

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIHORIZONTES

Programa de Pós-Graduação em Administração

Mestrado

Diva Karla Rocha Gonçalves

**ESTRESSE OCUPACIONAL:
estudo com gestoras de unidades acadêmicas de saúde de uma
instituição pública federal de ensino superior na cidade de Belo
Horizonte/MG**

Belo Horizonte-MG
2018

Diva Karla Rocha Gonçalves

ESTRESSE OCUPACIONAL:

estudo com gestoras de unidades acadêmicas de saúde de uma
instituição pública federal de ensino superior na cidade de Belo
Horizonte/MG

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

Orientador: Prof. Dr. Luciano Zille Pereira

Área de Concentração: Organização e Estratégia

Linha de Pesquisa: Relações de Poder e Dinâmica nas Organizações

Belo Horizonte-MG
2018

A todos que contribuíram para a realização deste sonho.

AGRADECIMENTOS

A DEUS, por ter iluminado minha longa caminhada neste curso tão almejado.

Aos meus pais, Levi (*in memóriam*) e Diva, pelo apoio ao meu fortalecendo e crescimento pessoal e pela educação necessária, apontando um caminho reto e honesto, alertando-me para a importância da família em nossas vidas e exigindo responsabilidade e comprometimento com o trabalho e com as pessoas.

Ao meu esposo, Alexandre, por sua compreensão para que eu realizasse este objetivo.

Aos meus filhos, Anna Luiza e Adriano Henrique, orgulho e inspiração de minha vida.

Ao Prof. Luciano Zille, meu orientador, por me fez enxergar a grande importância do respeito com a saúde do trabalhador, e pelas horas em que me recebeu com carinho e dedicação durante todo o período em que precisei de seu auxílio. Você merece o título de “Doutor”, pois é uma grande referência profissional para todos nós como excelência de ensino. Obrigada pela credibilidade depositada em mim.

Às Gestoras das unidades da instituição de ensino superior federal pesquisadas, por participarem espontaneamente deste estudo. Por causa de vocês é que esta dissertação se concretizou.

À minha grande companheira de curso, Gisele, por fazer parte da minha história neste Centro Universitário e por me apoiar e me acolher com tanto carinho, não me deixando em momento algum só. Muito obrigada, amiga e companheira de todas as horas, pelos momentos divididos juntas, que tornaram mais leve minha estada neste curso. Deus me abençoou com sua presença! Você me ajudou a vencer.

Ao Adimilson, colega da Faculdade Odontologia, por me fazer pensar grande e

enxergar que era preciso decidir, assim como pelo primeiro empurrão para o início do Mestrado e por sua constante disposição em ajudar-me nas horas difíceis enfrentadas.

Aos colegas do curso que, mesmo nos períodos de grandes dificuldades, com descontração, fizeram as aulas se tornarem mais suaves.

Por fim, a todos os meus familiares e colegas de trabalho.

“Quando o trabalho é prazer, a vida é uma grande alegria. Quando o trabalho é dever, a vida é uma escravidão.”

Máximo Gorki

RESUMO

O objetivo deste estudo consiste em descrever e explicar as manifestações de estresse ocupacional em gestoras que atuam nas unidades acadêmicas de saúde de uma instituição pública federal de ensino superior na cidade de Belo Horizonte/MG. A pesquisa caracterizou-se como descritiva e explicativa, de abordagens quantitativa e qualitativa. Para a análise de dados, ancorou-se no modelo teórico explicativo do estresse ocupacional em gestores, desenvolvido e validado por (ZILLE, 2005). Na abordagem quantitativa, a coleta de dados se deu por meio de um questionário aplicado em 100 gestoras, o que corresponde a 83,3% da população. Em relação à parte qualitativa, os dados foram obtidos por meio de entrevista semiestruturada, com 18 gestoras. Os resultados da análise quantitativa apontaram que 73,0% das gestoras apresentaram quadro de estresse ocupacional, sendo 24,0% estresse intenso/muito intenso. A abordagem qualitativa reforçou os resultados da análise quantitativa quanto aos níveis e intensidade de estresse. Na abordagem quantitativa a pesquisa revelou que as principais fontes de tensão de trabalho são: realização de várias atividades ao mesmo tempo com alto grau de cobrança, número excessivo de horas de trabalho e pressão excessiva no trabalho. Quanto às fontes de tensão do indivíduo a pesquisa apontou: levar a vida de forma muito corrida, pensar e/ou realizar duas ou mais coisas ao mesmo tempo e não conseguir desligar-se do trabalho, mesmo fora dele. A análise qualitativa, de forma complementar, apontou a existência de tensão, cansaço, nervosismo e ansiedade. Ainda na análise quantitativa, as fontes de tensão específicas no trabalho são: conciliar inovação/autonomia com as normas da instituição, não poder questionar sobrecarga de trabalho por ser gestora, não poder agir de forma autoritária e ter que ser autoritária. Na abordagem qualitativa acrescentou-se: número excessivo de horas de trabalho, necessidade exagerada de fazer mais com o mínimo de recursos e pressão excessiva no trabalho. Quanto às fontes específicas de tensão da mulher gestora, a análise quantitativa revelou que: ser discriminada simplesmente por ser mulher, a necessidade de dar atenção aos filhos, ser casada e ter que cuidar do lar e a gravidez interferindo significativamente no trabalho. Em relação aos sintomas mais relevantes, observou-se: ansiedade, fadiga, dor de cabeça por tensão, insônia e nervosismo acentuado. Quanto aos mecanismos de regulação (*coping*) adotados para minimizar os efeitos do estresse, identificam-se: encontrar com a família e amigos, planejar e organizar o trabalho, viajar, passear e praticar atividade física. A abordagem qualitativa reforçou os resultados quanto às fontes específicas de tensão na mulher gestora, aos sintomas de estresse e mecanismos de regulação. Tendo como referência o teste *T-Student*, aponta-se que o estresse ocupacional não sofre influência das variáveis demográficas, funcionais nem do hábito de vida e saúde das gestoras pesquisadas. Tendo como base resultados da análise de regressão múltipla, a Hipótese 1 indicou que fontes de tensão no trabalho e fontes de tensão específica do trabalho do gestor impactam os níveis de estresse ocupacional, assim a Hipótese 1 é parcialmente confirmada, uma vez que o modelo proposto não contou com as variáveis fontes de tensão do indivíduo, mecanismos de regulação e fontes de tensão específica da mulher gestora. Em relação a Hipótese 2, realizou-se uma regressão linear simples, indicando o que estresse ocupacional relaciona com os indicadores de impacto no trabalho. Assim, a Hipótese 2 deste estudo é confirmada.

Palavras-chave: Estresse ocupacional. Abordagens quantitativa e qualitativa. Gestoras de unidades acadêmicas. Instituição pública federal de ensino superior.

ABSTRACT

The objective of this study is to describe and explain how manifestations of occupational stress in managers who work in the academic health units of a public public institution of higher education in the city of Belo Horizonte / MG. A research was characterized as descriptive and explanatory, of quantitative and qualitative approaches. For an analysis of data, anchored is not an explanatory model of occupational stress in managers, developed and validated by (ZILLE, 2005). In the quantitative approach, a data collection was done through a questionnaire applied in 100 managers, which corresponds to 83.3% of the population. In relation to the qualitative part, the data obtained through a semi-structured interview, with 18 managers. The results of the quantitative analysis indicated that 73.0% of the managers presented occupational stress, with 24.0% intense / very intense stress. The qualitative approach reinforces the results of the quantitative analysis regarding levels and intensity of stress. In the quantitative approach the research revealed as main sources of work tension are: performing several activities at the same time with high degree of collection, excessive number of hours of work and excessive pressure at work. Regarding the individual's sources of tension, the research pointed out: lead a very correct life, think and / or perform two or more things at the same time and not be able to disconnect from work, even for him. A qualitative analysis, in a complementary way, indicated the existence of tension, fatigue, nervousness and anxiety. It is not yet a quantitative analysis, as sources of specific measures in the work are: to reconcile innovation / autonomy with the norms of the institution, to not be able to question about the work for being manager, not to be able to act in an authoritarian way and to have to be authoritarian. In the qualitative approach was added: excessive number of hours of work, exaggerated need to do more with minimum resources and excessive pressure at work. Regarding the specific sources of tension of the woman manager, the quantitative analysis revealed that: being discriminated simply by being a woman, the need to care for the children, being married and having to take care of the home and the pregnancy interfering significantly in the work. Concerning the most relevant symptoms, we observed: anxiety, fatigue, tension headache, insomnia and marked nervousness. Regarding the coping mechanisms adopted to minimize the effects of stress, the following are identified: meeting with family and friends, planning and organizing work, traveling, walking and practicing physical activity. The qualitative approach reinforced the results regarding the specific sources of tension in the woman manager, the stress symptoms and mechanisms of regulation. Taking the T-Student test as a reference, it is pointed out that occupational stress is not influenced by the demographic, functional, nor the life and health habits of the surveyed managers. Based on results from the multiple regression analysis, Hypothesis 1 indicated that sources of work stress and manager-specific stress sources impact occupational stress levels, so Hypothesis 1 is partially confirmed, since the proposed model did not count on the individual's sources of tension, regulation mechanisms and specific sources of tension of the woman manager. In relation to Hypothesis 2, a simple linear regression was performed, indicating what occupational stress correlates with the impact indicators in the work. Thus, Hypothesis 2 of this study is confirmed.

Keywords: Occupational stress. Quantitative and qualitative approaches. Managers of academic units. Federal public institution of higher education.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Modelo básico de origem do estresse	36
Figura 2 – Modelo dinâmico do estresse ocupacional.....	37
Figura 3 – Modelo exigência do controle.....	39
Figura 4 – Modelo cognitivo e condicional do estresse ocupacional	40
Figura 5 - Modelo teórico de explicação do estresse ocupacional em gerentes (MTEG).....	42
Figura 6 - Modelo teórico 1 da pesquisa – Hipótese 1	43
Figura 7 - Modelo teórico 2 da pesquisa – Hipótese 2	44

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – <i>Ranking</i> dos principais estressores	28
Quadro 2 - Pesquisas internacionais sobre estresse em gestoras e gestores	48
Quadro 3 - Pesquisas nacionais sobre estresse em gestoras e gestores	50
Quadro 4 - Síntese da metodologia.....	65
Quadro 5 - Interpretação dos níveis de estresse ocupacional.....	80
Quadro 6 - Perfil das gestoras entrevistadas	82
Quadro 7 - Categorias e subcategorias de análise	84

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Distribuição das gestoras por idade.....	73
Gráfico 2 - Distribuição das gestoras por estado civil.....	74
Gráfico 3 - Distribuição das gestoras por tempo na função na instituição	74
Gráfico 4 - Distribuição das gestoras por jornada de trabalho semanal	75
Gráfico 5 - Distribuição das gestoras em relação ao hábito de fumar	76
Gráfico 6 - Distribuição das gestoras em relação à frequência do hábito de fumar ..	76
Gráfico 7 - Distribuição das gestoras em relação ao consumo de bebida alcoólica..	77
Gráfico 8 - Distribuição das gestoras em relação a unidades de bebida alcoólica consumida em média por semana	77
Gráfico 9 - Distribuição das gestoras frequência em que tem bebido nos últimos três meses.....	78
Gráfico 10 - Distribuição das gestoras por problema de saúde.....	78
Gráfico 11 - Distribuição das gestoras por prática de <i>hobby</i>	79

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Cálculo da amostra	58
Tabela 2 - Critérios de análise das dimensões de estudo	59
Tabela 3 - Síntese dos dados sobre ambiência do estudo.....	69
Tabela 4 - Distribuição das gestoras em relação à unidade de lotação	71
Tabela 5 - Distribuição das gestoras em relação à lotação e à função	72
Tabela 6 - Distribuição das gestoras em relação ao grau de instrução.....	75
Tabela 7 - Análise dos níveis de estresse ocupacional.....	81
Tabela 8 - Análise das fontes de tensão no trabalho	85
Tabela 9 - Frequência dos indicadores fontes de tensão no trabalho <i>versus</i> manifestação de estresse	86
Tabela 10 - Outras fontes de tensão no trabalho, na percepção das pesquisadas...	87
Tabela 11 - Análise das fontes de tensão do indivíduo	88
Tabela 12 - Frequência dos indicadores de fontes de tensão do indivíduo <i>versus</i> manifestação de estresse	89
Tabela 13 - Análise das fontes de tensão específica do trabalho do gerente	90
Tabela 14 - Frequência dos indicadores de fontes de tensão específica do trabalho do gestor <i>versus</i> manifestação de estresse	91
Tabela 15 - Análise da confiabilidade da escala fontes de tensão específica da mulher gestora – alfa de <i>cronbach</i>	92
Tabela 16 - Análise dos indicadores de fontes de tensão específica da mulher gestora	93
Tabela 17 - Frequência dos indicadores de fontes de tensão específica da mulher gestora <i>versus</i> manifestação de estresse	93
Tabela 18 - Frequência dos sintomas relacionados ao estresse ocupacional <i>versus</i> manifestação de estresse.....	95
Tabela 19 - Análise dos indicadores de impacto no trabalho	97
Tabela 20 - Frequência dos indicadores de impacto no trabalho <i>versus</i> manifestação de estresse	97
Tabela 21 - Frequência dos sintomas relacionados ao estresse ocupacional <i>versus</i> manifestação de estresse.....	98
Tabela 22 - Frequência dos indicadores de mecanismos de regulação <i>versus</i> manifestação de estresse	99

Tabela 23 - Teste de comparação de média – T- <i>student</i>	102
Tabela 24 - Sumário do modelo de regressão entre estresse ocupacional e fontes de tensão no trabalho, fontes de tensão do indivíduo, fontes de tensão específica do gerente e mecanismos de regulação	104
Tabela 25 - Sumário do modelo de regressão entre indicadores de impacto no trabalho e estresse ocupacional.....	106

LISTA DE SIGLAS

ANOVA	Análise de Variância
BAR	<i>Brazilian Administration Review</i>
BVS	Biblioteca Virtual em Saúde
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CEDAFAR	Centro de Estudos e Desenvolvimento Analítico Farmacêutico
DASP	Departamento Administrativo do Serviço Público
EEFFTO	Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional
ENANPAD	Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração
ENAP	Escola Nacional de Administração Pública
EO	Estresse Ocupacional
FTI	Fontes de Tensão do Indivíduo
FTT	Fontes de Tensão no Trabalho
IES	Instituições de Educação Superior
IIT	Indicadores de Impacto no Trabalho
IMPACTOS	Indicadores de Impactos no Trabalho
MECREGUL	Mecanismos de Regulação
MG	Minas Gerais
MTEG	Modelo Teórico de Explicação do Estresse Ocupacional em Gestores
NUCLEFAR	Laboratório de Farmácia Nuclear
OMS	Organização Mundial de Saúde
PDF	Portable Document Format (Formato Portátil de Documento)
QV	Qualidade de Vida
RAC	Revista de Administração Contemporânea
REUNI	Reestruturação e Expansão das Universidades Federais
RGSS	Revista de Gestão em Sistema em Saúde
SCIELO	<i>Scientific Electronic Library Online</i>
SINTOMAS	Sintomas de Estresse
SPELL	<i>Scientific Periodicals Electronic Library</i>
SPSS	<i>Statistical Package for the Social Sciences</i>

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	17
1.1	Problematização.....	19
1.2	Objetivos.....	22
1.2.1	Objetivo geral.....	22
1.2.2	Objetivos específicos.....	22
1.3	Justificativa.....	23
2	REFERENCIAL TEÓRICO.....	26
2.1	Conceitos e tipologias de estresse.....	26
2.2	Estresse ocupacional.....	27
2.3	Fontes de tensão como geradoras de estresse.....	29
2.3.1	Fontes de tensão no trabalho.....	30
2.3.2	Fontes de tensão do indivíduo.....	31
2.3.3	Fontes de tensão específica da mulher gestora.....	32
2.4	Sintomas de estresse.....	33
2.5	Mecanismos de regulação.....	34
2.6	Modelos teóricos explicativos de estresse ocupacional.....	35
2.7	O estresse e o trabalho das gestoras.....	44
2.8	A gestão no serviço público e o contexto universitário.....	45
2.9	Estudos relacionados ao estresse ocupacional em gestoras.....	47
3	PERCURSO METODOLÓGICO.....	56
3.1	Tipo de pesquisa.....	56
3.2	Abordagens da pesquisa.....	56
3.2.1	Abordagem quantitativa.....	57
3.2.1.1	População, amostra e sujeitos da pesquisa.....	57
3.2.1.2	Coleta de dados.....	58
3.2.1.3	Análise dos dados.....	59
3.2.2	Abordagem qualitativa.....	62
3.2.2.1	Unidade de análise, unidade de observação e sujeitos de pesquisa ..	62
3.2.2.2	Coleta de dados.....	63
3.2.2.3	Análise dos dados.....	63
3.3	Síntese da metodologia.....	64
4	AMBIÊNCIA DO ESTUDO.....	66
4.1	Unidades pesquisadas.....	67
5	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	70
5.1	Dados demográficos, funcionais, hábitos de vida e de saúde.....	71
5.2	Análise do estresse ocupacional.....	80
5.2.1	Perfil das gestoras entrevistadas - abordagem qualitativa.....	82
5.2.1.1	Análise dos dados qualitativos: categorias e subcategorias.....	83
5.2.2	Análise das fontes de tensão – abordagem quantitativa.....	84
5.2.2.1	Análise das fontes de tensão no trabalho.....	85

5.2.2.2	Análise das fontes de tensão do indivíduo	88
5.2.2.3	Análise das fontes de tensão específica do trabalho do gestor	90
5.2.2.4	Análise das fontes de tensão específica da mulher gestora	92
5.2.2.5	Análise dos sintomas de estresse	94
5.2.2.6	Análise dos indicadores de impacto no trabalho	96
5.2.2.7	Análise dos mecanismos de regulação	98
5.3	Análise da relação entre o estresse ocupacional e as variáveis demográficas, funcionais, hábitos de vida e saúde	101
5.4	Relação do estresse com os construtos fontes de tensão do trabalho, fontes de tensão do indivíduo, fontes de tensão específica do gerente, fontes de tensão específica da mulher gestora, mecanismos de regulação e indicadores de impacto no trabalho	102
5.4.1	Análise da relação entre estresse ocupacional e fontes de tensão no trabalho, fontes de tensão do indivíduo, fontes de tensão do gerente e mecanismos de regulação	104
5.4.2	Análise da relação entre estresse ocupacional e indicadores de impacto no trabalho	106
6	CONCLUSÕES	108
	REFERÊNCIAS	114
	ANEXO A	123
	APÊNDICES	134

1 INTRODUÇÃO

Estudos sobre estresse ocupacional têm sido de grande relevância para a comunidade científica, na medida em que geram pesquisas sobre diferentes ocupações. Por exemplo, alguns têm indicado que os níveis de estresse vêm aumentando entre policiais militares, educadores, profissionais de saúde e gestores, em geral (AZEVEDO 2006; TAMAYO, 2007; MAFFIA, 2013; ZILLE, 2013; BRAGA; ZILLE, 2015; ZILLE, 2015).

Selye (1936) foi um dos precursores em pesquisas sobre estresse, definindo-o como um conjunto de reações que o organismo desenvolve ao ser submetido a uma situação que exige esforço para se ajustar. Sua pesquisa focava no conhecimento da natureza e nas reações orgânicas resultantes do estado de tensão no organismo do indivíduo, visando prepará-lo para enfrentar situações tensionantes.

Apesar de ser um tema abordado desde 1936 por Selye, o estresse continua sendo de grande importância para as diversas dimensões da vida das pessoas no que tange dos contextos pessoal, familiar, profissional e social. A comunidade científica continua pesquisando o impacto que ele causa no dia a dia do indivíduo, bem como nos resultados de seu trabalho e nas organizações (LIMONGI 2004). Paschoal e Tamayo (2004) apontam que na economia esses impactos apresentam influência direta nos resultados das instituições, quer públicas ou privadas.

Levi (2005) menciona que o estresse é considerado um problema que afeta a produtividade dos trabalhadores, as organizações e, conseqüentemente, a sociedade. Assim, é importante que as empresas promovam ações que visem minimizar o estresse ocupacional.

De acordo com Antunes (2000, p. 125) “o trabalho mostra-se como momento fundante de realização do ser, condição para sua existência”. Assim, tem significado importante na vida do ser humano, pois é por meio do trabalho que o homem adquire sua identidade, se sentindo satisfeito, de modo a atender a suas expectativas e às da organização em que está inserido.

Pereira (2005) aponta que o mundo do trabalho faz dos indivíduos vítimas do estresse proveniente de pressões excessivas (prazos e metas, dentre outras) e que as estratégias para enfrenta-lo dependem da reação de cada indivíduo, independentemente de sua intensidade, tempo de duração, vulnerabilidade e capacidade de administrá-lo (SILVA; COLTRE, 2009).

Segundo Tamayo (2004) e Levi (2005), o estresse associado ao trabalho constitui um problema geral, provocando conflitos de interesse, ambiguidades de papéis e de autonomia, podendo constituir-se em fatores estressantes relacionados ao ambiente de trabalho. Tais fatores fazem com que os indivíduos tornem-se impacientes e ansiosos.

Cruz (2008) menciona que os gestores enfrentam desafios, que muitas vezes, tratam-se de demandas inovadas e complexas, ambientes caracterizados por indefinições, imediatismo, falta de planejamento e improvisação. Essas inovações envolvem competitividade, agilidade e flexibilidade, interferindo de forma significativa no trabalho dos gestores e constituindo-se em potencial gerador de estresse ocupacional.

A função dos gestores de instituições públicas de ensino superior é caracterizada por exigências geradoras de estresse (CRUZ, 2008), na medida em que está condicionada aos resultados obtidos. Portanto a permanência deles na função depende desses resultados (VUKSANOVIC, 2012), sem distinção de sexo. No caso das mulheres, soma-se tempo a ser destinado à vida familiar. De acordo com Guimarães (2010), apesar de terem conquistado espaço no mercado de trabalho, as mulheres continuam sendo as responsáveis pelos trabalhos domésticos e pelo cuidado com os filhos, sendo penalizadas com dupla ou, até, tripla jornada.

Além de cumprir jornada de trabalho nas organizações, as mulheres têm de assumir outras atividades no ambiente familiar. Essas peculiaridades contribuem para aumentar o nível de tensão, ultrapassando o ambiente organizacional, sem apontar aspectos orgânicos e fisiológicos inerentes ao sexo feminino. Essas outras

manifestações podem explicar o maior nível de estresse identificado nas mulheres; mais especificamente, nas gestoras (LUZ, 2005).

A inserção dessas profissionais nas mais diversas áreas do mercado de trabalho tem provocado mudanças que se ampliam desde a esfera pessoal até a profissional, a social e a familiar (MENEZES e BERTUCCI, 2009; MIRANDA *et al.* 2009; SILVA, ROSSETO e REBELO, 2010). Desde a década de 1980, verifica-se o crescimento dessas profissionais no mercado de trabalho, acentuando-se nos últimos anos (NAKATA, SILVA e SANTOS, 2010), incluindo um significativo número de mulheres casadas e com filhos, gerando outro grande desafio em relação ao trabalho feminino e a necessidade de reestruturar a organização familiar (AMARAL e VIEIRA, 2009).

Ao assumir uma função gerencial, as mulheres se vinculam a várias funções ao mesmo tempo. Para algumas, isso pode tornar-se uma tarefa difícil e desafiadora (MIRANDA *et al.*, 2009). Notoriamente, têm sofrido com a sobrecarga imposta por elas mesmas em relação a seus diversos papéis, por exemplo, o de mulher, o de mãe e o de profissional (CARVALHO NETO; TANURE; ANDRADE, 2010).

A atuação da mulher como gestora é que conduz este estudo, tendo em vista as questões de trabalho/família, pois, de modo geral, são demandados esforços para a realização de dupla ou tripla jornada de trabalho (OLIVEIRA *et al.*, 2012).

1.1 Problematização

As universidades públicas são pautadas por um ambiente propício ao desenvolvimento de seus servidores, mas nem sempre conseguem estimulá-los no sentido do aperfeiçoamento, o que põe em risco esse desenvolvimento, devido a vários problemas, como, política salarial defasada, indefinição de atribuições dos cargos e falta de incentivos para as funções gerenciais (MAGALHÃES *et al.*, 2013).

Marques (2011) aponta que algumas mudanças na administração pública vêm ocorrendo para agilizar o fluxo dos processos de trabalho, sendo que a universidade pública está inserida neste contexto, o que implica o desenvolvimento de modelos

de gestão capazes de criar e manter um clima organizacional mais adequado para formação de equipes que possuam características direcionadas para resultados mais efetivos para as instituições.

Considerando que o ensino público atravessa um processo de mudanças, os gestores se veem constantemente desafiados. Diante disso, o gestor tem que ter habilidades para enfrentar esses desafios (MEYER JR, 2010). Ou seja, o profissional com função gerencial está automaticamente inserido nesse processo de mudança, tendo de enfrentar uma nova realidade, em que tem de trabalhar mais horas e mais arduamente. Assim, sua rotina atual é mais desgastante e propensa a tensões decorrentes do ambiente de trabalho (ZILLE; BRAGA; ZILLE, 2011).

Nas universidades, a função de gestão é marcada por demandas complexas, pressões por resultados, adaptações tecnológicas e respostas rápidas aos constantes desafios (KANAN, 2008). Além disso, os gestores encontram em seu ambiente de trabalho excesso de burocracia, gerando dificuldade para exercer suas funções e causando o estresse entre os trabalhadores, com reflexos na comunidade assistida (FERNANDES, MACHADO e ANSCHAU, 2009).

O papel do gestor público no processo decisório é de fundamental importância para a eficácia dos serviços prestados. Motivação, implantação de políticas, trabalho em equipe, descentralização de decisões e incentivo aos servidores só podem ser conseguidos se o gestor público mantiver uma postura participativa e compartilhada com as equipes na condução dos trabalhos (SILVA, 2003).

Tendo em vista essas transformações, o gestor público cobra de sua equipe de trabalho iniciativa e participação. Dessa forma, espera-se que tenha conhecimentos abrangentes para contribuir para a motivação e estimular as mudanças na instituição, tornando-se um agente de transformação, com discernimento e responsabilidade na tomada de decisão (SILVA, 2003).

Segundo Sarreta (2012), a função de gestão tem sofrido o impacto das transformações das organizações, da precarização da instituição, da competitividade

e da individualidade, presentes no ambiente de trabalho. Conforme destacam Silva e Roquete (2013), essa função tem a capacidade de lidar com conflitos, adversidades e instabilidades em seu cotidiano. O estudo deste tema contribui para esclarecer questões do cotidiano relacionadas à saúde mental da categoria (ZANATTA; LUCCA, 2015).

Nas instituições públicas, além de terem de se preocupar com o processo de mudança, os gestores precisam enfrentar o excesso de burocracia, que atrasa e prejudica o fluxo do trabalho. Tanto os gestores do sexo masculino quanto as gestoras do sexo feminino sofrem, de modo geral, com o desafio dessa burocracia cheia de regras estabelecidas no serviço público (TAJRA, 2012).

Considerando o crescente número de mulheres no mercado de trabalho, Melo e Lopes (2012) afirmam que isso reflete o aumento de desafios, pois vem ocorrendo uma ruptura com as convicções sociais e organizacionais oriundas de uma cultura machista, que define homens e mulheres segundo papéis e funções predeterminados pela divisão por gênero.

Sendo assim, “uma das questões que hoje se põe para as mulheres é como estabelecer certo equilíbrio entre vida profissional ativa e vida familiar funcional [...]” (GUIMARÃES, 2010, p. 27-28). Portanto, torna-se importante discutir a relação da mulher com sua vida pessoal e profissional, investigando como elas lidam com os estressores e o conseqüente estresse ocupacional (CARVALHO NETO, TANURE e ANDRADE, 2010).

O foco deste estudo sobre o estresse ocupacional é nas mulheres que atuam como gestoras administrativas em unidades acadêmicas de uma instituição pública federal de ensino superior localizada na cidade de Belo Horizonte/MG, ligadas à área da Saúde. Há que se considerar, ainda, alguns aspectos específicos do ambiente de trabalho dessas gestoras, que, no caso deste estudo, trata-se de uma instituição pública, que vem apresentando dificuldades financeiras e falta de recursos de pessoal.

A partir da compreensão do estresse como ameaça à saúde do trabalhador, torna-se importante promover estudos, principalmente, em instituições cuja finalidade é a prestação de serviço à população (ZANELLI, 2010; LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 2011).

Diante do contexto apresentado até então, esta pesquisa busca responder à seguinte questão: **Quais são as manifestações relacionadas ao estresse ocupacional em gestoras de uma instituição de ensino superior?**

1.2 Objetivos

Para responder à pergunta de pesquisa, são estabelecidos os seguintes objetivos:

1.2.1 Objetivo geral

Identificar, descrever e explicar as manifestações de estresse ocupacional em gestoras que atuam nas unidades de Educação Física, Enfermagem, Farmácia, Fisioterapia, Medicina, Odontologia e Terapia Ocupacional de uma instituição pública federal de ensino superior localizada na cidade de Belo Horizonte/MG.

1.2.2 Objetivos específicos

- a) Identificar e descrever os níveis de estresse ocupacional das gestoras pesquisadas e classificá-los segundo sua intensidade;
- b) Identificar e descrever as principais fontes de tensão no trabalho e aquelas decorrentes das características dos indivíduos pesquisados;
- c) Identificar e descrever os principais sintomas físicos e psicológicos manifestados, na percepção destas profissionais;
- d) Identificar e descrever os possíveis indicadores de impacto no trabalho;
- e) Identificar e descrever as estratégias de enfrentamento do estresse (*coping*);

- f) Relacionar as manifestações de estresse com as variáveis demográficas, funcionais, hábitos de vida e saúde das gestoras pesquisadas;
- g) Explicar a relação dos construtos: fontes de tensão no trabalho; fontes de tensão do indivíduo; fontes de tensão do trabalho do gestor; fontes de tensão específica da mulher gestora; sintomas de estresse; indicadores de impacto do trabalho; e mecanismos de regulação com as manifestações de estresse.

1.3 Justificativa

Este estudo se justifica em função dos pontos de vistas acadêmico, institucional e social, bem como da escolha da área da saúde e do gênero das profissionais pesquisadas.

Do ponto de vista acadêmico, considerando as pesquisas na área da Saúde, estudos sobre estresse ocupacional especialmente em profissionais que exercem funções assistenciais, vêm sendo, de certa forma, pesquisados (BIANCHI, 1990; LAUTERT; CHAVES; MOURA, 1999; FERREIRA, 1998; GUIDO, 2003; ANDOLHE, 2009; LINCH, 2009; ZILLE, 2005, 2013; COOPER, 2010; ZILLE; CREMONEZI, 2014).

Realizou-se um estudo bibliométrico, com o objetivo de levantar a literatura sobre o tema “Estresse ocupacional”. Foram investigados 340 artigos, sendo 215 (63,2%) na Revista de Administração Contemporânea - RAC, 125 (36,8%) na *Brazilian Administration Review* (BAR) e 71 (17,7%) artigos publicados na Revista de Tecnologia e Contabilidade (TAC) (Revista de Gestão em Sistemas de Saúde – RGSS – 2016).

Apesar do grande número de artigos publicados no período de Janeiro/2010 à Dezembro/2014, foram encontrados apenas dois artigos na BAR e um artigo na RAC, contendo os seguintes descritores para busca: gestão de estresse na saúde, estresse na saúde, *stress mangement on health*, *stress on health*, *estrés* e *manejo del estrés em la salud*. Vale ressaltar que os estudos identificados estão relacionados a profissionais da área da saúde, no entanto, nota-se uma lacuna no

tema relacionado ao estresse ocupacional em funções administrativas que compartilham o mesmo ambiente.

Portanto, este estudo se justifica, na medida em que contribui com avanços na compreensão do tema, ampliando o conhecimento em relação às pesquisas já existentes sobre estresse ocupacional, com foco em gestoras de instituição federal de ensino público superior.

No âmbito institucional, o estudo se faz relevante como subsídio para o aperfeiçoamento de mecanismos de ação na busca de amenizar as fontes de tensão no trabalho, evitando que o estresse ocupacional possa se instalar e se agravar. Grazziano (2008) declara que uma instituição não tem um bom desempenho tendo o *distress* como seu aliado, pois causa baixa qualidade nos serviços prestados, dentre outros fatores. O mesmo autor reforça que o estresse relacionado ao trabalho pode levar ao desenvolvimento de várias doenças, como, hipertensão arterial e doença coronariana, além de distúrbios emocionais e psicológicos, como, ansiedade e depressão, repercutindo diretamente no desempenho das instituições.

Portanto os resultados deste estudo poderão contribuir para a instituição pesquisada na revisão de seu planejamento, bem como em relação às políticas de gestão de pessoas, buscando maior equilíbrio em relação aos objetivos e metas de trabalho, à aplicação dos recursos e no que tange nos aspectos relacionados a gestão de pessoal, contribuindo, assim, para que o trabalho desenvolvido possa estar em maior equilíbrio, tendo como consequência a melhoria da qualidade de vida das gestoras pesquisadas.

Do ponto de vista social, segundo Fiorelli (2008), o estresse crônico interfere no trabalho e na vida pessoal dos indivíduos, ocasionando transtornos de diversas ordens, pois o quadro acomete justamente profissionais dedicados. A Organização Mundial de Saúde (OMS) assinala que o estresse ocupacional pode ser identificado como um fator social (RINALDI, 2014).

Esta dissertação está estruturada em seis capítulos incluindo esta Introdução. Segue-se pelo referencial teórico, posteriormente tem-se o percurso metodológico, seguido da ambiência do estudo. Por meio do capítulo cinco, apresenta e analisa dos resultados, para em seguida apresentar as considerações finais. Na sequência apresentam-se as referencias, os anexos e os apêndices.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo descreve-se o referencial teórico abordado no estudo, estruturado de acordo com os tópicos: Conceitos e tipologia de estresse, Estresse ocupacional, Fontes de tensão como geradoras de estresse, Fontes de tensão no trabalho e do indivíduo, Sintomas de estresse, Mecanismos de regulação, Indicadores de impacto no trabalho, Modelos teóricos explicativos do estresse ocupacional, Estresse e o trabalho de gestores, Função gerencial no serviço público, Gestão pública no âmbito universitário e Estudos relacionados ao estresse em gestoras.

2.1 Conceitos e tipologias de estresse

De acordo com Selye (1974), o estresse pode ser apontado como uma reação individual, podendo ser sentido de maneiras diferentes. Uma delas ocorre de forma “positiva”. Trata-se do *Eustresse*, essencial à vida, pois faz com que o organismo produza adrenalina, dando ânimo e energia ao indivíduo, encorajando-o. Outra forma é o estresse disfuncional, ou seja, o “negativo”. Trata-se do *distress*, que ocorre quando a pessoa extrapola os limites e esgota sua capacidade de adaptação, normalmente, em situações aflitivas ou constantes, e a energia mental fica reduzida, com implicações à saúde.

Selye, na década de 1930 iniciou seus estudos sobre o estresse, quando narrou pela primeira vez a Síndrome de Adaptação Geral, com uma sequência da resposta ao estresse, identificando três fases: A primeira é a Fase de Alarme – ocorre via manifestações agudas, após o confronto e o reconhecimento da ameaça ou do agente estressor. Corresponde ao estresse agudo, caracterizado pela emissão de adrenalina e noradrenalina. A fase de Resistência – ocorre caso a ameaça ou o agente estressor mantenham-se constantes em sua ação, com o desaparecimento das manifestações de reação de alarme assim como a consequente busca de adaptação do organismo à situação, visando ao equilíbrio psíquico. A terceira fase é a Fase de Exaustão – há, praticamente, o retorno à fase de alarme. Aparece quando a ameaça não é resolvida ou a ação do agente estressor ao qual o organismo se adaptou permanece por longos períodos, causando efeitos indesejáveis, como

doenças, finalizando com o colapso do organismo, podendo levar até à morte (SELYE, 1959).

No âmbito das delimitações que o termo estresse possui, existem diferenciações entre alguns tipos de estresse. Como exemplo, podem-se citar o estresse de sobrecarga e o de monotonia. Quando ocorre uma sobrecarga de pressões e o indivíduo não suporta as excessivas exigências psíquicas por um longo período de tempo, deixando-o irritado, diz-se que ele está sob estresse de sobrecarga. Já na situação inversa, em que o indivíduo está sujeito a uma condição de demanda muito inferior ao que sua estrutura psíquica demanda, derivando frustrações com trabalhos inferiores à capacidade de resposta, ocorre outro tipo de estresse, caracterizado como estresse de monotonia, como resultado, tem-se um quadro de apatia, desinteresse e desmotivação. (SELYE, 1974).

2.2 Estresse ocupacional

Estresse é um problema que afeta os trabalhadores, a organização e a sociedade como um todo (ZILLE, 2005). O autor afirma que as novas formas de organização do trabalho priorizam o desenvolvimento de múltiplas habilidades por parte do trabalhador, do qual se exige que seja capaz de prever problemas, promovendo e desenvolvendo soluções a cada trabalho realizado.

Diante dessas múltiplas habilidades, Zanelli (2010), argumenta que o conflito entre as necessidades e as exigências do trabalho, bem como entre as habilidades e as expectativas pessoais, pode conduzir ao desgaste. No âmbito do trabalho, começa-se a entender a responsabilidade das organizações em relação ao estresse em função da quantidade de horas despendidas, da sobrecarga no trabalho, das exigências e da crescente complexidade das tarefas.

Marques e Borges (2013) consideram que os níveis elevados de estresse no trabalho estão associados à insatisfação com o emprego e com a instituição, assim como à resistência a mudanças organizacionais. Os mesmos autores sustentam que quanto maior a satisfação com o emprego e a instituição e quanto mais positiva a

visão sobre as mudanças, menor a chance de ocorrência do estresse ocupacional.

Em geral, o estresse se instala quando os estressores ocupacionais interagem com as características individuais e resultam em uma interrupção aguda da homeostasia psicológica ou fisiológica (ROSSI, PERREWÉ e MEURS, 2011). Vale lembrar que o estresse não atinge a todos os indivíduos, embora as fontes de pressão estejam presentes no ambiente de trabalho, pois alguns elementos estressores se encontram associados aos relacionamentos sociais, enquanto outros estão associados à ausência de critérios para as tomadas de decisão e ao grau de responsabilidade atribuído aos funcionários (COUTO, 1987, 2014).

Tamayo (2007) relata que, além de ser importante para o relacionamento e o desenvolvimento social, o trabalho é considerado o pilar na busca da felicidade e da saúde mental equilibrada. Assim, trabalhar é uma necessidade intrínseca ao ser humano. Por meio dele, o homem se realiza e desenvolve suas várias dimensões, psicológica, social e econômica. Entretanto, nem sempre o trabalho cumpre essas funções, cabendo, investigar em que momento deixa de promover o bem estar físico, mental e social e passa a ser um fator de risco para a saúde do trabalhador.

Nesse cenário, o estresse é uma das principais preocupações, pois o trabalho para alguns é fonte de prazer, mas que pode se tornar fonte de sofrimento. Assim, não deve ser observado apenas como uma reação do organismo, mas também como:

[...] relação particular entre uma pessoa, seu ambiente e as circunstâncias que está submetida que é avaliada como uma ameaça ou algo que exige dela mais que suas próprias habilidades ou recursos e que põe em perigo seu bem estar e sobrevivência (FRANÇA; RODRIGUES, 2005, p.12).

O Quadro 1 apresenta, os principais estressores capazes de causar alteração psicossocial, observando separadamente os gêneros, feminino e masculino.

Quadro 1 – *Ranking* dos principais estressores

HOMEM	MULHER
1. Incerteza	1. Sobrecarga de trabalho
2. <i>Stress</i> interpessoal	2. Incerteza
3. Falta de controle	3. Falta de controle
4. Sobrecarga de trabalho	4. Incapacidade de administrar seu tempo
5. Incapacidade de administrar seu tempo	5. <i>Stress</i> interpessoal

Fonte: Rossi; Perrewé; Sauter (2005, p. 16)

Observa-se que as fontes de tensão constantes do Quadro 1 são as mesmas para ambos os gêneros. O que muda é a ordem de ocorrência. O único estressor que ocorre com a mesma intensidade em ambos os gêneros é “falta de controle”.

Após ter abordado o estresse ocupacional, a próxima Seção indicará as fontes de tensão relacionadas ao estresse.

2.3 Fontes de tensão como geradoras de estresse

De acordo com Couto (1987, p. 75), “tensão é um estado em que o organismo encontra-se pronto para agir, fisiológica e psicologicamente”. Apesar disso, a tensão torna-se nociva quando ocorre de forma excessiva e prolongada.

As fontes de tensão estão relacionadas à ambiência do trabalho, repercutindo também em outros domínios da vida dos indivíduos, sendo responsáveis pela geração dos quadros de estresse. Têm-se as fontes de tensão consideradas como “intensas”, ou seja, excessivas no trabalho. Tendo como referência os parâmetros definidos por Zille (2005) o trabalho deixa o indivíduo cansado e desgastado, vezes, consistindo na realização de várias atividades ao mesmo tempo, com alto grau de cobrança, prazos apertados e carga de trabalho excessiva, dentre outros fatores.

De acordo com Zille (2005), as fontes de tensão estão relacionadas a alguns construtos, como: processos de trabalho, relações no trabalho, insegurança na relação de trabalho e convivência com indivíduos de personalidade difícil, papel gerencial, responsabilidades acima dos limites, estilo e qualidade de vida, aspectos específicos do trabalho e desmotivação.

O ambiente de trabalho poderá apresentar elementos de tensão que podem gerar efeitos físicos e psíquicos no indivíduo, principalmente se ele estiver sujeito a sobrecarga de trabalho, extensão de carga horária, pressão e controle excessivo sobre as atividades e baixa autonomia para a tomada de decisões, entre outros fatores (FERREIRA; ASSMAR, 2008).

Lipp (2002) aponta que as fontes de tensão podem ser externas e internas. As externas estão relacionadas aos desafios enfrentados no dia a dia, como, problemas familiares, problemas no trabalho, problemas financeiros, perda de entes queridos e insegurança perante as notícias de violência. As internas estão ligadas ao modo de vida, como, maneira de reagir diante da vida em relação ao ambiente ocupacional. Tamayo (2007) menciona que a falta de entendimento e de interesses do indivíduo em relação ao ambiente de trabalho pode ser considerada uma das principais fontes de tensão, tendo como consequência o desencadeamento de quadros de estresse.

2.3.1 Fontes de tensão no trabalho

Todas as categorias de profissionais podem estar sujeitas a diferentes níveis de tensão no trabalho. No entanto, a intensidade com que os agentes estressores se manifestam varia de acordo com a personalidade de cada indivíduo e com o contexto organizacional. (COUTO, 1987; COSTA; HONÓRIO, 2009).

Cooper *et al.* (1988), em seu modelo de explicação do estresse ocupacional, mencionam os seguintes fatores ou fontes de tensão no trabalho:

- a) Fatores intrínsecos ao trabalho – condições, divisão e jornada diária do trabalho, viagens, riscos e perigos, novas tecnologias, sobrecarga e/ou subcarga de trabalho;
- b) Papel do indivíduo na organização – ambiguidade, conflito de papéis e variáveis de personalidade e de responsabilidade;
- c) Relacionamento interpessoal – relacionado a superiores, subordinados e colegas de trabalho;
- d) Satisfação do trabalhador em termos de carreira e perspectivas futuras – segurança no trabalho, aposentadoria e avaliação de desempenho;
- e) Clima e estrutura da organização – liberdade, autonomia, participação e sentimentos de satisfação e de pertencimento;
- f) Interface casa-trabalho – impacto do trabalho e família

Outras situações consideradas como ameaçadoras representam fontes de estresse, como, falta de tempo para cumprir compromissos constantes, preocupações financeiras e pensamentos negativos (MOLINA, 1996). Tamayo (2007) complementa que a falta de ajuste entre as motivações e os interesses do trabalhador e o ambiente de trabalho pode ser considerada uma das principais fontes de estresse que afetam os indivíduos no contexto ocupacional.

Outra contribuição quanto aos indicadores relacionados aos níveis de tensão no trabalho provém dos estudos de Zille (2005, 2015) quando cita que as principais fontes de tensão no trabalho associadas a quadros de estresse são: realização de várias atividades ao mesmo tempo com alto grau de cobrança, cronogramas apertados e intensos, ambiente de trabalho com filosofia de obsessão e compulsão por resultados, excesso de metas e sobrecarga de trabalho ocasionada pelo uso de tecnologias, trabalho de natureza complexa e desgastante.

Para entender e problematizar esses fatores, Zille (2005) desenvolveu o Modelo Teórico de Explicação do Estresse Ocupacional em Gerentes (MTEG), tendo como referência o Modelo Básico de Origem do Estresse, Couto (1987), o Modelo Dinâmico do Estresse Ocupacional, de Cooper *et al.* (1988), e o Modelo Exigência-Controle, de Karasek (1979).

De acordo com o Zille (2005), as manifestações do estresse estão associadas ao desequilíbrio ressaltado entre os níveis de tensão que o indivíduo sofre do meio e sua capacidade psicológica de tolerância. O modelo em referência impõe a seus cinco construtos de primeira ordem estão os construtos “fonte de tensão no trabalho” e “fonte de tensão do indivíduo”, este último tratado no próximo item.

2.3.2 Fontes de tensão do indivíduo

Cada indivíduo apresenta determinada tolerância às pressões. Ou seja, a mesma fonte de tensão não atinge os indivíduos da mesma forma, dependendo da estrutura psicológica e física das pessoas. O tipo de comportamento e o lócus de controle

influem na vulnerabilidade de cada um em relação às manifestações de estresse (ZILLE, 2005).

Existem dois tipos de comportamentos, o do tipo A e do tipo B. O comportamento do tipo A está relacionado a um indivíduo que procura fazer sempre mais coisas do que habitualmente é capaz e, é muito competitivo (MORAES, *et al.*, 2001). Trata-se de pessoas que, normalmente, são ansiosas, impacientes, aceleradas e sentem culpa quando relaxam, demonstrando maior susceptibilidade ao estresse (PAIVA, 2008). Já os indivíduos de comportamento do tipo B são mais realistas na divisão de tempo, menos competitivos, realizam seu trabalho de forma natural, relaxam sem culpa e cumprem suas tarefas sem urgência. Esses indivíduos são menos propensos ao estresse (Zille, 2005; Couto, 2014).

Sendo assim em um ambiente de trabalho, as fontes de tensão são mediadas pelas características individuais. Ou seja, em situações idênticas, elementos negativos e estressantes atingem de forma heterogênea os trabalhadores (DEJOURS, 1992). Dessa forma, as fontes de tensão do indivíduo são importantes em relação às manifestações do estresse ocupacional (MORAES, *et al.*, 2001; ZILLE, 2005).

2.3.3 Fontes de tensão específica da mulher gestora

A categoria dos gestores sem distinção de sexo, em razão da natureza de suas atividades, é propensa a maior envolvimento no trabalho, pois estes profissionais têm que ser criteriosos, assumindo muitas responsabilidades. Além de terem de coordenar as equipes, têm que superar desafios (MELO, CASSINI e LOPES, 2011). É como se tivessem que associar a condição de especialista com a de gestor, respondendo por demandas impostas e condicionando sua permanência na função aos resultados obtidos (VUKSANOVIĆ, 2012). No caso das mulheres gestoras, ainda são instigadas a dedicar-se parte do seu tempo à vida pessoal e familiar, especialmente se forem casadas e tiverem filhos. De acordo com Guimarães (2010), apesar de terem conquistado oportunidades no mercado de trabalho, as mulheres continuam sendo encarregadas do trabalho doméstico e do papel de mulher.

No mercado de trabalho, verifica-se certa discriminação do trabalho da mulher se comparado ao trabalho do homem. O valor do papel das mulheres tem sido menor que o do homem, o que vem levando a uma posição socioeconômica discriminatória da mulher e a uma desarmonia de poder em relação ao homem (CHARLO MOLINA e NÚÑEZ TORRADO, 2012). As diferenças entre homens e mulheres têm sido usadas como desculpas para excluí-las de certos postos de trabalho. Isso explica por que os homens dominam as posições gerenciais nas organizações, enquanto as mulheres são remetidas a ocupações de menor responsabilidade e a remuneração mais baixa (ADEYEMI-BELLO e TOMKIEWICZ, 2013).

Considerando a inserção da mulher no mercado de trabalho, um aspecto a ser destacado é a questão da conciliação entre vida familiar e vida profissional. Nesse aspecto, sempre surge a expressão “dupla (ou tripla) jornada de trabalho”, a qual indica que, mesmo trabalhando fora de casa, ainda são atribuídos à mulher os serviços domésticos e o cuidado com os filhos. No âmbito das diferentes jornadas, o equilíbrio entre maternidade e profissão é um dos aspectos mais tensionantes ao abordar sobre o trabalho feminino (ARDITI e BALCI, 2009).

A questão da maternidade ainda se mostra como um importante fator limitador do trabalho feminino. Seja pelas leis que beneficiam a mãe, como o afastamento do trabalho em função licença-maternidade, amamentação, ou pela dedicação dispensada ao longo do crescimento dos filhos, isso acaba delimitando sua competição de igual para igual com os homens (ARIFEEN, 2011).

Algumas gestoras se desdobram e sofrem com a sobrecarga imposta por elas mesmas em relação a seus vários papéis, como mulher, como mãe e como profissional (CARVALHO NETO, TANURE e ANDRADE, 2010).

2.4 Sintomas de estresse

Os sintomas de estresse podem ser de natureza psíquica e física variam de pessoa para pessoa. Segundo Couto (1987, 2014) e Cooper *et al.* (1988), os principais sintomas de estresse estão associados a: nervosismo, insônia, irritabilidade, perda

e/ou oscilação do sendo de humor, ansiedade, angústia, indisposição gástrica e/ou dor no estômago diante de exigências emocionais, períodos de depressão, fadiga, dor nos músculos do pescoço e ombros sob tensão, entre outras causas.

Associado ao que foi citado, Lipp (2002) explica que as manifestações do estresse no indivíduo podem ser sentidas de forma física e psicológica, uma vez que a reação hormonal provoca muitas alterações físicas e emocionais, podendo, inclusive, ocasionar doenças.

Os impactos do estresse no organismo em nível físico, devido a contrações musculares e a outras manifestações quando o indivíduo está estressado, podem causar diversos tipos de dor, como, dor no estômago, úlcera e gastrites, assim como podem motivar, devido à adrenalina produzida, aumento da pressão arterial (COUTO, 1987, 2014; LIPP, 2002).

Diante de todos os sintomas físicos e psíquicos ocasionados pelo estresse, Albrecht (1988) considera que o estresse possui um caráter destrutivo para o indivíduo e a organização, podendo causar distúrbios comportamentais, como, uso de drogas, abuso de álcool, aumento do absenteísmo, baixo desempenho individual e das equipes de trabalho e insatisfação, gerando como consequência baixa produtividade e transtornos para as organizações.

2.5 Mecanismos de regulação

Cooper (1988) afirma que autoconhecimento é a forma mais eficaz dentre os mecanismos de combate ao estresse, já que possibilita ao indivíduo alterar suas percepções e seus comportamentos. No que se refere ao estresse ocupacional, a maioria dos agentes estressantes encontra-se no ambiente de trabalho. Relacionam-se à própria estrutura do trabalho e a forma de execução de algumas tarefas, que são mal planejadas, em que o trabalhador fica submetido a níveis de tensão constantes. Uma ação mitigadora seria promover a reestruturação e reorganização do processo produtivo, na visão de Albrech (1988).

Faz-se necessário esclarecer que o gerenciamento do estresse ocupacional não pode apenas focar na organização, mas também nos indivíduos.

Sendo assim, Kilimnik (2000, p.20) explica que

[...] empresas dispostas a efetuar uma intervenção para prevenir e combater o estresse devem ficar atentas a dois pontos: a) o indivíduo – incentivando práticas e procedimentos que o tornem mais apto na lida com as pressões do ambiente e no convívio; b) a organização – por meio da implantação de políticas de esclarecimento e mesmo de treinamentos, visando melhoria no processo de trabalho, de forma que o trabalhador execute da maneira mais correta seu trabalho, evitando riscos de acidentes ou doenças.

Para a autora, a prevenção buscada pelas instituições no combate ao estresse é essencial e importante, mas adverte que, para sua eficácia, é necessário mensurar as fontes de tensão no trabalho.

Por mais que as empresas adotem medidas de prevenção do estresse por meio da reorganização do processo de trabalho e incentivo para que os empregados façam determinadas práticas para minimizar o estresse, torna-se necessária a utilização de algum instrumento para mensurar o estresse, das fontes de pressão no ambiente de trabalho, dos sintomas apresentados pelos indivíduos e formas de combate (KILIMINK, 2000, p. 22).

Torna-se importante também citar o Modelo Teórico de Explicação do Estresse Ocupacional em Gerentes (MTEG), em que o construto mecanismos de regulação é explicado por: descanso regular, experiência no trabalho e atividade física. Vale ressaltar que os mecanismos de regulação são importantes para prevenir o estresse. Esse construto apresenta uma relação negativa com o estresse - ou seja, quanto mais ativados os mecanismos expressos por meio dos indicadores, menor a intensidade da manifestação dos sintomas de estresse no trabalho (ZILLE, 2005).

2.6 Modelos teóricos explicativos do estresse ocupacional

A partir de conceitos apontados pela literatura, o estresse ocupacional pode ser explicado por alguns modelos teóricos (COUTO, 1987; COOPER; SLOAN; WILLIAM, 2000; KARASEK *et al.*, 1998; DOLAN, 2006), com destaque para o modelo e desenvolvido e validado por Zille (2005), que foi adaptado para este estudo. Os modelos supracitados são apresentados a seguir.

a) Modelo básico de origem do estresse

De acordo com Couto (1987), o estresse acontece quando as exigências psíquicas do meio são superiores àquelas que o indivíduo consegue suportar. Quando existe o acúmulo de agentes estressantes no trabalho, surge o estresse ocupacional. Portanto, o autor propõe um modelo básico que explica a origem do estresse, sendo estruturado pela interligação das variáveis: contexto do indivíduo, não relacionado ao trabalho; os agentes estressantes no trabalho, ligado ao contexto ocupacional; e vulnerabilidade do indivíduo, relacionada à sua estrutura psíquica.

A interação dessas variáveis pode ser observada por meio da Figura 1.

Figura 1 – Modelo básico de origem do estresse



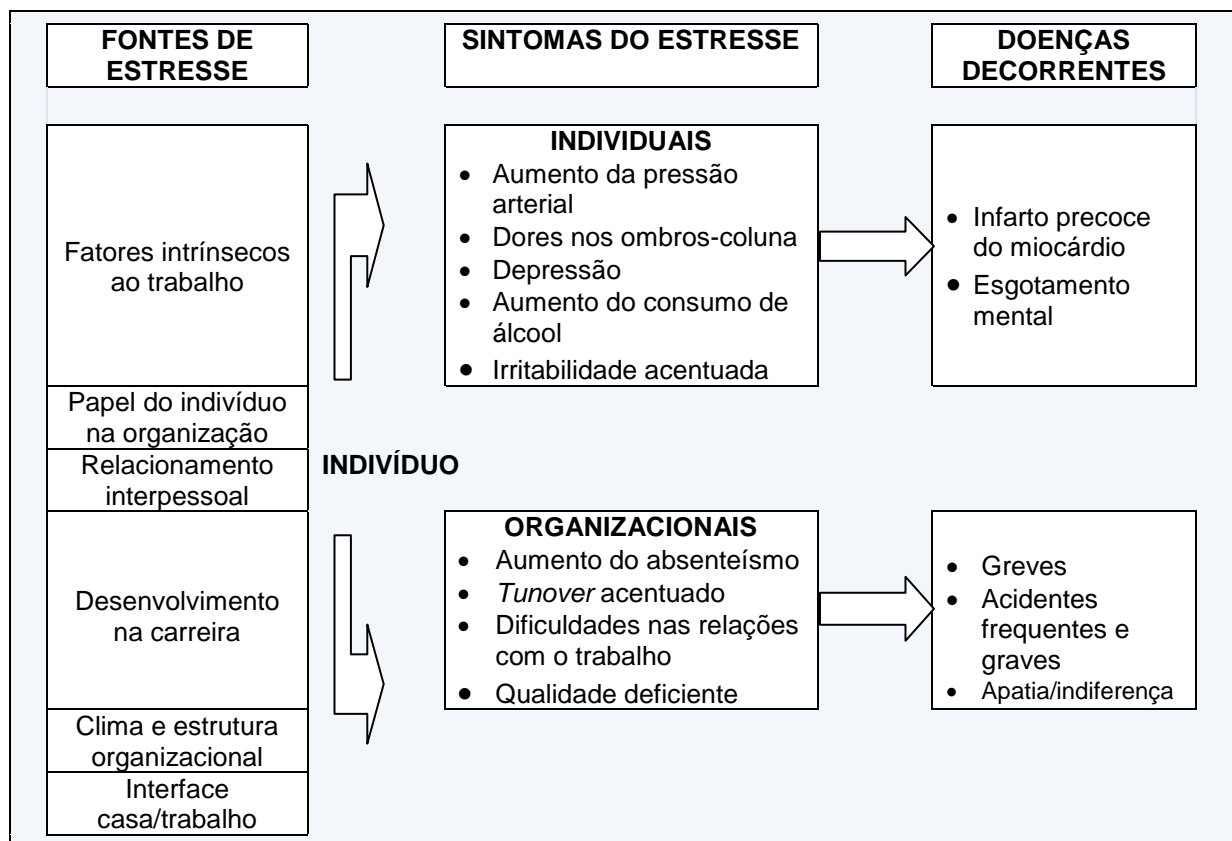
Fonte: Couto (1987, p. 35)

Quando existe a superposição de agentes estressantes no trabalho e o indivíduo está vulnerável, surge o estresse ocupacional. Mas também existem casos de estresse não relacionados ao trabalho. Isso ocorre quando se dá a superposição do contexto e da vulnerabilidade, gerando o estresse não relacionado ao trabalho. No entanto, de acordo com o autor, é possível a interação das três variáveis ao mesmo tempo na geração dos quadros de estresse (COUTO, 1987). A interação dessas variáveis podem ser observadas por meio da Figura 1.

b) Modelo dinâmico do estresse ocupacional

Este Modelo é referência para os estudos sobre estresse. Foi desenvolvido e validado por Cooper, Sloan e Williams (1988). Aponta que os agentes estressores são classificados com base em: fatores intrínsecos ao trabalho, papel do indivíduo na organização, relacionamento interpessoal, desenvolvimento na carreira, clima e estrutura organizacional e interface casa/trabalho. Para maior compreensão, a Figura 2 ilustra o modelo dinâmico do estresse ocupacional desenvolvido pelos autores.

Figura 2 – Modelo dinâmico do estresse ocupacional



Fonte: Cooper *et al.* (1988, p. 95)

Os autores consideram que os agentes estressores estão presentes em todas as atividades profissionais, classificando-os em seis importantes categorias: fatores intrínsecos ao trabalho; papel na organização; relacionamentos no trabalho; desenvolvimento na carreira; estrutura e clima organizacional; e interface casa/trabalho. O modelo preconiza a vulnerabilidade individual como um fator

determinante em relação ao grau em que os agentes estressores afetam os indivíduos. Desse modo, a percepção individual determina o mecanismo de superação dos fatores de pressão, podendo ou não levar o indivíduo a intensificar o estresse ocupacional (ZILLE, 2005; KILIMNIK *et. al.*, 2012).

c) Modelo exigência-controle

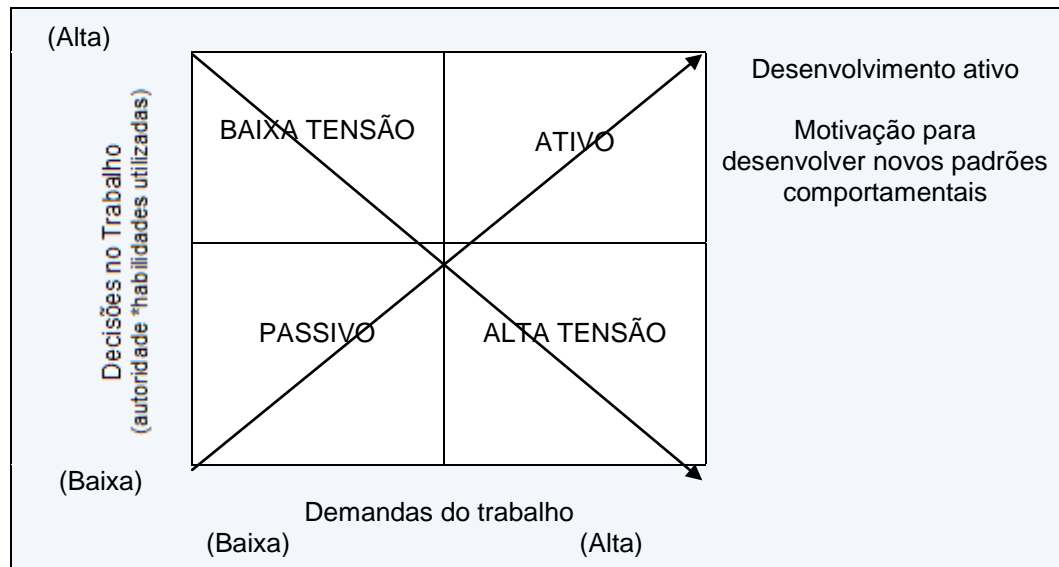
O modelo teórico bidimensional apontado por Karasek (1998) relaciona duas variáveis para o surgimento do estresse: a) altas demandas psicológicas, ou pressões relacionadas com a capacidade de usar as habilidades no trabalho; e b) baixa abrangência de controle, ou decisão ao se deparar com essas demandas.

Para Karasek (1990) e Theorell (1990), quanto mais se têm demandas, maior a probabilidade de respostas negativas. Portanto, o nível de domínio do trabalhador sobre o processo produtivo funciona como uma variável moderadora. Os indivíduos que conseguem controlar o nível de tensão relacionado ao estresse e possuem domínio sob as decisões, têm menor probabilidade do estresse. Ao contrário, altas exigências com níveis baixos de controle sobre o processo decisório podem produzir estresse e problemas decorrentes relacionados à saúde.

De acordo com Limongi-França; Rodrigues (2005), uma implicação do modelo em referência é o fato de que possíveis intervenções na forma de organização do trabalho poderão exercer influências nos níveis de tensão dos indivíduos submetidos a alta exigência referente aos resultados da empresa.

Para maior compreensão dessa dinâmica, a Figura 3 ilustra o modelo analisado.

Figura 3 – Modelo exigência do controle



Fonte: Karasek; Theorell (1990, p. 94)

Para Karasek e Theorell (1990), a situação ideal - ou seja, aquela que causa baixo desgaste e menor dano à saúde do indivíduo é a que conjuga baixas demandas e alto controle relacionado ao processo de trabalho.

d) Modelo cognitivo e condicional do estresse ocupacional

Este modelo (Figura 4), desenvolvido por Dolan (2006), indica as fontes de estresse que existem no ambiente de trabalho. Pressupõe que o desequilíbrio entre o indivíduo e seu ambiente de trabalho é causador dos problemas de adaptação e, conseqüentemente, do estresse.

Existem três principais causas de estresse no trabalho: percepção das exigências do emprego; diferenças individuais; percepção que os trabalhadores têm de uma situação que pode influenciar a manifestação do estresse (DOLAN, 2006).

A estrutura deste modelo indica que as fontes de estresse no ambiente de trabalho podem se subdividir em: extrínsecas - quando relacionadas a condições oferecidas pelo ambiente laboral, segurança e relações sócioprofissionais; e intrínsecas - relacionadas ao desempenho das atribuições do cargo. O modelo é apresentado por meio da Figura 4.

Figura 4 – Modelo cognitivo e condicional do estresse ocupacional

Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
Fontes de estresse no local trabalho	Características individuais	Sintomas e sinais de tensão	Resultados
Fontes extrínsecas <ul style="list-style-type: none"> • Pobres condições físicas do emprego • Ambiguidade profissional • Insegurança no emprego • Grau de risco • Salários injustos • Conflitos entre funções • Comportamento coativo de pessoal 	Apoio social	<ul style="list-style-type: none"> • Sintomas psicológicos • Depressão • Ansiedade • Irritabilidade • Exaustão • Esgotamento 	Saúde do indivíduo <ul style="list-style-type: none"> • Enfermidades orgânicas • Doenças cardiovasculares • Úlceras gastrintestinais • Desequilíbrios psicológicos ou psiquiátricos
Fontes intrínsecas <ul style="list-style-type: none"> • Restrições temporais • Sobrecarga • Muita ou pouca responsabilidade • Muita ou pouca participação nas decisões 	Personalidade	<ul style="list-style-type: none"> • Sintomas somáticos • Dores musculares • Dermatite • Disfunções gastrintestinais • Tremores neurológicos • Cardiopatia 	
	Importância relativa do cargo	Sinais comportamentais <ul style="list-style-type: none"> • Tabagismo • Alcoolismo • Dependência de drogas • Disfunções sexuais • Grave perda ou ganho de peso 	
	Características sociodemográficas	Sinais fisiológicos <ul style="list-style-type: none"> • Pressão alta • Pulsação acelerada • Enxaquecas • Problemas respiratórios • Sudorese • Elevação da quantidade de catecolaminas • Colesterol alto 	

Fonte: Dolan (2006, p. 45)

Salienta-se que as fontes geradoras de estresse no trabalho são percebidas de formas diferentes pelas pessoas, devendo ser observadas as características individuais, como, ansiedade, personalidade e tolerância, bem como a capacidade do trabalhador de interagir com os estressores (MARTINS *et. al.*, 2000).

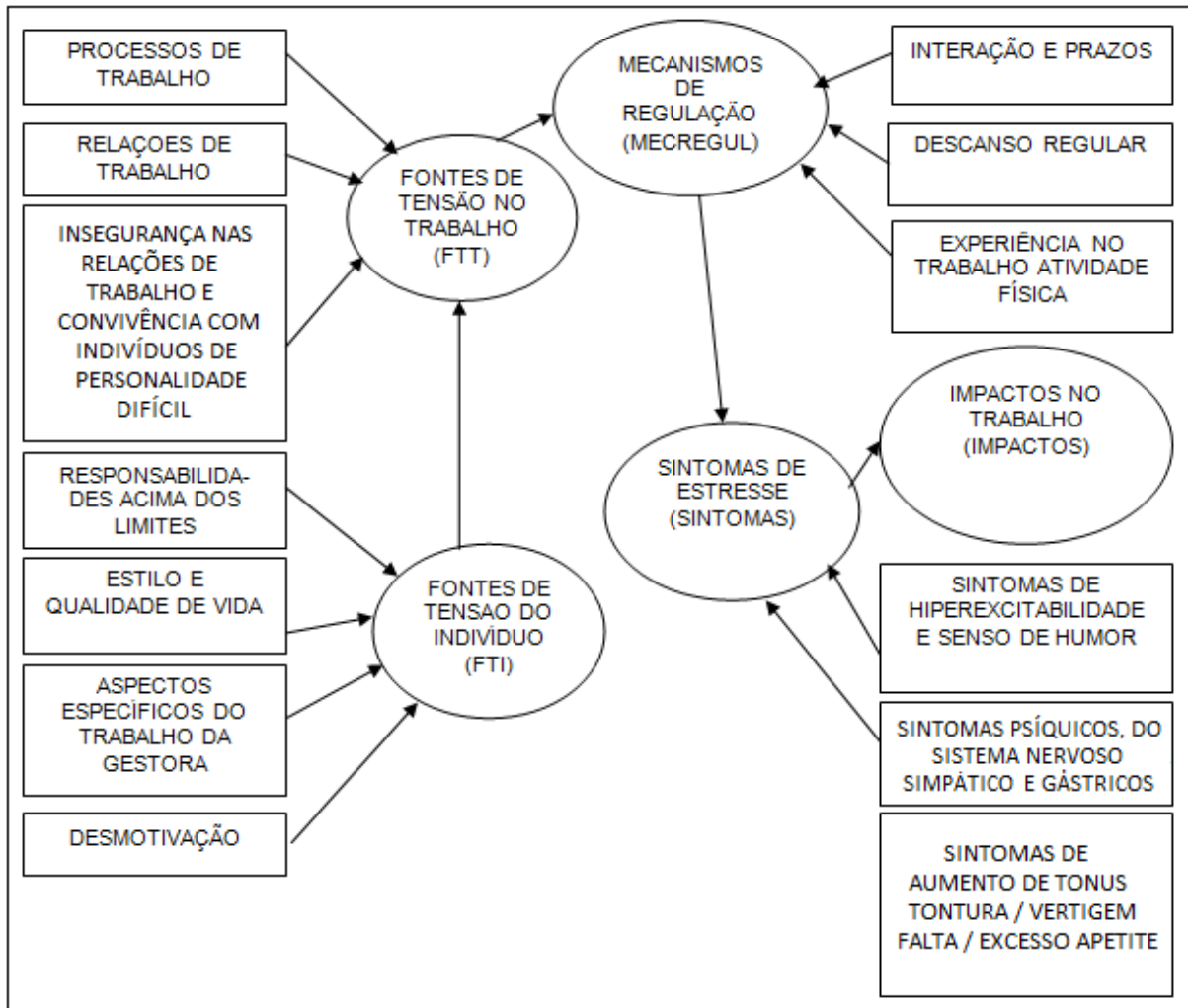
e) Modelo teórico de explicação do estresse ocupacional em gerentes (MTEG)

Desenvolvido e validado por Zille (2005, p. 241), este modelo foi adaptado para esta pesquisa (FIG. 5). O modelo foi criado para explicar o estresse ocupacional em gerentes, com base nas teorias sobre estresse ocupacional, tendo como referência

os estudos de Cooper *et al.* (1998, 2000), Karasek (1990, 1998, 2000), Moraes (1990, 1992, 1995, 1998, 2001, 2002, 2003) e Couto (1987). Ressaltam-se, também, as contribuições importantes de Selye (1936, 1959, 1974), Friedman & Rosenman (1974), French (1983), Goldberg (1986), Albrecht (1988), Levi (2005) e Sauter (2005).

O modelo está estruturado em cinco construtos: fontes de tensão no trabalho (FTT), fontes de tensão do indivíduo (FTI), mecanismos de regulação (MECREGUL), sintomas de estresse (SINTOMAS) e impactos no trabalho (IMPACTOS). Todos são de primeira ordem e são explicados por construtos de segunda ordem, que, por sua vez, são explicados pelos seus indicadores, sendo que a restrição se faz ao construto IMPACTOS, que é explicado diretamente pelos seus indicadores, que constam no questionário aderente ao modelo (ANEXO B). Processos de trabalho, relações de trabalho, insegurança nas relações de trabalho e convivência com indivíduos de personalidade difícil são construtos de segunda ordem que explicam o FTT. Responsabilidades acima dos limites, estilo e qualidade de vida, aspectos inerentes ao trabalho da gestora (adaptado) e motivação são construtos de segunda ordem que explicam o FTI. Interação e prazos, descanso regular, experiência no trabalho e atividade física são construtos de segunda ordem que explicam o MECREGUL. Finalmente, os construtos de segunda ordem que explicam os SINTOMAS são: hiperexcitabilidade e senso de humor, sintomas psíquicos, sistema nervoso simpático, gástricos e sintomas de aumento do tônus, tontura/vertigem e falta/excesso de apetite. O modelo é apresentado por meio da Figura 5 a seguir (ZILLE, 2005, p.191).

Figura 5 - Modelo teórico de explicação do estresse ocupacional em gerentes (MTEG)



Fonte: Zille (2005, p. 191)

O MTEG permite identificar e classificar as fontes de tensão no trabalho, as fontes de tensão do indivíduo, os mecanismos de regulação, os sintomas do estresse e os impactos no trabalho. A identificação dos níveis de estresse se dá por meio dos sintomas físicos e psíquicos identificados e de sua intensidade. Permite classificar os níveis de estresse (escala tipo *Likert* de cinco pontos) a partir dos parâmetros desenvolvidos e definidos por Zille (2005). Os conceitos relativos nos níveis de estresse são apresentados a seguir, de acordo com Zille (2005, p. 194 e 195):

Ausência de estresse: Indica a ocorrência de um bom equilíbrio entre a estrutura psíquica do indivíduo e as pressões psíquicas advindas das situações de trabalho avaliadas.

Estresse leve/moderado: Indica a ocorrência de manifestações de estresse, em grau compensado, podendo não gerar impactos importantes para o indivíduo. Caso esse estado persista por um período longo, pode ocorrer

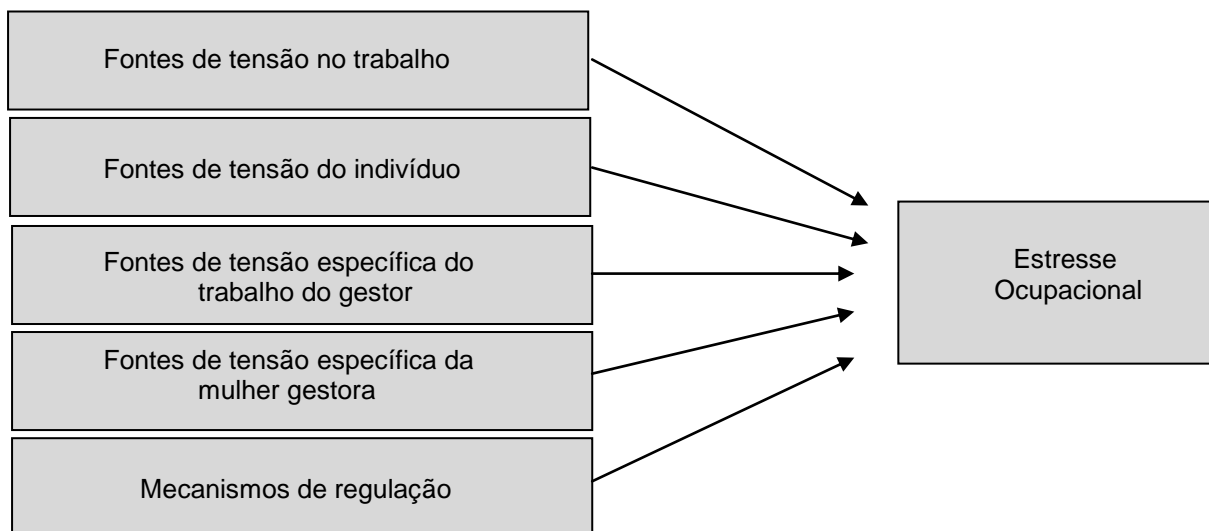
uma tendência de agravamento na sua intensidade, passando a comprometer a estrutura psíquica do indivíduo podendo afetar os aspectos comportamentais/ emocionais e orgânicos, com reflexos nas atividades, bem como em outras áreas da vida.

Estresse intenso: Indica a convivência com alguns dos principais sintomas de estresse, como nervosismo, ansiedade (sensação de vazio, perspectivas intensas), angústia (aflição, sensação de impotência diante de problemas), fadiga (baixo nível de energia), dificuldade de concentração no trabalho, insônia, dor nos músculos do pescoço e ombros, dor de cabeça, palpitações, autoestima baixa, entre outros. O trabalho passa a ser impactado de forma importante, refletindo no seu resultado. As condições orgânicas e psíquicas apresentam alterações e na maioria dos casos, requer tratamento clínico e psicológico.

Estresse muito intenso: Indica a convivência com alguns dos principais sintomas de estresse, conforme apresentado no nível de 'estresse intenso' (o que altera é a intensidade das manifestações dos sintomas). Nesse nível de estresse, o indivíduo apresenta problemas significativos de concentração, bem como dificuldades em realizar atividades, antes realizadas com normalidade. O trabalho passa a ser impactado de forma importante. As condições orgânicas e psíquicas apresentam alterações significativas, tornando-se iminente a necessidade de tratamento clínico e psicológico.

A seguir apresenta-se os modelos hipotéticos da pesquisa por meio das figuras 6 e 7, decorrente do Modelo Teórico apresentado na figura 5.

Figura 6 - Modelo teórico 1 da pesquisa – Hipótese 1



Fonte: Adaptado de Zille (2005, p.191).

Em relação à hipótese 1 (H1), tem-se como variável dependente o estresse ocupacional e as seguintes variáveis independentes:

a) Fontes de tensão no trabalho;

- b) Fontes de tensão do indivíduo;
- c) Fontes específicas do trabalho do gerente;
- d) Fontes específicas da mulher gestora; e
- e) Mecanismos de regulação.

Em relação à Hipótese 2 (H2), tem-se:

Figura 7 - Modelo teórico 2 da pesquisa – Hipótese 2



Fonte: Zille (2005, p.191).

Na hipótese 2, tem-se como variáveis dependentes os indicadores de impacto no trabalho e como variável independente o estresse ocupacional.

Em síntese, tem-se como **Hipótese 1** desta pesquisa que: os indivíduos que apresentam menores níveis de mecanismos de regulação e maiores níveis de tensão no trabalho, tensão do indivíduo, tensão específica do trabalho do gerente e de tensão específica da mulher gestora apresentam em média maiores escores de estresse ocupacional. Como **Hipótese 2**, tem-se que os indivíduos que apresentam em média maiores níveis de estresse têm maiores escores de indicadores de impacto no trabalho.

2.7 O estresse e o trabalho das gestoras

Olympio, Amorim e Lima (2012) esclarecem mencionam que o estresse ocupacional pode desencadear ou agravar doenças. Na fisiologia feminina, por exemplo, pode alterar as funções reprodutoras, afetadas pelas alterações do estrógeno, progesterona e outros hormônios, o que pode ser um fator relacionado à tensão pré-menstrual, que pode estar relacionado a sintomas da menopausa e, a doenças como câncer de mama e útero.

À medida que cresce o número de mulheres no mercado de trabalho e que elas ascendem a postos de gerências que anteriormente eram ocupados, basicamente, pelos homens, aumenta a necessidade de analisar a influência do gênero neste

contexto (BARNETT *et al.*, 2000). Verifica-se que a mulher vem ganhando mais espaço no mercado de trabalho e que as instituições têm aumentado gradativamente o número de gestoras e suas estruturas hierárquicas (BRUSCHINI, 2000).

Para Vuksanovic (2012), a função gerencial é vulnerável, não se parecendo com nenhuma outra função. Os desafios impostos aos gerentes necessitam de características e habilidades específicas para exercer suas funções de forma eficaz. A literatura reconhece que o indivíduo, devido às especificidades e complexidades da função, está mais vulnerável aos fatores potenciais de pressão no trabalho, podendo tal situação conduzir as gestoras a quadros de estresse ocupacional e de forma mais específica (ZILLE *et al.*, 2013, 2015).

O estresse acarreta danos à saúde de quem exerce a função - em especial, as gestoras, o que, em decorrência, pode abalar a capacidade de ouvir, de tomar decisões e de planejar e elaborar novas ideias. Pesquisas revelam que os gerentes que estão submetidos a manifestações de estresse podem ter maior dificuldade de assimilar informações, comprometendo a capacidade de desenvolver estratégias para solucionar problemas e de enfrentar novas situações, demonstrando pouca criatividade (COUTO, 1987; ZILLE, 2005; CHANLAT, 2005; MELO; CASSINI; LOPES, 2011; BALLASIANO, 2011; MAFFIA, 2013; ZILLE, 2013).

2.8 A gestão no serviço público e o contexto universitário

O serviço público brasileiro é marcado por heranças de reformas passadas, o que acaba por impactar reformas atuais e futuras (OCDE, 2010). No Brasil, a trajetória histórica de reforma da administração federal foi iniciada no Estado Novo, com Getúlio Vargas (DASP) e o Departamento de Administração e Serviço Público, atingindo a Reforma Gerencial de 1995 (REZENDE, 2002).

A Constituição de 1988 enfatizou a criação de normas e regras para reparar o regime superior. Nos anos de 1990, houve cortes de emprego e salários, o que enfraqueceu a capacidade produtiva do serviço público (OCDE 2010).

No período 1995/1998, um programa de reforma gerencial foi projetado, visando a novas linhas na administração pública. O objetivo foi tornar o serviço público mais eficaz, por meio da reorganização da administração (OCDE, 2010).

Tais mudanças exigiram que o administrador público exercesse um novo papel, mais estratégico e empreendedor. De acordo com Abrúcio (1997), o incremento da preparação gerencial do administrador público era um pré-requisito do modelo gerencial, em que os gestores precisavam ser multifuncionais e desempenhar diferentes funções, como, administrador, promotor de inovações e promotor de integração.

Os gerentes públicos ainda se viam pouco incentivados para focar na gestão por competências, visando o melhor desempenho, com maior controle sobre a gestão do pessoal no que se refere a definição do perfil, alocação de pessoas e promoção. A incompletude das reformas também acabou por gerar um ambiente confuso, sem organização, sem foco determinado, com severas cobranças e com pouca eficiência. Isso se tornou um grande problema para os gestores públicos e comprometeu a qualidade dos serviços prestados aos cidadãos (OCDE, 2010).

Em síntese, observa-se que a administração pública é, muitas vezes, caracterizada pela centralização e pela burocratização excessiva, necessitando de uma gestão competente e comprometida com a melhoria da qualidade dos serviços prestados. A gestão, nessa linha, não implica apenas estratégias, mas também uma estrutura organizacional adequada (BERNARDES; ABREU, 2004).

Em relação à gestão pública universitária, as mudanças gerenciais se tornaram obrigatórias, especialmente nas universidades: A necessidade de modernização se faz relevante, devido aos conhecimentos produzidos neste ambiente. No entanto, a universidade está inserida no contexto da administração pública e se depara com alguns obstáculos para efetivar as inovações. O Governo Federal vem fazendo importantes investimentos nas universidades públicas, tendo por objetivo promover reestruturações e expansões. Essas ações refletem a necessidade de uma gestão pública universitária eficiente, para que as instituições possam oferecer o retorno

esperado à sociedade. Entretanto, a gestão universitária não é um processo simples, tendo em vista que as universidades são organizações complexas, por sua responsabilidade de produzir ciência, tecnologia e ensino superior (WILHELM 2012).

Nas universidades públicas, é muito comum a rotatividade de gestores. Ou seja, está muito presente o aspecto temporário e político do exercício da função e nem sempre o processo de mudança de posição de gestão ocorre sem maiores traumas e, na maioria das vezes, não há preparação adequada do novo gestor para assumir a nova função (SILVA *et al.*, 2013).

2.9 Estudos relacionados ao estresse ocupacional em gestoras

Esta seção revela, de forma sucinta, pesquisas nacionais e internacionais relacionadas ao estresse ocupacional em gestoras. Procurou-se evidenciar os objetivos da pesquisa, a metodologia utilizada e a síntese dos resultados.

As pesquisas listadas nos quadros 2 e 3 abrangem, de forma geral, o estresse ocupacional em gestoras, e não especificamente o estresse ocupacional em gestoras públicas universitárias. Tal opção deu-se em função do reduzido número de pesquisas nos bancos de dados pesquisados. As bases de pesquisa consultadas foram: Scielo, Science Direct, Ebsco, Periódicos da Capes e Anais da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD). Buscando identificar pesquisas nacionais e internacionais relacionadas à temática.

Os termos utilizados nas buscas foram: *estresse ocupacional, estresse em gestores e gestoras, estresse em gestores da saúde, estresse em profissionais da saúde, ocupacional stress, stress in managers, stress in health managers, stress in health professionals, estrés ocupacional e estrés en los gestores.*

O Quadro 2 apresenta as pesquisas no plano internacional que analisam o estresse ocupacional nas gestoras e gestores.

Quadro 2 - Pesquisas internacionais sobre estresse em gestoras e gestores

(continua)

Autor	Objetivos da pesquisa	Metodologia	Resultado
KUCHINKEA <i>et al.</i> (2010)	Investigar as dimensões do significado do trabalho e o estresse no trabalho em gestoras e gestores nos Estados Unidos, Brasil e Coreia.	<p>Tipo: descritiva. Abordagem: quantitativa. Método: estudo de caso. Pesquisados: 416 profissionais de nível superior que atuam como gerentes intermediários. Coleta de dados: questionário online. Análise de dados: todos os itens foram medidos usando escala tipo <i>Likert</i> de 7 pontos.</p>	Indicaram o trabalho como centro de vida; aumento de níveis de estresse associado conforme a cultura de cada país. Altos níveis de significado do trabalho associados a níveis mais elevados de estresse; funcionários brasileiros mais jovens (feminino) relatam níveis mais elevados de conflito de papéis e sobrecarga de trabalho; os empregados para quem o trabalho foi fortemente associado a aspectos econômicos relataram níveis mais elevados de conflito e sobrecarga; coreanas e americanas relatam níveis mais elevados; nos EUA relataram sofrer menos com sobrecarga quando priorizam o lazer; resultados indicam a necessidade de equilíbrio entre a vida profissional, especificamente equilíbrio lazer-trabalho, ressaltando a importância dada aos compromissos familiares que aparecem em todos os países do estudo.

(conclusão)

Autor	Objetivos da pesquisa	Metodologia	Resultado
GONÇALVES, (2011)	Conhecer como as gestoras de Portugal vivenciam a articulação entre os domínios do trabalho e os da família traduzida nas seguintes questões de investigação: (1) função de gestão é percebida como uma função estressante pelas gestoras? (2) As gestoras consideram a articulação trabalho-família como uma fonte indutora de estresse ocupacional? Quais as características do trabalho de gestão consideradas pelas gestoras influenciam, positiva e negativamente, essa articulação? (3) Quais foram os modelos de articulação trabalho-família utilizados pelas gestoras e quais são as estratégias utilizadas para gerirem essa articulação?	<p>Tipo: descritiva e exploratória.</p> <p>Abordagem: qualitativa.</p> <p>Método: estudo de casos múltiplos (cinco casos).</p> <p>Pesquisados: 416 profissionais de nível superior que atuam como gerentes intermediários.</p> <p>Coleta de dados: entrevista semiestruturada.</p> <p>Análise de dados: técnica de análise de conteúdo e técnica de análise da informação obtida pelas entrevistas.</p>	As gestoras percebem a função como estressante e que a articulação trabalho-família é de fato uma fonte de estresse ocupacional, em que a carga horária é a característica que mais influencia essa articulação; as gestoras vivenciam a articulação entre estes dois domínios, essencialmente, através do extravasamento, e recorrem principalmente ao apoio de outras pessoas como estratégia para articular a esfera familiar com a profissional.
SACKEY SANDA (2011)	Analisar a relação entre características do trabalho, sintomas de estresse e efeitos moderados de apoio social entre mulheres gerentes em organizações de Gana.	<p>Tipo: descritiva.</p> <p>Abordagem: quantitativa.</p> <p>Pesquisados: 170 mulheres gerentes. 59% organizações públicas.</p> <p>Coleta de dados: questionário.</p>	A exposição a pequenas quantidades de tensões de trabalho pode melhorar a criatividade, mas quando são expostas a muitos fatores de estresse as consequências são nefastas para a saúde e o desempenho profissional; os sintomas identificados foram: tensões psicológicas, incapacidade concentrar e tornar-se menos comunicativo, tensão, nervosismo e cansaço, baixa energia e cansaço excessivo, e insatisfação.

Fonte: Science Direct, Ebsco, Capes, ANPAD, 2017.

As pesquisas internacionais tiveram por objetivo identificar e investigar as fontes e os níveis de estresse. De acordo com as pesquisas apresentadas, a maioria foca nos níveis de estresse e de fontes de tensão. Algumas tratam do estresse em gestoras

relativo à sobrecarga, o tempo, carga horária excessiva, demandas e vínculo trabalho e família. Há predomínio de sintomas psíquicos. Foram utilizadas abordagens quantitativas e qualitativas. Alguns resultados apresentam sobrecarga de trabalho e clima organizacional que podem levar ao estresse ocupacional. Os estudos encaminharam para a não generalização dos resultados, levando em considerações as características específicas de cada cultura.

O Quadro 3 apresenta as pesquisas no plano nacional que analisam o estresse ocupacional nos gestoras e gestores.

Quadro 3 - Pesquisas nacionais sobre estresse em gestoras e gestores

(continua)

Autor	Objetivos da pesquisa	Metodologia	Resultado
QUELHAS (2010)	Analisar como as mulheres executivas lidam com as pressões advindas da necessidade de conciliação das responsabilidades decorrentes de sua tripla jornada de trabalho (profissional, lar e educação continuada).	<p>Tipo: descritiva. Abordagem: qualitativa. Pesquisados: 5 mulheres executivas (42 a 55 anos) com pelo menos 1 filho. Coleta de dados: entrevista. Análise de dados: os discursos foram submetidos à técnica de análise de conteúdo. Método: história oral temática.</p>	No que se refere às atividades, que, apesar de exercerem funções diversificadas, todas exerciam atividade de alto grau de complexidade. Em função disso, tornou-se necessário que estivessem academicamente atualizadas; em relação às atividades do lar, as responsabilidades delas eram, em parte, divididas com a empregada doméstica e o marido. Essa delegação de atribuições revelou-se um fator fundamental para a conciliação da tripla jornada de trabalho; no que diz respeito como essas mulheres lidam com a tripla jornada de trabalho, foi surpreendente observar que, mesmo pressionadas pelo acúmulo de atividades e pelas exigências, elas têm uma percepção positiva a esse respeito, fazendo questão de não falar de suas atribuições como peso, mas, sim, como realização e satisfação; os dados revelaram que a história do trabalho na vida dessas mulheres foi construída como meio de obterem realização pessoal e profissional; influência familiar marcante nesse sentido.

(continua)

Autor	Objetivos da pesquisa	Metodologia	Resultado
SILVA, ROSSETTO REBELO (2010)	Identificar as fontes e consequências dos conflitos na relação trabalho-família de mulheres-gerentes de uma instituição financeira em três capitais brasileiras.	<p>Tipo: descritiva e exploratória. Abordagem: qualitativa. Método: estudo de caso. Pesquisados: 15 mulheres gerentes. Coleta de dados: entrevista Semiestruturada. Análise de dados: técnica de análise de conteúdo.</p>	Foram identificados três fatores geradores de conflito na relação trabalho-família: tempo, comportamento e tensão; as gerentes destacaram o desejo de terem mais tempo para a família e também indicaram esta dificuldade em função das demandas de trabalho, provocando conflitos na relação trabalho-família, pois a função gerencial implica dedicação e energia ao trabalho; as mulheres gerentes são afetadas pelos conflitos vividos na relação trabalho-família, provocando falta de concentração, redução de desempenho, dificuldade na realização de tarefas no trabalho e problemas na relação com os clientes; na família, o comportamento da gerente causa um clima de insatisfação, aborrecimento, choro e desejo de ter mais tempo para a família; segundo os autores o estresse é percebido como uma implicação decorrente do exercício da atividade gerencial e que os problemas causados pelo estresse envolvem indisposição e deixam a gerente abalada emocionalmente.
ZILLE (2011)	Estudar o estresse ocupacional em gestoras e gestores que atuam em organizações privadas brasileiras, com perspectiva de análise comparativa com a realidade portuguesa.	<p>Tipo: descritiva e explicativa. Abordagem: quantitativa. Método: estudo de campo e <i>survey</i>. Pesquisados: amostra de 637 entre gestoras e gestores. Coleta de dados: questionário baseado no Modelo Teórico Explicativo do Estresse Ocupacional – MTEG. Análise de dados: dados analisados por meio de estatística descritiva.</p>	Dos gerentes, 75,7% (482) têm quadro de estresse; os gerentes intermediários têm os níveis mais significativos de estresse, 27,0% (167) têm problemas de saúde; principais sintomas: ansiedade, nervosismo, fadiga, irritabilidade, angústia e dor nos músculos do pescoço e ombros; fontes de tensão no trabalho: várias atividades ao mesmo tempo, alto grau de cobrança, prazos apertados, filosofia de obsessão e compulsão por resultados; fontes de tensão do indivíduo: compromissos de trabalho, pouco tempo livre, vida corrida e realizar mais trabalho

(continua)

Autor	Objetivos da pesquisa	Metodologia	Resultado
MORAES; ZILLE, L.P. (2014)	Analisar o nível de estresse, principais sintomas, fontes de tensão e os mecanismos de regulação que envolvem as gestoras do Polo Industrial de Manaus (PIM).	<p>Tipo: descritiva.</p> <p>Abordagem: quantitativa e qualitativa.</p> <p>Método: estudo de caso.</p> <p>Pesquisados: 158 gestoras.</p> <p>Coleta de dados: questionário baseado no Modelo Teórico Explicativo do Estresse Ocupacional (MTEG), desenvolvido e validado por Zille (2005) e entrevistas semi-estruturada para a parte qualitativa.</p> <p>Análise de dados: análise exploratória dos dados e de frequência, análises bivariadas e testes para médias e proporções.</p> <p>Análise de dados qualitativa: através da técnica de análise de conteúdo.</p>	Os resultados evidenciaram que 53% das gestoras pesquisadas apresentaram quadro de estresse; os principais sintomas foram: ansiedade, fadiga, dor nos músculos do pescoço e ombros e dor de cabeça por tensão; as principais fontes de tensão foram: “Realização de várias atividades ao mesmo tempo, com alto grau de cobrança” e “Execução de trabalho complexo, aliado à sobrecarga em decorrência da tecnologia”. As principais fontes de tensão individuais foram: “Pensar e/ou realizar frequentemente duas ou mais coisas ao mesmo tempo, com dificuldade de concluí-las, mesmo quando não há exigências para tal”; “Levar a vida de forma muito corrida, realizando cada vez mais trabalho em menos tempo”; as fontes de tensão específicas do trabalho foram: “Ser mulher e gestora e ter que conciliar as demandas da casa com o trabalho”; “Não receber apoio da família em relação ao trabalho”; “Ser mulher e gestora e ter demandas importantes em relação à educação dos filhos”; os mecanismos de regulação mais utilizados foram: possibilidade de descansar, de forma regular, nos feriados e finais de semana, experiência na solução de dificuldades no trabalho; possibilidade de gozar as férias regularmente, cooperação entre os pares (gestores) e encontrar tempo para relaxar e descansar.

(continua)

Autor	Objetivos da pesquisa	Metodologia	Resultado
VIANA; ZILLE (2015)	Identificar nas gestoras bancárias as situações causadoras de tensão excessiva no trabalho, analisando a intensidade e as manifestações de quadros de estresse ocupacional.	<p>Tipo: descritiva.</p> <p>Abordagem: quantitativa.</p> <p>Método: Estudo de caso.</p> <p>Pesquisados: 106 mulheres gerentes idade variando entre 25 a 49 anos e a maioria é casada.</p> <p>Coleta de dados: questionário baseado no Modelo Teórico Explicativo do Estresse Ocupacional (MTEG), desenvolvido e validado por Zille (2005).</p> <p>Análise de dados: os questionários aplicados foram codificados e digitados em planilha Excel. Posteriormente, com a utilização do software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), versão IBM SPSS Statistics 18, os dados foram processados. A análise foi baseada na estatística uni e bivariada.</p>	Constatou-se que 78,3% apresentaram quadro de estresse, variando de leve/moderado a muito intenso, 20 gerentes (18,9%) com nível de estresse leve/moderado; 49 (46,2%) com estresse intenso e 14 (13,2%) com estresse muito intenso; fontes de tensão no trabalho: buscar realizar o máximo com o mínimo de recursos, estabelecimento de metas de trabalho em excesso, realização de várias atividades ao mesmo tempo com alto grau de cobrança, muitos prazos e prazos apertados; fontes de tensão do indivíduo em mais 50% das gerentes com estresse: levar a vida de forma muito corrida, realizando cada vez mais trabalho em menos tempo, pensar e/ou realizar frequentemente duas ou mais coisa ao mesmo tempo, com dificuldade de concluí-las e não conseguir desligar-se do trabalho, mesmo fora dele. Os sintomas foram: dor nos músculos do pescoço e ombros, nervosismo acentuado, irritabilidade, ansiedade e fadiga.
MAFRA; ZILLE, L.P. (2015)	Identificar e analisar o estresse ocupacional, compreendendo seus principais sintomas, causas, indicadores de impacto no trabalho e mecanismos de regulação das gestoras do comércio varejista da Região Metropolitana de Belo Horizonte (RMBH).	<p>Tipo: descritiva.</p> <p>Abordagem: quantitativa e qualitativa.</p> <p>Método: <i>survey</i>.</p> <p>Pesquisados fase quantitativa: 187 gestoras.</p> <p>Pesquisados fase qualitativa: 20 gestoras</p> <p>Coleta de dados: questionário baseado no Modelo Teórico Explicativo do Estresse Ocupacional – MTEG (Zille 2005), e entrevista semiestruturada para a fase qualitativa.</p> <p>Análise de dados: os questionários aplicados foram codificados e digitados em planilha Excel, com a utilização do <i>software</i> Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), versão IBM SPSS Statistics 18.</p> <p>Análise de dados qualitativa: técnica de análise de conteúdo.</p>	Das gestoras pesquisadas, 74,9% apresentaram estresse, com variação de leve/moderado a muito intenso; as principais fontes de tensão: execução de um trabalho complexo, sobrecarga pela tecnologia, realização de várias atividades ao mesmo tempo com alto grau de cobrança, levar a vida de forma muito corrida, realizando cada vez mais trabalho em menos tempo, pensar e/ou realizar duas ou mais atividades ao mesmo tempo, com dificuldade de concluí-las e não conseguir desligar-se das obrigações do trabalho mesmo fora dele; principais sintomas de estresse: ansiedade, fadiga, dor nos músculos pescoço/ombros e dor de cabeça por tensão.

(conclusão)

Autor	Objetivos da pesquisa	Metodologia	Resultado
AZEVEDO; ZILLE (2015)	Investigar e analisar o estresse no trabalho das gestoras de organizações privadas do sul do estado de Minas Gerais; e identificar os principais fatores relacionados a: níveis de estresse ocupacional, fatores relacionados a tensão excessiva no trabalho, principais sintomas, indicadores de impacto no trabalho e os mecanismos de regulação	<p>Tipo: descritiva.</p> <p>Abordagem: quantitativa e qualitativa.</p> <p>Método: estudo de caso.</p> <p>Pesquisados fase quantitativa: 90 gestoras da alta gerência e da supervisão operacional.</p> <p>Pesquisados fase qualitativa: 15 gestoras</p> <p>Coleta de dados: questionário baseado no Modelo Teórico Explicativo do Estresse Ocupacional (MTEG), desenvolvido e validado por Zille (2005), e entrevista semiestruturada para a parte qualitativa.</p> <p>Análise de dados quantitativa: o tratamento dos dados quantitativos foi realizado por meio de análises uni e bivariada, de natureza descritiva, exploratória e de frequência.</p> <p>Análise de dados qualitativa: através da técnica de análise de conteúdo.</p>	Os resultados mostraram que 90% das gestoras apresentam quadros de estresse, sendo 60% estresse leve/moderado, 26,7% estresse intenso e 3,3% estresse muito intenso; fontes de tensões no trabalho: realização de várias atividades ao mesmo tempo, execução de trabalho complexo, obsessão e compulsão por resultados; fontes tensão do indivíduo: realizar duas ou mais atividades ao mesmo tempo, levar a vida de forma muito corrida, não conseguir desligar-se do trabalho; fontes de tensão no trabalho: dificuldade de ascensão funcional a níveis mais elevados na hierarquia e dificuldade para conciliar o trabalho e a necessidade de atenção aos filhos; impacto no trabalho: dificuldades de concentração no trabalho e de lembrar fatos recentes relacionados ao trabalho, desmotivação, diminuição da eficácia no trabalho, perder o controle da vida e desgaste nos relacionamentos interpessoais; principais sintomas identificados: fadiga, ansiedade, nervosismo, dor nos músculos do pescoço e ombros e perda e/ou oscilação do senso de humor; a maior proporção de estresse intenso se deu com gestoras situadas na faixa etária de 35 a 39 anos (34,4%), que possuem curso superior incompleto (35,7%), que atuam na supervisão operacional (29,6%) e que trabalham mais de 40 horas semanais (31,9%); as gestoras com mais de 6 anos na função apresentaram maior proporção de estresse leve/moderado (68%).

Fonte: Scielo, Science Direct, Ebsco, Capes, 2017.

Em relação às pesquisas realizadas com gestoras no Brasil, o principal objetivo consistiu em: identificar, avaliar e analisar o nível de estresse. Foram utilizadas abordagens quantitativas e qualitativas e de caráter descritivo. No processamento dos dados, foi utilizado o SPSS (*software*). As análises quantitativas foram por meio da estatística descritiva e inferencial. Em relação à abordagem qualitativa a técnica utilizada foi a análise de conteúdo. Na maioria das pesquisas, foram utilizados estudos de casos. Os resultados encontrados demonstraram que o ambiente de trabalho é propício ao aparecimento de estresse nas gestoras.

No capítulo seguinte, será apresentada a metodologia utilizada para o desenvolvimento da pesquisa empírica.

3 PERCURSO METODOLÓGICO

Neste capítulo apresentam-se os elementos da metodologia: tipo de pesquisa, abordagens de pesquisa e método da pesquisa. Na abordagem quantitativa consta a população, amostra e sujeitos da pesquisa, as técnicas de coleta e análise de dados. Na abordagem qualitativa consta unidade de análise, de observação, sujeitos da pesquisa, técnicas de coleta e análise de dados, finalizando com a síntese do conteúdo metodológico.

3.1 Tipo de pesquisa

Esta pesquisa se caracteriza como descritiva e explicativa. A descritiva segue a partir de um levantamento, em que se buscam analisar e reproduzir resultados obtidos por meio da coleta de dados (GIL, 2010). Segundo Cervo e Bervian (2002), a pesquisa descritiva visa descrever as individualidades de uma população ou fenômeno e, para Andrade (2006) possibilita observar os fatos, registrando-os, para serem analisados, classificados e interpretados. Ou seja, trata-se da descrição das características, propriedades ou relações existentes na comunidade, grupo ou realidade pesquisada.

Já a explicativa, de acordo com Gil (2011), pode ser o prosseguimento da descritiva, posto que a identificação de fatores que apontam um fenômeno determina que este esteja delineado. Para Lakatos & Marconi (2001), a pesquisa explicativa visa estabelecer relações de causa-efeito, por meio da manipulação direta das variáveis relativas ao objeto de estudo, buscando identificar as causas do fenômeno.

Neste estudo, foram descritas e explicadas as manifestações de estresse no trabalho de gestoras que atuam em unidades de saúde de uma instituição federal de ensino superior.

3.2 Abordagens da pesquisa

A fim de alcançar os objetivos propostos, realizaram-se abordagens quantitativa e qualitativa, o que enriqueceu a pesquisa, pois uma complementa a outra, apesar de

possuírem características distintas (MACHADO, 2011). Ao final da análise dos dados quantitativos, estes foram complementados qualitativamente, possibilitando uma análise aprofundada do fenômeno estudado (GUNTHER, 2006).

3.2.1 Abordagem quantitativa

A abordagem quantitativa, na concepção de Vianna (2001), envolve dados numéricos, a partir de procedimentos estatísticos e adequados a cada situação. Para Malhotra (2004, p. 155), “procura quantificar os dados e aplica alguma forma da análise estatística”, a pesquisa quantitativa considera tudo que possa ser quantificável, traduzindo em números as opiniões e informações, visando a classificá-las e analisá-las.

3.2.1.1 População, amostra e sujeitos da pesquisa

De acordo com Correa (2003. p. 9), “população é uma coleção completa de todos os elementos a serem estudados”. Trata-se do conjunto de indivíduos ou objetos que apresentam em comum determinadas características definidas. Gil (2011) aponta que é um conjunto que possui determinadas características.

A pesquisa quantitativa teve como população 120 gestoras com atuação em uma instituição pública federal de ensino superior localizada na cidade de Belo Horizonte/MG que exercem a função de gestoras em colegiados de graduação e pós-graduação, setores administrativos, diretoria, setores de atendimento ao público externo, central de material esterilizado e departamentos, dentre outros das unidades de Educação Física, Enfermagem, Farmácia, Fisioterapia, Medicina, Odontologia e Terapia Ocupacional da instituição estudada.

Os sujeitos da pesquisa foram as gestoras com atuação nas 07 unidades da instituição em estudo.

A amostra foi calculada com base em Barnett (2000), considerando erro amostral de 5%, resultando em 82 gestoras, conforme demonstrado na Tabela 1.

Tabela 1 - Cálculo da amostra

Variabilidade amostral = PQ	0,21		
Erro amostral = d	0,05		
Confiança = z	1,96		
$d/za/2^2$	0,000651%		
População - N	120	0,682670	
(N-1)/PQ	714,2857		
$B4*b7$	0,44836		
$1+b8$	1,1,46483		
$B5/B9$	103,0832	385	2,5496689
N	151		
Z	1,96		
z^2	3,8416		
P	0,3		
Q	0,7		
E	0,05		
$N* z^2*P*Q$	121,8171		
$e^2(N-1)$	0,375		
z^2*P*Q	0,8066736		
Amostra	81,9204		

Fonte: Elaborada pela autora, com base em Barnett (2000)

Apesar de a amostra calculada baseada em Barnett (2000) apontar 82 gestoras, a pesquisa teve um retorno de 100 gestoras pesquisadas na abordagem quantitativa, o que deu uma segurança para realizar as estatísticas inferenciais dos dados da pesquisa.

3.2.1.2 Coleta de dados

A coleta de dados na abordagem quantitativa se deu por meio do questionário aderente ao Modelo Teórico de Explicação do Estresse Ocupacional em Gerentes (MTEG), desenvolvido e validado por Zille (2005), adaptado para este estudo (ANEXO B). Foi inserido na plataforma *Google Drive* e enviado por *email* a todas as gestoras das unidades pesquisadas (120), com retorno de 100 questionários validados. As perguntas foram respondidas e reenviadas para a plataforma, com a finalidade de serem processadas e analisadas quantitativamente.

O questionário é um conjunto de questões a serem respondidas pelo pesquisado, sendo uma técnica de investigação composta por questões apresentadas por escrito, com o objetivo de conhecer a opinião das pessoas, seus interesses e expectativas e as situações já vivenciadas (GIL, 2010).

O questionário em referência foi estruturado em seis partes: dados demográficos, funcionais, hábitos de vida e saúde; sintomas de estresse, fontes de tensão do indivíduo; indicadores de impacto no trabalho; fontes de tensão no trabalho; e mecanismos de regulação (*coping*).

3.2.1.3 Análise dos dados

O processamento dos dados foi realizado por meio da utilização do pacote estatístico IBM SPSS versão 20.0.0. Iniciou-se com a avaliação de dados ausentes, extremos, média, mediana, desvio padrão, mínimo e máximo de cada variável.

Posteriormente, foi calculado um indicador baseado na média das respostas para cada uma das dimensões avaliadas. Tais indicadores foram analisados e categorizados de acordo com os critérios propostos na Tabela 2.

Tabela 2 - Critérios de análise das dimensões de estudo

Variável	Categoria	Valor da média
Estresse ocupacional	Ausência de estresse	1,00 a 1,74
	Estresse leve a moderado	1,75 a 2,45
	Estresse intenso	2,46 a 3,15
	Estresse muito intenso	3,16 a 5,00
Fontes de tensão no trabalho	Ausência de tensão	1,00 a 2,18
Fontes de tensão do indivíduo	Tensão moderada	2,19 a 3,80
Fontes de tensão específica do trabalho da mulher gestora	Tensão intensa	3,81 a 5,00
Mecanismos de regulação	Relevante	1,00 a 2,43
	Moderadamente relevante	2,44 a 3,55
	Irrelevante	3,56 a 5,00
Indicadores de impacto no trabalho	Irrelevante	1,00 a 2,21
	Moderadamente relevante	2,22 a 3,77
	Relevante	3,78 a 5,00

Fonte: Zille, 2005, p. 222 e 223.

Em seguida, para a análise dos sintomas de estresse, os indivíduos pesquisados foram novamente reagrupados, aqueles classificados com ausência de estresse foram mantidos neste grupo e os classificados com estresse leve/moderado, intenso e muito intenso foram reagrupados na categoria com “algum nível de estresse”.

Posteriormente, foram identificados os que obtiveram marcação frequente e muito frequente em cada um dos indicadores avaliados. Mesma análise foi realizada para

fontes de tensão no trabalho, fontes de tensão do indivíduo, fontes de tensão específica do trabalho da mulher gestora, mecanismos de regulação e indicadores de impacto no trabalho.

Para avaliar da relação entre estresse com as variáveis demográficas, funcionais, hábitos de vida e saúde, realizou-se o teste qui-quadrado. De acordo com Pestana e Gagueiro (2000), a técnica mencionada avalia se a relação entre duas variáveis apreciadas na amostra é estatisticamente significativa no universo em análise. Ainda de acordo com os autores, a realização do teste qui-quadrado deduz que nenhuma célula da tabela tenha frequência calculada inferior a cinco.

A análise de dados da pesquisa prosseguiu com a sondagem da existência de diferenças significativas entre as médias de estresse em relação aos dados demográficos e ocupacionais. Portanto, foram realizados testes paramétricos (*T-Student* e ANOVA) e testes não paramétricos (*Mann-Whitney* e *Kruskal-Wallis*). De acordo com *Hair et al.* (2005), o teste *T-Student* avalia a significância estatística da diferença entre duas médias amostrais para uma única variável dependente. Já a ANOVA, segundo o mesmo autor, é uma técnica estatística empregada para definir se as amostras de mais de dois grupos surgem de populações com médias iguais. Os testes *Mann-Whitney* e *Kruskal-Wallis*, são correspondentes ao *T-Student* e ANOVA. No entanto, são adequados quando as variáveis não seguem distribuição normal. As técnicas citadas comparam o centro de localização de duas amostras como forma de observar diferenças entre as duas populações correspondentes (PESTANA, GAGUEIRO, 2000).

Para a realização dos referidos testes, avaliaram-se a normalidade e a homocedasticidade dos dados. O primeiro item foi verificado via teste *Kolmogorov-Smirnof* (K-S) e o segundo, via teste de Levene, conforme indicação de *Hair et al.* (2005). Para todas as análises foi considerado $\alpha = 5\%$. Em seguida, foi investigada a relação entre estresse ocupacional e os construtos fontes de tensão no trabalho, fontes de tensão do indivíduo, fontes de tensão específicas do trabalho da mulher gestora, mecanismos de regulação e indicadores de impacto no trabalho. Para isso, foram realizadas análises de correlação de *Pearson* e de regressão linear.

A análise de correlação teve por objetivo identificar a existência de relação linear entre duas variáveis. Ou seja, apontar se o relacionamento entre duas variáveis pode ser descrito por meio de uma função do primeiro grau. O coeficiente de correlação varia de -1 negativo até 1 positivo. O sinal indica a direção do relacionamento (positivamente ou negativamente associado) e o valor sugere a força da relação entre as variáveis (HAIR JR. *et al.*, 2005). Para Cohen (1988), coeficientes com valores entre 0,10 e 0,29 podem ser classificados como pequenos; escores entre 0,30 a 0,49 podem ser tidos como médios; e valores entre 0,50 e 1 podem ser classificados como grandes.

A regressão linear, teve por objetivo analisar mudanças na variável dependente de acordo com alterações na variável independente (regressão simples) ou em mais de uma variável independente (regressão múltipla) (HAIR *et al.*, 2005).

No caso desta pesquisa, foram realizadas duas regressões, uma vez que o estresse ocupacional ora é variável dependente, ora é variável independente. A primeira regressão, classificada como “múltipla”, avaliou a relação entre estresse ocupacional (dependente) e fontes de tensão no trabalho, fontes de tensão do indivíduo, fontes de tensão específica do trabalho da mulher gestora e mecanismos de regulação (independentes), relativa à hipótese 1. A segunda, classificada como “simples”, analisou a relação entre estresse (independente) e indicadores de impacto no trabalho (dependente), hipótese 2. Essas relações ancoram-se nos estudos de Zille (2005).

A validade dos dados coletados na análise de regressão, segundo Pestana e Gagueiro (2000), provém da verificação de quatro pressupostos: linearidade entre as variáveis dependentes e independentes; normalidade, homocedasticidade e autocorrelação dos resíduos. Cada um dos referidos pressupostos foi avaliado conforme indicação de Pestana e Gagueiro (2000). A linearidade aferiu a existência de relação linear entre as dimensões consideradas. Este pressuposto foi avaliado mediante a análise de correlação.

O pressuposto de normalidade dos resíduos, foi avaliado mediante a análise do gráfico P-P Normal de regressão dos resíduos padronizados e o teste K-S para os erros. Já a homocedasticidade avaliou se a variância das variáveis aleatórias residuais é constante. Tal pressuposto foi analisado mediante avaliação das relações entre (1) resíduos estandardizados e os valores preditos padronizados; e (2) resíduos estandardizados valores estimados de Y. A autocorrelação dos resíduos foi avaliada via análise do valor de Durbin Watson (HAIR JR. *et al.*, 2005).

3.2.2 Abordagem qualitativa

Numa segunda etapa da pesquisa, procedeu-se uma abordagem qualitativa, que, de acordo com Strauss e Corbin (2012), produz resultados não alcançados por meio do estudo quantitativo e tem por objetivo aprofundar conhecimentos. Para Godoy (1995), a pesquisa qualitativa busca compreender o fenômeno a partir da perspectiva do sujeito, permitindo que o pesquisador entre em contato com a situação pesquisada, envolvendo o alcance de dados descritivos sobre os sujeitos, sendo que a escrita tem um papel importante na busca destes resultados.

3.2.2.1 Unidade de análise, unidade de observação e sujeitos de pesquisa

A unidade de análise permite ao pesquisador impor seu próprio limite, o que for de seu interesse (GODOY, 2006). Para Collis e Hussey (2005), refere-se ao problema da pesquisa - ou seja, o que está sendo estudado. Assim os dados são coletados e analisados.

A unidade de análise desta pesquisa constituiu-se de gestoras que atuam nas unidades de saúde de uma instituição federal de ensino superior localizada na cidade de Belo Horizonte/MG.

A unidade de observação, segundo Collis e Husseys (2005) corresponde-se àquela na qual os dados são coletados. Esta pesquisa teve como unidade de observação

as unidades de Educação Física, Enfermagem, Farmácia, Fisioterapia, Medicina, Odontologia e Terapia Ocupacional da instituição pesquisada.

Os sujeitos de pesquisa foram definidos após a análise dos dados quantitativos, de acordo com as manifestações de estresse identificadas; ou seja, aqueles indivíduos que apresentam ausência de estresse, estresse leve/moderado e estresse intenso e muito intenso e que se dispuseram a participar da etapa qualitativa do estudo.

Um segundo critério para identificação dos sujeitos pesquisados considerou foi a acessibilidade, associada às manifestações de estresse identificadas na abordagem quantitativa de seis indivíduos para cada categoria relacionada ao estresse; ou seja, ausência de estresse, estresse leve/moderado e estresse intenso e muito intenso, perfazendo um total de 18 sujeitos pesquisados nesta abordagem.

3.2.2.2 Coleta de dados

A coleta de dados da pesquisa qualitativa se deu por meio de entrevista semiestruturada (Apêndice E), que de acordo com Marconi e Lakatos (2003), consiste no encontro de pesquisador e pesquisado, visando obter informações sobre determinado contexto. Para Trivinõs (2008), é um dos principais meios para realizar a coleta de dados na abordagem qualitativa, pois permite que o investigador descubra as perspectivas do entrevistado, com base em questionamentos necessários, seguida de um campo de questões que surgem no transcorrer da entrevista.

O roteiro de entrevista foi elaborado tendo como referências os subsídios da análise quantitativa (Apêndice F).

3.2.2.3 Análise dos dados

Na abordagem qualitativa, os dados foram analisados utilizando a técnica de análise de conteúdo, proposta por Bardin (2011, p. 57), a qual constitui “um conjunto de

técnicas de análise das comunicações que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens”.

A análise do conteúdo organiza-se em três fases: pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados e a interpretação.

Na pré-análise, foram exploradas as mensagens, por meio de leitura flutuante – primeiros contatos com o texto; escolha do universo de análise e delimitação do *corpus*; definição dos índices e dos indicadores (temas e categorias); e preparação do material, de modo a prover condições para a análise propriamente dita.

Na etapa de exploração do material, procedeu-se à codificação e adequação dos dados para que pudessem representar o conteúdo do texto, com base em temas previamente determinados. Os temas foram as unidades de significação, que definiram os recortes realizados no conteúdo das entrevistas. Posteriormente, os temas identificados com características similares foram reunidos e classificados em categorias. As categorias utilizadas para a análise foram: manifestações de estresse, sintomas de estresse, fontes de tensão, indicadores de impacto no trabalho e estratégias de enfrentamento do estresse.

A terceira etapa constituiu no tratamento dos resultados – a inferência, em que a pesquisadora foi além dos conteúdos analisados, realizando as interpretações em relação às categorias de análise e às relações com os resultados da abordagem quantitativa, relacionando-se com a teoria que deu suporte do estudo

3.3 Síntese da metodologia

Apresenta-se a seguir, por meio do Quadro 4, a síntese dos procedimentos metodológicos explicitado neste capítulo.

Quadro 4 - Síntese da metodologia

Elementos metodológicos	Descrição	Autores
Tipo de pesquisa	Descritiva e explicativa	Gil (2010); Cervo, Bervian (2002); Andrade (2006)
Método	Estudo de caso	Gil (2010) e Nakano (2005), Cervo & Bervian (2002), Marconi & Lakatos (2003)
Abordagens	Quantitativa e qualitativa	Vianna (2001); Malhotra (2004); Gil (2011); Bervian (2002)
População (quantitativa)	120 gestoras	Correa (2003); Gil (2011)
Sujeitos (quantitativa)	100 gestoras	Pereira (1999);
Coleta de dados (quantitativa)	Questionário	Cervo & Bervian (2002); Marconi & Lakatos (2003); Parasuraman (1991).
Análise de dados (quantitativa)	Estatística descritiva e inferencial	Gil (2011); Cervo, Bervian (2002); Andrade (2006)
Unidade de análise (qualitativa)	Gestoras das unidades	Godoy (2006)
Observação (qualitativa)	Educação Física, Enfermagem, Farmácia, Fisioterapia, Medicina, Odontologia, Terapia Ocupacional.	Collis e Husseys (2005)
Sujeitos da pesquisa (qualitativa)	18 gestoras	Pereira (1999);
Coleta de dados (qualitativa)	Entrevista semiestruturada	Strauss e Corbin (2012); Trivínos (1987)
Análise de dados (qualitativa)	Análise de conteúdo	Bardin (2011)

Fonte: Elaborado pela autora, 2017

O Quadro 4 apresentou os elementos metodológicos, a especificação e os principais autores que ancoram esta dissertação.

No capítulo seguinte, apresenta-se a ambiência do estudo.

4 AMBIÊNCIA DO ESTUDO

Neste capítulo apresenta-se uma visão geral da Instituição Federal de Ensino Superior localizada na cidade de Belo Horizonte/MG considerando as unidades acadêmicas pesquisadas. Os dados a seguir apresentados baseiam-se em seu site e em documentos disponibilizados. As referências não constam no texto, tendo em vista que sua identificação foi suprimida por solicitação dela.

A Instituição foi fundada em 1927, a partir da reunião de escolas profissionais existentes no estado de Minas Gerais, voltadas para o ensino superior de Direito, Medicina, Engenharia, Odontologia e Farmácia.

As responsabilidades institucionais Instituição vinculam-se ao desenvolvimento e transmissão de conhecimentos, por meio do ensino, pesquisa e da extensão. Esse papel fundamenta-se nas disposições do art. 207 da Constituição Federal, balizadas pelas disposições da Lei 9.394/96, ou Lei de Diretrizes e Bases da Educação.

A Instituição se manteve na esfera estadual até 1949, quando passou ser administrada pela união que, em um movimento constante dos universitários brasileiros, o ensino passa a ser gratuito, por meio de medida aprovada pelo Conselho Universitário para apreciação do Governo Federal, que homologa a resolução. A pressão para a gratuidade do ensino público iniciou-se com a federalização da universidade. E em 1958 inicia-se os serviços de saúde da instituição. Em 2001 são inaugurados prédios da moradia universitária, destinada a abrigar estudantes carentes.

Hoje a instituição após um estudo da Pró-reitoria de Graduação da UFMG, comprova mudança do perfil do aluno de graduação da universidade após a adoção do Sisu, do Enem e do sistema de cotas. Os dados mostram que estudantes de até cinco salários mínimos se tornaram maioria na universidade. Um aumento também é verificado no número percentual de estudantes que cursaram integralmente o ensino

médio nas escolas públicas e na porcentagem de alunos provenientes de outros estados do país.

A instituição tem por objetivo estratégico gerar e difundir conhecimentos científicos, tecnológicos e culturais, destacando-se como referência nacional, com uma sólida base científica e humanística, comprometida com intervenções transformadoras na sociedade e com o desenvolvimento socioeconômico regional e nacional.

Estabelecida como instituição de referência no País, continua em franca expansão. Seis cursos foram criados nos últimos quatro anos: Agronomia, Artes Cênicas, Engenharia de Controle e Automação, Matemática Computacional, Fonoaudiologia e, mais recentemente, Nutrição.

O organograma básico da instituição do estudo é composto, pelos Órgãos de Deliberação Superior e Fiscalização Econômico-Financeira, pelos Órgãos da Administração Central, envolvendo a Reitoria com Órgãos Integrantes, Auxiliares e Suplementares, e pelas Unidades de Ensino, Pesquisa e Extensão, envolvendo Unidades Acadêmicas e Unidades Especiais.

Para os propósitos deste estudo, foram selecionadas sete unidades como ambiência de estudo, por vincularem-se a uma mesma área: Saúde.

4.1 Unidades pesquisadas

Faculdade de Educação Física - fundada em 1953, alterou seu nome em 1979 de "Escola de Educação Física de Minas Gerais" para "Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional (EEFFTO)", quando passou a oferecer tais cursos. Possui 56 servidores técnico-administrativos. O curso de Educação Física conta com aproximadamente 730 alunos (graduação e pós-graduação), 40 docentes. Atende cerca de 50 pacientes/dia. Somente a escola de Educação Física conta com 14 gestoras.

Faculdade de Enfermagem - fundada em 1933, oferece cursos de Nutrição e Gestão de Serviços de Saúde, de graduação e pós-graduação em enfermagem, especializações, mestrado e doutorado. Atualmente, conta com 390 alunos (graduação e pós graduação). Possui 96 docentes e 53 servidores técnico-administrativos. Conta com 22 gestoras.

Faculdade de Farmácia - fundada em 1911. Em 2007, integrou o Plano de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI). Atualmente, destaca-se como prestação de serviços, por meio de consulta individualizada a profissionais, instituições de saúde e comunidade em geral mediante o Laboratório de Controle de Qualidade e o Centro de Estudos e Desenvolvimento Analítico Farmacêutico (CEDAFAR), atende a demandas de análises do Ministério da Saúde e ANVISA. O Laboratório de Farmácia Nuclear (NUCLEFAR) presta serviços de produção de radiofármacos e o Laboratório de Análise Microbiológica da Água, há vários anos, realiza análises para a população, incluindo teste físico-químico, para atestar a qualidade da água para consumo. Possui 80 docentes e 71 técnico-administrativos, conta com aproximadamente, 1.500 discentes e 9 gestoras.

Curso de Fisioterapia - fundado em 1977, está vinculado à EEFFTO, desde 1979. Abrange centros comunitários de reabilitação e saúde, clínicas e hospitais. Atualmente, conta 270 alunos (graduação e pós-graduação) e atende, em média 30 pacientes/dia. Possui em seu quadro 46 docentes e três técnico-administrativos. Conta com 6 gestoras.

Faculdade de Medicina - classificada como o quarto melhor curso do País, foi criada em 1911, antes mesmo da fundação da Instituição da qual faz parte. Conta atualmente 2.700 discentes. Possui 456 docentes, 20 servidores técnico-administrativos e dezenove gestoras. Todo atendimento de pacientes é feito no Hospital Universitário da mesma instituição.

Faculdade de Odontologia - fundada em 1907 na cidade de Belo Horizonte, conta aproximadamente 700 alunos (graduação e pós-graduação), que atendem cerca de 600 pacientes/dia. Em seus mais de 100 anos, construiu uma história de referência

na produção do conhecimento e na formação de profissionais. Possui 120 docentes e 99 servidores técnico-administrativos. Atualmente conta 27 gestoras.

Curso de Terapia Ocupacional - criado na EEEFTO em 1979. Atende pessoas com necessidades sociais e de saúde, seja nas atividades de vida diária, educação, trabalho e lazer. Atualmente, conta aproximadamente 270 alunos (graduação e pós-graduação), que atendem, em média, de 20 pacientes/dia. Possui em seu quadro 25 professores e 2 técnico-administrativos. Conta atualmente com oito gestoras.

A população a ser atingida na pesquisa totalizou 120 gestoras, das unidades, de uma instituição pública federal de ensino superior localizada na cidade de Belo Horizonte/MG.

Em síntese apresenta-se por meio da Tabela 3 a sequência, por unidade pesquisada, os quantitativos de cursos de graduação e pós-graduação, como também os quantitativos de docentes, discentes e técnico-administrativos, com destaque para as gestoras, sujeitos desta pesquisa.

Tabela 3 - Síntese dos dados sobre ambiência do estudo

Unidade	Cursos				Número docentes	Número discentes	Número técnico-administrativos	Gestoras
	G	E	M	D				
Educação Física	3	2	2	2	40	730	56	15
Enfermagem	3	3	2	2	96	390	53	22
Farmácia	3	4	3	1	80	1500	71	14
Fisioterapia	1	1	1	1	46	230	03	08
Medicina	5	5	8	8	456	2700	220	22
Odontologia	1	7	5	5	105	700	99	29
Terapia Ocupacional	1	-	-	-	25	270	02	10
TOTAL	17	22	21	29	848	6520	504	120

Legenda: G-Graduação; E-Especialização; M-Mestrado; D-Doutorado

Fonte: Dados da pesquisa, 2017

Nota-se que o maior número de gestoras encontra-se na unidade de Odontologia e um menor número encontra-se na unidade de Fisioterapia que também apresenta os menores quantitativos, se comparado com as demais unidades pesquisadas.

A seguir, por meio do capítulo cinco, apresenta-se os resultados do estudo.

5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Este capítulo visa apresentar e analisar os resultados desta pesquisa. Primeiramente, procedeu-se à descrição do perfil dos sujeitos pesquisados, considerando variáveis demográficas, como, idade, estado civil e nível educacional, seguido dos dados ocupacionais relativos a tempo na função, horas trabalhadas, hábitos de vida e aspectos relacionados à saúde dos sujeitos pesquisados. A seguir, realizou-se a análise do estresse ocupacional no que se refere às abordagens quantitativa e qualitativa do estudo.

Posteriormente, analisou-se a relação do estresse com as variáveis demográficas, funcionais e os hábitos de vida e de saúde e procedeu-se à análise da relação do estresse com as variáveis *fontes de tensão no trabalho, fontes de tensão do indivíduo, fontes de tensão específica da mulher gestora, mecanismos de regulação e indicadores de impacto no trabalho*, por meio de regressão.

Em relação à abordagem quantitativa, a população estudada foi de 120 gestoras com amostra calculada baseada em Barnett (2000) e em erro amostral de 5%, obtendo-se o quantitativo de 82 gestoras conforme já demonstrado na Tabela 1, seção **3.2.1.1**.

Apesar de a amostra calculada baseada em Barnett (2000) ter sido de 82 gestoras, a pesquisa teve um retorno de 100 questionários, o que deu uma segurança para realizar as estatísticas necessárias ao estudo.

Em relação à abordagem qualitativa, cujos resultados vão sendo apresentados de forma complementar aos resultados quantitativos, tendo sido entrevistadas 18 gestoras. Os dados foram obtidos por meio de entrevistas semiestruturadas. A análise foi realizada por meio da técnica de análise de conteúdo, proposta por Bardin (2011).

Os dados a seguir estão dispostos de acordo com a sequência dos objetivos específicos do estudo, ou seja: Identificar e descrever os níveis de estresse

ocupacional das gestoras pesquisadas e classificá-los seguindo sua intensidade; Identificar e descrever as principais fontes de tensão no trabalho e aquelas decorrentes das características dos indivíduos pesquisados; Identificar e descrever os principais sintomas físicos e psicológicos manifestados, na percepção das profissionais pesquisadas; Identificar e descrever os possíveis indicadores de impacto no trabalho; Identificar e descrever as estratégias de enfrentamento do estresse (*coping*); Relacionar as manifestações de estresse com as variáveis demográficas, funcionais e os hábitos de vida e de saúde das gestoras pesquisadas; e explicar a relação dos construtos fontes de tensão no trabalho, fontes de tensão do indivíduo, fontes de tensão do trabalho do gestor, fontes de tensão específica da mulher gestora, sintomas de estresse, indicadores de impacto do trabalho e mecanismos de regulação com as manifestações de estresse.

5.1 Dados demográficos, funcionais, hábitos de vida e de saúde

Quanto ao gênero, contemplou-se apenas o feminino, e será apresentada na Tabela 4, a distribuição das gestoras em relação à unidade em que estão lotadas, a seguir.

Tabela 4 - Distribuição das gestoras em relação à unidade de lotação

Unidade Acadêmica	Frequência	
	Absol.	Relat.
Educação Física	17	17,0
Enfermagem	22	22,0
Farmácia	8	8,0
Fisioterapia	7	7,0
Medicina	10	10,0
Odontologia	26	26,0
Terapia Ocupacional	10	10,0
TOTAL	100	100,0

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

Conforme demonstra na Tabela 4, foram considerados 100 questionários válidos o que correspondem a 83% da população de 120 gestoras da instituição estudada. A seguir, apresenta-se por meio da Tabela 5 o setor de lotação e a função das gestoras nas unidades da instituição.

Tabela 5 - Distribuição das gestoras em relação à lotação e à função

Setor de lotação	Função	Frequência	
		Absol.	Relat.
Departamento de Curso	Gestora de Departamento	45	45,0
Colegiado Graduação/Pós	Gestora de Colegiado (Graduação/Pós Graduação)	9	9,0
Seção de Compras	Gestora da Seção de Compras	4	4,0
Diretoria	Vice Diretora	4	4,0
Seção de Serviços Gerais	Gestora da Seção de Serviços Gerais	3	3,0
Biblioteca	Gestora da Biblioteca	3	3,0
CENEX	Gestora do CENEX (Centro de Extensão)	2	2,0
Seção de Almoarifado	Gestora da Seção de Almoarifado	2	2,0
Diretoria	Gestora Administrativa	2	2,0
Diretoria	Gestora do Departamento Pessoal	2	2,0
Seção de Ensino	Gestora da Seção de Ensino	2	2,0
Centro de Memória	Gestora do Acervo	2	2,0
Centro de Memória	Gestora do Centro de Memória	2	2,0
Setor de Atendimento a pacientes	Gestora do Setor de Atendimento a Pacientes	2	2,0
Setor de Patrimônio	Gestora do Setor de Patrimônio	2	2,0
Laboratório	Gestora de Laboratório	2	2,0
CENEX	Coordenadora da Assessoria de Comunicação/CENEX	1	1,0
Departamento de Curso	Coordenadora do Posto de Enfermagem	1	1,0
Diretoria	Diretora	1	1,0
Diretoria	Diretora do Centro Esportivo Universitário	1	1,0
Central Material Esterilizado	Gestora da Central de Material Esterilizado	1	1,0
Diretoria	Gestora de Infraestrutura	1	1,0
Diretoria	Gestora de Recursos Humanos	1	1,0
Diretoria	Gestora de Resíduos	1	1,0
Apoio Didático	Gestora do Apoio Didático	1	1,0
Entrepasto	Gestora do Entrepasto	1	1,0
Diretoria	Superintendência Administrativa	1	1,0
Outro	Outro	1	1,0
TOTAL		100	100

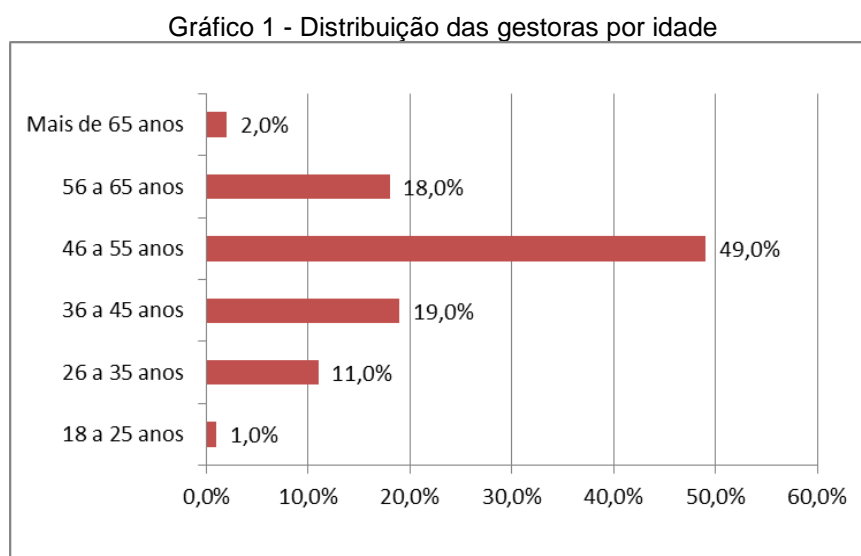
Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

A estrutura organizacional das unidades acadêmicas universitárias subdivide-se em estrutura administrativa, que inclui setores como contabilidade, patrimônio, departamento de pessoal, serviços gerais, entre outros e, estrutura acadêmica, abarcando os colegiados e departamentos. Enquanto os setores funcionais servem a toda unidade, os departamentos e colegiados subdividem-se por curso e nível (graduação, pós-graduação), cada qual com sua chefia. Por isso, conforme dados apresentados na Tabela 5, não é de se estranhar que na amostra de pesquisados deste estudo tenha surgido um número consideravelmente maior de chefes de departamento e colegiados (54,0%) em relação aos chefes de setores administrativos, pois isso reflete a realidade da unidade.

Vale ressaltar que, as gestoras de departamentos e colegiados são docentes, ou seja, a função dessas profissionais não se atém apenas a ensinar, é preciso também escrever artigos, submeter seus projetos, publicar trabalhos, participar de reuniões,

comissões, atender/orientar alunos, planejar aulas, fazer relatórios, relatar processos, cumprir prazos (PETROSKI, 2005), sem contar que suas atividades vêm se ampliando cada vez mais com tarefas acumulativas, contendo atribuições somadas às burocracias administrativas (PAIVA; SARAIVA, 2005), e com a quantidade e diversidade de tarefas, podem surgir desvios do comportamento, fruto de um possível estresse, como o desejo de até mesmo abandonar a docência (PAIVA, SARAIVA, 2005).

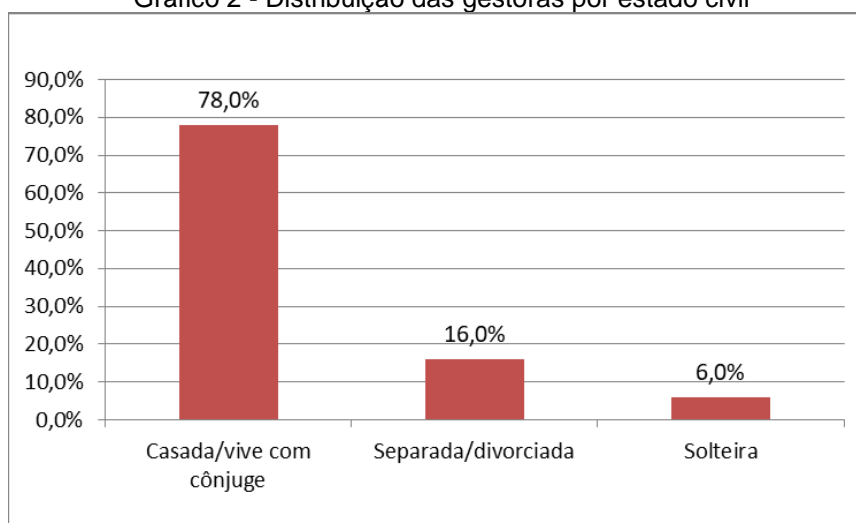
Retomando a apresentação dos resultados, quanto à idade, conforme mostra no Gráfico 1, 49,0% das pesquisadas possui entre 46 e 55 anos; 19,0% entre 36 e 45 anos; 18,0% entre 56 e 65 anos; 11,0% entre 26 a 35 anos; 2,0% mais de à 65 anos; 1,0% entre 18 e 25 anos. A predominância de indivíduos com idade superior a 46 anos pode indicar uma direção no sentido de renovação do quadro de gestoras das unidades envolvidas sugerindo, portanto, uma direção em relação a aposentadoria.



Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

Em relação ao estado civil (GRÁF. 2), os dados da pesquisa indicam que 78,0% das gestoras são casadas, 16,0% separadas/divorciadas e apenas 6,0% são solteiras.

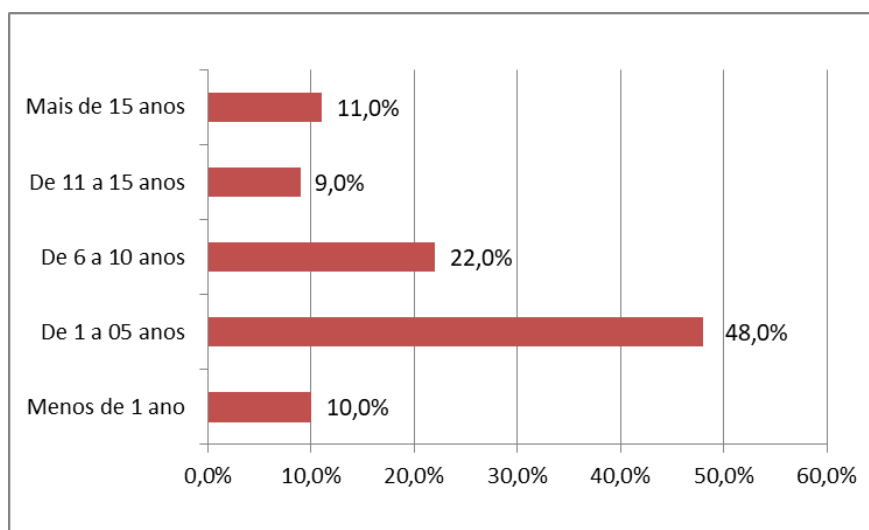
Gráfico 2 - Distribuição das gestoras por estado civil



Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

Quanto ao tempo de trabalho na função na instituição pesquisada (GRÁF. 3), observa-se que 48,0% das pesquisadas citaram entre 1 e 5 anos. O percentual cai para 22,0% entre as que possuem seis a dez anos na função. As que possuem mais de 15 anos são 11,0% e, as que possuem menos de um ano representam 10,0% das pesquisadas, conforme apresentado no Gráfico 3.

Gráfico 3 - Distribuição das gestoras por tempo na função na instituição

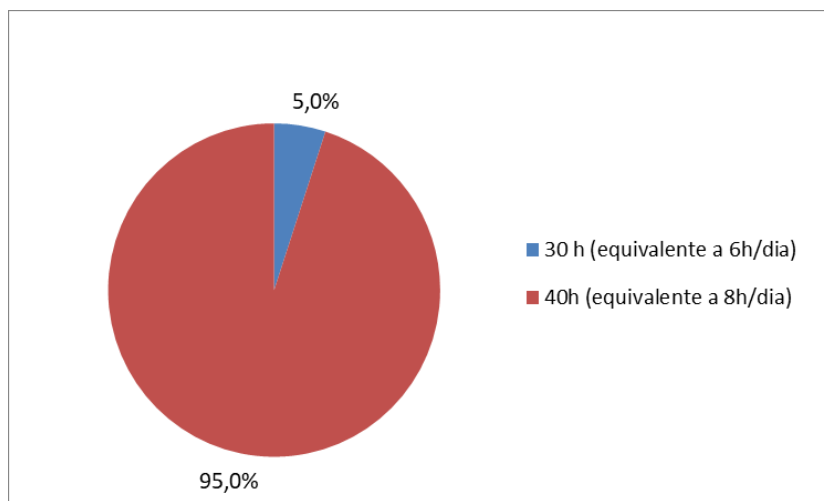


Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

No que se refere à jornada de trabalho semanal (GRÁF 4), 95,0% das gestoras afirmaram trabalhar 40 horas semanais e, apenas 5,0%, 30 horas semanais, tendo em vista que o Regime Jurídico Único (Lei 8.112), que rege o servidor público federal, e a Portaria Normativa 291 permitem a redução da jornada de trabalho para

os servidores públicos federal de 40 horas para 30 ou 20 horas semanais, com redução de remuneração proporcional.

Gráfico 4 - Distribuição das gestoras por jornada de trabalho semanal.



Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

Quanto à escolaridade, observa-se que 53,0% das pesquisadas possuem, no mínimo, doutorado. Esta escolaridade revela alta qualificação acadêmica. Vale ressaltar que, apesar de os cargos exigirem curso de nível superior, as servidoras valorizam sua formação tanto para a vida profissional como para a vida pessoal. Do total de gestoras, 17,0% possuem pós-doutorado; 53,0%, doutorado; 5%, mestrado; e 16,0%, especialização. Apenas 9,0% possuem graduação. Dados constantes na Tabela 6.

Tabela 6 - Distribuição das gestoras em relação ao grau de instrução

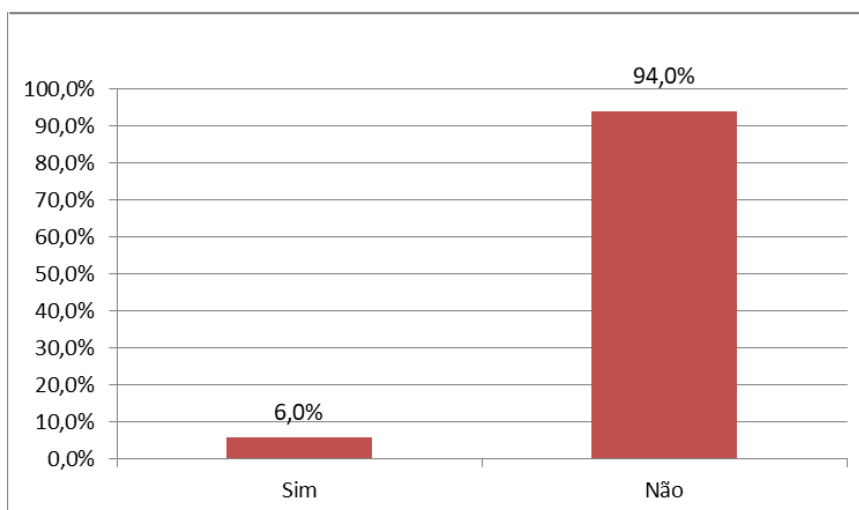
Nível de Escolaridade	Porcentagem (%)
Pós-Doutorado	17,0
Doutorado	53,0
Mestrado	5,0
Especialização	16,0
Graduação	9,0
TOTAL	100,0

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

Em relação ao hábito de fumar, 94,0% das pesquisadas afirmam não possuí-lo, enquanto 6,0% afirmam que o possuem. De acordo com Kopko (2015), nos últimos 9 anos houve uma queda de 30,7% no total de fumantes no Brasil e 10,8% dos

brasileiros ainda mantêm o hábito de fumar. Portanto, o percentual desta pesquisa está abaixo da referência nacional. Os dados constam no Gráfico 5, a seguir.

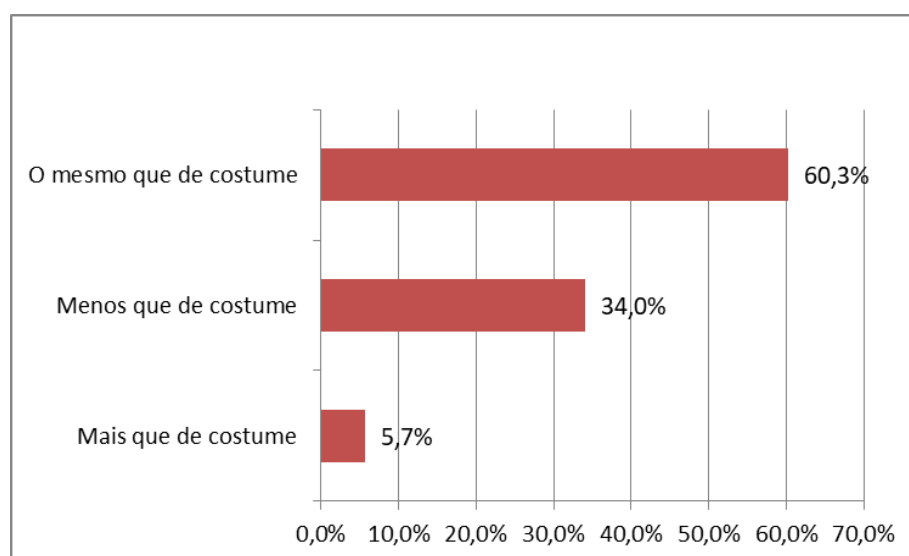
Gráfico 5 - Distribuição das gestoras em relação ao hábito de fumar



Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

Das gestoras que afirmam ter o hábito de fumar, 60,3% declararam que consomem o mesmo que de costume; 34,0%, menos que de costume; e 5,7%, afirmam que fuma mais que de costume. Conforme dados do Gráfico 6.

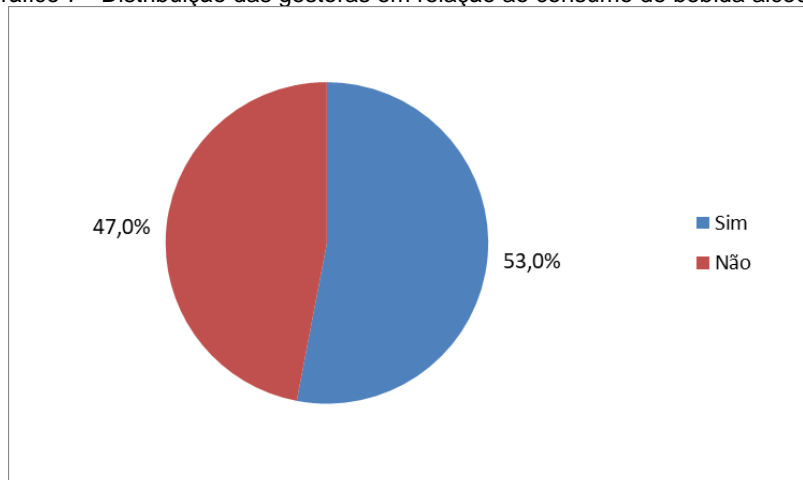
Gráfico 6 - Distribuição das gestoras em relação à frequência do hábito de fumar



Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

Quanto ao consumo de bebida alcoólica, 47,0% das gestoras afirmaram que não beber e 53,0%, que bebem. Os dados são apresentados por meio do Gráfico 7.

Gráfico 7 - Distribuição das gestoras em relação ao consumo de bebida alcoólica

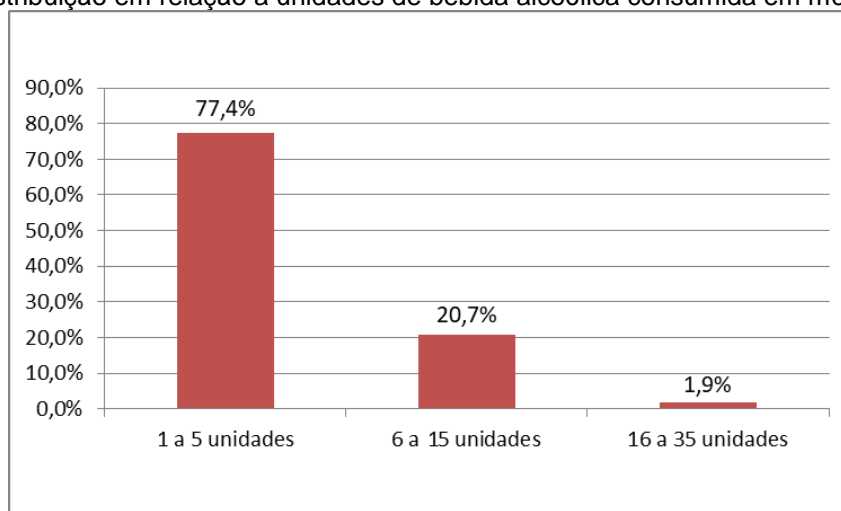


Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

De acordo com Grillo (2013), o aumento do consumo de álcool está relacionado ao aumento do poder aquisitivo. Observa-se, também, o aumento do consumo entre o sexo feminino. Em 2006, 29% das mulheres bebiam com frequência, passando para 39% em 2012. Ou seja, houve um aumento de 34,5%.

Das gestoras que afirmam fazer o uso de álcool, 77,4% indicaram que bebem em média de 1 a 5 unidades¹ por semana; 20,7%, de 6 a 15 unidades; e 1,9%, de 16 a 35 unidades. Conforme demonstrado por meio do Gráfico 8.

Gráfico 8 - Distribuição em relação a unidades de bebida alcoólica consumida em média por semana

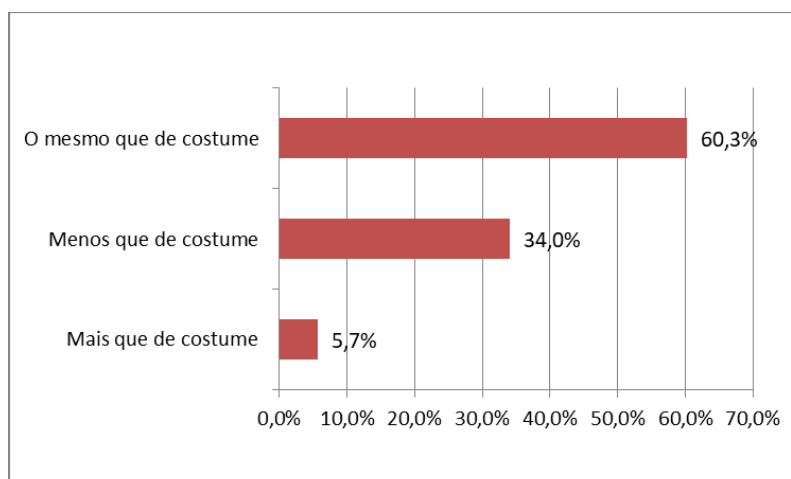


Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

¹ 1 unidade = uma taça de vinho, uma caneca de chope, uma garrafa de cerveja ou uma dose de destilados

Das pesquisadas, 60,3% indicam que bebem o mesmo que de costume; 34,0% menos que de costume; e 5,7% mais que de costume. Dados apresentados no Gráfico 9.

Gráfico 9 - Distribuição das gestoras frequência em que têm bebido nos últimos três meses

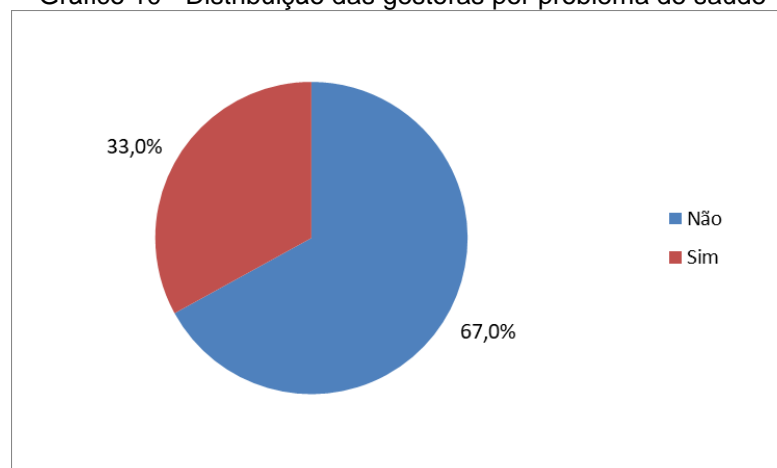


Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

Os problemas decorrentes do uso de álcool representam 54% dos acidentes de trabalho com afastamento e 40% dos acidentes fatais, sem contar o absenteísmo e licenças, além de aposentadorias precoces (AMARAL; MALBERGIER, 2004).

No que se refere aos problemas de saúde investigados, 33,0% das pesquisadas afirmaram que possuem alguma enfermidade. As doenças relatadas foram depressão (10,0%), hipertensão (6%), problemas alérgicos (5,0%), ligados à gastrite e à tireoide (4,0%), diabetes (3,0%), enxaqueca (2,0%), colite (1%) e outras (8%). A síntese será apresentada por meio do Gráfico 10.

Gráfico 10 - Distribuição das gestoras por problema de saúde



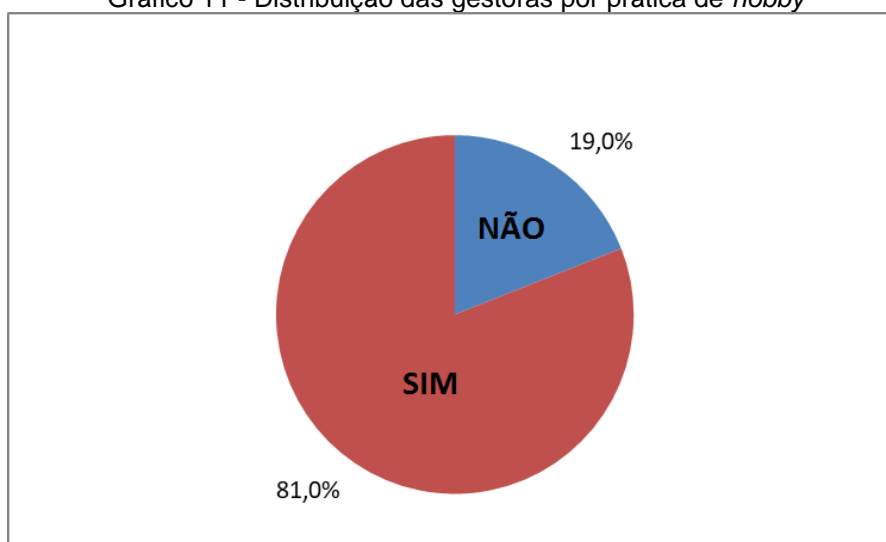
Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

Couto (1987, 2014); Cooper *et al.* (1988); Karasek (1998); Levi (2005) apontam que algumas doenças, tais como, hipertensão, gastrite, depressão, ansiedade, esofagite e cefaleia tensional, alguns tipos de câncer, estresse pós-traumático, alergia e doenças cardíacas, podem estar relacionados às manifestações de estresse.

Quanto à prática de *hobby* (GRÁF. 11), 81,0% das respondentes afirmaram que possuem algum tipo, como, assistir televisão ou cinema, ler ou estudar, ouvir música, cozinhar, realizar atividade física, artesanato, praticar jardinagem, yoga ou meditação, dançar e viajar.

A atividade física é considerada um importante mecanismo de ação visando minimizar os impactos das pressões do trabalho no indivíduo. Zille (2005) em seu estudo revela que a mesma possui relação inversa com o estresse, em que a diminuição ou eliminação, da regularidade da atividade física aumenta os níveis de estresse.

Gráfico 11 - Distribuição das gestoras por prática de *hobby*



Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

Na sequência, abordam-se as análises relativas ao nível de estresse ocupacional, fontes de tensão no trabalho decorrentes do indivíduo e da função de gestão, seguido pelos sintomas, impactos no trabalho e mecanismos de regulação relatados no enfrentamento das situações estressantes.

Os dados relativos à análise qualitativa, por opção da pesquisadora, são apresentados de forma concomitante, com a análise quantitativa.

5.2 Análise do estresse ocupacional

Essa seção tem por objetivo apresentar a análise do estresse ocupacional, levando-se em consideração as abordagens quantitativa e qualitativa.

Para a análise do estresse ocupacional das pesquisadas na abordagem quantitativa, calculou-se a média ponderada dos sintomas e os indivíduos foram agrupados em níveis de estresse conforme modelo proposto por Zille (2005), levando-se em consideração os parâmetros constantes no Quadro 5.

Quadro 5 - Interpretação dos níveis de estresse ocupacional

Nível de estresse	Valor de referência
Ausência de estresse	>1,75
Estresse leve/moderado	>ou= 1,75
Estresse intenso	>ou= 2,46
Estresse muito intenso	> 3,16 ou = 5,00

Fonte: Zille (2005, p. 222, 223).

A escala utilizada no questionário para as respostas foi do tipo *Likert* e variou de um a cinco pontos. Os conceitos de estresse, de acordo com Zille (2005, p.191) são:

Ausência de Estresse (< 1,75): Indica a ocorrência de um bom equilíbrio entre a estrutura psíquica do indivíduo e as pressões psíquicas advindas das situações de trabalho avaliadas.

Estresse Leve/Moderado (> ou = 1,75 a < 2,46): Indica a ocorrência de manifestações de estresse, em grau compensado, podendo não gerar impactos para o indivíduo. Caso esse estado persista por um período longo, pode ocorrer uma tendência de agravamento na sua intensidade, passando a comprometer a estrutura psíquica do indivíduo podendo afetar os aspectos comportamentais/emocionais e orgânicos, com reflexos nas atividades, bem como em outras áreas da vida.

Estresse Intenso (> ou = 2,46 a < 3,16): Indica a convivência com alguns dos principais sintomas de estresse, como nervosismo, ansiedade (sensação de vazio, perspectivas intensas), angústia (aflição, sensação de impotência diante de problemas), fadiga (baixo nível de energia), dificuldade de concentração no trabalho, insônia, dor nos músculos do pescoço e ombros, dor de cabeça, palpitações, autoestima baixa, entre outros. O trabalho passa a ser impactado, refletindo no resultado. As condições orgânicas e psíquicas apresentam alterações e, na maioria dos casos requer tratamento clínico e psicológico.

Estresse Muito Intenso (> ou = 3,16): Indica a convivência com alguns dos principais sintomas de estresse, conforme apresentado na situação de 'estresse intenso' (o que altera é a intensidade da manifestação dos

sintomas). Nesse nível de estresse, o indivíduo apresenta problemas significativos de concentração, bem como dificuldades em realizar atividades, antes realizadas com normalidade. O trabalho passa a ser impactado de forma muito intensa. As condições orgânicas e psíquicas apresentam alterações significativas, tornando-se iminente a necessidade de tratamento clínico e psicológico.

Os dados da Tabela 7 revelam que 73,0% das gestoras pesquisadas apresentam quadros de estresse que variam de leve/moderado à estresse muito intenso. Destaca-se que 24,0% das gestoras apresentam níveis de estresse intenso e muito intenso. Sabe-se que a manutenção de níveis de estresse ao longo do tempo acarreta prejuízos tanto ao indivíduo quanto à organização, motivo pelo qual medidas para eliminar ou mitigar os níveis de estresse devem ser adotadas.

Tabela 7 - Análise dos níveis de estresse ocupacional

Nível de estresse ocupacional	Frequência			Média	Desvio padrão	Coeficiente de variação	Min.	Max.
	N	%	% acumulado de estresse					
Ausência de estresse	27	27,0	--	1,42	0,23	0,16	1,00	1,73
Leve a moderado	49	49,0	49,0	2,09	0,20	0,10	1,76	2,44
Estresse intenso	21	21,0	70,0	2,70	0,20	0,07	2,48	3,11
Estresse muito intenso	3	3,0	73,0	3,38	0,10	0,03	3,28	3,48
Análise global	100	100,0	73,0	2,07	0,54	0,26	1,00	3,48

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

Ainda observa-se na Tabela 7 que em 49,0% das gestoras o estresse manifesta-se de leve a moderado. Para elas a ocorrência de estresse se dá de forma compensada, podendo ou não gerar impactos importantes tanto para o trabalho como para os indivíduos. Reitera-se, no entanto, que a manutenção desse nível de estresse no decorrer do tempo pode acarretar impactos comportamentais, emocionais e orgânicos nos indivíduos, com reflexos nas suas atividades (ZILLE, 2005). Portanto, faz-se necessário o monitoramento do nível de estresse dessas gestoras, a fim de acompanhar as manifestações, buscando medidas profiláticas.

Para 21,0% das gestoras, a manifestação de estresse ocorre de forma intensa. Tal dado é preocupante, uma vez que para tais profissionais há convivência recorrente dos sintomas, com possíveis alterações nas condições orgânicas e psíquicas. Nesse nível de estresse, os indivíduos apresentam problemas de concentração dificuldades para a realização de atividades antes realizadas com normalidade. Para tais profissionais, portanto, faz-se necessário mudar a relação entre pressões psíquicas

decorrentes do trabalho e estrutura psíquica do indivíduo, a fim de evitar situações de adoecimento, com reflexos na saúde das gestoras e nos resultados do trabalho.

Para 3,0% das respondentes o estresse manifesta-se de modo muito intenso. Nesse caso, as condições orgânicas e psíquicas encontram-se bastante alteradas, tornando eminente a necessidade de tratamento clínico e psicológico com vistas a controlar e a eliminar as causas de desequilíbrio da relação entre estrutura psíquica e pressões advindas do ambiente causador das manifestações de estresse.

Apenas 27,0% das gestoras não possuem estresse, isso significa que estas gestoras vêm apresentando bom equilíbrio entre estrutura psíquica e pressões psíquicas advindas das situações de trabalho (ZILLE, 2005).

5.2.1 Perfil das gestoras entrevistadas – abordagem qualitativa

O Quadro 6 contém a síntese do perfil das gestoras entrevistadas na etapa qualitativa. Foram entrevistadas 18 gestoras, sendo seis com ausência de estresse, seis com estresse leve/moderado e seis com estresse intenso/muito intenso.

Quadro 6 - Perfil das gestoras entrevistadas

Sujeito	Categoria funcional	Tempo na função	Idade	Média (estresse)	Nível (estresse)
G 1	Patrimônio	7	57	1,63	Ausência
G 2	Departamento Pessoal	3	48	1,18	Ausência
G 3	Almoxarifado	15	52	2,12	Leve/Moderado
G 4	Departamento de Cirurgia	4	59	1,67	Ausência
G 5	Colegiado de Graduação	4	51	1,17	Ausência
G 6	Setor de Compras	3	29	1,73	Ausência
G 7	Administrativa	3	52	2,19	Leve/Moderado
G 8	Atendimento Paciente	12	40	2,03	Leve/Moderado
G 9	Atendimento Paciente	10	59	2,45	Intenso
G 10	Entrepasto	3	44	2,15	Leve/Moderado
G 11	Patrimônio	2	30	1,17	Ausência
G 12	Infra Estrutura	15	53	2,49	Intenso
G 13	Serviços Gerais	3	30	2,41	Intenso
G 14	Superintendência	3	49	2,47	Intenso
G 15	Superintendência	8	56	2,17	Leve/Moderado
G 16	Recursos Humanos	5	44	2,49	Intenso
G 17	Biblioteca	13	41	2,48	Intenso
G 18	Setor de Compras	5	58	2,07	Leve/Moderado

NOTA: Os dados relativos à média e ao nível de estresse referem-se à análise quantitativa, que serviu de base para a identificação dos indivíduos entrevistados na etapa qualitativa.

Fonte: Dados da pesquisa, 2017

Os dados constantes no Quadro 6 mostram que houve diversidade nas categorias funcionais, no tempo na função, na idade e no nível de estresse. No que se refere ao tempo na função, 50% das gestoras trabalham há mais de dois anos na função.

5.2.1.1 Análise dos dados qualitativos: categorias e subcategorias

Foram definidas as categorias de análise, tendo como referência o MTEG proposto por Zille (2005) e adaptado para este estudo de caráter qualitativo, a saber: fontes de tensão no trabalho, fontes de tensão do indivíduo, fontes de tensão específica do trabalho do gerente, fontes de tensão específica da mulher gestora, sintomas de estresse, impactos no trabalho e mecanismos de regulação.

As subcategorias emergiram do conteúdo das entrevistas realizadas com gestoras, em que foram selecionados seis indivíduos em cada nível de estresse. Ou seja, seis com ausência de estresse, seis com estresse leve/moderado e seis com estresse intenso/muito intenso, totalizando 18 gestoras entrevistadas.

Por se tratar de uma pesquisa qualitativa, em alguns momentos as categorias e subcategorias podem apresentar aspectos semelhantes. As categorias e subcategorias descritas a seguir são decorrentes da análise qualitativa, conforme apresentado no Quadro 7.

Após a realização da análise do conteúdo das entrevistas, em relação às categorias de análise, emergiram 26 subcategorias, que elucidaram os objetivos do estudo. Foram consideradas as respostas que atingiram a frequência igual ou superior a 50% das entrevistadas. As subcategorias que não atingiram tais frequências foram desconsideradas.

Quadro 7 - Categorias e subcategorias de análise

Categoria	Subcategoria
Manifestação e níveis de intensidade de estresse	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ausência de estresse ✓ Estresse leve/moderado ✓ Estresse intenso/muito intenso
Fontes de tensão no trabalho	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Número excessivo de horas de trabalho ✓ Necessidade de fazer mais com o mínimo de recursos ✓ Excesso de trabalho e prazos curtos ✓ Falta de pessoal ✓ Falta de capacitação
Fontes de tensão do indivíduo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Não conseguir desligar-se do trabalho ✓ Sofrer pressão para se obter resultados
Fontes de tensão específica do trabalho do gerente	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Condições financeiras ✓ Ausência de planejamento
Fontes de tensão específica da mulher gestora	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Necessidade de atenção aos filhos ✓ Se casada ter que cuidar do lar
Sintomas de estresse	<p>Sintomas Físicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Dor nos músculos de pescoço e ombro ✓ Dor de cabeça por tensão ✓ Insônia <p>Sintomas Psíquicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Ansiedade ✓ Fadiga ✓ Irritabilidade <p>Doenças Decorrentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Alteração na pressão arterial ✓ Enxaqueca ✓ Depressão
Impactos no trabalho	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Concentração no trabalho
Mecanismos de regulação	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Autoconhecimento do seu limite ✓ Pedir ajuda ✓ Respeitar os colegas ✓ Planejamento e organização ✓ Atividade física, espirituais ✓ Lazer com família

Fonte: Elaborado pela autora, 2017.

A seguir, apresentam-se os resultados do estudo, levando-se em consideração as partes quantitativa e qualitativa, a partir de cada uma das categorias de análise e as respectivas subcategorias.

5.2.2 Análise das fontes de tensão – abordagem quantitativa

As fontes de tensão estão relacionadas à ambiência do trabalho, aspectos específicos dos indivíduos e os aspectos específicos da função de gerente. Repercutem em outros aspectos da vida dos indivíduos, sendo responsáveis pela geração dos quadros de estresse.

Para analisar as fontes de tensão no trabalho na abordagem quantitativa, calculou-se a média de seus indicadores, conforme propõe o modelo proposto por Zille

(2005). As referidas médias foram analisadas e os indivíduos foram agrupados em três níveis diferentes de tensão, considerando um desvio padrão em relação ao ponto médio. A definição do referido critério seguiu modelo adotado por Mendes e Ferreira (2007). Dado que esta pesquisa, bem como a realizada por Mendes e Ferreira (2007), vale-se de escala *likert* de cinco pontos e por se tratar de áreas de conhecimento afins (saúde mental), entende-se que a analogia em relação a definição das categorias de análise é adequada.

Isso posto, apresentam-se os critérios adotados para segregar dos indivíduos por nível de fontes de tensão: média entre 1,00 e 2,18 indica ausência de tensão; entre 2,19 e 3,80, tensão moderada; e, por fim, entre 3,81 e 5,00, tensão intensa. Os mesmos parâmetros serão utilizados para avaliar as fontes de tensão do indivíduo e as fontes de tensão específica do trabalho do gerente.

5.2.2.1 Análise das fontes de tensão no trabalho

A Tabela 8 apresenta o agrupamento das gestoras pesquisadas por nível de tensão no trabalho e a análise descritiva de cada nível. Observa-se que 42,0% das respondentes estão classificadas como “ausência de tensão”. Este dado indica que há equilíbrio entre as demandas e as pressões advindas do trabalho. De outro lado, 55,0% das gestoras encontram-se sob tensão moderada e 3,0% foram classificadas como “tensão intensa”.

Zanelli (2010) entende que as dificuldades na vida interferem no desempenho profissional, pois há um desgaste emocional do trabalhador, o que, juntamente com os estressores ocupacionais, pode desencadear um nível de estresse que interfere na vida pessoal e profissional do trabalhador.

Tabela 8 - Análise das fontes de tensão no trabalho

Nível de tensão no trabalho	Frequência			Média	Desvio padrão	Coeficiente de variação	Mínimo	Máximo
	N	%	% acumulado de tensão					
Ausência de tensão	42	42,0	--	1,71	0,39	0,23	1,00	2,14
Tensão moderada	55	55,0	55,0	2,58	0,39	0,15	2,21	3,71
Tensão intensa	3	3,0	58,0	4,26	0,10	0,02	4,14	4,36
Análise global	100	100,0	58,0	2,27	0,67	0,30	1,00	4,36

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

Prosseguindo à análise, a Tabela 9 mostra que a maior incidência de respostas das gestoras com algum *nível de estresse* recai sobre a “necessidade de realização de várias tarefas ao mesmo tempo, com alto grau de cobrança”. Isso indica a necessidade de rever a forma como o trabalho vem sendo organizado e gerenciado no contexto pesquisado, com vistas a reduzir as fontes de tensão no trabalho e, conseqüentemente, as manifestações de estresse.

Tabela 9 - Frequência dos indicadores fontes de tensão no trabalho *versus* manifestação de estresse

Indicadores de fontes de tensão no trabalho	Ausência de estresse		Algum nível de estresse	
	N	%	N	%
Realização de várias atividades ao mesmo tempo, com alto grau de cobrança	1	3,7	27	37,0
Número excessivo de horas de trabalho	4	14,8	20	27,4
Execução de um trabalho complexo	2	7,4	18	24,7
Necessidade exagerada por fazer mais com o mínimo de recursos	2	7,4	18	24,7
Pressão excessiva no trabalho	4	14,8	17	23,3
Conviver com indivíduos de personalidade difícil	3	11,1	15	20,5
Inibição da liberdade no exercício das atribuições	0	0,0	11	15,1
Excessiva carga de trabalho	1	3,7	11	15,1
Decisões sobre o trabalho tomadas sem a participação do	0	0,0	8	11,0
Desrespeito humano	1	3,7	8	11,0
Prática recorrente de isolar e perseguir pessoas	1	3,7	7	9,6
Orientações superiores para agir fora do que considero eticamente correto	0	0,0	5	6,8
Prática de humilhação explícita ou implícita	1	3,7	3	4,1

Nota 1: 27 indivíduos foram classificados como *ausência de estresse* e 73 com *algum nível de estresse*.

Nota 2: Testes de comparação de proporção não foram realizados, pois para o grupo *ausência de estresse* nenhum indicador alcançou frequência = ou > 5, conforme critério proposto por Pestana e Gagueiro (2000).

Nota 3: Os percentuais vão além de 100 porque cada indivíduo teve a liberdade de marcar mais de um indicador (fonte de tensão).

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

Ainda em referência aos dados da Tabela 9, observa-se que outras fontes de tensão também foram citadas. Entre as pesquisadas com algum nível de estresse, 27,4% percebem “número excessivo de horas de trabalho”; e 24,7% “execução de um trabalho complexo” e “necessidade exagerada por fazer mais com o mínimo de recursos”. Tais elementos, ao lado de “realizar varias tarefas ao mesmo tempo, com alto grau de cobrança”, são as principais fontes de tensão excessiva no trabalho.

Dando prosseguimento, as pesquisadas foram perguntadas a respeito da existência de outros fatores causadores de tensão excessiva no trabalho que não tenham sido considerados no questionário utilizado no estudo (ANEXO B). Os resultados encontram-se dispostos por meio da Tabela 10. Observa-se que os maiores fatores tensionantes apontados referem-se ao excesso de calor e à falta de espírito de equipe ambos com 14,3%. Este último indicador relaciona-se com outro apresentado

na Tabela 9, “conviver com indivíduos de personalidade difícil”. Reitera-se o fato de que as relações humanas no trabalho devem ser revistas e melhoradas.

Tabela 10 - Outras fontes de tensão no trabalho, na percepção das pesquisadas

Outras fontes de tensão	Frequência ⁽¹⁾	
	N	%
Excesso de calor	5	14,3
Falta de espírito de equipe	5	14,3
Falta de equipamentos e materiais necessários ao trabalho	3	8,6
Excesso de barulho	3	8,6
Falta de organização e planejamento do trabalho	3	8,6
Excesso de trabalho e prazos curtos	3	8,6
Outros ⁽²⁾	13	37,1

(1) O número de citações é inferior ao número de pesquisados pois nem todos responderam essa questão.

(2) Outros: poucas citações: relacionamentos interpessoais de má qualidade, questões políticas, falta de diálogo, falta de pessoal, falta de incentivo salarial, falta de carreira, falta de autonomia, falta de compartilhamento das decisões, favorecimento a algumas pessoas, lidar com público externo e atritos entre professores e técnicos.

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

Em síntese, todos os indicadores relacionados às fontes de tensão no trabalho foram significativamente mais frequentes no grupo de gestoras com algum nível de estresse em comparação com aquele com ausência de estresse. Tal constatação relaciona manifestação de fontes de tensão no trabalho e ocorrência de estresse, conforme proposto por Zille (2005). Isto é, para o autor as fontes de tensão no trabalho estão relacionadas com as manifestações de estresse.

Além dos indicadores identificados na análise quantitativa, na abordagem qualitativa foram identificadas importantes fontes de tensão no trabalho: número excessivo de horas de trabalho, necessidade de fazer mais com o mínimo de recursos, excesso de trabalho e prazos curtos, falta de pessoal e falta de capacitação.

Os relatos a seguir ilustram as subcategorias no trabalho, relacionada à categoria fontes de tensão no trabalho, por meio da análise qualitativa.

Trabalho em uma unidade que tem um quadro bastante reduzido, embora a demanda de trabalho em determinados períodos seja a mesma de outras unidades com mais servidores. Devido a isso, fico responsável por atividades que ultrapassam aquelas descritas para meu cargo. Além disso, frequentemente temos que produzir alguns resultados sem os recursos necessários para tal. (G2)

Apesar de ter prazer em trabalhar, o excesso de trabalho me causa um certo desgaste, pois às vezes não sobra tempo nem de ir ao banheiro, por exemplo. Acredito que já me acostumei com esse pique. Às vezes, nem percebo que estou a todo o vapor, mas no final do dia eu sinto o corpo exausto. Eu me sinto frustrada em ter que deixar serviço para o dia

seguinte, mas não tem como me desdobrar ainda mais do que já me desdobre. Aqui trabalhamos com metas. Tudo tem que ser planejado e executado conforme a programação. O pior de tudo é que temos que fazer o nosso serviço e o dos outros. A falta de pessoal é grande. Não há reposição dos servidores que se aposentam e tampouco dos que se licenciam. É bem desgastante. (G4)

O que considero mais tensionante é a necessidade exagerada por fazer mais com o mínimo e a falta de pessoal, pois na iniciativa pública manter a qualidade do serviço prestado com os recursos que são escassos é tarefa rotineira, causando uma certa ansiedade de como fazer o mais com o menos. Minha expectativa é que as coisas melhorem e quando isso não acontece e, muito pelo contrário, piora, a tensão aumenta e levo algum tempo para adaptar com o novo cenário, principalmente se for repentino e com poucos recursos humanos. (G10)

Há desinteresse dos colegas de assumir suas responsabilidades e desenvolver um bom trabalho. A falta de capacitação e atualização dos servidores me incomoda. Ocorre acúmulo de trabalho decorrente da má vontade de colegas de fazer sua parte. (G16)

5.2.2.2 Análise das fontes de tensão do indivíduo

Fontes de tensão do indivíduo buscam explicar situações tensionantes relacionadas ao contexto de trabalho decorrentes das características pessoais das pesquisadas.

Os dados descritivos relativos às fontes de tensão do indivíduo são apresentados na Tabela 11. 77,0% das pesquisadas apresentam tensão relacionada a este construto. Mais da metade das gestoras (54,0%) encontra-se sob tensão moderada em relação aos aspectos pessoais. O quadro mais preocupante é apresentado por aquelas que se encontram sob tensão intensa: 23,0% das pesquisadas.

Tabela 11 - Análise das fontes de tensão do indivíduo

Nível de tensão do indivíduo	Frequência			Média	Desvio padrão	Coeficiente de variação	Min.	Max.
	N	%	% acumulado de tensão					
Ausência de tensão	23	23,0	--	1,79	0,32	0,18	1,00	2,17
Tensão leve a moderada	54	54,0	54,0	2,90	0,44	0,15	2,33	3,67
Tensão intensa	23	23,0	77,0	4,22	0,32	0,08	3,83	5,00
Análise global	100	100,0	77,0	2,95	0,91	0,31	1,00	5,00

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

A análise prossegue com avaliação dos indicadores relacionados às manifestações de estresse. A Tabela 12 mostra que os indivíduos no grupo ausência de estresse

apresentam menos porcentagem do indicador “levar a vida de forma muito corrida” em relação àqueles que encontram-se no grupo algum nível de estresse ($p < 0,05$).

Em relação a não conseguir desligar-se do trabalho, observa-se inexistência de diferença significativa entre os dois grupos ($p > 0,05$), isto é, os indivíduos de ambos os grupos têm dificuldades de se desligar do trabalho.

Tabela 12 - Frequência dos indicadores de fontes de tensão do indivíduo *versus* manifestação de estresse

Indicadores de fontes de tensão do indivíduo	Ausência de estresse		Algum nível de estresse		P
	N	%	N	%	
Levar a vida de forma muito corrida	8	29,6	38	52,1	<0,05
Pensar e/ou realizar duas ou mais coisas ao mesmo tempo	6	22,2	35	47,9	<0,05
Não conseguir desligar-se do trabalho mesmo fora dele	7	25,9	27	37,0	>0,05
Ter que fazer atividades no trabalho bem acima da capacidade	1	3,7	13	17,8	--

Nota 1: 27 indivíduos foram classificados com *ausência de estresse* e 78, em *algum nível de estresse*.

Nota 2: Realizaram-se testes de comparação de proporção para os indicadores com frequência igual ou superior a 5, conforme indicação de Pestana e Gagueiro (2000). Para $p < 0,05$ há diferença estatisticamente significativas entre as proporções; para $p > 0,05$, não há diferenças estatisticamente significativas entre as proporções.

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

Em síntese, observa-se que 77,0% das respondentes apresentaram quadros de tensão em relação às fontes individuais. Todos os indicadores avaliados foram significativamente mais frequentes no grupo com *algum nível de estresse* em relação àqueles indivíduos com *ausência de estresse*. Tal constatação relaciona fontes de tensão do indivíduo com manifestações de estresse, conforme apontado por Zille (2005). Isto é, de acordo com o autor, maiores níveis de tensão do indivíduo levam a maiores níveis de estresse.

Na abordagem qualitativa, foram identificados importantes fontes de tensão no indivíduo: não conseguir desligar-se do trabalho e sofrer pressão para se obter resultados. As gestoras foram questionadas sobre como essas situações tensionantes as afetam. As respostas indicaram problemas como cansaço, ansiedade e nervosismo.

Zanelli (2010) ressalta que características pessoais e excesso de trabalho têm repercussões negativas na vida dos trabalhadores e no equilíbrio entre a vida familiar e profissional, o que pode ser constatado nos relatos a seguir.

Como não consigo me desligar do serviço, acordo à noite pensando o que deveria ter realizado e não consegui, e o que o meu chefe passou de atividade e não deu tempo e como fazer para conseguir entregar no prazo estipulado. Acordo e não consigo dormir. Passa um filme em minha cabeça. Custo para pegar no sono. No outro dia, estou extremamente esgotada. (G4)

Ter trabalho a fazer, sofrer pressão para entregar determinado resultado e saber que tem a capacidade de fazê-lo e, no entanto se decepcionar por não conseguir realizar, devido à falta de recursos, ferramentas e materiais ou devido a sobrecarga por falta de pessoal para dividir as tarefas. É um fator tensionante e que confere sensação de impotência e sensação de incompetência. (G1)

Silva e Coltre (2009) argumentam que o estresse é um fenômeno complexo, em razão das diferentes fontes envolvidas no processo e do fato de seus efeitos serem específicos para cada sujeito, com diferentes consequências e estratégias de enfrentamento. Pode levar a um desgaste geral do organismo, independentemente de sua intensidade, duração, vulnerabilidade do indivíduo e da habilidade de administrá-lo, em que as características individuais são determinantes.

5.2.2.3 Análise das fontes de tensão específica do trabalho do gestor

A Tabela 13 apresenta os dados relativos às fontes de tensão do trabalho do gestor.

Tabela 13 - Análise das fontes de tensão específica do trabalho do gerente

Nível de tensão do indivíduo	Frequência			Média	Desvio padrão	Coeficiente de variação	Min.	Max.
	N	%	% acumulado de tensão					
Ausência de tensão	31	31,0	--	1,70	0,36	0,21	1,00	2,11
Tensão leve a moderada	65	65,0	65,0	2,77	0,42	0,15	2,22	3,78
Tensão intensa	4	4,0	69,0	4,22	0,52	0,12	3,89	5,00
Análise global	100	100,0	69,0	2,50	0,72	0,29	1,00	5,00

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

Os dados relativos às fontes de tensão específica do trabalho do gerente são apresentados na Tabela 13. Observa-se que 65,0% das pesquisadas apresentam tensão leve a moderada e 4,0% apresentam tensão intensa relacionada a este construto. A ausência de tensão em relação às tensões específicas do gerente encontra-se em apenas 31% das gestoras.

Na sequência, a Tabela 14 apresenta a frequência dos indicadores de fontes de tensão específica do trabalho do gerente *versus* manifestação de estresse.

Tabela 14 - Frequência dos indicadores de fontes de tensão específica do trabalho do gestor *versus* manifestação de estresse

Indicadores de fontes de tensão específica do trabalho do gestor	Ausência de estresse		Algum nível de estresse		P
	N	%	N	%	
Saber o valor da QV e não praticar pela absorção pelo trabalho	5	18,5	25	34,2	>0,05
Conciliar inovação/autonomia e as normas da empresa	2	7,4	21	28,8	--
Não poder questionar sobrecarga de trabalho por ser gestor	1	3,7	19	26,0	--
Não poder agir de forma autoritária e ter que ser autoritário	0	0,0	16	21,9	--
Situações de tensão excessiva inerente às relações humanas	1	3,7	15	20,5	--
Dificuldade em conciliar compromissos de trabalho e familiares, entre outros.	2	7,4	14	19,2	--
Conciliar descentralização e concentração de poder	0	0,0	11	15,1	--
Sentir que os resultados estão "de bom tamanho", mas ter que solicitar à equipe resultados ainda mais desafiadores	0	0,0	11	15,1	--
Conciliar modelo participativo e necessidade de isolamento	0	0,0	10	13,7	--

Nota 1: 27 indivíduos foram classificados em *ausência de estresse* e 73, em *algum nível de estresse*.

Nota 2: Realizaram-se testes de comparação de proporção para os indicadores com frequência igual ou superior a 5, conforme indicação de Pestana e Gagueiro (2000). Para $p > 0,05$, não há diferenças estatisticamente significativas entre as proporções.

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

A Tabela 14 revela que saber o valor da qualidade de vida e não praticar pela absorção pelo trabalho (34,2%), conciliar inovação/autonomia e as normas da empresa (28,8%) e não poder questionar sobrecarga de trabalho por ser gestor (26,0%) foram apontados por 89% de gestoras com alguma nível de estresse.

Além da carga no local de trabalho, há mulheres que recebem demandas substanciais de seus vários papéis no lar. Considerando que muitos papéis de gênero são culturalmente definidos, isso dá origem à necessidade de algumas mulheres terem que gerenciar conflitos familiares de diferentes graus e com variadas consequências (CHINCHOLKAR; KRISHNA, 2012).

O grupo de gestoras com algum nível de estresse apresentou frequência significativamente superior ao grupo sem estresse em todos os indicadores do construto *fontes de tensão específicas do trabalho do gerente*. Percebe-se que o construto em referência mostra-se muito importante para a explicação dos casos de estresse nas gestoras pesquisadas.

Em relação à análise qualitativa, foram identificados importantes fontes de tensão específicas do trabalho da gestora: condições financeiras e ausência de planejamento. Quando perguntadas sobre quais seriam as consequências e as situações geram estresse em relação ao seu trabalho as gestoras citaram: grau de

responsabilidade muito grande, considerando pouco ou nenhum recurso, pois compromete o andamento das coisas, além da falta de recursos e número de pessoal reduzido e comprometendo a organização do serviço. Seguem relatos.

Como já mencionei anteriormente, a cobrança por resultados é a pior situação em que me deparo, pois a função de gerente é uma função de muita responsabilidade e, tem que se chegar a excelência, mesmo sem pessoal, sem o mínimo de estrutura física e financeira, tudo tem que ser resolvido como se você fosse a única responsável por tudo, sem se preocupar quais foram os motivos que te impediram de chegar a um resultado satisfatório. (G3)

5.2.2.4 Análise das fontes de tensão específica da mulher gestora

Para avaliar a confiabilidade da escala relativa às fontes de tensão específica da mulher gestora, calculou-se o alfa de *cronbach*, que segundo Hair *et al.* (2005, p. 90), “é uma medida de confiabilidade que varia de 0 a 1, sendo os valores de 0,60 e 0,70 considerados o limite inferior de aceitabilidade”.

Conforme os dados dispostos na Tabela 15, o valor do alfa de *cronbach* alcançou índice adequado, considerando-se todos os itens da escala (0,889), sendo este valor superior a todos aqueles alcançados via eliminação de qualquer uma das questões. Esse fato atesta a validade das questões que integram a escala e permitem assegurar-se de que o resultado medido reflita o resultado verdadeiro.

Tabela 15 - Análise da confiabilidade da escala fontes de tensão específica da mulher gestora – alfa de *cronbach*

Variável	Alfa de <i>cronbach</i> para todos os itens propostos na escala	Alfa de Cronbach se o item for excluído
		FTEMG1 0,883
		FTEMG2 0,876
		FTEMG3 0,877
		FTEMG4 0,878
Fontes de tensão		FTEMG5 0,877
específica da	0,889	FTEMG6 0,875
mulher gestora		FTEMG7 0,879
		FTEMG8 0,885
		FTEMG9 0,884
		FTEMG10 0,876
		FTEMG11 0,886

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

Uma vez validada a escala, dá-se continuidade à análise de dados. Com base no questionário, quanto mais alto o valor do alfa de *Cronbach*, maior sua percepção de existência de fontes de tensão específica da mulher gestora. Para avaliar este construto, calculou-se um indicador ancorado na média das respostas para cada uma das questões analisadas. Calculou-se também um indicador global como média das médias dos referidos indicadores. Em seguida cada quesito foi avaliado em termos de análise descritiva, com indicação de média, desvio-padrão, mínimo e máximo. Os resultados encontram-se dispostos na Tabela 16.

Tabela 16 - Análise dos indicadores de fontes de tensão específica da mulher gestora

Fontes de tensão específica da mulher gestora	Média	Desvio padrão	Coefficiente de variação	Min	Max
Ser discriminada na empresa simplesmente por ser mulher	1,74	0,90	0,52	1,0	4,0
O nível de exigências no trabalho é muito maior para a mulher	1,87	1,14	0,61	1,0	5,0
O fato de ser mulher e gestora gera maior nível de tensão no trabalho	1,90	1,05	0,55	1,0	5,0
Por ser mulher e gestora as ações no âmbito do trabalho são dificultadas	1,82	0,96	0,53	1,0	5,0
Por ser mulher é mais difícil ascensão funcional	1,74	1,03	0,59	1,0	5,0
Ser casada e de que cuidar do lar é um dificultador para o trabalho	2,55	1,29	0,51	1,0	5,0
Necessidade de atenção aos filhos é um dificultador para o trabalho	2,65	1,25	0,47	1,0	5,0
Necessidade de atenção ao marido é um dificultador para o trabalho	2,11	1,16	0,55	1,0	5,0
O marido/companheiro não apoia a atividade profissional exercida	1,67	1,05	0,63	1,0	5,0
As questões fisiológicas próprias das mulheres são dificultadores do trabalho	2,24	1,18	0,53	1,0	5,0
A gravidez interfere significativamente no trabalho	2,29	1,24	0,54	1,0	5,0
Análise global	2,05	0,77	0,52	1,0	4,9

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

Segue-se a Tabela 17 com a frequência de tensão específica da mulher gestora.

Tabela 17 - Frequência dos indicadores de fontes de tensão específica da mulher gestora *versus* manifestação de estresse

Indicadores de fontes de tensão específica da mulher gestora	Ausência de estresse		Algum nível de estresse		P
	N	%	N	%	
A necessidade de atenção aos filhos	5	18,5	22	30,1	>0,05
Ser casada e ter que cuidar do lar	5	18,5	20	27,4	>0,05
A gravidez interferindo significativamente no trabalho	3	11,1	16	21,9	--
As questões fisiológicas próprias da mulher	3	11,1	13	17,8	--
A necessidade de atenção ao marido	3	11,1	9	12,3	--
O marido/companheiro não apoia a atividade profissional exercida	2	7,4	8	11	--
Ser mulher e gestora as ações no âmbito do trabalho são dificultadas	1	3,7	5	6,8	--
Ser discriminada na empresa simplesmente por ser mulher	1	3,7	4	5,5	--

Nota 1: 27 indivíduos foram classificados em *ausência de estresse* e 73, em *algum nível de estresse*.

Nota 2: Realizaram-se testes de comparação de proporção para os indicadores com frequência igual ou superior a 5, conforme indicação de Pestana e Gagueiro (2000). Para $p > 0,05$, não há diferenças estatisticamente significativas entre as proporções.

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

Nota-se que as maiores porcentagens foram observadas nos seguintes indicadores: necessidade de atenção aos filhos, ser casada e ter que cuidar do lar e a gravidez interferindo significativamente no trabalho. Observa-se também que os percentuais dos indicadores na coluna “algum nível de estresse” se mostraram superiores quando comparados aos percentuais com “ausência de estresse”.

Em relação à análise qualitativa, foram identificados importantes fontes de tensão específica da mulher gestora: necessidade de atenção aos filhos e se casada ter que cuidar do lar. Em relação a este construto, seguem relatos das gestoras pesquisadas:

Nem sempre se tem a opção de deixar a profissão de lado. A maioria das famílias é estruturada com a renda conjunta da mulher e do marido. Aqui todos compreendem quando o problema é familiar. (G5)

Apesar de ainda ter que cuidar dos filhos e da casa, tenho ajuda do marido, e sempre que há necessidade de me ausentar para cuidar da saúde de meu filho, por exemplo, não tenho desgaste no serviço, é bem tranquilo. (G2)

5.2.2.5 Análise dos sintomas de estresse

Para a análise dos sintomas de estresse, as gestoras foram novamente reagrupadas. Aquelas classificadas com “ausência de estresse” foram mantidas neste grupo e aquelas categorizadas com “estresse leve/moderado”, “intenso ou muito intenso” foram reagrupadas na categoria “algum nível de estresse”, conforme proposição de Zille (2005). Posteriormente, avaliaram-se os indivíduos que obtiveram marcação 4 (frequente) e 5 (muito frequente) em cada um dos indicadores avaliados. Análise idêntica foi realizada para fontes de tensão no trabalho, fontes de tensão do indivíduo, fontes de tensão específicas do trabalho do gerente, fontes de tensão da mulher gestora, indicadores de impacto no trabalho e mecanismos de regulação.

Os resultados relativos aos sintomas de estresse encontram-se na Tabela 18.

Tabela 18 - Frequência dos sintomas relacionados ao estresse ocupacional *versus* manifestação de estresse

Sintomas do estresse ocupacional	Ausência de estresse		Algum nível de estresse	
	N	%	N	%
Ansiedade	0	0,0	33	45,2
Fadiga	3	11,1	33	45,2
Dor nos músculos do pescoço e ombros	1	3,7	23	31,5
Angústia	0	0,0	21	28,8
Dor de cabeça por tensão	0	0,0	20	27,4
Perda e/ou oscilação no humor	0	0,0	19	26,0
Insônia	2	7,4	18	24,7
Falta ou excesso de apetite	0	0,0	18	24,7
Irritabilidade fácil	0	0,0	15	20,5
Nervosismo	0	0,0	14	19,2
Ímpetos de raiva	0	0,0	12	16,4
Nó na garganta	0	0,0	10	13,7
Períodos de depressão	0	0,0	9	12,3
Palpitações	0	0,0	7	9,6
Tontura, vertigem	0	0,0	7	9,6
Indisposição gástrica	0	0,0	6	8,2
Pânico	0	0,0	5	6,8
Dor discreta no peito	0	0,0	4	5,5
Uso de cigarros para aliviar a tensão	0	0,0	3	4,1
Uso de bebida alcóolicas para aliviar a tensão	0	0,0	3	4,1

Nota 1: 27 indivíduos foram classificados em *ausência de estresse* e 73, em *algum nível de estresse*.

Nota 2: Testes de comparação de proporção não foram realizados, pois para o grupo *ausência de estresse* nenhum indicador alcançou frequência igual ou superior a 5 conforme proposto por Pestana e Gagueiro (2000).

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

Os dados da Tabela 18 permitem afirmar que dentre as gestoras com algum nível de estresse os sintomas que se manifestaram com maior intensidade foram ansiedade e fadiga (45,2%), dor nos músculos do pescoço e ombros (31,5%), angústia (28,8%), dor de cabeça por tensão (27,4%), perda e/ou oscilação no humor (26,0%), insônia e falta ou excesso de apetite (24,7%) e irritabilidade fácil (20,5%).

Em relação ao grupo com ausência de estresse, apenas os sintomas fadiga, dor nos músculos do pescoço e ombros e insônia foram identificados. Os demais não foram manifestados pelas respondentes com ausência de estresse. Em síntese, observa-se que todos os sintomas relacionados ao estresse ocupacional foram significativamente mais frequentes no grupo de gestoras com algum nível de estresse em relação àquele com ausência de estresse.

Quanto aos dados da análise qualitativa, foram identificados importantes sintomas, os quais foram divididos em: físicos - dor nos músculos de pescoço e ombro, dor de cabeça por tensão, e insônia; psíquicos – ansiedade, fadiga e irritabilidade. Também

foram identificadas as doenças decorrentes: alteração na pressão arterial, enxaqueca, depressão. Quando indagadas sobre quais seriam os sintomas de estresse relacionados ao seu trabalho, as gestoras declaram: nervosismo, ansiedade, angústia, fadiga, depressão, dor nos músculos e ombros. Estes também estão presentes na análise quantitativa. Os relatos a seguir ilustram tal situação:

A ansiedade consegue tirar meu sono. Não tem como não levar serviço para casa. Sinto dor de cabeça, dor acima dos olhos. Assim, fico muito irritada. Tenho, inclusive, tensão muscular, fadiga e às vezes, ando muito nervosa. (G3)

Episódios frequentes de crise de enxaqueca e episódios isolados de crise depressiva, além de baixas de imunidade, devido ao estresse. (G1)

As dores musculares causam certa irritabilidade e afetam minha disposição para o trabalho. Em algumas situações, as tensões relatadas geram desânimo. (G2)

Tenho ficado muito ansiosa, com dor de cabeça e um excesso de apetite progressivo, creio eu, causado pela ansiedade que costumo ter no meu dia a dia. (G5)

5.2.2.6 Análise dos indicadores de impacto no trabalho

Para avaliar estes indicadores, calculou-se um indicador ancorado na média das respostas, conforme indicação de Zille (2005). Posteriormente, os indivíduos foram agrupados em três níveis, a partir de um desvio-padrão da média, o que resultou nas seguintes categorias: irrelevante, médias entre 1,00 e 2,21; moderadamente relevante, médias entre 2,22 e 3,77; e relevante, médias entre 3,78 e 5,00. Os resultados encontram-se dispostos na Tabela 19.

Observa-se que 43,0% das gestoras avaliaram que os indicadores de impacto no trabalho variam de moderadamente relevantes a relevantes. Para Hanzelmann; Passos (2010), sentimentos como ansiedade, frustração, incapacidade e insatisfação podem desencadear o estresse e interferir negativamente na atividade laboral. De outro lado, 57,0% as gestoras acreditam que os indicadores de impacto no trabalho são irrelevantes.

Tabela 19 - Análise dos indicadores de impacto no trabalho

Indicadores de impacto no trabalho	Frequência			Média	Desvio padrão	Coeficiente de variação	Min.	Max.
	N	%	% acumulado de relevância					
Irrelevante	57	57,0	--	1,70	0,33	0,19	1,00	2,11
Moderadamente relevante	38	38,0	38,0	2,77	0,46	0,17	2,22	3,56
Relevante	5	5,0	43,0	3,97	0,14	0,04	3,78	4,11
Análise global	100	100,0	43,0	2,22	0,75	0,34	1,00	4,11

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

A análise prossegue com a avaliação dos indicadores *versus* manifestação de estresse, conforme Tabela 20. Observa-se que para os indivíduos com algum nível de estresse o indicador de impacto no trabalho que se manifesta com maior intensidade foi “dificuldade de lembrar de fatos recentes relacionados ao trabalho” (32,9%). Tal dado é importante, uma vez que o estresse no trabalho em níveis elevados pode gerar impactos negativos na saúde do trabalhador, comprometendo sua capacidade de concentração e ocasionando queda na produtividade e no prazer pelo trabalho (BATISTTI; BAVARESCO, 2010; MAFFIA, 2013). Os demais indicadores foram percebidos por aqueles classificados como “algum nível de estresse” em porcentagens que variaram de 27,4% (desmotivação importante para com o trabalho) a 9,6% (excessivo desgaste nos relacionamentos interpessoais).

Quanto ao grupo com ausência de estresse, apenas o indicador “conflito nas relações humanas no trabalho” foi relatado, apesar de sua baixa incidência (2,8%).

Em síntese, observa-se que 43,0% das pesquisadas avaliaram que os indicadores de impacto no trabalho possuem relevância. Todos os indicadores avaliados foram significativamente mais frequentes no grupo com algum nível de estresse em relação àquele com ausência de estresse.

Tabela 20 - Frequência dos indicadores de impacto no trabalho *versus* manifestação de estresse

Indicadores de impacto no trabalho	Ausência de estresse		Algum nível de estresse	
	N	%	N	%
Dificuldade de lembrar de fatos recentes relacionados ao trabalho	0	0	24	32,9
Desmotivação importante para com o trabalho	1	3,7	20	27,4
Queda na produtividade	0	0	12	16,4
Fuga das responsabilidades de trabalho	0	0	11	15,1
Desejo de trocar de emprego com frequência	0	0	10	13,7
Perda do controle sobre os eventos da vida	0	0	10	13,7
Dificuldade de concentração no trabalho	0	0	10	13,7
Diminuição da eficácia no trabalho	0	0	10	13,7
Excessivo desgaste nos relacionamentos interpessoais	0	0	7	9,6

Nota 1: 27 indivíduos foram classificados em *ausência de estresse* e 73, em *algum nível de estresse*.

Nota 2: Testes de comparação de proporção não foram realizados, pois para o grupo *ausência de estresse* nenhum indicador alcançou frequência igual ou maior que 5, conforme critério proposto por Pestana e Gagueiro (2000).

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

Nas entrevistas da fase qualitativa, identificou-se um importante impacto no trabalho, que foi a concentração no trabalho. As gestoras identificaram algumas estratégias apontadas para um ambiente de trabalho mais saudável e organizado e algumas direcionaram também para o lazer e atividade física, conforme os relatos a seguir.

Às vezes, existe uma falta de poder de concentração enorme no ambiente de trabalho. Às vezes, perco o foco por estar ou com algum problema em casa, ou por excesso de distrações do ambiente de trabalho por causa de funcionários que falam muito alto, o telefone que não para de tocar, chegam comunicados e ou solicitações por e-mail, aí, você fica desnorteada. (G4)

5.2.2.7 Análise dos mecanismos de regulação

De acordo com o MTEG, o construto mecanismos de regulação é explicado pelos construtos interação e prazos, descanso regular, experiência no trabalho e atividade física, que são explicados por seus indicadores (ANEXO B). Os mecanismos de regulação são importantes na prevenção do estresse. Ou seja, quanto mais ativados os mecanismos, menor a intensidade dos sintomas de estresse.

Para avaliar os mecanismos de regulação, calculou-se um indicador ancorado na média dos indicadores vinculados a este construto e os indivíduos foram agrupados em três categorias de relevância de atuação dos mecanismos de regulação: *irrelevante* (médias entre 1,00 e 2,43), *moderadamente relevante* (médias entre 2,44 e 3,55) e *relevante* (médias entre 3,56 e 5,00). Os resultados encontram-se dispostos na Tabela 21.

Tabela 21 - Frequência dos sintomas relacionados ao estresse ocupacional *versus* manifestação de estresse

Nível de atuação dos mecanismos de regulação	Frequência			Média	Desvio padrão	Coeficiente de variação	Min.	Max.
	N	%	% acumulado de relevância					
Irrelevante	0	0,0	--	--	--	--	--	--
Moderadamente relevante	20	20,0	20,0	3,30	0,12	0,04	3,14	3,43
Relevante	80	80,0	100,0	3,90	0,22	0,06	3,57	4,43
Análise global	100	100,0	100,0	3,82	0,33	0,09	3,14	4,43

Nota 1: Para facilitar o entendimento, as questões relativas aos mecanismos de regulação foram invertidas, de modo que as maiores respostas correspondessem à maior utilização de mecanismos de regulação.

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

Para maioria das pesquisadas (80,0%), os mecanismos de regulação são relevantes. A irrelevância dos mecanismos de regulação não foi identificada perante as gestoras pesquisadas.

A análise prossegue com avaliação dos indicadores *versus* manifestação de estresse por meio dos construtos, apresentados na Tabela 22. Nesse caso, os indivíduos foram agrupados em ausência de estresse e algum nível de estresse e avaliaram-se aqueles que obtiveram marcação 1 ou 2 em cada um dos indicadores. O objetivo dessa análise foi avaliar quais mecanismos de regulação distinguem os indivíduos com ausência de estresse daqueles com algum nível de estresse.

No grupo de indivíduos com ausência de estresse, todos os indicadores foram apresentados por mais da metade das respondentes, sendo o mais presente experiência pessoal (85,0%).

De acordo com Simonton (1987) e Kiliminik (2011), os indivíduos que normalmente são mais propensos ao estresse são aqueles que não conseguem ou não se permitem utilizar de alguns mecanismos de regulação.

Tabela 22 - Frequência dos indicadores de mecanismos de regulação *versus* manifestação de estresse

Mecanismos de regulação	Ausência de estresse		Algum nível de estresse		P
	N	%	N	%	
Experiência pessoal	23	85,2	62	84,9	>0,05
Cooperação entre os pares	20	74,1	47	64,4	>0,05
Exercício físico planejado	17	63,0	42	57,5	>0,05
Canal aberto na Instituição para discussão das dificuldades	15	55,6	40	54,8	>0,05

Nota 1: 27 indivíduos foram classificados em *ausência de estresse* e 73, em *algum nível de estresse*.

Nota 2: Para $p > 0,05$, não há diferenças estatisticamente significativas entre as proporções.

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

Em síntese, observa-se que a maioria das pesquisadas acredita que os mecanismos de regulação possuem relevância. Dentre os indicadores avaliados, as maiores porcentagens foram encontradas entre os indivíduos com ausência de estresse. Tal constatação relaciona utilização dos mecanismos de regulação e diminuição dos níveis de estresse ocupacional, conforme apontou Zille (2005).

Nas entrevistas da fase qualitativa, foram identificados importantes mecanismos de regulação: autoconhecimento do seu limite, pedir ajuda, respeitar os colegas, planejamento e organização do trabalho, tentar distrair para aliviar tensões, atividade física e espirituais e lazer com família.

Nas entrevistas sobre essas estratégias de enfrentamento ao estresse, as gestoras identificaram algumas estratégias apontadas para um ambiente de trabalho mais saudável e organizado e algumas direcionaram também para o lazer e atividade física. Conforme relatos a seguir.

Colocar regras para o bom andamento das atividades e da rotina do setor; respeitar meus colegas quanto à personalidade e limitações de cada um deles para manter a harmonia; manter a organização sempre; não acumular trabalho para não haver sobrecarga; conversar sobre outros assuntos entre uma atividade e outra para diminuir a tensão relacionada à um determinado trabalho mais cansativo; e usufruir do horário de almoço e/ou lanche, a fim de distrair um pouco, afinal esses momentos são importantes para aliviar tensões. (G3)

Para aliviar as tensões no trabalho, dou uma paradinha nas atividades, deixo a análise de relatórios para outra ocasião, saio para tomar um lanchinho ou converso e troco ideias com outros coordenadores na sala de encontros. Trabalhar com um problema te atordoando a todo momento faz com que suas atividades não sejam produtivas. Outra forma de me aliviar das tensões, não só do trabalho, mas da vida familiar com a administração da casa, dos filhos, sair todos os dias bem cedinho para caminhar. É nessa hora que coloco as ideias em ordem. Enquanto caminho, mentalmente, priorizo as atividades do meu dia. Tento me organizar mentalmente para que consiga executar tudo que planejei. Acho que a caminhada, além de ser bom para minha saúde, sinto-me renovada. Acho prazeroso ter esse momento só para mim. Também faço questão de tirar duas férias ao ano. As férias são momentos que tiro para relaxar com a família, sem lembrar que serviço existe. (G4)

Planejamento e organização do trabalho, além da capacitação frequente (G8).

Primeiramente, reconhecer que algo está errado, reconhecer que algo não vai bem. A(s) mudança(s) pode(m) ser externa(s) e/ou interna(s). Falar do problema é sempre uma boa estratégia e reconhecer seu limite e seu erro também é importante. Pedir ajuda é essencial. Manter a clama sempre ajuda e expor os problemas com quem de fato tem a competência para ajudar também alivia os sintomas. Evitar, sempre que possível, as pessoas que te estressam e evitar interferir em assuntos alheios que irão piorar seu estresse. Se isso não for possível, deve-se conversar e tentar chegar a um meio termo. As tarefas do dia a dia devem ser bem gerenciadas. Planejar as tarefas e o tempo é sempre bom. Ações emergenciais para amenizar um pouco o estresse podem ser muito bem vindas. Enfim, atividades de lazer, esporte e espirituais são pra mim o ponto chave para o enfrentamento do estresse. (G10)

De acordo com Wilhelm (2012), que identificou as situações estressantes vivenciadas por gestores universitários públicos e as estratégias de enfrentamento, as mais utilizadas foram: administração do tempo e planejamento de trabalho, vida pessoal e profissional, sono, prática de atividades físicas e lazer. Verifica-se que algumas estratégias vão ao encontro dos resultados deste estudo.

5.3 Análise da relação entre o estresse ocupacional e as variáveis demográficas, funcionais, hábitos de vida e saúde.

Esta seção tem por objetivo identificar diferenças nos níveis de estresse ocupacional dos pesquisados em relação às seguintes variáveis: tempo de atuação na função no cargo, consumo de bebida alcoólica e ocorrência de problema de saúde. Tal escolha dessas assenta-se no fato de que elas apresentam grupos de comparação mais homogêneos em relação ao número de casos. Considerando essa questão, optou-se por agrupar a variável *tempo de atuação no cargo* em duas categorias: até cinco anos (58 casos) e seis anos ou mais (42 casos). As demais variáveis como: idade e estado civil, não foram possíveis serem avaliadas, pois não preencheram o critério de homogeneidade de casos necessária à análise.

Na sequência, avaliou-se a normalidade da distribuição do *estresse ocupacional* (via teste Shapiro-Wilk) e a homocedasticidade entre os grupos (via teste de Levene). Em ambos os casos, considerou-se $\alpha = 5\%$. Conforme o resultado de Shapiro-Wilk, o estresse segue distribuição normal ($p > 0,200$). Realizou-se, ainda, a verificação visual do histograma, do *Q-Q Plots* e do *Box Plots*, o que reiterou a hipótese de normalidade. Quanto à homocedasticidade, tal pressuposto foi validado para todos os testes ($p > 0,05$) em todas as comparações realizadas, o que confirmou a hipótese de homocedasticidade a 5%. Os resultados dos testes *T-student* encontram-se na Tabela 23.

A partir dos resultados dos p-valores, aputou-se que o estresse ocupacional não sofre interferência do tempo de atuação do indivíduo na função na instituição ($p > 0,454$), do consumo de bebida alcoólica ($p > 0,438$) e tampouco em relação à ocorrência de problema de saúde ($p > 0,284$). Em outras palavras, observa-se

homogeneidade em relação ao nível de estresse apresentado por aqueles que estão na organização há cinco anos ou menos em relação aos que lá estão há mais tempo; por aqueles que consomem bebida alcoólica em relação a quem não consomem; e, por fim, quanto àqueles que têm problemas de saúde em relação aos quem não possuem.

Tabela 23 - Teste de comparação de média – T-student

Variável independente	Categoria de análise	Nº de casos	Média	T-student	
				t	p
Tempo de atuação na função na Instituição	De 1 a 5 anos	58	2,04	-0,751	0,454
	De 6 a mais anos	42	2,12		
Consumo de bebida alcoólica	Sim	53	2,11	0,778	0,438
	Não	47	2,03		
Ocorrência de problema de saúde	Não	67	2,04	-1,077	0,284
	Sim	33	2,16		

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

A partir dos resultados dos p-valores observa-se que o estresse ocupacional, não sofre interferência do tempo de atuação do indivíduo na função na Instituição ($p > 0,454$), do consumo de bebida alcoólica ($p > 0,438$) tampouco em relação a ocorrência de problema de saúde ($p > 0,284$). Em outras palavras, observa-se homogeneidade em relação ao nível de estresse apresentado por aqueles que estão na organização há 5 anos ou menos em relação aos que lá estão há mais tempo; por aqueles que consomem bebida alcoólica em relação a quem não consomem; e, por fim, quanto àqueles que têm problemas de saúde em relação aos quem não possuem.

5.4 Relação do estresse com os construtos fontes de tensão do trabalho, fontes de tensão do indivíduo, fontes de tensão específica do gerente, fontes de tensão específica da mulher gestora, mecanismos de regulação e indicadores de impacto no trabalho.

Para avaliar a relação entre estresse ocupacional e os construtos em análise, realizaram-se duas análises de regressão, uma vez que o estresse ora é variável dependente ora é variável independente. A primeira regressão avaliou a relação entre *estresse* (dependente) e fontes de tensão no trabalho, fontes de tensão do indivíduo, fontes de tensão específica do gerente, fontes de tensão específica da

mulher gestora e mecanismos de regulação (independentes). A segunda analisou a relação entre *estresse* (independente) e indicadores de impacto no trabalho (dependente). As relações citadas alicerçam-se nos estudos de Zille (2005).

Antes de realizar a análise de regressão, avaliou-se a correlação entre as variáveis do estudo. A correlação está intimamente ligada à análise de regressão, uma vez que ambas são baseadas em uma relação linear (Hair *et al.*, 2005). O coeficiente de correlação varia de 1 negativo até 1 positivo. Para Cohen (1988), coeficientes com valores entre 0,10 e 0,29 podem ser considerados pequenos; escores entre 0,30 a 0,49 podem ser tidos como médios; e valores entre 0,50 e 1 podem ser considerados como grandes.

Para avaliar a correlação, verificou-se, inicialmente, se as distribuições das variáveis eram normais. Conforme o resultado do teste Shapiro-Wilk apresentado anteriormente, *estresse* segue distribuição normal. O mesmo ocorre para fontes de tensão do indivíduo ($p = 0,062$) e fontes de tensão específica do gerente ($p = 0,225$). Nesses casos, a relação linear entre as citadas variáveis foi avaliada mediante correlação de Pearson. Para as demais dimensões - a saber, indicadores de impacto no trabalho, fontes de tensão no trabalho, mecanismos de regulação e fontes de tensão específicas da mulher gestora - verificou-se não normalidade ($p < 0,05$ para todos os casos), pelo que se optou por realizar a correlação de Spearman.

Os resultados indicaram existência de correlação positiva de média a alta intensidade entre *estresse* e fontes de tensão do indivíduo ($r = 0,423$; $p = 0,01$) e fontes de tensão específica do gestor ($r = 0,557$; $p = 0,01$). Observou-se correlação significativa e de alta a baixa intensidade entre *estresse* e indicadores de impacto no trabalho ($r = 0,721$, $p = 0,01$), fontes de tensão no trabalho ($r = 0,607$, $p = 0,01$) e mecanismos de regulação ($r = 0,252$; $p = 0,05$). A correlação entre *estresse* e fontes de tensão específica da mulher gestora revelou não significativa ($r = 0,119$; $p = 0,238$). Esse resultado indica a não inserção da citada variável na análise de regressão.

5.4.1 Análise da relação entre estresse ocupacional e fontes de tensão no trabalho, fontes de tensão do indivíduo, fontes de tensão do gerente e mecanismos de regulação.

Para testar a Hipótese 1 aventada nesta pesquisa, realizou-se uma regressão linear múltipla, a qual indicou que fontes de tensão do indivíduo ($p > 0,498$) e os mecanismos de regulação ($p > 0,793$) não apresentam significância estatística, motivo pelo qual foram excluídas do modelo e nova análise de regressão foi realizada. Esta indicou que fontes de tensão no trabalho ($p < 0,001$) e fontes de tensão específica do trabalho do gestor ($p < 0,023$) impactam os níveis de estresse ocupacional ($F_{2,97, obs} = 37,996$; $p < 0,001$), sendo a primeira delas a mais relevante. O sumário do modelo de regressão encontra-se na Tabela 24. Pode-se inferir que 42,8% das variações no estresse ocupacional são explicadas pelas variações nas variáveis independentes inseridas no modelo. Tal percentual indica adequado ajuste do modelo, uma vez que em ciências sociais aplicadas o coeficiente de determinação ajustado gira em torno de 30,0% (MARQUES, BORGES e REIS, 2015).

Tabela 24 - Sumário do modelo de regressão entre estresse ocupacional e fontes de tensão no trabalho, fontes de tensão do indivíduo, fontes de tensão específica do gerente e mecanismos de regulação

Modelo	R	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Durbin-Watson
1	0,666a	0,428	0,41112	2,087

a. Preditores: (constante), fontes de tensão específica do gestor, fontes de tensão no trabalho.

b. Variável dependente: estresse ocupacional

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

A equação estimada para o caso em tela é:

$$EO = 0,757 + 0,388FTT + 0,176FTG$$

Em que:

FTT = fontes de tensão no trabalho;

FTG = fontes de tensão específica da gestora;

Nesse caso, percebe-se que, para indivíduos submetidos à mesma fonte de tensão específica do trabalho do gerente, a cada aumento de uma unidade nas fontes de tensão no trabalho o estresse ocupacional aumenta em média 0,388 unidades. Por

exemplo, para indivíduos que possuem pontuação igual a 1 nas fontes de tensão no trabalho e nas fontes de tensão específica do trabalho do gerente, seu estresse ocupacional será de 1,321 em média $[0,757 + (0,388*1) + (0,176*1)]$. Para estes mesmos indivíduos, caso sua pontuação nas fontes de tensão no trabalho aumente para 2, seu estresse ocupacional aumentará para 1,709 em média $[0,757 + (0,388*2) + (0,176*1)]$.

De forma análoga, para indivíduos que possuem a mesma pontuação em fontes de tensão no trabalho, o aumento de uma unidade nas fontes de tensão específica do trabalho do gerente faz aumentar o estresse ocupacional em 0,176 unidades em média. Por exemplo, para indivíduos que possuem pontuação igual a 1 nas fontes de tensão no trabalho e nas fontes de tensão específica do trabalho do gerente, seu estresse ocupacional será de 1,321 em média conforme informado anteriormente. Para estes mesmos indivíduos, caso sua pontuação nas fontes de tensão específica do trabalho do gerente para 2, seu estresse ocupacional aumentará para 1,497 em média $[0,757 + (0,388*1) + (0,176*2)]$.

Portanto, incrementos nas fontes de tensão no trabalho e nas fontes de tensão específica do trabalho do gerente levam a aumentos no estresse ocupacional. Assim, a **Hipótese 1** deste estudo é **parcialmente confirmada**, uma vez que o modelo proposto não contou com as variáveis *fontes de tensão do indivíduo*, *mecanismos de regulação* e *fontes de tensão específica da mulher gestora*.

A validade dos resultados encontrados na regressão linear múltipla, segundo Pestana e Gagueiro (2000), depende da verificação de cinco pressupostos. Cada um deles foi atestado para esta pesquisa conforme explicações a seguir: (1) linearidade, dado existência de correlações significativas entre a variável dependente e as independentes; (2) normalidade dos resíduos, uma vez que teste Shapiro Wilk dos resíduos resultou em $p=0,635$; (3) inexistência de autocorrelação dos resíduos, dado que o valor de Durbin Watson (2,087) encontra-se próximo de 2, conforme critério proposto por Pestana e Gagueiro (2000); (4) homocedasticidade dos resíduos, considerando que os pontos do gráfico de dispersão entre resíduos padronizados e os valores preditos padronizados mantem uma amplitude

aproximadamente constante em relação ao eixo horizontal (Apêndice 1); (5) multicolinearidade, uma vez que os valores de tolerância (0,625, 0,555) e de VIF (1,803) encontram-se distantes dos limites propostos por Hair *et al.* (2005) (tolerância abaixo 0,10 e VIF acima de 10 indicam multicolinearidade). Assim, todos os pressupostos ligados a regressão foram confirmados e seus resultados, portanto, são válidos para a população deste estudo.

5.4.2 Análise da relação entre estresse ocupacional e indicadores de impacto no trabalho

Para testar a Hipótese 2 aventada nesta pesquisa, realizou-se uma regressão linear simples. A regressão indicou que estresse ocupacional ($p < 0,001$) impacta os indicadores de impacto no trabalho ($F_{1,98, obs} = 98,731$; $p < 0,001$). O sumário do modelo de regressão encontra-se Tabela 25. Pode-se inferir que 50,2,0% das variações nos indicadores de impacto no trabalho são explicados pelas variações no estresse ocupacional. Tal percentual revela adequado ajuste do modelo, conforme parâmetro apresentado anteriormente.

Tabela 25 - Sumário do modelo de regressão entre indicadores de impacto no trabalho e estresse ocupacional

Modelo	R	R quadrado	Erro padrão da estimativa	Durbin-Watson
1	0,708a	0,502	0,53656	1,226

a. Preditores: (constante), estresse ocupacional

b. Variável dependente: indicadores de impacto no trabalho

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

A equação estimada para o caso em tela é:

$$\text{IIT} = 0,180 + 0,986\text{EO}$$

Em que:

IIT = indicadores de impacto no trabalho; e

EO = estresse ocupacional

Nesse caso, percebe-se que a cada aumento de 01 unidade no estresse ocupacional os indicadores de impacto no trabalho aumentam, em média, 0,986 unidades. A relação estabelece-se, portanto, de aproximadamente 1 para 1,

revelando a pertinência da repercussão do estresse sobre os indicadores de impacto no trabalho. Assim, para o indivíduo que possui pontuação igual a 1 no estresse ocupacional seu indicador de impacto no trabalho será 1,166 $[0,180+(1*0,986)]$. Para esse mesmo indivíduo, caso sua pontuação no estresse aumente para 2, seu indicador de impacto no trabalho aumentará para 2,152 $[0,180+(2*0,986)]$, mantendo-se as demais variáveis constantes. Portanto, incrementos no estresse ocupacional levam a aumentos nos indicadores de impacto no trabalho.

Para Santos e Cardoso (2010) e Schmidt *et al.* (2009), o estresse ocupacional apresenta impacto negativo nos trabalhadores e no desempenho das organizações. Os custos psicológicos e físicos decorrentes do estresse estão diretamente inter-relacionados com os aspectos econômicos das organizações, ao ocasionarem perda de produtividade e diminuição da qualidade dos produtos e serviços prestados. Coloca, também, em risco a saúde dos trabalhadores, acarretando graves consequências, por exemplo, comprometimento do desempenho, baixo moral e níveis elevados de absenteísmo e turnover. Assim, a **Hipótese 2** deste estudo é **confirmada**.

A seguir apresenta-se a validação dos pressupostos ligados à regressão: (1) linearidade, dada a existência de correlação de grande intensidade e significativa entre a variável dependente e a independente; (2) normalidade dos resíduos, uma vez que o teste Shapiro Wilk resultou em $p > 0,058$; (3) inexistência de autocorrelação dos resíduos, dado que o valor de Durbin Watson (1,226) encontra-se próximo de 2, conforme indicação de Pestana e Gagueiro (2000); (4) homocedasticidade dos resíduos, considerando que os pontos do gráfico de dispersão entre os resíduos e os valores preditos padronizados (Apêndice 2) mantem uma amplitude aproximadamente constante em relação ao eixo horizontal. Neste caso não houve avaliação do pressuposto de multicolinearidade, dado que apenas uma variável independente foi considerada no modelo. Assim, todos os pressupostos ligados à regressão foram confirmados e seus resultados, portanto, são válidos para a população deste estudo.

A seguir, apresentam-se as considerações finais.

6 CONCLUSÕES

Este estudo teve por objetivo geral identificar, descrever e explicar as manifestações de estresse ocupacional em gestoras que atuam nas unidades de Educação Física, Enfermagem, Farmácia, Fisioterapia, Medicina, Odontologia e Terapia Ocupacional de uma instituição pública federal de ensino superior localizada na cidade de Belo Horizonte/MG.

Foi utilizado o Modelo Teórico Explicativo Estresse Ocupacional em Gerentes (MTEG), desenvolvido e validado por Zille (2005), adaptado para este estudo, que possibilitou identificar os níveis de estresse, os principais sintomas, as fontes de tensão presentes no trabalho das gestoras e as principais estratégias de enfrentamento ao estresse utilizadas pelas pesquisadas.

O estudo caracterizou-se como descritivo e explicativo, de abordagens quantitativa e qualitativa. Os dados foram coletados por meio de questionários aplicados a 100 (83,3%) gestoras, tendo sido entrevistados 18 gestoras.

Com relação ao perfil das gestoras pesquisadas, estas atuam nas Unidades Acadêmicas estudadas. Pôde-se constatar que 49,0% têm idade entre 46 a 55 anos, 78,0% são casadas, 53,0% possuem doutorado completo, 48,0% exercem a função entre 1 a 5 anos, 95,0% trabalham 40 horas semanais, 6,0% fumam; 53,0% consomem bebida alcoólica e 33,0% apontaram problemas de saúde. As principais doenças relatadas foram: depressão (10,0%), hipertensão (6%), problemas alérgicos (5,0%), gastrite (4%), diabetes (3,0%), enxaqueca (2%) e colite (1%). As doenças relatadas podem estar relacionadas ao estresse (COUTO, 1987, 2014; COOPER; COOPER; EAKER, 1988; KARASEK *et al.*, 1998; LEVI, 2005). No entanto, essa associação não foi objeto deste estudo.

Em relação à análise do estresse, constatou-se que das 100 gestoras pesquisadas 73,0% apresentaram quadro de estresse ocupacional, sendo que deste montante 49,0% apresentam nível de estresse leve/moderado e 24,0% estresse intenso/muito intenso. A abordagem qualitativa reforçou os resultados encontrados na análise

quantitativa em relação aos níveis de estresse identificados. Os resultados estão em consonância aos encontrados por Zille; Braga; Zille (2011); Maffia (2013); Moraes (2014); Zille *et al.* (2015) e Zille *et al.* (2017), ao investigarem estresse em gestores de diversas áreas.

Também foram analisadas as fontes de tensão no trabalho, do indivíduo, específica do trabalho do gestor e específica da mulher gestora. A identificação das fontes de tensão permitiu inferir sobre as causas das manifestações de estresse identificadas em relação aos estressores pesquisados.

A investigação das fontes de tensão no trabalho permitiu reconhecer que as principais apontadas pelas gestoras com algum nível de estresse foram: realização de várias atividades ao mesmo tempo, com alto grau cobrança, número excessivo de horas de trabalho, execução de um trabalho complexo e necessidade exagerada por fazer mais com o mínimo de recursos, pressão excessiva no trabalho e conviver com indivíduos com personalidade difícil. Os dados da abordagem qualitativa permitiram confirmar os resultados proporcionados pela abordagem quantitativa. Os resultados obtidos estão de acordo com estudos que apresentam como principal fonte de tensão no trabalho do gestor a sobrecarga de trabalho (ZANELLI, 2010; WILHELM, 2012; ZILLE *et al.* 2013) e demais aspectos relacionados ao planejamento e organização do trabalho (ZILLE, 2005; ZILLE; BRAGA; MARQUES, 2011; ZILLE; BRAGA, 2010; ZILLE *et al.*, 2011).

Em relação às fontes de tensão do indivíduo, estas estão sobretudo relacionadas aos padrões característicos de comportamento e à percepção do indivíduo em relação aos diversos contexto do trabalho. A análise dessas fontes entre as gestoras pesquisadas apontou: levar a vida de forma muito corrida; pensar e/ou realizar duas ou mais coisas ao mesmo tempo; não conseguir desligar-se do trabalho; ter que fazer atividades no trabalho bem acima da capacidade. A análise qualitativa foi importante ao apontar de forma complementar: existência de tensão (cansaço, nervosismo e ansiedade) e a identificação de que o trabalho vem afetando de forma significativa os planos físico, familiar e social com importantes manifestações que contribuem para a ocorrência e quadros de estresse.

Em relação às fontes de tensão específicas no trabalho da gestora, as identificadas foram: ser casada e de que cuidar do lar é um dificultador para o trabalho, necessidade de atenção aos filhos é um dificultador para o trabalho, as questões fisiológicas próprias das mulheres são dificultadores do trabalho, a gravidez interfere significativamente no trabalho. A abordagem qualitativa reforçou a análise quantitativa em relação às fontes de tensão específicas no trabalho da gestora. Essas foram às fontes de tensão que mais afetam as gestoras no contexto analisado, contribuindo de forma importante para os quadros de estresse identificados. Esses resultados são coerentes com estudos realizados no Brasil com gestores (KANAN; ZANELLI, 2010; WILHELM; ZANELLI, 2013; ZILLE, 2016; ZILLE, 2017).

Percebe-se que os diversos fatores relacionados ao trabalho e às características individuais são causas que contribuem para os quadros de estresse identificados em relação às gestoras desta instituição. São diversas as dimensões a serem consideradas como fontes de estresse, por exemplo, condições de trabalho, deficiências de normas e recursos. Os resultados obtidos em relação às fontes de tensão vão ao encontro dos estudos que apresentaram como a principal fonte de tensão no trabalho dos profissionais que atuam em instituições de educação, a sobrecarga de trabalho (SILVA, 2011; WILHELM, 2012; GUIMARÃES, 2013; CREMONEZI, 2014).

Em relação aos sintomas identificados, os mais relevantes são: ansiedade, fadiga, dor nos músculos do pescoço e ombros, angústia, dor de cabeça por tensão, perda e/ou oscilação do humor, insônia, falta ou excesso de apetite, irritabilidade, nervosismo e ímpetos de raiva. Esses sintomas foram reforçados na análise qualitativa. Os sintomas identificados foram expressivamente mais intensos no grupo das gestoras com algum nível de estresse quando comparado ao grupo com ausência de estresse. Esses resultados vão ao encontro de estudos relacionados aos sintomas físicos e psíquicos manifestados em casos de estresse ocupacional apontados pela literatura (COUTO, 1987, 2014; COOPER *et al.*, 1988; LIPP, 2002; LEVI, 2005) e com os sintomas identificados em pesquisas nacionais com profissionais da educação (TOJAL, 2010; GUIMARÃES, 2013; CREMONEZI, 2014).

Quanto aos possíveis impactos que o estresse pode gerar no trabalho, os indicadores que se mostraram mais relevantes foram: dificuldade de lembrar fatos recentes relacionados ao trabalho que antes eram lembrados com naturalidade; desmotivação importante para com o trabalho, queda na produtividade, fuga das responsabilidades relativas ao trabalho e desejo de trocar de emprego com frequência. Em relação à análise qualitativa, os resultados mostram que as gestoras se sentem desmotivadas e buscam por inovações, sentem-se irritadas quando tentam buscar alternativas para determinados problemas e encontram barreiras tendo em vista regras e normas da instituição, gerando desânimo. Esses dados acrescentam em relação à análise quantitativa.

Quanto aos mecanismos de regulação adotados pelas gestoras para minimizar os efeitos do estresse, os principais foram: encontrar com a família e amigos (apoio social), planejar e organizar o trabalho, praticar ações visando o controle emocional, realizar pausas no trabalho, viajar, passear, procurar manter boas relações interpessoais no trabalho, realizar atividade física e prática religiosa e de fé. A abordagem qualitativa reforça ações como: prática de atividades físicas e apoio social da família e amigos.

Couto (1987, 2014) considera os mecanismos de regulação estratégias importantes para reduzir as fontes de tensão no trabalho e enfrentar o estresse. O autor aponta algumas estratégias, como: flexibilização de prazos, possibilidade de descanso regular, prática de atividade física, administração do tempo e manutenção de canais abertos de comunicação na organização para os gestores. Esses mecanismos de certa forma, estão em consonância com os resultados obtidos neste estudo.

Em relação ao último objetivo da pesquisa, associando os níveis de estresse identificados com as variáveis demográficas, ocupacionais, hábitos de vida e de saúde, verificou-se que nenhuma dessas variáveis apresentou diferença estatisticamente significativa ($p < 0,05$) em relação aos níveis de estresse identificados. No entanto, estudos realizados no Brasil com gestores de diversos setores apontaram relação de dependência direta com as variáveis demográficas,

ocupacionais, hábitos de vida e de saúde em relação aos níveis de estresse (BRAGA; ZILLE; MARQUES, 2013; MAFFIA; ZILLE, 2013; MORAES, 2014).

O estudo possibilitou, também, comprovar parcialmente a Hipótese 1 e a integridade a Hipótese 2 do estudo. Em relação à **Hipótese 1** realizou-se uma regressão linear múltipla, indicando que fontes de tensão do trabalho e fontes de tensão específica do trabalho do gestor impactam os níveis de estresse ocupacional. E em relação à **Hipótese 2** realizou-se uma regressão linear simples, indicando que estresse ocupacional impacta os indicadores de impacto no trabalho.

Em síntese, tem-se como **Hipótese 1** desta pesquisa que: os indivíduos que apresentam menores níveis de mecanismos de regulação e maiores níveis de tensão no trabalho, tensão do indivíduo, tensão específica do trabalho do gerente e de tensão específica da mulher gestora apresentam em média maiores escores de estresse ocupacional. Como **Hipótese 2**, tem-se que os indivíduos que apresentam em média maiores níveis de estresse têm maiores escores de indicadores de impacto no trabalho.

Espera-se que este estudo, a partir dos dados e dos resultados apresentados, possa contribuir para o aprimoramento de políticas organizacionais na instituição pesquisada, sobretudo em relação à redução das fontes de tensão no trabalho entre as gestoras, com a conseqüente redução dos níveis de estresse identificados, proporcionando melhorias nas condições de trabalho e na qualidade de vida dessas profissionais. Os resultados comprovaram a relevância da complementaridade da pesquisa qualitativa em relação à quantitativa, uma vez que a dupla abordagem revela diferentes aspectos da realidade e permite melhor compreensão dos fenômenos, possibilitando, assim, o alcance de resultados mais completos. Este estudo buscou contribuir para o desenvolvimento científico, disponibilizando conhecimentos acerca do estresse ocupacional, podendo ser utilizado como fonte útil para consultas e estudos futuros.

Como sugestões para pesquisas futuras, a pesquisa se limitou ao estudo das gestoras de sete unidades acadêmicas da área da Saúde de uma única Instituição

Federal de Ensino superior pública situada em Belo Horizonte/MG. Portanto, sugere-se investigar o estresse ocupacional em gestoras das demais unidades acadêmicas da instituição pesquisada, como também de outras instituições de ensino federais e privadas. Como este estudo não indicou significância estatística em relação às variáveis, mecanismos de regulação e fontes de tensão do indivíduo, motivo pelo qual foram excluídas do modelo (Hipótese 1), sugere-se também novos estudos para identificar os fatores relacionados a esta não associação.

REFERÊNCIAS

- ABRÚCIO, F. L. O impacto do modelo gerencial na administração pública: um breve estudo sobre a experiência internacional recente. **Cadernos ENAP**, n. 10. Brasília: ENAP, 1997.
- ALBRECHT, K. **O gerente e o estresse**. 2. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1988.
- AMARAL, Grasielle Alves; VIEIRA, Adriane. A mulher e a tripla jornada de trabalho: a arte de ser beija-flor. In: EnANPAD, 33, 2009, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2009.p. 1-16.
- ANDOLHE, R. **Stress e coping da equipe de enfermagem no cuidado à mulher com câncer de mama**. 2009. 135f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) – Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2009.
- ANDRADE, M. M. **Introdução à metodologia do trabalho científico**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2006.
- ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 7. ed. São Paulo: Cortez/UNICAMP, 2000.200 p.
- AZEVEDO, V. A. Z de; KITAMURA, S. Stress, trabalho e qualidade de vida. In: VILARTA, R. *et al.* (Org.). **Qualidade de vida e fadiga institucional**. São Paulo: Ipes Editorial, 2006. p.137-150.
- BALLASIANO, M.; TAVARES, E.; PIMENTA, R. C. Estresse ocupacional na administração pública Brasileira: quais os fatores impactantes? **Revista de Administração Pública**, v.45, n.3, p. 751-774, Jun. 2011.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. 6. ed. Lisboa: Edições 70, 2011.
- BARNETT, J. A., Payne, R. W., & Yarrow, D. Yeasts: characteristics and identification. Cambridge: **Cambridge University Press**, 2000.
- BERNARDES, J. F.; ABREU, A. F. A contribuição dos sistemas de informações na gestão universitária. IV COLÓQUIO INTERNACIONAL SOBRE UNIVERSITÁRIA NA AMÉRICA DO SUL, 4, 2004, Florianópolis. **Anais....**Florianópolis: UFSC, 2004.
- BIANCHI, E.R.F. **Estresse e enfermagem**: análise da atuação do enfermeiro de centro cirúrgico. [tese]. São Paulo: Escola de Enfermagem, da Universidade de São Paulo; 1990; 113p
- BRAGA, J. C. M; ZILLE, L. P. Estresse no trabalho: estudo com taxistas na cidade de Belo Horizonte. **Revista Contemporânea de Economia e Gestão**. v. 13, n.1. jan/abr 2015.

BRUSCHINI, C. **Gênero e trabalho no Brasil**: novas conquistas ou persistência da discriminação? (Brasil, 1985/95). In ROCHA, M. I. B. da (org.). Trabalho e Gênero: mudanças, permanências e desafios. Campinas: ABEP, NEPO/UNICAMP e CEDEPLAR/UFMG/ São Paulo: Editora 34, 2000. p. 13 a p. 58.

CARVALHO NETO, A. M.; TANURE, B.; ANDRADE, J. Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos. **RAE eletrônica**, São Paulo, v. 9, n. 1, Art. 3, jan.-jun., 2010.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

CHANLAT, J. F. Mitos e realidades sobre o estresse dos gerentes. In: **A gerência em ação**: singularidades e dilemas do trabalho gerencial. Rio de Janeiro: FGV, 2005

COHEN, A. **Multiple commitment in the workplace**: an integrative approach. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum, 2003. Disponível em:
<<http://books.google.com.br/books?id=8xGZuHvgIV4Cepg=PA15ehl=pt->

COLLIS, J.; HUSSEY, R. **Pesquisa em administração**: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005. 349p.

COOPER, C. L., *et al.* **Living with stress**. London: Penguin Books, 1988.

COOPER, C. L.; SLOAN, S.; WILLIAM, S. **Occupational stress indicator**. London: Windsor, 2000.

COOPER, C. L. A natureza mutante do trabalho: o novo contrato psicológico e os estressores associados. In: ROSSI, Ana Maria; PERRWÉ, L. Pamela; SAUTER, Steven (Org.) **Stress e qualidade de vida no trabalho**: perspectivas atuais da saúde ocupacional. São Paulo: Atlas, 2010.

CORREA, S. M. B. B. **Probabilidade e estatística**. Belo Horizonte: PUCMINAS, 2003.

COSTA, F. P.; HONÓRIO, L. C. Fatores de pressão no trabalho e estratégias de combate ao estresse ocupacional: avaliando os gerentes de uma grande usina siderúrgica brasileira. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 2009, Curitiba. **Anais...**, Curitiba: ANPAD, 2009.

COUTO, H. A. **Stress e qualidade de vida dos executivos**. Rio de Janeiro: COP, 1987.

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

CREMONEZI, A. M. **Estresse no trabalho**: estudo com professores de uma faculdade privada de ensino superior e uma escola pública de ensino fundamental e média de Minas Gerais. 2014. 121 f. Dissertação (Mestrado em Administração) –

Faculdade Novos Horizontes, Programa de Pós-Graduação em Administração, Belo Horizonte, 2014.

CRUZ, R. C. **Tipos de atividades que constituem as rotinas do trabalho de diretores de cursos de graduação de uma universidade e aprendizagens para o exercício da função.** 2008. 219 f. Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade Federal de Santa Catarina, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Florianópolis, 2008.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho:** estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

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

FERNANDES, L. C. L.; MACHADO, R. Z.; ANSCHAU, G. O. Gerência de serviços de saúde: competências desenvolvidas e dificuldades encontradas na atenção básica. **Ciência e Saúde coletiva**, v.14, 1541-1552, 2009. Suplemento 1. Disponível em: <<http://www.scieelosp.org/pdf/csc/v14s1/a28v14s1.pdf>>. Acesso em: 09 set. 2017.

FERREIRA, F. G. **Desvendando o stress da equipe de enfermagem em terapia intensiva.** 1998. Dissertação (Mestrado em Enfermagem). Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo, São Paulo, 1998.

FERREIRA, M. C.; ASSMAR, E. M. L. Fontes ambientais de estresse ocupacional e Burnout: Tendências Tradicionais e Recentes de Investigação. In: A. Tamayo (Org.). Estresse e Cultura Organizacional. São Paulo: Casa do Psicólogo / All Books, 2008.

FIELD, A. **Descobrimo a estatística usando o SPSS.** Trad. Lorí Viali. 2 ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

IORELLI, J. O. **Psicologia para administradores, como enfrentar o assédio psicológico e o estresse no trabalho.** São Paulo: Atlas S.A, 2008.

FRANÇA, A. C. L. & RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho:** uma abordagem psicossomática. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisas.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010. 184p.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas – RAE**, v.35, n.2, p.57-63, mar./abr. 1995.

GOLDBERG, P. **A saúde dos executivos:** como identificar sinais de perigo para saúde e levar a melhor contra o estresse. Rio de Janeiro: Guanabara, 1986.

GRAZZIANO, E. S. **Estratégia para redução do estresse e burnout entre enfermeiros hospitalares**. São Paulo, 2008.

GUIDO, L. A. **Stress e coping entre enfermeiros de centro cirúrgico e recuperação anestésica**. 2003. 182 f. Tese (Doutoramento em enfermagem) – Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2003.

GUIMARÃES, Maria da Glória Vitório. **Vida familiar e profissional: desafios e perspectivas**. Manaus: Universidade Federal do Amazonas, 2010. 231 p.

GÜNTHER, H. Pesquisa Qualitativa Versus Pesquisa Quantitativa: Está é a questão? **Revista Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 22, n. 2, p. 201-210, mai./ago. 2006.

HAIR, J. F., ANDERSON, R. E., TATHAM, R. L., BLACK W. C. **Análise multivariada de dados** (5. ed). Porto Alegre: Bookman, 2005.

HOFFMANN, C. D. ; ZILLE, L. P. . **Centralidade do Trabalho, Aposentadoria e seus Desdobramentos Biopsicossociais**. REUNA (ON LINE), v. 22, p. xx-xx, 2017.

KANAN, L. A. **Características do processo de vinculação de coordenadores de curso com o trabalho e com a universidade**. 2008. 312f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2008.

KARASEK, R. A.; THEORELL, T. **Healthy work: stress productivity and the reconstruction of working life**. New York: Basic Books, 1990.

KARASEK, R.A. *et al.* 1998. The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessment of psychosocial job characteristics. **Journal of Occupational Health Psychology** 3(4):322- 355.

KILIMNIK, Z. M. **Trajetórias e transições de carreiras profissionais de recursos humanos**. 2000. 327p. Tese (Doutorado em Administração) – CEPEAD/ UFMG, Belo Horizonte, 2000.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos metodologia científica**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

LAUTERT L; E. H. B. CHAVES; G. M. S. S. MOURA. O estresse na atividade gerencial do enfermeiro, **Rev Panam Salud Publica, Pan Am J Public Health**, v. 06 n.06, 1999.

LEVI, Lennart. Sociedade, stress e doença – investimentos para a saúde e desenvolvimento: causas, mecanismos, conseqüências, prevenção e promoção. **V Congresso de Stress da ISMA – BR (International Stress Management Association) e VII Fórum Internacional de Qualidade de Vida no Trabalho**. Porto Alegre, 2005.

LINCH, G. F. C. **Estresse de enfermeiros em unidade de hemodinâmica**. 2009. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) – Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2009.

LIMONGI-FRANÇA, A.C. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós industrial**. São Paulo: Atlas, 2004.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática**. São Paulo: Atlas, 2005. 191p

LIPP, Marilda N. **O stress do professor**, Campinas: Papirus, 2002.

LUZ, C. Stress, hormônios e estilo de vida: diferenças da longevidade entre homens e mulheres. In: ISMA-BR, 5, 2005, Porto Alegre. **Anais...** Porto Alegre: ISMA-BR, 2005. p. 1- 17.

MACHADO, M. F. Diálogo entre metodologias quantitativas e qualitativas no campo da saúde. **Psicologia.com.pt**, Porto, v. 01, p. 01-07, 2011.

MAFFIA, L. N. **Estresse ocupacional em gestores: estudo nas secretarias de estado de Minas Gerais**. 2013. 158 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Ciências Econômicas, Belo Horizonte, 2013.

MAGALHÃES, M. de O. Relações entre tipos de interesse ocupacional e bases psicológicas de comprometimento organizacional. **Psico-USF**, Itatiba, v. 17, n. 1, p. 109-117, jan./abr. 2013.

MALHOTRA, N. **Marketing reseach: na applied orientation**, 4. ed. Tradução autorizada a partir em língua inglesa. Publicado por Pearson Education, sob o selo Prentice, Hall Copyright, 2004.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003. 311 p.

MARQUES, A. L. **Resistência à mudança e suas relações com o comprometimento, qualidade de vida e estresse no trabalho: estudo da reforma gerencial do governo de Minas Gerais**. 2011. 181 f. Tese (Professor Titular) – Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2011.

MARQUES, A. L.; BORGES, R. S. G. Resistência à Mudança e suas Relações com o Estresse no Trabalho. In: ENCONTRO NACIONAL DA ANPAD, 37, 2013, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2013.

MARQUES, A. L.; BORGES, R. e REIS, I. C. Mudança Organizacional e satisfação no trabalho: um estudo com servidores públicos do estado de Minas Gerais. **Rev. Adm. Pública** — Rio de Janeiro 50(1):41-58, jan./fev. 2016

MELO, M. C. O. L.; CASSINI, M. R. O. L.; LOPES, A. L. M. Do estresse e mal-estar gerencial ao surgimento da síndrome de Estocolmo gerencial. **Revista Psicologia: Organização e Trabalho**, Brasília, v. 11, n.2, p. 84-99, jul./dez.2011.

MELO, M. C. O. L.; LOPES, A. L. M. Uma análise do processo de empoderamento de mulheres gerentes à luz do modelo de Melo (2011). Congresso Internacional Estados Gerais da Gestão nos Países de Expressão Latina. **Anais...** Lisboa: 2012, p. 1-21.

MENEZES, R. S. S.; BERTUCCI, J. L. O. Mulher de negócios: uma análise da representação social com base no discurso de empresárias associadas à Business Professional Women. In: EnANPAD, 33, 2009, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2009.p. 1-16.

MEYER JR., V.; WALTER, S. A. Estratégias Acadêmicas: análises de uma escola de administração. In: SILVEIRA, A.; DOMINGUES, M. J. C. S. (coords.). **Reflexões sobre administração universitária e ensino superior**. Curitiba: Juruá, 2010.

MIRANDA, Adílio Rene Almeida. *et al.* Professoras e gerentes: articulando identidade e gênero na gestão pública executiva. In: EnANPAD, 33, 2009, São Paulo. **Anais...** Rio de Janeiro:ANPAD, 2009.p. 1-16.

MOLINA, O. F. **Estresse no cotidiano**. São Paulo: Pancast, 1996.

MORAES, L.F.R.; KILIMNIK, Z.M. **As dimensões básicas do trabalho, qualidade de vida e stress**: uma análise em profissões de impacto na sociedade. Belo Horizonte: Cepead/UFMG, 2001. (Relatório de pesquisa).

NAKANO, S., *et al.* Cardioprotective mechanisms of spironolactone associated with the angiotensin-converting enzyme/epidermal growth factor receptor/extracellular signal regulated kinases, NAD(P)H oxidase/lectin-like oxidized low-density lipoprotein receptor-1, and Rho-kinase pathways in aldosterone/angiotensin II-induced hypertensive rats. **Hypertens Res**, v.28, n.11, Nov, p.925-36. 2005.

NAKATA, Lina Eiko; SILVA, Natacha Bertoia da; SANTOS, Heliani Berlato. As organizações guetos femininos e os redutos masculinos: um estudo comparativo sobre a carreira e o aprendizado da mulher. In: EnANPAD, 34, 2010, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2010.p. 1-17.

OLIVEIRA, M. M. *et al.* Administrando trabalho e família: um estudo de caso sobre mulheres profissionais com alto nível de instrução. **Oikos: revista brasileira de economia doméstica**, Viçosa, v. 23, n. 1, p. 170-200, 2012.

PAIVA, K. C. M.; COUTO, J. H. Qualidade de vida e estresse gerencial “pós-choque de gestão”: o caso da Copasa-MG. **Revista de Administração Pública**. Rio de Janeiro, v. 42, n. 6, p. 1189-1211, nov./dez. 2008.

PAIVA, K. C. M., SARAIVA, L. A. S. Estresse ocupacional de docentes do ensino superior. **Revista de Administração da USP - RAUSP**, v. 40, n. 2, p. 145-1582, 2005.

PARASURAMAN, A. **Marketing research**. 2. ed. Addison Wesley Publishing Company, 1991.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. **Validação da escala de estresse no trabalho**. Estud. Psicol., v. 9, 2004.

PEREIRA, C.C.J. **Fundamentos de bioclimatologia aplicados à produção animal**. Belo Horizonte: FEPMVZ, 2005.

PESTANA, M. H. e GAGEIRO, J. N. **Análise de dados para ciências sociais: a complementariedade do SPSS**. 2. ed. Lisboa: Edições Sílabo, 2000.

PETROSKI, E. C. **Qualidade de vida no trabalho e suas relações com estresse, nível de atividade física e risco coronariano de professores universitários**. Tese (Doutorado). Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2015.

QUICK, J. C; NELSON, D. L.; HURRELL, J. J. **Preventive stress management in organizations**. Washington: American Psychological Association, 1997.

REGIME JURIDICO ÚNICO - **Lei nº 8.112**, de 11/12/90 Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais.

REZENDE, F. C. O dilema do controle e a falha sequencial nas reformas gerenciais. **Revista do Serviço Público**, Brasília, ano 53, n.3, p. 50-74, jul./set. 2002.

RINALDI, A. OMS coloca o estresse ocupacional como um fator social. **Inteligência ambiental notícias**, 3 jul. 2007. Disponível em: <<http://www.inteligenciaambiental.com.br/noticias-integra.asp?noticia=1826>>. Acesso em: 20 jul. 2016.

ROSSI, A. M.; SAUTER, S. L.; PERREWÉ, P. L. **Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional**. São Paulo: Atlas, 2005.

ROSSI, A.; PERREWÉ, P.; MEURS, J. **Stress e Qualidade de Vida no Trabalho: Stress Social – Enfrentamento e Prevenção**. Editora Atlas. São Paulo, 2011.

SAUTER, S. L., MURPHY, L. R. Abordagens à prevenção do estresse no trabalho nos Estados Unidos. In: **Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional**. São Paulo: Atlas, 2005.

SELYE, H. **A syndrome produced by diverse nocuous agents**. Nature, v. 138, n.32, 1926.

SELYE, H. **Stress: a tensão da vida**. São Paulo: IBRASA, 1959.

SELYE, H. **Stress without distress**. Filadélfia, 1974.

SILVA, F. M. V. *et al.* Deixando de Ser Gestor Universitário: o Relacionamento Interpessoal. In: ENCONTRO NACIONAL DA ANPAD, 37, 2013, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2013.

SILVA, M. C. **A importância do gestor público no processo decisório.** 2003. Disponível em: www.administradores.com.br. Acesso em 17/04/2017.

SILVA, S. F. P.; COLTRE, S. M. O nível de estresse dos docentes da área da saúde em uma instituição de ensino superior privada no oeste do Paraná. In: COLÓQUIO INTERNACIONAL SOBRE GESTÃO UNIVERSITÁRIA NA AMÉRICA DO SUL, 9, 2009. Florianópolis. **Anais...** Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 2009.

SILVA, A.; ROSSETTO, C.; REBELO, L. Fontes e consequências dos conflitos na relação trabalho-família de mulheres-gerentes. **Revista portuguesa e brasileira de gestão**, Rio de Janeiro, n. 4, p. 15-25, out.-dez., 2010.

Simon, R. W. Gender, multiple roles, role meaning, and mental health. **Journal of health society behavior**, 36(2), 182-194.

Strauss, A., & Corbin, J. Pesquisa qualitativa: técnicas e procedimentos para o desenvolvimento de teoria fundamentada 2. ed. Porto Alegre: Artmed.
TAJRA, S. F. **Gestão estratégica na saúde: uma abordagem biopsicossocial.** 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2012.

TAMAYO, A. Impacto dos Valores da Organização sobre o Estresse Ocupacional. **RACEletrônica.** v. 1 (n.2), pp. 20-33. 2007.

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

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS. **Fontes da história.** Belo Horizonte: UFMG. Disponível em: Acesso em: 19 jul. 2017.

VIANNA, I. O. A. **Metodologia do trabalho científico: um enfoque didático da produção científica.** São Paulo: EPU, 2001.

VUKSANOVIC, Mirjana. Is manager's gender an important factor in selection to a position? **Megatrend Review**, Belgrade, v. 9, n. 1, p. 253-264, 2012.

WILHELM, F. A. **Características das situações estressantes e estratégias de enfrentamento utilizadas por gestores universitários.** 2012. 289 p. Tese (doutorado) – Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Florianópolis, 2012.

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

ZANATTA, A.B.; LUCCA, S.R. Prevalência de síndrome de burnout em profissionais de saúde de um hospital oncohematológico infantil. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo, v. 49, n.2, p.253-260, 2015.

ZANELLI, J. C. **Estresse nas organizações de trabalho**: compreensão e intervenção baseadas em evidências. Dados eletrônicos – Porto Alegre: Artmed, 2010.

ZILLE, L. P. **Novas perspectivas para a abordagem do estresse ocupacional em gerentes**: estudo em organizações brasileiras de setores diversos. 2005. 253 f. Tese. Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte. 2005. (Tese de Doutorado).

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

ZILLE, L. P; BRAGA, C. D. Estresse ocupacional e as principais fontes de tensão no trabalho: impactos na produtividade de gestores do setor de energia elétrica brasileiro. In: Encontro Nacional da Associação dos Programas de Pós-Graduação em Administração, 34., 2010, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2010.

ZILLE, *et al.* **Tensões excessivas no trabalho e o estresse ocupacional**: Estudo com gestores que atuam em empresas privadas de setores diversos. In: Encontro de gestão de pessoas e relações de trabalho. 3., João Pessoa, 2011. **Anais...** João Pessoa: EnGPR, 2011.

ZILLE, L. P. *et al.* Tensões no trabalho e a realidade dos gestores brasileiros. In: BARBOSA, A. C. Q.; SILVA, J. R. (Orgs.) **Desafios econômicos e gerenciais das relações Luso-Brasileiras**: uma década em perspectiva. Lisboa: Edições Colibri, 2013.

ZILLE, L. P.; CREMONEZI, A. M. Estresse no trabalho: estudo com professores da rede pública estadual de Minas Gerais. **REUNA**, Belo Horizonte, v.18, n.4, p.111-128, out/dez. 2013.

ZILLE, L. P. *et. al.* **Estresse ocupacional em gestores que atuam em unidades de saúde pública vinculadas ao SUS no estado de Minas Gerais**. Belo Horizonte: Faculdade Novos Horizontes, 2015. (Relatório de pesquisa).

ZILLE, L. P.; VIANA, E. P. G. Estresse no Trabalho: Estudo com Mulheres Gerentes em Instituição Bancária Privada. In: ENCONTRO NACIONAL DAS ASSOCIAÇÕES NACIONAIS DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO. 40., 2016. Costa do Saúipe. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2016.

ANEXO A

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIHORIZONTES CURSO DE MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO

Termo de Esclarecimento sobre a Pesquisa

Este questionário é baseado no Modelo Teórico de Explicação do Estresse Ocupacional (MTEG), elaborado por Zille² (2005) e adaptado para esta pesquisa, tendo como objetivo obter dados para estudar o estresse ocupacional em profissionais técnico-administrativo que atuam em um hospital público no estado de Minas Gerais.

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

Fique atento ao que está sendo solicitado em cada questão e dê a sua resposta. Se assinalar uma resposta e desejar alterá-la, basta circular a resposta errada e marcar novamente a resposta correta com um "X".

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

Marque as respostas com a maior precisão possível.

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

Diva Karla Rocha Gonçalves
Mestranda no Curso de Mestrado Acadêmico em Administração do Centro Universitário Unihorizontes

Dr. Luciano Zille Pereira, Orientador
Professor Titular e Pesquisador do Programa de Mestrado Acadêmico
Centro Universitário Unihorizontes/Belo Horizonte - MG

² ZILLE, L. P. Novas perspectivas para abordagem do estresse ocupacional em gerente: estudos em organizações brasileiras de diversos setores. Belo Horizonte: CEPEAD/FACE/UFMG, 2005 (Tese de Doutorado).

PARTE A

Marque com "X" de acordo com cada situação específica e nas demais questões complete conforme solicitado:

1. Idade:

- 1 () 18 a 25 anos
- 2 () 26 a 35 anos
- 3 () 36 a 45 anos
- 4 () 46 a 55 anos
- 5 () 56 a 65 anos
- 6 () Mais de 65 anos

2. Estado civil:

- 1 () Casado/Vive Cônjuge
- 2 () Solteiro
- 3 () Viúvo
- 4 () Outros

3. Data de resposta ao questionário: ____/____/____

4. Em qual função/cargo você atua dentro desta instituição:

- 1 () Diretora
- 2 () Vice Diretora
- 3 () Gestora de Recursos Humanos
- 4 () Gestora de Departamento Pessoal
- 5 () Gestora de Infraestrutura
- 6 () Gestora de Resíduos
- 7 () Gestora Administrativa
- 8 () Gestora da Seção de compras
- 9 () Gestora da Seção de Contabilidade/Financeira
- 10 () Gestora da Seção de ensino
- 11 () Gestora de Colegiado
- 12 () Gestora da Seção de Almoxarifado
- 13 () Gestora da Seção de Serviços Gerais
- 14 () Gestora do Setor de atendimento a pacientes
- 15 () Gestora da Biblioteca
- 16 () Gestora de Entrepasto
- 17 () Gestora do Centro de Memória
- 18 () Gestora do Acervo
- 19 () Gestora Laboratório
- 20 () Gestora da Central de Material Esterilizado
- 21 () Outro (Especificar na linha abaixo).

5. Há quanto tempo você atua nesta função nesta instituição?

- 1 () Menos de 1 ano
- 2 () De 1 a 5 anos
- 3 () De 6 a 10 anos
- 4 () De 11 a 15 anos
- 5 () Mais de 15 anos.

6. Em qual unidade da instituição você trabalha?

- 1 () Educação Física
- 2 () Enfermagem
- 3 () Farmacia
- 4 () Fisioterapia
- 5 () Medicina
- 6 () Odontologia
- 7 () Terapia Ocupacional

7. Em qual setor da unidade da instituição você trabalha?

- 1 () Setor de Recursos Humanos
- 2 () Departamento Pessoal
- 3 () Setor de Infraestrutura
- 4 () Setor de Resíduos
- 5 () Gerencia Administrativa
- 6 () Diretoria
- 7 () Seção de compras
- 8 () Seção de Contabilidade/Financeira
- 9 () Seção de ensino
- 10 () Colegiado Graduação/Pós-Graduação
- 11 () Seção de Almoxarifado
- 12 () Seção de Serviços Gerais
- 13 () Setor de atendimento a pacientes
- 14 () Biblioteca
- 14 () Entrepasto
- 15 () Centro de Memória
- 16 () Acervo
- 17 () Laboratório
- 18 () Central de Material Esterilizado
- 19 () Outro (Especificar na linha abaixo).

8. Nesta instituição qual é a sua jornada de trabalho semanal?

- 1 () 30 horas (equivalente a 6 horas por dia)
- 2 () 40 horas (equivalente a 8 horas por dia)

9. Nesta questão, marque o nível educacional mais elevado (marcar somente um nível).

- 1 () Ensino médio
- 2 () Graduação incompleta
- 3 () Graduação completa
- 4 () Especialização incompleta
- 5 () Especialização completa
- 6 () Mestrado incompleto
- 7 () Mestrado completo
- 8 () Doutorado incompleto
- 9 () Doutorado completo

10. Você fuma?

- 1 () Sim
- 2 () Não

11. Se sim, com que frequência tem fumado?

- 1 () Mais que de costume.
- 2 () O mesmo que de costume.
- 3 () Menos que de costume.

12. Você toma bebida alcoólica?

- 1 () Sim
- 2 () Não

13. Se sim, quantas unidades você toma por semana em média?

(1 unidade = uma taça de vinho, uma caneca de chope, uma garrafa de cerveja ou uma dose de destilados)

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

14. Nos últimos três meses, com que frequência você tem bebido? (Só responder esta questão se você marcou "sim" na questão 15)

- 1 () Mais que de costume.
- 2 () O mesmo que de costume.
- 3 () Menos que de costume.

15. Você tem algum problema relacionado à sua saúde?

- 1 () Não.
- 2 () Sim.

Qual(is)? (Marcar mais de uma alternativa se for o caso)

- 1 () Hipertensão
- 2 () Gastrite
- 3 () Úlcera
- 4 () Problemas ligados a tireoide
- 5 () Diabetes
- 6 () Depressão
- 7 () Problemas alérgicos
- 8 () Colite
- 9 () Doenças cardíacas
- 10 () Outro. Especificar na linha abaixo

16. Você já foi acometido por infarto cardíaco? (Se sim, informar da forma mais precisa possível a sua ocorrência)

- 1 () Sim. Com que idade? _____ anos;
Há quanto tempo? _____anos e _____ meses.
- 2 () Não.

17. Você pratica algum *hobbie*?

- 1 () Não.
- 2 () Sim

Qual(is)? (Marcar mais de uma alternativa se for o caso)

- 1 () Atividade física (caminhada, corrida, musculação, academia, bicicleta, lutas, etc.)
- 2 () Ouvir música ou cantar
- 3 () Yoga ou meditação
- 4 () Cozinhar
- 5 () Dançar
- 6 () Ler ou estudar
- 7 () Artesanato
- 8 () Jardinagem
- 9 () Assistir TV ou cinema
- 10 () Outro. Especificar na linha abaixo

PARTE B

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

B1 - Como estou me sentindo nos últimos três meses?	Nunca	Raramente	Algumas Vezes	Frequente	Muito Frequente
1. Nervosismo acentuado.	1	2	3	4	5
2. Ansiedade (sensação de vazio, lacuna, hiato entre o agora e o futuro, associado a medo/apreensão em relação ao futuro).	1	2	3	4	5
3. Ímpetos de raiva.	1	2	3	4	5
4. Angústia (aflição, sensação de impotência diante de problemas que o afligem – problemas de qualquer natureza).	1	2	3	4	5
5. Fadiga (baixo nível de energia, sentir o corpo um “bagaço”, sentir-se cansado precocemente ao longo do dia, sonolência).	1	2	3	4	5
6. Irritabilidade fácil (irritação sem motivos aparentes).	1	2	3	4	5
7. Períodos de depressão (tristeza, apatia, isolamento, falta de energia).	1	2	3	4	5
8. Dor de cabeça por tensão.	1	2	3	4	5
9. Insônia (dificuldade de conseguir dormir, sono entrecortado, acordar de madrugada e ter dificuldades em dormir de novo).	1	2	3	4	5
10. Dor nos músculos do pescoço e ombros.	1	2	3	4	5
11. Dor discreta no peito sob tensão.	1	2	3	4	5
12. Palpitações (sentir o coração <u>bater forte</u> em alguns momentos).	1	2	3	4	5
13. Indisposição gástrica ou dor no estômago, que se acentuam diante de exigências emocionais.	1	2	3	4	5
14. Nó na garganta (sensação de sufocamento).	1	2	3	4	5
15. Tontura, vertigem.	1	2	3	4	5
16. Falta ou excesso de apetite.	1	2	3	4	5
17. Perda e/ou oscilação do senso de humor.	1	2	3	4	5
18. Uso de cigarros para aliviar a tensão.	1	2	3	4	5
19. Uso de bebidas alcoólicas para aliviar a tensão.	1	2	3	4	5
20. Pânico - sensação de estar fora de si e/ou do mundo; medo de perder o controle das situações, podendo acarretar <u>alguns dos seguintes sintomas</u> : palpitação, sensação de falta de ar e de sufocação, dor no peito, náuseas, tontura, sensação de desmaio, formigamento nos dedos, ondas de frio ou calor, boca seca.	1	2	3	4	5

B2	Nunca	Raramente	Algumas Vezes	Frequente	Muito Frequente
1. Levar a vida de forma muito corrida, realizando cada vez mais trabalho em menos tempo.	1	2	3	4	5
2. Pensar e/ou realizar frequentemente duas ou mais coisas ao mesmo tempo, com dificuldade de concluí-las.	1	2	3	4	5
3. Não conseguir desligar-se do trabalho.	1	2	3	4	5
4. Ter que fazer atividades de trabalho bem acima da capacidade técnica e/ou atividades de aprendizado recente, das quais ainda não tem domínio pleno.	1	2	3	4	5
5. Ter o dia muito tomado com uma série de compromissos assumidos, com pouco ou nenhum tempo livre.	1	2	3	4	5
6. Ter os horários de descanso (após expediente, feriados e finais de semana) tomados pelo trabalho.	1	2	3	4	5

B3	Nunca	Raramente	Algumas Vezes	Frequente	Muito Frequente
1. Dificuldade de lembrar fatos recentes relacionados ao trabalho que anteriormente eram facilmente lembrados.	1	2	3	4	5
2. Fuga das responsabilidades de trabalho antes assumidas de forma natural.	1	2	3	4	5
3. Desejo de trocar de emprego com frequência.	1	2	3	4	5
4. Estar sentindo uma desmotivação importante com o trabalho.	1	2	3	4	5
5. Perder o controle sobre os eventos da vida (trabalho, família, relacionamentos, entre outros).	1	2	3	4	5
6. Excessivo desgaste nos relacionamentos interpessoais, no trabalho ou fora dele.	1	2	3	4	5
7. Dificuldade de concentração no trabalho.	1	2	3	4	5
8. Diminuição da eficácia no trabalho.	1	2	3	4	5
9. Queda na produtividade.	1	2	3	4	5

B4. Marque até três estratégias pessoais que você utiliza para reduzir o impacto de situações tensionantes/ estressantes no seu ambiente de trabalho.

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

PARTE C

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

Aspectos relacionados ao meu trabalho	Nunca	Raramente	Algumas Vezes	Frequente	Muito Frequente
1. Executo um trabalho complexo, e o mesmo me deixa desgastado/muito cansado.	1	2	3	4	5
2. O trabalho que executo consiste na realização de várias atividades ao mesmo tempo, com alto grau de cobrança, o que gera em mim tensão excessiva.	1	2	3	4	5
3. É normal que as instituições queiram fazer mais com o mínimo, porém nesta instituição esta situação é muito exagerada.	1	2	3	4	5
4. Grande parte das decisões relacionadas ao meu trabalho é tomada sem a minha participação, o que causa em mim desgaste excessivo.	1	2	3	4	5
5. Conviver com “espalha-brasas” (indivíduo estressado, ansioso, desequilibrado emocionalmente) é significativa fonte de tensão no meu ambiente de trabalho.	1	2	3	4	5
6. No desenvolvimento do meu trabalho, sofro pressão excessiva em seus diversos aspectos.	1	2	3	4	5
Aspectos relacionados ao meu trabalho (continuação)	Nunca	Raramente	Algumas Vezes	Frequente	Muito Frequente
7. Tenho experimentado nesta instituição situações de inibição da liberdade no exercício das minhas atividades.	1	2	3	4	5
8. Nesta instituição existe prática recorrente de isolar, perseguir pessoas que eventualmente sejam consideradas funcionalmente inadequadas (assédio moral).	1	2	3	4	5
9. Há situações em que se procura manter as pessoas num clima de insegurança e medo.	1	2	3	4	5
10. Há situações de prática de humilhação, explícita ou implícita, nesta instituição.	1	2	3	4	5
11. Há situações de desrespeito humano nesta instituição.	1	2	3	4	5
12. Para atingir os resultados que a instituição exige, muitas vezes, defronto-me com situações em que há orientações superiores, explícitas ou implícitas, para agir fora do que considero eticamente correto.	1	2	3	4	5
13. O número excessivo de horas de trabalho é considerado por mim como uma importante fonte de tensão e/ou sensação de desgaste.	1	2	3	4	5
14. As minhas atividades nesta instituição geram uma excessiva carga de trabalho, o que, de certa forma, está ultrapassando os meus limites e gerando significativa fonte de tensão para mim.	1	2	3	4	5

15. Marque até três outros fatores causadores de tensão excessiva que você acredita haver na organização na qual você trabalha.

- 1 () Diretoria despreparada para o cargo
- 2 () Falta de organização e planejamento do trabalho
- 3 () Relacionamentos interpessoais de má qualidade (falta respeito, compreensão)
- 4 () Questões políticas e de poder
- 5 () Comunicação ineficiente (os objetivos não são claros)
- 6 () Excesso de trabalho e prazos curtos
- 7 () Falta de equipamentos e materiais necessários ao trabalho
- 8 () Falta de qualificação profissional
- 9 () Excesso de barulho
- 10 () Excesso de calor
- 11 () Falta de espírito de equipe
- 12 () Falta de diálogo
- 13 () Falta de incentivo salarial e de perspectiva de carreira
- 14 () Falta de pessoal
- 15 () Falta de valorização das pessoas
- 16 () Falta de autonomia e participação nas decisões
- 17 () Favorecimento de algumas pessoas
- 18 () Falta de recursos financeiros
- 19 () Outro. Especificar na linha abaixo

16. Marque os três itens mais importantes para que o ambiente nesta instituição seja menos tenso e estressante para seus trabalhadores.

- 1 () Diretoria mais preparada para o cargo
- 2 () Organização e planejamento do trabalho
- 3 () Melhoria nos relacionamentos interpessoais (mais respeito, compreensão)
- 4 () Maior transparência nas decisões
- 5 () Melhorar a comunicação e deixar os objetivos claros para todos
- 6 () Melhor distribuição do trabalho entre as pessoas e os setores
- 7 () Oferecimento de equipamentos e materiais necessários ao trabalho
- 8 () Melhoria da qualificação profissional das pessoas
- 9 () Diminuição do barulho
- 10 () Diminuição do calor e maior ventilação
- 11 () Promover o espírito de equipe
- 12 () Promover o diálogo entre as pessoas para solução dos problemas
- 13 () Promover incentivos salariais e de perspectiva de carreira
- 14 () Aumentar o quantitativo de pessoal
- 15 () Valorização das pessoas
- 16 () Gestão participativa (participação das pessoas nas decisões)
- 17 () Tratamento igualitário para todos
- 18 () Maior disponibilidade de recursos financeiros
- 19 () Outro. Especificar na linha abaixo

17. Marque o que você considera como os três itens mais difíceis na realidade atual desta instituição para reduzir o nível de tensão?

- 1 () Diretoria despreparada para o cargo
- 2 () Falta de organização e planejamento do trabalho
- 3 () Relacionamentos interpessoais de má qualidade (falta respeito, compreensão)
- 4 () Questões políticas e de poder
- 5 () Comunicação ineficiente (os objetivos não são claros)
- 6 () Excesso de trabalho e prazos curtos
- 7 () Falta de equipamentos e materiais necessários ao trabalho
- 8 () Falta de qualificação profissional
- 9 () Excesso de barulho
- 10 () Excesso de calor

- 11 () Falta de espírito de equipe
 12 () Falta de diálogo
 13 () Falta de incentivo salarial e de perspectiva de carreira
 14 () Falta de pessoal
 15 () Falta de valorização das pessoas
 16 () Falta de autonomia e participação nas decisões
 17 () Favorecimento de algumas pessoas
 18 () Maior disponibilidade de recursos financeiros
 19 () Outro. Especificar na linha abaixo

PARTE D

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

Contextos relacionados ao trabalho da "MULHER GESTORA"

Aspectos relacionados ao meu trabalho	Nunca	Raramente	Algumas Vezes	Frequente	Muito Frequente
FTEMG1. Ser discriminada na empresa simplesmente pelo fato de ser mulher	1	2	3	4	5
FTEMG2. Se comparada aos homens gestores, para receber o mesmo reconhecimento, o nível de exigências no trabalho é muito maior	1	2	3	4	5
FTEMG 3. O fato de ser mulher e gestora interfere na gestão da equipe gerando maior nível de tensão no trabalho	1	2	3	4	5
FTEMG 4. Por ser mulher e gestora, de uma forma geral, as ações no âmbito do trabalho são dificultadas.	1	2	3	4	5
FTEMG 5. Por ser mulher, se comparada aos pares homens, ocorre discriminação em termos de dificultar a ascensão funcional para níveis mais elevados na hierarquia da empresa	1	2	3	4	5
FTEMG 6. O fato de ser casada e ter que cuidar do lar é um dificultador para conciliar com o trabalho na empresa	1	2	3	4	5
FTEMG 7. A necessidade de atenção aos filhos (amamentação, apoio, educação, saúde, social, entre outros) é um dificultador para conciliar com o trabalho na empresa	1	2	3	4	5
FTEMG 8. A necessidade de atenção ao marido/companheiro é um dificultador para conciliar com o trabalho na empresa	1	2	3	4	5
FTEMG 9. O marido/companheiro "não apoia" a atividade profissional exercida	1	2	3	4	5
FTEMG 10. As questões orgânicas e fisiológicas (alterações do ciclo menstrual, cólicas, desconfortos em geral) próprias das mulheres é um dificultador importante em relação ao trabalho	1	2	3	4	5
FTEMG 11. A gravidez e suas decorrências são situações que interferem significativamente no trabalho.	1	2	3	4	5

PARTE E

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

Aspectos relacionados ao meu trabalho	Nunca	Raramente	Algumas Vezes	Frequente	Muito Frequente
1. Conhecer o que é qualidade de vida e sua importância e não ter tempo de praticar esses conceitos, devido a absorção pelo trabalho.	1	2	3	4	5
2. Ter dificuldades de compatibilizar os compromissos de trabalho com os compromissos de família, sociais, entre outros.	1	2	3	4	5
3. Vivenciar conflitos por ter que, ao mesmo tempo, ser inovador e dotado de autonomia e estar sujeito às normas da organização.	1	2	3	4	5
4. Vivenciar conflitos por perceber-se em sobrecarga e não ter como questionar a mesma, por exercer função de gestão.	1	2	3	4	5
5. Ter de compatibilizar entre a necessidade de descentralização e a concentração de poder no topo da organização.	1	2	3	4	5
6. Ter dificuldade de conciliar a necessidade de trabalhar em modelo participativo e a necessidade de isolamento, em função da competitividade estabelecida na organização.	1	2	3	4	5
7. Não poder agir de forma autoritária e ter que ser autoritário em determinadas situações.	1	2	3	4	5
8. Conviver com situações de tensão excessiva inerentes às relações humanas no trabalho.	1	2	3	4	5
9. Sentir que os resultados estão “de bom tamanho”, mas não poder manifestar essa percepção para o grupo/organização, tendo que solicitar à equipe resultados ainda mais desafiadores.	1	2	3	4	5

PARTE F

Favor responder a esta parte do questionário assinalando com um “X” no espaço correspondente de acordo com as alternativas constantes em cada questão, tendo como referência a sua realidade atual do trabalho.

1. Como você considera a sua experiência pessoal na solução de dificuldades no trabalho, como redutor do seu nível de tensão excessiva?

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

2. Como você avalia a possibilidade de descansar, de forma regular, nos feriados e em finais de semana?

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

3. Como você avalia a possibilidade de gozar as suas férias regularmente?

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

4. Você realiza programa de exercício físico planejado/orientado (pelo menos 30 a 40 minutos de exercícios, corrida, caminhada, etc, três ou mais vezes por semana)?

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

5. Você encontra tempo para relaxar/descansar?

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

6. Como você avalia a possibilidade de canal aberto na instituição para discussão das situações de dificuldades e tensão?

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

7. Como você avalia a cooperação entre os pares (colegas de trabalho)?

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

Esta pesquisa terá uma 2ª fase onde constará a realização de entrevistas. Dessa forma solicito assinalar abaixo a possibilidade de sua COLABORAÇÃO nesta etapa, que será fundamental para a conclusão do estudo. Reafirmamos que as informações obtidas serão estritamente CONFIDENCIAIS e não serão divulgadas de forma a identificar o participante.

- 1 () SIM.
- 2 () NÃO

Se sua resposta for SIM, fineza preencher os seguintes dados.

EMAI-L: _____

TELEFONE CONTATO: _____

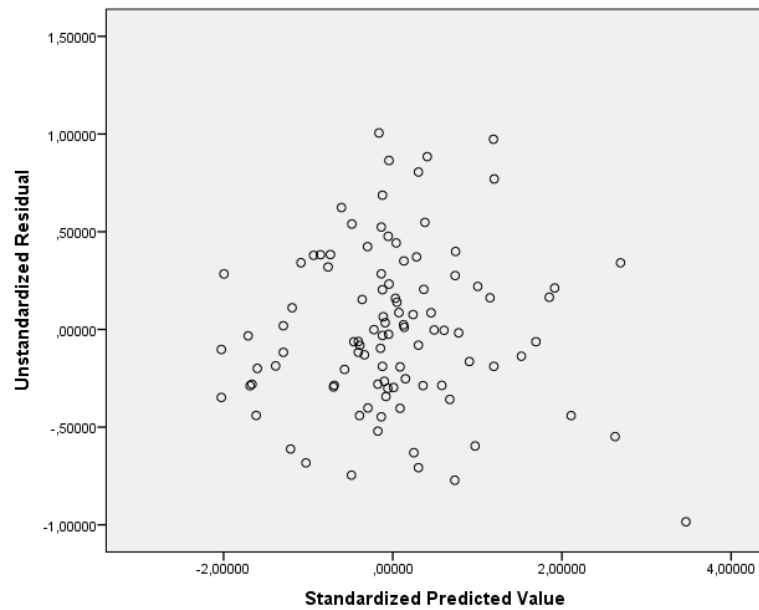
Agradecemos a sua colaboração

Diva Karla Rocha Gonçalves, Mestranda
Mestrado Acadêmico em Administração
CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIHORIZONTES

Fonte: Adaptado de ZILLE, L. P. Novas perspectivas para a abordagem do estresse ocupacional em gerentes: estudo em organizações brasileiras de setores diversos. 2005. 253 f. Tese (Doutorado) – Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2005.

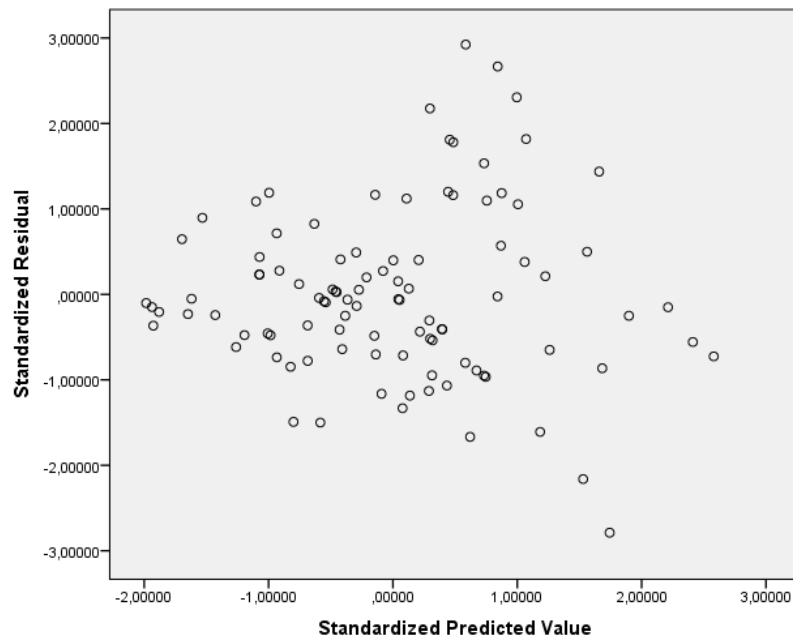
APÊNDICE A:

Análise da variância dos resíduos – Regressão entre *estresse ocupacional e fontes de tensão no trabalho e fontes de tensão específica do gestor.*



APÊNDICE B:

Análise da variância dos resíduos – Regressão entre *indicadores de impacto no trabalho e estresse ocupacional*



APÊNDICE C

TERMO DE ESCLARECIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

(obrigatório para Pesquisas Científicas em Seres Humanos-Resolução CNS/MS nº 196/96)

Eu _____, sexo feminino, idade _____, residente à _____, funcionária pública federal, cargo/função _____, declaro ter sido informada detalhadamente sobre a pesquisa intitulada **“ESTRESSE OCUPACIONAL: estudo com gestoras de unidades acadêmicas de uma instituição pública federal de ensino superior localizada na cidade de Belo Horizonte/MG”** que tem como objetivo descrever e analisar as manifestações associadas ao estresse no trabalho na percepção das gestoras de uma instituição pública de ensino superior.

Declaro também ter sido devidamente esclarecida sobre as questões da pesquisa, bem como da minha participação nela. Compreendo que sou livre para me retirar do estudo a qualquer momento, sem perda de benefício ou outra penalidade. Sei que durante o estudo não serei submetido a nenhum tipo de procedimento e que minha participação na pesquisa consistirá em fornecer informações necessárias através de entrevistas gravadas ou escritas e/ou consultas e fornecimento de dados ou documentos que se fizerem necessários. Fui informada também que meu nome não será identificado nos resultados da pesquisa. Não haverá despesa decorrente de minha participação neste estudo.

Estou ciente de neste estudo está relacionado a algum desconforto ao responder alguma questão que poderão trazer à minha memória situações que me causaram algum tipo de sofrimento psíquico, como também um certo receio ao falar de algumas situações particulares. Contudo, serão adotadas as seguintes medidas de prevenção/minimização desses riscos: as entrevistas serão realizadas apenas pela entrevistadora, individualmente, em lugar reservado e os dados serão mantidos em

total sigilo. Caso haja algum desconforto ao responder as questões, a entrevista poderá ser interrompida a qualquer momento, ou até mesmo, encerrada.

Recebi garantias de total sigilo e de poder obter esclarecimentos sempre que desejar. Concordo em participar voluntariamente deste estudo, sabendo que posso retirar meu consentimento a qualquer momento, sem nenhum prejuízo ou perda de qualquer benefício.

Estou ciente que meus dados serão tratados com absoluta segurança para garantir a confidencialidade, privacidade e anonimato em todas as etapas do estudo, e de que a pesquisadora manterá estes dados arquivados durante um período mínimo de 5 anos, a contar da data de realização desta entrevista. Fui informada também, que os resultados do estudo poderão ser divulgados em congressos, publicações científicas ou outros meios de apresentação que porventura se fizerem necessários.

Após ter sido suficiente e devidamente esclarecida, pela pesquisadora sobre a realização desta pesquisa, conforme descrito neste termo, declaro que consinto em participar do estudo por livre vontade, não tendo sofrido nenhuma forma de pressão ou influência indevida.

Nota: Este termo de consentimento livre e esclarecido foi elaborado em duas vias, ficando uma com a pesquisadora e outra com a participante.

Assinatura do sujeito de pesquisa: _____

Data: ____ / ____ / ____.

APÊNDICE D

Termo de Compromisso

Pesquisadora responsável: Eu, Diva Karla Rocha Gonçalves, responsável pela pesquisa intitulada “**ESTRESSE OCUPACIONAL: estudo com gestoras de unidades acadêmicas de uma instituição pública federal de ensino superior localizada na cidade de Belo Horizonte/MG**”, declaro que obtive espontaneamente o consentimento deste sujeito de pesquisa para realizar este estudo.

Contato da Pesquisadora: Rua Itu, 977 – Bairro Renascença – Belo Horizonte/MG.
Celular: (31) 98676-0991 / E-mail: divakarlarocha@hotmail.com.

Assinatura: _____

Data: ____ / ____ / ____

Agradecimento:

Caro participante,

Agradeço imensamente pela sua valiosa participação. Suas informações serão muito importantes para o desenvolvimento desta pesquisa.

Atenciosamente,

Diva Karla Rocha Gonçalves
Pesquisadora responsável

APÊNDICE E

Matriz de relação: objetos categorias de análise e perguntas

(continua)

Objetivos específicos	Categorias de análise	Questões
Identificar e descrever as principais fontes de tensão no trabalho e as decorrentes das características do indivíduo	Fontes de tensão no trabalho	1. Que visão você tem do trabalho? 2. Na sua percepção, quais são os fatores mais tensionantes no seu trabalho? Por quê? <input type="checkbox"/> Número excessivo de horas de trabalho <input type="checkbox"/> Execução de um trabalho complexo <input type="checkbox"/> Necessidade exagerada por fazer mais com o mínimo <input type="checkbox"/> Pressão excessiva <input type="checkbox"/> Excesso de trabalho e prazos curtos <input type="checkbox"/> Falta de pessoal 3. Como as questões relacionadas a tensão excessiva em seu trabalho podem ser classificadas de acordo com a escala: <input type="checkbox"/> Ausente <input type="checkbox"/> Alguma frequência <input type="checkbox"/> Frequente 4. Em relação ao trabalho, o que essas situações tensionantes tem provocado em você?
	Fontes de tensão do indivíduo	5. Como você se percebe em relação às suas características pessoais, ou seja, você se considera mais preocupada com as coisas. Você é muito exigente, perfeccionista? 6. Como você considera estas características em relação a sua atuação no trabalho. Como estas característica podem interferir no seu trabalho.
Identificar e descrever os principais sintomas físicos e psicológicos manifestados	Sintomas de estresse	7. Em decorrência do trabalho algumas manifestações podem ocorrer com as pessoas: ansiedade, fadiga, dor nos músculos do pescoço e ombros, angústia, dor de cabeça por tensão, perda e/ou oscilação no humor, insônia, falta ou excesso de apetite. Na sua percepção, alguns desses sintomas vem ocorrendo com você? Analise um a um, se há a presença do mesmo e a sua intensidade, considerando a seguinte escala: <input type="checkbox"/> Ausente <input type="checkbox"/> Alguma frequência <input type="checkbox"/> Frequente 8. A partir de quando você tem percebido a ocorrência desses sintomas? Ainda na sua percepção, a que você atribui as suas causas? 9. Você tem visitado o médico nos últimos 6 meses? Quais as queixas o levaram a esta última visita? 10. Os sintomas relatados como frequentes ou muito frequentes, tem levado ou levou a alguma manifestação orgânica ou psíquica (doença)? Se sim, quais? 11. Você apresenta alguma manifestação como: <input type="checkbox"/> depressão <input type="checkbox"/> hipertensão <input type="checkbox"/> problemas alérgicos <input type="checkbox"/> gastrite <input type="checkbox"/> colete <input type="checkbox"/> enxaqueca

(conclusão)

Objetivos específicos	Categorias de análise	Questões
Identificar e descrever os principais sintomas físicos e psicológicos manifestados	Sintomas de estresse	12.Em qual grau apresenta? () Leve/moderado () Intenso () Muito intenso
Identificar e descrever os possíveis indicadores de impacto no trabalho	Impactos no trabalho	13.Como você tem se sentido ultimamente com relação ao seu trabalho? 14.O que as tensões relatadas por você têm gerado no seu trabalho?
Identificar e descrever estratégias de enfrentamento do estresse (coping)	Estratégias defensivas em relação ao estresse (<i>Coping</i>)	15.Na sua percepção, o que você faz para amenizar essas situações tensionantes do ponto de vista do trabalho? 16.De acordo com a sua percepção, quais são as estratégias mais importantes, em termos de trabalho que podem ser adotadas para minimizar ou eliminar as situações estressantes vivenciadas por você? 17.Ainda na sua percepção, quais as estratégias são mais difíceis de serem adotadas? Por quê? 18.Você utiliza bebida alcoólica como estratégia de relaxamento?
Identificar e descrever níveis de estresse ocupacional	Manifestações de estresse	19.Você já ouviu falar em estresse? () SIM () NÃO 20.O que você entende por estresse? 21.De acordo com que conversamos, você acha que apresenta estresse? () SIM () NÃO 22.Se SIM, em que qual grau () Leve/moderado () Intenso () Muito intenso
Aspectos gerais		23.Além do que conversamos, existe algum outro aspecto que você gostaria de mencionar?

Fonte: Elaborado pela autora, 2017.

APÊNDICE F

Roteiro de entrevista CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIHORIZONTES MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO

A entrevista tem por finalidade obter dados para possibilitar a realização de uma pesquisa com gestoras que atuam na área de saúde no que se refere às manifestações de estresse ocupacional.

A) DADOS GERAIS

Função / Cargo: _____

Tempo na instituição: _____ Tempo no cargo: _____

Sexo: Feminino Nível de escolaridade: _____

Estado civil: _____

Quantos filhos possui? _____

1. Qual é a estrutura organizacional da sua unidade de lotação, ou seja, o funcionamento dos seus diversos setores (organograma).

2. Como gestora, quais as atividades que você realiza na sua unidade de lotação?

3. O que é ser uma gestora na sua área de atuação?

4. Que visão você tem do trabalho?

5. Na sua percepção, das atividades relacionadas ao trabalho, quais as que geram maior dificuldade para serem realizadas? Por quê?

7. Na sua percepção, quais são os fatores mais tensionantes no seu trabalho? Por quê?

- () Número excessivo de horas de trabalho
- () Execução de um trabalho complexo
- () Necessidade exagerada por fazer mais com o mínimo
- () Pressão excessiva
- () Excesso de trabalho e prazos curtos
- () Falta de pessoal

6. Como as questões relacionadas à tensão excessiva em seu trabalho podem ser classificadas de acordo com a escala:

- () Ausente
- () Alguma frequência

- Frequente
- Muito frequente

7.Em relação ao trabalho, o que essas situações tensionantes tem provocado em você?

8.Como você se percebe em relação às suas características pessoais, ou seja, você se considera mais preocupada com as coisas. Voce é muito exigente, perfeccionista?

9.Como você considera estas características em relação a sua atuação no trabalho. Como estas característica podem interferir no seu trabalho.

10.Em decorrência do trabalho algumas manifestações podem ocorrer com as pessoas como: nervosismo, ansiedade, irritabilidade, insônia, fadiga, sentimento de raiva, angústia, período de depressão, dor no estômago, dor nos músculos do pescoço e ombros, palpitações, entre outras. Na sua percepção, alguns desses sintomas vem ocorrendo com você? Analise um a um, se há a presença do mesmo e a sua intensidade, considerando a seguinte escala:

- Ausente
- Alguma frequência
- Frequente

11.A partir de quando você tem percebido a ocorrência desses sintomas? Ainda na sua percepção, a que você atribui as suas causas?

12.Você tem visitado o médico nos últimos 6 meses? Quais as queixas o levaram a esta última visita?

13.Os sintomas que você relatou como frequentes ou muito frequentes, tem levado ou levou a alguma manifestação orgânica ou psíquica (doença)? Se sim, quais?

14.Você apresenta alguma manifestação como:

- depressão
- hipertensão
- problemas alérgicos
- gastrite
- colete
- enxaqueca

15.Em qual grau apresenta?

- Leve/moderado
- Intenso
- Muito intenso

16.Como você tem se sentido ultimamente com relação ao seu trabalho?

17.O que as tensões relatadas por você têm gerado no seu trabalho?

18. Na sua percepção, o que você faz para amenizar essas situações tensionantes do ponto de vista do trabalho?

19. De acordo com a percepção, quais são as estratégias mais importantes, em termos de trabalho que podem ser adotadas para minimizar ou eliminar as situações estressantes vivenciadas por você?

18. Ainda na sua percepção, quais as estratégias são mais difíceis de serem adotadas? Por quê?

19. Você utiliza bebida alcoólica como estratégia de relaxamento?

20. Você já ouviu falar em estresse?

- SIM
- NÃO

21. O que você entende por estresse?

22. De acordo com o que conversamos, você acha que apresenta estresse?

- SIM
- NÃO

23. Se SIM, em que qual grau

- Leve/moderado
- Intenso
- Muito intenso

24. Além do que conversamos, existe algum outro aspecto que você gostaria de mencionar?

Segundo Barreto (2007), são consideradas atividades extraclasse: pesquisar, orientar, preparar aulas, elaborar atividades avaliativas, participar de bancas e corrigir atividades, entre outras.