

**31 - 01 | 2026**

EXISTÊNCIA DE STRESS PROFISSIONAL NA CARREIRA DOS DOCENTES UNIVERSITÁRIOS EM ANGOLA, MITO OU REALIDADE? ESTUDO DE CASO SOB ABORDAGEM DAS ETAPAS DE CARREIRA

Existence of professional stress in the career of university teachers in Angola, myth or reality? A case study under the career stages approach

Existencia de estrés profesional en la carrera de docentes universitarios en Angola, mito o realidad? Estudio de caso bajo el enfoque de las etapas de la carrera

Citenge Kakwata¹

¹Ph.D em Gestão de Recursos humanos, Universidade Kimpa Vita, Angola, <https://orcid.org/0009-0005-6580-3343>, ckakwata@gmail.com

Autor para correspondência: ckakwata@gmail.com

Data de recepção: 25-06-2025

Data de aceitação: 01-07-2025

Data da Publicação: 31-01-2026

Como citar este artigo: Kakwata, C. (2026). *Existência de stresse profissional na carreira dos docentes universitários em Angola. Mito ou realidade? Estudo de caso sob abordagem das etapas de Carreira*. ALBA – ISFIC Research and Science Journal, 2(10), pp. 82-92. <https://alba.ac.mz/index.php/alba/issue/view/14>

RESUMO

Esta investigação visa identificar o stress nas diferentes fases da carreira docente: exploração, desenvolvimento, rotina e desengajamento. Com uma amostra não probabilística de 20 docentes universitários, a pesquisa utilizou entrevistas semiestruturadas para a coleta de dados qualitativos, com base num guião previamente testado. Os resultados indicam que a intensidade do stresse varia conforme a etapa da carreira. Na etapa de exploração, os professores relataram altos níveis de stress devido à sobrecarga de trabalho, exigências contraditórias e falta de clareza nas tarefas. Na etapa de desenvolvimento, reconheceu-se a sobrecarga, mas os docentes sentiram necessidade de

demonstrar competência, embora a autonomia fosse limitada. Na etapa de rotina, apesar da carga de trabalho, houve suporte social, o que reduziu a intensidade do stress. Na etapa de desengajamento, o stress foi baixo, refletindo uma diminuição do interesse e frustração. Conclui-se que o stress é mais intenso nas etapas iniciais da carreira (exploração e desenvolvimento) e diminui nas fases de rotina e desengajamento, sugerindo a necessidade de políticas institucionais de apoio, acompanhamento e clarificação de funções, especialmente direcionadas aos docentes em início de carreira, como estratégia de promoção do bem-estar e da eficácia profissional.



Palavras-chave: Stress, Carreira, Etapas da carreira, Entrevista, Abordagem qualitativa.

ABSTRACT

This study aims to identify stress across different stages of the teaching career: exploration, development, routine, and disengagement. Using a non-probabilistic sample of 20 university lecturers, the research employed semi-structured interviews to collect qualitative data, based on a previously tested interview guide. The results indicate that stress intensity varies according to the career stage. At the exploration stage, lecturers reported high levels of stress due to workload overload, contradictory demands, and lack of task clarity. At the development stage, workload overload was also acknowledged, but lecturers felt the need to demonstrate competence, although their autonomy was limited. At the routine stage, despite the workload, social support was present, which reduced stress intensity. At the disengagement stage, stress levels were low, reflecting decreased interest and frustration. It is concluded that stress is more intense in the early stages of the career (exploration and development) and decreases during the routine and disengagement phases, suggesting the need for institutional policies of support, monitoring, and role clarification, particularly targeted at early-career lecturers, as a strategy to promote well-being and professional effectiveness.

Keywords: Stress, Career, Career stages, Interview, Qualitative approach.

RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo identificar el estrés en las diferentes etapas de la carrera docente: exploración, desarrollo, rutina y desvinculación. Con una muestra no probabilística de 20 docentes universitarios, la investigación utilizó entrevistas semiestructuradas para la recolección de datos cualitativos, basadas en una guía previamente probada. Los resultados indican que la intensidad del estrés varía según la etapa de la carrera. En la etapa de exploración, los docentes informaron

altos niveles de estrés debido a la sobrecarga de trabajo, las exigencias contradictorias y la falta de claridad en las tareas. En la etapa de desarrollo, también se reconoció la sobrecarga, pero los docentes sintieron la necesidad de demostrar competencia, aunque su autonomía era limitada. En la etapa de rutina, a pesar de la carga de trabajo, hubo apoyo social, lo que redujo la intensidad del estrés. En la etapa de desvinculación, los niveles de estrés fueron bajos, reflejando una disminución del interés y la frustración. Se concluye que el estrés es más intenso en las etapas iniciales de la carrera (exploración y desarrollo) y disminuye en las fases de rutina y desvinculación, lo que sugiere la necesidad de políticas institucionales de apoyo, seguimiento y clarificación de funciones, especialmente dirigidas a los docentes en las primeras etapas de su carrera, como estrategia para promover el bienestar y la eficacia profesional.

Palabras clave: Estrés, Carrera, Etapas de la carrera, Entrevista, Enfoque cualitativo.

1. INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, o Ensino Superior tem enfrentado transformações profundas que afetam diretamente a carreira dos docentes universitários, expondo-os a elevadas exigências e à necessidade de constante adaptação a sistemas de avaliação e qualidade (Jesus, 2006). Este cenário impõe pressões acrescidas sobre os docentes universitários, que enfrentam desafios decorrentes das rápidas mudanças sociais, culturais e econômicas, resultando em níveis elevados de stress, tensões e ansiedade (Lipp & Malagris, 2001). Além do domínio técnico e científico, exige-se desses profissionais o desenvolvimento de competências que favoreçam a inovação pedagógica e uma atuação crítica face às exigências contemporâneas (Moreira et al., 2023).

Kakwata, C. (2026). Existência de stress profissional na carreira dos docentes universitários em Angola. Mito ou realidade? Estudo de caso sob abordagem das etapas de Carreira

Assim, o exercício da docência universitária ocorre num ambiente de exigências permanentes, propício ao surgimento de stress ocupacional ao longo da trajetória profissional.

Portanto, este estudo tem como objectivo analisar como o stress profissional se manifesta ao longo das diferentes etapas da carreira docente no ensino superior angolano.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA/ ESTADO DA ARTE

Neste segmento, procede-se à apresentação da fundamentação teórica e do estado da arte relativamente ao fenómeno do stress profissional no contexto da docência universitária, recorrendo a uma revisão aprofundada da literatura especializada. A análise que se segue procura integrar conceitos-chave, correntes teóricas e modelos explicativos consolidados, visando sustentar de forma rigorosa a problemática em estudo — isto é, a verificação da existência, ou não, de stress profissional ao longo das diferentes etapas da carreira docente no ensino superior angolano.

1.1 Stress: Perspectiva Conceptual e Teórica

A conceptualização do stress, enquanto fenómeno psicossocial e fisiológico, tem vindo a ser objeto de vasta investigação no domínio das ciências médicas, psicológicas e sociais. O ponto de partida desta reflexão teórica remonta aos trabalhos pioneiros de Hans Selye (1936), que introduziu o conceito de Síndrome Geral de Adaptação. Selye descreve o stress como uma resposta não específica do organismo a qualquer exigência externa, estruturando esse processo em três fases sucessivas: a fase de alarme (resposta

imediate ao agente estressor), a fase de resistência (adaptação prolongada ao estímulo) e a fase de exaustão (esgotamento dos recursos adaptativos), o que poderá conduzir ao aparecimento de patologias físicas e psíquicas (Journal Association FSI-USJ, 2007; CREG, 2018; Duarte & Serrão, 2023).

Contudo, é no campo da psicologia que o conceito de stress adquire contornos mais complexos e subjectivos. Segundo Doron e Parot (1998), o stress é definido como uma resposta do organismo a pressões internas ou externas que colocam em causa a sua capacidade de adaptação. Esta definição assume um cariz dinâmico e interactivo, sublinhando a centralidade da avaliação cognitiva do indivíduo perante os desafios ambientais.

Neste sentido, os contributos de Lazarus e Folkman (1984) são particularmente relevantes, ao proporem um modelo transaccional do stress, no qual este é compreendido como o resultado da avaliação que o sujeito faz da relação entre as exigências do meio e os seus próprios recursos para lidar com tais exigências. Esta abordagem é retomada e desenvolvida por Leruse et al. (2006), reforçando a noção de que o stress não reside tanto na situação em si, mas antes na forma como esta é percebida e interpretada.

Cooper (1981), por sua vez, contribui para esta linha de pensamento ao considerar que o stress ocorre sempre que existe um desfazamento entre as exigências impostas pelo contexto e os recursos de que o indivíduo dispõe para lhes fazer face. Este desequilíbrio pode manifestar-se sob a forma de ansiedade,



tensão emocional, fadiga, entre outros sintomas. A literatura mais recente alarga ainda mais este entendimento, tratando o stress como um fenómeno multifactorial, com repercussões significativas a nível físico, psicológico, emocional e organizacional (Sousa et al., 2022; Almeida & Gomes, 2023; Lourenço et al., 2022).

Estas múltiplas abordagens sublinham que o stress deve ser analisado enquanto fenómeno complexo, situado na intersecção entre factores individuais, contextuais e estruturais. A sua compreensão exige, assim, uma perspectiva integrada que tenha em conta as especificidades do contexto laboral, as características da pessoa e a natureza das interações sociais e institucionais envolvidas.

1.2 Stresse no Trabalho: Caracterização e Impactos

No domínio do trabalho, o stress profissional tem vindo a ser reconhecido como uma das principais fontes de mal-estar entre os trabalhadores, sobretudo em profissões que envolvem elevados níveis de responsabilidade, pressão e envolvimento interpessoal, como é o caso da docência universitária.

De acordo com Stavroula et al. (2004), o stress no trabalho pode ser conceptualizado como um conjunto de reacções físicas, emocionais e cognitivas que ocorrem quando as exigências do posto de trabalho ultrapassam as capacidades percebidas do indivíduo. Trata-se, pois, de uma situação de sobrecarga, na qual o equilíbrio psicofisiológico é colocado em causa, podendo surgir sentimentos de frustração, impotência ou exaustão.

Beer e Newman (1978, citados por Hajjar, 2007) introduzem uma distinção entre os factores organizacionais (estrutura hierárquica, cultura institucional, sistemas de recompensa) e os factores individuais (valores, motivação, competências) como determinantes do stress laboral. Esta visão integradora é particularmente relevante quando se pretende compreender a experiência subjectiva dos docentes universitários, cujo quotidiano profissional está marcado por exigências múltiplas e, frequentemente, conflitantes.

Vários estudos contemporâneos sublinham os impactos nocivos do stress no ambiente laboral, afectando directamente o desempenho, a motivação, a satisfação no trabalho e a saúde física e mental dos trabalhadores (Ferreira & Silva, 2021; Silva et al., 2023). Os factores mais frequentemente associados ao stress incluem a sobrecarga de trabalho, a ambiguidade de funções, a falta de reconhecimento, os conflitos interpessoais, a insegurança profissional e a falta de autonomia (Steers & Black, 1994; Schultz & Schultz, 2006; Costa & Moura, 2022).

Segundo Ferreira et al. (2021), a ausência de estratégias eficazes de prevenção e gestão do stress pode conduzir ao desenvolvimento de síndromes psicossomáticas, burnout, absentismo laboral e rotatividade de pessoal, contribuindo para o agravamento das condições de trabalho e para o empobrecimento da qualidade dos serviços prestados. No caso da docência universitária, estas consequências podem ter efeitos particularmente graves, não apenas para os docentes, mas também para os estudantes e para a própria instituição de ensino superior.

Kakwata, C. (2026). Existência de stresse profissional na carreira dos docentes universitários em Angola. Mito ou realidade? Estudo de caso sob abordagem das etapas de Carreira

1.3 Modelos Explicativos: Demanda–Controlo–Suporte

Para além das definições e sintomas, importa compreender os mecanismos subjacentes ao stress laboral, razão pela qual se torna pertinente recorrer a modelos explicativos que permitam analisar as dinâmicas envolvidas. Um dos modelos mais influentes neste domínio é o **modelo Demanda–Controlo** proposto por Karasek (1979), posteriormente ampliado com a inclusão do **suporte social**, dando origem ao **modelo Demanda–Controlo–Suporte (JDCS)** (Karasek & Theorell, 1990).

Diagrama Explicativo do modelo de Demanda-Controle de Karasek (1979)

Situação	Baixo controle	Alto Controle
Alta demanda	Trabalho de alta tensão (Stress)	Trabalho Activo
Baixa demanda	Trabalho passivo	Trabalho de baixa tensão

Fonte: *Adaptação Karasek (1979)*

Segundo este modelo, o stress laboral é mais provável quando existe uma **elevada exigência** no trabalho (exigências quantitativas e qualitativas) associada a **baixa autonomia** (capacidade de decisão e controlo sobre as tarefas). A presença de **suporte social**, nomeadamente por parte de colegas e superiores hierárquicos, funciona como um factor moderador, atenuando os efeitos negativos das exigências (Johnson, 1986; Theorell, 1998).

O JDCS tem sido amplamente utilizado em estudos sobre saúde ocupacional, incluindo no sector da educação superior. A sua

aplicação ao contexto docente permite compreender, de forma sistematizada, como a sobrecarga de tarefas, a rigidez organizacional e a falta de apoio institucional contribuem para o surgimento de stress crónico entre os docentes (De Jonge et al., 2010; Mazzetti et al., 2020; Costa et al., 2023). Trata-se, pois, de um modelo com elevada capacidade explicativa, permitindo uma leitura articulada entre os factores objectivos do contexto de trabalho e as experiências subjectivas dos profissionais.

1.4 Carreira Docente e Fatores de Stresse

A evolução da noção de carreira nas últimas décadas reflecte as profundas transformações no mundo do trabalho. Se anteriormente a carreira era entendida como uma trajetória linear, ascendente e previsível (London & Stumpf, 1982; Werther et al., 1990), nas últimas décadas têm emergido modelos alternativos que valorizam a mobilidade, a adaptabilidade e a construção autónoma do percurso profissional, como as carreiras sem fronteiras (Briscoe et al., 2006) e as carreiras proteanas (Hall, 2004).

No caso da carreira docente, estas transformações assumem uma expressão específica, dado que a profissão exige um compromisso contínuo com a formação permanente, a produção científica, o ensino de qualidade, a participação em projectos de extensão e, frequentemente, o desempenho de cargos administrativos ou de gestão académica. Esta multiplicidade de funções e exigências coloca os docentes sob constante pressão, dificultando o equilíbrio entre vida pessoal e profissional (Guérin & Wills, 1992; De Vos & Cambré, 2017; Giraud & Roger, 2011).



Marbot e Peretti (2006) propõem uma divisão da carreira docente em quatro grandes etapas: a fase de exploração, onde predominam a aprendizagem e a adaptação ao contexto académico; a fase de desenvolvimento, marcada pelo aumento das responsabilidades e exigências; a fase de consolidação, em que se atinge o reconhecimento e se acumulam funções de liderança; e a fase de desengajamento, caracterizada pela transição gradual para a reforma. Cada uma destas etapas comporta desafios próprios que, em maior ou menor grau, podem funcionar como fontes de stress.

1.5 A Carreira Docente no Ensino Superior Angolano

O contexto angolano apresenta especificidades relevantes no que respeita ao ensino superior e à carreira docente. O sector tem vindo a assumir um papel estratégico no desenvolvimento nacional, sendo considerado fundamental para a formação de quadros qualificados e para o avanço científico e tecnológico do país (Palatas, 2017; Miguel & Chimbutane, 2022).

A carreira docente no ensino superior em Angola é regulamentada pelo Decreto Presidencial n.º 191/18, que estabelece uma hierarquia composta por cinco categorias principais: Assistente Estagiário, Assistente, Professor Auxiliar, Professor Associado e Professor Catedrático. A progressão na carreira baseia-se em critérios como a qualificação académica, a produção científica, o tempo de serviço e o desempenho institucional (Gomes & Domingos, 2021).

Apesar do enquadramento legal que valoriza o mérito, a dedicação e a formação contínua, diversos estudos apontam para dificuldades persistentes nas condições de trabalho dos

docentes angolanos, nomeadamente no que diz respeito à carga horária excessiva, à escassez de recursos, à instabilidade institucional e à pressão por resultados académicos. Tais factores constituem potenciais geradores de stress, cujos efeitos poderão variar em função da etapa da carreira em que o docente se encontra.

Neste sentido, a presente investigação propõe-se a analisar de forma crítica se o stress profissional constitui uma constante ao longo da trajectória docente ou se manifesta de forma diferenciada conforme a fase da carreira. Procura-se, assim, compreender se se trata de um fenómeno real, estruturante da prática docente no ensino superior angolano, ou de uma percepção amplificada por determinadas circunstâncias institucionais ou pessoais.

1.6. METODOLOGIA

A definição metodológica de uma investigação constitui uma etapa central na construção do conhecimento científico, pois permite estabelecer os caminhos a seguir para alcançar os objectivos propostos e responder adequadamente à problemática de pesquisa. Richardson et al. (1999) sustentam que a metodologia deve ser entendida como uma escolha sistemática e fundamentada, orientada para a descrição, interpretação e explicação de fenómenos, articulando-se estreitamente com a natureza do problema de investigação.

Neste estudo, optou-se por uma abordagem qualitativa, atendendo à especificidade da questão de investigação, centrada na compreensão do stress profissional ao longo das etapas da carreira docente no ensino superior angolano. A escolha do método qualitativo justifica-se pelo facto de este

Kakwata, C. (2026). Existência de stresse profissional na carreira dos docentes universitários em Angola. Mito ou realidade? Estudo de caso sob abordagem das etapas de Carreira privilegiar o significado atribuído pelos sujeitos às suas experiências, possibilitando uma análise aprofundada e contextualizada da realidade social, educativa e institucional vivida pelos docentes universitários.

Tal como refere Moreira (2002), a investigação qualitativa é particularmente adequada quando se pretende aceder à complexidade dos fenómenos humanos, através da análise de dados predominantemente textuais e descritivos. Permite ainda uma leitura interpretativa e compreensiva das vivências, atitudes, valores e representações dos participantes, favorecendo a emergência de dimensões não observáveis por métodos quantitativos convencionais.

2.1 Tipos de Pesquisa

Com o intuito de proporcionar uma estrutura robusta à investigação, recorreram-se a dois tipos de pesquisa complementares, cada um com finalidades metodológicas específicas e coerentes com os objectivos do estudo:

- Estudo exploratório: Este tipo de pesquisa visa o reconhecimento inicial de uma problemática, permitindo a formulação mais clara de hipóteses, a delimitação de conceitos e a identificação de variáveis relevantes para a análise subsequente. Segundo Sellitz et al. (1974), a investigação exploratória é essencial em áreas onde o conhecimento científico ainda é incipiente ou fragmentado, como acontece frequentemente em contextos específicos como o do ensino superior angolano, onde há escassez de estudos empíricos sobre o stress profissional na carreira docente.

- Estudo descritivo: Em paralelo, a investigação assume também um carácter descritivo, na medida em que procura caracterizar de forma sistemática e rigorosa as experiências, percepções e condições de trabalho dos docentes universitários. Tal como sustenta Gill (1999), este tipo de estudo permite identificar e analisar padrões, relações e tendências a partir da descrição detalhada de fenómenos sociais. O estudo descritivo envolve frequentemente o uso de técnicas padronizadas de recolha de dados, garantindo a comparabilidade e a fiabilidade das informações obtidas.

A articulação entre estas duas tipologias de investigação — exploratória e descritiva — oferece uma base metodológica sólida, permitindo, por um lado, aprofundar o conhecimento teórico e contextual da problemática e, por outro, sistematizar a realidade empírica vivida pelos sujeitos do estudo.

2.2 Técnicas de Investigação

No que respeita às técnicas de recolha de dados, optou-se pela realização de entrevistas semi-estruturadas, uma estratégia metodológica que equilibra o rigor na recolha de informação com a flexibilidade necessária para explorar aspectos emergentes no decurso do diálogo com os participantes.

As entrevistas semi-estruturadas distinguem-se por combinarem um conjunto de questões previamente definidas, que asseguram a comparabilidade entre os entrevistados, com a liberdade de aprofundamento, permitindo ao investigador explorar dimensões imprevistas ou particularmente relevantes à luz das respostas dadas. Esta técnica é



especialmente útil quando se procura captar significados subjectivos, narrativas pessoais e interpretações contextualizadas, como é o caso da experiência de stress ao longo da carreira docente (Gill, 1999).

O guião de entrevista foi construído com base no modelo de Karasek (1999), centrado na interacção entre exigências laborais, autonomia no trabalho e suporte social, dimensões que se revelam fundamentais para a compreensão dos mecanismos geradores de stress no contexto laboral. A escolha deste modelo justifica-se pelo seu reconhecimento científico e pela sua ampla aplicação em estudos sobre saúde ocupacional e bem-estar no trabalho, nomeadamente no sector da educação.

Com o intuito de garantir a clareza, a relevância e a eficácia do guião, foi realizado um pré-teste junto de um pequeno grupo de docentes com características semelhantes às da amostra principal. Esta etapa permitiu aferir a compreensibilidade das questões, identificar possíveis ambiguidades ou termos inadequados, bem como ajustar a estrutura da entrevista às especificidades do contexto angolano.

Esta abordagem metodológica visa, portanto, assegurar a qualidade e profundidade da informação recolhida, permitindo uma análise crítica e contextualizada dos factores de stress vividos pelos docentes universitários ao longo das diversas fases da sua carreira.

2.3. ANÁLISE DOS DADOS

A análise dos dados foi realizada com base na Análise de Conteúdo proposta por Bardin (1977), seguindo rigorosamente as três fases fundamentais do método: pré-análise,

exploração do material e tratamento dos resultados, inferência e interpretação.

Na fase de **pré-análise**, procedeu-se à leitura flutuante das transcrições das entrevistas, com o objectivo de familiarização com o corpus, definição das unidades de registo e construção das categorias analíticas iniciais, orientadas pelo modelo Demanda–Controlo–Suporte de Karasek (1990).

A fase de **exploração do material** consistiu na codificação sistemática dos discursos, identificando-se unidades de sentido relacionadas com as dimensões de exigência laboral, autonomia no trabalho e suporte social, organizadas de acordo com as diferentes etapas da carreira docente. Esta etapa permitiu a identificação de padrões recorrentes e regularidades no discurso dos participantes.

Por fim, na fase de **tratamento dos resultados e interpretação**, os dados foram analisados de forma articulada com a literatura científica, possibilitando a inferência de significados e a discussão dos resultados à luz dos modelos teóricos adotados. O critério de saturação teórica foi utilizado para determinar a suficiência do corpus, sendo interrompida a recolha de dados quando não emergiram novas categorias relevantes, garantindo, assim, a validade e a consistência da análise qualitativa.

2.4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os dados foram apresentados em três tabelas: a primeira referente à caracterização sociodemográfica dos inquiridos (como o género), a segunda referente ao tempo de docência, útil para identificar as etapas da

Kakwata, C. (2026). Existência de stress profissional na carreira dos docentes universitários em Angola. Mito ou realidade? Estudo de caso sob abordagem das etapas de Carreira docente e a incidência do stress profissional e a terceira referente as questões da entrevista. Outras variáveis sociodemográficas, como idade e estado civil, foram excluídas, pois não influíam diretamente nos objetivos do estudo.

Tabela 1 – Caracterização dos Entrevistados segundo o Género

Masculino	18	90%
Feminino	02	10%
Total	20	100%

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados recolhidos no terreno (2025)

Tabela 2 – Caracterização dos Entrevistados segundo o Tempo de Docência (Etapas da Carreira)

Tempo de docência	Efetivo		Etapas de carreira
	Inicial	Depois despojar	
Menos de 5 anos	08	05	Exploração
6 à 10 anos	05	05	Desenvolvimento
11 à 15 anos	03	03	Rotina
16 e +	04	04	Desengajamento
	20	17	

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados recolhidos no terreno (2025)

Tabela 3 - Questões da Entrevista

- Questão ligada a Subcarga	• será que recebe muito demanda (pedido) na parte de seus Superiores? Explique.
- Questão ligada a pouca autonomia	• será que tem liberdade de decidir como fazer seu trabalho? Explique.
- Questão ligada a suporte social	• Será que seus supervisores se preocupam do bem-estar dos trabalhadores que estão sob a sua supervisão

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados recolhidos no terreno (2025)

Análise das Entrevistas através das Etapas da Carreira

No que diz respeito as entrevistas, lembramos que a amostra de nosso estudo foi de 20 docentes universitarios e recorremos a Bardin que, em “Análise de Conteúdo” (1977), trata a questão da *saturação de respostas* como um critério metodológico importante na pesquisa qualitativa. A saturação ocorre quando, ao longo das entrevistas, as respostas começam a se repetir e não surgem novas informações relevantes. Bardin evoca a questão de critério de suficiência do corpus, para dizer que a repetição não é um problema, mas um sinal de que o material coletado já cobre os principais temas e categorias de análise e que é o momento de encerrar a coleta. A saturação indica que se pode parar de realizar novas entrevistas, pois o acréscimo de dados não acrescenta novos elementos significativos. O autor encarece também a questão de validade e confiabilidade. Esse critério garante que a análise não se baseie em casos isolados, mas em regularidades observadas no discurso dos participantes.

A análise das entrevistas foi realizada com base nas etapas da carreira docente, conforme a literatura sobre desenvolvimento de carreira (Baruch, 2004; Greenhaus et al., 2010; Hall et al., 2018), que identifica quatro etapas principais da trajetória profissional:

1. Etapa de Exploração ou Aprendizagem (<5 anos de docência)
2. Etapa de Implementação ou Desenvolvimento (6 a 10 anos)
3. Etapa de Consolidação ou Rotina (11 a 15 anos)
4. Etapa de Desengajamento (>16 anos)

**RESULTADOS:**

- **Etapas de Exploração ou Aprendizagem (Menos de 5 anos):**
 - Stresse: Sentem-se frequentemente sobrecarregados pelos supervisores, com tarefas a serem realizadas fora do horário de trabalho.
 - Autonomia: Quase inexistente, executam apenas o que lhes é instruído.
 - Suporte Social: Considerado insuficiente.
- **Etapas de Desenvolvimento (6 a 10 anos):**
 - Stresse: Reconhecem sobrecarga, mas sentem a necessidade de demonstrar competência para se destacar.
 - Autonomia: Limitada, com os supervisores mantendo controle sobre as decisões.
 - Suporte Social: Moderado, embora os docentes sintam pressão para seguir as normas.
- **Etapas de Consolidação ou Rotina (11 a 15 anos):**
 - Stresse: Menor, adaptados ao ritmo de trabalho.
 - Autonomia: Estratégias próprias para lidar com as exigências.
 - Suporte Social: Considerado adequado, mas não é o foco principal dos entrevistados.
- **Etapas de Desengajamento (>16 anos):**
 - Stress: Níveis baixos de stress, principalmente quando as normas institucionais são seguidas.
 - Autonomia: Plena, com maior independência e reconhecimento profissional.

- Suporte Social: Satisfatório, refletindo a rede de relações e a experiência acumulada.

Os resultados deste estudo foram analisados à luz do modelo de exigência-controle-suporte social de Karasek (1990), que afirma que o stress ocupacional é resultado da combinação de altas exigências, baixa autonomia e baixo suporte social. Os docentes universitários iniciantes (exploração) evidenciam altos níveis de stress devido à falta de autonomia e suporte social insuficiente, corroborando as proposições de Karasek. A presença de suporte social nas etapas de desengajamento e rotina demonstrou reduzir os níveis de stress, algo que é corroborado por estudos anteriores, como o de Chay et al. (1993), que verificaram o efeito protetor do suporte social no trabalho, mitigando o stress e melhorando o bem-estar físico e psicológico.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo investigou a variação do stress profissional dos docentes universitários ao longo das diferentes etapas da carreira. Os resultados indicam que o stress é mais intenso nas etapas de exploração e desenvolvimento, enquanto nas etapas de rotina e desengajamento, o stress é menos evidente. Foi observado que o excesso de exigências e solicitações afeta significativamente o desempenho e o bem-estar dos docentes, destacando a necessidade de estratégias de apoio contínuo nas instituições de ensino superior. Tais estratégias devem promover a saúde mental e a satisfação profissional dos docentes universitários.

Futuros estudos podem ampliar a amostra e realizar comparações aprofundadas sobre o comportamento dos docentes universitários

Kakwata, C. (2026). Existência de stresse profissional na carreira dos docentes universitários em Angola. Mito ou realidade? Estudo de caso sob abordagem das etapas de Carreira nas diferentes etapas da carreira, contribuindo para o desenvolvimento de políticas mais eficazes.

Referências Bibliográficas

- Baruch, Y. (2004). Transforming careers: *From linear to multidirectional career paths*. *Career Development International*, 9(1), 58–73.
<https://doi.org/10.1108/13620430410518147>
- Chay, Y. W., Aryee, S., & Chew, J. (1993). *Social support, individual differences and well-being: A study of small business contractors and employees*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 66(4), 285–302.
<https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1993.tb00542.x>
- Cooper, C. L. (1981). *The stress check: Coping with the stresses of life and work*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Costa, H., Neves, P., & Ferreira, A. (2023). *Job demands, control, and support: Revisiting the JDCA model in academia*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 28(1), 45–58.
- Doron, R., & Parot, F. (1998). *Dicionário de psicologia*. Lisboa: Martins Fontes.
- Ferreira, A. R., & Silva, M. C. (2021). Stress ocupacional e os seus efeitos sobre a saúde dos profissionais. *Revista Portuguesa de Psicologia*, 37(1), 35–48.
- Gomes, C. A., & Domingos, J. F. (2021). *O papel das políticas públicas na valorização da carreira docente em Angola*. *Revista Angolana de Educação Superior*, 5(2), 45–62.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2010). *Career management* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Hall, D. T. (2004). *The protean career: A quarter-century journey*. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1–13.
- Hall, D. T., Yip, J., & Doiron, K. (2018). *Protean careers at work: Self-direction and values orientation in psychological success*. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 129–156.
- Jesus, S. N. (2006). *Stress e bem-estar nos contextos escolares*. Lisboa: Climepsi Editores.
- Karasek, R. A. (1979). *Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign*. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Lipp, M. E. N., & Malagris, L. E. (2001). *Estresse no trabalho e as estratégias de enfrentamento*. *Revista de Administração de Empresas*, 41(2), 31–37.
- Mazzetti, G., Guglielmi, D., Schaufeli, W. B., & Depolo, M. (2020). Overwork Climate Scale (OWCS): *The psychometric properties of a new scale to measure organizational climate*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(18), 6633.
<https://doi.org/10.3390/ijerph17186633>
- Moreira, A., Ribeiro, R., & Silva, C. (2023). *Competências pedagógicas no ensino superior: desafios e inovações*. *Revista Educação em Foco*, 28(1), 88–102.
- Richardson, R. J., Peres, J. A. S., Wanderley, M. D. N., & Correia, L. M. (1999). *Pesquisa social: Métodos e técnicas*. São Paulo: Atlas.
- Selye, H. (1936). *A syndrome produced by diverse nocuous agents*. *Nature*, 138(3479), 32.
- Stavroula, L., Griffiths, A., & Cox, T. (2004). *Work organization and stress: Systematic problem approaches for employers, managers and trade union representatives*. Geneva: World Health Organization.

