação na vida do advogado (WALLACE, 2002).

Considerando o fator estressor suporte social dos colegas na profissão, os resultados da pesquisa de Costa e Ferreira (2014) destacam uma relação cooperativa entre os pares no ambiente de trabalho, o que se apresenta como um ponto favorável, dado o fato de que os trabalhadores que possuem boas relações com os colegas, recebem apoio emocional e profissional e estão mais propensos a não experimentarem insatisfação e depressão no que se refere à sua atividade laboral (COSTA; FERREIRA, 2014). Este dado corrobora os achados de Beck *et al.* (1996), segundo os quais o apoio social pode ser visto como um amortecedor dos sintomas de estresse. Nesse sentido, outros estudos associaram ainda a falta de suporte de amigos e família com o baixo poder de decisão como mediadores do desequilíbrio da saúde mental e, conseqüentemente, do estresse ocupacional do advogado (KARASEK; THEORELL, 1990).

Outra fonte estressora analisada na pesquisa de Costa e Ferreira (2014) se revela

através da insegurança no trabalho, que se mostrou como um considerável preditor de estresse, uma vez que a profissão, por ser instável, contribui para a insatisfação no trabalho. Resultado que ganha força a partir dos estudos de Cooper *et al.* (2001), segundo os quais quando os advogados se sentem inseguros na profissão eles têm alteração fisiológica e comportamental, demonstrando quadro de estresse.

No concernente aos estressores ergonômicos investigados, Costa e Ferreira (2014) demonstraram que advogados expostos a demandas desconfortáveis se sentem mais deprimidos, o que corrobora os estudos de Cooper *et al.* (2001), uma vez que os fatores intrínsecos à advocacia, como os físicos e ambientais, são fontes estressoras e comprometem o funcionamento neurológico dos profissionais.

Por fim, a pesquisa de Costa e Ferreira (2014) identificou que os advogados mais velhos são os que menos têm insatisfação na profissão, o que corrobora com as evidências encontradas por Daicoff (2004), que constatou que advogados mais velhos possuem mais estabilidade financeira, e isso os torna mais satisfeitos com a profissão.

Vargas e Nogueira (2018) buscaram compreender a satisfação no trabalho e a qualidade de vida do advogado que trabalha em escritório e do advogado que trabalha em sociedade. Os resultados deste estudo destacam que os advogados que trabalham dentro de organizações não possuem plano de carreira, logo, a chance de crescimento pessoal e profissional é nula. A remuneração também é baixa e a jornada de trabalho excede a carga horária devido ao excesso de trabalho (VARGAS; NOGUEIRA, 2018). Tais resultados ensejam uma discussão acerca da melhoria na qualidade de vida do advogado, dada a observância de forte desequilíbrio entre o lado emocional e o racional, ou seja, quando o indivíduo vive um conflito entre o que se quer e o que se deve fazer (ROSSI; PERREWÉ; SAUTER, 2007; VARGAS; NOGUEIRA, 2018). Note-se, portanto, uma estreita relação entre o estresse e a qualidade de vida do advogado (WACHOWICZ, 2013), sendo necessário melhorar as condições de trabalho do advogado como o clima organizacional, as condições físicas, os aspectos éticos e morais para que o profissional possa trabalhar sem comprometer sua saúde mental e sua qualidade de vida (LIMONGE-FRANÇA, 2002).

Carelli, Silva e Domingues (2020), por sua vez, investigaram os impactos da pandemia da Covid-19 no exercício da advocacia no Estado do Rio de Janeiro. Os resultados apontam para o fato de que a pandemia impôs aos advogados a prática do teletrabalho, permitindo que os profissionais tivessem soberania em sua jornada de trabalho, ocasionando mais saúde e bem-estar. Importa destacar também que a opção do teletrabalho tornou o exercício da profissão mais flexível, o que gerou a inexistência de tempo entre labor e lazer. Além disso, também aumentou as chances dos conflitos familiares, o que também é considerado como fonte de estresse (CARELLI; SILVA; DOMINGUES, 2020). Os resultados ainda demonstram que mais da metade dos advogados pesquisados apresentou distúrbio mental com o teletrabalho adotado durante a pandemia, e a maior parte desses profissionais afirma sentir ansiedade, insônia, estresse, pânico, tristeza ou depressão (CARELLI; SILVA; DOMINGUES, 2020).

Nesse contexto destaca-se ainda que 63% dos respondentes afirmaram que passaram a se sentir mais estressados durante a pandemia. Um dado importante é que o estudo identificou uma porcentagem maior de estresse ocupacional em profissionais mulheres, dada a sua necessidade de conjugar o trabalho doméstico, a maternidade e a advocacia (CARELLI; SILVA; DOMINGUES, 2020).

Importante salientar que, quando o estresse ocupacional do advogado é analisado tendo como pano de fundo um cenário de grande adversidade como a pandemia da COVID-19, é importante ressaltar que as fontes de tensão do advogado, por vezes, perpassam por algumas disfunções percebidas em função da natureza do trabalho, como, por exemplo, demora excessiva na movimentação dos processos, prazos e audiências suspensas, teletrabalho, *home office*, cobrança de clientes, falta de rotina, questões financeiras, sobrecarga de trabalho, isolamento social foram causas de aumento do nível de estresse dos advogados (CARELLI, SILVA, DOMINGUES, 2021).

Isso ocorre porque na pandemia da COVID-19, o cotidiano e a qualidade de vida do indivíduo ficam comprometidos e as pesquisas vêm demonstrando que muitos indivíduos que já apresentavam transtornos mentais, passaram a apresentar níveis mais elevados de estresse e de sofrimento psicológico durante a pandemia da

COVID-19, devido a diversos fatores como, por exemplo, vulnerabilidade e dificuldade de acesso a tratamentos face à quarentena. Ansiedade, tristeza, depressão passaram a ser definidos como um risco de doenças mais sérias (SHIGEMURA *et al.* 2020; IASEVOLI, 2020). No mesmo sentido, Brooks (2020) afirma que a COVID-19 trouxe emoções negativas para os indivíduos, provocadas pela mídia em torno da pandemia. Essas emoções negativas são definidas como medo, angústia, tristeza, ansiedade. Assim, se tornou frequente durante essa época o estresse agudo, bem como sintomas depressivos e comportamentos relacionados à dependência de substâncias nocivas, como tabaco e o álcool, por exemplo (RAUDE *et al.*, 2020; VAN BAVEL *et al.*, 2020; LUNG *et al.*, 2020).

Finalizada a discussão teórica que embasa o desenvolvimento da presente pesquisa, no próximo capítulo dessa dissertação apresenta-se o percurso metodológico adotado.



## 4 PERCURSO METODOLÓGICO

Este capítulo abarca os procedimentos metodológicos orientadores da pesquisa, considerando o tipo de pesquisa, abordagem, método, população, amostra e sujeitos. Também serão apresentadas as técnicas utilizadas para coleta e análise dos dados.

### 4.1 Tipo, abordagem e método de pesquisa

A presente pesquisa se caracteriza como do tipo descritiva. Esse tipo de estudo visa como foco principal apresentar a descrição dos fenômenos impregnados no ambiente, estabelecendo relações entre variáveis (TRIVIÑOS, 1987). E, ainda, identificar, registrar e analisar as características, fatores e as variáveis que se relacionam com os fenômenos (GIL, 2008). Nesse sentido, este estudo buscou descrever as manifestações de estresse sob a percepção de advogados da terceira subseção de Minas Gerais da Ordem dos Advogados do Brasil.

No que se refere à abordagem, a pesquisa é quantitativa, caracterizada pela objetividade e cujo objetivo é identificar relações entre variáveis, valendo-se de critérios probabilísticos para a escolha de amostras, de instrumentos estruturados para a coleta de dados e de técnicas de estatísticas para analisá-los. Também, seus resultados podem ser generalizados para a população estudada (COLLIS; HUSSEY, 2005). A abordagem quantitativa classifica e analisa as opiniões e as informações traduzindo-as em números (MARCONI; LAKATOS, 2007).

Quanto ao método da pesquisa, é por estudo de caso que, segundo Yin (2005) analisa fenômenos contemporâneos em contextos da vida real, contribuindo para a compreensão de acontecimentos sociais complexos, buscando-se preservar as características holísticas e retratar a realidade de forma mais ampla. O estudo de caso é uma estratégia de pesquisa flexível, com o objetivo de ampliar a interpretação das informações obtidas, permitindo a máxima descrição do fenômeno.

## 4.2 População, amostra e sujeitos da pesquisa

Segundo Gil (2008) a população consiste em um grupo definido de elementos que possuem determinadas características a serem investigadas. Nesse sentido a população deste estudo é composta por 1.260 advogados inscritos na terceira subseção da Ordem dos Advogados do Brasil em Minas Gerais.

A amostra da pesquisa se refere a parte do universo ou da população por meio da qual se estabelecem ou se estimam as características deste universo ou população (GIL, 2008). A presente pesquisa envolveu um processo de amostragem não probabilístico, cujos participantes foram selecionados considerando o critério de acessibilidade. Vale destacar que estudos que utilizam técnicas de análises multivariadas de dados, como é o caso desta pesquisa, deve possuir uma amostra mínima de cinco vezes a quantidade de variáveis em escala likert do questionário (HAIR JUNIOR *et al.*, 2005; FIELD, 2009). Considerando que o instrumento de coleta de dados deste estudo possui 35 variáveis, a amostra mínima a ser coletada para este estudo é de 175 indivíduos. Assim, importa destacar que a amostra do presente estudo contou com 197 advogados, atendendo, por conseguinte, o pressupostos estatísticos expostos por Hair Jr. *et al.* (2005) e Field (2009).

## 4.3 Coleta dos dados

A coleta de dados é a etapa da pesquisa onde são colocados em prática os instrumentos e as técnicas de coleta de dados elaborados para o estudo (MARCONI; LAKATOS, 2007). Para a coleta de dados da presente pesquisa foi utilizado o questionário do MTEG, desenvolvido e validado por Zille (2005), adaptado e revalidado para a categoria dos advogados. O processo de adaptação envolveu a eliminação da variável “papel gerencial” do construto de primeira ordem “fontes de tensão no indivíduo e do papel gerencial” e a variável “gerente” do construto de segunda ordem “aspectos específicos do trabalho do gerente” e de seus respectivos indicadores no questionário aderente ao modelo. Houve ainda o acréscimo no questionário dos aspectos específicos do trabalho do advogado.

O questionário, enquanto técnica de pesquisa, envolve um número importante de

dados, além de considerar uma área geográfica ampla, cujo resultado visa obter respostas cada vez mais precisas e rápidas, além de uma abordagem de um maior número de pessoas em um mesmo tempo. É indicado para pesquisas científicas, já que racionaliza tanto o pessoal quanto o tempo, proporcionando muitos dados de forma simultânea, respostas rápidas, maior liberdade nas respostas em razão do anonimato, risco de distorção em menor grau, já que o pesquisador não influencia as respostas, permitindo, ainda, maior uniformidade na avaliação, devido ao caráter impessoal (MARCONI; LAKATOS, 2007).

O questionário desenvolvido e validado por Zille (2005), revalidado para a categoria de advogados (Apêndice A) para esta pesquisa, consta de quatro partes. Na primeira, objetiva-se coletar dados demográficos, funcionais, hábitos de vida e saúde dos sujeitos pesquisados. Na segunda parte constam os sintomas de estresse, as tensões relacionadas às características pessoais dos indivíduos, os impactos no trabalho e os mecanismos de regulação (*coping*). Na terceira parte constam as fontes de tensão do trabalho e a quarta parte envolve novamente as questões inerentes aos mecanismos de regulação. O quadro 1, exposto na sequência apresenta de maneira sistematizada a relação de construtos e suas respectivas variáveis e indicadores.

Quadro 1 – Construtos de primeira ordem e suas variáveis que explicam o Modelo Teórico de Explicação de Estresse Ocupacional - MTEG

<b>Construtos</b>	<b>Variáveis</b>	<b>Indicadores</b>
Sintomas de Estresse	Nervosismo.	v1
	Ansiedade (sensação de vazio, lacuna, hiato entre o agora e o futuro, associado a medo/apreensão).	v2
	Angústia (aflição, sensação de impotência diante de problemas que o afligem - problemas de qualquer natureza).	v3
	Irritabilidade (irritação sem motivos aparentes).	v4
	Períodos de depressão (tristeza, apatia, isolamento, falta de energia).	v5
	Dor nos músculos do pescoço e ombros.	v6
	Indisposição gástrica ou dor no estômago, que se acentua diante de exigências emocionais.	v7
Fontes de tensão do indivíduo	Levar a vida de forma muito corrida, realizando cada vez mais trabalho em menos tempo.	v8
	Pensar e/ou realizar, frequentemente, duas ou mais atividades ao mesmo tempo, com dificuldade de concluí-las.	v9
	Não conseguir desligar-se do trabalho, mesmo fora dele.	v10
	Ter o dia tomado por uma série de compromissos, com pouco ou nenhum tempo livre.	v11
	Ter os horários de descanso (após expediente, feriados e finais de semana) tomados pelo trabalho.	V12

Impactos no Trabalho	Preocupação e medo em relação à contaminação pela Covid-19 no ambiente de trabalho.	V13
	Fuga das responsabilidades de trabalho antes assumidas de forma natural.	V14
	Desejo de trocar de trabalho/emprego com frequência.	V15
	Perder o controle sobre os eventos da vida (trabalho, família, relacionamentos, entre outros).	V16
	Excessivo desgaste nos relacionamentos interpessoais, no trabalho e/ou fora dele.	V17
	Queda nos resultados de trabalho.	V18
	Dificuldades na realização do trabalho em decorrência de preocupação de contaminação pela Covid-19.	V19
Fontes de tensão no trabalho	Realizo processos/atividades complexas sem ainda ter adquirido experiência para tal.	v20
	O trabalho que executo consiste na realização de várias atividades complexas, com muitos prazos e alta responsabilidade, o que gera tensão excessiva.	v21
	Ocorrem conflitos importantes com clientes e colegas de trabalho.	v22
	O número excessivo de horas de trabalho é considerado por mim como uma importante fonte de tensão e/ou sensação de desgaste.	v23
	Ocorrência de excessivas e constantes cobranças por parte dos clientes.	v24
	Tendo em vista que os processos judiciais são de longa duração, o recebimento de honorários causa desconforto financeiro gerando tensão excessiva.	v25
	A lentidão das decisões judiciais gera elevada tensão.	v26
	Em função da pandemia, o ritmo do meu trabalho se intensificou, gerando desgaste físico e mental.	v27
	Em função da pandemia, as adaptações que tive de realizar para executar o meu trabalho foram significativas e desgastantes.	v28
	Os resultados do meu trabalho após a pandemia vem gerando incômodo e desgaste físico e mental excessivos.	v29
Mecanismos de regulação	Como você considera a sua experiência pessoal na solução de dificuldades no trabalho, como redutor do seu nível de tensão excessiva?	v30
	Você vem realizando programa de exercício físico planejado/orientado (pelo menos 30 a 40 minutos de exercícios, corrida, caminhada, etc, 3 ou mais vezes por semana)?	v31
	Como você avalia a possibilidade de descansar, de forma regular, nas folgas, feriados e finais de semana?	v32
	Como você avalia a possibilidade de gozar as suas férias regularmente?	v33
	Como você avalia a possibilidade de canal aberto com colegas e instituições para discussão das situações de dificuldades e tensão no trabalho?	v34
	Como você avalia a cooperação entre os pares (colegas de trabalho)?	v35

Fonte: Dados da Pesquisa (2021)

A aplicação do questionário foi realizada de forma eletrônica, por meio de formulário do *Google Forms*, sendo enviado ao *WhatsApp* e/ou *e-mail* para todos os advogados que compõem a população deste estudo.

Existem grupos de *WhatsApp* (aplicativo de troca de mensagens) somente com a

presença de advogados inscritos e atuantes perante a terceira subseção da Ordem dos Advogados do Brasil em Minas Gerais, cuja finalidade é o compartilhamento de experiências, dúvidas, notícias do campo jurídico e outras atividades correlatas. O contato, então, com os respondentes do questionário pode ser feito de modo imediato, facilitando o acesso aos advogados sem qualquer interferência importante na rotina de trabalho ou de lazer dos profissionais.

A terceira subseção da Ordem dos Advogados do Brasil em Minas Gerais, com sede no Município de Barbacena, possui também em seu banco de dados os endereços eletrônicos (*e-mails*) de todos os advogados nela inscritos, tendo se disponibilizado para o envio do questionário por *e-mail*, atingindo um número ainda maior de profissionais do que os grupos de *WhatsApp*, já que nem todos utilizam as redes sociais.

Por razões éticas, os advogados, ao iniciarem o preenchimento do questionário, seja via *WhatsApp*, seja via *e-mail*, tomaram ciência do termo de consentimento livre e esclarecido, concordando com os seus termos na medida em que avançaram para as etapas dos questionamentos. Tanto o anonimato quanto o sigilo das informações colhidas foram assegurados, sendo que os resultados da pesquisa foram utilizados especificamente para os fins colimados na presente pesquisa.

#### **4.4 Análise dos dados**

A análise dos resultados se deu por meio da aplicação de técnicas estatísticas univariadas e multivariadas. As técnicas univariadas foram aplicadas para cálculo da estatística descritiva, utilizada para traçar o perfil sociodemográfico dos participantes. A técnica multivariada de dados utilizada, por sua vez, foi a Análise Fatorial Exploratória (AFE) por possibilitar averiguar os padrões de correlação e validar os construtos pesquisados. Tal técnica foi operacionalizada por meio do *software* estatístico *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS - v. 22.0).

A Análise Fatorial Exploratória pode ser compreendida como uma técnica multivariada, com a finalidade de identificar a estrutura subjacente de uma matriz de dados e gerar a natureza e o número dos fatores (as variáveis latentes) que

representem da maneira mais fiel possível determinado conjunto de variáveis observadas (BROWN, 2006). O quadro 2 a seguir apresenta a síntese das dimensões analisadas pelos autores.

Quadro 2 – Dimensões analisadas

<b>Dimensão</b>	<b>Análise</b>	<b>Autor</b>
Escore fatorial	Abrange os escores obtidos a partir da combinação linear das variáveis.	HAIR JUNIOR <i>et al.</i> (2005)
Alfa de Cronbach (geral e se item excluído)	É uma medida de confiabilidade capaz de medir a consistência das variáveis que compõem a amostra analisada. O ideal é que os valores mínimos sejam acima de 0,70 para as ciências sociais. Ademais, quanto mais o número de itens em uma escala aumenta, o alfa tende a aumentar, implicando, em determinados casos, um valor do alfa de Cronbach mais baixo pode ser visto como satisfatório.	HAIR JUNIOR <i>et al.</i> (2005); FIELD (2009)
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)	Medida de adequacidade da amostra, são os valores que figuram acima de 0,70, que são considerados “regulares”. Já os que se encontram acima de 0,80 são considerados “muito bons” e o limite inferior para aceitação do modelo deve ficar acima de 0,50.	FIELD (2009)
Teste de esfericidade de Bartlett	Avalia a hipótese de as variáveis não serem correlacionadas com a população. É verificada pelos dados que contêm evidência suficiente que possam comprovar a hipótese de que a matriz de correlação não é uma matriz identidade. A utilização da análise fatorial está condicionada a rejeitar a hipótese de que a matriz de correlação de uma população é uma identidade.	NORUSIS (1999) MALHOTRA, (2001) SAMPAIO, (2012)
Nível de significância estatística (Sig)	É uma medida estimada que afere o grau em que o resultado alcançado é “verdadeiro”.	SAMPAIO, (2012)
Variância extraída	É uma medida de consistência que visa medir a quantidade geral de variância dos indicadores explicada pela variável latente. Os valores devem figurar acima de 0,50.	HAIR JUNIOR <i>et al.</i> (2005)

Fonte: elaborado pelo autor (2021).

Finalizado o percurso metodológico do presente estudo, no próximo capítulo os dados são apresentados e analisados.

## 5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS

Neste capítulo os dados são apresentados e analisados. Em um primeiro momento é apresentada, por meio da aplicação de técnicas de análise univariada de dados, a descrição da amostra e o perfil sociodemográfico dos participantes. Na sequência, a análise fatorial exploratória, técnica multivariada de dados utilizada para análise dos resultados desta pesquisa.

### 5.1 Características sociodemográficas da amostra

De uma população de 1.260 advogados, a pesquisa teve uma amostra de 197 respondentes, todos atuantes e inscritos na subseção da Ordem dos Advogados do Brasil na cidade de Barbacena/MG, sendo 10 atuando apenas com vínculo empregatício (celetista ou estatutário), o que corresponde a 5,08%, 48 atuando simultaneamente como advogado autônomo e com vínculo empregatício (celetista ou estatutário), o que corresponde a 24,36%, e 139 atuando apenas como autônomo, o que corresponde a 70,56%.

Do sexo masculino são 94, ou seja, 47,72%, enquanto que do sexo feminino são 103, o que corresponde a 52,28%. De todos os respondentes 67 são advogados com até 35 anos de idade, ou seja, 34,01%, outros 75 são advogados com 36 a 45 anos de idade, o que corresponde a 38,07%, sendo ainda 38 com idade entre 46 e 55 anos, isto é, 19,29%, 15 com idade entre 56 e 65 anos, ou seja, 7,61%, e apenas 2 com mais de 65 anos de idade, o que corresponde a 1,02%.

No tocante ao estado civil, 55 advogados são solteiros, isto é, 27,92%, apenas 1 é viúvo, ou seja, 0,51%, 16 declararam outra condição, o que corresponde a 8,12%, mas a grande maioria é casada ou vive em união estável, 125, o que corresponde a 63,45%. Perguntados há quanto tempo atuam como advogados, 30 responderem que até três anos, ou seja, 15,23%, 17 responderam que entre três e cinco anos, o que corresponde a 8,63%, enquanto 150 responderam que há mais de cinco anos, ou seja, 76,14%.

Quanto à carga semanal de trabalho, nenhum advogado respondeu 12 horas. 36 responderam 24 horas, isto é, 18,28%; 53 responderam 36 horas, o que corresponde a 26,90%; 51 responderam 48 horas, ou seja, 25,89%, enquanto 57 responderam mais de 48 horas, isto é, 28,93%.

Na tabela a seguir seguem os dados correspondentes às características da amostra e em negrito os dados que se destacam:

Tabela 2 – Dados demográficos e funcionais dos respondentes

Dados	Categoria	Nº de respondentes	% de respondentes
Situação funcional	Apenas autônomo	<b>139</b>	<b>70,56</b>
	Apenas com vínculo	10	5,08
	Autônomo e com vínculo	48	24,36
Sexo	Masculino	94	47,72
	Feminino	<b>103</b>	<b>52,28</b>
Idade	Até 35 anos	67	34,01
	36 a 45 anos	<b>75</b>	<b>38,07</b>
	46 a 55 anos	38	19,29
	56 a 65 anos	15	7,61
	Mais de 65 anos	2	1,02
Estado Civil	Casado/Vive cônjuge	<b>125</b>	<b>63,45</b>
	Solteiro	55	27,92
	Viúvo	1	0,51
	Outros	16	8,12
Tempo de atuação como advogado	Até 3 anos	30	15,23
	Entre 4 e 5 anos	17	8,63
	Mais de 5 anos	<b>150</b>	<b>76,14</b>
Carga horária semanal de trabalho	12 horas semanais	0	0,00
	24 horas semanais	36	18,28
	36 horas semanais	53	26,90
	48 horas semanais	51	25,89
	+ de 48 horas semanais	<b>57</b>	<b>28,93</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Os fumantes são apenas 18, ou seja, 9,14%, e os não fumantes 179, o que corresponde a 90,86%. Os que consomem bebida alcoólica são a maioria, isto é, 111 ou 56,35%, e os que não consomem somam 86 ou 43,65%. Entre os que consomem bebida alcoólica, 65 consomem apenas de 1 a 5 unidades em média por semana, 58,56%; 34 consomem de 6 a 15 unidades em média por semana, 30,63%; 8 consomem de 16 a 35 unidades em média por semana, 7,21%; e 4 consomem mais de 35 unidades em média por semana, 3,60%.

Nesta outra tabela seguem os dados correspondentes aos hábitos de vida dos



respondentes e em negrito os dados que se destacam:

Tabela 3 – Hábitos de vida

Dados	Categoria	Nº de respondentes	% de respondentes
Fuma	Sim	18	9,14
	Não	<b>179</b>	<b>90,86</b>
Consum de bebida alcoólica	Sim	<b>111</b>	<b>56,35</b>
	Não	86	43,65
unidades de consumo de bebida alcoólica você consome por semana	1 a 5 unidades	<b>65</b>	<b>58,56</b>
	6 a 15 unidades	34	30,63
	16 a 35 unidades	8	7,21
	Mais de 35 unidades	4	3,60

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Perguntados se possuem algum problema de saúde, 86 responderam que sim, isto é, 43,65%, enquanto 111 responderam que não, 56,35%. Entre os que responderam possuir algum problema de saúde, 7 disseram ter diabetes (8,14%); 36 disseram ter gastrite (41,86%); 6 disseram ter úlcera (6,98%); 46 disseram sofrer de ansiedade (53,49%); 24 disseram ter obesidade (27,91%); 7 disseram ter colite (8,14%); 30 disseram ter hipertensão (34,88%); 6 sofrem de depressão (6,98%); 15 de problemas alérgicos (17,44%); apenas 2 com problemas cardíacos (2,33%); 17 têm enxaqueca (19,77%) e 13 responderam possuir outro problema de saúde sem especificar (15,12%).

Ao serem perguntados com que frequência fazem uso de medicamentos, os advogados pesquisados responderam raramente (70 ou 35,53%); frequentemente (61 ou 30,97%); nunca (9 ou 4,57%) e algumas vezes (57 ou 28,93%).

Nesta outra tabela seguem os dados correspondentes aos problemas de saúde e ao uso de medicamentos e em negrito os dados que se destacam:

Tabela 4 – Problemas de saúde e uso de medicamentos

Dados	Categoria	Nº de respondentes	% de respondentes
Problema relacionado à sua saúde	Sim	25	34,70
	Não	<b>47</b>	<b>65,30</b>
Possíveis problema(s) de saúde	Hipertensão	30	34,88
	Gastrite	36	41,86
	Úlcera	6	6,98
	Problemas de tireoide	0	0,00
	Diabetes	7	8,14
	Ansiedade	<b>46</b>	<b>53,49</b>

	Obesidade	24	27,91
	Depressão	6	6,98
	Colite	7	8,14
	Alergia	15	17,44
	Doenças cardíacas	2	2,33
	Enxaqueca	17	19,77
	Outro	13	15,12
Frequência de uso de medicamentos	Nunca	9	4,57
	Raramente	<b>70</b>	<b>35,53</b>
	Algumas vezes	57	28,93
	Frequentemente	61	30,97

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Interessante salientar que 109 advogados ou 55,33% dos respondentes praticam algum *hobby*, enquanto 88 ou 44,67% não. Aqueles que praticam algum *hobby* preferem a atividade física (85 ou 77,98%); outros ouvir música, cantar ou tocar algum instrumento (48 ou 44,04%); outros ler ou estudar (56 ou 51,38%); alguns assistir TV, cinema ou programas de *streaming* (70 ou 64,22%); outros escrever, desenhar ou pintar (8 ou 7,34%); alguns cuidar de animais domésticos (45 ou 41,28%); outros cozinhar (35 ou 32,11%); outros curtir vídeo game ou outros jogos digitais ou virtuais (17 ou 15,60%); há aqueles que preferem jogos não virtuais (15 ou 13,76%); outros yoga e meditação (14 ou 12,84%); outros jardinagem (13 ou 11,93%); alguns dançar (10 ou 9,17%); outros preferem artesanato (6 ou 5,51%) e alguns responderam praticarem outros *hobbies* não mencionados (19 ou 17,43%).

Nesta outra tabela seguem os dados correspondentes à prática de *hobbies* e em negrito os dados que se destacam:

Tabela 5 – Prática de *hobbies*

Dados	Categoria	Nº de respondentes	% de respondentes
Prática de algum hobby	Sim	<b>109</b>	<b>55,33</b>
	Não	88	44,67
Hobby que pratica	Atividade física (ex: caminhada, musculação, academia, bicicleta, <i>crossfit</i> , etc.)	<b>85</b>	<b>77,98</b>
	Ouvir música, cantar ou tocar qualquer instrumento musical	48	44,04
	Ler ou estudar	56	51,38
	Assistir TV, cinema, ou programas de <i>streaming</i> (ex. <i>Netflix</i> , <i>Globo Play</i> , HBO Go, etc.)	70	64,22
	Escrever, desenhar ou pintar	8	7,34
	Cuidar de animais domésticos	45	41,28
	Cozinhar	35	32,11
	Vídeo game ou qualquer tipo de jogo digital/virtual	17	15,60

Qualquer tipo de jogo não virtual (ex: jogo de cartas, dama, gamão, etc.)	15	13,76
Yoga ou meditação	14	12,84
Jardinagem	13	11,93
Dançar	10	9,17
Artesanato	6	5,51
Outro	19	17,43

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Perguntados quanto às três principais estratégias pessoais que utilizam para reduzir o impacto de situações tensionantes/estressantes no seu ambiente de trabalho, responderam atividade física (110 ou 55,84%); prática do controle emocional (75 ou 38,07%); encontrar ou conversar com familiares e amigos (57 ou 28,93%); planejar e organizar o trabalho (60 ou 30,46%); viajar ou passear (55 ou 27,92%); realizar pausas no trabalho (63 ou 31,98%); prática religiosa e de fé (70 ou 35,53%); manter o bom humor (54 ou 27,41%); não levar trabalho para casa (16 ou 8,12%); ler, estudar, desenhar ou escrever (27 ou 13,71%); procurar manter boas relações interpessoais no trabalho (34 ou 17,26%); realizar terapia (20 ou 10,15%); buscar trabalhar em equipe (17 ou 8,63%); manter o foco e a concentração (34 ou 17,26%); dialogar e conversar sobre as dificuldades com alguém (37 ou 18,78%) e ouvir música (48 ou 24,37%).

Perguntados quanto a três outros fatores principais causadores de tensão excessiva que acredita haver no seu trabalho, responderam falta de organização e planejamento do trabalho (51 ou 25,89%); relacionamentos interpessoais de má qualidade na realização do trabalho (22 ou 11,17%); questões políticas e de poder interferindo no trabalho (49 ou 24,87%); comunicação ineficiente por parte de clientes e justiça (69 ou 35,03%); excesso de trabalho e prazos apertados (72 ou 36,55%); falta de equipamentos e materiais necessários para realização do trabalho (10 ou 5,08%); complexidade da legislação (48 ou 24,37%); favorecimento de algumas pessoas em detrimento de outras (72 ou 36,55%); aspectos relacionadas a falta de ética (50 ou 25,38%) e desconforto financeiro gerando tensão excessiva (105 ou 53,30%).

Quanto aos três itens mais importantes para que o ambiente de trabalho seja menos tenso e estressante, responderam melhor organização e planejamento do trabalho (110 ou 55,84%); melhoria nos relacionamentos entre clientes e profissionais

(respeito, compreensão) (65 ou 33,00%);, maior transparência nas decisões (69 ou 35,03%); melhora na comunicação das partes envolvidas, deixando os objetivos mais claros para todos (63 ou 31,98%); maior adequação de material e equipamentos necessários ao trabalho (18 ou 9,14%); valorização dos profissionais advogados (144 ou 73,10%) e maior equilíbrio financeiro em termos de recebimentos (109 ou 55,33%).

Quanto aos três itens que considera mais difíceis na realidade atual do seu de trabalho, para reduzir o nível de tensão, os advogados responderam melhor administração do tempo (61 ou 30,96%); falta de organização e planejamento do trabalho (29 ou 14,72%); relacionamentos interpessoais de má qualidade (falta de respeito, incompreensão) (23 ou 11,68%); questões políticas e de poder interferindo no trabalho (33 ou 16,75%); comunicação ineficiente (os objetivos não são claros) (11 ou 5,58%); excesso de trabalho e prazos curtos (45 ou 22,84%); falta de equipamentos e materiais necessários ao trabalho (6 ou 3,05%); falta de formação/treinamento adequado para o exercício das atividades (10 ou 5,07%); a complexidade da legislação (25 ou 12,69%); falta de valorização do profissional advogado (120 ou 60,91%); demora na solução dos processos judiciais (137 ou 69,54%) e demora no recebimento dos honorários (105 ou 53,30%).

Nesta outra tabela seguem os dados correspondentes aos fatores de estresse verificados no ambiente de trabalho e às medidas adotadas pelos advogados para a neutralização dos mesmos e em negrito os dados que se destacam:

Tabela 6 – Fatores de estresse no trabalho e medidas de combate

<b>Dados</b>	<b>Categoria</b>	<b>N° de respondentes</b>	<b>% de respondentes</b>
Estratégias pessoais que utilizam para reduzir o impacto de situações tensionantes / estressantes no seu ambiente de trabalho	Atividade física (caminhada, corrida, musculação, academia, bicicleta, lutas etc.)	<b>110</b>	<b>55,84</b>
	Praticar o controle emocional (pensar antes de agir, respirar fundo, manter a calma)	75	38,07
	Encontrar/conversar com familiares e amigos	57	28,93
	Planejar e organizar o trabalho	60	30,46
	Viajar, passear	55	27,92
	Realizar pausas no trabalho para tomar uma água ou café, por exemplo	63	31,98
	Prática religiosa e de fé (rezar/orar, ir à missa ou culto etc.)	70	35,53

	Manter o bom humor		
	Não levar trabalho para casa	54	27,41
	Ler, estudar, desenhar ou escrever	16	8,12
	Procurar manter boas relações interpessoais no trabalho	27	13,71
	Realizar terapia	34	17,26
	Buscar trabalhar em equipe	20	10,15
	Manter a concentração e o foco	17	8,63
	Dialogar e conversar sobre as dificuldades com alguém	34	17,26
		37	18,78
	Ouvir música	48	24,37
Fatores principais causadores de tensão excessiva relativa ao trabalho	Falta de organização e planejamento do trabalho	51	25,89
	Relacionamentos interpessoais de má qualidade na realização do trabalho	22	11,17
	Questões políticas e de poder interferindo no trabalho	49	24,87
	Comunicação ineficiente por parte de clientes e justiça	69	35,03
	Excesso de trabalho e prazos apertados	72	36,55
	Falta de equipamentos e materiais necessários para realização do trabalho	10	5,08
	Complexidade da legislação		
	Favorecimento de algumas pessoas em detrimento de outras	48	24,37
		72	36,55
	Aspectos relacionadas a falta de ética		
	Desconforto financeiro gerando tensão excessiva	50	25,38
	<b>105</b>	<b>53,30</b>	
Itens importantes para que o ambiente de trabalho seja menos tenso e estressante	Melhor organização e planejamento do trabalho	110	55,84
	Melhoria nos relacionamentos entre clientes e profissionais (respeito, compreensão)	65	33,00
	Maior transparência nas decisões	69	35,03
	Melhora na comunicação das partes envolvidas, deixando os objetivos mais claros para todos	63	31,98
	Maior adequação de material e equipamentos necessários ao trabalho	18	9,14
	Valorização dos profissionais advogados	<b>144</b>	<b>73,10</b>
	Maior equilíbrio financeiro em termos de recebimentos	109	55,33
Itens que considera mais difíceis na realidade atual de seu trabalho, para reduzir o nível de tensão	Melhor administração do tempo		
	Falta de organização e planejamento do trabalho	61	30,96
		29	14,72
	Relacionamentos interpessoais de má qualidade (falta de respeito, incompreensão)	23	11,68
	Questões políticas e de poder interferindo no trabalho		
	Comunicação ineficiente (os objetivos não são claros)	33	16,75
	Excesso de trabalho e prazos curtos	11	5,58
	Falta de equipamentos e materiais necessários ao trabalho	45	22,84
Falta de formação/treinamento adequado para o exercício das	6	3,05	

atividades	10	50,76
A complexidade da legislação	25	12,69
Falta de valorização do profissional advogado	120	60,91
Demora na solução dos processos judiciais	<b>137</b>	<b>69,54</b>
Demora no recebimento dos honorários	105	53,30

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Os advogados também foram questionados como consideram a sua experiência pessoal na solução de dificuldades no trabalho, como redutor do seu nível de tensão excessiva, considerando a realidade de trabalho no período da pandemia, ou seja, nos 10 meses que antecederam a pesquisa, e as respostas transitaram por 5 variáveis: muito relevante (49 ou 24,87%); relevante (71 ou 36,04%); alguma relevância (46 ou 23,35%); pouco relevante (22 ou 11,17%); muito irrelevante (9 ou 4,57%).

Os advogados também foram questionados se vêm realizando programa de exercício físico planejado/orientado (pelo menos 30 a 40 minutos de exercícios, corrida, caminhada etc., três ou mais vezes por semana, considerando o período da pandemia, ou seja, os 10 meses que antecederam a pesquisa, e as respostas transitaram por 5 variáveis: sempre (48 ou 24,37%); na maioria das vezes (19 ou 9,64%); algumas vezes (46 ou 23,35%); raramente (45 ou 22,84%); nunca (39 ou 19,80%).

Outro questionamento feito foi como o advogado avalia a possibilidade de descansar, de forma regular, nas folgas, feriados e finais de semana, considerando também o período da pandemia, ou seja, os 10 meses que antecederam a pesquisa, e as respostas transitaram por 5 variáveis: é sempre possível (26 ou 13,20%); na maioria das vezes é possível (62 ou 31,47%); algumas vezes é possível (72 ou 36,55%); raramente é possível (32 ou 16,24%) e nunca é possível (5 ou 2,54%).

Os advogados também foram questionados como eles avaliam a possibilidade de gozarem as suas férias regularmente, considerando também o período da pandemia, ou seja, os 10 meses que antecederam a pesquisa, e as respostas transitaram por 5 variáveis: é sempre possível (22 ou 11,17%); na maioria das vezes é possível (27 ou 13,70%); algumas vezes é possível (62 ou 31,47%); raramente é

possível (52 ou 26,40%) e nunca é possível (34 ou 17,26%).

Outro questionamento feito foi quanto à possibilidade de canal aberto com colegas e instituições para discussão de dificuldades e tensão no trabalho, considerando igualmente o período da pandemia, ou seja, os 10 meses que antecederam a pesquisa, e as respostas transitaram por 5 variáveis: é sempre possível (18 ou 9,14%); na maioria das vezes é possível (25 ou 12,69%); algumas vezes é possível (51 ou 25,89%); raramente é possível (68 ou 34,51%) e nunca é possível (35 ou 17,77%).

Por fim, os advogados pesquisados também avaliaram a possibilidade de cooperação entre os pares, isto é, colegas de trabalho, considerando igualmente o período da pandemia, ou seja, os 10 meses que antecederam a pesquisa, e as respostas transitaram por 5 variáveis: é sempre possível (20 ou 10,15%); na maioria das vezes é possível (62 ou 31,47%); algumas vezes é possível (61 ou 30,96%); raramente é possível (44 ou 22,34%) e nunca é possível (10 ou 5,08%).

Na tabela 7 seguem os dados correspondentes às medidas de controle ou neutralização do estresse no período da pandemia da Covid-19 e em negrito os dados que se destacam:

Tabela 7 – Medidas de controle ou neutralização do estresse no período da pandemia da Covid-19

<b>Dados</b>	<b>Categoria</b>	<b>Nº de respondentes</b>	<b>% de respondentes</b>
<b>Experiência pessoal na solução de dificuldades no trabalho.</b>	Muito relevante	49	24,87
	Relevante	<b>71</b>	<b>36,04</b>
	Alguma relevância	46	23,35
	Pouco relevante	22	11,17
	Muito irrelevante	9	4,57
<b>Realização de exercícios físicos</b>	Sempre	<b>48</b>	<b>24,37</b>
	Na maioria das vezes	19	9,64
	Algumas vezes	46	23,35
	Raramente	45	22,84
	Nunca	39	19,80
<b>Possibilidade de descansar, de forma regular</b>	É sempre possível	26	13,20
	Na maioria das vezes é possível	62	31,47
	Algumas vezes é possível	<b>72</b>	<b>36,55</b>
	Raramente é possível	32	16,24
	Nunca é possível	5	2,54
<b>Possibilidade de gozar de férias</b>	É sempre possível	22	11,17
	Na maioria das vezes é possível	27	13,70
	Algumas vezes é possível	<b>62</b>	<b>31,47</b>

	Raramente é possível	52	26,40
	Nunca é possível	34	17,26
<b>Canal aberto para discussão das situações de tensão no trabalho</b>	É sempre possível	18	9,14
	Na maioria das vezes é possível	25	12,69
	Algumas vezes é possível	51	25,89
	Raramente é possível	<b>68</b>	<b>34,51</b>
	Nunca é possível	35	17,77
<b>Cooperação entre os pares</b>	É sempre possível	20	10,15
	Na maioria das vezes é possível	<b>62</b>	<b>31,47</b>
	Algumas vezes é possível	61	30,96
	Raramente é possível	44	22,34
	Nunca é possível	10	5,08

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Terminada a análise sociodemográfica da amostra, passa-se à conferência dos dados ausentes e à averiguação da normalidade e linearidade amostral, antes da análise fatorial exploratória.

## 5.2 Conferência de dados ausentes

De acordo com Mesquita (2010), para a realização de uma análise multivariada de dados, como é o caso da técnica empregada neste estudo, inicialmente deve-se realizar a conferência de dados ausentes. Nesse sentido, a Tabela 8 exposta a seguir apresenta o resultado de tal conferência.

Tabela 8 – Análise de dados ausentes

Variável	Casos					
	Válido		Ausente		Total	
	N	Porcentagem	N	Porcentagem	N	Porcentagem
v1	197	100,0%	0	0,0%	197	100,0%
v2	197	100,0%	0	0,0%	197	100,0%
v3	197	100,0%	0	0,0%	197	100,0%
v4	197	100,0%	0	0,0%	197	100,0%
v5	197	100,0%	0	0,0%	197	100,0%
v6	197	100,0%	0	0,0%	197	100,0%
v7	197	100,0%	0	0,0%	197	100,0%
v8	197	100,0%	0	0,0%	197	100,0%
v9	197	100,0%	0	0,0%	197	100,0%
v10	197	100,0%	0	0,0%	197	100,0%
v11	197	100,0%	0	0,0%	197	100,0%
v12	197	100,0%	0	0,0%	197	100,0%
v13	197	100,0%	0	0,0%	197	100,0%



v14	197	100,0%	0	0,0%	197	100,0%
v15	197	100,0%	0	0,0%	197	100,0%
v16	197	100,0%	0	0,0%	197	100,0%
v17	197	100,0%	0	0,0%	197	100,0%
v18	197	100,0%	0	0,0%	197	100,0%
v19	197	100,0%	0	0,0%	197	100,0%
v20	197	100,0%	0	0,0%	197	100,0%
v21	197	100,0%	0	0,0%	197	100,0%
v22	197	100,0%	0	0,0%	197	100,0%
v23	197	100,0%	0	0,0%	197	100,0%
v24	197	100,0%	0	0,0%	197	100,0%
v25	197	100,0%	0	0,0%	197	100,0%
v26	197	100,0%	0	0,0%	197	100,0%
v27	197	100,0%	0	0,0%	197	100,0%
v28	197	100,0%	0	0,0%	197	100,0%
v29	197	100,0%	0	0,0%	197	100,0%
v30	197	100,0%	0	0,0%	197	100,0%
v31	197	100,0%	0	0,0%	197	100,0%
v32	197	100,0%	0	0,0%	197	100,0%
v33	197	100,0%	0	0,0%	197	100,0%
v34	197	100,0%	0	0,0%	197	100,0%
v35	197	100,0%	0	0,0%	197	100,0%

Fonte: dados da pesquisa (2021).

Conforme dados apresentados na Tabela 8, neste estudo a amostra de 197 sujeitos preencheram o instrumento de coleta de dados em sua totalidade, inexistindo nenhum dado ausente, ou seja, as relações traçadas neste estudo não possui nenhuma influência em seu resultado em função de dados ausentes, fato que minimiza a possibilidade de ocorrência de vieses amostrais no estudo (MESQUITA, 2010).

Finalizada a análise de dados ausentes, para a condução deste estudo seguiu-se com os testes de normalidade e linearidade amostrais.

### 5.3 Normalidade e linearidade amostral

A normalidade dos dados amostrais deste estudo foram averiguados, conforme proposições de Hair Jr. *et al.* (2009), por meio dos testes de Kolmogorov-Smirnov e Shapiro-Wilk, que permitem identificar a ausência de normalidade na distribuição dos dados amostrais a um índice de 95% de significância. O resultados de tais

testes estão descritos na Tabela 9 a seguir.

Tabela 9 – Teste de normalidade amostral

Variável	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estatística	df	Sig.	Estatística	Df	Sig.
v1	,244	197	,000	,886	197	,000
v2	,185	197	,000	,902	197	,000
v3	,167	197	,000	,912	197	,000
v4	,196	197	,000	,912	197	,000
v5	,159	197	,000	,904	197	,000
v6	,152	197	,000	,912	197	,000
v7	,176	197	,000	,891	197	,000
v8	,197	197	,000	,897	197	,000
v9	,181	197	,000	,891	197	,000
v10	,185	197	,000	,884	197	,000
v11	,201	197	,000	,903	197	,000
v12	,170	197	,000	,916	197	,000
v13	,182	197	,000	,898	197	,000
v14	,209	197	,000	,875	197	,000
v15	,191	197	,000	,880	197	,000
v16	,198	197	,000	,899	197	,000
v17	,198	197	,000	,903	197	,000
v18	,212	197	,000	,898	197	,000
v19	,218	197	,000	,874	197	,000
v20	,200	197	,000	,904	197	,000
v21	,200	197	,000	,906	197	,000
v22	,234	197	,000	,869	197	,000
v23	,187	197	,000	,901	197	,000
v24	,174	197	,000	,902	197	,000
v25	,220	197	,000	,855	197	,000
v26	,305	197	,000	,786	197	,000
v27	,152	197	,000	,907	197	,000
v28	,161	197	,000	,905	197	,000
v29	,155	197	,000	,907	197	,000
v30	,231	197	,000	,881	197	,000
v31	,281	197	,000	,777	197	,000
v32	,197	197	,000	,904	197	,000
v33	,170	197	,000	,905	197	,000
v34	,219	197	,000	,895	197	,000
v35	,194	197	,000	,910	197	,000

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Com a ausência de normalidade aferida, a linearidade dos dados foi testada por

meio da construção de matrizes de correlação de Spearman para os indicadores que compuseram um mesmo construto. Esse teste apontou a não existência de uma relação linear entre as variáveis que compõem este estudo. Desse modo, vale destacar que, a ausência de normalidade e linearidade de dados amostrais são comuns em estudos exploratórios que busquem mensurar a percepção dos sujeitos acerca de um dado fenômeno, não apresentando nenhum decréscimo para os resultados de análises multivariadas (HAIR JR. *et al.*, 2019).

Finalizados os testes amostrais, iniciou-se a análise fatorial exploratória propriamente dita, exposta a partir do tópico seguinte.

#### **5.4 Análise Fatorial Exploratória (AFE)**

Os dados deste estudo, capturados por grandezas escalares (escala likert), foram submetidos à AFE, que pode ser compreendida como uma técnica estatística multivariada de dados por meio da qual é possível identificar padrões específicos em um conjunto de dados (HAIR JR. *et al.*, 2009). No processo de operacionalização de tal técnica, a partir do que determinadas variáveis apresentem carga fatorial elevada em um fator, considerando os pressupostos teóricos, elas se tornam variáveis preditoras de um construto inerente. Nesse contexto é importante ressaltar que somente por meio da análise de cada variável especificamente que se pode identificar o caráter do construto (MESQUITA, 2010).

Neste estudo a homogeneidade dos construtos latentes foi analisada por meio da AFE com rotação ortogonal Varimax (DUNN; SEAKER; WALLER, 1994), operacionalizada pelo *software* de análises estatísticas SPSS 25.0. Adotou-se, nesse preâmbulo, o critério de Kaiser que visa estabelecer padrões que apontam um determinado número de fatores extraídos e com autovalores (*eigenvalues*) que sejam superiores a 1 (um), o que representa o número de construtos de um conjunto de dados (MESQUITA, 2010).

Tendo por base tais critérios, neste estudo, para a validação dos graus de significância estatística dos construtos, adotou-se a análise de fatores comuns, ou seja, uma análise que visa identificar os construtos latentes representados pelas

variáveis originais. A construção do modelo fatorial em questão, conforme estabelecido por Mesquita (2010), lança mão do critério de comunalidades, por meio do qual, foram eliminadas aquelas variáveis que apresentaram carga fatorial inferior à 0,5. A Tabela 10 apresenta o resultado do teste de comunalidade das variáveis que compuseram o modelo fatorial final desta pesquisa.

Tabela 10 - Comunalidade das variáveis

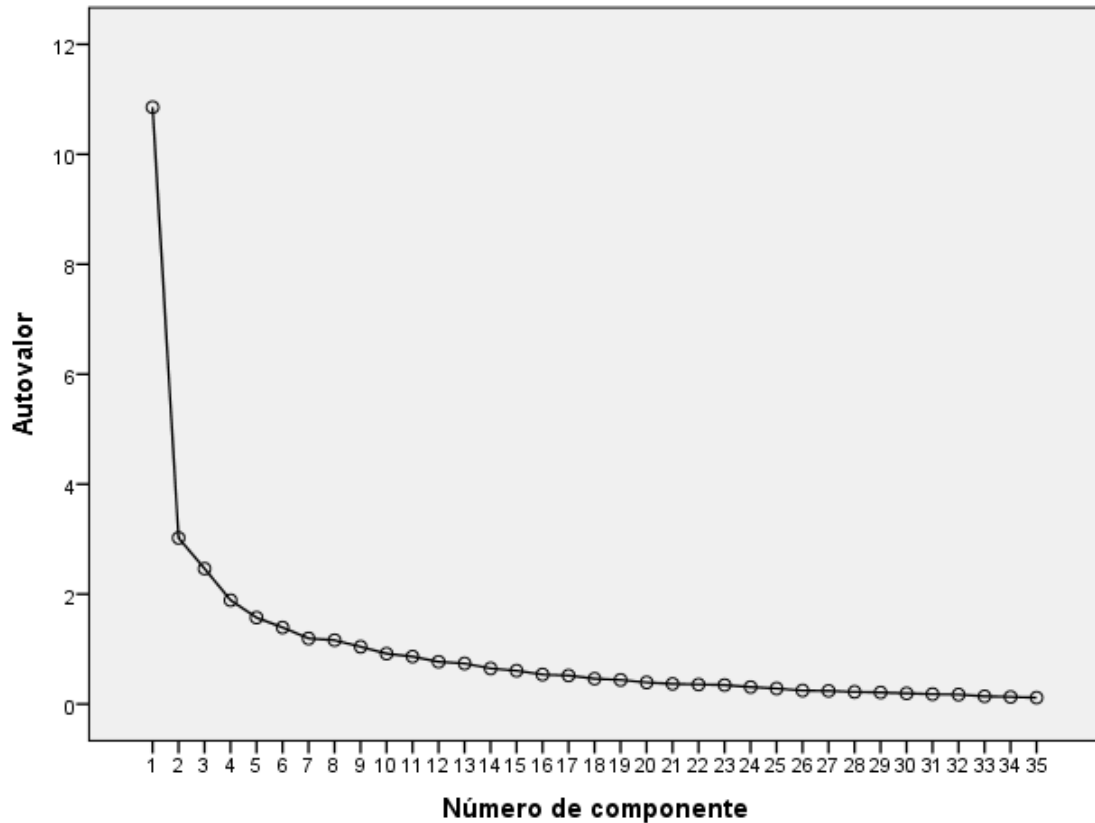
Indicador	Variável	Extração
v1	Nervosismo	,674
v2	Ansiedade (sensação de vazio, lacuna, hiato entre o agora e o futuro, associado a medo/apreensão)	,761
v3	Angústia (aflição, sensação de impotência diante de problemas que o afligem - problemas de qualquer natureza)	,771
v4	Irritabilidade (irritação sem motivos aparentes)	,700
v5	Períodos de depressão (tristeza, apatia, isolamento, falta de energia)	,767
v8	Levar a vida de forma muito corrida, realizando cada vez mais trabalho em menos tempo	,785
v9	Pensar e/ou realizar, frequentemente, duas ou mais atividades ao mesmo tempo, com dificuldade de concluí-las	,672
v10	Não conseguir desligar-se do trabalho, mesmo fora dele	,682
v11	Ter o dia tomado por uma série de compromissos, com pouco ou nenhum tempo livre	,839
v14	Fuga das responsabilidades de trabalho antes assumidas de forma natural	,637
v17	Excessivo desgaste nos relacionamentos interpessoais, no trabalho e/ou fora dele	,605
v18	Queda nos resultados de trabalho	,651
v25	Tendo em vista que os processos judiciais são de longa duração, o recebimento de honorários causa desconforto financeiro gerando tensão excessiva	,765
v26	A lentidão das decisões judiciais me gera elevada tensão	,757
v28	Em função da pandemia, as adaptações que tive de realizar para executar o meu trabalho foram significativas e desgastantes	,641
v29	Os resultados do meu trabalho após a pandemia vem me gerando incômodo e desgaste físico e mental excessivos	,699
v32	A possibilidade de descansar, de forma regular, nas folgas, feriados e finais de semana	,680
v33	A possibilidade de gozar as suas férias regularmente	,605

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Considerando apenas as 18 variáveis (do total de 35) que atenderam o critério de comunalidades, empregou-se o teste de Cattell, mais conhecido como método *screeplot* (CATTELL, 1966) como critério básico para a retenção de construtos. Em termos adicionais, o método de *screeplot* tem como objetivo central encontrar o ponto “cotovelo” no gráfico em que os autovalores (*eigenvalues*) passaram a

apresentar tendência descendente linear (MESQUISA, 2010; REISE; WALLER; COMREY, 2000). Na Figura 2 apresenta-se o gráfico *screeplot* utilizado como base para a construção do modelo fatorial deste estudo.

Figura 2 - *Screeplot*



Fonte: Saída do SPSS 25.0.

Com base no *screeplot* é possível observar a tendência de extração de quatro construtos com autovalores suficientemente fortes, dado que a partir do quinto ponto no gráfico uma relação de maior linearidade passa a ser observada.

Na sequência empregou-se os testes de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e Esfericidade de Bartlett para realizar os testes de adequacidade amostral e verificar se a matriz de dados em questão poderia ser submetida à análise fatorial exploratória (HAIR *et al.*, 2005; FIELD, 2009). A Tabela 11 expõe, na sequência, os resultados de tais testes.

Tabela 11 – Teste KMO e Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem		,860
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	2294,315
	Df	153
	Sig.	,000

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Dados os pressupostos estabelecidos pelo KMO (0,860) e pelo Teste de esfericidade Bartlett, a análise fatorial exploratória empregada no presente estudo pode ser considerada como eficaz. Sublinha-se então os resultados dos cálculos de uma estatística qui-quadrada de 2294,315 com 153 graus de liberdade ao nível de 5% de significância, o que, na prática representa um grau “muito bom” de adequabilidade amostral da matriz de dados (FIELD, 2009; HAIR JR *et al.*, 2009; MESQUITA, 2010). Aceita-se, portanto, a hipótese alternativa ( $H_1$ ) que prevê a existência de correlação entre as variáveis que compõem este estudo, ao passo que rejeita-se a hipótese nula levantada de existência de uma matriz identidade.

Como já dito anteriormente, o modelo fatorial deste estudo embasou-se no critério dos autovalores, ou raízes latentes, extraíndo quatro (4) construtos que juntos explicavam um total de 70,513% de variância das 18 variáveis que atenderam o critério de comunalidade. Mesquita (2010) ressalta que no critério de raízes latentes cada variável contribuiria com um valor de um (1) na composição do autovalor total. Assim, apenas os construtos cujos autovalores totais fossem superiores à um (1) podem ser considerados significativos em um modelo fatorial (FIELD, 2009; HAIR JR. *et al.*, 2009; MESQUITA, 2010; MALHOTRA, 2012). Haja vista tais prerrogativas, a Tabela 12 a seguir apresenta os resultados do teste de variância.

Tabela 12 – Variância total explicada

Construtos	Valores próprios iniciais		
	Autovalores	% de variância	% de variância cumulativa
1	7,143	39,685	39,685
2	2,288	12,712	52,397
3	1,952	10,844	63,241
4	1,309	7,272	70,513
5	,910	5,057	75,570
6	,884	4,910	80,479
7	,497	2,761	83,241

8	,466	2,587	85,827
9	,429	2,384	88,211
10	,341	1,897	90,108
11	,302	1,678	91,786
12	,270	1,498	93,284
13	,269	1,492	94,776
14	,236	1,312	96,088
15	,216	1,198	97,286
16	,183	1,018	98,304
17	,160	,890	99,194
18	,145	,806	100,000

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Conforme resultados apresentados na Tabela 12, apenas os construtos 1, 2, 3 e 4 (marcados em azul) atenderam ao critério de raízes latentes (autovalores superiores a 1) (MESQUITA, 2010). Seguiu-se, portanto, os apontamentos de Hair Jr. *et al.* (2019), segundo os quais, percentual cumulativo de variância total explicada em pesquisas exploratórias desenvolvidas na área de Ciências Sociais Aplicadas, como se caracteriza esta pesquisa, deve apresentar um valor de variância acumulada superior a 60,0% para os construtos válidos, assim sendo, o modelo fatorial final desta pesquisa pode ser considerado satisfatório dado que os quatro fatores em questão apresentaram índice de variância acumulada de 70,513%.

Dunn, Seaker e Waller (1994) chamam atenção para a necessidade de interpretação prática de um modelo fatorial, sendo este o ponto máximo de uma pesquisa utilizando tal técnica. Assim, para este estudo, a interpretação dos construtos inerentes foi possibilitada por meio da análise da matriz fatorial rotacionada, que tem como objetivo central indicar a respectiva carga fatorial de uma variável em cada fator considerado válido, sendo este indicador responsável por demonstrar o nível de correspondência entre uma variável e seu respectivo construto (HAIR JR. *et al.*, 2009; MESQUITA, 2010). A matriz rotacionada fatorial deste estudo é exposta na sequência (Tabela 13).

Tabela 13 - Matriz fatorial rotacionada

Indicador	Variável	Fator			
		1	2	3	4
v1	Nervosismo	,639			
v2	Ansiedade (sensação de vazio, lacuna, hiato entre o agora e o futuro, associado a medo/apreensão)	,777			
v3	Angústia (aflição, sensação de impotência diante de problemas que o afligem - problemas de qualquer natureza)	,839			
v4	Irritabilidade (irritação sem motivos aparentes)	,684			
v5	Períodos de depressão (tristeza, apatia, isolamento, falta de energia)	,856			
v8	Levar a vida de forma muito corrida, realizando cada vez mais trabalho em menos tempo		,855		
v9	Pensar e/ou realizar, frequentemente, duas ou mais atividades ao mesmo tempo, com dificuldade de concluí-las		,765		
v10	Não conseguir desligar-se do trabalho, mesmo fora dele		,769		
v11	Ter o dia tomado por uma série de compromissos, com pouco ou nenhum tempo livre		,869		
v14	Fuga das responsabilidades de trabalho antes assumidas de forma natural	,749			
v17	Excessivo desgaste nos relacionamentos interpessoais, no trabalho e/ou fora dele	,634			
v18	Queda nos resultados de trabalho	,697			
v25	Tendo em vista que os processos judiciais são de longa duração, o recebimento de honorários causa desconforto financeiro gerando tensão excessiva			,858	
v26	A lentidão das decisões judiciais me gera elevada tensão			,825	
v28	Em função da pandemia, as adaptações que tive de realizar para executar o meu trabalho foram significativas e desgastantes			,654	
v29	Os resultados do meu trabalho após a pandemia vem me gerando incômodo e desgaste físico e mental excessivos			,667	
v32	A possibilidade de descansar, de forma regular, nas folgas, feriados e finais de semana				,786
v33	A possibilidade de gozar as suas férias regularmente				,680

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Importa destacar que, considerando as cargas fatoriais expostas na matriz rotacionada, os parâmetros estatísticos para interpretação de tais indicadores apontam que as cargas cujos valores são superiores a  $(\pm) 0,30$  atingem o “nível mínimo” para aceitar variável no modelo fatorial. As cargas superiores a  $(\pm) 0,40$  podem ser consideradas “relevantes. As cargas que atingirem valores iguais ou superiores maiores a  $(\pm) 0,50$  são consideradas como aquelas que possuem



significância prática (HAIR JR. *et al.*, 2019). Tomando como base esses pressupostos é desejável que em um modelo fatorial atinja cargas na matriz rotacionada superiores a 0,40, uma vez que o valor da carga fatorial é proporcional ao grau de representatividade de construto (HAIR JR. *et al.*, 2019).

Considerando tais pressupostos e os resultados das cargas fatoriais apresentados na Tabela 13, sublinha-se que todas as variáveis deste estudo apresentaram cargas fatoriais na matriz rotacionada superiores a 0,5, o que em tese, representa, que todas as variáveis desta pesquisa atingiram nível de significância prática, aferindo, por conseguinte, a qualidade estatística do modelo fatorial ora proposto (HAIR JR. *et al.*, 2019).

A Tabela 14 apresenta os resultados da estatística descritiva obtida em cada construto.

Tabela 14 - Estatística Descritiva

Indicador	N	Intervalo	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão	Variância
v1	197	4,00	1,00	5,00	3,437	0,991	0,982
v2	197	4,00	1,00	5,00	3,482	1,091	1,190
v3	197	4,00	1,00	5,00	3,264	1,143	1,308
v4	197	4,00	1,00	5,00	3,203	1,120	1,254
v5	197	4,00	1,00	5,00	2,777	1,286	1,654
v8	197	4,00	1,00	5,00	3,503	1,048	1,098
v9	197	4,00	1,00	5,00	3,513	1,105	1,221
v10	197	4,00	1,00	5,00	3,614	1,122	1,259
v11	197	4,00	1,00	5,00	3,406	1,082	1,171
v14	197	4,00	1,00	5,00	2,376	1,084	1,175
v17	197	4,00	1,00	5,00	2,685	1,061	1,125
v18	197	4,00	1,00	5,00	2,685	1,121	1,258
v25	197	4,00	1,00	5,00	3,797	1,138	1,295
v26	197	4,00	1,00	5,00	4,152	0,999	0,997
v28	197	4,00	1,00	5,00	3,041	1,289	1,662
v29	197	4,00	1,00	5,00	2,909	1,294	1,675
v32	197	4,00	1,00	5,00	2,635	0,989	0,978
v33	197	4,00	1,00	5,00	3,249	1,218	1,484

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Um modelo fatorial consistente necessita que os construtos extraídos sejam

interpretados à luz da teoria de base e da realidade prática do fenômeno em questão (HAIR JR. *et al.*, 2009; MESQUITA, 2010). Assim, tendo como ponto de partida os quatro construtos aqui extraídos, foram apresentados os seguintes rótulos representativos: fator 1 – “impactos sobre a saúde dos indivíduos”; fator 2 – “fontes de tensão sobre o indivíduo”; fator 3 – “natureza do trabalho” e; por fim, fator 4 – “mecanismos de regulação (descanso)”.

### **5.5 Discussão do modelo fatorial**

O primeiro fator desse estudo foi nomeado “impactos sobre a saúde dos indivíduos” e possui oito variáveis (v1, v2, v3, v4, v5, v14, v17 e v18) que juntas explicam 39,685% do fenômeno. Os impactos que se destacaram foram: nervosismo; ansiedade; angústia; irritabilidade; períodos de depressão; fuga das responsabilidades de trabalho antes assumidas de forma natural; excessivo desgaste nos relacionamentos interpessoais, no trabalho e/ou fora dele; e queda nos resultados de trabalho.

Estudos mostram que de fato o nervosismo, a irritabilidade, a angústia e a ansiedade fazem parte de um quadro sintomatológico de estresse dependendo da sua fase (SANTOS *et al.*, 2016). Esses, além da depressão, são alguns dos sintomas tradicionais de estresse, cujas consequências influenciam de maneira importante os indivíduos comprometendo, além da saúde, a motivação, a autoestima e o desempenho (NUNES; ZILLE, 2018). Esses são, portanto, os sintomas que se manifestam de forma prevalente sobre os indivíduos (COUTO, 2014; FERREIRA *et al.*, 2015; KOCH; BIAZI; DI BENEDETTO, 2015; BATISTA *et al.*, 2016; QUICK; HENDERSON, 2016; ALVES; ZILLE, 2018).

Para Nogueira (2019) e Vidal (2019) as manifestações de estresse impactam negativamente o resultado do trabalho dos indivíduos, destacando como principais impactos a queda no resultado dos trabalhos provocada pela diminuição da eficácia, o desgaste em excesso nos relacionamentos interpessoais, seja no trabalho ou fora dele, e a fuga das responsabilidades, isto é, responsabilidades que antes eram assumidas com naturalidade não são mais. Wallace (1999) afirma, por exemplo, que os advogados com maior carga de trabalho são os que mais têm conflitos no âmbito

familiar. Nogueira (2019) destaca ainda em seu estudo que dentre os principais sintomas de estresse identificados os mais importantes são justamente a ansiedade, a angústia, o nervosismo, a irritabilidade e a depressão.

O segundo fator desse estudo foi nomeado “fontes de tensão sobre o indivíduo” e possui quatro variáveis (v8, v9, v10 e v11) que juntas explicam 12,712% do fenômeno. Destacaram-se as seguintes: levar a vida de forma muito corrida, realizando cada vez mais trabalho em menos tempo; pensar e/ou realizar, frequentemente, duas ou mais atividades ao mesmo tempo, com dificuldade de concluí-las; não conseguir desligar-se do trabalho, mesmo fora dele; e ter o dia tomado por uma série de compromissos, com pouco ou nenhum tempo livre.

Cardoso (2015) analisou as propensões ao estresse ou estressores sob três aspectos: físicos, emocionais e cognitivos. A intensidade e o ritmo do trabalho, a quantidade de trabalho e a pressão temporal determinam, por exemplo, os aspectos físicos dos estressores. Já entre os aspectos cognitivos, destaca o pensar várias coisas ao mesmo tempo.

Wallace (2004) concluiu que os advogados priorizam a sua atividade profissional, pois trabalham mais de 50 horas semanais, sendo esta sobrecarga o principal agente estressor em suas vidas, gerando insatisfação. Tais profissionais não têm tempo para lazer e dedicação à família. Os estudos apontam também que a maioria dos advogados é incapaz de atender às demandas excessivas de seu trabalho e terminam por experimentar graves consequências físicas, psicológicas e comportamentais (COSTA; FERREIRA, 2014).

Tais fontes de tensão sobre o indivíduo foram também identificadas em pesquisas realizadas com docentes (NOGUEIRA, 2019), com alunos do ensino superior (BATISTA, 2021), com profissionais técnico-administrativos de um hospital universitário mineiro (ZILLE; PEREIRA; MORAIS, 2017) e com docentes brasileiros (ZILLE; NOGUEIRA, 2018). Para Batista (2021), em pesquisa realizada com alunos do ensino superior, 72,64% dos pesquisados levam a vida de forma muito corrida, trabalhando mais em menos tempo, enquanto 67,85% costumam pensar ou realizar ao mesmo tempo duas ou mais coisas, enfrentando dificuldade em concluí-las, ao

passo que 65,51% não são capazes de se desligarem de suas atividades e 69,85% não possuem tempo livre ou possuem pouco, pois são tomados por compromissos que ocupam o seu dia. Para Zille e Nogueira (2018), em pesquisa com docentes brasileiros, tais fontes de tensão se manifestaram em 96,5% dos pesquisados, moderadamente ou de forma muito intensa, contribuindo para as manifestações de estresse.

O terceiro fator desse estudo foi nomeado “natureza do trabalho” e possui quatro variáveis (v25, v26, v28 e v29) que juntas explicam 10,844% do fenômeno. São as seguintes as variáveis que se destacam: processos judiciais são de longa duração, o recebimento de honorários causa desconforto financeiro gerando tensão excessiva; a lentidão das decisões judiciais gera elevada tensão; em função da pandemia, as adaptações que tive de realizar para executar o meu trabalho foram significativas e desgastantes; e os resultados do meu trabalho após a pandemia vem gerando incômodo e desgaste físico e mental excessivos.

É notória a excessiva carga de trabalho a que se submete um magistrado de primeiro grau, por exemplo, estimando-se em 2017 uma média de 7.219 processos. Em segundo grau essa carga seria em média de 3.531 processos para cada magistrado, também em 2017, segundo dados do CNJ (Conselho Nacional de Justiça). Assim sendo, não se pode esperar um Poder Judiciário célere na solução dos processos judiciais, refletindo, inevitavelmente, em uma longa e angustiante espera por parte dos atores dos processos, dentre eles, claro, o advogado.

Enquanto profissional autônomo, a remuneração do advogado são os seus honorários, cobrados, muitas das vezes, de forma atrelada a um resultado do processo (proveito econômico). Assim, enquanto não houver um resultado favorável no processo judicial patrocinado pelo advogado, ele não será remunerado, provocando, assim, sentimentos diversos que se traduzem em sintomas de estresse, como os que foram identificados nesta pesquisa, especialmente angústia e ansiedade.

Essa elevada demora nas decisões judiciais gera desconforto para o advogado, pois a advocacia tem um custo e, claro, o advogado precisa se manter como qualquer

pessoa. Caso seus honorários não lhe satisfaçam minimamente no custeio pessoal, familiar e profissional, inevitavelmente o advogado irá experimentar sentimentos de tensão como irritabilidade e nervosismo, também apontados neste estudo. Como consequência, tais sintomas de estresse afetam não somente a saúde do advogado, mas também a sua motivação, a autoestima e o desempenho no trabalho, afetando as relações interpessoais e a queda nos resultados.

Para tentar compensar a demora no recebimento dos honorários, o advogado muitas das vezes acumula trabalho no menor tempo possível, assumindo várias atividades ao mesmo tempo na expectativa de um ganho por atacado ou de uma estabilidade financeira mínima garantida, por exemplo, por um emprego no qual mantém uma relação de trabalho com vínculo empregatício e salário. Isso gera uma aceleração na rotina do advogado, comprometendo a conclusão de todas as tarefas que ele venha a assumir.

O dia do advogado se torna pequeno e corrido, já que ele assume vários compromissos, profissionais ou pessoais, o que faz dele uma pessoa sempre conectada ao trabalho, com muito pouco tempo livre ou nenhum para realizar atividades que possam aliviar ou neutralizar os sintomas de estresse. O advogado precisa cumprir a sua rotina de trabalho no menor tempo possível, o que envolve o cumprimento de prazos, atendimentos aos clientes, audiências, reuniões, estudos de casos e atualização profissional.

Durante a pandemia, a rotina de trabalho do advogado sofreu considerável alteração, demandando adaptações muitas das vezes desgastantes. Medidas de combate à pandemia e de distanciamento social impediram que o advogado frequentasse o seu escritório profissional e exigiram alterações importantes para a adequação do lar à rotina profissional, como o teletrabalho, além do acúmulo de trabalho com as tarefas domésticas como cozinhar, limpar a casa, cuidar dos filhos, o que afetou, seriamente, as relações interpessoais, assim como a saúde física e mental.

O teletrabalho desfez a barreira que deve existir entre a rotina de trabalho e a rotina pessoal e familiar, submetendo o tempo destinado aos afazeres pessoais e

domésticos ao tempo de trabalho, o que compromete as relações interpessoais, fazendo aumentar os conflitos familiares e o estresse (CARELLI; SILVA; DOMINGUES, 2021). A sobrecarga de trabalho durante a pandemia, portanto, foi um dos principais agentes estressores apontados por Gumiero e Grigoli (2020).

Ainda durante a pandemia e, também, por força das medidas de combate à Covid-19 e de distanciamento social, o Poder Judiciário suspendeu boa parte de suas atividades, especialmente prazos processuais, audiências e decisões, agravando ainda mais a morosidade na solução dos processos judiciais, provocando, assim, uma demora ainda maior no recebimento dos honorários pelo advogado e agravando os sentimentos de angústia, ansiedade, nervosismo e irritabilidade.

Nesse período diversas fontes de tensão do advogado puderam ser verificadas como a demora excessiva na movimentação dos processos judiciais, a suspensão de prazos e audiências, a sobrecarga de trabalho, o teletrabalho e o *home office*, a cobrança de clientes, a falta de rotina, além das questões financeiras e o isolamento social, fazendo aumentar o seu nível de estresse (CARELLI, SILVA, DOMINGUES, 2021).

Para os autores a pandemia agravou o contexto de estresse entre os advogados, refletindo de maneira importante em tais profissionais não somente em termos econômicos, mas também na forma de realizar suas atividades profissionais e na saúde física e mental. Ainda destacam que a instabilidade na advocacia já é um agente estressor particular entre advogados e, com a pandemia, ela se agravou consideravelmente (CARELLI; SILVA; DOMINGUES, 2021).

O quarto fator desse estudo foi nomeado “mecanismos de regulação (descanso)” e possui duas variáveis (v32 e v33) que juntas explicam 7,272% do fenômeno, quais sejam: a possibilidade de descansar, de forma regular, nas folgas, feriados e finais de semana; a possibilidade de gozar as suas férias regularmente.

A literatura observa que os profissionais da advocacia têm pouco (ou nenhum) tempo para praticar exercícios, manter hábitos alimentares adequados e

desenvolver lazer e atividades ou tirar férias (ELWORK, 2007).

Devido ao acúmulo de atividades e à necessidade de cumprir prazos inerentes à atividade advocatícia, o advogado muitas vezes não consegue tempo livre e razoável para lazer e descanso, como finais de semana, feriados e demais folgas. É comum o advogado não se desligar do trabalho no tempo que deveria ser livre para atividades que pudessem aliviar ou neutralizar os sintomas de estresse. Levar trabalho para a casa é frequente para este profissional. Também em relação às férias, embora a lei garanta a suspensão de boa parte das atividades forenses entre os dias 20 de dezembro e 20 de janeiro, aliviando a rotina de trabalho do advogado, este nem sempre consegue gozar férias adequadamente, seja porque irá aproveitar o período para colocar em dia as atividades acumuladas, seja por falta de condições financeiras que o impedem de viajar e se afastar da rotina de trabalho.

Para Zille e Moraes (2021), a possibilidade de descansar nos finais de semana e feriados foi apontada por 83,7% de gestoras sem estresse em um estudo com gestoras do polo industrial de Manaus, enquanto 68,9% de gestoras sem estresse apontaram a possibilidade de gozar férias com regularidade, indicando, portanto, a importância de tais períodos para a saúde física e mental do indivíduo.

Enfim, todos os fatores e suas variáveis apontados por este estudo são particularidades da profissão de advogado, que se submete a um sobre-esforço psíquico, podendo gerar estresse. Para Costa e Ferreira (2014) as diversas demandas psicológicas e a insegurança no trabalho são as principais fontes de tensão para os advogados.

Findada a identificação e a interpretação dos construtos da análise fatorial exploratória (HAIR JR *et al.*, 2009; MESQUITA, 2010), iniciou-se a validação final do modelo, cujo objetivo centra-se na avaliação do grau de generalização dos resultados alcançados por meio da AFE.

## **5.6 Unidimensionalidade, confiabilidade e validades do modelo fatorial**

Neste estudo, com o intuito de reduzir a possibilidade de erros inerentes às

variáveis, bem como às correlações entre fatores, adotou-se o critério de escalas múltiplas, dada possibilidade de associar a reunião de um conjunto específico de variáveis na representação geral de um construto específico (HAIR JR *et al.*, 2009). Assim, é importante que sejam averiguados a unidimensionalidade, a confiabilidade e a validade das escalas desenvolvidas no modelo fatorial de um dado estudo (MESQUITA, 2010).

Nesse sentido, a unidimensionalidade de cada um dos construtos extraídos no modelo fatorial deste estudo foi atestada por meio da aplicação da Análise Fatorial Confirmatória (AFC), operacionalizada com o auxílio do *software* SPSS 25.0, ao testar as variáveis de cada construto. As AFC's realizadas permitiram identificar que cada uma das escalas múltiplas foi composta por variáveis com cargas fatoriais elevadas e fatores únicos, confirmando, por conseguinte, a unidimensionalidade e a validade nomológica identificável entre variáveis que compõem cada construto.

A confiabilidade das escalas, por sua vez, foi verificada por meio da aplicação do teste do Alfa de Cronbach, conforme sugestão de Mesquita (2010) e Hair Jr. *et al.* (2019), dada sua sensibilidade para identificar variáveis que, por algum motivo, não contribuiriam para a confiabilidade do construto. Os resultados dos testes de alfa de Cronbach estão expostos na Tabela 15 a seguir.

Tabela 15 - Alfa de Cronbach

Construto	Alfa de Cronbach	Número de itens
1	,918	8
2	,893	4
3	,801	4
4	,751	2

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Considerando os valores alcançados nos testes de Alfa de Cronbach para cada construto do modelo fatorial aqui desenvolvido (Tabela 15), afirma-se que todas as escalas aqui desenvolvidas alcançaram índices satisfatórios de confiabilidade, com base nos pressupostos teóricos. O menor valor de alfa foi o referente ao construto 4, cujo valor é de 0,751, índice que atende aos pressupostos da literatura pertinente a avaliação de Alfa de Cronbach. Vale ressaltar que os pressupostos teóricos apontam



que alfas superiores à 0,700 são considerados “regulares”, superiores à 0,800 “bons” e superiores à 0,900 são considerados “ótimos” em pesquisa exploratórias desenvolvidas na área de Ciências Sociais Aplicadas (REISE; WALLER; COMREY, 2000; FIELD, 2009; HAIR JR *et al.*, 2009; MESQUITA, 2010; HAIR JR *et al.*, 2009).

Dada a confirmação da confiabilidade dos construtos extraídos na AFE, por fim, realizaram-se os testes de correlação de Pearson com o objetivo de atestar as validades convergente e discriminante do referido modelo fatorial (MESQUITA, 2010). Nesse sentido, a Tabela 16 apresenta a matriz de correlação de Pearson considerando os construtos deste estudo.

Tabela 16 - Matriz de correlação de Pearson

		Impactos sobre a saúde dos indivíduos	Fontes de tensão sobre o indivíduo	Natureza do trabalho	Mecanismos de regulação (descanso)
Impactos sobre a saúde dos indivíduos	Correlação de Pearson	1	,525**	,364**	,335**
	Sig. (2 extremidades)		,000	,000	,000
	N	197	197	197	197
Fontes de tensão sobre o indivíduo	Correlação de Pearson	,525**	1	,198**	,419**
	Sig. (2 extremidades)	,000		,005	,000
	N	197	197	197	197
Natureza do trabalho	Correlação de Pearson	,364**	,198**	1	,302**
	Sig. (2 extremidades)	,000	,005		,000
	N	197	197	197	197
Mecanismos de regulação (descanso)	Correlação de Pearson	,335**	,419**	,302**	1
	Sig. (2 extremidades)	,000	,000	,000	
	N	197	197	197	197
Escore fatorial construto 1	Correlação de Pearson	,931**	,236**	,165*	,141*
	Sig. (2 extremidades)	,000	,001	,020	,048
	N	197	197	197	197
Escore fatorial construto 2	Correlação de Pearson	,293**	,934**	,055	,312**
	Sig. (2 extremidades)	,000	,000	,442	,000
	N	197	197	197	197
Escore fatorial construto 3	Correlação de Pearson	,168*	,050	,934**	,071
	Sig. (2 extremidades)	,018	,484	,000	,322
	N	197	197	197	197
Escore fatorial construto 4	Correlação de Pearson	,131	,193**	,285**	,809**
	Sig. (2 extremidades)	,066	,007	,000	,000
	N	197	197	197	197

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

\* Correlação significativa ao nível de 0,05 / \*\* Correlação significativa ao nível de 0,01

Baseando-se nos resultados apresentados pela Tabela 16, confirma-se a validade convergente do modelo fatorial ora proposto neste estudo. Tal confirmação pode ser notada em função do elevado valor de coeficiente de correlação de Pearson identificável entre o escore fatorial 1 e o construto 'impactos sobre a saúde dos indivíduos' (0,931), entre o escore fatorial 2 e o construto 'fontes de tensão sobre o indivíduo' (0,934), entre o escore fatorial 3 e o construto 'natureza do trabalho' (0,934) e entre o escore fatorial 4 e o construto 'mecanismos de regulação (descanso)' (0,809). Tais resultados estão marcados na cor verde na matriz (Tabela 15) e evidenciam que duas medidas distintas de um mesmo construto apresentam elevados índices de correlação, isto é, tanto os escores fatoriais quanto os construtos estão mensurando basicamente uma mesma dimensão (MESQUITA, 2010).

A validade discriminante do referido modelo por sua vez também pode ser comprovada com base nos resultados trazidos pela matriz de correlação de Pearson. Tal validade pode ser observada dados os baixos valores de correlação existentes entre escore fatorial 1 e os construtos 'fontes de tensão sobre o indivíduo' (0,236), 'natureza do trabalho' (0,165) e 'mecanismos de regulação (descanso)' (0,141); entre o escore fatorial 2 e os construtos 'impactos sobre a saúde dos indivíduos' (0,293), 'natureza do trabalho' (0,055) e 'mecanismos de regulação (descanso)' (0,312); entre o escore fatorial 3 e os construtos 'impactos sobre a saúde dos indivíduos' (0,168), 'fontes de tensão sobre o indivíduo' (0,050) e 'mecanismos de regulação (descanso)' (0,071) e; entre o escore fatorial 4 e os construtos 'impactos sobre a saúde dos indivíduos' (0,131), 'fontes de tensão sobre o indivíduo' (0,193) e 'natureza do trabalho' (0,285). Os índices que aferem a validade discriminante do modelo estão marcados em azul na matriz de correlação de Pearson (Tabela 15) e, pragmaticamente, é possível dizer que cada medida de um construto não possui um índice de correlação suficientemente forte e significativa com o outro que não seja ele mesmo, isto é, cada construto proposto no modelo fatorial deste estudo representa um conceito específico (MESQUITA, 2010).

Finalizada a análise fatorial exploratória proposta para este estudo, no próximo capítulo traçam-se as considerações finais.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir de março de 2020 o ambiente de trabalho sofreu profundas transformações por conta da pandemia da Covid-19, quando foram adotadas medidas sanitárias de prevenção contra a contaminação do novo coronavírus e de distanciamento social, afetando, por consequência, as relações de trabalho e potencializando o estresse ocupacional, em especial dos profissionais que atuam na advocacia. Por tais motivos, o presente estudo teve como objetivo analisar de que forma as manifestações de estresse ocupacional são percebidas por advogados que atuam na terceira subseção de Minas Gerais da Ordem dos Advogados do Brasil.

Visando satisfazer o referido objetivo, recorreu-se ao Modelo Teórico de Explicação do Estresse Ocupacional (MTEG), desenvolvido e validado por Zille (2005), também adaptado e revalidado para a categoria específica de advogados, considerando o contexto do estresse ocupacional, o trabalho desses profissionais e as pesquisas relacionadas ao estresse profissional.

Metodologicamente, foi desenvolvida uma pesquisa do tipo descritiva, de abordagem quantitativa, cujo método foi o estudo de caso. A coleta de dados se deu através de questionário distribuído eletronicamente por *e-mail* e *WhatsApp* e os resultados foram analisados por meio da técnica de análise univariada de dados e da técnica multivariada de análise fatorial exploratória. A população envolvia 1.260 advogados inscritos na terceira subseção de Minas Gerais da Ordem dos Advogados do Brasil e a amostra não probabilística envolveu 197 advogados atuantes.

Diferentemente do modelo teórico de explicação do estresse ocupacional adotado por Zille (2005) estruturado em cinco construtos, essa pesquisa revelou a importância de quatro construtos para a explicação do fenômeno, apresentados sob os seguintes rótulos representativos: “impactos sobre a saúde dos indivíduos”; “fontes de tensão sobre o indivíduo”; “natureza do trabalho” e “mecanismos de regulação (descanso)”.

No tocante aos “impactos sobre a saúde dos indivíduos” os que se destacaram na

pesquisa foram: nervosismo; ansiedade; angústia; irritabilidade; períodos de depressão; fuga das responsabilidades de trabalho antes assumidas de forma natural; excessivo desgaste nos relacionamentos interpessoais, no trabalho e/ou fora dele; e queda nos resultados de trabalho. Alinhada à teoria, a pesquisa revelou que o quadro tradicional de estresse do advogado contém, de fato, esses sintomas, nervosismo, ansiedade, angústia, irritabilidade e depressão e que tais sintomas impactam fortemente a saúde dos advogados, afetando ainda a motivação, a autoestima e o desempenho no trabalho. Isso explica dois dos objetivos específicos da pesquisa: (i) identificar os sintomas de estresse manifestados pelos profissionais a serem pesquisados e (ii) identificar os impactos no trabalho oriundos do estresse ocupacional dos advogados objetos desta análise.

Quanto às “fontes de tensão sobre o indivíduo”, destacaram-se as seguintes situações: levar a vida de forma muito corrida, realizando cada vez mais trabalho em menos tempo; pensar e/ou realizar, frequentemente, duas ou mais atividades ao mesmo tempo, com dificuldade de concluí-las; não conseguir se desligar do trabalho, mesmo fora dele; e ter o dia tomado por uma série de compromissos, com pouco ou nenhum tempo livre. Percebeu-se, então, claramente, que há uma sobrecarga de trabalho sobre o advogado, que se vê cada vez mais envolvido numa rotina sufocante de atividades, o que explica a falta de tempo livre para o exercício de mecanismos de regulação do estresse, sobretudo os que foram apontados nessa pesquisa. Isso explica outro objetivo específico da pesquisa que é identificar as fontes de tensão no indivíduo, indutoras das manifestações de estresse.

No que tange à “natureza do trabalho”, destacaram-se as seguintes particularidades: tendo em vista que os processos judiciais são de longa duração, o recebimento de honorários causa desconforto financeiro gerando tensão excessiva; a lentidão das decisões judiciais gera elevada tensão; em função da pandemia, as adaptações para executar o trabalho foram significativas e desgastantes; e os resultados do trabalho após a pandemia vem gerando incômodo e desgaste físico e mental excessivos. Ficou evidente que tais características do trabalho dos advogados se agravaram durante a pandemia da Covid-19 e potencializaram o estresse ocupacional. Implicaram uma espera ansiosa e angustiante por resultados dos quais também depende a saúde financeira dos profissionais, outra questão que afeta a saúde

mental desses indivíduos. Além disso, o teletrabalho teve que ser adotado pelos advogados durante a pandemia por conta das medidas de distanciamento social impostas para se evitar o contágio pelo novo coronavírus, submetendo os profissionais a uma rotina que confundia o trabalho com as demais atividades do cotidiano, prejudicando os resultados. Isso explica outro objetivo específico da pesquisa que é identificar as fontes de tensão no trabalho, indutoras das manifestações de estresse.

Quanto aos “mecanismos de regulação (descanso)”, o que se observou nessa pesquisa foram as seguintes variáveis: a possibilidade de descansar, de forma regular, nas folgas, feriados e finais de semana; a possibilidade de gozar as suas férias regularmente. Tendo em vista que a rotina de trabalho dos advogados é cheia de compromissos que ocupam, inclusive, o seu tempo que deveria ser livre, a falta de oportunidade para os profissionais gozarem de descanso em folgas, feriados, finais de semana e férias regulares contribui de maneira crucial para o estresse desses profissionais, constituindo ou agravando os sintomas identificados pela pesquisa. Nesse aspecto alguns outros estudos que centram suas análises no fenómeno do estresse ocupacional com profissionais do direito, assim como o presente estudo, apontaram que a classe, de maneira geral, tende a possuir reclamações sobre a impossibilidade de momentos de descanso, em função da rotina intensa de trabalho. Em outras palavras, os resultados alcançados neste estudo apresentam indícios de que os advogados brasileiros constituem uma classe exausta.

Há muito se ouve que os advogados são um dos profissionais mais suscetíveis ao estresse e com o maior risco de contrair problemas relacionados à saúde, mas pouco se tem estudado a respeito, sobretudo na pandemia, até pelo pouco tempo dedicado a esse contexto. Trata-se, portanto, de diversos “lados cegos” do direito, que, sob a luz pública, se apresenta com considerável pompa, que, por vezes, mascara as relações precárias de trabalho aos quais esses profissionais são expostos.

Por fim, importa salientar que o presente estudo apresenta contribuições ao apresentar os sintomas de estresse mais presentes nos advogados e que muito

impactam a saúde e o trabalho desse profissional, sinalizando a necessidade da adoção de mecanismos de regulação do fenômeno capaz de afetar não só a saúde mental, mas também a saúde física do indivíduo. Outra contribuição desse estudo é que o Modelo Teórico de Explicação do Estresse Ocupacional (MTEG) desenvolvido e validado por Zille (2005), foi adaptado e revalidado pela pesquisa especificamente para a categoria de advogados, especialmente os que atuam na terceira subseção de Minas Gerais da Ordem dos Advogados do Brasil, além da validação do instrumento de coleta de dados.

Citam-se ainda as contribuições que permitam que os advogados possam refletir sobre o estresse ocupacional e adotar medidas de prevenção ou neutralização dos seus impactos na instituição na qual estão inseridos, qual seja, a Ordem dos Advogados do Brasil, terceira subseção de Barbacena/MG. Dessa forma, este estudo poderá ser útil na adoção de uma política de prevenção e cuidados com o estresse dos advogados, tornando a vida destes mais saudável e com melhores condições de trabalho. A instituição poderá ainda, a partir dos dados dessa pesquisa, buscar soluções em face de outras fontes de tensão e estresse relacionadas à outras instituições, como por exemplo, o Poder Judiciário.

Como principais limitações deste estudo destaca-se o contexto no qual a pesquisa foi levada a efeito, ou seja, a pandemia da Covid-19 a partir de março de 2020, exigindo a adoção de medidas de distanciamento social impostas como prevenção de contágio do coronavírus e o acúmulo de atividades dos pesquisados com a adaptação ao teletrabalho. Diante desse cenário os profissionais foram contactados via *e-mail* e *WhatsApp* e não presencialmente como se desejava, o que certamente diminuiu o interesse pela pesquisa e justificou menor adesão e que poderia ser mais abrangente em tempos normais.

Sendo assim, visando estudos futuros acerca do tema “estresse ocupacional”, a sugestão é a proposição de um estudo qualitativo com advogados, aprofundando a pesquisa, sobretudo, no que tange aos mecanismos de regulação do fenômeno, de modo a contribuir ainda mais na prevenção e na solução do estresse desses profissionais. Sugere-se também o aprofundamento dos estudos após a pandemia, com o retorno à normalidade, seja a antiga normalidade, seja o tal “novo normal”

para que se possa comparar os dados dessa pesquisa com os dados que possam refletir um outro cenário sem pandemia, quando se poderá notar um melhoramento ou não nos sintomas, nas fontes e nos instrumentos de regulação do estresse. Estudos futuros ainda seriam profícuos para discutir o papel da OAB frente às relações de trabalho impostas aos advogados brasileiros.

## REFERÊNCIAS

- ACQUAVIVA, M.C. **Ética do Advogado**, Ed. Jurídica Brasileira, 2000.
- ADVOGADOS, ORDEM DOS. Memorial do Advogado Mineiro. Edição Especial. 932-2012. Ed. Del Rey.2012.
- ADVOGADOS, ORDEM DOS. **Terceira Subseção da OAB/MG**. 2020.
- ALCÂNTARA, M.N.; MACHADO, D. Q.; CARNEIRO, J. V.C.; ALCÂNTRA, S.R.A.; MOTA, W.R. Características Do Estresse Ocupacional Em Estagiários Do Curso De Administração Do Estado Do Ceará. **Revista Pensamento&Realidade**, v. 35, n. 2, p. 105-120, 2020.
- ALVES, I. C. O.; ZILLE, L. P. Manifestações de estresse ocupacional em servidores técnico-administrativos de uma instituição pública federal de educação tecnológica. In: Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração – EnANPAD, 42, 2018, Curitiba. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2018.
- ANDRETTA, I.; LIMBERGER, J.; SCHNEIDER, J. E MELLO, L. T. N. Sintomas de Depressão, Ansiedade e Estresse em Usuários de Drogas em Tratamento em Comunidades Terapêuticas. **Psico-USF**, v. 23, n. 2, p. 361-373, 2018.
- ANTUNES R. Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho? **Serv. Soc. Soc.** v.107 p.405-419, 2011.
- ANTUNES, F. **Estresse em advogado**. Ed.Chiado Booka. São Paulo. 2020.
- BARON, R.A.; FRANKLIN, R. J.; HMIELESKI, K. M. Why entrepreneurs often experience low, not high, levels of stress: the joint effects of selection and psychological capital. **Journal of Management**, v. 42, n. 3, p. 742-768, 2016.
- BARNETT, V. **Sample survey: principles and methods**. London: Arnold, 1991.
- BATISTA, J. B. *et al.* Transtornos mentais em professores universitários: estudo em um serviço de perícia médica mental. **Revista de Pesquisa: Cuidado é Fundamental Online**, v. 8, n. 2, p. 4538-4548, 2016.
- BATISTA, L. P. **Estresse ocupacional em alunos do ensino superior**: Estudo em uma Instituição Federal de Minas Gerais. Instituto Federal de Minas Gerais. Formiga, 2021.
- BRANDÃO C.M. Jornada de trabalho e acidente de trabalho: reflexões em torno da prestação de horas extraordinárias como causa de adoecimento no trabalho. **Rev TST**. v. 75, n. 2, p. 35-62, 2009.
- BRAUN, C.; FOREYT, J. P.; JOHNSTON, C. A. Stress: a core lifestyle issue. **American Journal of Lifestyle Medicine**, v. 10, n. 4, p. 235-238, 2016.



BRASIL, **Decreto nº 19.408 de 18 de novembro de 1930**. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1930-1949/d19408.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/d19408.htm). Acesso em Abr. 2021.

BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em Abr. 2021.

BRASIL. Presidência da República. **Estatuto da Advocacia, Lei 8.906 de 4 de julho de 1994**. Brasília(DF): Centro Gráfico do Senado Federal. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8906.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8906.htm). Acesso em Abr. 2021.

BRASIL, Ordem dos Advogados, Disponível em <https://www.oabmg.org.br/institucional/home/subsecoes>. Acesso em Abr. 2021

BECK, C. J. A.; SALES, B. D.; BENJAMIN, G. A. H. Lawyer distress: Alcohol-related problems and other psychological concerns among a sample of practicing lawyers. **Journal of Law and Health**. 1996.

BENJAMIN, G. A. H.; DARLING, E. L., e SALES, B. The prevalence of depression, alcohol abuse, and cocaine among United States lawyers. **International Journal of Law and Psychiatry**. 1990.

BREI, V. A.; LIBERALI NETO, G. O uso da técnica de modelagem em equações estruturais na área de marketing: um estudo comparativo entre publicações no Brasil e no exterior. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 10, n. 4, p. 131-151, 2006.

BROOKS, S. K., WEBSTER, R. K., SMITH, L. E., WOODLAND, L., WESSELY, S., GREENBERG, N., & RUBIN, G. J. The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. *The Lancet*, 395(102227), 912-920. 2020.

BROWN, T. A. **Confirmatory factor analysis for applied research**. New York: The Guilford Press, 2006.

CAMARGOS, A. A. M. O novo estresse da advocacia trabalhista chama-se pje – processo judicial eletrônico. **Revista do TRT da 2ª Região**, n. 13, p. 33-63, 2013.

CAPELO, R.; POCINHO, M. Estratégias de coping: contributos para a diminuição do stress docente. **Psicologia, Saúde&Doenças**, v. 17, n. 2, p. 282-294, 2016.

CARAYON, P.; SMITH, M. J.; HAIMS, M. C. Work organization, job stress, and work-related musculoskeletal disorders. **Human Factors**, v. 41, n. 4, p. 644-663, 1999.

CARDOSO, A. C. M. O trabalho como determinante do processo saúde-doença. **Tempo Social**, v. 27, n. 1, p. 73-93, 2015.

CARELLI, R. L.; SILVA, J. C. G. C.; DOMINGUES, C. A. G. **A advocacia em teletrabalho: um estudo sobre o impacto da pandemia da COVID-19 no exercício da advocacia no Estado do Rio de Janeiro**. Revista Jurídica Trabalho e

Desenvolvimento Humano, v. 4, p. 1-23, 2021.

CASTELO C. J. **Contextos da advocacia pós-profissional: Impactos da Organização do Trabalho da Advocacia Empresarial sobre os Profissionais Atuantes nas Grandes Sociedades de Advogados de São Paulo.** [dissertação (Mestrado em Administração de Empresas)]. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas; 2010.

CATTELL, R. B. The scree test for the number of factors. **Multivariate behavioral research**, v. 1, n. 2, p. 245-276, 1966.

CHANLAT, J. F. Mitos e realidades sobre o estresse dos gerentes. *In*: DAVEL, E., MELO, M. C. O. (Orgs.). **A gerência em ação: singularidades e dilemas do trabalho gerencial.** Rio de Janeiro: FGV, 2005.

CHEN, P.; SPARROW, P.; COOPER, C. The relationship between person-organization fit and job satisfaction. **Journal of Managerial Psychology**, v. 31, n. 5, p. 946-959, 2016.

CHIN, W. W. *et al.* The partial least squares approach to structural equation modeling. **Modern methods for business research**, v. 295, n. 2, p. 295-336, 1998.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA - CNJ. **Priorização do 1º Grau da Justiça: A nossa meta é você.** 2017. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/priorizacao-do-1o-grau/dados-estatisticos-priorizacao/>>. Acesso em: out. 2021.

CODO, W.; SORATTO, L.; MENEZES, V. I. Saúde mental e trabalho. *In*: ZANELLI, J.C.; ANDRADE, J.E.B.; BASTOS, A.V.B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil.** Porto Alegre: Artmed, 2004.

COELHO, E. C. **As profissões imperiais: medicina, engenharia e advocacia no Rio de Janeiro: 1822-1930.** Rio de Janeiro: Record, 2009.

COHEN, J. **Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences.** 2nd ed. New York: Psychology Press, 1988.

COLLIS, J.; HUSSEY, R. **Pesquisa em administração: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação.** 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005

COOPER; C. L.; SLOAN, S. J.; WILLIAMS, J. **Occupational stress indicator management guide.** Windsor: NFER- Nelson, 1988.

COOPER, C. L.; DEWE, P. J.; O'DRISCOLL, M. P. **Organizational stress: A review and a critique of theory, research, and applications.** Thousand Oaks, CA: Sage, 2001.

COSTA J. R. A; LIMA J. V; ALMEIDA, P. C. Stress no trabalho do enfermeiro. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 37, n. 3, p. 63-71, 2003.

COSTA, M .F. A. A.; FERREIRA, M. C. Sources and Reactions to Stress in Brazilian

Lawyers. **Paidéia**, v. 24, n. 57, p. 49-56, 2014.

COUTO, H. A.; VIEIRA, F. L. H.; LIMA, E. G. Estresse ocupacional e hipertensão arterial sistêmica. **Revista Brasileira de Hipertensão**, v. 14, n. 2, p. 112-115, 2007.

COUTO, H. A. **Ergonomia do corpo e do cérebro no trabalho**: os princípios e aplicações. Belo Horizonte: Ergo, 2014.

DAICOFF, S. S. **Lawyer, know thy self: A psychological analysis of personality strengths and weaknesses**. Washington, DC: American Psychological Association. 2004

DAICOFF, S. S. Lawyer, be thyself: An empirical investigation of the relationship between the ethic of care, the feeling decision making preference, and lawyer wellbeing. **The Virginia Journal of Social Policy & the Law**. 2008.

DOLAN, S. L. **Estresse, autoestima, saúde e trabalho**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

DUNN, S. C.; SEAKER, R. F.; WALLER, M. A. Latent variable in business logistics research: scale development and validation. **Journal of Business Logistics**, v. 15, n. 2, p. 145-173, 1994.

ELWORK, A. **Stress management for lawyers**: How to increase personal & professional satisfaction in the law (3rd ed.). North Wales, PA: Vorkell Group. 2007.

FERREIRA, J. M. P. *et al.* Estresse, retaliação e percepção de injustiça nas organizações: proposição de modelo teórico integrativo. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 16, n. 4, p. 774-787, 2018.

FERREIRA, R. C. *et al.* Transtorno mental e estressores no trabalho entre professores universitários da área da saúde. **Trabalho, Educação e Saúde**, v.13, n. 1, p. 135-155, 2015.

FIDELIS, J. F.; ZILLE, L.P.; REZENDE, F.V. Estresse e trabalho: o drama dos gestores de pessoas nas organizações contemporâneas. **Revista Recape**, v. 10, n.3, p. 466-485, 2020.

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

FOLKMAN, S.; LAZARUS, R. S. Coping as a mediator of emotion. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 54, n. 3, p. 466-475, 1988.

FORNELL, C.; LARCKER, D. F. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. **Journal of marketing research**, v. 18, n. 1, p. 39-50, 1981.

FRANCO T, DRUCK G, SELIGMANN-SILVA E. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Rev. Bras. Saúde Ocup.** 2010

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2008.

GOYAL, M. *et al.* Meditation programs for psychological stress and well-being: a systematic review and meta-analysis. **JAMA Internal Medicine**, v. 174, n. 3, p. 357-368, 2014.

GUMIERO, B. B.; GRIGOLI, J. V. K. O impacto da pandemia na carreira dos advogados e a ascensão do mercado digital na advocacia. **ETIC - Encontro De Iniciação Científica**, v. 16, n. 16, 2020.

GUYTON, A. C.; HALL, J. E. **Tratado de fisiologia médica e humana**. 11. ed. Rio de Janeiro: Editora Guanabara Koogan, 2006.

HAIR, J. F. *et al.* **Análise multivariada de dados**. Porto Alegre: Bookman, 2009.

HAIR JR, J. F. *et al.* **Multivariate Data Analysis**. Hampshire, United Kingdom: Cengage Learning, 2019.

HARGROVE, M. B.; NELSON, D. L.; COOPER, C. L. Generating eustress by challenging employees: helping people savor their work. **Organizational Dynamics**, v. 42, n. 1, p. 61-69, 2013.

HERMAN, K. C.; HICKMON-ROSA, J.; REINKE, W. M. Empirically derived profiles of teacher stress, burnout, self-efficacy, and coping and associated student outcomes. **Journal of Positive Behavior Interventions**, v. 20, n. 2, p. 90-100, 2017.

HAIR JR, J. F. *et al.* **Análise Multivariada de dados**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HAIR J. F. *et al.* **A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)**. Los Angeles: Sage, 2014

HENSELER, J.; RINGLE, C. M.; SINKOVICS, R. R. The use of partial least squares path modeling in international marketing. In: **New challenges to international marketing**. Emerald Group Publishing Limited, 2009.

IASEVOLI F, FORNARO M, D'URSO G, GALLETTA D, CASELLA C, PATERNOSTER. **Psychological distress in patients with serious mental illness during the COVID-19 outbreak and one-month mass quarantine in Italy**. Psychological Medicine [Internet], maio 2020.

JOSÉ, L.H.A.; VIVIAN, A.G.; JOSÉ, F.E.M.; SOUZA, F.P. Ansiedade, estresse, sintomas de TDAH e desempenho em candidatos no exame da Ordem dos Advogados do Brasil/RS. **Aletheia**, p. 47-48, 2015

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

KARASEK, R.; THEORELL, T. **Healthy work: Stress, productivity, and the**

**reconstruction of working life.** New York, NY: Basic Books. 1990.

KARASEK, R. *et al.* Psychosocial factories: review of the empirical data among men. *Occupational Medicine*, **Philadelphia**, v. 15, n. 1, 2000.

KIVIMÄKI, M. *et al.* Long working hours and risk of coronary heart disease and stroke: a systematic review and meta-analysis of published and unpublished data for 603838 individuals. **The Lancet**, v. 386, n. 10005, p. 1739-1746, 2015.

KLINE, R. B. **Principles and practice of structural equation modeling.** Guilford publications, New York: Guilford Press. 2015.

KOCH, M. O.; BIAZI, R. J.; DI BENEDETTO, C. Estresse em docentes: um estudo comparativo entre uma instituição de ensino superior pública e uma instituição de ensino superior privada na cidade de Toledo-PR. **Revista UNINGÁ Review**, v. 21, n. 1, p. 17-23, 2015.

KUPST, M. J. *et al.* Assessment of stress and self-efficacy for the NIH toolbox for neurological and behavioral function. **Anxiety, Stress and Coping**, v. 28, n. 5, p. 531–544, 2015.

LARICCHIO, T. M. B.; LEITE, J. R. Estresse, Ansiedade, Crenças de Autoeficácia e o Desempenho dos Bacharéis em Direito. **Avaliação Psicológica**, v. 11, n. 1, p. 37-47, 2012.

LASTRES, H. M. M.; ALBAGLI, S. (Organizadoras). **Informação e Globalização na era do Conhecimento.** Rio de Janeiro: Campus, 1999.

LAUGAA, D.; RASCLE, N.; BRUCHON-SCHWEITZER, M. B. Stress and burnout among French elementary school teachers: a transactional approach. **European Review of Applied Psychology**, v. 58, n. 4, p. 241–251, 2008.

LAZARUS, R. S.; FOLKMAN, S. **Stress, appraisal, and coping.** Springer publishing company, 1984.

LEVI, L. O guia da comissão europeia sobre stress relacionado ao trabalho e iniciativas relacionadas: das palavras à ação. *In*: ROSSI, A. M.; PERREWÉ, P. L.; SAUTER, S. L. (Orgs.). **Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional.** São Paulo: Atlas, 2005.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **As pessoas na organização.** São Paulo: Gente, 2002.

LIPP, M. E. N. **Inventário de sintomas de stress para adultos de Lipp.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 2000.

LIPP, M. E. N.; MALAGRIS, L. E. N. O stress emocional e seu tratamento. *In*: B., Rangé. (Org). **Psicoterapias cognitivo-comportamentais: um diálogo com a psiquiatria.** Porto Alegre: Artmed, 2001.

LIPP, M. E. N. **Fontes internas de stress: uma abordagem cognitiva.** Centro

Psicológico de controle do stress. 2013.

LOPES, S. V.; SILVA, M. C. Estresse ocupacional e fatores associados em servidores públicos de uma universidade federal do sul do Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**. v.23, n.11, p. 3869-3880, 2018.

LUNG, F. W., LU, Y. C., CHANG, Y. Y., & SHU, B. C. **Mental symptoms in different health professionals during the SARS attack: a follow-up study**. *Psychiatric Quarterly*, 80(2), 107-116. 2009.

MALHOTRA, N. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. Bookman, 2012.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MESQUITA, J. M. C. **Estatística multivariada aplicada à administração: guia prático para utilização do SPSS**. Curitiba: CRV, 2010.

MORAES, A. F. M. ZILLE, L. P. Estresse ocupacional: estudo com gestoras do polo industrial de manaus. **Revista Reuna**, v. 26, n. 3, p. 35-53, 2021.

MORAES, E. B.; ARDUINI, R. A. Carreiras jurídicas: desafios pós-pandemia. **Anais UniCathedral**, v. 1, n. 2, 2021.

NARDI, H. C. **Ética, trabalho e subjetividade: trajetórias de vida no contexto das transformações do capitalismo contemporâneo**. Porto Alegre: UFRGS, 2006.

NOGUEIRA, F. A. L. O Estresse Ocupacional e os Dilemas dos Docentes. XLIII Encontro da ANPAD – EnANPAD, **Anais...**, ANPAD, 2019.

NORUSIS, M. J. **SPSS 9.0 Guide to data analysis**. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall, 1999.

NUNES, M. S.; ZILLE, L. A Docência e os Dilemas do Estresse Ocupacional: Estudo com Professores do Ensino Superior de uma Instituição Privada. EnANPAD, **Anais...**, ANPAD, 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Factores psicosociales en el trabajo**. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo; 1986.

PAIVA, K. C. M. **Gestão de recursos humanos: teorias e reflexões**. Curitiba: Editora Intersaberes, 2019.

PASCHOAL, T. TAMAYO, A. **Validação da Escala de Estresse no Trabalho**. Universidade de Brasília. Estudos de Psicologia 2004

- PEREIRA, L. Z.; ZILLE, G. P. O estresse no trabalho: uma análise teórica de seus conceitos e suas inter-relações. **GES – Revista Gestão e Sociedade EPEAD/UFMG**, v. 4, n. 7, 2010.
- PEREIRA-FERREIRA, J.M.; AZEVEDO, A. R.I.; ROCHA, M.S. Análise do estresse ocupacional em funcionários de um hospital universitário. **ReCaPe**, v. 9, n. 3, p. 296, 2019
- QUICK, J. C., HENDERSON, D. F. Occupational stress: preventing suffering, enhancing wellbeing. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 13, n. 5, p. 459, 2016.
- RAMOS, F. P.; ENUMO, S. R. F.; PAULA, K. M. P. Teoria Motivacional do *coping*: uma proposta desenvolvimentista de análise do enfrentamento do estresse. **Estudos de Psicologia**, v. 32, n. 2, p. 269-279, 2015.
- REISE, S. P.; WALLER, N. G.; COMREY, A. L. Factor analysis and scale revision. **Psychological assessment**, v. 12, n. 3, p. 287, 2000.
- RINGLE, C. M.; SILVA, D.; BIDO, S., Diógenes. Modelagem de equações estruturais com utilização do SmartPLS. **Revista Brasileira de Marketing**, v. 13, n. 2, p. 56-73, 2014.
- ROBERTSON, I. T. *et al.* Resilience training in the workplace from 2003 to 2014: A systematic review. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 88, n. 3, p. 533-562, 2015.
- ROSSI, A. M. Estressores ocupacionais e diferenças de gênero. *In*: ROSSI, A.M.; PERREWÉ, P. L.; SAUTER, S. L. **Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional**. São Paulo: Atlas, 2005. p. 9-18.
- ROSSI, A. M.; PERREWÉ, P. L.; SAUTER, S. L. **Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional**. São Paulo: Atlas, 2007.
- RAUDE, J., DEBIN, M., SOUTY, C., GUERRISI, C., TURBELIN, C., FALCHI, A., DUGGAN, J. **Are people excessively pessimistic about the risk of coronavirus infection?** *PsyArXiv*. 2020.
- SAMPAIO, D. O. **Intenção de compra e consumo de alimentos orgânicos: um estudo sobre crenças, atributos e grupos de referência**. 2012.
- SANTOS, J. A. A; CALLES, A. C. N. A avaliação do nível de estresse e a consequência sobre a variabilidade da frequência cardíaca em docentes. **Caderno de Graduação - Ciências Biológicas e da Saúde**, v. 3, n. 3, p. 215, 2017.
- SANTOS, C.H.S. **A Precarização Social Do Trabalho Do Advogado E Os Efeitos Sobre A Saúde**. Dissertação apresentada ao Programa de Pósgraduação em
- SANTOS, N. P. *et al.* Docência universitária e o estresse: estressores nos cursos de enfermagem e medicina. **Rev Enferm UFSM**, v. 6, n. 1, p. 61-70, 2016.

Saúde, Ambiente e Trabalho, da Universidade Federal da Bahia como requisito para obtenção do título de Mestre em Saúde Coletiva. 2018

SCOTT, S. B. *et al.* The effects of stress on cognitive aging, physiology and emotion (ESCAPE) project. **BMC Psychiatry**, v. 15, n. 146, p. 1–14, 2015.

SELYE, H. **The stress of life**. New York: McGraw-Hill, 1956.

SELYE, H. **Stress sans détresse**. Lippincott, 1974.

SCHENKER MB, EATON M, GREEN R, SAMUELS S. Self-Reported Stress and Reproductive Health of Female Lawyers. **Journal of occupational and environmental medicine**, 1997.

SCOTT, S. B. *et al.* The effects of stress on cognitive aging, physiology and emotion (ESCAPE) project. **BMC Psychiatry**, v. 15, n. 146, p. 1–14, 2015.

SHIGEMURA J, URSANO RJ, MORGANSTEIN JC, KUROSAWA M, BENEDEK DM. **Public responses to the novel 2019 coronavirus (2019-nCoV) in Japan: mental health consequences and target populations**. *Psychiatry Clin Neurosci*, fev. 2020;

SHIN, H. *et al.* Relationships between coping strategies and burnout symptoms: A meta-analytic approach. **Professional Psychology: Research and Practice**, v. 45, n. 1, p. 44-56, 2014.

SOARES, C. A.; GOMES, D. M.; MENDONÇA, D. A. S.; PAIXÃO, H. N. C. **O estresse e seus impactos no ambiente organizacional**. Anais dos Cursos de Pós-Graduação Lato Sensu UniEVANGÉLICA. ISSN 2596-1136 v.05 n.01, jan-jul 2021.

TABOSA, M. P. O.; CORDEIRO, A. T. Estresse ocupacional: Análise do ambiente laboral de uma cooperativa de médicos de Pernambuco. **ReCaPe**, v.8, n. 2, p. 283, 2018

TANURE, B. *et al.* O tipo psicológico dos altos executivos brasileiros e a percepção de estresse: onde os “fracos” não têm vez. **BASE - Revista de Administração e Contabilidade da UNISINOS**, v. 12, n. 1, p. 40-51, 2015.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**. São Paulo: Atlas, 1987.

VAN BAVEL, J. J., BAICKER, K., BOGGIO, P., CAPRARO, V., CICHOCKA, A., CIKARA, M., WILLER, R. **Using social and behavioral science to support COVID-19 pandemic response**. *PsyArXiv Preprints*. 2020.

VAN WINGERDEN, J. The effectiveness of online stress management training interventions: a systematic literature review. **International Journal of Learning and Development**, v. 8, n. 3, p. 57-86, 2018.

VARGAS, F. A.; NOGUEIRA, R. G. A relação entre a qualidade de vida no trabalho e a satisfação dos advogados de um escritório de advocacia. **Revista Metodista de**



**Administração do Sul**, v. 3, n. 1, 2018.

VIDAL, S. A. **Qualidade de vida no trabalho**: Análise do estresse em gestores nas organizações públicas. Dissertação apresentado ao Curso de Mestrado em Sistemas de Gestão da Universidade Federal Fluminense como requisito parcial para obtenção do Grau de Mestre em Sistemas de Gestão. Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2019.

WACHOWICZ, M. C. **Conflito e negociação nas empresas**. Curitiba: Intersaberes, 2013.

WALLACE, J. E. Work to non-work conflict among married male and female lawyers. **Journal of Organizational Behaviour**.1999.

WALLACE, J. E. **Juggling it all:Exploring lawyer´s work, home, and family demands and coping strategies:Report of stage on findings**.Newton, PA: Law SchoolAdmissionCouncil. 2002.

YIN, R. K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

ZILLE, L. P. **Novas perspectivas para a abordagem do estresse ocupacional em gerentes**: estudo em organizações brasileiras de setores diversos. 2005. 307 f. Tese (Doutorado). Programa de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração, CEPEAD/FACE, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte. 2005.

ZILLE, L. P.; BRAGA, C. D.; MARQUES, A. L. Estresse no trabalho: estudo de caso com gerentes que atuam em uma instituição financeira nacional de grande porte.**Revista de Ciências da Administração**, v. 10, n. 21, p. 175-196, 2008.

ZILLE, L. P.; NETO, M. T. R.; PEREIRA, G. F. P. S.; MORAIS, K. Occupational Stress In Professionals From A Large University Hospital In Brazil.**Revista Gestão & Tecnologia**, v. 20, n. 2, p. 168-190, 2020.

ZILLE, L. P.; NOGUEIRA, F. A. L. Manifestações de Estresse Ocupacional em Docentes Brasileiros. 19º Congresso de Stress da ISMA-BR, 21º Fórum Internacional de Qualidade de Vida no Trabalho, 11º Encontro Nacional de Qualidade de Vida na Segurança Pública, 11º Encontro Nacional de Qualidade de Vida no Serviço Público, **Anais...** ISMA-BR, 2018.

ZILLE, L.; PEREIRA, G. F. P. S.; MORAIS, K. Estresse ocupacional: estudo com profissionais técnico-administrativos de um hospital universitário mineiro. EnANPAD, **Anais...**, ANPAD, 2017.

ZILLE, L. P.; ZILLE, G. P. O estresse no trabalho: uma análise teórica de seus conceitos e suas inter-relações. **Revista Eletrônica Gestão e Sociedade**, v. 4, n. 7, 2010.

## **APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO DA PESQUISA**

### **CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIHORIZONTES**

#### **CURSO DE MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO**

#### **Termo de Esclarecimento sobre a Pesquisa**

Este questionário é baseado no Modelo Teórico de Explicação do Estresse Ocupacional (MTEG) elaborado por Zille<sup>1</sup> (2005), adaptado e validado para esta pesquisa, tendo como objetivo obter dados para estudar o estresse ocupacional em advogados da terceira subseção da Ordem dos Advogados do Brasil em Minas Gerais.

O estudo não levará em conta informações individuais e sim globais sobre a amostra pesquisada. A sua colaboração é muito importante para que se possa entender melhor o estresse no trabalho de profissionais que atuam na advocacia, contribuindo assim, com estudos científicos que possam servir de referência para outros profissionais brasileiros.

Para as suas respostas, considere o que vem ocorrendo com você nos últimos dez meses.

Marque as respostas com a maior precisão possível.

Agradecemos a sua valiosa contribuição para o aprofundamento dos estudos científicos na área pesquisada.

*Carlos Eduardo Delben da Cruz Machado*

*Mestrando do Curso de Mestrado Acadêmico em Administração pelo Centro Universitário Unihorizontes*

*Dr. Jefferson Rodrigues Pereira, Orientador*

*Professor Titular e Pesquisador do Programa de Mestrado Acadêmico Centro  
Universitário Unihorizontes / Belo Horizonte - MG*

---

**PARTE A**

**Marque a opção de acordo com cada situação específica e nas demais questões complete conforme solicitado:**

**1. Você atua como advogado?**

1 (     ) Sim

2 (     ) Não

**2. Você é advogado inscrito na Subseção da Ordem dos Advogados do Brasil na cidade de Barbacena/MG?**

1 (     ) Sim

2 (     ) Não

**3. Qual a sua situação funcional?**

1 (     ) Advogado que atua apenas como autônomo

2 (     ) Advogado que atua apenas com vínculo empregatício (celetista ou estatutário)

3 (     ) Advogado que atua simultaneamente como autônomo e com vínculo empregatício (celetista ou estatutário)

**4. Sexo:**

1 (     ) Masculino

2 (     ) Feminino

**5. Idade:**

1 (     ) Até 35 anos

2 (     ) 36 a 45 anos

3 (     ) 46 a 55 anos

4 (     ) 56 a 65 anos

5 (     ) Mais de 65 anos

**6. Estado Civil:**

1 (     ) Casado/Vive Cônjuge

2 (     ) Solteiro

3 (     ) Viúvo

4 (     ) Outros

**7. Há quanto tempo você atua como advogado?**

- 1 (     ) Até 3 anos
- 2 (     ) Entre 4 e 5 anos
- 3 (     ) Mais de 5 anos

**8. Qual é a sua carga horária semanal de trabalho?**

- 1 (     ) 12 horas semanais
- 2 (     ) 24 horas semanais
- 3 (     ) 36 horas semanais
- 4 (     ) 48 horas semanais
- 5 (     ) Mais de 48 horas semanais

**9. Você fuma?**

- 1 (     ) Sim
- 2 (     ) Não

**10. Você consome bebida alcoólica?**

- 1 (     ) Sim
- 2 (     ) Não

**10.1. Quantas unidades de bebida alcoólica você consome por semana em média? (1 unidade = uma taça de vinho, uma caneca de chope, uma garrafa de cerveja ou uma dose de destilados)**

- 1 (     ) 1 a 5 unidades
- 2 (     ) 6 a 15 unidades
- 3 (     ) 16 a 35 unidades
- 4 (     ) Mais de 35 unidades

**11. Você tem algum problema relacionado à sua saúde? (hipertensão, doenças cardíacas, diabetes, úlcera, gastrite, colite, outros)**

- 1 (     ) Sim
- 2 (     ) Não

**11.1. Qual(is) problema(s) de saúde você possui atualmente? (Marque mais de uma alternativa se for o caso)**

- 1 (     ) Hipertensão
- 2 (     ) Gastrite
- 3 (     ) Úlcera
- 4 (     ) Problemas ligados a tireoide
- 5 (     ) Diabetes
- 6 (     ) Ansiedade
- 7 (     ) Obesidade

- 8 (     ) Depressão
- 9 (     ) Colite
- 10 (    ) Alergia (ex: rinite, asma, intolerância alimentar, etc.)
- 11 (    ) Doenças cardíacas
- 12 (    ) Enxaqueca
- 13 (    ) Outro. Especificar: \_\_\_\_\_

**12. Com que frequência você faz uso de medicamentos?**

- 1 (     ) Nunca
- 2 (     ) Raramente
- 3 (     ) Algumas vezes
- 4 (     ) Frequentemente

**13. Você pratica algum hobby?**

- 1 (     ) Sim
- 2 (     ) Não

**13.1 Qual(is) hobby(ies) você pratica? (Marque mais de uma alternativa se for o caso)**

- 1 (     ) Atividade física (ex: caminhada, musculação, academia, bicicleta, crossfit, etc.)
- 2 (     ) Ouvir música, cantar ou tocar qualquer instrumento musical
- 3 (     ) Ler ou estudar
- 4 (     ) Assistir TV, cinema ou programas de *streaming* (ex: Netflix, Globo Play, HBO Go, etc.)
- 5 (     ) Escrever, desenhar ou pintar
- 6 (     ) Cuidar de animais domésticos
- 7 (     ) Cozinhar
- 8 (     ) Vídeo game ou qualquer tipo de jogo digital/virtual
- 9 (     ) Qualquer tipo de jogo não virtual (ex: jogo de cartas, dama, gamão, etc.)
- 10 (    ) Yoga ou meditação
- 11 (    ) Jardinagem
- 12 (    ) Dançar
- 13 (    ) Artesanato
- 14 (    ) Outro

**PARTE B**

Favor responder a esta parte do questionário assinalando o número correspondente, de acordo com as alternativas constantes do quadro à direita, tendo como referência o que você **efetivamente vem sentindo nos últimos dez meses.**

<b>B1 Como estou me sentindo nos últimos dez meses?</b>	<b>Nunca</b>	<b>Raramente</b>	<b>Algumas vezes</b>	<b>Frequente</b>	<b>Muito frequente</b>
1. Nervosismo	1	2	3	4	5
2. Ansiedade (sensação de vazio, lacuna, hiato entre o agora e o futuro, associado a medo/apreensão)	1	2	3	4	5
3. Angústia (aflição, sensação de impotência diante de problemas que o afligem - problemas de qualquer natureza)	1	2	3	4	5
4. Irritabilidade (irritação sem motivos aparentes)	1	2	3	4	5
5. Períodos de depressão (tristeza, apatia, isolamento, falta de energia)	1	2	3	4	5
6. Dor nos músculos do pescoço e ombros	1	2	3	4	5
7. Indisposição gástrica ou dor no estômago, que se acentuam diante de exigências emocionais	1	2	3	4	5

<b>B2 Como estou me sentindo nos últimos dez meses?</b>	<b>Nunca</b>	<b>Raramente</b>	<b>Algumas vezes</b>	<b>Frequente</b>	<b>Muito Frequente</b>
1. Levar a vida de forma muito corrida, realizando cada vez mais trabalho em menos tempo	1	2	3	4	5
2. Pensar e/ou realizar, frequentemente, duas ou mais atividades ao mesmo tempo, com dificuldade de concluí-las	1	2	3	4	5
3. Não conseguir desligar-se do trabalho, mesmo fora dele	1	2	3	4	5
4. Ter o dia tomado por uma série de compromissos, com pouco ou nenhum tempo livre	1	2	3	4	5

<b>B3 Como estou me sentindo nos últimos dez meses?</b>	<b>Nunca</b>	<b>Raramente</b>	<b>Algumas vezes</b>	<b>Frequente</b>	<b>Muito Frequente</b>
1. Ter os horários de descanso (após expediente, feriados e finais de semana) tomados pelo trabalho	1	2	3	4	5
2. Preocupação e medo em relação a contaminação pela Covid-19 no ambiente de trabalho	1	2	3	4	5

3. Fuga das responsabilidades de trabalho antes assumidas de forma natural	1	2	3	4	5
4. Desejo de trocar de trabalho/emprego com frequência	1	2	3	4	5
5. Perder o controle sobre os eventos da vida (trabalho, família, relacionamentos, entre outros)	1	2	3	4	5
6. Excessivo desgaste nos relacionamentos interpessoais, no trabalho e/ou fora dele	1	2	3	4	5
7. Queda nos resultados de trabalho	1	2	3	4	5
8. Dificuldades na realização do trabalho em decorrência de preocupação de contaminação pela Covid-19	1	2	3	4	5

**B4 Marque as 3 principais estratégias pessoais que você utiliza para reduzir o impacto de situações tensionantes/estressantes no seu ambiente de trabalho (MARQUE NO MÁXIMO 3 OPÇÕES)**

- 1 (     ) Atividade física (caminhada, corrida, musculação, academia, bicicleta, lutas etc.)
- 2 (     ) Praticar o controle emocional (pensar antes de agir, respirar fundo, manter a calma)
- 3 (     ) Encontrar/conversar com familiares e amigos
- 4 (     ) Planejar e organizar o trabalho
- 5 (     ) Viajar, passear
- 6 (     ) Realizar pausas no trabalho para tomar uma água ou café, por exemplo
- 7 (     ) Prática religiosa e de fé (rezar/orar, ir à missa ou culto etc.)
- 8 (     ) Manter o bom humor
- 9 (     ) Não levar trabalho para casa
- 10 (    ) Ler, estudar, desenhar ou escrever
- 11 (    ) Procurar manter boas relações interpessoais no trabalho
- 12 (    ) Realizar terapia
- 13 (    ) Buscar trabalhar em equipe
- 14 (    ) Manter a concentração e o foco
- 15 (    ) Dialogar e conversar sobre as dificuldades com alguém
- 16 (    ) Ouvir música

**PARTEC**

**Favor responder a esta parte do questionário assinalando o número correspondente, de acordo com as alternativas constantes no quadro a seguir, tendo como referência o que você efetivamente sente em relação ao seu contexto de trabalho nos últimos dez meses.**

<b>C1 Aspectos relacionados ao meu trabalho</b>	<b>Nunca</b>	<b>Raramente</b>	<b>Algumas vezes</b>	<b>Frequente</b>	<b>Muito frequente</b>
1. Realizo processos/atividades complexas sem ainda ter adquirido experiência para tal	1	2	3	4	5
2. O trabalho que executo consiste na realização de várias atividades complexas, com muitos prazos e alta responsabilidade, o que gera em mim tensão excessiva	1	2	3	4	5
3. Ocorrem conflitos importantes com clientes e colegas de trabalho	1	2	3	4	5
4. O número excessivo de horas de trabalho é considerado por mim como uma importante fonte de tensão e/ou sensação de desgaste	1	2	3	4	5
5. Ocorrência de excessivas e constantes cobranças por parte dos clientes	1	2	3	4	5
6. Tendo em vista que os processos judiciais são de longa duração, o recebimento de honorários causa desconforto financeiro gerando tensão excessiva	1	2	3	4	5
7. A lentidão das decisões judiciais me gera elevada tensão	1	2	3	4	5
8. Em função da pandemia, o ritmo do meu trabalho intensificou muito, gerando desgaste físico e mental	1	2	3	4	5
9. Em função da pandemia, as adaptações que tive de realizar para executar o meu trabalho foram significativas e desgastantes	1	2	3	4	5
10. Os resultados do meu	1	2	3	4	5



trabalho após a pandemia vem me gerando incômodo e desgaste físico e mental excessivos					
--	--	--	--	--	--

**C2 Marque até 3 outros fatores principais causadores de tensão excessiva que você acredita haver no seu trabalho (MARQUE NO MÁXIMO 3 OPÇÕES).**

- 1 (     ) Falta de organização e planejamento do trabalho
- 2 (     ) Relacionamentos interpessoais de má qualidade na realização do trabalho
- 3 (     ) Questões políticas e de poder interferindo no trabalho
- 4 (     ) Comunicação ineficiente por parte de clientes e justiça
- 5 (     ) Excesso de trabalho e prazos apertados
- 6 (     ) Falta de equipamentos e materiais necessários para realização do trabalho
- 7 (     ) Complexidade da legislação
- 8 (     ) Favorecimento de algumas pessoas em detrimento de outras
- 9 (     ) Aspectos relacionadas a falta de ética
- 10 (    ) Desconforto financeiro gerando tensão excessiva

**C3 Marque os 3 itens mais importantes para que o ambiente de trabalho seja menos tenso e estressante (MARQUE NO MÁXIMO 3 OPÇÕES).**

- 1 (     ) Melhor organização e planejamento do trabalho
- 2 (     ) Melhoria nos relacionamentos entre clientes e profissionais (respeito, compreensão)
- 3 (     ) Maior transparência nas decisões
- 4 (     ) Melhora na comunicação das partes envolvidas, deixando os objetivos mais claros para todos
- 5 (     ) Maior adequação de material e equipamentos necessários ao trabalho
- 6 (     ) Valorização dos profissionais advogados
- 7 (     ) Maior equilíbrio financeiro em termos de recebimentos

**C4 Marque o que você considera ser os 3 itens mais difíceis na realidade atual do seu de trabalho, para reduzir o nível de tensão (MARQUE NO MÁXIMO 3 OPÇÕES).**

- 1 (     ) Melhor administração do tempo
- 2 (     ) Falta de organização e planejamento do trabalho
- 3 (     ) Relacionamentos interpessoais de má qualidade (falta de respeito, incompreensão)
- 4 (     ) Questões políticas e de poder interferindo no trabalho
- 5 (     ) Comunicação ineficiente (os objetivos não são claros)
- 6 (     ) Excesso de trabalho e prazos curtos

- 7 (     ) Falta de equipamentos e materiais necessários ao trabalho
- 8 (     ) Falta de formação/treinamento adequado para o exercício das atividades
- 9 (     ) A complexidade da legislação
- 10 (    ) Falta de valorização do profissional advogado
- 11 (    ) Demora na solução dos processos judiciais
- 12 (    ) Demora no recebimento dos honorários

#### **PARTE D**

**1. Tendo como referência sua realidade de trabalho nos ÚLTIMOS 10 MESES, como você considera a sua experiência pessoal na solução de dificuldades no trabalho, como redutor do seu nível de tensão excessiva?**

- 1 (     ) Muito relevante
- 2 (     ) Relevante
- 3 (     ) Alguma relevância
- 4 (     ) Pouco relevante
- 5 (     ) Muito irrelevante

**2. Considerando os ÚLTIMOS 10 MESES, você vem realizando programa de exercício físico planejado/orientado (pelo menos 30 a 40 minutos de exercícios, corrida, caminhada etc., 3 ou mais vezes por semana)?**

- 1 (     ) Sempre
- 2 (     ) Na maioria das vezes
- 3 (     ) Algumas vezes
- 4 (     ) Raramente
- 5 (     ) Nunca

**3. Tendo como referência sua realidade de trabalho nos ÚLTIMOS 10 MESES, como você avalia: [A possibilidade de descansar, de forma regular, nas folgas, feriados e finais de semana.]?**

- 1 (     ) É sempre possível
- 2 (     ) Na maioria das vezes é possível
- 3 (     ) Algumas vezes é possível
- 4 (     ) Raramente é possível
- 5 (     ) Nunca é possível

**4. Tendo como referência sua realidade de trabalho nos ÚLTIMOS 10 MESES, como você avalia: [A possibilidade de gozar as suas férias regularmente]?**

- 1 (     ) É sempre possível
- 2 (     ) Na maioria das vezes é possível
- 3 (     ) Algumas vezes é possível
- 4 (     ) Raramente é possível
- 5 (     ) Nunca é possível

**5. Tendo como referência sua realidade de trabalho nos ÚLTIMOS 10 MESES, como você avalia: [A possibilidade de canal aberto com colegas e instituições para discussão das situações de dificuldades e tensão no trabalho]?**

- 1 (     ) É sempre possível
- 2 (     ) Na maioria das vezes é possível
- 3 (     ) Algumas vezes é possível
- 4 (     ) Raramente é possível
- 5 (     ) Nunca é possível

**6. Tendo como referência sua realidade de trabalho nos ÚLTIMOS 10 MESES, como você avalia a cooperação entre os pares (colegas de trabalho)?**

- 1 (     ) É sempre possível
- 2 (     ) Na maioria das vezes é possível
- 3 (     ) Algumas vezes é possível
- 4 (     ) Raramente é possível
- 5 (     ) Nunca é possível

Obs: Lembramos que os dados da pesquisa serão estritamente confidenciais e os respondentes, em nenhuma hipótese, serão identificados.

Agradecemos sua valiosa colaboração.

Carlos Eduardo Delben da Cruz Machado  
Mestrando em Administração

Prof. Dr. Jefferson Rodrigues Pereira  
Orientador

Mestrado Acadêmico em Administração Centro Universitário Unihorizontes