

FACULDADE NOVOS HORIZONTES

Programa de Pós-graduação em Administração
Mestrado

**ESTRESSE OCUPACIONAL E A FUNÇÃO GERENCIAL:
estudo em uma empresa com atuação no setor da Construção Civil
na cidade de Itabira-MG**

Tonia Chaves Andrade

Belo Horizonte

2013

Tonia Chaves Andrade

ESTRESSE OCUPACIONAL E A FUNÇÃO GERENCIAL:

estudo em uma empresa com atuação no setor da Construção Civil na
cidade de Itabira-MG

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Acadêmico em Administração da Faculdade Novos Horizontes, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientador: Profº Luciano Zille Pereira

Linha de pesquisa: Relações de Poder e Dinâmica das Organizações.

Área de concentração: Organização e estratégia

Belo Horizonte

2013

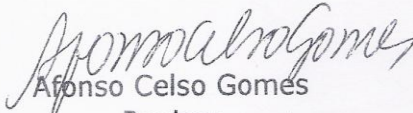
DECLARAÇÃO DE REVISÃO DE DISSERTAÇÃO DE Mestrado

Declaro ter procedido à revisão da dissertação de mestrado "ESTRESSE OCUPACIONAL E A FUNÇÃO GERENCIAL: estudo de caso em uma empresa com atuação no setor da Construção Civil na cidade de Itabira-MG", de autoria de Tonia Chaves Andrade, sob a orientação do Professor Doutor Luciano Zille Pereira, apresentada ao Curso de Mestrado Acadêmico em Administração da Faculdade Novos Horizontes – Área de Concentração: "Organização e Estratégia".

Dados da revisão:

- Correção gramatical
- Adequação do vocabulário
- Inteligibilidade do texto

Belo Horizonte, 13 de setembro de 2013.


Afonso Celso Gomes
Revisor

Registro LP9602853/DEMEC/MG
Universidade Federal de Minas Gerais



Faculdade Novos Horizontes
Mestrado Acadêmico em Administração

**MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO
DA FACULDADE NOVOS HORIZONTES**

ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: Organização e Estratégia

MESTRANDO(A): **TONIA CHAVES ANDRADE**

Matrícula: 770480

LINHA DE PESQUISA: RELAÇÕES DE PODER E DINÂMICA DAS ORGANIZAÇÕES

ORIENTADOR(A): Prof. Dr. Luciano Zille Pereira

TÍTULO: **ESTRESSE OCUPACIONAL E A FUNÇÃO GERENCIAL: estudo em uma empresa com atuação no setor da construção civil na cidade de Itabira-MG.**

DATA: 15/10/2013

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Dr. Luciano Zille Pereira
ORIENTADOR
Faculdade Novos Horizontes

Prof. Dr. Luiz Carlos Honório
Faculdade Novos Horizontes

Prof. Dr. Antonio Luiz Marques
UFMG

Dedico este trabalho a minha mãe, irmãs
e, em especial, ao meu marido Ed, por me
apoiarem incondicionalmente durante
toda esta jornada.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, ao meu pai, Antônio (in memoriam), por acreditar em mim e me ensinar o valor do conhecimento, o quanto a educação é capaz de engrandecer as pessoas.

À minha mãe, pela paciência, pelo amor, pelos puxões de orelha e pelos deliciosos almoços.

Ao meu marido, Ed, pelo incentivo, pela compreensão, pela paciência, pelo amor incondicional e por me ensinar que “quem não arrisca não petisca”.

Às minhas irmãs e amigas, por entenderem minhas ausências e “estresse”. Em especial a Aline pela maravilhosa acolhida ao lado de Laurinha e Theo.

Ao Dr. Hudson Couto, meu professor na graduação e na pós-graduação, por me possibilitar conhecer a Ergonomia e a Administração e por me encantar por estas ciências, com suas maravilhosas aulas teóricas e práticas, uma “esquecória” infalível, e por me mostrar o caminho da ciência, seus princípios e valores.

Ao meu orientador, Dr. Luciano Zille, por me aceitar como sua orientanda, pela paciência, pela confiança e por todo o conhecimento transmitido.

Aos meus colegas de mestrado, pelas discussões enriquecedoras e trocas de experiência. Em especial, às amigas da Kely Braga e Mariana Mascarenhas.

A todos os professores e funcionários que tive a oportunidade de conhecer e conviver durante estes dois anos.

Enfim, a todas as pessoas que, de alguma forma, contribuíram para o resultado final deste trabalho, seja com palavras de incentivo ou com transmissão do conhecimento.

*O trabalho constitui ao mesmo tempo
mais-valia e não valia, conforme o ângulo
de que o consideramos.*

Carlos Drummond de Andrade

RESUMO

O estresse é um problema de saúde que compromete o desempenho do trabalhador e afeta seus relacionamentos. É cada vez mais comum entre a população brasileira, pela dificuldade do indivíduo em lidar com as fontes de tensão. O setor da construção civil está passando por um período de aceleração do mercado, fomentado pela necessidade de obras de infraestrutura no país e de moradias. Alguns dos fatores de sobrecarga vivenciados pelo setor são: falta de mão de obra, de materiais e de recursos financeiros, bem como prazos apertados. O ritmo acelerado das mudanças exige dos gestores das obras novas habilidades para atenderem no prazo adequado às necessidades dos clientes, aumentando as fontes de tensão e contribuindo para o aparecimento de estresse entre esses gestores. Para uma melhor compreensão do fenômeno estresse entre os gestores, realizou-se esta pesquisa em uma empresa do setor da construção civil, com o objetivo principal de identificar e analisar o nível de estresse, os principais sintomas, as fontes excessivas de tensão no trabalho, os mecanismos de regulação e os principais indicadores relacionados ao desempenho dos gestores. Este estudo classifica-se como quantitativo-descritivo. Foram analisados 30 gestores nos três níveis hierárquicos (estratégico, intermediário e operacional). A coleta de dados foi realizada por meio do questionário aderente ao Modelo Teórico de Explicação do Estresse Ocupacional em Gerentes (MTEG), desenvolvido por Zille (2005), o qual foi adaptado para este estudo. Para análise dos dados utilizou-se de estatística descritiva, envolvendo análise exploratória de média, moda, desvio-padrão e percentil 25 e 75 por meio do *software Excel*, versão 2007. Os resultados evidenciaram que 6 (20%) gestores apresentaram, estresse intenso; e 3 (10%), estresse leve; 21 (70%) gestores ausência de estresse. Os principais sintomas de estresse entre os gestores foram: dor nos músculos do pescoço e ombros, nervosismo e insônia. As principais fontes de tensão foram: realização de várias atividades ao mesmo tempo com alto grau de cobrança e ter o dia muito tomado com uma série de compromissos assumidos, com pouco ou nenhum tempo livre. Os mecanismos de regulação mais utilizados foram: a possibilidade de descansar com regularidade nos finais de semana e feriados e cooperação entre os pares (gestores). Os resultados não demonstraram relação estatisticamente significativa ($p < 0,05$) entre o nível de estresse ocupacional e as variáveis demográficas e ocupacionais. O número reduzido dos sujeitos que responderam ao questionário e o baixo nível de escolaridade da maioria dos gestores contribuíram para estes resultados. No entanto uma atuação da organização no sentido de reduzir os níveis de tensão no trabalho poderá contribuir para que estes indivíduos possam estar mais equilibrados do ponto de vista psíquico, minimizando assim, os quadros de estresse identificados.

Palavras-chave: Estresse ocupacional. Função gerencial. Construção civil. Tensão no trabalho.

ABSTRACT

Stress is a health problem that affects worker performance and affects their relationships. It is increasingly common among the population, the difficulty of the individual in dealing with the sources of tension. The construction industry is undergoing a period of accelerating market, fueled by the need for infrastructure projects in the country and houses. Some of the factors overload experienced by the sector are: lack of manpower, material and financial resources, as well as tight deadlines. The rapid pace of change requires managers of new construction skills to meet in a timely manner to customer needs, increasing the sources of tension and contributing to the onset of stress among these managers. For a better understanding of the phenomenon stress among managers, carried out this research in a company of the construction industry , with the main objective to identify and analyze the stress level , the main symptoms , sources of excessive stress at work regulatory mechanisms and key indicators related to the performance of managers . This study is classified as quantitative- descriptive. We analyzed 30 managers in three hierarchical levels (strategic, intermediate and operational). Data collection was performed by questionnaire adhered to the Theoretical Model of Explanation of Occupational Stress on Managers (MTEG) developed by Zille (2005) , which was adapted for this study . For data analysis we used descriptive statistics, involving exploratory analysis of mean, mode, standard deviation and percentile 25 and 75 through Excel software , version 2007. The results showed that 6 (20 %) showed managers , intense stress , and 3 (10 %) , mild stress , 21 (70 %) managers absence of stress Major symptoms of stress among managers were pain in the neck muscles and shoulders , nervousness and insomnia . The main sources of tension were conducting several activities at the same time with high charge and have the day very taken with a series of commitments, with little or no free time. The regulatory mechanisms most used were: the possibility to rest regularly on weekends and holidays and cooperation among peers (managers) . The results showed no statistically significant relationship ($p < 0.05$) between the level of occupational stress and the demographic and occupational variables . The small number of subjects who responded to the questionnaire and the low educational level of most managers have contributed to these results. However a performance of the organization in order to reduce the voltage levels at work can help these individuals to be more balanced in terms of psychic, thus minimizing the frames of stress identified

Keywords: Occupational stress. Managerial function. Construction. Stress at work.

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 - Mecanismo do estresse	28
FIGURA 2 - Modelo exigência-controle	29
FIGURA 3 - Modelo Teórico para Explicar o Estresse em Gerentes (MTEG)	33

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 - Comparação dos modelos teóricos de estresse	25
--	----

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 - Pesquisa da anual da indústria construção	43
TABELA 2 - Classificação do efetivo quanto á função de gestor e local de trabalho	45
TABELA 3 - Distribuição dos sujeitos pesquisados, por gênero	46
TABELA 4 - Distribuição dos sujeitos pesquisados, por faixa etária	47
TABELA 5 - Distribuição dos sujeitos pesquisados, por estado civil	47
TABELA 6 - Distribuição dos sujeitos pesquisados, por nível educacional	48
TABELA 7 - Distribuição dos sujeitos pesquisados quanto a pós graduação	48
TABELA 8 - Distribuição dos sujeitos pesquisados em relação ao consumo semanal de bebida alcoólica	49
TABELA 9 - Distribuição dos sujeitos pesquisados em relação ao número de unidades de bebida alcoólica por semana	49
TABELA 11 - Distribuição dos sujeitos pesquisados, por consumo de cigarro	49
TABELA 12 - Frequência do consumo de cigarro	50
TABELA 13 - Distribuição dos sujeitos pesquisados pela ocorrência de problema de saúde	50
TABELA 14 - Problemas de saúde mais citados pelos sujeitos pesquisados	50
TABELA 15 - Distribuição dos sujeitos em relação à prática regular de atividade física	51
TABELA 16 - Distribuição dos sujeitos em relação à prática de alguma atividade por <i>hobby</i>	52
TABELA 17 - <i>Hobbies</i> mais praticados pelos sujeitos pesquisados.....	52
TABELA 18 - Distribuição dos gestores pesquisados, por setor de trabalho	53
TABELA 19 - Distribuição dos gestores pesquisados, por nível hierárquico	53
TABELA 20 - Distribuição dos sujeitos pesquisados, por tempo na função de gestão	53
TABELA 21 - Distribuição dos sujeitos pesquisados, por jornada de trabalho semanal efetiva	54
TABELA 22 - Valores de referência para caracterização quanto ao nível de estresse	55
TABELA 23 - Análise descritiva do nível de estresse ocupacional	56
TABELA 24 - Relação entre o nível de estresse ocupacional e a função ocupada ..	57
TABELA 25 - Frequência dos sintomas relacionados ao estresse ocupacional	59
TABELA 26 - Frequência dos indicadores do construto <i>fontes de tensão no</i> trabalho	61
TABELA 27 - Frequência dos indicadores do construto <i>fontes de tensão do</i> indivíduo	62
TABELA 28 - Frequência dos indicadores do construto <i>fontes de tensão</i> específicas do trabalho do gerente.....	63
TABELA 29 - Fatores citados como os mais importantes para redução das fontes de tensão ou estresse no ambiente de trabalho	65
TABELA 30 - Frequência dos indicadores do construto mecanismos de regulação	65

TABELA 31 - Estratégias pessoais utilizadas para reduzir o impacto de situações tensionantes	66
TABELA 32 - Frequência dos indicadores de impactos na produtividade	67
TABELA 33 - Relação entre o nível de estresse ocupacional e o gênero	68
TABELA 34 - Relação entre o nível de estresse ocupacional e a faixa etária	69
TABELA 35 - Relação entre o nível de estresse ocupacional e estado civil	69
TABELA 36 - Relação entre o nível de estresse ocupacional e o nível educacional	70
TABELA 37 - Relação entre o nível de estresse ocupacional e o consumo de bebida alcoólica	70
TABELA 38 - Relação entre o nível de estresse ocupacional e o hábito de fumar ..	71
TABELA 39 - Relação entre o nível de estresse ocupacional e a existência de problemas de saúde	71
TABELA 40 - Relação entre o nível de estresse ocupacional e a prática de atividade por <i>hobby</i>	72
TABELA 41 - Relação entre o nível de estresse ocupacional e a prática de atividade física	72
TABELA 42 - Relação entre o nível de estresse ocupacional e o nível hierárquico ..	73
TABELA 43 - Relação entre o nível de estresse ocupacional e o tempo na função de gestão	2

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

MTEG - Modelo Teórico para Explicação do Estresse Ocupacional em Gestores

PAC - Programa de Aceleração do Crescimento

PIB - Produto Interno Bruto

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	16
1.1 O problema de pesquisa.....	18
1.2 Objetivo geral	18
1.3 Objetivos específicos.....	19
1.4 Justificativa.....	19
1.5 Estruturação da pesquisa.....	21
2 REFERENCIAL TEÓRICO	22
2.1 Estresse	22
2.2 Abordagens conceituais.....	25
2.2.1 Abordagem bioquímica.....	25
2.2.2 Abordagem psicológica.....	26
2.2.3 Abordagem sociológica.....	27
2.2.4 Tipologias de estresse.....	27
2.3 Estresse ocupacional	28
2.4 Fatores que influenciam a vulnerabilidade ao estresse	30
2.5 O modelo teórico para explicação de estresse em gestores	31
2.6 A função gerencial e o estresse ocupacional.....	33
3 METODOLOGIA	38
3.1 Tipo, método de pesquisa e sujeitos.....	38
3.2 Coleta de dados.....	39
3.3 Operacionalização dos dados.....	39
4 AMBIÊNCIA DE PESQUISA	41
4.1 O setor da construção civil	41
4.1.1 Perfil profissional da indústria da construção civil	43
4.2 A organização pesquisada	43
5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	46
5.1 Variáveis demográficas	46
5.1.1 Dados referentes ao estado de saúde e alguns hábitos de vida	48
5.1.2 Variáveis ocupacionais.....	52
5.2 Diagnóstico do estresse ocupacional	54
5.2.1 Sintomas de estresse.....	58
5.2.2 Fontes de tensão.....	60
5.2.2.1 Fontes de tensão no trabalho	60
5.2.2.2 Fontes de tensão do indivíduo e do papel gerencial	62
5.2.3 Mecanismos de regulação.....	64
5.2.4 Indicadores de impacto de produtividade.....	66

5.3 Relação do estresse ocupacional com variáveis demográficas e ocupacionais	67
6 CONCLUSÕES	74
REFERÊNCIAS.....	79
ANEXOS	84
APÊNDICES	98

1 INTRODUÇÃO

No contexto da globalização, as inserções tecnológicas são necessárias para a sobrevivência das empresas, no mercado altamente competitivo. Passam a exigir uma maior demanda cognitiva, novas habilidades de relacionamento interpessoal, além de maior conhecimento técnico, empreendedorismo e proatividade, fatores necessários para sobrevivência no mercado de trabalho (DAVEL; MELO, 2005; IIDA, 2008). Neste sentido, o gerente exerce papel fundamental para efetivação das mudanças como agente disseminador da tecnologia (BRAGA, 2008). Atuam como líderes, são responsáveis pelo contato entre as pessoas, repassam informações, providenciam recursos, negociam, inovam, monitoram e controlam os subordinados (DAVEL; MELO, 2005).

Esse ritmo acelerado das mudanças gera dificuldades para os indivíduos porque os valores humanos não mudam no mesmo ritmo. Fatos acontecem, mas nem sempre são entendidos ou estão no mesmo alinhamento dos valores pessoais. Provoca acúmulo de responsabilidades e o desenvolvimento de várias atividades ao mesmo tempo. Fatores esses predisponentes ao estresse (COUTO, 1987).

Selye (1959), um dos precursores do estudo do estresse, define que tal fenômeno ocorre devido à exposição prolongada às exigências psíquicas da vida, levando a um desgaste excessivo. Para esse autor, o estresse não é necessariamente ruim; deve ser visto como uma reação natural do organismo humano às mudanças, capaz de estimular a adaptação do homem ao seu meio e à criatividade.

Couto (1987), em seus estudos sobre estresse entre executivos, percebeu que a síndrome aparece nos indivíduos de maneira gradual, com o surgimento de sintomas como: irritabilidade, nervosismo e dores musculares. Uma detecção precoce das manifestações apresentadas pelos gestores pode ser uma estratégia organizacional para prevenir os agravos à saúde produzidos pelo estresse.

Albrecht (1990) considerava o estresse a doença endêmica do século XX, definida como um descontrole das funções bioquímicas do corpo, na tentativa de adaptar-se

às exigências do meio. A mudança no estilo de vida é considerada pelo autor como um dos maiores precursores do estresse. O autor propõe cinco campos de mudanças significativas:

- a) passagem da vida rural para a urbana;
- b) mudança da atividade física para vida sedentária;
- c) mudança do estacionário para o móvel;
- d) produção voltada para o consumo, e não mais para autossuficiência
- e) desenvolvimento tecnológico (*internet*, telefonia móvel), que proporcionou a interligação entre os indivíduos, acabando com o isolamento.

Paschoal e Tamayo (2004) afirmam que alguns fatores estressores dentro das organizações prendem-se ao relacionamento interpessoal no trabalho, à ambiguidade e ao conflito de papéis, ao desenvolvimento de carreira e ao controle/autonomia. Pressões no trabalho e peculiaridades individuais fazem com que os gestores adotem um estilo de vida competitivo e corrido. Querem fazer mais em cada vez menos tempo. Tornam-se ansiosos, impacientes e não preveem tempo de descanso, passando a sentirem sintomas de estresse. O estresse leva à redução da produtividade do gestor, pela dificuldade de concentrar-se, de lembrar seus compromissos e de tomar decisões, o que acarreta prejuízos para as organizações (COUTO, 1987).

Um dos fatores causadores de estresse vincula-se ao controle do trabalho, como falta de autoridade da rotina, do tempo e da supervisão dos processos por parte dos trabalhadores. O ambiente físico também pode ser considerado um fator predisponente (GRANDJEAN; KROEMER, 2005).

No Brasil o setor da construção civil passa por um período de alta demanda de serviços, fomentado pela necessidade de obras de infraestrutura e de financiamentos para a aquisição de imóveis pelo Governo Federal (DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS - DIEESE, 2011).

Costella (1999) enfatiza que

[...] a indústria da construção civil, por si só, é uma indústria estressante para se trabalhar, devido a sua caracterização e ao próprio processo de trabalho. A descontinuidade das atividades produtivas, a mão de obra masculina de camadas mais pobres, aliadas aos baixos salários do setor e a realização de horas extras com frequência geram desmotivação e desinteresse pelo trabalho. O produto é único, nômade, depende de uma força de trabalho transitória; o produto ao ar livre sem qualquer proteção; as mudanças de projeto ocorrem com frequência (COSTELLA, 1999, p. 21).

Os gestores que atuam no setor estão vivenciando uma situação de pressão acentuada, diante da expansão do setor. Uma das dificuldades enfrentadas é a falta de mão de obra capacitada e matéria-prima (GUIDO, 2010). As atuais condições de trabalho do setor, associadas às pressões do mundo moderno, podem contribuir para o significativo aumento de quadros de estresse entre os gestores desta categoria representando claros prejuízos para as organizações.

O ritmo das mudanças é um desafio para os gestores do setor que tem que administrar os fornecedores de materiais e ajustar a mão de obra e os recursos financeiros para cumprirem os prazos de entrega das obras. Tornam-se susceptíveis ao estresse pela pressão do trabalho (COSTELLA, 1999). Para evitar o estresse, é preciso adaptar-se às mudanças, procurando compreendê-las.

Nesse contexto, pesquisas capazes de diagnosticar o estresse e as fontes de tensão excessiva, relacionadas ao trabalho tornam-se relevantes, para produzirem melhor compreensão deste fenômeno.

1,1 Problema de Pesquisa

Diante do exposto, o problema de pesquisa ficou assim definido: Qual o nível de estresse em suas decorrências em relação aos gestores que atuam em uma empresa do setor da construção civil e as fontes de tensão excessiva no trabalho?

1.2 Objetivo Geral

Identificar e analisar o nível de estresse, os principais sintomas, as fontes excessivas de tensão no trabalho, os mecanismos de regulação e os principais

indicadores relacionados à produtividade dos gestores que atuam em uma empresa do setor da construção civil na cidade de Itabira/MG.

1.3 Objetivos Específicos

- a) Identificar, analisar e categorizar os níveis de estresse dos sujeitos pesquisados.
- b) Identificar e analisar os sintomas psíquicos e físicos indutores dos quadros de estresse.
- c) Identificar e analisar as fontes de tensão excessivas causadoras de estresse no trabalho.
- d) Identificar e analisar os mecanismos de regulação utilizados com maior frequência pelos gestores.
- e) Estabelecer relação entre os níveis de estresse com as variáveis demográficas e ocupacionais do estudo.

1.4 Justificativa

O estresse é um problema de saúde no trabalho e na vida pessoal, cada vez mais comum entre a população brasileira pela dificuldade do indivíduo em lidar com as fontes de tensão (LIPP, 2005). A compreensão dos fatores que desencadeiam o estresse entre os indivíduos é necessária para a redução do nível de adoecimento e a melhoria da qualidade de vida da população.

Diversos estudos estão sendo realizados no sentido de verificar o nível de estresse entre a população brasileira, em diferentes categorias. Sadir, Bignotto e Lipp (2010), verificaram em uma amostra de 106 adultos, frequentadores de uma clínica de psicologia, que 88% apresentavam sintomas de estresse. Outro estudo realizado por Silva e Martinez (2005), entre moradores da capital e interior verificou, que de 126 participantes, 79% apresentava sintomas significativos de estresse. Em pesquisa realizada por Zille, Pereira e Braga (2011), no intuito de verificar como os gestores, de diversos setores da economia brasileira, estão reagindo ao estresse demonstrou que, da amostra global de 950 gestores, 71% apresentavam quadro de estresse.

Os estudos citados demonstram como o estresse está cada vez mais comum entre a população do Brasil. Um dos fatores que contribui para esta situação são às mudanças organizacionais, nos mais diversos setores da economia, acompanhadas da implantação de novas tecnologias, as quais reduziram a necessidade de força física, mas, em contrapartida aumentaram a sobrecarga psíquica do trabalho, acelerando seu ritmo e exigindo respostas imediatas e atuação eficiente (COOPER, 2008).

Diante do contexto apresentado, percebe-se que as grandes mudanças organizacionais são geradoras de sofrimento e de adoecimento nos indivíduos, principalmente nos ocupantes de funções gerenciais pela pressão excessiva, e necessidade de novas habilidades técnicas e de relacionamento.

Este estudo se justifica por envolver um setor de alta relevância para o desenvolvimento da economia do Brasil, que emprega 7 milhões de pessoas, e gera mais de 32 milhões de receita líquida por ano (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE, 2011). Além de ter levantado informações sobre uma categoria ocupacional importante para o funcionamento de uma organização inserida nas constantes exigências do contexto atual de trabalho. Contribuirá para a análise e a discussão do tema “Estresse” entre gestores do setor da construção civil e poderá auxiliar as organizações do setor no sentido de reduzir as fontes de tensão. A literatura apresenta-se escassa de estudos relacionados ao estresse nesta categoria profissional.

A relevância deste trabalho sob a ótica acadêmica está relacionada ao fato de que poderá, contribuir para o processo de investigação sobre o estresse ocupacional, tema tão importante em um mercado de trabalho globalizado, que impõe a todos um ritmo extremamente acelerado.

Compreender a função gerencial e os fatores que contribuem para o estresse entre os gestores é fundamental para melhorar a qualidade de vida no trabalho, para redução dos agravos á saúde e para o aperfeiçoamento das práticas de gestão.

1.5 Estruturação da Pesquisa

Esta pesquisa está estruturada em seis capítulos, incluindo esta Introdução, em que se apresentam o problema de pesquisa, os objetivos, a justificativa e a estruturação da dissertação. No segundo capítulo, desenvolve-se o referencial teórico. No terceiro capítulo, descreve-se a metodologia. No quarto capítulo, aborda-se a ambiência da pesquisa, compreendendo o setor da Construção civil, seu perfil profissional e a organização pesquisada. No quinto capítulo, procede-se à apresentação dos resultados e no sexto capítulo formulam-se as conclusões. Por fim tem-se os ANEXOS e os APÊNDICES.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Abordam-se aqui inicialmente o conceito geral de estresse, as abordagens conceituais e tipologias. Explica-se o modelo teórico adotado nesta pesquisa, em seguida o conceito de estresse ocupacional, e por fim a função gerencial e a indústria da Construção civil.

2.1 Estresse

O termo estresse surgiu nos Estados Unidos, com o significado de “tensão, esforço”. Foi primeiramente definido pela engenharia como a capacidade de resistir de uma ponte. Posteriormente, foi introduzido na fisiologia, por Walter Cannon, em 1910 (CASTELNUOVO, 2005), assumindo o sentido de resposta à mudança, ou passagem de um ponto para outro. A palavra tem origem no latim *stringere*, “comprimir”, “cerrar”, “apertar” (VISENTINI *et al.*, 2010).

Albrecht (1990) considera que, para melhor entender o estresse é preciso distinguir entre estresse e pressão. A pressão está relacionada a situações de dificuldades enfrentadas pelo indivíduo que exigem alguma adaptação. Já estresse refere-se à uma tentativa do organismo humano de ajustar-se por meio de reações bioquímicas específicas.

Nessa direção Couto (1987) afirma que tensão não é estresse. “A tensão é um estado de alerta imposto ao organismo com a finalidade de melhorar a capacidade de resposta do mesmo” (COUTO, 1987, p. 31). Pode ser um impulso positivo para o trabalho, principalmente, quando aumenta o nível de atenção do indivíduo em tarefas que demandam maior empenho. Mas, a tensão pode ser acentuada por pressão excessiva: alta responsabilidade e prazos críticos, e gerar um estado de tensão intensa, do qual o indivíduo não consegue relaxar.

Selye (1959) define estresse como uma síndrome de adaptação geral, no qual o organismo reage a agentes nocivos, por meio de processos químicos e fisiológicos

para manter a homeostase (equilíbrio interno humano). O autor propõe três fases para o fenômeno:

- . **Reação de alarme** - é o estágio inicial o corpo é mobilizado para a luta ou a fuga, há uma descarga hormonal que predispõe o indivíduo a encarar a situação adversa em que se encontra;
- . **Resistência** - ocorre quando a situação não é solucionada de imediato, o indivíduo continua predisposto a enfrentá-la; e
- . **Exaustão** - o indivíduo não consegue finalizar essa luta, o nível de resistência vai aos poucos reduzindo, o dispêndio energético é muito grande, e o indivíduo não consegue manter os níveis de resposta anteriores. O autor identificou em suas pesquisas que, independente do mecanismo estressor (calor, frio, medo), o organismo reage da mesma forma.

Couto (1987), em seu livro *Stress e Qualidade de Vida do Executivo*, propõe, primeiramente, para se conhecer o que é estresse, definir o que não é estresse, em razão do uso inadequado do conceito entre os indivíduos. O autor faz três proposições:

- a) estresse não é tensão nervosa: é possível estar tenso diante de uma situação de cobrança, sem que signifique que o indivíduo esteja estressado;
- b) estresse não se refere a acontecimentos desagradáveis da vida, na medida em que estes podem ser úteis para o desenvolvimento do indivíduo quando ele é capaz de superá-los ou de adaptar-se a eles, sendo que caso ocorra ao contrário pode surgir o estresse; e
- c) estresse não é a resposta à adrenalina diante de ameaças, sendo que esta resposta à adrenalina pode ocorrer em situações de violência urbana e ser mais bem conceituada como reação de alarme.

Cooper , Cooper e Eaker (1988) consideram que o estresse ocupacional resulta da incapacidade do indivíduo em lidar com as fontes de estresse. Como consequências, aparecem patologias mentais, físicas e organizacionais. Modelo criado pelos autores, para o estudo do estresse entre trabalhadores considera que a estrutura psicológica do indivíduo é determinante na capacidade de suportar as

pressões decorrentes do meio. Sugeriam que os indivíduos com *locus* interno tendem a maior capacidade de intervir, positivamente, nas situações adversas.

Além dos estressores emocionais e psicológicos, expostos por Selye (1959), Couto (1987) e Cooper, Cooper e Eaker (1988), as cobranças impostas pela vida moderna, como exigências financeiras e sociais, e, principalmente, pela vida profissional, demandadas pela aceleração das mudanças tecnológicas no mercado de trabalho, contribuem para a alteração da homeostase. Os constantes equilíbrio e desequilíbrio geram o estresse (PARIZOTTO, 2002).

Eventos desagradáveis, como discussão no trabalho e ofensas verbais, podem desencadear uma reação de estresse no organismo, a qual se persistir por algumas semanas, tem-se *estresse agudo*, ou perdurar por mais tempo, *estresse crônico* (COUTO, 1987).

Lipp (2005) relata que a sobrecarga de trabalho é o estressor profissional mais citado nas pesquisas sobre fontes de estresse e impede a dedicação de mais tempo para lazer e família. Aponta que os efeitos negativos do estresse dependem de duas variáveis importantes: vulnerabilidade à sobrecarga de trabalho e a utilização de estratégias de enfrentamento adequadas para lidar com o estresse.

O enfrentamento do estresse de sobrecarga é mais fácil para os indivíduos do que o de monotonia, pois o primeiro está mais sob o controle do indivíduo, enquanto o segundo é mais dependente do contexto (COUTO, 1987).

O estresse também pode ser agudo ou crônico. O estresse agudo pode ser gerado por uma tensão aguda, de grande intensidade, ou por uma situação de tensão crônica, que se transforma em estresse, mas pode ser solucionada com agilidade. Já o estresse crônico surge de uma situação de tensão crônica que se transformou em estresse, mas da qual é difícil se desvencilhar. O indivíduo adocece, reduz suas resistências e, em casos de estresse muito longo podem levar o indivíduo ao esgotamento e comprometer o desempenho (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 2005)

2.2 Abordagens Conceituais

Diferentes abordagens sobre o estresse foram propostas na literatura. Neste tópico, apresenta-se uma síntese das principais abordagens (VELOSO, 2000).

2.2.1 Abordagem Bioquímica

Hans Selye (1959) foi um dos primeiros estudiosos a propor um modelo fisiológico para o estresse. Para o autor, a exposição do indivíduo a um agente estressor (calor, frio, ameaça de vida, pressão excessiva) provoca uma reação de alarme, na qual o organismo é preparado para fuga. A intensidade da reação dependerá da ameaça percebida pelo cérebro. Os estímulos são recebidos pelo hipotálamo, provocando aceleração do sistema nervoso simpático e secreção do hormônio ACTH (Adrenocorticotrópico), que provoca a estimulação das glândulas suprarrenais e a consequente liberação de adrenalina para todos os órgãos do corpo. O autor sugere três fases de *reação de alarme; de resistência; e a de exaustão*.

Adaptando o modelo de Selye (1959), Lipp (2005) propõe a fase de “quase exaustão” na qual o indivíduo não é mais capaz de resistir. Embora não tenha chegado à exaustão completa, suas defesas estão se esgotando. É um período entre a resistência e a exaustão. Ocorre o enfraquecimento do organismo, o indivíduo fica vulnerável às doenças. Sente muita ansiedade e experimenta uma “gangorra emocional” (Quadro 1).

Quadro 1- Comparação dos modelos teóricos de estresse

MODELO TRIFÁSICO SELYE (1959)	MODELO QUADRIFÁSICO LIPP (2000)
ESTÁGIOS	FASES
Alarme	Alarme
Resistência	Resistência
Exaustão	Quase-Exaustão
	Exaustão

Fonte: Lipp (2004, p. 19)

Selye (1959) não considerava o estresse como um fator essencialmente negativo para os indivíduos, porque permite melhor mobilização dos recursos físicos e

mentais do organismo. Para o autor o estresse permitia que o organismo se adaptasse às agressões do meio ambiente, pela inibição de certas funções, focalização da atenção, aumento da vigilância e agressividade, protegendo o organismo humano e permitindo o melhor enfrentamento dos fatores estressantes. Descobriu que o organismo reagia, aumentando a liberação de adrenalina e noradrenalina, e produzindo um estado de alerta, com o aumento da frequência cardíaca, da pressão sanguínea, da glicemia e do metabolismo.

Albrecht (1990) enfatiza que o estresse é uma resposta bioquímica do organismo às exigências do meio, ocasionadas pelo ritmo acelerado das mudanças tecnológicas e pelos processos de gestão, que mantêm o indivíduo em um estado permanente de tensão.

As reações em excesso é que passam a prejudicar o indivíduo, são disfuncionais e produzem sintomas de ansiedade, insônia, obsessão e hipervigilância, entre outros (FALSON, 2007).

2.2.2 Abordagem Psicológica

A abordagem psicológica, ou transacional considera que o estresse é uma resposta do indivíduo a uma demanda psíquica gerada pela incapacidade pessoal de lidar com situações adversas. Focaliza os comportamentos individuais, propõe terapia cognitiva e autocontrole, como forma de enfrentamento do problema (FALSON, 2007).

Lazarus (1974) afirmava que a simples presença de fontes de pressão na organização não caracteriza um estado de estresse no indivíduo. Para a ocorrência de estresse, é preciso que este indivíduo perceba e avalie os fatos como estressores. O autor evidenciou que os indivíduos apresentam diferentes níveis de estresse, determinados por características pessoais e comportamentais. Portanto, os fatores externos por si só não explicam o estresse em sua totalidade.

2.2.3 A abordagem Sociológica

A abordagem sociológica está pautada na compreensão das diversas variáveis que se estabelecem no contexto da sociedade. Há uma dependência entre a visão de mundo do indivíduo e sua realidade social. O desenvolvimento psíquico do indivíduo está relacionado à estrutura cultural estabelecida. É importante compreender os valores sociais e suas transformações (CASSIRER, 1994).

2.2.4 Tipologias do Estresse

Alguns autores sugerem diferentes tipos de estresse. Selye (1959) faz uma distinção entre dois tipos de estresse: eustresse; e distresse. O mecanismo bioquímico destes dois tipos de estresse é o mesmo; o que os diferencia são os resultados positivos ou negativos que podem proporcionar para a vida do indivíduo.

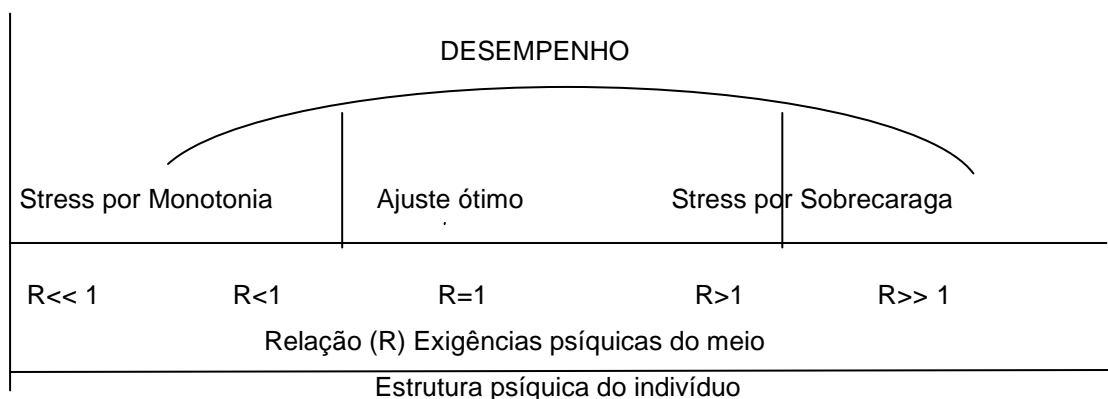
O eustresse é o estresse da realização, do sentimento de vitória, do sentimento de dever cumprido. Sentimentos positivos são despertados ao final de cada evento, com resultados positivos alcançados, há sentimento de realização, e o estresse pode ser classificado como eustresse. Em situações de ameaça, o eustresse auxilia na preservação do indivíduo, preparando o organismo para os comportamentos de enfrentamento ou fuga (SELYE, 1959).

Inversamente, o distresse ocorre quando os esforços realizados pelo indivíduo não são recompensados na mesma intensidade. Despertando sentimentos negativos de decepção e de insegurança (SELYE, 1959).

Couto (1987) define dois tipos de estresse:

- a) por monotonia, quando as exigências psíquicas estão abaixo da capacidade do indivíduo; e
- b) por sobrecarga, que ocorre quando a demanda psíquica é muito maior do que o indivíduo consegue suportar (FIG. 1).

Figura 1 - Mecanismo do estresse



Fonte: Couto, 1987, p. 27

No mecanismo proposto pelo autor a relação entre as exigências psíquicas do meio e a estrutura do indivíduo é representada por R. Quando R é menor que 1 ocorre estresse por monotonia, R igual a 1 ajuste ótimo e R maior que 1 estresse por sobrecarga

2.3 Estresse Ocupacional

Como resultado de suas primeiras pesquisas, Dejours, Abdoucheli e Jayet (2011) afirma que a organização do trabalho é potencialmente desestabilizadora para a saúde mental do indivíduo. As pressões surgem da organização do trabalho, definida por este autor como a *divisão do trabalho*: modo operatório, cadência, divisão das tarefas entre os operadores, repartição e *divisão do homem*: hierarquia, comando, controle e responsabilidades.

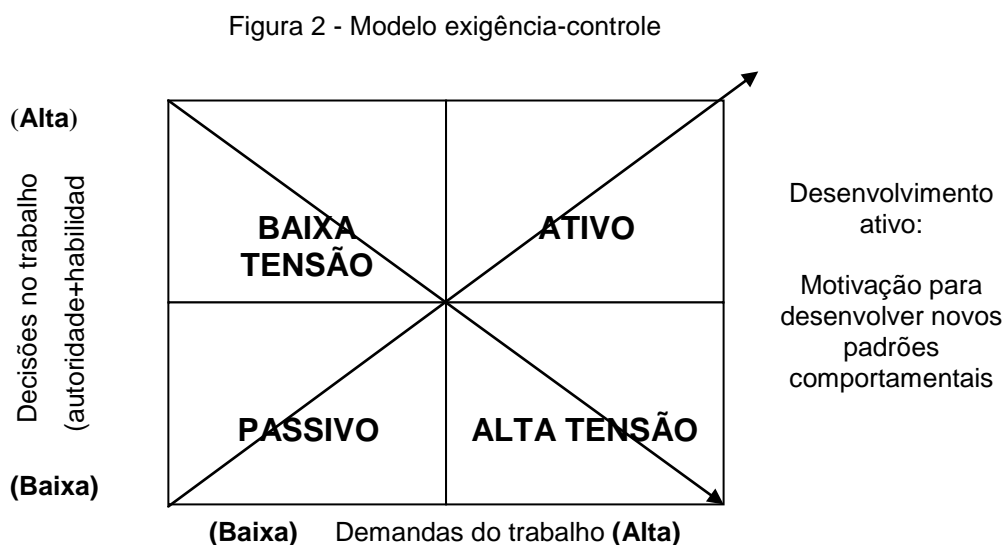
A divisão das *tarefas* e o modo operatório incitam o sentido o interesse do trabalho para o sujeito, enquanto divisão de *homens* solicita, sobretudo, as relações entre pessoas e mobiliza os investimentos afetivos, o amor, o ódio, a amizade, a solidariedade, a confiança etc.(DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 2011, p.126).

Para atender à demanda de produção, as empresas aceleram o ritmo, diminuem o tempo dos ciclos e exageram na padronização dos procedimentos. O controle sobre os operadores torna-se mais rígido. De outro lado, o trabalho pode ser realizado em termos de missão, em que o operador é que determina a melhor forma de atingir o objetivo final. O autor destaca, ainda, em relação à organização do trabalho, que

vem ocorrendo aceleração das cadências, prazos curtos e uma sensação de falta de tempo (FALSON, 2007)

Karasek e Torres (1996), em suas pesquisas, mostraram que estão sujeitos ao estresse trabalhadores que atuam em áreas com alta demanda psicológica, os quais sofrem pressão sobre as habilidades em tomar decisões e solucionar conflitos considerados como fonte de tensão no trabalho. O modelo proposto pelos autores é baseado na exigência-controle.

Quando o indivíduo passa por alta demanda e tem baixo controle, ocorre alta exigência. Inversamente, se há baixa demanda e alto controle, ocorre baixa exigência. Outras duas situações são explicitadas no modelo *trabalho ativo*, quando há alta demanda e alto controle; e *trabalho passivo* – quando há baixa demanda e baixo controle. A FIG. 3 mostra estas relações.



Fonte: Zille, 2005, p. 97.

Para Couto (1987), as exigências da função, demandas psíquicas, políticas organizacionais, condições de trabalho e exigências das relações são fatores relacionados ao trabalho que contribuem para o aparecimento do estresse entre os indivíduos.

Grandjean e Kroemer (2008) apontam que os fatores estressores no trabalho estão relacionados a: controle, demanda da tarefa, segurança, sofrimento, suporte social e problemas do ambiente físico.

Estudo realizado por Zille (2005) com 547 gestores de diversas organizações brasileiras revela que 63% da amostra global apresentou quadro de estresse e que as fontes de tensão que aparecerem com maior frequência foram: realização de várias tarefas ao mesmo tempo com alto nível de cobrança, filosofia pautada pela obsessão e compulsão por resultados e muitos prazos e cronogramas apertados.

2.4 Fatores que Influenciam a Vulnerabilidade ao Estresse

Alguns fatores, ou características individuais, podem determinar o grau de vulnerabilidade ao estresse. O *locus de controle* é a capacidade do indivíduo de controlar os eventos de sua vida. Estudiosos sugerem que quanto maior o controle percebido pelo indivíduo sobre os eventos da sua vida menor a reação ao estresse. Uma situação de pressão pode ser percebida como estressante para um indivíduo, mas não para outro (COOPER; REES¹, 1991, citado por KILIMNIK; SANT'ANNA, 2011).

Em relação ao padrão de comportamento, Couto (1987) aponta que indivíduos com estilo de vida A, ou “doença da pressa”, são mais susceptíveis ao estresse. Trata-se de pessoas obcecadas por realizações, desejosas de fazer mais em cada vez menos tempo, impacientes, com dificuldade de ouvir, impetuosidade verbal, altamente competitivas, com fixação por números e a sensação de culpa quando descansam.

O estilo de vida adotado pelo indivíduo pode aumentar ou reduzir a vulnerabilidade ao estresse. A prática regular de exercício físico melhora o condicionamento cardíaco e, em consequência uma redução de substâncias associadas ao estresse na corrente sanguínea. Variadas modalidades de exercícios favorecem a interação

¹ COOPER, C. L.; RESS, D. W. A criterion oriented validation study of the OSI outcome measures on a sample of health service employee's. **Stress Medicine**, v. 7, p.125 - 127, 1991.

social e a comunicação interpessoal, auxiliando no enfrentamento de situações estressantes (TAMAYO, 2001).

O apoio social é outro fator determinante para a vulnerabilidade ao estresse. Os grupos (família, religião, amigos, colegas, chefia) nos quais o indivíduo está inserido são importantes para auxiliar no enfrentamento das pressões do dia a dia. Quando existe uma relação positiva com os membros do grupo, os impactos negativos das tensões podem ser reduzidos (COOPER; COOPER; EAKER, 1988).

Variáveis como idade, sexo, hereditariedade, ocupação, cultura familiar e estrutura familiar podem influenciar a vulnerabilidade ao estresse (COOPER; COOPER; EAKER, 1988).

Com relação à variável *idade*, Couto (1987, p. 38) aponta duas idades de maior vulnerabilidade ao estresse: entre 28 e 32 anos e entre 37 e 45 anos.

Na primeira fase, o indivíduo passa por uma inquietação profissional, por 5 a 7 anos na mesma atividade, costumando coincidir com a primeira crise do casamento. Na segunda fase, há um grande questionamento dos indivíduos sobre tudo o que fizeram, ou não, durante a vida, chamada crise da “meia idade” (COUTO, 1987, p. 38).

Quanto ao gênero, pesquisa realizada por Areias e Guimarães (2013) com 400 trabalhadores de uma universidade pública de São Paulo, em que se objetivou identificar os índices de saúde mental e os fatores psicossociais de risco segundo o gênero, as mulheres apresentaram mais fatores psicossociais de risco, estresse no trabalho, estresse social e pior saúde mental do que os homens.

2.5 Modelo teórico para explicação de estresse em gestores

São muitas as variáveis que influenciam no desenvolvimento do estresse ocupacional. Para o desenvolvimento do estudo empírico em questão optou-se por utilizar o Modelo Teórico para Explicação do Estresse Ocupacional em Gestores (MTEG) desenvolvido por Zille (2005). O modelo define cinco constructos de primeira ordem (fontes de tensão no trabalho, fontes de tensão do indivíduo e do

papel gerencial, mecanismos de regulação, sintomas de estresse e indicadores de impacto no trabalho) para a análise do estresse em gestores.

Para Zille (2005) a manifestação do estresse está relacionada ao desequilíbrio acentuado entre os níveis de tensão que o indivíduo recebe do meio ocupacional e à sua capacidade psíquica de suportá-lo. O autor acredita que este modelo apresenta uma evolução em relação aos demais por incluir um construto que “objetiva explicar indicadores de impactos na produtividade decorrentes dos sintomas de estresse, como também a análise específica em relação ao trabalho do gerente” (ZILLE, 2005, p.241).

Aderente a este modelo, também foi desenvolvido por Zille (2005) instrumento de coleta de dados (ANEXO A) que foi utilizado nesta pesquisa e será detalhado na seção de Metodologia.

Os 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 as FTT. Responsabilidades acima dos limites, estilo e qualidade de vida, aspectos específicos do trabalho do gerente e motivação são construtos de segunda ordem, que explicam as FTIPG. Já interação e prazos, descanso regular, experiência no trabalho e atividade física também são construtos de segunda ordem, mas que explicam os MECREGUL. Finalmente, os construtos de segunda ordem que explicam os SINTOMAS são: hiperexcitabilidade e senso de humor; sintomas psíquicos, sistema nervos simpático (SNS) e gástrico. E, por fim, os sintomas de aumento do tônus, tontura/vertigem, falta/excesso de apetite e relaxamento.

A seguir apresenta-se o Modelo Teórico para Explicação do Estresse Ocupacional (MTEG), desenvolvido por Zille (2005).

Figura 3 - Modelo Teórico para Explicar o Estresse em Gerentes (MTEG)



Fonte: Zille, 2005, p.191

A seguir será abordada a função gerencial nas organizações.

2.6 A função Gerencial nas Organizações

Estudos que buscam entender as funções, os papéis e as habilidades dos gerentes não são recentes. O gerente é citado em meio a uma grande diversidade de abordagens e enfoques que constituem a administração, com várias significações, que vão desde supervisor do processo de trabalho, intermediando o controle e o comando da organização, até implicações que associam a esse profissional a função de líder.

No século XX, a racionalização do trabalho foi instituída nas organizações, com base nos princípios de Taylor, em 1911, e nos pensamentos de Fayol, em 1949, ambos considerados os precursores da Escola Clássica da Administração. O pensamento central afirmava que para ser um bom administrador era preciso planejar, organizar, coordenar e controlar de maneira cuidadosa e racional as decisões (MOTTA; VASCONCELOS, 2006).

Taylor² (1995) estabeleceu como um dos princípios gerais a divisão do trabalho entre a gerência e os trabalhadores. Era necessário dividir responsabilidades para garantir que o trabalho fosse executado de acordo com os propósitos científicos. Enfatizava a racionalização das tarefas como solução para aumentar a produtividade e eficiência das indústrias. Padronizou métodos e máquinas, tornou o operário especialista em uma única tarefa e oferecia prêmios por produção. Os operários deveriam ser instruídos diariamente, e caberia à administração planejar e coordenar.

Fayol³ (2007) também buscava a eficiência pela racionalização do trabalho. Propunha sistema de organização hierárquico com grau de autoridade delegada, instruções, endereçamento das ordens e recompensas salariais para melhor adequação do papel do gerente. O autor, afirmava que o gerente não deveria ser classificado apenas como tal ou por ter títulos gerenciais, mas por desenvolver trabalhos eficientes e saber distinguir um trabalho baseado em suas funções. Necessitava de certas aptidões e habilidades, fornecidas por meio de treinamentos. Para o autor, administrar é comandar, prever, organizar, coordenar e controlar.

Nesse sentido, Mintzberg (1986), criticava o modelo proposto por Fayol. Em estudo realizado com executivos, observou como eles empregavam seu tempo. Assim, foi possível verificar que o planejamento ocorre em função das atividades diárias, não existindo um método estruturado. Trabalhavam mais para resolver problemas imediatos e obrigações rotineiras. Para um melhor entendimento da atuação dos gestores, propôs dez papéis desempenhados na função: *interpessoais* – líder: atua na motivação e encorajamento dos funcionários; imagem do chefe: assume compromissos de natureza cerimonial (almoço com cliente, casamento de funcionário) e contato: mantém uma rede de contatos interna e externamente a organização como mecanismo de informação. *Informacionais* - o disseminador: transmite informações aos subordinados, as quais somente a chefia pode informar; porta-voz: envia informações a indivíduos não pertencentes à organização, como em um discurso; monitor: o indivíduo monitora, regularmente, a informações por meio de rede de contatos, conversas e fofocas de funcionários. *Decisórias* - fornecedor de

² A primeira edição do livro “Princípios de Administração Científica” foi publicado por Frederick W. Taylor em 1911.

³ A primeira versão do livro “Administração Industrial e Geral” foi publicada por Jules Henri Fayol em 1916 e traduzida para o inglês somente em 1949.

recursos: decide o que, e quem receberá determinado recurso na organização; negociador: manipulador de distúrbios: promove mudanças sobre pressão; e empreendedor: promove voluntariamente as mudanças.

Bernard (1971) contribuiu para a ampliação do conhecimento sobre a função gerencial. Observou que as organizações eram um sistema de atividades cooperativas e que a sua coordenação exigia algo “intangível” e “pessoal”, que dependia principalmente de relacionamentos, ele afirmou ser a função essencial do gerente realizar a coordenação de esforços organizacionais, tendo como seu principal traço a capacidade de aglutinar esforços em torno de um objetivo comum. Para isto era preciso que o gerente desenvolvesse um sistema eficiente de comunicação e cooperação.

Definir o papel gerencial é algo complexo, mas algumas características podem ser consideradas típicas desta função:

- a) interações com superiores, subordinados, relações de poder;
- b) a restrições e imposições vivenciadas pela cultura regional e nacional;
- c) responsabilidade elevada e ambiguidade na intermediação de interesses entre capital e trabalho;
- d) a instabilidade constante geram problemas de estresse e adoecimento mental;
- e) é uma categoria com predomínio do sexo masculino e centrada em valores masculinos;
- f) emolduram-se nos valores simbólicos da empresa na qual estão inseridos (DAVEL; MELO, 2005).

Porém, as mudanças vivenciadas nas últimas décadas modificaram as relações de trabalho e os processos de gestão empresarial. A redução das estruturas organizacionais e do número de vagas modificou as práticas de trabalho dos gestores da sociedade contemporânea. Para garantir a sobrevivência no mercado de trabalho o gestor da atualidade deve ser capaz de inovar na resolução de problemas e ter habilidades diferenciadas. Trabalha mais horas, realiza mais tarefas

e preocupa-se em adquirir prestígio social e em acumular bens materiais (ZILLE; PEREIRA; BRAGA, 2011).

A sobrecarga de trabalho a que estão sujeitos os gestores gera fontes excessivas de tensão (ZILLE, 2005). Como forma de reduzir a tensão, alguns gestores recorrem ao uso de álcool, cigarro e medicamentos (COUTO, 1987). Estudo realizado por Braga e Zille (2010), cujo objetivo era identificar as principais fontes de tensão e nível de estresse entre 62 gestores que atuam em uma empresa do setor de energia elétrica, mostrou que 62,9% dos respondentes apresentaram algum grau de estresse; que 85,5% consomem bebidas alcoólicas; e que 52% apresentaram algum problema de saúde (diabetes, hipertensão, gastrite). Doenças estas que podem estar relacionada ao estresse.

Para garantir o sucesso das equipes de trabalho e o bom desempenho das organizações deverá haver um equilíbrio entre as pressões psíquicas do ambiente e as demandas de trabalho. Associações inadequadas entre pressão, estilo de vida sedentário e estresse crônico levam ao agravamento da saúde dos trabalhadores, como as diversas doenças relacionadas ao estresse (ALBRECHT, 1990; ZILLE, 2005).

Com relação a indústria da construção civil, está é considerada um segmento essencial para o crescimento econômico brasileiro, sendo responsável pela geração de empregos e impulsionador de outros setores, como o de cimento, madeira, produtos químicos e metais (SANTOS, 2006). Para Carneiro (2010), o setor tem a característica de multiplicar investimentos, afetando toda uma cadeia produtiva. As matérias-primas e insumos adquirem um alto valor agregado e fortalecem o mercado interno.

A produtividade e a qualidade do setor da construção civil dependem da força operária e de seu conhecimento sobre aos serviços. As orientações sobre o processo produtivo são comunicadas homem-homem e a gestão humana no trabalho supera a gestão técnica, sendo necessário motivar os funcionários para promover a satisfação e, em consequência, obter melhoria da produtividade (SILVA, 2008).

Para uma boa gestão das empresas de construção civil, o processamento das informações é essencial para a tomada de decisões. A habilidade de processar e gerenciar essas informações cabe aos gestores do setor, que atuam nos três níveis hierárquicos, estruturados da seguinte forma (SILVA, 2008):

- a) Nível estratégico – representado pelos construtores, os quais decidem e estabelecem os objetivos, subsidiando o setor financeiro.
- b) Nível Intermediário – formado pelos engenheiros, responsáveis pela articulação interna entre o estratégico e o operacional e pela orientação da produção.
- c) Nível operacional – constituído por mestre de obras, encarregados, pedreiros, eletricitistas, carpinteiros, serventes e outros. Configura a força de trabalho propriamente dita, que é encarregada da execução e eficiência das tarefas do dia a dia.

O sucesso de uma obra depende de um bom planejamento, que inclui a contratação e o treinamento de pessoal, ferramentas e matéria-prima. Porém, o setor tem enfrentado dificuldades na contratação de mão de obra técnica (engenheiros, tecnólogos, pedreiros), devido ao aquecimento do mercado e à falta de qualificação profissional, constituindo-se um desafio constante para os gestores que atuam no setor (GUIDO, 2010).

A seguir será apresentado o percurso metodológico utilizado no desenvolvimento deste estudo.

3 METODOLOGIA

Nesta seção define-se o referencial metodológico utilizado no estudo, focalizando, o tipo e o método de pesquisa, a população e a amostra, os sujeitos da pesquisa, instrumento para coleta dos dados e método para análise.

3.1 Tipo, Método de Pesquisa e Sujeitos

Quanto a abordagem, trata-se de uma pesquisa quantitativa, pois utiliza procedimento estatístico para a análise dos dados.

Segundo Collis e Hussey (2005) a pesquisa quantitativa foca na mensuração de fenômenos por meio da coleta de dados numéricos e aplicação de testes estatísticos. Para Vergara (2009, p. 3) “a causalidade é seu eixo de explicação científica”. O método dá ênfase a técnica de coleta e quantificação dos dados e permite o agrupamento em categorias numéricas.

Quanto aos fins, trata-se de uma pesquisa de caráter descritivo. Explica Vergara (2009, p. 20): “A pesquisa descritiva expõe características de determinada população e determinado fenômeno. Pode também estabelecer correlação entre variáveis e definir sua natureza”.

Esta pesquisa enquadra-se como descritiva, pois expõe as peculiaridades de determinado fenômeno, no caso, o estresse e suas decorrências em gestores que atuam na indústria da Construção Civil (COLLIS; HUSSEY, 2005).

Quanto aos meios, esta pesquisa classifica-se como estudo de caso. O estudo de caso segundo Yin (2005) permite preservar as características globais e significativas de fenômenos complexos. Possibilita investigar um fenômeno contemporâneo em seu próprio contexto.

A pesquisa teve caráter censitário envolvendo a totalidade dos sujeitos (35) objeto do estudo. Os sujeitos estão distribuídos nos cargos de diretoria, gerencia administrativa, engenharia e encarregados de obra.

3.2 Coleta de Dados

Inicialmente foi, realizada uma pesquisa documental em materiais fornecidos pela empresa Triângulo, para melhor conhecimento da ambiência do estudo.

Para coleta de dados optou-se por um instrumento estruturado, o questionário, capaz de apurar percepções dos sujeitos, os gestores que atuam em uma empresa de construção civil no município de Itabira-MG.

Posteriormente a coleta de dados, foi realizado pré-teste do questionário MTEG, para a verificação do conteúdo e da equivalência da linguagem pelos respondentes. Este pré-teste foi de grande importância, pois algumas perguntas do questionário foram revistas, uma vez que não se aplicavam ou eram de difícil compreensão para o grupo pesquisado.

3.3 Operacionalização dos Dados

Em relação ao questionário, validado por Zille (2005), este está estruturado em seis partes conforme apresentado a seguir.

Na parte **I**, são apresentados os dados demográficos e ocupacionais. A parte **II**, os sujeitos respondem a 35 perguntas fechadas sobre sintomas relacionados ao estresse. A parte **III** constam 23 perguntas fechadas relacionadas a fontes de tensão no trabalho. Na parte **IV**, estão nove perguntas relacionadas aos aspectos específicos da função gerencial causadores de tensão excessiva no trabalho. Na parte **V** são 10 perguntas relativas aos mecanismos de regulação utilizados pelos gerentes para eliminar ou minimizar as situações de tensão excessiva no trabalho. Finalmente, na parte **VI**, estão seis questões relativas a outras fontes de tensão excessiva, não relacionadas ao trabalho.

Após a devolução do questionário, cada parte, ou construto foi apreciado separadamente, por meio de estatística descritiva, envolvendo análise exploratória de média, moda, desvio-padrão e *percentil* 25 e 75. Para a análise dos dados, utilizou-se o *software Excel*, versão 2007 e foi considerado um nível de significância

de 5% em todos os testes estatísticos utilizados. Assim, as associações estatisticamente significativas foram aquelas cujo valor p foi inferior ou igual a 0,05.

O teste de inferência Qui Quadrado foi utilizado para avaliar a associação entre a variável nível de estresse e as variáveis gênero, faixa etária, estado civil, nível educacional, consumo de bebida alcóolica, consumo de cigarro, nível hierárquico, aspectos de saúde, *hobby*, prática de atividade física, tempo na função. O teste em questão é um teste de hipóteses e destina-se a encontrar um valor da dispersão para duas variáveis nominais.

O princípio básico deste método é comparar proporções, ou seja, possíveis divergências e convergências entre as frequências observadas e esperadas para determinado evento. Para análise do teste, utilizou-se o princípio de que dois grupos se comportam de forma semelhante, se as diferenças entre as frequências observadas e esperadas em cada categoria forem muito pequenas, próximas a zero.

Para cálculo da variável utilizou-se a fórmula proposta por Pearson (1939) para medir as possíveis discrepâncias entre proporções observadas e esperadas:

$$X^2 = \sum [(o - e)^2 / e]$$

Em que:

o = frequência observada para cada classe

e = frequência esperada para aquela classe

$o - e$ = desvio(d)

Assim, as frequências observadas foram obtidas diretamente dos dados das amostras, enquanto as esperadas foram calculadas a partir destas. Para analisar os resultados observa-se que quando às frequências esperadas são muito próximas as observadas, o valor de X^2 é pequeno. Porém, quando as divergências são grandes ($o - e$) passa a ser também grande e X^2 assume valores altos.

No capítulo seguinte analisa-se a ambiência da pesquisa: o setor da construção civil e a organização pesquisada.

4 AMBIÊNCIA DE PESQUISA

Nesta seção, desenvolve-se o conceito histórico do setor da construção civil no Brasil e abordam-se o perfil do profissional nele envolvido, como também e a organização pesquisada.

4.1 O Setor da Construção Civil

Historicamente, os primeiros indícios do uso de matéria natural para transformação em ferramentas foram verificados no período pré-histórico, com os artesões. Duas grandes descobertas foram o uso de alavancas para movimentação de cargas pesadas e o domínio do fogo, no período Paleolítico (BAZZO; PEREIRA, 2006).

Com a necessidade de desenvolver técnicas mais aperfeiçoadas, uma nova forma de organização social surgiu com a introdução da agricultura, da modelagem de cerâmica e da fabricação de vinho e cerveja. Para manter o novo *status*, o homem passou a se dedicar a novas descobertas e a construção de grandes obras, por exemplo, as pirâmides do Egito (BAZZO; PEREIRA, 2006).

Com o rápido crescimento dos conhecimentos científicos, surgiu um profissional especialista na resolução de problemas, com base no conhecimento empírico e fundamentado nos estudos da matemática e da física: o engenheiro, fruto de um processo de milênios de evolução (MORAES, 2005).

Em 1506, foi fundada a primeira escola para formação de engenheiros e artilheiros, em Veneza. Em 1774, em Paris, um grupo de cientistas criou a escola politécnica para ensinar matemática aplicada à engenharia. Com a evolução de áreas como metalurgia, siderurgia, construção de estradas e pontes, foi necessário promover uma formação mais prática baseada na ciência. Assim, foi criada, em 1747, na França, aquela que hoje é considerada a primeira escola de engenharia do mundo, a *École des Ponts et Chaussées*, para a formação de engenheiros práticos e teóricos (BAZZO; PEREIRA, 2006).

No Brasil, a primeira construção de que se tem conhecimento foi a da cidade de Salvador, em 1549, por um grupo de mestres de obras enviados de Portugal. Os

primeiros estudos de engenharia civil também estavam vinculados à escola militar, assim como ocorreu na Europa, tendo por objetivo formar oficiais - engenheiros militares portugueses (MORAES, 2005).

Com a vinda da família real portuguesa para o Brasil, ocorreu um crescente interesse na formação profissional superior em engenharia. Em 1858, foi instituída a engenharia civil, separada da Academia Militar, que, em 1874, foi transformada em escola politécnica, com cursos de dois anos. As principais atividades desenvolvidas pelos engenheiros no período estavam relacionadas a obras públicas (MORAES, 2005).

A análise do contexto histórico revela que o setor da construção civil teve seu desenvolvimento a partir da necessidade de realizar obras públicas, principalmente de infraestrutura.

Até o ano de 2003, no Brasil, o setor da construção civil apresentava um período de instabilidade, pela falta de incentivo e de disponibilidade de recursos e pelo baixo financiamento imobiliário. No ano seguinte, com o aumento do investimento em obras de infraestrutura e habitação, o setor desenvolveu-se, a uma taxa de crescimento de 6,6% ao ano em relação ao produto interno bruto (PIB) (DIEESE, 2011).

Com a crise econômica do final de 2008, o setor passou por um período de redução dos investimentos e atingiu um desempenho negativo no primeiro bimestre de 2009 (DIEESE, 2009).

A partir de 2010, incentivado pela redução da taxa de juros e dos impostos e pelo aumento dos investimentos em obras públicas, como o Programa de Aceleração do Crescimento (PAC) e de habitação, Minha Casa, Minha Vida, o setor apresentou o segundo maior desempenho da indústria, com uma taxa de crescimento de 11,6% ao ano em relação ao PIB.

Dados do IBGE de 2009 demonstram que o setor da construção civil era responsável por empregar 6,9 milhões de pessoas, o que representa 7,44% da

população trabalhadora do Brasil. Em 2010, houve um crescimento de 43,5% em relação a 2009, com a geração de 254.178 empregos formais (DIEESE, 2011).

Em Minas Gerais, pesquisa realizada pelo IBGE em 2011 identificou um número de 6.437 empresas do setor da construção civil ativas, com uma mão de obra ocupada de 334.122 mil trabalhadores (TAB.1).

Tabela 1 - Pesquisa da anual da indústria construção

Dados	Quantitativo
Número de empresas ativas	6.437
Pessoal ocupado em 31.12	334.122
Custos e despesas - Total - (1 000 R\$)	29.344.543
Custos e despesas - Gastos de pessoal -Total - (1 000 R\$)	9.467.067
Custos e despesas - Custos das obras e/ou serviços	12.222.162
Custos e despesas - Materiais de construção	165.163
Receita bruta total (1 000 R\$)	32.375.118
Receita líquida (1 000 R\$)	32.688.236

Nota: Os dados gerais se referem a empresas de construção com cinco ou mais pessoas ocupadas.
Fonte: IBGE (2011)

4.1.1 Perfil Profissional da Indústria da Construção Civil

A composição profissional da indústria da construção civil é marcada por uma diversidade de ocupações. Em comparação com os outros setores, emprega mão de obra com baixo nível de formação e qualificação, de maioria masculina. A estrutura de faixa etária mostra uma população que envelhece, na medida em que as gerações mais jovens, com melhor qualificação, abandonam o ofício (FALSON, 2007).

A alta rotatividade da mão de obra é outra característica acentuada na indústria da construção civil em comparação a outros setores, gerando alto custo para os empresários do setor (DIEESE, 2011). Encarecimento do transporte de materiais, infraestrutura, encargos e burocracia são outras preocupações para quem atua na gestão do setor (GUIDO, 2010).

4.2 A Organização Pesquisada

Por definição da pesquisadora, a organização pesquisada será denominada "Triângulo". Fundada em 3 de janeiro de 1994, com sede no município de Itabira/MG, tem por objetivo atender à demanda de prestação de serviços de

engenharia e construção civil da região de Itabira e cidades vizinhas, vem apresentando, com o passar dos anos, crescimento planejado e estruturado. A Triângulo é especializado em construção civil pesada nas áreas de terraplanagem, pavimentação, dragagem, drenagem, demolição, contenção, saneamento, construção de linhas férreas e obras de concreto em geral seus principais clientes são Vale, Grupo Arcelor Mittal, Departamento de Estradas de Rodagem de Minas Gerais, Departamento de Obras Públicas do Estado de Minas Gerais, e o Tribunal de Justiça de Minas Gerais, Prefeitura Municipal de Itabira e prefeituras da região. (PRISMA, 2012)

O principal cliente da Triângulo é a mineradora VALE. Atualmente, são 10 contratos para prestação de serviço em diversas localidades de Minas Gerais. A maioria do efetivo pesquisado atua dentro das áreas na Mineração nos municípios de Itabira, São Gonçalo do rio Abaixo, Barão de Cocais, Rio Priracicaba, Congonhas, Mariana, Itabirito, Brumadinho e Belo Horizonte.

Constitui sua *Missão*: “Ser referência no mercado pela pontualidade, eficiência do serviço prestado mantendo a responsabilidade socioambiental com a região”.

Define-se assim sua *Visão*: “Ser uma das cinco melhores empresas do setor da região oferecendo serviço de qualidade com foco na satisfação do cliente”. (PRISMA, 2012).

A estrutura organizacional da Triângulo é representada conforme o ANEXO B.

Atualmente a empresa possui um efetivo de 780 trabalhadores, sendo que 72, ou 9,2%, atuam no setor administrativo, na sede da empresa, e os demais trabalhadores em obras externas. Os funcionários com função de gestão somam 35. Destes, nove trabalhavam no setor administrativo na sede da empresa (diretoria e chefes de departamentos) e os outros 26 em obras externas.

Quanto ao gênero, 114, ou 14,6%, são mulheres e 85,4% são homens. O percentual de mulheres na empresa revela um aumento da participação do gênero no setor da construção civil. Pesquisa realizada por Resende (2012) com 20 trabalhadoras

apontou que os principais motivos para atuar no canteiro de obras foram à possibilidade de recolocação profissional, melhoria salarial e possibilidade de crescimento (TAB. 2).

Em relação à escolaridade 96% dos funcionários da empresa Triângulo têm baixo grau de escolaridade (ensino fundamental e médio) e 4% possuem ensino superior.

Tabela 2 - Classificação do efetivo quanto à função de gestor e local de trabalho

Efetivo	Obras externas	%	Sede	%	Total	%
Gestores	26	3,6	9	15,0	35	4,5
Não gestores	694	96,4	51	85,0	745	95,5
Total	720	100,0	60	100,0	780	100,0

Fonte: Dados da pesquisa

No capítulo seguinte constam as análises e apresentação dos resultados.

5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Nesta seção, procede-se a análise e apresentação dos resultados deste estudo. Inicialmente, descreve-se o perfil dos sujeitos, pesquisados analisando as variáveis demográficas, gênero, estado civil, faixa etária e nível educacional. Em seguida focalizam-se dados em relação ao estado de saúde, doenças prevalentes, consumo de bebida alcoólica e tabagismo. As variáveis ocupacionais, tipo de vínculo trabalhista, cargo ocupado, tempo na função como gestor, local de trabalho (escritório ou obras externas) e carga horária semanal de trabalho também são analisadas a seguir.

Na sequência tem-se o diagnóstico global de estresse; os sintomas prevalentes; as fontes de tensão no trabalho; fontes de tensão do indivíduo e fontes de tensão do papel gerencial. Posteriormente analisam-se os mecanismos de regulação e os indicadores de impacto no trabalho dos gestores pesquisados. Para finalizar, analisam-se os dados que confrontam os níveis de estresse dos gestores com as variáveis demográficas e ocupacionais pesquisadas.

Em relação aos sujeitos pesquisados, no período da coleta de dados, houve redução no número do efetivo da empresa, devido ao término de alguns contratos, então, os funcionários em função de gestor somam 35, mas apenas 30 responderam á pesquisa, destes nove trabalhavam no setor administrativo na sede da empresa (diretoria e departamentos) e 21 em obras externas.

5.1 Variáveis Demográficas

A maioria dos participantes da pesquisa, 86,7%, é do sexo masculino. Os participantes do sexo feminino representam 13,3%, (TAB. 3).

Tabela 3 -Distribuição dos sujeitos pesquisados, por gênero

Gênero	Frequência	%
Masculino	26	86,7
Feminino	4	13,3
Total	30	100,0

Fonte: Dados da pesquisa

Os dados relativos ao gênero confirmam o perfil da indústria da construção civil de maioria masculina.

Ao analisar as idades dos participantes, optou-se por dividir os dados em sete faixas etárias. Dos 30 gestores pesquisados, apenas um não respondeu à pergunta sobre idade. A faixa etária de 35 a 39 anos registrou o maior quantitativo de gestores, oito, ou 27,6%, segue a de 30 a 34 e a de 40 a 44 anos com o segundo maior quantitativo com o mesmo valor na distribuição: cinco, ou 17,2%. A faixa etária de 25 a 29 anos registrou quatro, ou 13,8%, gestores, sendo que três, ou 10,3%, se enquadram na faixa de 50 a 54 anos. Por fim, nas faixas etárias até 24 anos e de 45 a 49 anos foram identificados o mesmo quantitativo: dois participantes, ou 6,9% (TAB. 4).

Tabela 4 -Distribuição dos sujeitos pesquisados, por faixa etária

Idade	Frequência	%
Até 24 anos	2	6,9
25 a 29 anos	4	13,8
30 a 34 anos	5	17,2
35 a 39 anos	8	27,6
40 a 44 anos	5	17,2
45 a 49 anos	2	6,9
50 a 54 anos	3	10,3
Total	29	100,0

Fonte: Dados da pesquisa

Percebe-se que é significativo o percentual de gestores nas faixas entre 30 e 39 anos, somando 44,6% dos pesquisados.

Em relação ao estado civil, a maior parte dos gestores é casada ou vive com o cônjuge: 25, ou 83,3%. Os solteiros são apenas cinco, ou 16,7% (TAB. 5).

Tabela 5 - Distribuição dos sujeitos pesquisados, por estado civil

Estado civil	Frequência	%
Casado/Vive cônjuge	25	83,3
Solteiro	5	16,7
Total	30	100,0

Fonte: Dados da pesquisa

Os dados relativos ao nível educacional são apresentados na TAB. 6. Nota-se que apenas uma parcela menor dos gestores, 10, ou 33,3% possuem o ensino superior

completo, enquanto a formação de 18, ou 60%, está entre as categorias 'sem qualificação formal' e 'ensino médio completo'.

Tabela 6 - Distribuição dos sujeitos pesquisados, por nível educacional

Nível educacional	Frequência	%
Sem qualificação formal	1	3,3
Ensino fundamental incompleto	4	13,3
Ensino fundamental completo	2	6,7
Ensino médio incompleto	5	16,7
Ensino médio completo	6	20,0
Graduação incompleta	2	6,7
Graduação completa	10	33,3
Total	30	100,0

Fonte: Dados da pesquisa

Em relação à pós-graduação, dos 10 sujeitos que possuem graduação completa apenas 5, ou 50 %, possuem pós graduação (TAB. 7).

Tabela 7 - Distribuição dos sujeitos pesquisados quanto a pós graduação

Pós-graduação	Frequência	%
MBA/Especialização incompleto	2	20,0
MBA/Especialização completo	2	20,0
Mestrado incompleto	1	10,0
Sem pós-graduação	5	50,0
Total	10	100,0

Fonte: Dados da pesquisa

Os dados confirmam o perfil educacional do setor da construção civil, com baixa formação, e conforme os resultados encontrados na Pesquisa de Emprego e Desemprego (DIEESE, 2011) realizada no Distrito Federal e regiões metropolitanas do Brasil 48 a 60% dos trabalhadores com formação até o ensino fundamental incompleto atuam na indústria da construção civil.

5.1.1 Estado de Saúde e Hábitos de Vida

Os dados em relação ao consumo de bebidas alcoólicas demonstram que 18, ou 60%, participantes consomem bebidas alcoólicas, sendo que 12, ou 66,7%, consomem de uma a cinco unidades por semana e seis, ou, 33,3%, de seis a 15 unidades (TAB. 8). Uma unidade de bebida corresponde a uma taça de vinho, uma caneca de chope, uma garrafa de cerveja ou uma dose de destilado.

Tabela 8 - Distribuição dos sujeitos pesquisados em relação ao consumo semanal de bebida alcoólica

Consumo de bebida alcoólica	Frequência	%
Sim	18	60,0
Não	12	40,0
Total	30	100,0

Fonte: Dados da pesquisa

Tabela 9 - Distribuição dos sujeitos pesquisados em relação ao número de unidades de bebida alcoólica por semana

Unidades semanais médias de consumo de bebida alcoólica	Frequência	%
1 a 5 unidades	12	66,7
6 a 15 unidades	6	33,3
Total	18	100,0

Fonte: Dados da pesquisa

Os dados relativos à frequência com que têm bebido atualmente foram idênticos: nove, ou 50 %, gestores afirmaram que estão consumindo menos que de costume e nove, ou 50% gestores também estão consumindo a mesma quantidade que de costume (TAB. 10).

Tabela 10 - Frequência do consumo de bebida alcoólica

Frequência de consumo de bebida alcoólica nos últimos 3 meses	Frequência	%
O mesmo que de costume	9	50,0
Menos que de costume	9	50,0
Total	18	100,0

Fonte: Dados da pesquisa

Em relação ao uso do cigarro, 26 gestores, ou 86,7%, afirmaram não possuir este hábito (TAB.11).

Tabela 11 - Distribuição dos sujeitos pesquisados, por consumo de cigarro

Fumo	Frequência	%
Sim	4	13,3
Não	26	86,7
Total	30	100,0

Fonte: Dados da pesquisa

Em estudo publicado pela Rede de Desenvolvimento Humano, do Banco Mundial (IGLESIAS *et al.*, 2007), com o intuito de verificar o tabagismo no Brasil e o papel do Programa Nacional de Controle do Tabagismo, vem se verificando uma redução no consumo total de fumo desde 1990. O percentual de consumidores de cigarros entre os gestores pesquisados demonstra uma tendência de redução do consumo. O controle do tabagismo é importante no combate ao câncer e a doenças cardiovasculares, sendo a principal causa de câncer de pulmão no Brasil (IGLESIAS *et al.*, 2007).

Tabela 12 - Frequência do consumo de cigarro

Frequência do uso de fumo	Frequência	%
O mesmo que de costume	2	50,0
Menos que de costume	2	50,0
Total	4	100,0

Fonte: Dados da pesquisa

Quanto à presença de problemas de saúde, 20, ou 66,7%, gestores afirmaram não apresentar patologias ou doenças. Não houve ocorrência de infarto cardíaco (TAB. 13).

Tabela 13 - Distribuição dos sujeitos pesquisados pela ocorrência de problema de saúde

Problema de saúde	Frequência	%
Sim	10	33,3
Não	20	66,7
Total	30	100,0

Fonte: Dados da pesquisa

Dos gestores que apresentaram problemas de saúde as patologias mais relatadas foram: hipertensão (cinco gestores), gastrite (três gestores), diabetes (dois gestores) e colite (um gestor) (TAB. 14).

Tabela 14 - Problemas de saúde mais citados pelos sujeitos pesquisados

Problema de saúde	Número de ocorrências
Hipertensão	5
Gastrite	3
Diabetes	2
Colite	1

Fonte: Dados da pesquisa

Levantamento do Ministério da Saúde constatou que a estimativa de hipertensão para a população acima de 40 anos no Brasil é de 35% e que as principais causas para a doença são: o consumo de álcool e cigarro, sedentarismo, obesidade e má alimentação (DIEESE, 2011). O percentual encontrado entre os gestores pesquisados está inferior ao levantamento. O resultado pode ser explicado pelo fato de apenas 10, ou 33,2% pesquisados terem 40 anos ou mais e baixo consumo de cigarro.

A prática regular de atividade física é realizada por apenas sete gestores, ou 23,3%, sendo que, 11 ou 36,7%, relataram que praticam algumas vezes (TAB. 15).

Tabela 15 - Distribuição dos sujeitos em relação à prática regular de atividade física

Prática regular de atividade física	Quantitativo	%
Sempre	4	13,3
Na maioria das vezes	3	10,0
Algumas vezes	11	36,7
Raramente	6	20,0
Nunca	6	20,0
Total	30	100,0

Fonte: Dados da pesquisa

Os dados encontrados demonstram que a maior parte dos sujeitos pesquisados não pratica atividade física regular. A atividade física tem-se mostrado importante para a saúde em geral. Alguns estudos evidenciam que a atividade física regular aumenta a tolerância ao estresse (TAMAYO, 2001). Estudo realizado por Tamayo (2001) com 192 sujeitos de uma instituição pública de grande porte em Brasília mostra que o nível de estresse foi superior naqueles que não praticavam atividade física regular. Zille (2005) encontrou resultados semelhantes em pesquisa realizada com 547 gestores, de diferentes organizações brasileiras. Aproximadamente 50% raramente ou nunca pratica atividade física regular; e apenas 23% praticam essa atividade com regularidade.

Entre os sujeitos pesquisados, 18, ou 60%, disseram praticar alguma atividade por *hobby* (TAB. 16).

Tabela 16 - Distribuição dos sujeitos em relação à prática de alguma atividade por *hobby*

Possui <i>hobby</i>	Quantitativo	%
Sim	18	60,0
Não	12	40,0
Total	30	100,0

Fonte: Dados da pesquisa

As atividades mais citadas como *hobby* foram: prática de atividade física, ouvir música, andar a cavalo e fazer trilha ou pescar (TAB. 17).

Tabela 17 - *Hobbies* mais praticados pelos sujeitos pesquisados

Possui <i>Hobbies</i>	Número de ocorrências
Caminhar/ academia/jogar futebol	7
Ouvir música/tocar instrumento	5
Viajar	3
Andar a cavalo/fazer trilha/pescar	3
Ler	2
Curtir a família	1
Frequentar bares e clubes	1

Fonte: Dados da pesquisa

Apesar do número reduzido de gestores que praticam atividade física regular, a prática de atividade por *hobby* demonstrou-se como um hábito frequente entre 60% os gestores pesquisados.

5.1.2 Variáveis Ocupacionais

Nesta seção, analisam-se algumas variáveis em relação ao trabalho dos gestores da empresa Triângulo como: local de trabalho, nível hierárquico, tempo na função de gestor e carga horária semanal de trabalho.

Em relação ao local de trabalho observou-se que 21 gestores, ou 70%, atuam em obras externas (obras localizadas nas áreas da mineradora VALE) (TAB. 18).

Tabela 18 - Distribuição dos gestores pesquisados, por setor de trabalho

Área/Setor de trabalho	Frequência	%
Escritório Geral (sede da empresa)	9	30,0
Obras externas	21	70,0
Total	30	100,0

Fonte: Dados da pesquisa

Ao analisar os dados relativos à posição hierárquica na empresa, constatou-se que 20, ou 66,7%, gestores atuam no nível operacional; oito, ou 26,7%, em nível intermediário, e apenas dois, ou 6,6% em nível estratégico (TAB. 19).

Tabela 19 - Distribuição dos gestores pesquisados, por nível hierárquico

Nível Hierárquico na estrutura de gestão	Frequência	%
Gerência Estratégica	2	6,7
Gerência Intermediária	8	26,7
Gerência Operacional	20	66,7
Total	30	100,0

Fonte: Dados da pesquisa

Quanto ao tempo na função de gestão, 16, ou 53,3%, atuam entre um a três anos; há mais de seis anos, 10 gestores, ou 33,3%; há menos de um ano, dois, ou 6,7% e de quatro a seis anos, dois, ou 6,7% (TAB. 20).

Tabela 20 - Distribuição dos sujeitos pesquisados, por tempo na função de gestão

Tempo na função de gestão	Quantitativo	%
Menos de 1 ano	2	6,7
De 1 a 3 anos	16	53,3
De 4 a 6 anos	2	6,7
Mais de 6 anos	10	33,3
Total	30	100,0

Fonte: Dados da pesquisa

Os dados relativos à carga horária semanal de trabalho dos gestores demonstrou que 24, ou 87,8 %, trabalham mais de 44 horas; 10, ou 37% trabalham 44 horas; 10, ou 37%, entre 48 e 50 horas; e apenas quatro, ou 13,8%, entre 51 e 60 horas (TAB. 21).

Tabela 21 - Distribuição dos sujeitos pesquisados, por jornada de trabalho semanal efetiva

Jornada de trabalho semanal	Quantitativo	%
40 horas	2	6,7
42 horas	1	3,7
44 horas	10	37,0
48 e 50 horas	10	37,0
51 e 60 horas	4	13,8
Total	27	100,0

Fonte: Dados da pesquisa

Estudo setorial da construção civil realizado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2009) verificou que, de maneira geral, a jornada de trabalho no setor era de 44 horas semanais com variação de acordo com a região e vínculo trabalhista sendo que 44 horas é a jornada legal. Os dados encontrados neste estudo demonstram que a maioria dos gestores não pratica horas semanais extensas ou acima de 50 horas, conforme dados encontrados no estudo citado.

No próximo item, apresenta-se o diagnóstico do estresse ocupacional, assim como os construtos do MTEG: *sintomas, fontes de tensão no trabalho, fontes de tensão do indivíduo e do papel gerencial, mecanismos de regulação e indicadores de impactos na produtividade.*

5.2 Diagnóstico do Estresse Ocupacional

O diagnóstico do estresse ocupacional dos sujeitos da pesquisa foi realizado por meio do questionário aderente ao modelo Modelo Teórico de Estresse entre Gestores (MTGE), desenvolvido por Zille (2005). Para a análise e a interpretação dos dados, foram seguidos os critérios estabelecidos pelo autor, que estabelece quatro níveis: ausência de estresse, estresse leve a moderado, estresse intenso e estresse muito intenso (TAB. 22).

Tabela 22 - Valores de referência para caracterização quanto ao nível de estresse

Nível de estresse	Valor de referência
Ausência de estresse	< 1,75
Estresse leve a moderado	> ou = 1,75 e < 2,46
Estresse intenso	> ou igual 2,46 e < 3,16
Estresse muito intenso	> ou igual 3,16

Fonte: Zille, 2005, p. 222

Os níveis de estresse utilizados para análise podem ser definidos da seguinte forma (ZILLE, 2005, p. 194):

Ausência de estresse – significa a ocorrência de um bom equilíbrio entre a estrutura psíquica do indivíduo e as pressões psíquicas advindas de situações tais como trabalho, família, aspectos sociais e características próprias, entre outras.

Estresse leve a moderado – já indica a ocorrência de manifestações de estresse, no entanto, em grau compensado, podendo não gerar impactos muito importantes no indivíduo. Caso esse estado persista por um período mais longo de tempo (três a quatro semanas), pode ocorrer uma tendência de agravamento na sua intensidade, passando a comprometer a estrutura psíquica do indivíduo, podendo afetar aspectos comportamentais/emocionais e orgânicos, com reflexos nas atividades profissionais.

Estresse intenso – nesta situação, o indivíduo já convive com alguns dos principais sintomas de estresse de forma importante, como nervosismo acentuado, ansiedade (sensação de vazio, expectativa acentuada), angústia (aflição, sensação de impotência diante dos problemas), fadiga (baixo nível de energia), dificuldade de concentração no trabalho, insônia, dor nos músculos do pescoço e ombros por tensão, dor de cabeça por tensão, indisposição gástrica, palpitações (sentir o coração bater forte em alguns momentos) e autoestima baixa, entre outros. Neste nível, o indivíduo apresenta problemas de concentração, tendo dificuldades de realizar as suas atividades, de maneira geral. O trabalho passa a ser impactado de forma importante, gerando queda na produtividade. As condições orgânicas e psíquicas apresentam alterações e, na maioria dos casos requerem tratamento.

Estresse muito intenso – este quadro é bastante agravado, o indivíduo perde quase que totalmente a sua capacidade de trabalho. É iminente a necessidade de tratamento clínico e psicológico, visando à eliminação das causas de desequilíbrio da relação entre a estrutura psíquica e as pressões psíquicas advindas do ambiente. A capacidade de concentração fica seriamente comprometida e, as dificuldades se acentuam em termos gerais. O trabalho passa a ser impactado de forma muito importante, gerando queda significativa de produtividade, ou mesmo, a impossibilidade da sua realização. Os sintomas se acentuam e são os mesmos do nível anterior. Na maioria dos casos exige afastamento das atividades, inclusive do trabalho.

A TAB. 23 apresenta a análise descritiva do nível de estresse dos gestores pesquisados. Nove, ou 30%, gestores apresentaram quadro de estresse variando de

leve a moderado a intenso. São três, ou, 10%, com nível de estresse leve a moderado e seis, ou 20% com estresse intenso. Os participantes que não apresentam quadro de estresse foram: a maioria, 21, ou 70%. Os resultados demonstram que estes indivíduos vêm apresentando bom equilíbrio entre suas estruturas psíquicas e as exigências psíquicas advindas das situações de trabalho.

Tabela 23 - Análise descritiva do nível de estresse ocupacional

Nível de estresse	N	%	Média	Mediana	Moda Desvio padrão	Mínimo	Máximo	Percentil 25	Percentil 75
Ausência de estresse	21	70	1,437	1,466	1,000	0,190	1,000	1,678	1,284
Estresse leve a moderado	3	10	2,067	2,079	1,800	0,227	1,814	2,387	1,818
Estresse intenso	6	20	2,905	2,851	2,800	0,145	2,795	3,069	2,795
Total	30	100	-	-	-	-	-	-	-

Fonte: Dados da pesquisa

Pela análise dos resultados os valores de referência para o nível de estresse variaram entre 1,000 (mínimo) e 3,069 (máximo) entre os sujeitos da pesquisa. Dos gestores com estresse leve a moderado 75% (*percentil 75*) apresentaram nível de estresse com valor até 2,264 e os gestores com estresse intenso 25% (*percentil 25*) com nível de estresse até 2,795.

Também é possível perceber que entre os gestores pesquisados com estresse leve a moderado o nível de 1,800 (moda) apareceu com maior frequência e que nos gestores com estresse intenso prevaleceu o nível de estresse com valor de 2,800 (moda). Percebe-se ainda que o desvio-padrão encontrado no nível de estresse intenso foi 0,145, demonstrando um nível de estresse semelhante entre os gestores com estresse intenso.

Os valores encontrados para nível de estresse entre os gestores neste estudo são inferiores aos achados de outras pesquisas. Os resultados encontrados por Zille, Braga e Zille (2007) em pesquisa realizada com 950 executivos de diversas instituições brasileiras sobre o diagnóstico de estresse demonstrou que 43% dos executivos estavam com estresse leve a moderado, 23% com estresse intenso, 5% com estresse muito intenso e 29% com ausência de estresse.

Também em resultados de pesquisa realizada por Zille (2005) com 550 gestores que atuavam em 15 empresas brasileiras de diversos setores da economia, foi identificado que 63% desses sujeitos apresentavam quadro de estresse, sendo 45% com estresse leve a moderado e 18% com manifestações de estresse intenso e muito intenso. Em outra pesquisa como a de Couto (1987) que pesquisou executivos em atuação em quatro estados brasileiros (São Paulo, Bahia, Espírito Santo e Distrito Federal), obteve-se como resultado que 68,1% dos executivos apresentavam quadros de estresse. Os quadros mais críticos, estresse intenso e muito intenso, foram da ordem de 44,2%.

De acordo com os dados da TAB. 24, é possível perceber que o nível operacional de gestão apresentou maior número de indivíduos diagnosticados com estresse seis, ou 20,0%, e que nenhum dos gestores que atuam na gerência estratégica apresentou quadro de estresse.

Tabela 24 - Relação entre o nível de estresse ocupacional e a função ocupada

Função Ocupada	Nível de estresse								Gestores com estresse		Total	
	Ausência		Leve a moderado		Intenso		Muito Intenso		N	%	N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%				
Gerência estratégica	2	6,6	0	0	0	0	0	0	0	0	2	6,6
Gerência intermediária	5	16,7	1	3,3	2	6,7	0	0	3	10,0	8	26,7
Gerência operacional	14	46,7	5	16,7	1	3,3	0	0	6	20,0	20	66,7
Total	21	70,0	6	20,0	3	10,0	9	0,0	9	30,0	30	100,0

Notas: 1) A gerência estratégica é composta pelos proprietários da empresa, a gerência intermediária por engenheiros e coordenadores de departamentos e a gerência operacional pelos encarregados de obras.

Fonte: Dados da pesquisa

Embora os resultados demonstrem maior incidência de estresse no nível operacional, não houve diferença estatisticamente significativa, em média, entre os níveis hierárquicos. Também não houve associação entre o estresse ocupacional e a função ocupada pelos gestores.

Ainda analisando os resultados globais da pesquisa em relação a outras pesquisas mencionadas (ZILLE; BRAGA; ZILLE, 2011; ZILLE, 2005; COUTO, 1987) observa-se que os gestores com estresse são da ordem de 30%, ao passo que nessas

pesquisas o percentual de gestores com manifestação de estresse varia de 63% a 71%.

Uma explicação para a discrepância dos resultados pode considerar, de acordo com Dejours (2007), que os mecanismos psicológicos mais frequentes nas estratégias defensivas são a negação e a racionalização. A manifestação destes mecanismos pode ter ocorrido em relação aos sujeitos pesquisados. A negação pode ser sinalizada pela banalização das dificuldades vivenciadas no cotidiano, negando o trabalho como promotor do adoecimento. Desta forma, pode ter ocorrido a utilização deste mecanismo de defesa para lidar com o sofrimento e com as fontes de tensão excessiva no trabalho. Estas estratégias de defesa apresentam um funcionamento inconsciente e têm como função minimizar a percepção daquilo que faz sofrer (DEJOURS, 2007).

Outro aspecto que pode ter ocorrido é a manipulação dos dados informados nas respostas dos questionários visando à preservação do estado psicológico dos gestores, embora o questionário aplicado não preconizasse a identificação, além de informações da pesquisadora aos sujeitos em relação à confidencialidade das informações prestadas e que estas seriam analisadas em termos globais,

Na sequência apresentam-se os resultados referentes aos cinco construtos do MTEG: *sintomas, fontes de tensão no trabalho, fontes de tensão do indivíduo e do papel gerencial, mecanismos de regulação e indicadores de impacto na produtividade.*

5.2.1 Sintomas de estresse

A incidência de sintomas relacionados ao estresse entre os gestores pesquisados serviu de base para o diagnóstico do nível de estresse ocupacional. Para avaliar a frequência dos sintomas, os gestores deveriam marcar a resposta com a qual mais se identificavam em uma escala de 1 a 5, sendo 1 Nunca; 2 Raramente; 3 Algumas vezes; 4 Frequente; e 5 Muito frequente. Posteriormente, em função do diagnóstico de estresse (TAB. 25), os sujeitos foram distribuídos em dois grupos, gestores sem estresse e gestores com estresse, conforme dados constantes da TAB. 25, a seguir.

Os dados da TAB. 25 revelam que todos os sintomas relacionados ao estresse ocupacional foram expressivamente mais frequentes no grupo de 'gestores com estresse' do que no grupo de 'gestores sem estresse'.

A frequência maior ocorreu nos sintomas: nervosismo (89%), dor nos músculos do pescoço (78%) e insônia (78%), presentes em mais 70% dos gestores com estresse. Angústia (67%), fadiga (67%), falta ou excesso de apetite (67%), palpitações (56%) e períodos de depressão (56%) manifestaram-se em mais de 50% dos gestores com estresse. Estes sintomas também foram verificados no grupo sem estresse, porém com frequências baixas. Este construto revelou-se importante para explicar o estresse entre os gestores pesquisados.

Cooper, Cooper e Eaker (1988) afirmam que as diferenças individuais de personalidade, comportamento, maturidade, capacidade de respostas, ambiente social e estrutura física e cultural influenciam o aparecimento dos sintomas do estresse.

Tabela 25 - Frequência dos sintomas relacionados ao estresse ocupacional

(Continua...)

Sintoma	Gestores sem estresse		Gestores com estresse	
	N	%	N	%
Nervosismo	7	33	8	89
Dor nos músculos do pescoço e ombros	4	19	7	78
Insônia	6	29	7	78
Angústia	3	14	6	67
Fadiga	7	33	6	67
Falta ou excesso de apetite	1	5	6	67
Períodos de depressão	2	5	5	67
Palpitações	1	5	5	56
Ansiedade	2	10	4	56
Irritabilidade fácil	2	10	4	44
Indisposição gástrica ou dor no estômago	0	0	4	44
Perda e/ou oscilação do senso de humor	1	5	4	44
Dor discreta no peito quando está sob tensão	3	14	3	33
Uso de bebidas alcoólicas para aliviar a tensão	0	0	3	33

Tabela 25 - Frequência dos sintomas relacionados ao estresse ocupacional
(Conclusão)

Sintoma	Gestores sem estresse		Gestores com estresse	
	N	%	N	%
Tontura, vertigem	2	10	2	22
Dor de cabeça ocasionada por tensão	0	0	2	22
Uso de cigarros para aliviar a tensão	1	5	2	22
Pânico	0	0	2	22
Ímpetos de raiva	5	24	0	0
Total	21	100	9	100

Nota: 1) Em cada indicador, somente as respostas 'frequente' e 'muito frequente' do questionário foram consideradas para determinação da frequência dos sintomas. 2) Gestores sem estresse :21, gestores com estresse: 9

Fonte: Dados da pesquisa

Estudo realizado por Braga (2008) com 62 gestores de uma empresa de prestação de serviço para o setor de energia elétrica revelou que fadiga (24,19%), dor nos músculos do pescoço (20,97%) e nervosismo (17,74) foram os três principais sintomas relatados entre os gestores com quadro de estresse intenso. Na pesquisa de Zille (2005), a ansiedade apareceu em primeiro lugar, entre os gestores com estresse intenso e muito intenso, 74%, seguida de nervosismo (73,47%), fadiga (61,22%) e dor nos músculos do pescoço e ombros (60,20%). Os resultados encontrados no presente estudo são similares aos estudos anteriores.

5.2.2 Fontes de Tensão

As fontes de tensão são compostas por dois construtos: *fontes de tensão no trabalho* e *fontes de tensão do indivíduo e do papel gerencial*, os quais são descritos a seguir.

5.2.2.1 Fontes de tensão no trabalho

Para a análise das fontes de tensão no trabalho, Zille (2005) propõe quatro construtos de segunda ordem que explicam as fontes de tensão: *processos de trabalho*; *relações no trabalho*; *insegurança na relação de trabalho*; e *convivência com indivíduos de personalidade difícil*, explicados por seus indicadores (TAB. 26).

De acordo com os dados apresentados percebe-se que houve maior frequência nos indicadores de fontes de tensão entre os gestores com estresse. A realização de

várias atividades ao mesmo tempo com alto grau de cobrança; e pressão excessiva no trabalho nos seus diversos aspectos apresentaram frequência 4, ou 44%, seguida de metas de trabalho em excesso, gerando grande desgaste na sua execução, acompanhamento e avaliação; e muitos prazos e prazos apertados, como rotina no trabalho (3, ou 14,3%). Entre os gestores sem estresse, os indicadores citados com maior frequência foram: a realização de várias atividades ao mesmo tempo com alto grau de cobrança; pressão excessiva no trabalho nos seus diversos aspectos; e metas de trabalho em excesso, gerando grande desgaste na sua execução, acompanhamento e avaliação, apresentaram frequência 3, ou 14,3%.

O fato de perceberem as fontes de tensão pode auxiliar no enfrentamento e redução dos casos de estresses entre os gestores. Segundo Couto (1987) uma das alternativas para evitar tensão excessiva é conhecer as fontes de tensão e trabalhar sobre elas.

Resultados de outros estudos também indicaram que as principais fontes de tensão no trabalho são: sobrecarga e pressão no trabalho (ZILLE; BRAGA; MARQUES, 2008, 2005; BRAGA, 2008; COUTO, 2008)

Tabela 26 – Frequência dos indicadores do construto *fontes de tensão no trabalho*

Indicadores de fontes de tensão no trabalho	Gestores sem estresse		Gestores com estresse	
	N	%	N	%
Realização de várias atividades ao mesmo tempo, com alto grau de cobrança.	3	14,3	4	44,4
Pressão excessiva no trabalho nos seus diversos aspectos	3	14,3	4	44,4
Metas de trabalho em excesso, gerando grande desgaste na sua execução, acompanhamento e avaliação.	3	14,3	3	33,3
Muitos prazos e prazos apertados, como rotina no trabalho.	2	9,5	3	33,3
Conviver com “espalha-brasas” (indivíduo estressado, ansioso, desequilibrado emocionalmente).	0	0,0	2	22,2
Decisões tomadas por pessoas “mentalmente desequilibradas” (perversas e/ou neuróticas).	1	4,8	1	11,1
Total	21	100,	9	100,

Nota: Em cada indicador, somente as respostas ‘frequente’ e ‘muito frequente’ do questionário foram consideradas para determinação da frequência. 2) Gestores sem estresse :21, gestores com estresse: 9

Fonte: Dados da pesquisa

5.2.2.2 Fontes de Tensão do Indivíduo e do Papel Gerencial

Fontes de tensão do indivíduo e do papel gerencial é um construto de primeira ordem explicado por quatro construtos de segunda ordem: estilo e qualidade de vida, responsabilidades acima dos limites, trabalho dos gerentes e desmotivação. Para uma análise mais detalhada, este construto, foi desmembrado em dois: *fontes de tensão do papel gerencial e fontes de tensão do indivíduo*.

Em relação ao construto *fontes de tensão do indivíduo*, os dados da TAB. 27 mostram que no grupo de gestores com estresse, *ter que pensar ou fazer duas ou mais coisas ao mesmo tempo*, apresentou maior frequência, 4 ou 44%; seguida de: *ter o dia muito tomado com uma série de compromissos assumidos, com pouco ou nenhum tempo livre*; e *não conseguir desligar-se do trabalho*, frequência 3, ou 33,3%.

O grupo de gestores com estresse apresentou frequência maior em todos os indicadores do construto quando comparados ao grupo sem estresse.

Tabela 27 - Frequência dos indicadores do construto *fontes de tensão do indivíduo*

Indicadores de fonte de tensão do indivíduo	Gestores sem estresse		Gestores com estresse	
	N	%	N	%
Pensar e/ou realizar frequentemente duas ou mais coisas ao mesmo tempo, com dificuldade de concluí-las, mesmo quando não há exigências para tal.	2	9,5	4	44,4
Ter o dia muito tomado com uma série de compromissos assumidos, com pouco ou nenhum tempo livre.	2	9,5	3	33,3
Metas de trabalho em excesso, gerando grande desgaste na sua execução, acompanhamento e avaliação.	1	4,8	3	33,3
Não conseguir desligar-se do trabalho.	1	4,8	1	11,1
Levar a vida de forma muito corrida, realizando cada vez mais trabalho em menos tempo, mesmo quando não há exigências para tal.	0	0,0	1	11,1
Ter os horários de descanso tomados pelo trabalho.	0	0,0	1	11,1
Total	21	100,0	9	100,00

Nota: Em cada indicador, somente as respostas 'frequente' e 'muito frequente' do questionário foram consideradas para determinação da frequência. 2) Gestores sem estresse :21, gestores com estresse: 9

Fonte: Dados da pesquisa

Os dados relativos a fontes de tensão específicas do trabalho de gerente são apresentados na TAB. 28. Entre o grupo de gestores com estresse a situação mais citada como fonte de tensão do papel gerencial foi "Vivenciar conflitos por ter que, ao mesmo tempo, ser inovador e dotado de autonomia e estar sujeito às normas da instituição", (44,4%) e "Sentir que os resultados estão 'de bom tamanho', mas não poder manifestar essa percepção para o grupo/instituição, tendo que solicitar à equipe resultados ainda mais desafiadores", (44,4%). Entre os gestores sem estresse, "Sentir que os resultados estão 'de bom tamanho', mas não poder manifestar essa percepção para o grupo/instituição, tendo que solicitar à equipe resultados ainda mais desafiadores" foi citado por 14,3%.

Houve diferença significativa nos indicadores do construto *fontes de tensão específicas do trabalho do gerente* entre os gestores com estresse e os gestores sem estresse. Os dados das TAB. 27 e 28 demonstram que as fontes de tensão são percebidas e relatadas pelos indivíduos com estresse.

Estes resultados são importantes para a organização atuar na prevenção do aumento de casos de estresse entre os gestores.

Tabela 28 - Frequência dos indicadores do construto *fontes de tensão específicas do trabalho do gerente*

(Continua...)

Indicadores de fontes de tensão específicas do trabalho do gerente	Gestores sem estresse		Gestores com estresse	
	N	%	N	%
Sentir que os resultados estão "de bom tamanho", mas não poder manifestar essa percepção para o grupo/instituição, tendo que solicitar à equipe resultados ainda mais desafiadores.	3	14,3	4	44,4
Vivenciar conflitos por ter que, ao mesmo tempo, ser inovador e dotado de autonomia e estar sujeito às normas da instituição.	0	0,0	4	44,4
Não poder agir de forma autoritária e ter que ser autoritário em determinadas ocasiões.	0	0,0	2	22,2
Ter de compatibilizar entre a necessidade de descentralização e a concentração de poder no topo da instituição.	1	4,8	1	11,1
Conviver com situações de tensão excessiva, inerentes às relações humanas no trabalho.	2	9,5	1	11,1
Conhecer o que é qualidade de vida e sua importância e não ter tempo de praticar esses conceitos, devido à absorção pelo trabalho.	1	4,8	1	11,1

Tabela 28 - Frequência dos indicadores do construto *fontes de tensão específicas do trabalho do gerente*

Indicadores de fontes de tensão específicas do trabalho do gerente	Gestores sem estresse		Gestores com estresse	
	N	%	N	%
Ter dificuldades de compatibilizar os compromissos de trabalho com os compromissos de família, sociais, entre outros	0	0,0	1	11,1
Média	21	100,0	9	100,0

(Conclusão)

Notas: 1) Em cada indicador, somente as respostas 'frequente' e 'muito frequente' do questionário foram consideradas para determinação da frequência. 2) Gestores sem estresse :21, gestores com estresse: 9

Fonte: Dados da pesquisa

Quando questionados sobre quais fatores consideravam mais importantes para a redução das fontes de tensão ou estresse, os gestores citaram a necessidade de: "Planejamento, administração do tempo" (4), "Passar confiança, motivação" (4), "Organização" (3), "Diálogo", "boa comunicação com diretores" (3) (TAB. 29).

Os resultados da TAB. 29 demonstram uma necessidade de melhoria no sistema de gestão da empresa pesquisada no sentido de planejamento e adequação dos canais de comunicação com os funcionários.

Tabela 29 - Fatores citados como os mais importantes para redução das fontes de tensão ou estresse no ambiente de trabalho

Itens mais importantes para que o ambiente seja menos tenso ou estressante	Número de citações
Planejamento, administração do tempo	4
Passar confiança, motivação	4
Organização	3
Diálogo, boa comunicação com diretores	3
Trabalhar com equipamentos apropriados dentro das normas de segurança	3

Fonte: Dados da pesquisa

5.2.3 Mecanismos de Regulação

Mecanismos de regulação são as estratégias que os gestores utilizam ou conseguem desenvolver no ambiente de trabalho ou no ambiente externo para reduzir as fontes de tensão. O MTEG propõe quatro construtos de segunda ordem para explicar os mecanismos de regulação: *interação e prazos, descanso regular,*

experiência no trabalho e atividade física e seus indicadores. Estes mecanismos são importantes na prevenção do estresse. Quanto maiores os valores relatados nos indicadores, menores o aparecimento de sintomas.

A frequência de cada indicador que compõe este construto nos grupos de gestores diagnosticados com estresse e sem estresse está expressa na TAB. 30.

Tabela 30 - Frequência dos indicadores do construto mecanismos de regulação

Mecanismos de regulação	Gestores sem estresse		Gestores com estresse	
	N	%	N	%
Possibilidade de gozar as férias regularmente.	19	90,5	5	55,5
Tempo disponível para relaxar/descansar.	14	66,6	5	55,5
Possibilidade de questionar prazos e prioridades com os seus superiores, quando necessário.	12	57,0	2	22,2
Experiência pessoal na solução de dificuldades no trabalho.	10	47,6	2	22,2
Possibilidade de atrasar os cronogramas de trabalho	8	38,0	3	33,3
Periodicidade de cobranças na instituição.	2	9,5	2	22,2
Realização de programa de exercício físico planejado/orientado.	7	33,3	3	33,3
Total	21	100,00	9	100,00

Fonte: Dados da pesquisa

Os indicadores da TAB. 30 mostram que os mecanismos de regulação mais utilizados, pelos gestores sem estresse foram: “Possibilidade de gozar as suas férias regularmente” (90,5%); “Tempo disponível para relaxar/descansar” (66,6%); e “Possibilidade de questionar prazos e prioridades com seus superiores” (57%). Entre os gestores com quadro de estresse: “Possibilidade de gozar as suas férias regularmente” (55,5%); “Tempo disponível para relaxar/descansar” (55,5%) também aparecem como importantes mecanismos de regulação no enfrentamento do estresse.

A prática de atividade física é considerada uma das estratégias mais importantes para o enfrentamento do estresse. Há evidências de que a atividade física regular aumenta a tolerância ao estresse (TAMAYO, 2001). Esta estratégia foi pouco utilizada pelos gestores dos dois grupos. O incentivo à prática de atividade física pode ser uma importante ferramenta para a redução do nível de estresse entre os gestores.

Os gestores pesquisados também foram questionados quanto às estratégias pessoais utilizadas para reduzir o impacto das situações tensionantes. As estratégias com maior número de citações foram: “Afastar momentaneamente da atividade pressão” (5), “Conversar/pensar nas atitudes a tomar” (5) “Relaxar” (Beber água, tomar café, comer doce) (4) e “Praticar atividade física” (4) (TAB. 31).

Tabela 31 - Estratégias pessoais utilizadas para reduzir o impacto de situações tensionantes

Estratégias pessoais	Número de citações
Afastar momentaneamente da atividade/ momento de pressão	5
Praticar atividade física	4
Beber água, tomar café, comer doce	4
Conversar/pensar nas atitudes a tomar	5
Ser educado/respeitar o funcionário/usar a calma	3
Passear, viajar com família e amigos	2
Equilíbrio/controle emocional	2

Fonte: Dados da pesquisa

As estratégias adotadas, em sua maioria, mostram-se saudáveis. Os gestores, no entanto, devem ficar atentos à ingestão de doces e café em quantidade excessiva. O excesso de açúcar pode provocar aumento dos índices glicêmicos e, conseqüentemente, o aparecimento de diabetes.

Em seguida são abordados os indicadores de impactos na produtividade dos gestores, decorrentes das situações tensionantes do trabalho, bem como do estresse.

5.2.4 Indicadores de Impacto na Produtividade

Este construto tem por objetivo verificar o quanto o estresse pode impactar o desenvolvimento do trabalho dos gestores. A TAB. 32 apresenta a frequência com que os indicadores apareceram no grupo de gestores sem estresse e no grupo de gestores com estresse.

Tabela 32 - Frequência dos indicadores de impactos na produtividade

Mecanismos de regulação	Gestores sem estresse		Gestores com estresse	
	N	%	N	%
Excessivo desgaste nos relacionamentos interpessoais, no trabalho ou fora dele.	0	0,0	2	22,2
Desejo de trocar de emprego com frequência.	1	4,8	1	11,1
Dificuldade de lembrar fatos recentes relacionados ao trabalho que anteriormente eram facilmente lembrados.	1	4,8	1	11,1
Perder o controle sobre os eventos da vida (trabalho, família, relacionamentos, entre outros).	0	0,00	1	11,1
Estar sentindo grande desmotivação com o trabalho.	2	9,5	1	11,1
Queda na produtividade.	0	0,0	1	11,1
Total de gestores	21	100,0	9	100,0

Nota: Em cada indicador, somente as respostas 'frequente' e 'muito frequente' foram consideradas para determinação da frequência.

Fonte: Dados da pesquisa

Os indicadores demonstram que os níveis de estresse identificados pouco impactam no trabalho dos gestores.

A seguir, analisa-se a relação entre os níveis de estresse ocupacional e algumas variáveis demográficas e ocupacionais.

5.3 Relação do Estresse Ocupacional com Variáveis Demográficas e Ocupacionais

Para uma análise mais aprofundada dos dados obtidos, aplicou-se foi o teste do qui-quadrado, de Pearson com o objetivo de captar relações entre as variáveis demográficas e ocupacionais, de um lado e o estresse ocupacional, de outro. Os dados foram analisados em relação ao nível de estresse. Considerou-se que as associações foram estatisticamente significativas quando se obteve o p-valor < 0,05. Os resultados dos testes estão no APÊNDICE A.

Primeiro, analisou-se a relação entre o gênero e o nível de estresse ocupacional (TAB. 33). É possível perceber que há maior proporção do sexo masculino com diagnóstico de estresse. Mas, comparando os valores totais de homens e mulheres, dos 26 homens seis, ou 23,7%, estão estressados e das quatro mulheres três, ou 75% estão com diagnóstico de estresse.

Tabela 33 - Relação entre o nível de estresse ocupacional e o gênero

Gênero	Nível de estresse								Total	
	Ausência		Leve a moderado		Intenso		Gestores com estresse			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Masculino	20	66,7	5	17,0	1	3,3	6	20,0	26	86,7
Feminino	1	3,3	2	6,4	1	3,3	3	10,0	4	13,3
Total	21	70,0	7	23,4	2	6,6	9	30,0	30	100,0

Fonte: Dados da pesquisa

O p-valor encontrado para o gênero foi de 0,062, o que não indica associação significativa entre gênero e estresse ocupacional. Os resultados diferem dos achados nos estudos de Tamayo (2001) e Zille (2005), mencionados anteriormente. Ambos encontraram diferenças significativas nos níveis de estresse entre homens e mulheres. O gênero feminino apresentou nível mais elevado no caso dessas pesquisas. O resultado diferenciado pode ser explicado pelo fato de os homens representarem 86,7% dos gestores pesquisados e de a população predominantemente masculina ser uma das características do setor da construção civil.

A relação entre o nível de estresse ocupacional e a idade dos gestores pesquisados encontra-se na TABELA 34. A maior proporção de estresse (leve a moderado) ocorreu no grupo de gestores entre 35 - 39 anos (6,9%) e 40 - 44anos (10,3%). Entre os gestores sem estresse o grupo que apresentou maior proporção foi o de 35 - 39anos (20,7%) e o de 30 - 34anos (13,8%).

O teste do qui-quadrado (p-valor: 0,257) não demonstrou associação estatisticamente significativa entre a idade dos gestores e o estresse ocupacional. Para Couto (1987) as idades mais vulneráveis para o aparecimento do estresse entre os gestores são entre 28 e 32, nesta faixa etária há uma inquietação pelo fato de estar na mesma atividade profissional (entre 5 e 7 anos) e, geralmente, coincide com a primeira crise do casamento, e a faixa entre 37 e 45 anos, na qual os indivíduos começam a se questionar em relação a tudo que fizeram ou adquiriram na vida. Os resultados deste estudo estão de acordo com a segunda proposição do autor.

Tabela 34 - Relação entre o nível de estresse ocupacional e a faixa etária

Faixa etária	Nível de estresse								Total	
	Ausência		Leve a moderado		Intenso		Gestores com estresse			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Até 24 anos	1	3,4	0	0,0	1	3,4	1	3,4	2	6,9
25 a 29 anos	3	10,3	1	3,4	0	0,0	1	3,4	4	13,8
30 a 34 anos	4	13,8	0	0,0	1	3,4	1	3,4	5	17,2
35 a 39 anos	6	20,7	2	6,9	0	0,0	2	6,9	8	27,6
40 a 44 anos	1	3,4	3	10,3	1	3,4	4	13,8	5	17,2
45 a 49 anos	2	6,9	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	6,9
50 anos ou mais	3	10,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	10,3
Total	20	69,0	6	20,7	3	10,3	9	31,0	29	100,0

Fonte: Dados da pesquisa

A análise da relação entre nível de estresse ocupacional e estado civil dos pesquisados demonstra que entre os nove gestores com estresse sete, ou 23,3%, são casados; cinco ou, 16,7%, com estresse leve a moderado; e dois, ou 6,7%, com estresse intenso. Dentre os gestores, apenas cinco são solteiros (TAB. 35)

Tabela 35 - Relação entre o nível de estresse ocupacional e estado civil

Gênero	Nível de estresse								Total	
	Ausência		Leve a moderado		Intenso		Gestores com estresse			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Solteiro(a)	3	10,0	1	3,3	1	3,3	2	6,7	5	16,7
Casado(a)/Vive com cônjuge	18	60,0	5	16,7	2	6,7	7	23,3	25	83,3
Total	21	70,0	6	20,0	3	10,0	9	30,0	30	100,0

Fonte: Dados da pesquisa

O p-valor (0,71) encontrado não apresentou diferença estatística significativa entre o nível de estresse e o estado civil dos gestores pesquisados.

A relação entre o nível de estresse ocupacional e o nível educacional dos pesquisados, apresentado na TAB. 36, demonstra que entre os gestores sem estresse a maior proporção ocorre entre aqueles que possuem graduação completa (oito, ou 26,7%) e com ensino médio completo (cinco, ou 16,7%). Já entre os gestores com estresse não houve diferenças significativas de proporção.

Tabela 36 - Relação entre o nível de estresse ocupacional e o nível educacional

Nível educacional	Nível de estresse								Total	
	Ausência		Leve a moderado		Intenso		Gestores com estresse			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Sem qualificação formal	0	0,0	1	3,3	0	0,0	1	3,3	1	3,3
Ensino fundamental incompleto	2	6,7	1	3,3	1	3,3	2	6,7	4	13,3
Ensino fundamental completo	2	6,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	6,7
Ensino médio incompleto	3	10,0	2	6,7	0	0,0	2	6,7	5	16,7
Ensino médio completo	5	16,7	1	3,3	0	0,0	1	3,3	6	20,0
Graduação incompleta	1	3,3	0	0,0	1	3,3	1	3,3	2	6,7
Graduação completa	8	26,7	2	6,7	1	3,3	2	6,7	10	33,3
Total	21	70,0	6	20,0	3	10,0	9	30,0	30	100,0

Fonte: Dados da pesquisa

No teste do qui-quadrado (p-valor: 0,387), não foi indicada associação entre a escolaridade dos gestores e nível de estresse ocupacional.

Tabela 37 - Relação entre o nível de estresse ocupacional e o consumo de bebida alcoólica

Consumo de bebida alcoólica semanal	Nível de estresse								Total	
	Ausência		Leve a moderado		Intenso		Gestores com estresse			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Não	9	30,0	2	6,7	1	3,3	3	10,0	12	40,0
Sim	12	40,0	4	13,3	2	6,7	6	20,0	18	60,0
Total	21	70,0	6	20,0	3	10,0	9	30,0	30	100,0

Fonte: Dados da pesquisa

Os dados encontrados para a relação entre consumo de bebida alcoólica e estresse ocupacional (TAB. 37) mostram que entre os gestores com ausência de estresse ocupacional 12, ou 40%, fazem uso de bebida alcóolica. Dos gestores com estresse leve a moderado, quatro, ou 13,3%, fazem uso de bebida alcoólica e dois, ou 6,7% com estresse intenso. Os dados da TAB. 38, mostra que dos consumidores de bebida alcóolica 12, ou 66,7%, consomem de uma a cinco unidades por semana.

O teste do qui-quadrado (p-valor: 0,032), realizado entre as variáveis *nível de estresse e consumo de bebida alcoólica* indicou associação negativa.

Estudo realizado Maffia (2013), com 181 gestores do serviço público, indicou que 73% fazem uso de bebida alcoólica, porém estatisticamente não houve diferença significativa entre o grupo de gestores com estresse e ausência de estresse.

A relação entre hábito de fumar e nível de estresse ocupacional demonstrou que os indivíduos que não fumam representam 86,7% da amostra total (TAB. 38). Já os indivíduos que têm o hábito de fumar somam quatro, ou 13,3% sendo dois, ou 6,7%, com estresse leve a moderado e um, ou 3,3% com estresse intenso.

Tabela 38 - Relação entre o nível de estresse ocupacional e o hábito de fumar

Fumo	Nível de estresse								Total	
	Ausência		Leve a moderado		Intenso		Gestores com estresse			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Não	20	66,7	4	13,3	2	6,7	6	20	26	86,7
Sim	1	3,3	2	6,7	1	3,3	3	10	4	13,3
Total	21	70,0	6	20,0	3	10,0	9	30	30	100,0

Fonte: Dados da pesquisa

Não foi encontrada diferença estatisticamente significativa (p -valor: 0,108) entre o nível de estresse ocupacional dos fumantes e o dos não fumantes. Os resultados demonstram que o fumo não está funcionando como mecanismo de regulação do estresse para os indivíduos pesquisados.

A TAB. 39 relaciona o nível de estresse ocupacional e a existência de problemas de saúde. É possível perceber que os indivíduos que não possuem problemas de saúde apresentaram proporções maiores do nível ausência de estresse (53,3%); entre os gestores com nível de estresse leve a moderado, apenas 6,7%; e o nível intenso, 10%. O teste do qui-quadrado (p -valor: 0,313) não indicou associação entre a existência de problemas de saúde e o estresse ocupacional.

Tabela 39 - Relação entre o nível de estresse ocupacional e a existência de problemas de saúde

Problema de Saúde	Nível de estresse								Total	
	Ausência		Leve a moderado		Intenso		Gestores com estresse			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Não	16	53,3	4	13,3	0	0,0	4	13,3	20	66,7
Sim	5	16,7	2	6,7	3	10,0	5	16,7	10	33,3
Total	21	70,0	6	20,0	3	10,0	9	30,0	30	100,0

Fonte: Dados da pesquisa

A relação entre o nível de estresse ocupacional e a prática de alguma atividade por *hobby* é apresentada na TAB. 40. Entre os gestores com ausência de estresse, 12, ou 40%, possuem algum *hobby*. Também foi verificado que entre os gestores com

estresse, seis, ou 20%, praticam atividade por *hobby*. O teste do qui-quadrado (p-valor: 0,449) não indicou associação entre a prática de alguma atividade por *hobby* e o estresse ocupacional.

Tabela 40 - Relação entre o nível de estresse ocupacional e a prática de atividade por *hobby*

Hobby	Nível de estresse								Total	
	Ausência		Leve a moderado		Intenso		Gestores com estresse			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Não	9	30,0	1	3,3	2	6,7	3	10,0	12	40,0
Sim	12	40,0	5	16,7	1	3,3	6	20,0	18	60,0
Total	21	70,0	6	20,0	3	10,0	9	30,0	30	100,0

Fonte: Dados da pesquisa

Os dados apresentados na TAB. 41 mostram a relação entre a prática de atividade física e o nível de estresse. Entre os gestores com estresse intenso, verificou-se que nenhum pratica atividade física. Com estresse leve a moderado 10% relataram que praticam algumas vezes. No grupo com ausência de estresse oito, ou 26,7% relataram a prática algumas vezes; dois, ou 6,7%, na maioria das vezes; e quatro, ou 13,3, sempre.

Tabela 41 - Relação entre o nível de estresse ocupacional e a prática de atividade física

Você realiza programa de exercício físico planejado/orientado	Nível de estresse								Total	
	Ausência		Leve a moderado		Intenso		Gestores com estresse			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Sempre	4	13,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	13,3
Na maioria das vezes	2	6,7	1	3,3	0	0,0	1	3,3	3	10,0
Algumas vezes	8	26,7	3	10,0	0	0,0	3	10,0	11	36,7
Raramente	3	10,0	2	6,7	1	3,3	3	10,0	6	20,0
Nunca	4	13,3	0	0,0	2	6,7	2	6,7	6	20,0
Total	21	70,0	6	20,0	3	10,0	9	30,0	30	100,0

Fonte: Dados da pesquisa

O teste do qui-quadrado (p-valor: 0,317) não verificou associação estatisticamente significativa entre a prática de atividade física e o estresse ocupacional. Diferente do estudo de Zille (2005), o qual verificou maior percentual de ausência de estresse entre os gestores que praticam atividade física regularmente.

A relação entre o nível de estresse ocupacional e o nível hierárquico é apresentada na TAB. 42. É possível perceber que seis, ou 20% dos gestores com estresse ocupam o nível operacional e três, ou 10%, o nível intermediário. O fato pode ser

justificado pelo maior número dos gestores pesquisados, 66,7%, atuarem no nível operacional. Não foi encontrada associação entre o tipo de vínculo de trabalho dos gestores e o estresse ocupacional (p-valor: 0,888).

Tabela 42 - Relação entre o nível de estresse ocupacional e o nível hierárquico

Nível Hierárquico na estrutura de gestão	Nível de estresse								Total	
	Ausência		Leve a moderado		Intenso		Gestores com estresse			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Gerência Estratégica	2	6,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	6,7
Gerência Intermediária	5	16,7	1	3,3	2	6,7	3	10,0	8	26,6
Gerência Operacional	14	46,7	5	16,7	1	3,3	6	20,0	20	66,7
Total	21	70,0	6	20,0	3	10,0	9	30,0	30	100,0

Fonte: Dados da pesquisa

A TAB. 43 apresenta a relação entre o nível de estresse ocupacional e o tempo na função de gestão, na atual empresa. Os indivíduos com mais de seis anos no cargo representaram cinco, ou 55,6%, gestores com estresse ocupacional, dois com estresse leve a moderado e três com estresse intenso. Os indivíduos com ausência de estresse, 61,9% estão na função de um a três anos. Não foi encontrada diferença estatisticamente significativa na média do nível de estresse dos gestores quando levado em análise o tempo na função (p-valor: 0,264).

Tabela 43 - Relação entre o nível de estresse ocupacional e o tempo na função de gestão

Tempo de atuação na função	Nível de estresse								Total	
	Ausência		Leve a moderado		Intenso		Gestores com estresse			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Menos de 1 ano	1	4,8	1	16,7	0	0,0	1	11,1	2	6,7
De 1 a 3 anos	13	61,9	2	33,3	1	33,3	3	33,3	16	53,3
De 4 a 6 anos	2	9,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	6,7
Mais de 6 anos	5	23,8	3	50,0	2	66,7	5	55,6	10	33,3
Total	21	100	6	100	3	100	9	100	30	100

Fonte: Dados da pesquisa

Em síntese, foi possível verificar que não houve correlação estatisticamente significativa entre as variáveis demográficas (gênero, idade, hábito de fumar, consumo de bebida alcoólica, prática de atividade física, prática de hobby, problemas de saúde, nível educacional), bem como as variáveis funcionais (tempo na função, nível hierárquico) em relação ao estresse ocupacional identificado em relação aos gestores pesquisados. .

6 CONCLUSÕES

Este estudo teve por objetivo geral identificar e analisar o nível de estresse, os principais sintomas, as fontes excessivas de tensão no trabalho, os mecanismos de regulação e os principais indicadores relacionados à produtividade dos gestores que atuam em uma empresa do setor da Construção Civil no município de Itabira-Minas Gerais, denominada neste estudo de “Triângulo”.

Para atingir este objetivo, realizou-se uma pesquisa quantitativa, de caráter descritivo, com 35 gestores em diferentes níveis hierárquicos. Destes, 30 responderam ao questionário, representando 85,7% dos indivíduos que ocupam a função de gestor na empresa pesquisada.

A análise *do nível de intensidade do estresse* ocupacional entre os gestores que atuam na empresa Triângulo mostrou que nove ou 30%, apresentaram quadro de estresse, variando de leve a moderado (três, ou 10%) a intenso (seis, ou 20%). Os demais gestores não apresentaram quadro de estresse.

Os resultados deste estudo são diferentes dos encontrados por Zille, Pereira e Braga (2011), Zille (2005) e Couto (1987) em investigação com gerentes de organizações privadas. Os dados dessas pesquisas demonstraram que, em média, 70% dos gestores apresentavam quadro de estresse. Na pesquisa em referência, levanta-se a hipótese de os gestores terem respondido o questionário de forma a preservar as informações pessoais, embora o questionário não preconizasse a identificação dos participantes e a pesquisadora ter informado no momento da aplicação que os dados só seriam agregados de forma coletiva, assegurando a confidencialidade para os respondentes.

Outro ponto a ressaltar que pode justificar os resultados obtidos é a baixa escolaridade dos sujeitos pesquisados, ou seja, 60% variam de “sem qualificação formal” a ensino médio completo.

Destaca-se também a possibilidade de interferência da participação da pesquisadora no processo de coleta de dados, uma vez que a mesma já desenvolveu trabalhos de consultoria na empresa pesquisada. Tendo tido contato anterior com os gestores pesquisados.

Em relação aos *sintomas*, que serviram de referência para o diagnóstico de estresse, foram expressivamente mais frequentes no grupo de gestores com estresse do que no grupo de gestores sem estresse.

A frequência maior ocorreu nos sintomas: nervosismo (89%), dor nos músculos do pescoço e ombros (78%) e insônia (78%), presentes em mais 70% dos gestores com estresse. Angústia (67%), fadiga (67%), falta ou excesso de apetite (67%), palpitações (56%) e períodos de depressão (56%) manifestaram-se em mais de 50% dos gestores com estresse. Em pesquisa realizada por Braga (2008), dor nos músculos do pescoço e ombros e fadiga foram os sintomas mais importantes. Ansiedade foi o principal sintoma encontrado por Zille (2005) e ficou em quinto lugar no estudo de Braga (2008).

Também foram analisadas as fontes de tensão relacionadas ao trabalho, ao próprio indivíduo, ao papel gerencial e a outros fatores. O conhecimento das fontes de tensão no trabalho gerencial permite combater os quadros de estresse e possibilita o desenvolvimento de mecanismos ou soluções que reduzam as fontes de tensão para este grupo profissional (COUTO, 1987).

A investigação das *fontes de tensão do trabalho* permitiu reconhecer que Realizar várias atividades ao mesmo tempo, com alto grau de cobrança, Metas de trabalho excessivas e Pressão excessiva foram os indicadores mais frequentes no grupo de gestores com estresse. Estas fontes de tensão estão relacionadas aos processos de trabalho.

Sobrecarga e pressão no trabalho são apresentados por diversos estudos (ZILLE, 2005; ZILLE; BRAGA; MARQUES, 2008; PAIVA; COUTO, 2008) como as principais fontes de tensão no trabalho em gestores.

As *fontes de tensão específicas do indivíduo* estão relacionadas aos padrões característicos de comportamento dos indivíduos tipo A. A análise destas fontes entre os gestores pesquisados demonstrou que: Ter que pensar ou fazer duas ou mais coisas ao mesmo tempo; Ter o dia tomado por muitos compromissos; Não conseguir desligar-se do trabalho;

Albrecht (1990) e Couto (1987) afirmam que indivíduos com comportamento sadio, ou tipo B, aprendem a enfrentar situações de pressão sem acumular níveis de estresse intoleráveis. Já os de personalidade tipo A tendem a funcionar com menos eficiência e colocam em risco sua própria saúde.

A análise do construto *fontes de tensão específicas do trabalho do gerente* constatou que: Vivenciar conflitos por ter que, ao mesmo tempo, ser inovador e dotado de autonomia e estar sujeito às normas da instituição e Sentir que os resultados estão “de bom tamanho”, mas não poder manifestar essa percepção para o grupo/instituição, tendo que solicitar à equipe resultados ainda mais desafiadores; são os fatores relatados com maior frequência pelos gestores como causadores de tensão excessiva no trabalho.

Analisando todas as fontes de tensão identificadas, percebe-se que os fatores relacionados ao trabalho e as características individuais são causas que contribuem para os quadros de estresse entre os gestores da organização pesquisada. Os dados estão em consonância com o modelo proposto por Cooper, Cooper e Eaker (1988) para o desenvolvimento do estresse. Os autores afirmam que as características de comportamento, atitudes, fatores do trabalho e do ambiente influenciam a percepção das fontes de tensão e determinam o sucesso ou fracasso no enfrentamento do estresse.

Quanto aos *mecanismos de regulação* apresentados pelos gestores para minimizar os efeitos do estresse, foi identificado que Possibilidade de gozar as férias regularmente; Tempo disponível para relaxar/descansar; e Possibilidade de questionar prazos e prioridades com seus superiores apresentam grau de importância significativa para explicar a ausência de estresse em 21 gestores.

Couto (1987) considera os mecanismos de regulação estratégias importantes para a redução das fontes de tensão no trabalho e o enfrentamento do estresse. Algumas estratégias sugeridas pelo autor são a 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.

Em relação ao construto, *indicadores de impacto na produtividade*, os resultados encontrados, demonstram para o grupo pesquisado, que os níveis de estresse identificados pouco impactam no trabalho dos gestores. Porém destaca-se a variável excessivo desgaste nos relacionamentos interpessoais, no trabalho ou fora dele, que de certa forma, apresenta algum impacto, mesmo que não tão expressivo.

A análise dos níveis de estresse em subgrupos por variável demográfica (sexo, idade, estado civil e escolaridade) e por variável funcional (vínculo trabalhista, níveis hierárquicos, horas semanais trabalhadas, tempo na função de gestão na empresa pesquisada) demonstrou que nenhuma dessas variáveis apresentou diferença estatisticamente significativa ($p < 0,05$) em relação aos níveis de estresse.

Os dados obtidos mostraram que a maioria dos sujeitos é do sexo masculino, com baixo nível de formação escolar, faixa etária predominante entre 30 e 44 anos, casados ou vivendo com cônjuge e, sedentários. Verificou-se também relativa incidência de problemas de saúde (10, ou 33,3%), consumo reduzido de fumo (quatro, ou 13,3%) e, elevado consumo de bebida alcoólica (66,7%). Esses indivíduos, em termos do trabalho, atuam mais no nível operacional e em obras externas.

Algumas limitações deste trabalho servem como sugestões para pesquisas futuras. Este trabalho se limitou ao estudo dos gestores da construção civil de uma única empresa na cidade de Itabira-MG, sendo que a generalização dos resultados está limitada aos sujeitos envolvidos na pesquisa. Para uma extensão do estudo poderia se investigar o estresse ocupacional entre gestores de outras empresas do setor da Construção Civil que atuem na prestação de serviços e outros ramos.

Espera-se que este trabalho, a partir dos dados e dos resultados apresentados, possa contribuir para o desenvolvimento de uma política organizacional, na empresa pesquisada, sobre redução das fontes de tensão no trabalho entre os gestores e consequente redução dos níveis de estresse, proporcionando melhorias nas condições de trabalho e na qualidade de vida desses trabalhadores.

As organizações devem investir na redução do estresse disfuncional como forma de manter os gestores saudáveis e produtivos. Desta forma, evita-se que o estresse, com seu efeito contagioso, possa ser “disseminado” nas organizações gerando efeitos negativos em todos os planos.

Neste estudo, não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas na média do nível de estresse ocupacional entre as categorias das variáveis sociodemográficas e ocupacionais. Porém, em outros estudos foram encontradas diferenças. Quais fatores são responsáveis por estas divergências? Seria algo relativo às especificidades das variáveis em análise ou peculiaridades do setor da construção civil? Perguntas que poderão ser respondidas por futuros estudos.

REFERÊNCIAS

ALBRECHT, K. **O gerente e o estresse**: faça o estresse trabalhar para você. 2. ed. Rio de Janeiro: J. Zahar, 1990. 291p.

AREIAS, M. E. Q.; GUIMARÃES, L. A. M. Gênero e estresse em trabalhadores de uma universidade pública do estado de São Paulo. **Psicologia em estudo**, v. 9, n. 2, p. 255-262, jul. 2004.

BAZZO, W. A.; PEREIRA, L. T. V. História da engenharia. In: BAZZO, W. A.; PEREIRA, L. T. V. **Introdução á engenharia**. 6. ed. Florianópolis: UFSC, 2006. Cap.9, p.179-191.

BERNARD, H. **As funções do executivo**. São Paulo: Atlas, 1971. 120p.

BRAGA, C. D. **As novas tecnologias de gestão e suas decorrências**: as tensões no trabalho e o estresse ocupacional na função gerencial. 2008.134f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2008.

BRAGA, C. D.; ZILLE, L. P.; MARQUES, A. L. O Consumo de energia de quem faz energia: estudando o estresse ocupacional e seus efeitos nos gerentes de uma empresa brasileira do setor de energia elétrica. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 30., 2008, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2008.

CARNEIRO, P. B. Sustentabilidade no canteiro de obras. In: CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO. ENERGIA, INOVAÇÃO, TECNOLOGIA E COMPLEXIDADE PARA A GESTÃO SUSTENTÁVEL, 6. 2010, Niterói. **Anais...** 2010.

CASTELNUOVO, R. O prazer fundamental. **Viver Mente e Cérebro**, São Paulo, v. 13, n. 148, p. 64-68, maio 2005.

CASSIRER, E. **Ensaio sobre o homem: introdução a uma filosofia da cultura humana**. São Paulo: Martins Fontes, 1994.

COLLIS, J.; HUSSEY, R. Entendendo as pesquisas. In: COLLIS, J.; HUSSEY, R. **Pesquisa em administração**: um guia prático para alunos de graduação e pós graduação. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005. Cap. 1, p.15-31.

COOPER, C. L. A natureza mutante do trabalho: o novo contrato psicológico e os estressores associados. In: *ROSSI, A. M.; PERREWÉ, P. L.; SAUTER, S. L. (Orgs.). Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional.* São Paulo: Atlas, 2008.

COOPER, C. L.; COOPER, R. D.; EAKER, L. H. Living With Stress. In: COOPER, C. L.; COOPER, R. D.; EAKER, L. H. **Living with stress: what is stress.** England: Penguin Books, 1988. p. 1-85.

COSTELLA, M. F. **Análise dos acidentes de trabalho e doenças profissionais ocorridos na atividade de construção civil no Rio Grande do Sul em 1996 e 1997.** Porto Alegre: UFRGS, 1999. 41p.

COUTO, Hudson de Araújo. **Stress e qualidade de vida dos executivos.** Rio de Janeiro: COP, 1987. 189p.

DAVEL, Eduardo; MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes. In: DAVEL, E.; MELO, M. C. O. **Gerência em ação: singularidades e dilemas do trabalho gerencial.** Rio de Janeiro: FGV. 2005, Cap.1, p-29-65.

DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. **Psicodinâmia do trabalho.** São Paulo: Atlas, 2011. 126p.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS - DIEESE. Estudo Setorial da Construção Civil. **Revista Estudos e Pesquisas.** Brasília, n. 56, abr. 2011. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/esp/estPesq56ConstrucaoCivil.pdf>>. Acesso em: 6 Dez. 2012.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS - DIEESE. **Boletim: Trabalho e Construção.** Brasília, v. 1, n. 2, set. 2009 Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BA5F4B7012BA6AE5C3D1662/boletim_trabalho_construcao_l_estrutural.pdf>. Acesso em: 5 dez. 2012.

FALZON, Pierre. Carga de trabalho e estresse. In: FALSON, P. **Ergonomia.** São Paulo: BLUCHER, 2007. Cap.11, p.141-154.

FAYOL, Henri. **Administração industrial e geral.** 10. ed. São Paulo: Atlas, 2007. 138p

GUIDO, Heleno. A construção civil e a edificação de um país. **Revista Brasileira de Administração,** São Paulo, v. 20, n. 75, p. 22-29, mar./abr. 2010.

GRANDJEAN, E.; KROEMER, K. H. E. **Manual de ergonomia**: adaptando o trabalho ao homem. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005. 300p.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. Diretoria de Pesquisas. Coordenação de Indústria. **Pesquisa Anual da Indústria da Construção Brasília**. jun. 2011. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/economia/industria/paic/2010/default.shtm>> Acesso em. 10 jul. 2013.

IGLESIAS, Roberto *et al.* **Controle do tabagismo no Brasil**. 2007. Disponível em: <<http://portal.saude.gov.br/portal/arquivos/pdf/Controle%20do%20Tabagismo%20no%20Brasil.pdf>>. Acesso em: 13 jul. 2013.

KARASEK, R.; TORRES, T. Current issues relating to psychosocial job strain and acrdiovascular. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 1, n. 1, p. 9-26, 1996.

KILIMNIK, Zélia Miranda; SANT´ANNA; Anderson de Souza. Relações entre qualidade de vida no trabalho e estresse ocupacional: perspectivas teóricas. In: KILIMNIK, Z. M.; SANT´ANNA; A. S. **Qualidade de vida no trabalho**: abordagens e fundamentos. Rio de janeiro: Elsevier, 2011. Cap.10, p. 177-199.

LAZARUS, Richard S. Psychological stress and coping in adaptation and illness. **The International Journal of Psychiatry in Medicine**, v. 5, n. 4, p. 321-333, 1974.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho**: uma abordagem psicossomática. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

LIPP, Marilda Emmanuel Novaes. **Stress e o turbilhão da raiva**. São Paulo: Caso do Psicólogo, 2005.

LIPP, Marilda Emmanuel Novaes; BIGNOTTO, Márcia Maria; SADIR, Maria Angélica. Stress e qualidade de vida: influência de algumas variáveis pessoais. São Paulo: **Paideia**, v. 20, n. 45, p. 73-81, jan./abr., 2010.

MAFFIA, Lyovan Neves. **Estresse ocupacional em gestores**: estudo nas secretarias de Estado de Minas Gerais. 2013. 158 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Departamento de Centro de Pós-graduação e Pesquisas em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2013.

MINTZBERG, R. **Trabalho do executivo**: o folclore e o fato. São Paulo: Nova Cultural, 1986.(Coleção Harvard de Administração, 3).

MORAES. José Carlos T. B. **500 anos de engenharia no Brasil**. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2005. (Coleção Uspiana Brasil)

MOTTA, Fernando C. Prestes; VASCONCELOS, Isabella F. Gouveia de. A escola clássica de administração e o movimento da administração científica. In: MOTTA, F. C. P. VASCONCELOS, I. F. **Teoria geral da administração**. 3. ed. São Paulo: CENGAGE Learning, 2006. Cap. 1, p. 23-42.

PAIVA, Kely César Martins de; COUTO, João Henrique. 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.

PARIZZOTO, Bernardete. O que é stress. In: PARIZZOTO, B. **Vencendo o stress**. Porto Alegre: Imprensa Livre, 2002. Cap. 1, p. 19-28.

PASCHOAL, Tatiane; TAMAYO, Álvaro. Validação de escala de estresse no Trabalho. **Estudos de Psicologia**, Brasília, v. 9, n. 1, p. 45-52, set. 2004.

PEARSON, E. S. Student as a statistician. **Biometrika**, v. 30, n. 1, p. 210-250, 1939.

PRISMA (Itabira Minas Gerais). **História empresa Prisma**. 2012. Disponível em: <<http://www.prismaed.com.br/novo/>>. Acesso em: 10 dez. 2012.

RESENDE, Maria Cristina. **Mulheres em ambientes masculinizados**: análise da inserção de mulheres nos canteiros de obras da construção civil em duas empresas de Belo Horizonte. 122f. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Administração) - Faculdade Novos horizontes, Belo Horizonte, 2012.

SANTOS, A. R. **O desenvolvimento do mercado de edifícios de escritórios para locação na cidade de São Paulo impulsionado pela securitização** 147f. Dissertação (Mestrado) - Escola Politécnica da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2006.

SELYE, Hans. **A Tensão da vida**. São Paulo. IBRASA, 1959.396p.

SILVA, Anna Rachel Pessanha da. Cooperação e integração: o diferencial para a obtenção de qualidade na construção civil. In: CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO, 4., 2008, Niterói. **Anais...** Niterói, 2008.

SILVA, Eliana Aparecida Torrezan da; MARTINEZ, Alessandra. Diferença em nível de stress em duas amostras: capital e interior do estado de São Paulo. **Estudos de Psicologia**, Campinas, v. 1, n. 22, p. 53-61, mar. 2005.

TAMAYO, Alvaro. Prioridades axiológicas, atividade física e estresse ocupacional. **Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 5, n. 3, set./dez. 2001.

TAYLOR. Frederick Winslow. **Princípios de administração científica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 1990.109p.

VELOSO, Henrique Maia. **O que o coração sente mesmo quando os olhos não vêem**: levantamento e análise dos agentes estressores do trabalho bancário. 2000, 166f. Dissertação (Mestrado em Administração) - CEPEAD, Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2000.

Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 7.ed. São Paulo: Atlas, 2009. 94p.

VISENTINI, Monize Sâmara; SIQUEIRA, Nilson Amaury; VIEIRA Kelmara Mendes RODRIGUES, Claudia Medianeiro Cruz. Empresa doente, funcionário estressado: analisando a saúde organizacional como influenciadora do stress no trabalho. **Revista de Ciências da Administração**, Santa Maria, v. 12, n. 26, p. 189-220, jan./abr. 2010.

YIN, Robert K. **Estudos de caso**: planejamento e métodos. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005. 212p

ZILLE, Luciano Pereira; PEREIRA, Giancarlo Zille; BRAGA, Clarissa Daguer. Estresse ocupacional: como os gestores brasileiros estão respondendo às transformações na função gerencial? In: KILIMNIK, Z. M.,; SANT'ANNA; A. de S **Qualidade de vida no trabalho**: abordagens e fundamentos. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. Cap. 11, p. 200-221

ZILLE, Luciano Pereira. **Novas perspectivas para a abordagem do estresse ocupacional em gerentes**: estudo em organizações brasileiras de setores diversos. 2005, 253f. Doutorado em Administração. Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte.

ANEXO A

Questionário para Diagnóstico de Estresse em Gestores

INFORMAÇÕES GERAIS

1- Este questionário tem como objetivo obter dados para estudar o estresse ocupacional em gestores. Você **não deverá se identificar**, uma vez que o estudo levará em conta informações globais sobre a amostra pesquisada. A sua colaboração é muito importante para que se possa entender melhor o estresse no trabalho, contribuindo assim com a realização de estudos científicos que possam servir de referencial para aplicação nas organizações.

2- 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.

3- Para as suas respostas, considere o que vem ocorrendo com você nos últimos três meses, exceto no caso de orientação específica em alguma questão. Marque as respostas com a maior precisão possível.

Agradecemos a sua valiosa contribuição para a realização desta pesquisa que

Tonia Chaves Andrade

Mestranda em Administração Faculdade Novos Horizontes

Prof. Dr. Luciano Zille Pereira – Orientador

PARTE A (Demográficos, Funcionais, Hábitos e Saúde)

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

1. **Sexo:** 1.1 () Masculino ; 1.2 () Feminino

2. **Idade:** _____ anos

3. **Estado Civil:** 3.1 () Casado/Vive Cônjuge; () 3.2 Solteiro; () 3.3 Viúvo; () 3.4 Outros

4. **Nacionalidade:** 4.1 () Brasileira; 4.2 () Outra: Qual? _____

5. **Data de Resposta do Questionário:** ____/____/_____

6. **Qual o setor da economia que atua a sua empresa** (comercial, industrial, prestação de serviços, bancário, cooperativa, etc)? _____

7. **Em que nível hierárquico na estrutura de gestão da empresa você atua?** (Favor identificar e marcar com um "X" apenas uma categoria gerencial)

7.1 () Alta Gerência/Diretoria - (nível de gestão mais elevado na estrutura hierárquica da empresa) – nível estratégico.

7.2 () Gerência Intermediária - (ocupa nível de gestão em posição intermediária na estrutura hierárquica da empresa – posiciona-se entre a Alta Gerência/Diretoria e a Supervisão Operacional) – nível tático.

7.3 () Supervisão Operacional (ocupa o nível mais próximo ao operacional/técnico) – nível operacional.

8. **Há quanto tempo você atua nesta função na empresa em que trabalha atualmente?**

8.1 () Menos de 1 ano.

8.2 () De 1 a 3 anos.

8.3 () De 4 a 6 anos.

8.4 () Mais de 6 anos.

9. **Em que área/setor da empresa você trabalha?** (Se a área não foi relacionada, favor incluir no espaço específico para essa informação).

9.1 () Administrativa em Geral.

9.2 () Comercial/Vendas/Atendimento.

9.3 () Engenharia/Projetos.

9.4 () Finanças.

9.5 () Informática

9.6 () Logística (Suprimentos/Transporte).

- 9.7 () Manutenção.
9.8 () Marketing.
9.9 () Pesquisa e Desenvolvimento.
9.10 () Planejamento.
9.11 () Produção/Operação.
9.12 () Qualidade
9.13 () Recursos Humanos/Gestão de Pessoas.
9.14 () Serviço de Engenharia, Segurança e Medicina do Trabalho.
9.15 () Tecnologia da Informação.
9.16 () Outra (Favor especificar no espaço a seguir)
-

10. Você foi contratado pela empresa para trabalhar quantas horas por semana? (Conforme definido no contrato de trabalho).

_____ horas semanais.

11. Atualmente você trabalha quantas horas por semana na empresa em que está contratado? (Considere o tempo de trabalho na empresa além do horário normal, em casa, hotéis e trajetos, etc.)

_____ horas semanais.

12. Com que frequência você tem trabalhado aos sábados, domingos e feriados? (Se esses dias da semana faz parte da sua jornada de trabalho não responda esta questão),

12.1 () Sempre.

12.2 () Algumas Vezes.

12.3 () Raramente ou Nunca.

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

13.1 () Sem qualificação formal.

13.2 () Ensino fundamental incompleto.

13.3 () Ensino fundamental completo.

13.4 () Ensino médio incompleto.

13.5 () Ensino médio completo.

13.6 () _____ Graduação incompleta – Nome do Curso:

13.7 () Graduação completa – Nome do Curso: _____

14. Esta questão refere-se à Pós-Graduação (MBA/Especialização; Mestrado; Doutorado)

Assinalar todos os cursos realizados e suas respectivas áreas. (caso o espaço seja insuficiente use o verso)

14.1 () MBA/Especialização Incompleto - Área: _____

14.2 () MBA/Especialização completo - Área: _____

14.3 () Mestrado incompleto - Área:

14.4 () Mestrado completo - Área:

14.5 () Doutorado/PhD incompleto - Área:

14.6 () Doutorado/PhD completo - Área: ____

15. Você fuma? 15.1 () Sim; 15.2 () Não

16. Se sim, com que frequência tem fumado?

16.1 () Mais que de costume.

16.2 () O mesmo que de costume.

16.3 () Menos que de costume.

17. Você toma bebida alcoólica? 17.1 () Sim; 17.2 () Não

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)

17.3 () 1 a 5 unidades.

17.4 () 6 a 15 unidades.

17.5 () 16 a 35 unidades.

17.6 () Mais de 35 unidades.

18. Nos últimas três meses, com que frequência você tem bebido? (Só responder esta questão se você marcou "sim" na questão 17)

18.1 () Mais que de costume.

18.2 () O mesmo que de costume.

18.3 () Menos que de costume.

19. Você tem algum problema relacionado à sua saúde? (hipertensão, doenças cardíacas, diabetes, úlcera, gastrite, colite, outros).

19.1 () Sim. Qual(is)? _____ Desde quando? (mês/ano) ____/____ .

19.2 () Não.

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

20.1 () Sim.

20.2 Com que idade? ____ anos;

20.3 Há quanto tempo? ____ anos e ____ meses.

20.4 () Não.

21. Você tem algum *hobbie*?

21.1 () Sim. Qual(is)? _____

21.2 () Não

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.

Como estou me sentindo nos últimos três meses?	Nunca	Raramente	Algumas Vezes	Freqüente	Muito Freqüente
B1 (Sintomas, exceto 18 e 19)					
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
Como estou me sentindo nos últimos três meses?	Nunca	Raramente	Algumas Vezes	Freqüente	Muito Freqüente
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 (Fontes de Tensão do Indivíduo)					
1. Levar a vida de forma muito corrida, realizando cada vez mais trabalho em menos tempo, mesmo quando não há exigências para tal.	1	2	3	4	5
2. Pensar e/ou realizar freqüentemente duas ou mais coisas ao mesmo tempo, com dificuldade de concluí-las, mesmo quando não há exigências para tal.	1	2	3	4	5
3. Não conseguir desligar-se do trabalho.	1	2	3	4	5
4. Assumir, no contexto do trabalho, compromissos muito desafiadores, além dos limites.	1	2	3	4	5
5. 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
6. Ter o dia muito tomado com uma série de compromissos assumidos, com pouco ou nenhum tempo livre.	1	2	3	4	5
7. Ter os horários de descanso (após expediente, feriados e finais de semana) tomados pelo trabalho.	1	2	3	4	5
B3 (Indicadores de Impacto na Produtividade)					
1. Dificuldade de lembrar fatos recentes relacionados ao trabalho que anteriormente eram facilmente lembrados.	1	2	3	4	5
2. Dificuldade na tomada de decisões anteriormente fáceis de serem tomadas.	1	2	3	4	5
3. Fuga das responsabilidades de trabalho antes assumidas de forma natural.	1	2	3	4	5
4. Desejo de trocar de emprego com freqüência.	1	2	3	4	5
5. Estar sentindo uma desmotivação importante com o trabalho.	1	2	3	4	5
6. Perder o controle sobre os eventos da vida (trabalho, família, relacionamentos, entre outros).	1	2	3	4	5
7. Excessivo desgaste nos relacionamentos interpessoais, no trabalho ou fora dele.	1	2	3	4	5
8. Dificuldade de concentração no trabalho.	1	2	3	4	5
9. Diminuição da eficácia no trabalho.	1	2	3	4	5
10. Queda na produtividade.	1	2	3	4	5

B4. Cite até três estratégias pessoais que você utiliza para reduzir o impacto de situações tensionantes/ estressantes no seu ambiente de trabalho. Responda de forma objetiva e utilize tão somente os espaços a seguir para relatá-las.

B4-1.

B4-2.

B4-3.

PARTE C (Fontes de Tensão no Trabalho)

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	Freqüente	Muito Freqüente
1. Executo um trabalho complexo, e o mesmo me deixa desgastado/muito cansado.	1	2	3	4	5
2. A tecnologia no meu trabalho tem me sobrecarregado muito (ex. <i>e.mail</i> , <i>softwares</i> , sistemas integrados de gestão, etc.).	1	2	3	4	5
3. 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
4. Percebo que a filosofia da alta gerência/diretoria nesta organização é pautada pela obsessão e compulsão por resultados, causando-me tensão excessiva.	1	2	3	4	5
5. É normal que as organizações queiram fazer mais com o mínimo, porém nesta organização esta situação é muito exagerada (paranóia).	1	2	3	4	5
6. A organização administra utilizando princípios de racionalidade (aproveitamento máximo de tempo e recursos), levando-os ao extremo, com a aplicação de técnicas cada vez mais sofisticadas de produtividade, o que gera em mim tensão excessiva.	1	2	3	4	5
7. Esta organização estabelece metas de trabalho em excesso, gerando grande desgaste na sua execução, acompanhamento e avaliação.	1	2	3	4	5
8. 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
9. Conviver com “espalha-brasas” (indivíduo estressado, ansioso, desequilibrado emocionalmente) é significativa fonte de tensão no meu ambiente de trabalho.	1	2	3	4	5
10. No desenvolvimento do meu trabalho, sofro pressão excessiva em seus diversos aspectos.	1	2	3	4	5
11. Já presenciei nesta organização a ocorrência de alto impacto emocional, como assalto, acidente grave, morte e outras de mesma natureza.	1	2	3	4	5
12. Tenho experimentado nesta organização	1	2	3	4	5

situações de inibição de autenticidade e coerência no exercício das minhas atividades.					
13. Tenho experimentado nesta organização situações de inibição da liberdade no exercício das minhas atividades.	1	2	3	4	5
14. Nesta organização existe prática <u>recorrente</u> de isolar, perseguir pessoas que eventualmente sejam consideradas funcionalmente inadequadas (assédio moral).	1	2	3	4	5
15. Há situações em que se procura manter as pessoas num clima de insegurança e medo.	1	2	3	4	5
16. Há decisões tomadas por pessoas "mentalmente desequilibradas" (perversas e/ou neuróticas).	1	2	3	4	5
Aspectos relacionados ao meu trabalho	Nunca	Raramente	Algumas Vezes	Freqüente	Muito Freqüente
17. Há situações de prática de humilhação, explícita ou implícita, nesta organização.	1	2	3	4	5
18. Há situações de desrespeito humano nesta organização.	1	2	3	4	5
19. Eu sinto que a minha relação de emprego nesta organização é insegura/instável.	1	2	3	4	5
20. Para atingir os resultados que a organização 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
21. Muitos prazos e prazos apertados são rotina no meu trabalho, acarretando-me grande incômodo e tensão excessiva.	1	2	3	4	5
22. 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
23. As minhas atividades nesta organização 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

24. Você considera existir no seu ambiente de trabalho outros fatores causadores de tensão excessiva que não tenham sido considerados nas questões anteriores? Caso existam, descreva-os, de forma objetiva exclusivamente nos espaços a seguir e aponte o grau de acordo com a escala anterior (Se 1, 2, 3, 4, ou 5).

24.1

24.2

24.3

25. O que você considera como os três itens mais importantes para que o ambiente na organização na qual você trabalha seja menos tenso e estressante para os seus empregados? (Responda de forma objetiva, exclusivamente nos espaços a seguir.)

25.1

25.2

25.3

26. O que você considera como os três itens mais difíceis na realidade atual da organização que trabalha para reduzir o nível de tensão?

26.1

26.2

26.3

PARTE D (Fontes de Tensão Específica do trabalho do Gerente)

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	Freqüente	Muito Freqüente
1. Conhecer o que é qualidade de vida e sua importância e não ter tempo de praticar esses conceitos, devido à 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 ocasiões.	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	1	2	3	4	5

que solicitar à equipe resultados ainda mais desafiadores.					
--	--	--	--	--	--

PARTE E (Mecanismos de Regulação)

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?

- 1.1 () Muito relevante.
 1.2 () Relevante
 1.3 () Alguma relevância
 1.4 () Pouco relevante.
 1.5 () Muito irrelevante

2. Como você avalia a possibilidade de atrasar os cronogramas de trabalho, como redutor de tensão excessiva no seu ambiente de trabalho?

- 2.1 () É sempre possível.
 2.2 () Na maioria das vezes é possível.
 2.3 () Algumas vezes é possível. .
 2.4 () Raramente é possível.
 2.5 () Nunca é possível.

3. Como você avalia a possibilidade de questionar prazos e prioridades com os seus superiores, quando necessário, visando reduzir o nível de tensão excessiva no seu ambiente de trabalho?

- 3.1 () É sempre possível.
 3.2 () Na maioria das vezes é possível.
 3.3 () Algumas vezes é possível.
 3.4 () Raramente é possível.
 3.5 () Nunca é possível.

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

- 4.1 () É sempre possível.
 4.2 () Na maioria das vezes é possível.
 4.3 () Algumas vezes é possível.

4.4 () Raramente é possível.

4.5 () Nunca é possível.

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

5.1 () É sempre possível.

5.2 () Na maioria das vezes é possível.

5.3 () Algumas vezes é possível.

5.4 () Raramente é possível.

5.5 () Nunca é possível.

6. 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)?

6.1 () Sempre.

6.2 () Na maioria das vezes.

6.3 () Algumas vezes.

6.4 () Raramente.

6.5 () Nunca.

7. Você encontra tempo para relaxar/descansar?

7.1 () Sempre .

7.2 () Na maioria das vezes.

7.3 () Algumas vezes.

7.4 () Raramente.

7.5 () Nunca.

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

8.1 () É sempre possível.

8.2 () Na maioria das vezes é possível.

8.3 () Algumas vezes é possível.

8.4 () Raramente é possível.

8.5 () Nunca é possível.

9. Como você avalia a periodicidade de cobranças na organização e a sua conseqüente geração de tensão excessiva?

9.1 () Muito adequada – é possível preparar-se para as mesmas sem tensão excessiva.

9.2 () Adequada – na maioria das vezes é possível preparar-se para as mesmas sem tensão excessiva.

9.3 () Algumas Vezes é Adequada – nem sempre é possível preparar-se para as mesmas sem tensão excessiva.

9.4 () Pouco Adequada – não é possível preparar-se para as mesmas sem tensão excessiva. As cobranças ocorrem em periodicidade curta.

9.5 () Muito Inadequada – além de não ser possível preparar-se para as cobranças, elas ocorrem em periodicidades muito curta e geram nível de tensão extremamente alta.

10. Como você avalia a cooperação entre os pares (gestores)?

10.1 () É sempre possível.

10.2 () Na maioria das vezes é possível.

10.3 () Algumas vezes é possível.

10.4 () Raramente é possível.

10.5 () Nunca é possível.

PARTE F (Outras Fontes de Tensão)

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 aos contextos pesquisados nos últimos três meses.

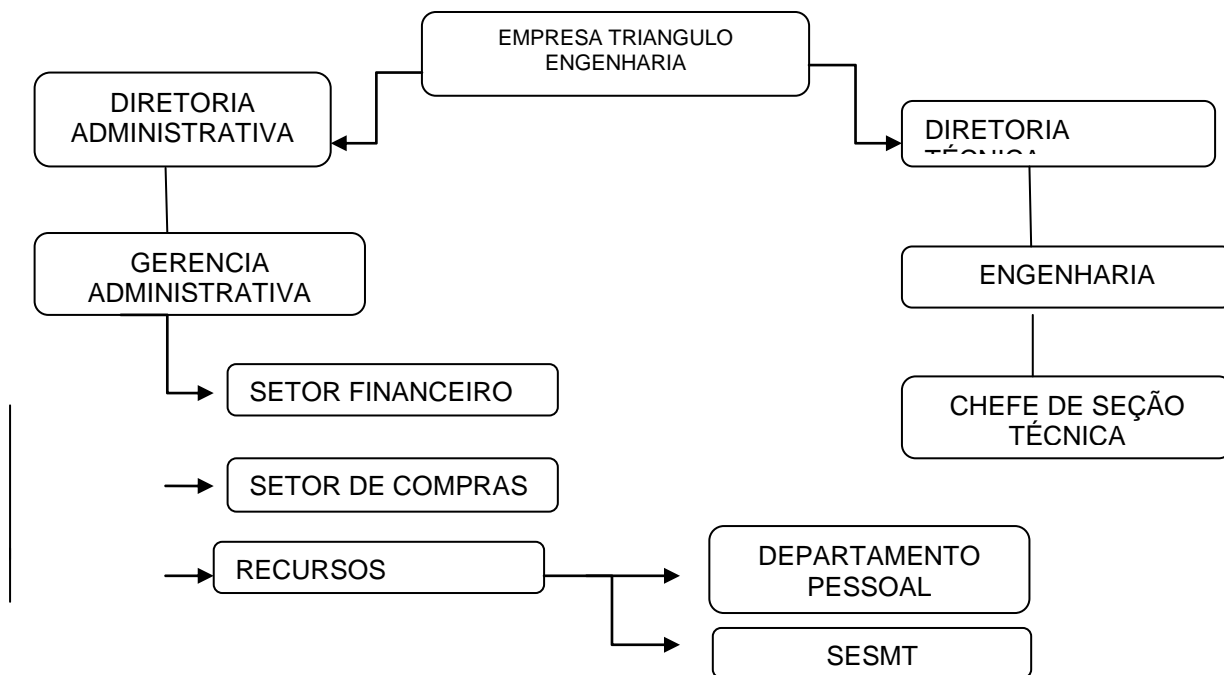
Aspectos relacionados a outros contextos da vida	Nunca	Raramente	Algumas Vezes	Freqüente	Muito Freqüente
1. Com que freqüência você se sente <u>tensionado excessivamente</u> por fatores de <u>natureza familiar</u> , como: conflitos com cônjuge, conflitos na relação com ex-cônjuge, com filhos, familiares em geral, questões relacionadas à herança, pensão alimentícia e outras de mesma natureza?	1	2	3	4	5
2. Com que freqüência você se sente <u>tensionado excessivamente</u> por fatores de <u>natureza social</u> , como: viver na cidade grande com todas as suas conseqüências, trânsito, violência, insegurança, coisas que não funcionam como deveriam, relacionamentos sociais e outros nessa esfera.	1	2	3	4	5
Aspectos relacionados a outros contextos da vida	Nunca	Raramente	Algumas Vezes	Freqüente	Muito Freqüente
3. Com que freqüência você se sente <u>tensionado excessivamente</u> por fatores relacionados à <u>sua saúde e/ou de familiares</u> como: estar doente, conviver com doença na família, não possuir meios de atendimento seguro caso necessário, entre outros de mesma natureza.	1	2	3	4	5

4. Com que frequência você se sente pressionado por <u>questões próprias</u> , por exemplo, suas características pessoais, de formação, de rigor excessivo, conflitos consigo mesmo e outras de mesma natureza.	1	2	3	4	5
5. Se houver, aponte no espaço a seguir <u>outras questões importantes</u> que você considera <u>fontes de tensão excessiva</u> às quais está submetido (assinalar na escala à direita, a frequência da ocorrência)	1	2	3	4	5
a)	1	2	3	4	5
b)	1	2	3	4	5
c)	1	2	3	4	5

Agradecemos a sua colaboração,

ANEXO B

Organograma da empresa pesquisada



Fonte: Empresa Triângulo, Itabira, 2012

APENDICE A

Valores do teste de Pearson

Variável	Teste Qui-quadrado (valor-p)	Teste Qui-quadrado (valor-p)
Gênero	0,052*	0,062
Faixa Etária	0,193	0,257
Estado Civil	0,622*	0,71
Nível Educacional	0,475	0,387
Nível Hierárquico na estrutura de gestão	0,704*	0,888
Fumo	0,069*	0,108
Consumo de bebida alcoólica	0,115*	0,32
Problema de Saúde	0,704*	0,313
Hobby	0,585	0,449
Você realiza programa de exercício físico planejado/orientado	0,567	0,317
Tempo na função	0,123	0,264

Nota: 1) os valores da primeira coluna do teste do qui-quadrado é considerando variáveis demográficas e funcionais com a variável definida como ausência ou presença de estresse 2) os valores da segunda coluna do teste do qui-quadrado é considerando variáveis demográficas e funcionais com a variável nível de estresse. 3) Foi utilizada apenas a coluna 1

A553e Andrade, Tonia Chaves
Estresse ocupacional e a função gerencial: estudo em uma empresa com atuação no setor da construção civil na cidade de Itabira - MG. / Tonia Chaves Andrade. – Belo Horizonte: FNH, 2013.
96 f.

Orientadora: Prof. Dr. Luciano Zille Pereira
Dissertação (mestrado) – Faculdade Novos Horizontes,
Programa de Pós-graduação em Administração

1. Esgotamento profissional. 2. Construção civil. 3. Stress ocupacional. Pereira, Luciano Zille. II. Faculdade Novos Horizontes, Programa de Pós-graduação em Administração. III. Título

CDD: 158.72

Normalização e catalogação: Vanuza Bastos Rodrigues - CRB6: 1.172