
Âncoras de carreira e tecnologia na percepção sobre estresse no ambiente de trabalho

Career anchors and technology in perception of stress in the workplace

LEONARDO NELMI TREVISAN*

ELZA FÁTIMA ROSA VELOSO**

RODRIGO CUNHA DA SILVA***

JOEL SOUZA DUTRA****

RESUMO

A percepção a respeito do estresse no ambiente de trabalho e sua relação com a chegada das novas tecnologias, considerando as âncoras de carreira nesta composição, é o objetivo deste artigo. Pesquisa quantitativa descritiva, realizada com formandos em Administração, embasou este objetivo. O estudo mostrou que o debate entre os estudantes acerca da substituição das tarefas humanas pela tecnologia da informação não está consolidado. Os resultados da pesquisa sugerem distintas percepções de estresse com as novas tecnologias nas diferentes

* Pontifícia Universidade Católica de São Paulo- PUC/SP. É doutor em ciência política pela Universidade de São Paulo (USP) e professor titular da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. ltrevisan@pucsp.br

** FMU. É pós doutora e doutora em administração pela Universidade de São Paulo (FEA-USP). É docente do mestrado acadêmico em administração das Faculdades Metropolitanas Unidas (FMU); coordenadora executiva do Programa de Estudos em Gestão de Pessoas (PROGEP) da Fundação Instituto de Administração (FIA) e professora em cursos de especialização da Universidade Presbiteriana Mackenzie. elzafr@uol.com.br

*** FIA. É doutor em administração pela Universidade de São Paulo (FEA-USP) e professor do Programa da Universidade Anhembi Morumbi e da Fundação Instituto de Administração (FIA). rdgcdasilva@gmail.com

**** Universidade de São Paulo. É doutor em administração pela Universidade de São Paulo (FEA-USP) e professor livre-docente na mesma instituição. É também coordenador do Programa de Estudos em Gestão de Pessoas (PROGEP) da Fundação Instituto de Administração (FIA). jdutra@usp.br

“âncoras de carreira”, e também nas diferenças distinções de gênero.

Palavras-chave: âncoras de carreira; carreira; tecnologia; estresse; ambiente de trabalho.

ABSTRACT

The perception of stress in the workplace and its relationship with the arrival of new technologies, considering the career anchors in this composition, is the purpose of this article. A descriptive quantitative research held with undergraduate students in business underwrote this goal. The results has shown that the debate between students on the replacement of human tasks by technology information is unbound. The results also suggest distinct perceptions of stress with the new technologies in the different “career anchors”, as well as differences of gender.

Key-words: career anchors; career; technology; stress; work environment.

1. INTRODUÇÃO

É fato que, apesar da significativa quantidade de estudos acerca dos efeitos de situações estressantes nas organizações, subsistem tanto desencontros quanto o significado da palavra estresse, como quanto às suas formas de avaliação. Paschoal e Tamayo (2004) enfatizam a observação de Jex (1998), que a presença de eventos estressores não caracteriza por si só um fenômeno de estresse. Para Jex (1998), *apud* Paschoal e Tamayo (2004), certas respostas a eventos estressores dizem respeito a atitudes psicológicas ou comportamentais que indivíduos apresentam em situações de trabalho que excedem as suas habilidades profissionais.

Nesse sentido, o uso do arcabouço teórico sobre carreiras para entender o estresse e a relação das pessoas com a tecnologia se deve ao fato de considerar um ângulo mais individualizado para a avaliação do estresse, que pode incluir os valores das pessoas, neste caso, refletido nas âncoras (KARASEK & THEORELL, 1990; SCHEIN, 1990).

Neste artigo, é apresentado um estudo que teve como objetivo geral analisar as percepções do estresse no ambiente de trabalho e a sua associação com a tecnologia, considerando as âncoras de car-

reira dos formandos em administração. Com essa finalidade, foram utilizados os resultados de pesquisa descritiva quantitativa, realizada em 2014, com estudantes do último ano do curso de graduação em administração de uma universidade privada da cidade de São Paulo.

Para embasar tal objetivo, é importante considerar a observação de Iqbal e Ayse (2014), de que a questão do estresse constitui-se em um dos principais problemas enfrentados pelas organizações. Segundo esses autores, o trabalho influencia a saúde das pessoas, e o estresse no ambiente de trabalho pode gerar diversos efeitos emocionais negativos.

A associação do estresse com a tecnologia teve como base as reflexões de Trevisan (2014), que alerta para o fato de que “as máquinas da era da tecnologia ocupam, cada vez mais, o espaço dos humanos”, e que “poucas ocupações podem escapar da tempestade da *internet*” (p. 94). Esse autor enfatiza que o surgimento da tecnologia chama a atenção, mas, depois de algum tempo, é capaz de causar fortes decepções. Esse fato pode ser associado com o estresse no ambiente de trabalho.

A resistência à chegada das novas tecnologias no mundo do trabalho também é reconhecida como fator de estresse. Parte dessa resistência caracteriza-se por lentos processos legislativos que visam proteger certos exercícios profissionais, mas provocam também significativa sensação de incerteza quanto à sua efetividade. Todo o ativismo, tanto o sindical como o político, contra a inserção das novas tecnologias esbarra na realidade de que pressões regulatórias e protecionistas apenas “atrasam” o processo de automação de certos profissões, mas não o inviabilizam. A lenta “agonia” de ofícios e funções pressionados pelas novas tecnologias é também um fator de estresse, como analisado por Cruz (2014).

Outro fator de estresse no ambiente de trabalho gerado pela rápida chegada de novas tecnologias é a percepção de que não há mais “fronteiras” para a automação, mesmo em profissões que demandam exercício contínuo de julgamento e criatividade. O trabalhador percebe que não há mais como “fugir da tecnologia”, mesmo trocando para empresa que ainda não se automatizou.

Estudo sobre os efeitos da “inteligência artificial” nas empresas descreve como o desaparecimento das “fronteiras” para o domínio

dessas novas técnicas a respeito das profissões gera crescente estresse sem adequados “processos estáveis de defesa”, nem legal nem emocional, por parte dos trabalhadores atingidos. A pressão por adquirir “novas habilidades” que capacitem profissionais à convivência com as novas tecnologias é fator adicional nessa tensão, em especial, pela rápida “obsolescência tecnológica” das estruturas de produção constantemente renovadas por seguidos processos de automação, tanto no setor industrial como no de serviços (STANDAGE, 2016). O estresse no ambiente de trabalho nasce com a percepção de que sem competências relevantes não se convive com novas tecnologias e avança, com intensidade, na medida em que o trabalhador identifica que o processo de assimilação de novas competências é contínuo e incessante.

Complementando essa visão, em uma abordagem mais contemporânea, Canova e Porto (2010) apontam para a necessidade de considerar características individuais nos estudos do estresse. Dessa forma, além das âncoras de carreira, o gênero dos respondentes também foi considerado nas análises apresentadas neste artigo.

A organização do artigo engloba, além da introdução e das considerações finais, o referencial teórico, que é apresentado na próxima seção; a metodologia e a descrição dos respondentes, exibidas na seção seguinte; e, por fim, os resultados da pesquisa e análises correspondentes.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Para a exploração do objetivo geral do estudo, neste referencial teórico, em princípio, são apresentadas reflexões acerca do estresse no ambiente de trabalho. No item posterior, a relação das pessoas com a tecnologia é abordada, seguida das explicações a respeito das âncoras de carreira.

2.1 Estresse no ambiente de trabalho

A percepção do impacto do estresse dos empregados no ambiente organizacional não é fenômeno recente. Conforme menção de Canova e Porto (2012) a Codo, Soratto e Vasques-Menezes (2004), nos anos 1960, ainda como reflexo dos estudos sobre os efeitos prolonga-

dos de situações de alto risco entre participantes da Segunda Guerra Mundial, pesquisas na área de psicologia e psiquiatria começaram a analisar os impactos de situações de estresse nas organizações, com base em fatores como ambiguidade de ordens dadas, conflito de papéis e sobrecarga de trabalho.

Os estudos do estresse organizacional têm contribuído para uma abordagem que busca a “identificação de demandas organizacionais potencialmente geradoras de estresse” (PASCHOAL; TAMAYO, 2004, p. 46). Esses autores discutiram o limite dessa abordagem, porque trabalhadores podem não perceber o excesso de trabalho como prejudicial, mas como positivo e estimulante. Para Paschoal e Tamayo (2004), o estresse organizacional constitui-se em um processo no qual o indivíduo identifica as demandas do trabalho como estressores que excedem a sua possibilidade de enfrentamento e provocam reações negativas. Esses estressores podem ser de natureza física (barulho, ventilação, iluminação) ou psicossocial, como os relativos a papéis corporativos; aspectos de inter-relacionamento pessoal; autonomia e controle no processo produtivo e, até mesmo, fatores relativos ao desenvolvimento de carreira.

Paschoal e Tamayo (2004) identificaram, por meio das reflexões de Glowinkowski e Cooper (1987), o peso dos fatores estressantes relativos à carreira, tanto das oscilações referentes à estabilidade no emprego, como do receio da perda de postos por mudança tecnológica, nas fortes condições estressantes no ambiente corporativo. Para esses autores, a percepção de instabilidade na oferta de trabalho, bem como de maior automação, são fatores estressantes pelo impacto direto que têm nas perspectivas de evolução de carreira (PASCHOAL; TAMAYO, 2004, p. 46).

Para avançar no entendimento do estresse, Paschoal e Tamayo (2004) construíram e validaram uma escala denominada Escala de Estresse no Trabalho (EET). Essa escala, inicialmente composta por 31 itens, foi reduzida para 13 itens. A proposta desses autores é que a escala fosse de fácil aplicação e que pudesse ser aplicada em diversos ambientes de trabalho e para ocupações variadas.

Nas reflexões a respeito do estresse e carreira, é importante observar também a percepção do potencial estressante sobre algumas ocupações revelado por alguns estudos. Johnson et al. (2005)

mostraram, a partir da visão acerca de 26 ocupações, os fatores identificados pelos trabalhadores como potencialmente estressantes. Esses pesquisadores identificaram três variáveis constitutivas desse potencial estressante: bem-estar psicológico; saúde física; satisfação no trabalho. O estudo demonstrou a concentração, em escala decrescente, dessas três variáveis, em seis ocupações: trabalhadores de ambulância; professores; trabalhadores de serviço social; trabalhadores de serviço de atendimento ao consumidor; trabalhadores em estabelecimentos prisionais; policiais. Esses autores verificaram que as demais ocupações estudadas não apresentavam tão forte concentração nas três variáveis investigadas quanto essas seis.

Além da percepção dos trabalhadores quanto ao maior ou menor potencial estressante de diferentes ocupações e de um maior adensamento conceitual quanto à definição de estresse, pesquisadores passaram a observar, segundo Canova e Porto (2010), uma concordância parcial que gerou a perspectiva de que a relação entre estímulos externos e estresse pode ser moderada por características individuais e situacionais. Segundo Canova e Porto (2010), essa perspectiva pode ser observada nos estudos de Kahn e Byosiére (1992); Cohen et al. (1995); Jones e Kinman (2001) e Limongi-França e Rodrigues (2002).

Observe-se também que as reflexões conceituais sobre estresse convergem para um ajuste, como notado por Canova e Porto (2010), tanto na relação do indivíduo com o ambiente de trabalho, como na demanda por recurso, quando o estresse constitui-se a partir de um estado de desequilíbrio. Esse desequilíbrio aparece em diferentes contextos, com a pressão por novas tecnologias e automação no ambiente de trabalho.

O crescimento das evidências a respeito dos efeitos prejudiciais do estresse no trabalho provocou o aumento das pesquisas sobre o tema nas últimas décadas. Esse interesse na questão do estresse no ambiente corporativo propiciou também a apresentação de diferentes modelos teóricos para analisar essas evidências. Nesse referencial teórico, para ampliar a visão acerca do estresse, será considerado o fato de que Alves, Hökerberg e Fasertein (2013) enfatizam, entre esses modelos, o de “demanda-controle”, proposto por Karasek (1979), apontando a constância de sua utilização nas mais diferentes pesquisas, quanto aos efeitos do estresse no ambiente de trabalho.

Karasek (1979) desenvolveu o modelo com o objetivo de identificar condições de trabalho que apontam tanto para a expansão do estresse como para o bem-estar psicológico. Esse autor definiu dois fatores essenciais: as demandas psicológicas identificadas ou sentidas no trabalho e a decisão (no sentido de grau, de escala) de controle sobre as responsabilidades exigidas pelo trabalho. O ponto central do modelo de Karasek é a percepção de que os mais sérios danos, não só psicológicos – como fadiga, ansiedade, depressão e doenças físicas – ocorrem quando as demandas psicológicas do trabalho são altas e o controle dos empregados sobre volume e condições de trabalho é baixo.

O formato bidimensional do Modelo Karasek, entre demanda e controle, tem perspectiva quantitativa (volume produzido e tempo utilizado) e qualitativa (dubiedade de comando e contradição entre eles). O objetivo básico do modelo é descrever as formas e as variáveis de exposição ao estresse no trabalho. O instrumento principal usado por Karasek para identificar essa exposição foi o *Job Content Questionnaire*, com 49 questões, distribuídas em cinco áreas de pesquisa: 1º. modelo demanda-controle; 2º. exigências psicológicas; 3º. processo de trabalho e uso de habilidades; 4º. autonomia e autoridade para decisão; 5º. demandas físicas e insegurança no trabalho (KARASEK, 1979).

O modelo de Karasek (1979) procura evidências de “alta exigência no trabalho”, estabelecendo cálculo dos padrões em cada área, utilizando tanto algoritmos como a soma das pontuações obtidas no questionário. O mais importante é que os padrões são calculados em separado, para a demanda psicológica e para o controle de exigências. É essa separação que permite classificar e diferenciar a pressão no trabalho em “alta exigência” (alta demanda e baixo controle); “passivos” (baixa demanda e baixo controle); “ativos” (alta demanda e alto controle) e “baixa exigência” (baixa demanda e alto controle).

Como descrito por Barcaui e Limongi-França (2014), as evidências empíricas que sustentam a validade do modelo são inúmeras. Esses autores mencionam especificamente os trabalhos de Lange et al. (2003); McClenahan, Giles e Mallet (2007) e de Hausser, Mojzisch, Niesel e Shulz-Hardt (2010) para a identificação de situações

de trabalho com alto nível de exigência e desgaste que provocam quadros graves de estresse, doenças psíquicas e físicas.

Para o referencial teórico deste artigo, no entanto, o mais relevante é o desdobramento do modelo Karasek, em que o autor, em seu texto de 1990, incluiu em suas reflexões os aspectos individuais, notadamente o apoio de colegas e chefes no trabalho, que gerava um “ângulo individual” para a avaliação do estresse, incluindo questões de valores, crenças religiosas, questões pessoais e de grupo. Assim, o modelo, que antes era demanda-controle, passou a considerar um tripé: “demanda-controle-apoio” (DCA) (KARASEK; THEORELL, 1990).

No escopo do presente artigo, o aspecto mais relevante da análise de Karasek e Theorell (1990) é a caracterização, a partir da aplicação do modelo DCA, com destaque para os aspectos individuais na questão da avaliação estresse organizacional, na percepção, em especial nas faixas etárias mais jovens da força de trabalho, de uma divisão e forte contraste entre “maus novos empregos” e “bons novos empregos”.

De modo resumido sobre o proposto por Karasek e Theorell (1990), os “maus” novos empregos caracterizam-se pela falta de oportunidade de aprender e baixa autonomia oferecida pela maioria das atividades esperadas e monitoradas. Os trabalhadores são socialmente isolados, resultando em fracos e temporários grupos informais. Não há qualquer confiança dos gerentes nos trabalhadores que se sentem sem direitos e sem responsabilidades. Já os “bons” novos empregos, na visão dos trabalhadores e revelado na pesquisa dos autores, oferecem possibilidades para o uso das capacidades individuais. Nessa visão, esses empregos proporcionam participação no processo de decisão que afeta o trabalho. Não é apenas um ambiente de trabalho menos tenso, mas grupos sociais e informais entre empregados são encorajados para promover colaboração no trabalho (KARASEK; THEORELL, 1990).

A proposta teórica do modelo Karasek (1979), com o seu posterior desdobramento (KARASEK; THEORELL, 1990), propiciam, não só a possibilidade de associação do estresse com as âncoras de carreira, conforme menção na introdução deste trabalho, mas também, com a relação das pessoas com a tecnologia no trabalho.

2.2 A relação das pessoas com a tecnologia

No contexto brasileiro, é possível supor que os novos negócios *on-line* ameaçam a sobrevivência dos empregos tradicionais nos mais variados setores de atividade econômica. Diferentes ocupações sofrem forte competição, não apenas da automação produtiva, mas da efetiva substituição pela tecnologia da informação do específico desempenho profissional. Não há barreira nessa expansão, inclusive as educacionais: a exigência do diploma universitário não significa proteção ante a esse avanço da realidade eletrônica (TREVISAN, 2014).

Estudo da Oxford University já calculou que 47% das ocupações humanas poderão ser automatizadas em até uma década (FREY e OSBORNE, 2013). A essência desse estudo não era definir quais profissões e quais tarefas estão mais ou menos protegidas da escalada da “computadorização”. A questão central da pesquisa de Frey e Osborne (2013) foi o motivo e a velocidade da substituição das tarefas humanas pela máquina. A rigor, a questão básica do estudo foi explicar a padronização técnica que impulsiona as conquistas da engenharia de computação no mundo do trabalho. Foi possível, então, questionar quais tarefas humanas as máquinas estavam efetivamente interessadas em substituir, ou, apenas, podiam substituir.

Essa questão foi enfrentada por dois pesquisadores do Massachusetts Institute of Technology, que destacaram o papel representado pela rotina em parte significativa das tarefas humanas (AUTOR; PRICE, 2013). Nesse estudo, o conceito de “rotina” foi dividido em duas partes. Primeiro, a das tarefas rotineiras cognitivas, por exemplo, as atividades de codificação e classificação, que são tarefas recentes em qualquer escritório ou prestador de serviço. Depois, as tarefas rotineiras manuais encontradas em qualquer linha de produção.

Para Autor e Price (2013), a automação estaria interessada apenas nas tarefas rotineiras, passíveis de substituição por padrão computadorizado. Esses pesquisadores consideravam que as tarefas não rotineiras, as que pedem solução de problemas, com intuição, persuasão e criatividade estariam protegidas pelas qualidades que a automação não conseguiria desempenhar.

O que o estudo de Frey e Osborne (2013) evidenciou é que essa barreira, a das tarefas não rotineiras, já foi ultrapassada. Esses autores mostraram que, mesmo os empregos de não rotina, que

demandam flexibilidade de análise, exigem solução de problemas e pedem alguma interação entre partes, não estão mais protegidos dos avanços da robótica. O método dos pesquisadores de Oxford privilegiou outro tipo de exame da natureza da tarefa humana, identificando o desenvolvimento de algorítmicos capazes de assimilar e repetir a padronização requerida para completar a tarefa que demanda flexibilização e não rotina.

O ponto mais alto na escala de domínio da tarefa flexibilizada ocorreu, como mostraram Frey e Osborne (2013), com a chegada do *Big Data* (grande quantidade de dados). Tarefas que antes pediam julgamento e até processo de decisão passaram, com o *big data*, a ser realizáveis por padronização. O *big data* assimila a tendência de solução daquela tarefa e a repete quando exigido. O “carro sem motorista” é o exemplo consolidado de um processo até simples sobre a possibilidade de acumular dados (das ruas, dos faróis, objetos irregulares) e identificar tendências e tomar decisão, frear ou acelerar o veículo, por exemplo. Inúmeras tarefas não rotineiras, ler um exame médico, redigir um contrato entre partes, analisar crédito ou selecionar pessoas, devem cumprir o mesmo roteiro padronizado do carro sem motorista.

A partir dessa possibilidade, a de identificar os padrões da tarefa exigida, seja ela qual for, Frey e Osborne (2013) analisaram a lista das 903 ocupações listadas no Departamento do Trabalho norte-americano. Destas, os pesquisadores de Oxford identificaram 702 delas que podem ser padronizadas. A contraposição de cada um dos padrões exigidos em cada uma dessas tarefas com os avanços técnicos do *big data* definiu a velocidade que cada tarefa será substituída pelo algoritmo devidamente padronizado. Foi com esse cálculo que Frey e Osborne (2013) perceberam que cerca de 47% das ocupações listadas, em 2013, no Departamento de Trabalho dos EUA, poderiam ser substituídas em pouco mais de uma década.

Além da relação do trabalho com a tecnologia, para este artigo importa abordar o conceito de Âncoras de Carreira, que é tratado a seguir.

2.3 Âncoras de Carreira

O conceito “âncora de carreira” tem sua origem no estudo Schein (1990). Ele foi realizado com o propósito de reunir conhecimentos

sobre a construção dos valores que acompanham um indivíduo em sua atividade profissional. Schein (1990) fez entrevistas com os alunos, enquanto formandos do programa, e após a conclusão do curso em seus locais de trabalho. Durante esse período de estudos, as mudanças ocorridas nas carreiras foram observadas criticamente, bem como os seus respectivos motivos e/ou atribuições, valores e atitudes.

Dutra e Albuquerque (2002, p. 1), em texto adaptado de Edgar Schein, apresentam a âncora de carreira como o autor a entende: “uma combinação de áreas percebidas de competências, motivos e valores das quais não abrimos mão e representam o nosso próprio eu”. Quando sua âncora não está clara, o indivíduo corre o risco de ingressar em atividades de trabalho que não lhe proporcionarão satisfação, porque percebe que tais atividades não correspondem às suas inclinações pessoais. Assim, o indivíduo não se sente pleno porque faz o que não gostaria de fazer. Nesse sentido, torna-se valiosa a clareza quanto à sua orientação pessoal para o trabalho, seus motivos, seus valores e sua autopercepção de talentos para a análise do momento presente da carreira e para as decisões futuras.

O termo Âncora de Carreira foi cunhado por Edgar Schein a partir de seu estudo, em 1961, que envolveu 44 alunos do programa de Mestrado da Escola Sloan de Administração (do MIT – Massachusetts Institute of Technology). A ideia de Schein era entender como as carreiras administrativas evoluíam e identificar valores presentes na atividade profissional dos indivíduos ao longo do seu processo de desenvolvimento. Os alunos foram ouvidos em entrevistas realizadas durante o curso e após a sua conclusão (em seis meses, 1 ano, 5 e 10 anos). As mudanças ocorridas nas trajetórias dos alunos foram acompanhadas de modo a identificar seus valores e atitudes. A partir das análises, Schein (1996) encontrou na âncora uma metáfora capaz de resgatar a ideia de conforto e ajuste retratados pela tendência do indivíduo em retornar àquelas práticas profissionais que encontram afinidade com sua autoimagem, principalmente em situações de desacordo dessas práticas com seus valores, objetivos e atitudes.

A partir desse estudo e de outros desenvolvidos posteriormente, Schein identificou oito categorias de inclinações profissionais, ou âncoras de carreira. A inclinação profissional mostrou-se tão significativa para o indivíduo que, mesmo em situação de crise, ele

não a abandona, pois a sua autoimagem é definida em função dessa âncora. Como explica Schein (1996), por essa razão essa âncora será predominante na carreira desse indivíduo.

A inclinação profissional (ponto de referência) pode ser entendida como o conjunto de autopercepções do indivíduo no que refere a talentos, habilidades e atitudes, desenvolvidos a partir das experiências por ele vividas. Das análises de Schein (1990) surgiram conclusões referentes à evolução interna de carreira e o conceito metafórico de âncora de carreira, que sugerem a tendência do profissional, quando em situação de desajuste com os seus valores, atitudes e objetivos, retornar a uma situação de conforto com sua autoimagem. Os indivíduos que tentavam outros empregos que não aqueles aos quais se adequavam, de acordo com o relato de Schein (1990), frequentemente referiam-se à imagem de retorno, de volta àquelas atividades que lhes eram mais e melhor ajustadas.

No Quadro 1, são organizadas as características gerais de cada âncora.

Na observação das âncoras, é importante enfatizar o fato de que, à medida que os indivíduos se percebem e somam conhecimento a respeito de suas preferências profissionais, tornam-se aptos a fazer escolhas mais conscientes. Ainda a respeito do conceito de âncora de carreira, Dutra (2010, p. 7) destaca sua importância porque “influencia escolhas, afeta decisões para a mudança de um trabalho/emprego para outro, determina visões do futuro, influencia a escolha de ocupações específicas e afeta as reações do indivíduo frente ao trabalho”.

Portanto, é possível supor que existem diferenças na percepção a respeito do estresse no trabalho, conforme as âncoras de carreira. Além disso, esse estresse no trabalho atualmente pode estar relacionado com a influência do avanço da tecnologia no cotidiano dos profissionais e com as suas características de perfil. Com base nessas suposições conceituais, foram elaboradas as hipóteses deste estudo:

QUADRO 1 – *Características gerais das âncoras de carreira*

Âncoras de carreira	Características
Competência Técnica / Funcional (TF)	Nessa âncora, o profissional adquire o senso de identidade por meio da aplicação de suas habilidades técnicas. A realização profissional vem por intermédio da possibilidade de enfrentar desafios.
Competência Gerência Geral (GG)	O profissional orientado para a gerência geral possui a capacidade de realizar um contrato psicológico com a organização, assim, o sucesso da organização será o seu sucesso.
Autonomia / Independência (AI)	Nesse grupo, encontram-se as pessoas que possuem um nível reduzido de tolerância pelas regras estabelecidas por outras pessoas, por procedimentos e outros tipos de controle que venham a cercear a sua autonomia.
Segurança / Estabilidade (SE)	Nessa âncora, a principal preocupação é a sensação de bem-estar gerada pela baixa volatilidade na sua carreira. Para isso, o profissional aqui ancorado irá guiar suas decisões de carreira pautado pela segurança e estabilidade.
Criatividade Empreendedora (CE)	Nesse grupo, estão aqueles profissionais focados na criação de novas organizações, serviços ou produtos.
Serviço / Dedicção a uma Causa (SD)	Nessa âncora não há renúncia, em qualquer hipótese, a trabalhos que sejam condizentes com os valores pessoais do profissional.
Puro Desafio (PD)	A busca incessante por superação de obstáculos aparentemente impossíveis e a solução de problemas insolúveis definem o sucesso para os profissionais aqui ancorados.
Estilo de Vida (EV)	Nessa âncora, o profissional busca encontrar uma forma de integrar as necessidades individuais, familiares e as exigências de carreira.

Fonte: Elaborado pelos autores, com base em Schein (1996)

H1: Há diferenças de estresse no trabalho, conforme a âncora de carreira do profissional.

H 2: Há diferenças de estresse relacionado à incorporação crescente de tecnologias, conforme a âncora de carreira do profissional.

H3: Há diferenças da percepção de estresse no trabalho, conforme o perfil do profissional.

H4: Há relação entre estresse no trabalho e a incorporação crescente de tecnologia no ambiente de trabalho.

3. METODOLOGIA DA PESQUISA

Para analisar as percepções sobre estresse no ambiente de trabalho e sua associação com a tecnologia, considerando as âncoras de carreira, foram utilizados os resultados de uma pesquisa descritiva, realizada com estudantes do último ano do curso de graduação em administração de uma universidade privada da cidade de São Paulo.

A pesquisa descritiva tem entre suas finalidades o levantamento de opiniões, atitudes e crenças de uma população (GIL, 1999) e foi realizada por meio da aplicação de questionários padronizados, tratados de forma quantitativa.

3.1 Instrumentos de pesquisa

Na operacionalização do levantamento, foram empregados dois instrumentos diferentes, que foram aplicados separadamente. Para a identificação das âncoras de carreiras, utilizou-se o inventário proposto por Schein (1996), adaptado por Dutra e Albuquerque (2002), que possui quarenta assertivas e permite a atribuição de uma nota de 1 a 6 para cada âncora.

A percepção de estresse no trabalho foi mensurada por meio de treze assertivas da escala unifatorial de Paschoal e Tamayo (2004), que é um instrumento que propõe a atribuição de uma nota de 1 a 5 para cada assertiva. Assim, não havendo mais de um construto, os resultados foram analisados por assertiva.

Para medir a interferência do uso crescente de tecnologia sobre a carreira, foram adicionadas a esse instrumento seis assertivas, que obedeceram à mesma escala de Paschoal e Tamayo (2004) e foram embasadas na obra dos seguintes autores: Autor e Price (2013),

Frey e Osborne (2013). É importante observar que tais assertivas apresentaram índice de confiabilidade de Alpha de Cronbach de 0,7.

3.2 Procedimento de coleta e análise dos dados

A abordagem dos formandos e a coleta de dados obedeceram a um cronograma de aplicação previamente elaborado junto aos professores do curso que ministravam aulas às turmas de concluintes, de modo que todas as turmas fossem alcançadas. Uma vez definidas as datas e os horários de aplicação para cada turma, os pesquisadores compareceram pessoalmente às salas de aula e aplicaram os questionários, garantindo, dessa forma, o maior número de respondentes possível. Trata-se, portanto, de uma amostra por conveniência não probabilística, não podendo, assim, ter seus resultados generalizados (SELLTIZ et al., 1974).

No procedimento de análise dos dados, para atender ao objetivo do estudo, foi realizada a divisão dos respondentes por gênero, utilizando a técnica estatística do teste t, que serve para avaliar a significância estatística da diferença entre duas médias de amostras independentes para uma única variável independente.

A divisão por âncora de carreira dos pesquisados foi realizada por meio da análise de variância (Anova), que oferece maior flexibilidade no teste de diferença de grupos, pois proporciona ao pesquisador a possibilidade de testar diferenças em mais de dois grupos (HAIR et al., 2009). Nesse caso, para avaliar as diferenças, foram empregadas comparações planejadas ou testes *post hoc*. O método de Scheffé foi utilizado por ser o mais conservador em relação ao erro Tipo 1, ou seja, concluir que duas médias são significativamente diferentes, quando na verdade são iguais (HAIR et al., 2009).

4. RESULTADOS DA PESQUISA E ANÁLISES CORRESPONDENTES

Nesta seção, os resultados são analisados e interpretados, iniciando-se pela descrição dos respondentes. A média de idade dos 195 alunos respondentes foi de 23 anos, e o desvio padrão foi de 1,8. A maior idade foi de 30 anos e a menor de 20 anos. Cerca de 54,4% do total de indivíduos pesquisados eram homens e 45,6% mulheres. Além disso, todos eles estavam trabalhando nos seguintes setores: 49,3% no setor de serviços; 21% na indústria; 13,8% no

comércio; 9,2% indicaram trabalhar em “outros setores” e 6,7% não informaram o setor.

A distribuição dos respondentes em suas principais âncoras de carreira foi a seguinte: Autonomia e Independência (21%); Estilo de Vida (20,5%); Competência Empreendedora (16,4%); Serviço e Dedicção a uma Causa (9,7%); Gerência Geral (9,2%); Segurança e Estabilidade (8,7%); Desafio Puro (8,3%); Competência Técnico-Funcional (6,2%).

A seguir é apresentada a média geral das assertivas do questionário seguida das correlações entre estresse e tecnologia; divisão entre os gêneros e âncora de carreira. Na observação da escala de estresse e tecnologia, conforme a Tabela 1, a menor média das percepções foi referente à assertiva “Tenho medo de que meu trabalho seja substituído por máquinas ou computadores” (1,51), com desvio padrão de (0,94) e a maior para a assertiva “Fico irritado por ser pouco valorizado por meus superiores” (3,75), que apresentou desvio padrão de (1,25).

Tabela 1 – Média e desvio padrão das assertivas sobre estresse e relação com a tecnologia no trabalho

Estresse no trabalho	Média	Desvio Padrão
E1 – Fico irritado por ser pouco valorizado por meus superiores	3,75	1,25
E2 – A falta de compreensão a respeito de quais são as minhas responsabilidades neste trabalho tem causado irritação	3,21	1,23
E3 – Tenho me sentido incomodado com a falta de confiança de meu superior sobre o meu trabalho	2,69	1,38
E4 – A falta de autonomia na execução do meu trabalho tem sido desgastante	2,67	1,34
E5 – A forma como as tarefas são distribuídas em minha área tem me deixado nervoso	2,75	1,32
E6 – Fico de mau humor por me sentir isolado na organização	2,18	1,30

Estresse no trabalho	Média	Desvio Padrão
E7 – A competição no meu ambiente de trabalho tem me deixado de mau humor	1,96	1,13
E8 – As poucas perspectivas de crescimento na carreira têm me deixado angustiado	3,17	2,67
E9 – Sinto-me incomodado por meu superior tratar-me mal na frente de colegas de trabalho	2,61	1,66
E10 – Sinto-me irritado com a deficiência na divulgação de informações sobre decisões organizacionais	3,15	1,50
E11 – O tempo insuficiente para realizar o meu volume de trabalho deixa-me nervoso	3,07	1,48
E12 – Tenho me sentido incomodado com a deficiência nos treinamentos para capacitação profissional	2,85	1,38
E13 – Sinto-me incomodado por ter que realizar tarefas que estão além da minha capacidade	2,31	1,35
Relação das pessoas com a tecnologia no trabalho		
T1 – A introdução de novas tecnologias me deixa angustiado quanto ao meu futuro profissional	1,57	0,92
T2 – Sinto-me pressionado pela necessidade de qualificação constante no uso de novas tecnologias para o exercício da minha profissão	1,97	1,11
T3 – Sinto-me incomodado com o alto volume de informações que recebo no meu cotidiano de trabalho	2,17	1,18
T4 – Tenho medo de que o meu trabalho seja substituído por máquinas ou computadores	1,51	0,94
T5 – Acredito que o meu emprego possa deixar de existir por causa dos avanços tecnológicos	1,59	1,01
T6 – Percebo que o meu trabalho exige apenas atividades rotineiras, sem grandes variações	2,38	1,48

Notas: E1 a E13 – Assertivas sobre estresse no trabalho/ T1 a T6 – Assertivas sobre a relação das pessoas com a tecnologia

Fonte: Tabela elaborada pelos autores

A leitura das duas assertivas com médias mais altas da Tabela 1, que abordam a irritação pela pouca valorização dos superiores e a falta de compreensão das próprias responsabilidades, sugere relativa

aproximação com a proposta de Karasek e Theorell (1990), em que a definição dos “bons novos empregos” seriam aqueles que oferecem maiores possibilidades de uso das capacidades individuais, além de ampla participação no processo de decisão que afeta o trabalho. Já a assertiva associada às poucas perspectivas de crescimento na carreira pode ser juntada às reflexões de Paschoal e Tamayo (2004), de que a instabilidade na carreira, bem como de maior automação, são fatores estressantes pelo impacto direto que têm nas perspectivas de evolução profissional.

Nessa mesma Tabela 1, na observação apenas das assertivas que tratam da relação das pessoas com a tecnologia, nota-se que todas as médias são menores do que as que abordam o estresse. Esse resultado, em princípio, indica a pouca preocupação das pessoas quanto à tecnologia no ambiente de trabalho. Adicionalmente, a análise das três assertivas com médias mais altas, que englobam as tarefas rotineiras, o alto volume de informações e a pressão por qualificação, sinalizam sensível contradição com a perspectiva teórica de Frey e Osborne (2013), a respeito da substituição das profissões pela tecnologia. Esses resultados tornam aparente a preocupação com a tecnologia mais associada à rotina do trabalho do que com a carreira ou com o futuro da profissão.

Ainda considerando as observações de Frey e Osborne (2013), é importante notar que a assertiva referente à possibilidade de substituição das tarefas humanas pelas máquinas e computadores foi a que apresentou menor média na Tabela 1, o que sugere baixa percepção dos formandos em administração quanto às evidências de desaparecimento de parcela considerável das ocupações, devido às conquistas de padronização oferecidas pelo *big data*. Paralelamente, de forma contraditória a esses resultados, é importante verificar, na Tabela 2, o fato de que essa assertiva é a única que, mesmo com baixos valores e correlação, tem o potencial de explicar o estresse no ambiente de trabalho.

Tabela 2 – Correlações entre estresse no trabalho e interferência do uso de tecnologia na carreira

	T1	T2	T3	T4	T5	T6
E1	0,07	0,09	0,03	0,20**	-0,01	-0,12
E2	0,09	0,06	0,06	0,16*	0,06	0,06
E3	0,12	0,10	-0,02	0,07	0,08	-0,03
E4	0,14	0,05	0,18*	-0,11	0,09	0,05
E5	0,10	0,05	0,08	0,17*	0,09	-0,01
E6	0,13	0,11	-0,01	-0,01	0,15*	0,09
E7	0,01	-0,09	-0,10	0,22**	0,01	0,08
E8	0,15*	0,04	-0,08	0,24**	-0,08	-0,07
E9	-0,04	0,02	-0,06	0,19**	-0,11	0,04
E10	-0,01	-0,06	0,01	0,09	-0,07	0,10
E11	-0,06	0,10	-0,07	0,18*	0,03	0,10
E12	-0,07	0,00	-0,08	0,06	0,11	0,09
E13	-0,12	-0,01	0,10	0,13	0,08	0,03

Nota: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

Fonte: Tabela elaborada pelos autores

Desse modo, a partir da análise dos resultados apresentados na Tabela 2, constatou-se a presença de valores baixos de correlações e pouco significativos, portanto, de forma geral, a partir da percepção dos respondentes, não é possível afirmar que o uso crescente de tecnologia se relaciona com suas percepções de estresse no trabalho.

Especificamente, na Tabela 3, em relação ao gênero, foram constatadas diferenças significativas nas assertivas “Fico irritado por ser pouco valorizado por meus superiores” ($t = 1,95$; $p < 0,01$), “A competição no meu ambiente de trabalho tem me deixado de mau humor” ($t = 2,39$; $p < 0,05$), “Sinto-me irritado com a deficiência na divulgação de informações sobre decisões organizacionais” ($t = 0,791$; $p < 0,01$), “Tenho medo de que o meu trabalho seja substituído por máquinas ou computadores” ($t = 2,69$; $p < 0,01$).

Tabela 3 – Diferenças de média e desvio padrão entre gêneros

Assertiva	Sexo	Mé- dia	Desvio- padrão
Fico irritado por ser pouco valorizado por meus superiores	Feminino	3,94	1,15
	Masculino	3,59	1,31
A falta de compreensão d quais são as minhas responsabilidades neste trabalho tem causado irritação	Feminino	3,47	1,25
	Masculino	3,00	1,18
A competição no meu ambiente de trabalho tem me deixado de mau humor	Feminino	2,17	1,22
	Masculino	1,79	1,03
Tenho medo de que o meu trabalho seja substituído por máquinas ou computadores	Feminino	1,71	1,12
	Masculino	1,35	0,73

Fonte: Tabela elaborada pelos autores

A observação das quatro assertivas que apresentaram diferenças significativas entre os gêneros, que segue a orientação de Canova e Porto (2010) de observar características específicas dos respondentes, indica que as mulheres tendem a perceber o ambiente de trabalho como mais estressante do que os homens. Quanto à tecnologia, as mulheres têm mais medo de ter seu trabalho substituído por máquinas e computadores do que os homens, fato que, provavelmente, tem associação com o maior estresse observado nas outras três assertivas.

Na Tabela 4, quando a comparação entre médias envolveu mais de duas variáveis independentes, como foi o caso âncoras de carreira, constatou-se diferenças significativas nas assertivas “Fico irritado por ser pouco valorizado por meus superiores” ($Z=2,59$; $p < 0,05$), “A falta de compreensão sobre quais são as minhas responsabilidades neste trabalho tem causado irritação” ($Z=2,28$; $p < 0,05$) e “As poucas perspectivas de crescimento na carreira tem me deixado angustiado” ($Z=2,63$; $p < 0,05$). Essas diferenças foram acentuadas entre as âncoras.

Tabela 4 – Diferenças de média entre âncoras de carreira

Assertivas	Âncoras de Carreira							
	AI	CE	DP	EV	GG	SD	SE	TF
Fico irritado por ser pouco valorizado por meus superiores	3,73	3,69	3,63	4,00	3,83	2,95	4,53	3,42
A falta de compreensão sobre quais são as minhas responsabilidades neste trabalho tem causado irritação	2,98	3,16	2,69	3,73	3,06	3,11	3,71	2,92
As poucas perspectivas de crescimento na carreira tem me deixado angustiado	2,73	2,66	3,13	3,18	3,22	2,79	3,65	3,50

Fonte: Tabela elaborada pelos autores

Ainda, seguindo a orientação de Canova e Porto (2010), a observação das assertivas para as quais as diferenças entre as âncoras dos respondentes mostraram-se significativas, conforme Tabela 4, aponta para o fato de que os respondentes com as âncoras de Estilo de Vida e Segurança e Estabilidade mostram-se mais propensos a terem percepções que retratam maior estresse no ambiente de trabalho.

Nessas duas âncoras, é notório o maior estresse associado às duas assertivas mencionadas na Tabela 1, que são as relativas à pouca valorização da liderança e à falta de compreensão das responsabilidades, com possível associação com as reflexões de Karasek e Theorell (1990), sobre os “bons novos empregos”. Nesse ponto, é importante lembrar que, na proposta de Schein (1996), a âncora Estilo de Vida busca integrar necessidades individuais, familiares e profissionais, enquanto a âncora Segurança e Estabilidade busca bem-estar associado à baixa volatilidade da carreira.

Adicionalmente, na observação da assertiva associada às poucas perspectivas de crescimento na carreira, destaca-se o alto estresse, que se apresenta nos que têm a âncora Segurança e Estabilidade. Po-

rém, essa assertiva também se destaca nos respondentes classificados em Competência Técnica Funcional. Esse fato pode ter associação com o avanço da tecnologia, mas, pode ser associado também com as características dessa âncora (TF), na qual, segundo Schein (1996), o senso de identidade acontece por meio da aplicação de habilidades técnicas. Tais habilidades, na perspectiva do *big data* podem ser, na visão de Frey e Osborne (2013), substituídas pela tecnologia.

Dessa forma, três das quatro hipóteses desta pesquisa foram confirmadas, ou seja, há diferenças na percepção de estresse no trabalho conforme a principal âncora de carreira do profissional. Essas distinções acontecem também na percepção do estresse ocasionado pelo uso crescente de tecnologias no cotidiano e gênero do profissional. No entanto, não há relação significativa da percepção de estresse no trabalho e o uso crescente de tecnologias no ambiente de trabalho.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O debate a respeito da substituição das tarefas humanas pela tecnologia da informação não está consolidado nas expectativas dos formandos em administração. O dado dos pesquisadores da Oxford University (FREY; ORBORNE, 2013), que 47% das ocupações humanas poderão ser automatizadas em até uma década, não está ainda presente no universo de preocupações dos formandos em administração e não se mostra claramente como gerador de estresse no ambiente de trabalho. Note-se que o presente artigo não identificou claramente a percepção entre formandos de administração do potencial de estresse em relação à pressão por novas tecnologias e automação no ambiente de trabalho.

Como mostrou a pesquisa, os sinais de “competição eletrônica” com as tarefas humanas está presente, ainda que com baixos fatores, em sete das assertivas de estresse propostas no estudo. Neste ponto, é importante observar que o cruzamento de fatores de estresse com a chegada de novas tecnologias suporta duas visões aparentemente antagônicas. Se, por um lado, a menor média de assertivas de estresse sobre tecnologia foi “tenho medo que meu trabalho seja substituído por máquinas”, por outro lado, essa mesma assertiva é a única, apesar dos baixos valores e correlação, com potencial de explicar o estresse organizacional, como mostra a Tabela 2.

Quanto às especificidades da amostra, as âncoras de carreira ajudam a explicar mais o estresse do que a relação das pessoas com a tecnologia. Paralelamente, mesmo sem diferenças significativas em todas as assertivas propostas, a divisão por gênero pode apresentar potencial para novos estudos. Adicionalmente, nota-se que o universo de preocupações dos jovens profissionais, revelado em parte pelos fatores de estresse apresentados pela pesquisa, sinaliza ainda uma “subterrânea”, quase escondida, preocupação com a forte concorrência das novas tecnologias com as tarefas humanas. Sem dúvida, o cruzamento de fatores de estresse com evidências de competição eletrônica no mundo do trabalho é um objeto de pesquisa por demais desconhecido. A necessidade de avanço nos estudos deste tema, apenas descritos em parte por este artigo, parece tarefa promissora nos estudos em administração, carreiras e gestão de pessoas.

REFERÊNCIAS

- ALVES, M. G. M.; HÖKERBERG, Y. H. M. e FAERSTEIN, E. Tendências e diversidade na utilização empírica do Modelo Demanda-Control de Karasek (estresse no trabalho): uma revisão sistemática. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, v. 1, n. 1, 2013.
- AUTOR, D. H.; e PRICE, B. The Changing Task Composition of the US Labor Market: An Update of Autor, Levy, and Murnane (2003). **MIT**. Paper, June 21, 2013, disponível em <http://economics.mit.edu/files/9758>. Acesso em 10 de abril de 2015.
- BARCAUI, A.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. Estresse, enfrentamento e qualidade de vida: um estudo sobre gerentes brasileiros. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 18, n. 5, p. 670-694, 2014.
- CANOVA, K. R.; PORTO, J. B. O impacto dos valores organizacionais no estresse ocupacional: um estudo com professores do ensino médio. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 11, n. 5, p. 4-31, 2010.
- CODO, W.; SORATTO, L.; VASQUES-MENEZES, I. Saúde mental e trabalho. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Orgs.). **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**, Porto Alegre, Artmed, 2004.
- COHEN, S., KESSELER, R. C.; GORDON, L. U. **Measuring Stress**. Oxford, Oxford University Press, 1995.
- CRUZ, R. “Para acreditar no hype.” In: **O Estado de São Paulo**, edição de 17 de agosto de 2014, disponível em <http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,para-acreditar-no-hype-imp-,1545178Renato>
- DE LANGE, A. H. ; TARIS, T. W.;; KOMPIER, M. A. J.; HOUTMAN, I. L. D.; BONGERS, P.

M. The very best of the millennium: longitudinal research and the demand control-(suport) model. **Journal of Ocupacional Health Psychology**, v. 8, n. 4, p. 282-305, 2003.

DUTRA, J. S. Prefácio. In: DUTRA, J. S. (Org.). **Gestão de carreiras na empresa contemporânea**, São Paulo: Atlas, 2010.

DUTRA, J. S.; ALBUQUERQUE, L. G. **Âncoras de Carreira**. Apostila – Universidade de São Paulo, 2002.

FREY, C. B.; OSBORNE, M. A. The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation? **Oxford University Engineering Sciences Department and the Oxford Martin**. Programme on the Impacts of Future Technology. Paper September 17, 2013, disponível em: http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf. Acesso em 20 de abril de 2015.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**, São Paulo: Atlas, 1999.

GLOWINKOWSKI, S. P.; COOPER, C. L. Managers and professional in business/industrial setting: the research evidence. In: IVANCEVICH J. M.; GANGSTER, D. C. (Orgs.). **Job stress from theory to suggestion**, Nova York, Haworth, 1987.

HAIR, Jr., J. F., BLACK, W., BABIN, B. J, ANDERSON, R. E., & TATHAM, R. L. **Análise multivariada de dados**, 6. ed., Porto Alegre: Bookman, 2009.

HAUSSER, J. A.; MOJZISCH, A.; NIESEL, M.; SHULZ-HARDT, S. Tenyears on: a review of a research on the job demand-control (support) model and psychological well-being. **Work & Stress: An International Journal of Work, health & Organizations**, v. 24, n. 1, p. 1-35, 2010.

IQBAL, M.; YLMAZ, A. K. Analysis of workplace stress and organizational performance in human resource management: a case study of air traffic controllers of Pakistan. **International Journal of Management and Sustainability**, v. 3, n. 6, p. 360-373, 2014.

JEX S. M. **Stress and Job Performance**, London, Sage, 1998.

JOHNSON S.; COOPER, C.; CARTWRIGHT; S.; DONALD, I.; TAYLOR, P.; MILLET, C. The experience of work-related stress across occupations. **Journal of Managerial psychology**, v. 20, n. 2, p. 178-187, 2005.

JONES, F.; KINMAN, G. Approaches to studying syress. In: JONES F.; BRIGHT, J. (Orgs.). **Stress, mit, theory and research**, Londres, Prentice Hall, 2001.

KAHN, R. L.; BYOSIERE, P. B. Stress in organizations. In: M. D. Dunnette and L. M. Hugh (Orgs.). **Handbook of Industrial and Organizational Psychology** (p. 571-650), Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1992.

KARASEK, R. A. Job demand, 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**. Basic Books, Inc., Publishers, New York, 1990.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática**, São Paulo, Atlas, 2002.

MCCLLENAHAN, C. A.; GILES, M. L.; MALLET, J. The importance of context specificity in work stress research: a test of the demand-control support model in academics. **Work & Stress: An International Journal of Work, health & Organizations**, v. 21, n. 1, p. 85-95, 2007.

PASCHOAL, T. TAMAYO, A. Validação da escala de estresse no trabalho. **Estudos de Psicologia**, v. 9, n. 1, 2004.

SCHEIN, E. H. **Career Anchors: Discovering Your Real Values**. San Diego: Pfeiffer & Company, University Associates, Inc., 1990.

SCHEIN, E. H. **Identidade profissional: como ajustar suas inclinações a suas opções de trabalho**, São Paulo: Nobel, 1996.

SELLTIZ, C. et al. **Métodos de pesquisa nas relações sociais**, São Paulo: EDUSP, 1974.

STANDAGE Tom. "The return of the machinery question." In: The Economist, edição de 25 de junho de 2016, disponível no endereço eletrônico: <http://www.economist.com/news/special-report/21700761-after-many-false-starts-artificial-intelligence-has-taken-will-it-cause-mass><http://www.economist.com/news/special-report/21700761->>

TREVISAN, L. N. Realidade virtual versus mundo corporativo. **Revista da ESPM**, set./out., 2014.

Recebido em: 22-6-2016

Aprovado em: 20.9.2016

Avaliado pelo sistema double blind review.

Editor: Elmo Tambosi Filho

Disponível em <http://mjs.metodista.br/index.php/roc>