

# Flexibilidade cognitiva e estresse no trabalho em docentes do ensino superior brasileiro

Cognitive Flexibility and Stress at Work in Brazilian Higher Education Professors

Flexibilidad cognitiva y estrés en el trabajo en profesores de educación superior brasileños



Júlia Tomedi Martins<sup>1</sup>



Lucas Brandão<sup>1</sup>



Camila Rosa de Oliveira<sup>2</sup>



Júlia Gonçalves<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Atitus Educação

<sup>2</sup> Atitus Educação; Universidade do Estado de Minas Gerais

Recebido: 03/09/2024

Aceito: 30/05/2025

## Correspondência

Júlia Gonçalves

julia.goncalves@atitus.edu.br

## Como citar:

Tomedi Martins, J., Brandão, L., De Oliveira, C. R., Gonçalves, J. (2025). Flexibilidade cognitiva e estresse no trabalho em docentes do ensino superior brasileiro. *Ciencias Psicológicas*, 19(2), e-4237. <https://doi.org/10.22235/cp.v19i2.4237>

## Disponibilidade de dados:

O conjunto de dados que embasa os resultados deste estudo não está disponível.



**Resumo:** Este estudo investigou o papel preditor da Flexibilidade Cognitiva (FC) no Estresse no Trabalho (ET) em uma amostra de 203 docentes do ensino superior brasileiro. Foi aplicado um questionário socioprofissional, a Cognitive Flexibility Scale-Brasil (CFS-B) e a Job Stress Scale (JSS). A coleta ocorreu de forma individual e online, buscando heterogeneidade da amostra, composta por 52,2 % de mulheres, 56,7 % residentes na região sul do país, 61,6 % com cargos de gestão e 52,2 % atuantes em instituições privadas. Foram realizadas análises descritivas, de correlação e regressão. A maioria dos participantes da pesquisa percebeu alta demanda (59,6 %), alto controle/autonomia (63,5 %) e alto apoio (52,7 %) no trabalho e indicou alto nível de FC (52 %). Verificou-se correlações fracas e positivas entre FC e as dimensões avaliadas do ET. Quanto maior a autonomia e apoio social, e menores demandas no trabalho, menores níveis de estresse são experienciados. A FC apresentou pequeno valor preditivo para o ET, apesar disso, pode ser protetiva nas dimensões de apoio social e controle, embora mostrou-se relacionada à níveis maiores de demandas assumidas no trabalho. Intervenções em Psicologia Organizacional que desenvolvam FC podem mitigar fatores de risco associados ao desenvolvimento de adoecimentos no trabalho. **Palavras-chave:** flexibilidade cognitiva; estresse ocupacional; psicologia do trabalho; ensino superior; docentes

**Abstract:** This study investigated the predictive role of Cognitive Flexibility (CF) in Job Stress (JS) in a sample of 203 Brazilian higher education faculty members. A socio-professional questionnaire, the Cognitive Flexibility Scale-Brazil (CFS-B), and the Job Stress Scale (JSS) were applied. Data collection was conducted individually and online, aiming for sample heterogeneity, composed of 52.2 % women, 56.7 % residents of the southern region of the country, 61.6 % in management positions, and 52.2 % working in private institutions. Descriptive, correlation, and regression analyses were conducted. Most participants reported high demand (59.6 %), high control/autonomy (63.5 %), and high support (52.7 %) at work, and indicated a high level of CF (52 %). Weak and positive correlations were found between CF and the evaluated dimensions of JS. The greater the autonomy and social support, and the lower the work demands, the lower the levels of stress experienced. CF presented a small predictive value for JS; nevertheless, it may be protective in the dimensions of social support and control, although it was also related to higher levels of assumed work demands. Organizational Psychology interventions that develop CF may mitigate risk factors associated with the development of work-related illnesses.

**Keywords:** cognitive flexibility; occupational stress; work psychology; higher education; teachers

**Resumen:** Este estudio investigó el papel predictivo de la flexibilidad cognitiva (FC) sobre el estrés laboral (EL) en una muestra de 203 profesores brasileños de enseñanza superior. Se aplicó un cuestionario socioprofesional, la Escala de Flexibilidad Cognitiva-Brasil (CFS-B) y la Escala de Estrés Laboral (JSS, por su sigla en inglés). El cuestionario se recogió de forma individual y en línea, buscando la heterogeneidad de la muestra, compuesta por 52.2 % de mujeres, 56.7 % residentes en el sur del país, 61.6 % en cargos directivos y 52.2 % que trabajan en instituciones privadas. Se realizaron análisis descriptivos, de correlación y de regresión. La mayoría de los participantes percibió una alta demanda (59.6 %), alto control/autonomía (63.5 %) y alto apoyo (52.7 %) en el trabajo e indicaron un alto nivel de FC (52 %). Se encontraron correlaciones débiles y positivas entre la FC y las dimensiones del EL evaluadas. Cuanto mayores eran la autonomía y el apoyo social, y menores las exigencias en el trabajo, menores eran los niveles de estrés experimentados. La FC mostró poco valor predictivo para el EL; aunque puede ser protectora en las dimensiones de apoyo social y control, si bien se relacionó con mayores niveles de exigencias asumidas en el trabajo. Las intervenciones de psicología del trabajo que desarrollan FC pueden mitigar los factores de riesgo asociados al desarrollo de enfermedades laborales.

**Palabras clave:** flexibilidad cognitiva; estrés laboral; psicología del trabajo; educación superior; profesores

O início do século XXI foi demarcado pelo aumento dos adoecimentos de trabalhadores, principalmente associados a transtornos comportamentais e mentais (Organização Internacional do Trabalho [OIT], 2016). Essas patologias decorrem, especialmente, da presença de fatores psicossociais de risco nos ambientes laborais, incluindo o conteúdo, a carga, ritmo e horário de trabalho excessivos, a cultura organizacional e/ou relações interpessoais inadequadas ou violentas, bem como falta de autonomia e controle sobre a própria atividade laboral (Tolfo et al., 2023).

O aumento do adoecimento decorrente dos fatores presentes no ambiente de trabalho toma particular importância no contexto de docentes do ensino superior. Entre os principais fatores estão o aumento de demandas institucionais (Pinheiro et al., 2023), maior pressão por produtividade acadêmica, o baixo grau de controle sobre as condições de trabalho e a crescente precarização da atividade docente (Campos et al., 2020; Pinho et al., 2023). Além desses aspectos, destaca-se a insegurança em relação à carreira, as formas de lidar com situações estressantes e a normalização do estresse crônico no meio acadêmico (Nicholls et al., 2022) — elementos que, embora ligados à vivência individual, também podem contribuir para o desgaste da saúde mental desses profissionais.

Nesse sentido, é possível compreender que a saúde do trabalhador é produto da interação de aspectos organizacionais, ambientais e psicossociais, e sua promoção depende do investimento em fatores protetivos e da redução dos fatores de risco (OIT, 2016; Reis et al., 2010; Rodrigues et al., 2020; Vazquez et al., 2018). Uma possível definição para o conceito de fatores psicossociais aborda os aspectos presentes no contexto social e psicológico do trabalho, que têm o potencial de influenciar positiva ou negativamente o indivíduo, por meio de sua interação com o ambiente. Alternativamente, pode ser entendido como a interação entre as condições do trabalho, suas características ambientais e as capacidades, necessidades e situação pessoal do trabalhador, cujas percepções e experiências podem afetar sua saúde e desempenho (Tolfo et al., 2023). Nesta pesquisa, foi adotada essa segunda definição.

Quando um elemento do ambiente de trabalho auxilia na promoção de saúde e na prevenção de doenças, ele é considerado um fator psicossocial protetivo ou de proteção (Vazquez et al., 2018), por outro lado, quando possui o potencial de causar danos à saúde física e psicológica do trabalhador, ele é considerado um fator psicossocial de risco (Rodrigues et al., 2020). Os resultados desta interação são diversos e dependem do indivíduo em questão, de suas competências emocionais e necessidades psicológicas, bem como da forma de interação entre o indivíduo, da organização do trabalho, do contexto organizacional e social no qual ele está inserido (Reis et al., 2010; Rodrigues et al., 2020; Tolfo et al., 2023).

Dentre os riscos psicossociais mais investigados está o Estresse no Trabalho (ET) (Athayde & Souza, 2019; Tolfo et al., 2023), considerado, por definição, um padrão de respostas (emocionais, cognitivas, comportamentais e fisiológicas) que um indivíduo dá aos vários estressores aos quais é exposto diariamente no trabalho (Prado, 2016). Dessa forma, o ET ou estresse ocupacional pode ser compreendido como resultante de um ambiente de trabalho em que há fatores de risco, sem as devidas políticas e práticas de promoção da saúde (Athayde & Souza, 2019; Karasek, 1979; Prado, 2016). Porém o ET também pode representar o próprio fator psicossocial de risco para o desenvolvimento de outras doenças crônicas, tais como cardiovasculares, osteomusculares e transtornos mentais, como a Síndrome de Burnout (Fernández-Sánchez et al., 2018; Prado, 2016).

O ET de docentes universitários é objeto de estudo sob diversas perspectivas. Pesquisas demonstram que altos níveis de estresse nessa população estão associados a um aumento de conflitos no ambiente familiar, ao desenvolvimento da síndrome de burnout (Zhao et al., 2022), aos sintomas de ansiedade e depressão (Yousaf et al., 2025), bem como dificuldades em manter o equilíbrio entre vida pessoal e profissional (Malik et al., 2024). Paralelamente, investigações têm se voltado para a identificação de fatores psicossociais protetivos que possam mitigar os efeitos do estresse, como o suporte social (Yousaf et al., 2025), a satisfação no trabalho e até mesmo a reinterpretação do estresse como um esforço voltado à realização de um bom desempenho, o que pode gerar sentimentos positivos (Iriarte Rédin & Erro-Garcés, 2020).

Uma das formas de compreender o ET é por intermédio do Modelo Teórico de Demanda-Controle de Karasek (1979). Este modelo define o ET como uma consequência do desequilíbrio entre as demandas psicológicas e o controle que o trabalhador tem sobre seu trabalho. Por demandas, entende-se tudo o que é exigido psicologicamente para a realização das atividades de trabalho - pressão do tempo, nível de concentração exigida, interrupção das atividades e necessidade de se aguardar pelas tarefas realizadas por outros trabalhadores (Karasek, 1979; Reis et al., 2010; Vazquez et al., 2018). A compreensão de controle resulta da avaliação do quanto o trabalhador tem autonomia e recursos em seu ambiente organizacional para decidir sobre seu trabalho, bem como o quanto tem influência na criação e modificação de políticas e práticas organizacionais que o afetam (Karasek, 1979; Reis et al., 2010).

Quatro quadrantes surgem deste modelo, de acordo com o nível de demandas e de controle/autonomia que o indivíduo percebe em seu trabalho. Baixas demandas psicológicas e autonomia resultam no quadrante “passivo” - indicando um trabalho tedioso, monótono e estressante, pois exige pouco esforço para sua realização. Como oposto, o quadrante “ativo”, em que há altas demandas e controle, o indivíduo não necessariamente possui uma garantia de saúde mental, por ainda dispor de muito esforço e tempo para realizar as tarefas. Altas demandas psicológicas combinadas com baixo nível de controle sobre o trabalho, o inclui no quadrante de “alto desgaste”, considerado o mais danoso à saúde mental por exigir alto esforço diário para sua realização e não disponibilizar espaço para criatividade e originalidade. Por outro lado, alto controle/ autonomia e baixas demandas psicológicas, caracterizam o quadrante “baixo desgaste”, que é o de menor risco para a saúde mental dos trabalhadores (Karasek, 1979).

Ao modelo, foi incluído o fator apoio social por Jeffrey V. Johnson em 1986, definido como o clima social e psicológico do ambiente de trabalho, englobando suporte emocional e instrumental (Reis et al., 2010). Esse elemento é considerado fundamental para impulsionar a saúde, e sua falta pode acarretar a evolução de um quadro patológico do trabalhador (Vazquez et al., 2018). Com isso, o modelo passa a ser reconhecido como demanda-controle-apoio social (Karasek, 1979; Reis et al., 2010).

A partir da ampliação do modelo demanda-controle para incluir o fator apoio social, evidencia-se a relevância de considerar os recursos contextuais e pessoais disponíveis aos indivíduos. Reforça-se, a importância de compreender tanto os estressores externos quanto os recursos internos que podem atuar como mediadores ou moderadores do impacto do ET. Por exemplo, a autoeficácia (Liu et al., 2023) e traços individuais de personalidade (Munusamy et al., 2024), os quais, mesmo diante de fatores de risco, podem exercer um efeito protetivo no desenvolvimento de transtornos mentais relacionados ao trabalho. Tal perspectiva amplia o entendimento do ET ao incorporar elementos individuais na equação, o que abre espaço para a investigação de competências psicológicas que favoreçam a adaptação a contextos adversos.

Dentre os fatores protetivos individuais tem-se a Flexibilidade Cognitiva (FC), citada como uma competência em ascensão no ambiente organizacional da era digital (Yu et al., 2019) e passível de treino (Archer et al., 2024; Buitenweg et al., 2017; Harel et al., 2023; Keith et al., 2015). Neste estudo, utiliza-se a definição de FC de Martin e Rubin (1995), descrita em três componentes: (1) consciência de que há alternativas de comportamento em qualquer situação, (2) vontade de ser flexível, e (3) auto eficácia em ser flexível. A análise de pesquisas sobre FC permitem afirmar que sua possível relação com o ET ainda é pouco explorada. Estudos já investigaram a FC como uma variável independente, associando-a a fatores relacionados ao tratamento do transtorno de estresse pós-traumático em veteranos de guerra (Keith et al., 2015), bem como como um fator protetivo contra o estresse em educadores (Harel et al., 2023), sendo menos comuns os estudos que consideram a FC como uma variável dependente (Fernández-Sánchez et al., 2018).

Nesse contexto, esta pesquisa foi elaborada com o intuito de investigar o papel preditor da FC no ET em docentes do ensino superior brasileiro. Também objetivou-se explorar as relações entre FC e ET de acordo com características sociodemográficas, como gênero, escolaridade, e categoria administrativa da instituição de ensino superior (IES), bem como aspectos socioprofissionais como o nível de ensino em que os docentes atuam e se ocupam um cargo de gestão.

## Método

### Participantes

Nesta pesquisa quantitativa, descritiva e correlacional, participaram 203 docentes vinculados a diferentes IES do Brasil, conforme caracterização apresentada na Tabela 1. A amostra foi recolhida por conveniência, de acordo com a proximidade com as pesquisadoras e com o interesse e disponibilidade dos convidados, sendo utilizada a técnica *snowball*. Os critérios de inclusão foram: docentes do ensino superior que lecionavam em diferentes instituições de ensino privadas e públicas do Brasil; atuantes há pelo menos um ano no ensino superior e; com carga horária de, pelo menos, 20 horas semanais. Já os critérios de exclusão adotados foram: docentes que estavam, durante o período de coleta, em gozo de férias ou qualquer tipo afastamento do trabalho e; formulários incompletos.

### Instrumentos

*Questionário de dados socioprofissionais* contendo questões sobre aspectos pessoais, sociais e profissionais do docente.

*Cognitive Flexibility Scale* (CFS) (Martin & Rubin, 1995; adaptada ao contexto brasileiro por Tomedi et al., 2023) composta por 12 itens respondidos em escala tipo Likert de 6 pontos (em que 1: *discordo fortemente* e 6: *concordo fortemente*) é uma escala unidimensional com fiabilidade  $\alpha = 0,78$  (exemplo de item: “Eu consigo comunicar uma ideia de muitas formas diferentes”).

*Job Stress Scale* (Alves et al., 2004) composta por 17 itens respondidos em escala tipo Likert de 4 pontos (em que 1: *nunca ou quase nunca* e 4: *frequentemente*), avaliando três dimensões relacionadas ao estresse no trabalho, derivada da teoria de Demanda-Controle, inicialmente conceituada por Karasek (1979): (1) demanda psicológica (5 itens,  $\alpha = 0,72$ , exemplo de item: “Seu trabalho exige demais de você?”), (2) controle/autonomia no trabalho (6 itens,  $\alpha = 0,63$ , exemplo de item: “Seu trabalho exige que você tome iniciativas?”), dividido em discernimento intelectual ( $\alpha = 0,56$ ) e autoridade para decisão ( $\alpha = 0,67$ ), e (3) apoio social (6 itens,  $\alpha = 0,86$ , exemplo de item: “Eu posso contar com o apoio dos meus colegas de trabalho”), variável que foi introduzida por Johnson e Hall (1988).

### Procedimentos de coleta de dados e cuidados éticos

Os contatos iniciais com os participantes ocorreram de forma individual e online (e-mail e/ou redes sociais), a partir da rede de relacionamento das pesquisadoras. Após o aceite, foi solicitado que cada respondente compartilhasse a pesquisa com seus contatos que atendessem aos critérios estabelecidos. Como o número de retornos foi baixo, optou-se por realizar contatos diretos com coordenadores acadêmicos de IES das diferentes regiões do país e com sindicatos via e-mail, WhatsApp e redes sociais (Facebook e Instagram), solicitando a divulgação da pesquisa entre o corpo docente ou associados a entidade. Também foram realizadas postagens com card-convite em grupos de Facebook de divulgação de vagas de docentes e nos grupos oficiais das IES.

O projeto foi apreciado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade Meridional (IMED) sob número de parecer 40501820.9.0000.5319, além disso, buscou-se atender a todos os pressupostos das Resoluções 466/2012 e 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde (CNS). Aos possíveis participantes foi disponibilizado um *link* com os instrumentos da pesquisa via formulário online do Google Forms, em que o participante foi direcionado às escalas apenas após o aceite do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, disponível na primeira página do formulário online, e verificação dos critérios de inclusão e exclusão.

**Tabela 1**

*Caracterização de características socioprofissionais da amostra da pesquisa*

Fator	Variável	Frequência	Porcentagem
Gênero	Mulher	106	52,2
	Homem	96	47,3
	Outro	1	0,5
Faixa Etária	Até 25 anos	5	2,5
	Entre 26 e 30	11	5,4
	Entre 31 e 35	37	18,2
	Entre 36 e 40	46	22,7
	Entre 41 e 45	32	15,8
	Entre 46 e 50	23	11,3
	Acima de 51	49	24,1
Região do País	Sul	115	56,7
	Sudeste	34	16,7
	Norte	11	5,4
	Nordeste	25	12,3
	Centro-Oeste	18	8,9
Estado Civil	Solteiro (a)	43	21,2
	União Estável	35	17,2
	Casado (a)	98	48,3
	Divorciado (a)	24	11,8
	Viúvo (a)	3	1,5
Escolaridade	Graduação	9	4,4
	Especialização	19	9,4
	Mestrado	59	29,1
	Doutorado	116	57,1
Categoria administrativa da IES	Privada	106	52,2
	Pública	92	45,3
	Em Ambas	5	2,5
Possui cargo de gestão	Sim	125	61,6
	Não	78	38,4
Nível de ensino que atua	Apenas graduação	84	41,4
	Apenas pós-graduação ( <i>lato ou stricto sensu</i> )	12	5,9
	Mais de um nível	107	52,7

*Nota.* Dados coletados no questionário de dados socioprofissionais.

### Procedimentos de análise de dados

Os dados foram analisados por meio de estatísticas descritivas e inferenciais, no software SPSS versão 23.0. Antes da realização das análises, procedeu-se a verificação dos pressupostos. Nesse sentido, o teste de Shapiro-Wilk indicou que a variável flexibilidade cognitiva não apresentou uma distribuição normal ( $W(203) = 0,97, p = 0,001$ ). Logo, optou-se pela utilização de testes não paramétricos. Foi realizada a análise de correlação de Spearman, teste de Kruskal-Wallis, Qui-quadrado e regressão linear. A interpretação adotada para o tamanho do efeito dos coeficientes de correlação foi de  $\pm 0,10$  para efeito pequeno,  $\pm 0,30$  para efeito moderado e  $\pm 0,50$  para efeito grande (Cohen, 1988). Resultados foram considerados significativos quando  $p \leq 0,05$ . Considerando-se que a CFS ainda não possui pontos de corte para a população brasileira, neste estudo calculou-se a média da amostra para classificar os participantes com alta ou baixa flexibilidade cognitiva, conforme orientação dos autores da escala



(Martin & Anderson, 1998; Martin & Rubin, 1995). Dessa forma, classificou-se como flexibilidade cognitiva alta os escores  $\geq 58$  e como baixa, os escores  $\leq 57$ .

Para a análise do ET conforme o modelo demanda-controle-apoio social, identificou-se a média de demandas (15,8) e de controle (20,7) da amostra e delimitou-se esta como o ponto de corte entre os quadrantes. Acima da média, considera-se uma alta demanda ( $\geq 16$  pontos) e um alto controle ( $\geq 21$  pontos), e abaixo, considerasse baixa demanda ( $\leq 15$  pontos) e baixo controle ( $\leq 20$  pontos). O mesmo processo foi realizado para a dimensão o apoio social ( $M = 19,6$ ; Alto apoio  $\geq 20$  pontos; Baixo Apoio  $\leq 19$  pontos). Para categorizar os participantes nos quadrantes, aqueles com escore de demanda e de controle acima da média, foram inclusos no quadrante “ativo”, enquanto aqueles com a demanda acima da média, porém com controle abaixo, foram inclusos em “alto desgaste”. Já aqueles com controle e demanda abaixo da média da amostra são classificados no quadrante “passivo”. E, por fim, aqueles com baixos escores de demanda, mas com escore de controle acima da média são alocados no quadrante “baixo desgaste”.

## Resultados

Relativo à FC, a amostra apresentou um escore médio ( $M = 57,54$ ), afirma-se que cerca de 52 % ( $n = 106$ ) da amostra possui alto nível de FC a partir dos parâmetros adotados. Os resultados descritivos da FC e das dimensões do ET podem ser observados na Tabela 2.

**Tabela 2**

*Estatísticas Descritivas dos escores brutos ( $n = 203$ )*

	<i>Média</i>	<i>DP</i>	<i>Mínimo</i>	<i>Máximo</i>
CFS – Flexibilidade Cognitiva	57,54	6,84	32	72
JSS – Dimensão Demanda	15,88	1,99	5	20
JSS – Dimensão Controle	20,76	2,25	6	24
JSS – Dimensão Apoio Social	19,64	3,28	6	24

*Nota.* DP: Desvio Padrão; FC: Flexibilidade Cognitiva; CFS: Cognitive Flexibility Scale; JSS: Job Stress Scale.

As análises descritivas do ET a partir da escala Job Stress Scale indicaram que a maioria dos participantes possui alta demanda (59,6 %,  $n = 121$ ), alta percepção de controle/autonomia (63,5 %,  $n = 129$ ) e alto apoio (52,7 %,  $n = 107$ ), bem como, 39 % dos participantes encontram-se no quadrante ativo ( $n = 79$ ;  $M = 59,06$ ,  $DP = 3,73$ ) (Tabela 3). Já o teste de Kruskal-Wallis indicou que existem diferenças significativas nos níveis de FC entre os quadrantes do modelo ( $H(3) = 9,742$ ;  $p = 0,021$ ).

**Tabela 3**

*Classificação entre quadrantes nível de estresse e a variável apoio e estatísticas descritivas para os quadrantes da JSS*

<b>Classificação</b>	<b>Apoio Social</b>	<b>Frequência (n)</b>	<b>Porcentagem</b>	<b>Média</b>	<b>DP</b>
Baixo Desgaste	Alto	28	14	56,58	2,52
	Baixo	22	11		
Alto Desgaste	Alto	15	7	54,43	3,54
	Baixo	27	13		
Passivo	Alto	17	9	51,37	7,77
	Baixo	15	7		
Ativo	Alto	47	23	59,06	3,73
	Baixo	32	16		

*Nota.* DP: Desvio Padrão.

A Tabela 4 apresenta os resultados da correlação de Spearman realizada entre FC e as dimensões de ET. O escore da escala de FC apresentou associação fraca e positiva com todas as dimensões da escala de ET, demonstrando que escores mais elevados de FC relacionam-se com maiores pontuações em controle no contexto laboral, demandas psicológicas e sensação de apoio social.

**Tabela 4**  
*Correlações de Spearman (n = 203)*

	FC	Demanda	Controle	Apoio Social
FC	-			
Demanda	0,156*	-		
Controle	0,243***	0,061	-	
Apoio Social	0,245***	-0,188**	0,221**	-

Nota. FC: Flexibilidade Cognitiva.  
\* $p < 0,05$ ; \*\* $p < 0,01$ ; \*\*\* $p < 0,001$

As comparações entre médias indicaram que os indivíduos localizados no quadrante ativo apresentaram níveis significativamente mais altos de FC em relação aos do quadrante passivo ( $p = 0,008$ ), baixo desgaste ( $p = 0,034$ ) e alto desgaste ( $p = 0,047$ ). Entre os demais grupos não houve diferenças significativas.

Quanto às características sociodemográficas, não houve diferença para FC conforme gênero, mas verificou-se que mulheres indicaram sentir maiores demandas psicológicas ( $X^2 = 5,997$ ;  $p = 0,050$ ) e de controle ( $X^2 = 7,260$ ;  $p = 0,027$ ). Já os graduados, apresentaram maior prevalência de baixa demanda ( $X^2 = 10,430$ ;  $p = 0,012$ ) e doutores maior frequência de alto controle ( $X^2 = 11,242$ ;  $p = 0,010$ ). Não houve diferenças entre os níveis de escolaridade quanto ao apoio social e FC. Especificamente quanto às variáveis profissionais, na categoria administrativa houve maior prevalência de alto controle nas IES públicas ( $X^2 = 9,757$ ;  $p = 0,008$ ). Houve maior frequência de alta FC entre os docentes que possuíam cargo de gestão ( $X^2 = 6,358$ ;  $p = 0,012$ ), bem como maior prevalência de controle ( $X^2 = 3,876$ ;  $p = 0,049$ ). Ao verificar os níveis de atuação, docentes que lecionavam tanto na graduação quanto na pós-graduação demonstraram maior prevalência de alta FC ( $X^2 = 15,671$ ;  $p \leq 0,001$ ).

Por fim, realizou-se uma análise de regressão linear a fim de verificar o valor preditivo da flexibilidade cognitiva para o estresse no trabalho (Tabela 5). O modelo obtido para o escore total da JSS foi considerado moderado ( $F(1,201) = 24,86$ ,  $R = 0,332$ ), no qual a flexibilidade cognitiva (CFS) explicou, aproximadamente, 11 % da variância. Os modelos obtidos para as dimensões Demanda ( $F(1,201) = 4,50$ ,  $R = 0,148$ ), Controle ( $F(1,201) = 14,96$ ,  $R = 0,263$ ) e Suporte ( $F(1,201) = 13,32$ ,  $R = 0,249$ ) da JSS foram considerados de efeito pequeno, sendo a maior variância explicada a apresentada para a dimensão controle (7 %), seguida por suporte (6 %) e demanda (2 %).

**Tabela 5**  
*Análises de regressão linear com FC como preditora para o ET*

		B	SE B	$\beta$	R <sup>2</sup> a	t	p
JSS - Total	Constante	41,97	2,89	-	-	14,52	$\leq 0,001$
	CFS (escore)	0,25	0,05	0,33	0,11	4,99	$\leq 0,001$
JSS - Demanda	Constante	13,40	1,17	-	-	11,42	$\leq 0,001$
	CFS (escore)	0,04	0,02	0,15	0,02	2,12	0,035
JSS - Controle	Constante	15,79	1,29	-	-	12,20	$\leq 0,001$
	CFS (escore)	0,09	0,02	0,26	0,07	3,87	$\leq 0,001$
JSS - Suporte	Constante	12,77	1,90	-	-	6,74	$\leq 0,001$
	CFS (escore)	0,12	0,03	0,25	0,06	3,65	$\leq 0,001$

Nota. R<sup>2</sup>a = R<sup>2</sup> ajustado.

**Discussão**

Este estudo investigou o papel preditor da FC no ET em docentes do ensino superior brasileiro. Relativo à FC, a amostra apresentou um escore médio ( $M = 57,54$ ) semelhante aos achados de Martin e Anderson (1998), em estudo realizado com estudantes universitários ( $M = 57$ ). Um estudo com adultos com mais de 60 anos (Johnco et al., 2014), também apresentou resultados semelhantes quanto ao escore médio ( $M = 58,13$ ). Embora essas médias se aproximem, é necessário ter cautela na interpretação, não sendo possível, com base nesses dados, afirmar qualquer generalização sobre a medida ou o construto. Ainda assim, tais resultados permitem reflexões exploratórias sobre o desempenho da escala em diferentes populações, como a estabilidade de respostas.

Na amostra coletada há uma predominância de docentes com alta FC. A literatura indica que, além dos benefícios no bem-estar dos trabalhadores (Fernández-Sánchez et al., 2018; Yağan & Kaya, 2022; Yu et al. 2019), a FC pode desempenhar um importante papel na facilitação das relações interpessoais (Schwenke et al., 2020), uma vez que a rigidez cognitiva representa um obstáculo nos processos de socialização (Tariq & Adil, 2020). Esses dados são ainda mais relevantes quando se considera que uma relação harmoniosa entre docentes e discentes é fundamental para o bem-estar de ambos grupos e, por outro lado, a sobrecarga e a intensificação do trabalho podem resultar em sofrimento e adoecimento (Iriarte Redín & Erro-Garcés, 2020; Nicholls et al., 2022; Vivian et al., 2020). Considerando a FC como uma competência (Yu et al. 2019), e passível de treino (Archer et al., 2024; Buitenweg et al., 2017; Harel et al., 2023), é compreensível que a maior probabilidade de seleção de indivíduos cognitivamente flexíveis para cargos de docência (e de gestão) resulte em uma alta prevalência desses traços na amostra coletada.

Sobre o ET, os achados referentes aos altos níveis de demanda vão ao encontro de estudos que demonstraram que dentre as características do trabalho estão as cobranças excessivas por produtividade (Campos et al., 2020; Pinho et al., 2023) e a sobrecarga de atividades —quantidade e qualidade de produção científica e orientações de alunos— (Vivian et al., 2020), especialmente quando há um acúmulo de responsabilidades além da docência (Koetz et al., 2013). Já o alto nível de controle pode ser explicado pelas atividades realizadas por docentes, relacionadas ao cumprimento de regimentos e ao atendimento dos requisitos regulatórios do ensino superior, por exemplo, permitindo pouco espaço para criatividade (Li et al., 2018), apesar do crescente movimento de retirada de autoridade dos professores sobre decisões acadêmicas (Monteiro et al., 2022). Quanto ao fator apoio, observou-se uma distribuição quase equivalente, mas com mais pessoas assinalando alto apoio (52,7 %,  $n = 107$ ), contrastando com a literatura, a qual aponta que uma das principais causas para o ET em docentes são problemas nas relações entre colegas (Nicholls et al., 2022; Vivian et al., 2020).

Verificou-se uma correlação positiva entre FC e as dimensões do ET, sugerindo que maiores níveis demandas e autonomia e apoio social percebidos, estão associados a níveis mais elevados de FC. Evidências na literatura apontam que estratégias organizacionais, como o empoderamento dos trabalhadores, a atribuição de tarefas mais complexas, o fornecimento de feedback contínuo e o estímulo ao uso da criatividade no ambiente laboral, podem favorecer o desenvolvimento da FC (Li et al., 2018), sendo essa uma possível hipótese para explicar a associação observada entre maiores demandas no trabalho e níveis superiores de FC. Entretanto, em um outro estudo que investigou a relação entre burnout e funções cognitivas, os autores encontraram uma correlação positiva entre a presença de burnout e níveis de FC (Fernández-Sánchez et al., 2018), o que contrasta com o entendimento usual de que o esgotamento tende a prejudicar o funcionamento cognitivo. Um ponto importante a ser considerado é que a Síndrome de Burnout —um dos possíveis agravamentos da vivência crônica do ET (Fernández-Sánchez et al., 2018; Prado, 2016)— tende a impactar negativamente o desempenho profissional, incluindo a redução na capacidade de aplicação da FC (Lemonaki et al., 2021). Assim, apesar da correlação positiva observada no presente estudo e na literatura, é fundamental considerar a possibilidade que a exposição prolongada a estressores pode resultar no surgimento de outras dificuldades ao longo do tempo.

Especificamente, a relação entre FC e apoio social é explorada em outras pesquisas. Um estudo encontrou correlação positiva entre rigidez cognitiva e determinados temperamentos, sugerindo que níveis de FC elevado podem estar ligados a um melhor ajuste social (Tariq & Adil, 2020). Outra pesquisa observou que uma percepção positiva de apoio social pode moderar os efeitos negativos do ET em trabalhos exigentes (Birolim et al., 2019). Além disso, um estudo realizado com 60 participantes também associou positivamente a FC e interações sociais (Schwenke et al., 2020).

Uma vez estabelecida a ligação entre a demanda e a FC, é pertinente explorar diversas características que podem influenciar essa relação. A proatividade, por exemplo, é reconhecida como um fator protetivo para os professores (Pyhältö et al., 2021), embora exija engajamento em um maior número de atividades. Além disso, a FC está correlacionada com a capacidade criativa (Li et al., 2018), o que também pode impactar o nível de atividade no trabalho. Acrescenta-se a isso o papel da estimulação no desenvolvimento da FC (Buitenweg et al., 2017; Li et al., 2018). Portanto, o contato contínuo com tarefas que demandam habilidades de resolução de problemas, pode resultar em uma maior percepção da própria FC.



A associação positiva fraca entre controle e FC, sugere que índices menores de FC interferem na percepção do controle no trabalho. Em um estudo com professores em Israel, foi verificado que níveis baixos de FC estão relacionados com uma maior presença de estratégias de enfrentamento desadaptativas ao estresse (Harel et al., 2023). Essas estratégias de enfrentamento, também chamadas de *coping*, são a forma que o sujeito age perante uma situação estressante (Pyhältö et al., 2021; Sousa et al., 2009). É plausível argumentar que docentes com menor FC possam enfrentar dificuldades na identificação de alternativas de comportamento, considerando que essa habilidade está intrinsecamente relacionada à flexibilidade mental (Martin & Anderson, 1998; Martin & Rubin, 1995). Consequentemente, podem sentir-se menos capacitados para lidar com as situações às quais são expostos (Keith et al., 2015). Por outro lado, aqueles com uma FC mais desenvolvida tendem a possuir um repertório mais amplo de alternativas percebidas, o que resulta em uma maior sensação de controle diante das circunstâncias.

A maioria de docentes foi classificada conforme o modelo no quadrante ativo, ou seja, esses trabalhadores percebem altas demandas psicológicas e alto controle sobre o trabalho, o que sugere um certo equilíbrio (Alves et al., 2004). Concomitantemente a isso, pessoas classificadas no quadrante ativo obtiveram níveis mais altos de FC quando comparadas às pessoas de outros quadrantes. É possível que pessoas neste quadrante, além de possuir autonomia para realizar as tarefas (alto controle), também são estimuladas (alta demanda) a desempenhar no trabalho, o que pode exercer um efeito de aprendizado, levando ao desenvolvimento da FC, como comentado anteriormente (Buitenweg et al., 2017; Li et al., 2018). Isso também explicaria o porquê das diferenças significativas com os outros quadrantes do modelo. Pessoas que se encontram nos outros quadrantes podem não vivenciar esse mesmo equilíbrio, pois podem não ter autonomia para aplicar a FC (quadrante de alto desgaste e passivo), ou não tendo demandas para uma estimulação efetiva (quadrante passivo e baixo desgaste).

O quadrante que representaria uma condição de melhor adaptação e menores riscos de desenvolvimento de problemas de saúde é o de baixo desgaste (Alves et al., 2004; Karasek, 1979), no qual apenas 28,57 % dos participantes deste estudo se encaixaram. Apesar disso, ter alta autonomia em seu trabalho, de forma isolada, não é preditor de saúde mental, pois os docentes seguem apresentando níveis de estresse mais elevados devido à alta demanda psicológica envolvida (Alves et al., 2004). Para além, as análises realizadas entre FC e os quadrantes de ET do modelo de Karasek indicaram que pessoas que se encontram nos quadrantes ativo e de baixo desgaste obtiveram maiores escores na CSF-B do que os enquadrados no quadrante passivo, reforçando que ter alta FC pode estar relacionado a menores índices de ET (Tomedi et al., 2023), podendo assumir um papel protetivo no enfrentamento de situações estressantes (Harel et al., 2023).

Na literatura encontram-se comparações entre grupos socioprofissionais e o ET, como diferenças entre os gêneros, entre categorias administrativas das IES, entre os vínculos à graduação e à pós-graduação, entre as cargas horárias e entre o tempo de trabalho. Ao se comparar os gêneros, os resultados de pesquisas indicam que docentes mulheres reportam maiores níveis de ET (Areias & Guimarães, 2004; Iriarte Redín & Erro-Garcés, 2020; OIT, 2016; Stefano et al., 2013) e estão mais propensas aos prejuízos causados pelo estresse, como adoecimento físico e mental, do que homens (Areias & Guimarães, 2004; Pinho et al., 2023), achados esses que são sustentados pelos resultados do presente estudo. Esses achados também podem estar relacionados, em parte, às expectativas sociais que recaem de forma diferenciada sobre mulheres, por exemplo, na expectativa de oferecer mais suporte aos alunos, além de barreiras adicionais relacionadas à raça e etnia, marcados por um acesso desigual a oportunidades (Nicholls et al., 2022), fatores esses, que podem interferir na percepção de ET.

Foi verificado que doutores apresentaram maior frequência de alto controle, sem diferenças significativas em outros fatores. Isso é corroborado com um estudo no qual quase 70 % dos especialistas apresentaram menor escore no domínio social em uma investigação sobre qualidade de vida do que mestres e doutores, podendo ser justificado pelo fato de mestres e doutores possuírem uma estabilidade maior em sua carga horária, por exemplo (Koetz et al., 2013). Simultaneamente, docentes em fase de graduação demonstraram níveis de demanda inferiores, possivelmente devido à menor carga de tarefas em comparação com os doutores.

Entre os professores da categoria administrativa de instituições públicas, também foi verificada uma maior prevalência de alto controle quando comparados aos de instituições privadas. Em diversos países como o Brasil, observa-se uma diminuição na capacidade dos professores de influenciar em decisões institucionais (Cong-Lem, 2024; Monteiro et al., 2022), porém, a estabilidade no cargo que

instituições públicas podem oferecer —aspecto citado como um dos principais motivos para o ingresso no serviço público (Monteiro et al., 2022)—, pode contribuir com a manutenção de um senso de liberdade e autonomia em aspectos ligados ao trabalho, uma vez que há menor influência de movimentos do mercado e estratégias organizacional (Sousa et al., 2009). Também é importante mencionar que a liberdade de expressão e inovação que os docentes do ensino superior privado encontram em relação ao ensino público vem sendo questionada nos últimos anos (Oliveira, 2020).

A FC está relacionada com maior performance em tarefas que exigem a tomada de decisões (Fernández-Sánchez et al., 2018), também possuindo um papel importante no estabelecimento de relações interpessoais (Schwenke et al., 2020; Yağan & Kaya, 2022). Foi constatado que pessoas em cargo de gestão apresentaram índices maiores de FC, o que pode estar relacionado com essas considerações. Pessoas em cargos de gestão podem ter uma probabilidade maior de assumir essas funções de acordo com o seu desempenho em tarefas que exigem a aplicação da FC, o que pode explicar a prevalência de escores elevados nesses participantes. Somado a isso, como citado anteriormente, espera-se que certo aprendizado ocorra no decorrer da realização do trabalho, concomitantemente corroborando com a verificação de que docentes que lecionam em múltiplos níveis (graduação e pós-graduação) apresentam maior prevalência de alta FC —ao entrar em contato com tarefas de complexidade variada, isso contribui para o desenvolvimento da FC.

Destaca-se aqui, a importância de as instituições estarem atentas ao elevado percentual de docentes que demonstram maior nível de estresse e que demandam intervenções, afinal, os contextos de trabalho têm papel fundamental na redução desse estresse. O *coping* pode ser um dos recursos dos indivíduos para enfrentamento do ET, o que pressupõe a utilização de estratégias comportamentais e/ou cognitivas que possibilitem aos trabalhadores modelar seus comportamentos e funções cognitivas (Prado, 2016; Pyhältö et al., 2021; Sousa et al., 2009) para que, em interação com os estressores do seu ambiente de trabalho, este não seja afetado negativamente (Prado, 2016). Por exemplo, no uso de estratégias de *coping* evasivas —ou seja, se distraindo de estímulo estressantes— quando a carga de trabalho é elevada (Iriarte Redín & Erro-Garcés, 2020). Compreende-se, neste estudo, a FC além de uma função cognitiva (Reis et al., 2010) mas também uma competência (Harel et al., 2023; Yu et al., 2019), podendo seu desenvolvimento servir como estratégia de *coping*, tornando-se um fator protetivo ao ET.

A FC apresentou pequeno poder preditivo nas dimensões de forma individual, porém, explicou 11% da variância no escore total da Job Stress Scale. Sendo assim, indivíduos com maior FC tendem a perceber maior controle, demandas e apoio social no contexto laboral, o que corrobora o papel da FC na tendência a, respectivamente, identificar um número maior de alternativas na solução de problemas, engajar com mais atividades — o que pode ocasionar em uma percepção de maior estresse —, e possivelmente facilitando o estabelecimento de relações interpessoais (Schwenke et al., 2020). Somado a isso, é importante não negligenciar um possível efeito de aprendizado da FC, decorrente da estimulação imposta pelas demandas do trabalho (Buitenweg et al., 2017; Li et al., 2018). Outro aspecto a ser considerado, é referente a CFS enquanto ferramenta, que pode sofrer interferências de fatores como humor deprimido e ansiedade; mais especificamente, quanto maior o humor ansioso ou negativo, menor a pontuação nas escalas de FC (Johnco et al., 2014). Essa possibilidade deve ser considerada ao se interpretar os dados obtidos, uma vez que fatores emocionais podem interferir nos resultados da CFS, sobretudo considerando os elevados níveis de estresse observados na amostra da presente pesquisa.

A partir deste estudo, as IES podem construir ações de redução de fatores psicossociais de risco ou promoção de fatores protetivos, por meio de intervenções focadas no manejo do estresse e elaboração de estratégias de enfrentamento aos estressores (Archer, et al., 2024; Halat et al., 2024; Sousa et al., 2009), como o estabelecimento de metas claras e viáveis, maior quantidade e qualidade nos programas de capacitação (treinamento e desenvolvimento) e maior investimento em programas de qualidade de vida no trabalho (Prado, 2016). Ao mesmo tempo, ressalta-se que tais intervenções devem ser customizadas para a realidade da instituição (Halat et al., 2024). Outros fatores protetivos, de acordo com as principais causas do ET em docentes e com os resultados deste estudo, são o aumento da remuneração, a redução da carga horária, a melhor distribuição de tarefas entre cargos, o aprimoramento dos sistemas de comunicação e a maior participação nas políticas e planejamento institucional, permitindo aos docentes menos demandas psicológicas e maior controle e autonomia sobre seu trabalho (Prado, 2016).

## Conclusões

Os resultados obtidos permitiram observar como diferentes dimensões do ET – controle/autonomia, demanda e apoio social–, conforme o modelo adotado, se relacionam com a FC. A análise de regressão sugere que a FC possui um fator preditivo no escore global do ET, que apesar de pequeno, deve ser levado em consideração quando em prisma a saúde mental de professores do ensino superior. Neste sentido, os resultados se mostram relevantes ao proporem uma integração entre funções cognitivas, especificamente a FC, ao modelo teórico de estresse, oferecendo aplicações práticas. A difusão desse conhecimento pode proporcionar espaço para o desenvolvimento de novos aportes teóricos e ferramentas, almejando uma melhoria na qualidade de vida e bem-estar de docentes.

É necessário reconhecer algumas limitações na presente pesquisa. Houve alta concentração de participantes residentes no Rio Grande do Sul, que somado a ausência da realização de um cálculo amostral para determinar o número de participantes, pode limitar a capacidade de generalização dos resultados. Outro fator a ser observado, é quanto as escalas utilizadas, por tratar-se de instrumentos de autorrelato podem trazer vieses, não discutidos nos resultados apresentados. Sugere-se, para as próximas pesquisas, que estas abranjam outras escolaridades, especifiquem as áreas de formação e atuação da amostra, bem como outras classes profissionais suscetíveis ao estresse no trabalho como bancários, profissionais da saúde e profissionais da área de segurança, por exemplo, uma vez que este estudo se focou exclusivamente em docentes do ensino superior.

Os resultados precipitam conclusões práticas. Ressalta-se a importância de reduzir as demandas psicológicas, e fortalecer a autonomia sobre as atividades laborais de docentes, almejando atingir o quadrante de baixo desgaste, o que representaria uma mudança para condições laborais mais saudáveis. Conclui-se também, que a FC pode ser protetiva nas dimensões de apoio social e controle, e sendo assim, a realização de treinamentos e atividades que estimulem o desenvolvimento dessa competência no contexto do ensino superior pode ser uma alternativa para mitigação dos fatores de risco ligados ao adoecimento no trabalho, sobretudo considerando o estresse laboral.

## Referências

- Alves, M. G. M., Chor, D., Faersteinc, E., de S Lopes, C., & Werneck, G. L. (2004). Versão resumida da “job stress scale”: adaptação para o português. *Revista de Saúde Pública*, 38(2), 164-171. <https://doi.org/10.3233/WOR-2012-0549-2963>
- Archer, R., Lewis, R., Yarker, J., Zernerova, L., & Flaxman, P. E. (2024). Increasing workforce psychological flexibility through organization-wide training: Influence on stress resilience, job burnout, and performance. *Journal of Contextual Behavioral Science*, 33. <https://doi.org/10.1016/j.jcbs.2024.100799>
- Areias, M. E. Q., & Guimarães, L. A. M. (2004). Gênero e estresse em trabalhadores de uma universidade pública do estado de São Paulo. *Psicologia em Estudo*, 9(2), 255-262. <https://doi.org/10.1590/S1413-73722004000200011>
- Athayde, M., & Souza, W. F. de. (2019). Saúde do trabalhador. Em P. F. Bendassolli & J. E. Borges-Andrade (Eds.), *Dicionário de psicologia do trabalho e das organizações* (pp. 597-605). Artesã.
- Biolim, M. M., Mesas, A. E., González, A. D., Santos, H. G. D., Haddad, M. D. C. F. L., & Andrade, S. M. D. (2019). Trabalho de alta exigência entre professores: associações com fatores ocupacionais conforme o apoio social. *Ciência & Saúde Coletiva*, 24(4), 1255-1264. <https://doi.org/10.1590/1413-81232018244.08542017>
- Buitenweg, J. I. V., van de Ven, R. M., Prinssen, S., Murre, J. M. J., & Ridderinkhof, K. R. (2017). Cognitive Flexibility Training: A Large-Scale Multimodal Adaptive Active-Control Intervention Study in Healthy Older Adults. *Frontiers in Human Neuroscience*, 11. <https://doi.org/10.3389/fnhum.2017.00529>
- Campos, T. C., Vêras, R. M., & Araújo, T. M. de. (2020). Trabalho docente em universidades públicas brasileiras e adoecimento mental: Uma revisão bibliográfica. *Revista Docência do Ensino Superior*, 10, e015193, 1-19. <https://doi.org/10.35699/2237-5864.2020.15193>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Lawrence Erlbaum. <https://doi.org/10.4324/9780203771587>

- Cong-Lem, N. (2024). Teacher agency for change and development in higher education: A scoping literature review. *International Journal of Educational Reform*, 0(0). <https://doi.org/10.1177/10567879231224744>
- Fernández-Sánchez, J. C., Pérez-Mármol, J. M., Santos-Ruiz, A. M., Pérez-García, M., & Peralta-Ramírez, M. I. (2018). Burnout y funciones ejecutivas em personal sanitario de Cuidados Paliativos: influencia del desgaste profesional sobre la toma de decisiones. *Anales del Sistema Sanitario de Navarra*, 41(2), 171-180. <https://doi.org/10.23938/assn.0308>
- Halat, D. H., Sami, W., Soltani, A., & Malki, A. (2024). Mental health interventions affecting university faculty: a systematic review and meta-analysis. *BMC Public Health*, 24. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-20402-2>
- Harel, O., Hemi, A., & Levy-Gigi, E. (2023). The role of cognitive flexibility in moderating the effect of school-related stress exposure. *Scientific Reports*, 13(1), 5241. <https://doi.org/10.1038/s41598-023-31743-0>
- Iriarte Redín, C., & Erro-Garcés, A. (2020). Stress in teaching professionals across Europe. *International Journal of Educational Research*, 103. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2020.101623>
- Johnco, C., Wuthrich, V. M., & Rapee, R. M. (2014). Reliability and validity of two self-report measures of cognitive flexibility. *Psychological Assessment*, 26(4), 1381-1387. <https://doi.org/10.1037/a0038009>
- Johnson, J. V., & Hall, E. M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78(10), 1336-1342. <https://doi.org/10.2105/ajph.78.10.1336>
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Keith, J., Velezmore, R., & O'Brien, C. (2015). Correlates of cognitive flexibility in veterans seeking treatment for posttraumatic stress disorder. *The Journal of Nervous and Mental Disease*, 203(4), 287-293. <https://doi.org/10.1097/nmd.0000000000000280>
- Koetz, L., Rempel, C., & Périco, E. (2013). Qualidade de vida de professores de Instituições de Ensino Superior Comunitárias do Rio Grande do Sul. *Ciência & Saúde Coletiva*, 18(4), 1019-1028. <https://doi.org/10.1590/S1413-81232013000400015>
- Lemonaki, R., Xanthopoulou, D., Bardos, A. N., Karademas, E. C., & Simos, P. G. (2021). Burnout and job performance: a two-wave study on the mediating role of employee cognitive functioning. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(5), 692-704. <https://doi.org/10.1080/1359432x.2021.18>
- Li, H., Li, F., & Chen, T. (2018). A motivational-cognitive model of creativity and the role of autonomy. *Journal of Business Research*, 92, 179-188. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.07.025>
- Liu, Y., Yi, S., & Siwatu, K. O. (2023). Mediating roles of college teaching self-efficacy in job stress and job satisfaction among Chinese university teachers. *Frontiers in Education*, 7. <https://doi.org/10.3389/feduc.2022.1073454>
- Malik, A., Javaid, F., & Gardezi, S. B. B. (2024). Impact of job stress on mental health and work-life balance: Cross-sectional study. *Journal of Professional & Applied Psychology*, 5(4), 640-652. <https://doi.org/10.52053/jpap.v5i4.322>
- Martin, M. M., & Anderson, C. M. (1998). The cognitive flexibility scale: Three validity studies. *Communication Reports*, 11(1), 1-9. <https://doi.org/10.1080/08934219809367680>
- Martin, M. M., & Rubin, R. B. (1995). A new measure of cognitive flexibility. *Psychological Reports*, 76(2), 623-626. <https://doi.org/10.2466/pr0.1995.76.2.623>
- Monteiro, A. N. P., Vaz, B. R. G., & Mota, R. S. de. (2022). Desvalorização profissional dos professores. *Revista Latino-Americana de Estudos Científicos*, 3(13). <https://doi.org/10.55470/relaec.37379>
- Munusamy, S., Ramasamy, S., & Sukir, N. I. (2024). A systematic review on mental health and its associated factors among educators in Malaysia. *BMC Public Health*, 24. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-19855-2>
- Nicholls, H., Nicholls, M., Tekin, S., Lamb, D., & Billings, J. (2022). The impact of working in academia on researchers' mental health and well-being: A systematic review and qualitative meta-synthesis. *PLOS ONE*, 17(5). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0268890>
- Oliveira, D. A. (2020). Políticas conservadoras no contexto escolar e autonomia docente. *Práxis Educativa (Brasil)*, 15, 1-18. <https://doi.org/10.5212/PraxEduc.v.15.15335.069>



- Organização Internacional do Trabalho. (2016). *Workplace Stress: A Collective Challenge*. [https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS\\_466547/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_466547/lang-en/index.htm)
- Pinheiro, F. P. H. A., Santana, A. R., Melo, L. A. de, Rodrigues, C. S. D., Camelo, E., Cunha, E. S., Aguiar, H. M. T., & Alves, J. J. P. (2023). Trabalho docente no contexto da expansão universitária. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 23(1), 92-114. <https://doi.org/10.12957/epp.2023.75303>
- Pinho, P. de S., Freitas, A. M. C., Patrão, A. L., & Aquino, E. M. L. (2023). Estresse ocupacional, saúde mental e gênero entre docentes do ensino superior: revisão integrativa. *Saúde E Sociedade*, 32(4). <https://doi.org/10.1590/S0104-12902023210604pt>
- Prado, C. E. P. (2016). Estresse ocupacional: causas e consequências. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 14(3), 285-289. <https://doi.org/10.5327/Z1679-443520163515>
- Pyhältö, K., Pietarinen, J., Haverinen, K., Tikkanen, L., & Soini, T. (2021). Teacher burnout profiles and proactive strategies. *European Journal of Psychology of Education*, 36(1), 219-242. <https://doi.org/10.1007/s10212-020-00465-6>
- Reis, A. L. P. P. D., Fernandes, S. R. P., & Gomes, A. F. (2010). Estresse e fatores psicossociais. *Psicologia: ciência e profissão*, 30(4), 712-725. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932010000400004>
- Rodrigues, C. M. L., Faiad, C., & Facas, E. P. (2020). Fatores de risco e riscos psicossociais no trabalho: definição e implicações. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 36, 1-9. <https://doi.org/10.1590/0102.3772e36nspe19>
- Schwenke, D., Goregliad Fjaellingsdal, T., Bleichner, M. G., Grage, T., & Scherbaum, S. (2020). An approach to social flexibility: Congruency effects during spontaneous word-by-word interaction. *PLOS ONE*, 15(6), e0235083. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0235083>
- Sousa, I. F., Mendonça, H., Zanini, D. S., & Nazareno, E. (2009). Estresse ocupacional, coping e burnout. *Revista EVS-Revista de Ciências Ambientais e Saúde*, 36(1), 57-74. <https://doi.org/10.18224/est.v36i1.1018>
- Stefano, S. R., Bonanato, F. M., & Raifur, L. (2013). Estresse em funcionários de uma instituição de ensino superior: Diferenças entre gênero. *Revista Economia e Gestão*, 13(31), 73-92. <https://doi.org/10.5752/p.1984-6606.2013v13n31p73>
- Tariq, S., & Adil, A. (2020). Rigidity as mediator between temperaments and social adjustment: A comparative study of teachers of madaris and schools of Pakistan. *Archive for the Psychology of Religion*, 42(2), 194-210. <https://doi.org/10.1177/0084672420921956>
- Tolfo, S. R., Monteiro, J. K., Heloani, J. R. M. (2023). Processos psicossociais e saúde no trabalho: Perspectivas teóricas, instrumentos e gerenciamento. *Revista de Psicologia da IMED (RPI)*, 15(2), 76-94. <https://doi.org/10.18256/2175-5027.2023.v15i2.4941>
- Tomedi, J. M., Oliveira, C. R., & Gonçalves, J. (2023). *Tradução e adaptação transcultural da Cognitive Flexibility Scale para o português brasileiro* [Manuscrito não publicado].
- Vazquez, A. C. S., Pianezolla, M., & Hutz, C. S. (2018). Assessment of psychosocial factors at work: A systematic review. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 35(1). <https://doi.org/10.1590/1982-02752018000100002>
- Vivian, C., Trindade, L. D. L., & Vendruscolo, C. (2020). Prazer e sofrimento docente: estudo na pós-graduação stricto sensu. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 20(3), 1064-1071. <http://doi.org/10.17652/rpot/2020.3.18949>
- Yağan, F., & Kaya, Z. (2025). The relationship between psychological resilience and job stress in academicians: The mediating role of cognitive flexibility. *Current Psychology*, 44(7), 5609-5626. <https://doi.org/10.1007/s12144-025-07599-0>
- Yousaf, H. Q., Naseer, M., Ahmed, M., & Rehman, S. (2025). Navigating job demands: The relationship of psychological well-being, anxiety, depression, and social support in university teachers' job performance. *Current Psychology*, 44(7), 5609-5626. <https://doi.org/10.1007/s12144-025-07599-0>
- Yu, C., Beckmann, J. F., & Birney, D. P. (2019). Cognitive flexibility as a meta-competency. *Estudios de Psicología*, 40(3), 563-584. <https://doi.org/10.1080/02109395.2019.1656463>
- Zhao, W., Liao, X., Li, Q., Jiang, W., & Ding, W. (2022). The relationship between teacher job stress and burnout: A moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.784243>



**Contribuição de autores (Taxonomia CRediT):** 1. Conceitualização; 2. Curadoria de dados; 3. Análise formal; 4. Aquisição de financiamento; 5. Pesquisa; 6. Metodologia; 7. Administração do projeto; 8. Recursos; 9. Software; 10. Supervisão; 11. Validação; 12. Visualização; 13. Redação: esboço original; 14. Redação: revisão e edição.

J. T. M. contribuiu em 1, 2, 3, 4, 5, 6, 9, 13; L. B. em 9, 11, 12, 14; De Oliveira, C. R. de O. em 6, 10, 12, 14; J. G. em 1, 2, 6, 7, 10, 11, 12, 14.

**Editora científica responsável:** Dra. Cecilia Cracco.