



CENTRO UNIVERSITÁRIO DO RIO GRANDE DO NORTE – UNI-RN
MBA EM CONSULTORIA EMPRESARIAL

CONFLITO: RELAÇÃO FAMILIAR X TRABALHO
EXCESSIVO

RAFAELA CRISTINA FREITAS

NATAL
2013

RAFAELA CRISTINA FREITAS

CONFLITO: RELAÇÃO FAMILIAR X TRABALHO EXCESSIVO

Artigo apresentado ao Programa de Pós-graduação de MBA em Consultoria Empresarial do Centro Universitário do Rio Grande do Norte, como requisito parcial para obtenção do título de Consultor (a) Empresarial.

Orientadora: Profa. Dra. PATRÍCIA WHEBBER
SOUZA DE OLIVEIRA

NATAL
2013

*À Deus por tudo, ao meu irmão Felipe pela confiança e auxílio.
À minha mãe Rita, meu noivo Marcos e
à Sueli pela compreensão e força.
Aos meus amigos de curso, Diego, Érica, Madja,
Lindiane e Priscila, pela presença e apoio.
Aos meus professores e a minha orientadora Patrícia Whebbber Souza
de Oliveira pela paciência e sábias orientações.*



CONFLITO: RELAÇÃO FAMILIAR X TRABALHO EXCESSIVO

Rafaela Cristina Freitas¹

Patrícia Whebber Souza de Oliveira²

RESUMO

As transformações que ocorreram no trabalho e sua bagagem excessiva de carga horária trazem novos desafios para a formação de novas famílias e estabilidade para as existentes. O presente trabalho de estudo visa analisar o conflito entre relação familiar e trabalho excessivo e seus efeitos nas famílias dos colaboradores. A pesquisa se caracteriza como uma pesquisa bibliográfica, tratando dados secundários para o alcance dos objetivos.

Palavras-chave: Conflitos, Trabalho Excessivo, Relação familiar, Efeitos.

CONFLICT: FAMILY RELATIONSHIP X OVERWORK

ABSTRACT

The transformations that occurred at work and their excessive luggage workload bring new challenges to the formation of new families and stability to the existing. This research study aims to examine the relationship between family conflict and excessive labor and its effects on employees' families. The research is characterized as a literature search, trying to achieve the secondary objective data.

Keywords: Conflict, Overwork, Family relationships, Effect.

¹ Acadêmico do Curso de MBA em Consultoria Empresarial do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – Uni - Rn. Email: rafinha.c.freitas@gmail.com

² Professor (a) Orientador (a) Patrícia Whebber Souza de Oliveira do Curso MBA em Consultoria Empresarial do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – Uni-Rn. Email: patriciawhebber@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

1.1 Justificativa

A proposta de se discutir o conflito vivenciado pelas famílias, surgiu diante a realidade enfrentada nos dias de hoje por filhos que estão crescendo distantes de seus pais, devido à carga horária excessiva de trabalho vivenciada por estes. Devido às alterações nas estruturas domésticas, e as transformações na economia e no trabalho, muitos filhos não sabem o significado da representação dos pais, na qual se baseia na relação, nos laços e na estabilidade emocional. Segundo Minuchin (1985, 1988), a família é um complexo sistema de organização, com crenças, valores e práticas desenvolvidas ligadas diretamente às transformações da sociedade, em busca da melhor adaptação possível para a sobrevivência de seus membros e da instituição como um todo.

Santos (2008) no século XX a história da humanidade foi transformada pelo capitalismo em todos os aspectos, desde a cultura, economia, sociedade, política, cultura, família e seu modo pensar e ver o mundo. E foi na sociedade capitalista que tornou-se padrão a família constituída por um casal e seus filhos, e a partir daí, iniciou-se a privacidade doméstica, em que os pais passaram a dedicar e a cuidar mais dos filhos e as relações familiares passaram a ser mais íntimas. Deixando para trás características vivenciadas pelas famílias no período anterior, em que as crianças eram de responsabilidade de todos (avós, tios, etc.).

1.2 Problema

De acordo com a reportagem “Família Monoparental Brasileira” da Revista Jurídica, outubro de 2008, a industrialização acarretou o fim da concepção familiar. A indústria retirou da família a função de fator de produção e, conseqüentemente, a autoridade do chefe sobre os demais membros. O homem passa a trabalhar nas fábricas. E a mulher, ingressa no mercado de trabalho, com o fim de ajudar no sustento da família, causando profundas transformações na hierarquia familiar, pois começa a surgir os ideais da igualdade de direitos, advindos da Declaração Universal dos Direitos do Homem. Outro ponto significativo, de acordo com a

reportagem, é que as famílias, antes numerosas, se restringem devido ao controle de natalidade e também pelas péssimas condições de vida.

Diante desta perspectiva, as famílias foram deixando para trás as numerosas famílias tradicionais dando espaço a unidades pequenas, adaptando-se ao novo cenário mundial, as condições urbanas tornando-se mais democráticas.

Ainda de acordo com a reportagem “Família monoparental brasileira” da Revista Jurídica, outubro de 2008, a partir da década 60, foi intensificado processo de urbanização no Brasil. Diante disto, as mulheres se fortaleceram no mercado de trabalho e as famílias passaram a dispor de menos tempo para se dedicar aos filhos, provocando mudanças radicais em suas estruturas. Neste mesmo século, com a ida das mulheres às indústrias, trabalhar fora de casa, o papel da educação passa a ser responsabilidade da escola. Outra mudança significativa foi o surgimento das famílias monoparentais na década de 70. Ou seja, uma comunidade que é constituída por um único adulto e seus filhos.

A aprovação da Emenda Constitucional nº 9, de 28 de junho de 1969, que instituiu a dissolubilidade do vínculo matrimonial no país. Este instituto foi regulamentado pela Lei 6.515 de 26 de dezembro de 1977. Passando, então, a vigorar o divórcio no Brasil, também repercutiu na família.

Mas nenhuma outra constituição trouxe tanta mudança como a Constituição Federal de 1988. Pois, a partir daí o conceito família é ampliado, afim de que possa ser reconhecida a união estável entre o homem e a mulher como entidade familiar, devendo a lei facilitar sua conversão em casamento, Entende-se, também, como entidade familiar a comunidade formada por qualquer dos pais e seus descendentes, Os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher. Assim o artigo da Constituição Federal, 226, § 4º “Entende-se, também, como entidade familiar a comunidade formada por qualquer dos pais e seus descendentes”.

Diante as inúmeras transformações ocorridas pela família no decorrer dos tempos, acompanhando a sociedade e o mundo globalizado em que estamos inseridos, é comum existir menos tempo disponível para a vida em família e as interações com os filhos.

1.3 Objetivo

Analisar o conflito entre relação familiar e trabalho excessivo e seus efeitos nas famílias dos colaboradores.

1.4 Objetivos Específicos

- Discutir os aspectos que mais afetam a vida dos colaboradores;
- Diagnosticar diferentes estratégias para resolução de conflitos.

2 ABORDAGEM TEÓRICA – Conflitos e Mudanças

2.1 Impactos Causados por Conflitos na Vida Familiar

A vida familiar está sendo cada dia mais afetada pelo grau de estresse que os pais vivenciam durante horas de trabalho, sejam pela sobre carga excessiva, fatores que os levem ao erro, entre outros. E este conflito vivido dentro das empresas acaba sendo levados para casa, onde estes pais não conseguem desvincular sua vida profissional da sua vida pessoal, afetando ainda mais a relação com seus filhos causando o distanciamento ou até a separação total da família.

Vasconcelos (1992), estresse é o processo não específico resultante de qualquer demanda sobre o organismo, ele é caracterizado pelas alterações fisiológicas e psicológicas que se processam no organismo quando este se encontra em uma situação que requeira uma reação mais forte do que aquela que corresponde a sua atividade orgânica normal.

A importância e a forma que o trabalho é encarado divergem de geração em geração. Os autores Parry e Urwin citam algumas das evidências obtidas, sendo um exemplo à investigação desenvolvida por Cennamo e Gardner em 2008 (citado por Parry & Urwin, 2011), a qual demonstrou que a Geração Y (indivíduos nascidos após 1982) valoriza a autonomia no trabalho e o equilíbrio entre este e a vida familiar. Simultaneamente, valoriza mais as recompensas financeiras obtidas através do trabalho do que as gerações anteriores e valoriza menos o crescimento pessoal em

virtude do trabalho (Chen & Choi, 2008, citado por Parry & Urwin, 2011). No geral, esta geração encara o trabalho como menos central para a sua vida do que as gerações anteriores (Gursoy, Maier & Chi, 2008, citado por Parry & Urwin, 2011). A visão do trabalho para as gerações atuais é, portanto, menos fulcral. O trabalho é visto, de certa forma, como um meio de obter recursos financeiros para alimentar.

Segundo Greenhaus e Beutell (1985), o conflito entre o trabalho e a família pode ser de três tipos: baseado no tempo, baseado na tensão ou baseado no comportamento.

➤ O *conflito baseado no tempo* ocorre quando o indivíduo sente dificuldades em desempenhar adequadamente um dos seus papéis devido ao tempo que lhe é exigido pelo outro papel.

➤ O *conflito baseado na tensão* ocorre quando o indivíduo se sente preocupado com as exigências de um dos papéis (i.e. familiar ou profissional), ao ponto de essa preocupação cognitiva o impedir de desempenhar corretamente o outro papel.

➤ O *conflito baseado no comportamento* refere-se a comportamentos que o indivíduo manifesta num dos papéis que são incongruentes com os comportamentos desejados e/ou considerados adequados no outro papel (e.g. profissões no contexto militar que exigem agressividade e poder, embora este comportamento não seja desejável no meio familiar, no qual são esperados comportamentos de carinho e afetuosidade).

2.2 As Mulheres e o Mercado de Trabalho

O “conceito família” foi alterado drasticamente durante os séculos. De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, IBGE, nos últimos dez anos, o número de famílias chefiadas por mulheres aumentou aproximadamente 35%, passando de 22,9%, em 1995, para 30,6%, em 2005. São mulheres que desafiam as leis da física. Conseguem estar ao mesmo tempo em dois lugares; enquanto trabalham o dia inteiro fora, administram a vida de mãe, dona de casa e esposa. A pesquisa do IBGE também revela que cresceu o número de lares onde a chefia é feminina, apesar da presença do cônjuge.

Os pais tem maturidade suficiente para serem capazes de se sacrificar, como seus pais antes deles, em favor do estabelecimento e da manutenção da unidade familiar, de modo que as crianças não apenas nasçam no seio de uma família, mas também nesse meio possam crescer e adolecer e, por fim, em relação à família, possam conquistar uma vida autônoma, vindo talvez a constituir outro núcleo do mesmo gênero. Mas isso nem sempre é possível (...) (Winnicott, 1997, p. 66).

Para a socióloga Bila Sorj, todo o espaço conquistado pelas mulheres é altamente positivo “o problema é que o aumento da participação feminina no mercado de trabalho não foi acompanhado de uma maior participação dos parceiros nos cuidados da casa e da família”. Ou seja, a mulher que antes cuidava da casa e da educação dos filhos passa a trabalhar fora, juntamente ao seu companheiro, e consequentemente os filhos regredem no tempo e passa a ser cuidados por pessoas que não são seus pais, ou seja, babás, integrantes da família (avós, tios, etc) ou em escolas e creches de tempo integral.

Com isto a criança passa a ter diferentes orientações educacionais, que muitas vezes a confundem e as tornam crianças inseguras, agressivas, antissociais, e isto é normalmente visto na escola, quando a criança passa a ter um baixo desempenho escolar. Isto não é uma regra, mas faz parte de uma realidade atual onde os pais que passam o dia inteiro longe dos seus filhos 8 ou até 12 horas trabalhando passam a ser “meros conhecidos” dentro de casa, perdendo com o passar do tempo à intimidade, o afeto e a referência familiar para aquela criança. A existência de famílias que convivem com seus filhos apenas algumas horas à noite, quando chegam do trabalho, ou em finais de semana e feriado, trás prejuízos indescritíveis aos filhos.

Evidentemente, existem aquelas mães e pais que se sentem culpados pelo “abandono” de seus filhos, os recompensando com a realização, talvez não de todos, mas da maioria dos seus desejos. Isto nos faz pensar que estes pais que tomam este tipo de atitude, acredita que o ato de cuidar, educar, de dar carinho é responsabilidade do cuidador da criança, ou seja, escola, babás ou até mesmo integrantes da família. Os pais esquecem os simples atos e deveres com/para seus filhos.

2.3 Satisfação no trabalho e satisfação com a Família

Assim como as diferentes formas de conflitos, faz-se necessário, também, esclarecer os efeitos e os níveis de satisfação que o ser humano tem em relação ao trabalho e com a família.

A satisfação no emprego e a satisfação com a família estão significativamente inter-correlacionadas (Frone, Russell e Cooper, 1994; Edwards e Rothbard, 2000 e Saari e Judge, 2004).

Segundo Elisabeth Sá de Souza, pesquisadores têm especulado que há três possibilidades de relacionamentos entre satisfação no trabalho e satisfação com a família:

- Efeito de extravasamento (spillover), onde experiência no trabalho pode refletir na vida pessoal e vice-versa (Edwards e Rothbard, 2000 e Saari e Judge, 2004). Bartolomé e Evans (2001) melhor definem extravasamento como sendo sentimento emocional negativo ou positivo que o trabalho produz e que repercutem na vida particular, ou vice-versa.

- Efeito de compensação, quando o individuo procura compensar a sua insatisfação no trabalho com a procura da satisfação e da felicidade na vida pessoal e vice e versa (Edwards e Rothbard, 2000 e Saari e Judge, 2004). Cooper (1994) e Edwards e Rothbard, (2000) propunha que a satisfação no emprego e a satisfação na família estão negativamente relacionadas.

- Efeito de segmentação onde experiências de trabalho e da vida pessoal, são consideradas separadas, uma não tendo correlação com a outra (Edwards e Rothbard, 2000 e Saari e Judge, 2004).

Saari, & Judge, (2004) expõem esta abordagem no seu artigo *Employee Attitudes and Job Satisfaction*, em pesquisa realizada nos Estados Unidos, os autores tiveram os seguintes resultados: 68% dos trabalhadores se encontravam no grupo de extravasamento (Spillover), 20% no grupo de segmentação e 12 % no grupo de compensação. Sendo assim, 88% dos trabalhadores demonstraram que, para eles, o trabalho é uma parte significativa na sua vida. O relacionamento entre satisfação no trabalho e satisfação na vida faz sentido. Satisfação no trabalho de

alguma forma afeta satisfação com a vida, bem como, satisfação com a vida afeta a satisfação no trabalho.

2.4 Estratégia de Resolução de Conflitos: Trabalho e Família

Segundo Renata Fonkert (1998), os conflitos são inerentes à vida humana, pois as pessoas são diferentes, possuem descrições pessoais e particulares de sua realidade e, por conseguinte, expõem pontos de vistas distintos, muitas vezes colidentes¹.

Donohue e Kolt (1992) estabelecem a distinção dos conflitos em manifestos ou latentes: o manifesto se dá de forma aberta e o latente existe quando as pessoas evitam determinado tema e não fazem visível seu incômodo ou desagrado.

Quando há conflitos, dentro ou fora do âmbito familiar, normalmente o que o dito é entendido como algo destrutivo, negativo e ameaçador. Mas nem sempre é! E quando se aprende a ouvir é possível transformar o que foi negativo ao contrário e passar a ter uma visão positiva do que se foi dito, e a partir daí compreender melhor a situação conflitante tornando-a base para uma conversa mediadora, onde as partes interessadas terão a oportunidade de se comunicar com cautela podendo finalizar o conflito, gerando soluções satisfatórias e participativas.

Segundo a Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República, o principal objetivo da mediação é a solução de maneira pacífica do conflito. O diálogo é o principal meio para se atingir este objetivo, pois, é através de um dialogo franco que as partes chegam a um acordo satisfatório para ambas.

Os primeiros passos para solucionar os conflitos na relação trabalho e família, é saber comunicar e ouvir.

3 METODOLOGIA

Tomando por tema o conflito da relação familiar e o trabalho excessivo, Os dados gerais da pesquisa bibliográfica busca conhecer e comparar as mudanças ocorridas e vivenciadas do início do século XX até os dias de hoje pelas famílias brasileiras, enfatizando as diferentes concepções sobre família que circula na sociedade e sobre o conceito de instituição familiar.

Foi possível observar a relevância das relações familiares que compartilham sentimentos e formam laços de amor e respeito *versus* os conflitos vivenciados pelas mesmas, diante do excesso de trabalho e a importância excedente dada ao mesmo.

4 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Diante das diversidades modificações ocorridas durante a passagem dos séculos, as famílias brasileiras se veem, muitas vezes, confusas diante as mudanças, das exigências do mercado e da carga horária de trabalho que agravaram a capacidade das famílias de lidarem com as exigências conflitantes do trabalho e da família.

Castells (2003) alerta para o fato de que as mudanças em andamento não são necessariamente uma conquista positiva, no sentido de uma melhor qualidade de vida. “Não estamos marchando triunfalmente – afirma ele – rumo à nossa libertação, e caso fossemos persuadidos do contrário, melhor seria considerar onde estes luminosos caminhos acabam por nos conduzir”.

Segundo Hintz (2001) o ser humano, ao nascer em um sistema familiar, recebe todas as influências culturais do momento em que vive, acrescidas das informações transmitidas através das gerações por seus ascendentes. Necessita, então, poder elaborar em si mesmo os novos comportamentos, ideias, sentimentos, valores, etc. integrando-os adequadamente aos recebidos transgeracionalmente.

A solução para esse conflito e dilema familiar tende a ser priorizada pela mulher, já que para sociedade ela é mantenedora emocional da família. Entretanto, a distinção da vida profissional e pessoal deveria ser cumprida tanto pela mulher/mãe, quanto do homem/pai. Isto favoreceria a formação de seus filhos, que conseqüentemente se tornariam indivíduos capazes de organizar suas vidas e ter compromisso nas suas relações interpessoais, consolidando a continuidade e a formação de novos dos laços afetivos.

Cruz (1997) afirma que o acompanhamento do processo de desenvolvimento dos filhos é algo maravilhoso, porém para isso a família tem que estar próximo da criança. E isso faz com que os filhos se sintam mais amados e compreendidos e fará que elas não apresentem as dificuldades, pois os pais conheceram seus filhos, e as crianças distinguiram seus progenitores.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo buscou analisar as importantes modificações que ocorreram na estrutura familiar, tendo como uma de sua principal responsabilidade o excesso de trabalho.

Como pontos relevantes para o presente estudo foram analisados as concepções de família e as mudanças ocorridas após o século XX, mais especificamente a grande mudança no cenário mundial onde as famílias, antes numerosas, tornaram-se menores e mais democráticas, e também, alguns dos impactos causados por conflitos na vida familiar, principalmente após a ida das mulheres ao mercado de trabalho. Além disto, também, foram observados os efeitos e os níveis de satisfação em relação ao trabalho e a família, e algumas estratégias de resolução de conflitos.

Cada família tem um ciclo de vida próprio, por se tratar de um sistema humano composto por pessoas de várias gerações (OSORIO, 2002; ROMAGNOLI, 1999), que se revitaliza ao longo do tempo e do espaço.

Hoje, na nossa realidade, sob a denominação família, existe uma pluralidade de composições que incluem laços consanguíneos, relações não formalizadas por parentesco, família conjugal extensa, núcleo doméstico, família não legitimada juridicamente, entre outros. (CERVENY, 2002, p. 19-20).

Segundo a matéria do “Portal da Família”, outubro de 2008, a falta de comunicação, somada à dificuldade para resolver problemas em conjunto são fatores negativos na criação dos filhos. As divergências dos pais, veladas ou abertas, em relação à educação dos filhos, os deixam confusos. Os conflitos tornam-se mais fáceis de serem enfrentados quando ambos os parceiros compreendem as questões e suas origens. Para tal é necessário cada um entender e aceitar os seus próprios medos, valores, expectativas e proteções e também as do parceiro.

Contudo, as análises sobre conflito trabalho-família traz merecidas contribuições à compreensão do contexto atual dos âmbitos do trabalho e da família, enfatizando a importância de entender seu papel buscando o entendimento a partir do diálogo, tornando-se necessário a clareza ao diferenciar o trabalho da relação familiar.

REFERÊNCIAS

- BARTOLOMÉ, Fernando; EVANS, Paul A. Lee. **O Sucesso Precisa Custar Tanto?**. In: _____. Série Harvard Business Review. Trabalho e Vida PESSOAS. Rio de Janeiro: Campus, 2001.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Brasília: Senado Federal.
- CASTELLS, M. **O poder da identidade**. Milan: Universidade Bocconi Publisher, 2003.
- CRUZ, Elaine. **A Difícil Arte de Criar Filhos**. Rio de Janeiro: Betel, 1997.
- CERVENY, C.M.O. Pensando a família sistemicamente. In: _____. BERTHOUD, C.M.E. **Visitando a família ao longo do ciclo vital**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002, Cap. 1, p. 15-27.
- EDWARDS, Jeffrey R.; ROTHBARD, Nancy P. Mecanismos que ligam o trabalho e a família: Esclarecer a relação entre trabalho e família construtos. **Academy of Management Review**, v 25, n 1, p. 178-199, 2000.
- EMILIANO, NORMA. **Conflitos familiares**. Disponível em: <<http://www.portaldafamilia.org/artigos/artigo721.shtml>>. Acesso em: 17 mar. 2013.
- FONKERT, Renata. **Mediação Familiar**: Recurso alternativo à terapia familiar na resolução de conflitos em famílias com adolescentes. Disponível em: <<http://www.dialogosproductivos.net/img/descargas/16/04022009164518.pdf>>. Acesso em: 15 dez. 2013.
- FRONE, Michael R.; RUSSELL, Marcia; COOPER, M.Lynne. Relação entre trabalho e satisfação da família: Causal ou covariação não causal? **Revista de Administração**, v.20, n 3, p. 565-579, 1994.
- GIDDENS, Anthony. **Sociologia**. Tradução Sandra Regina Netz. 4 ed. Porto Alegre: Artmed, 2005.
- GRAMACHO, Paula. **Conflito Trabalho-família**: Importância das horas de trabalho e a relação burnout e o compromisso. Universidade de Lisboa, 3-10.

HINTZ, Helena Centeno. **Novos tempos, novas famílias? Da modernidade à pós-modernidade**. Disponível em:

<http://www.susepe.rs.gov.br/upload/1363010551_hintz_novos_tempos,_novas_fam%C3%ADlias_-_complementar_8_abril.pdf> Acesso em: 01 nov. 2013.

LEITE, Eduardo de Oliveira. **Famílias monoparentais**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003.

MINUCHIN, P. Famílias e desenvolvimento individual: Provocações do campo de terapia familiar. **Desenvolvimento da Criança**, v. 56, p.289-302, 1985.

OSORIO, L.C. **Casais e Famílias**: uma visão contemporânea. Porto Alegre: Artmed, 2004.

ROMAGNOLI, R.C. (Dês) conhecendo a família. **Caderno de Psicologia**, Belo Horizonte, v. 6, n. 8, p. 13-19, jul. 1999.

SAARI, Lise M; JUIZ, Timothy A. Empregado Atitudes e satisfação no trabalho. **Recursos Humanos Management**, v. 43, n. 4, p. 395-407, 2004 inverno.

SANTOS, Jonabio Barbosa dos & SANTOS, Morgana Salles da Costa. Família monoparental brasileira. **Rev. Jur., Brasília**, v. 10, n. 92, p.01- 30, out./2008 a jan./2009. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/revistajuridica/Artigos/PDF/JonabioBarbosa_Rev92.pdf>. Acesso em: 26 set. 2013.

SARMATZ, Leandro. **A emancipação da mulher**. Matria, Brasília. v.8. n. 8. p., jun. 2010.

SOUZA, Elisabeth Sá de. **Um estudo sobre a repercussão do conflito trabalho – família e família – trabalho na satisfação no trabalho e na família e sua consequência na satisfação do hóspede**: o caso da rede hoteleira de Porto de Galinhas. Disponível em: <http://www.fbv.edu.br/_media/textos/462012171039.pdf>. Acesso em: 16 dez. 2013.

VASCONCELOS, E. G. Modelo psiconeuroendocrinológico de stress. **Psicologia e Odontologia**, v. 1, fasc. 1, p. 25-47, 1992.