

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIHORIZONTES

Programa de Pós-graduação em Administração

Mestrado

Daniel Lima Carneiro

**ESTRESSE E COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL: estudo
com empregados de uma fundação vinculada a uma
universidade federal**

Belo Horizonte
2019

Daniel Lima Carneiro

ESTRESSE E COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL: estudo com empregados de uma fundação vinculada a uma universidade federal

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

Professor Dr. Luiz Carlos Honório

Área de Concentração: Organização e Estratégia

Linha de Pesquisa: Relações de Poder e Dinâmica das Organizações

Belo Horizonte
2019

CARNEIRO, Daniel Lima.

C289e

Estresse ocupacional organizacional: estudo com empregados de uma fundação vinculada a uma Universidade Federal. Belo Horizonte: Centro Universitário Unihorizontes, 2019.

138p.

Orientador: Dr. Luiz Carlos Honório

Dissertação (Mestrado). Programa de Mestrado em Administração. Centro Universitário Unihorizontes.

1. Estresse ocupacional – comprometimento organizacional
I. Daniel Lima Carneiro II. Centro Universitário Unihorizontes
Programa de Mestrado em Administração. III. Título.

CDD: 158.72

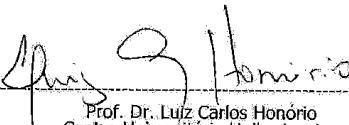


Instituto Novos Horizontes de Ensino Superior e Pesquisa Ltda.
Centro Universitário Unihorizontes
Mestrado Acadêmico em Administração

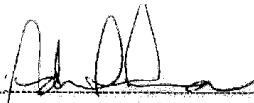
ATA DA DEFESA DE DISSERTAÇÃO DE Mestrado Acadêmico em Administração do(a) Senhor(a) **DANIEL LIMA CARNEIRO**, REGISTRO Nº. 662, No dia 20 de novembro de 2019, às 17:00 horas, reuniu-se no Centro Universitário Unihorizontes, a Comissão Examinadora de Dissertação, indicada pelo Colegiado do Programa de Mestrado Acadêmico em Administração do Centro Universitário Unihorizontes, para julgar o trabalho final intitulado "**ESTRESSE E COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL: estudo com empregados de uma fundação vinculada a uma universidade federal**", requisito parcial para a obtenção do **Grau de Mestre em Administração**, linha de pesquisa: **RELAÇÕES DE PODER E DINÂMICA DAS ORGANIZAÇÕES**. Abrindo a sessão, o(a) Senhor(a) Presidente da Comissão, Prof. Dr. **Luiz Carlos Honório** após dar conhecimento aos presentes do teor das Normas Regulamentares da apresentação do Trabalho Final, passou a palavra ao(à) candidato(a) para apresentação de seu trabalho. Seguiu-se a arguição pelos examinadores com a respectiva defesa do(a) candidato(a). Logo após, a Comissão se reuniu sem a presença do(a) candidato(a) e do público, para julgamento e expedição do seguinte resultado final: **APROVADO**.

O resultado final foi comunicado publicamente ao(à) candidato(a) pelo(a) Senhor(a) Presidente da Comissão. Nada mais havendo a tratar, o(a) Senhor(a) Presidente encerrou a reunião e lavrou o(a) presente ATA, que foi assinada por todos os membros participantes da Comissão Examinadora.

Belo Horizonte, 20 de novembro de 2019.


Prof. Dr. Luiz Carlos Honório
Centro Universitário Unihorizontes


Prof. Dr. Luciano Zille Pereira
Centro Universitário Unihorizontes


Prof. Dr. Anderson de Souza Sant'Anna
FGV/SP

DECLARAÇÃO

Declaro que fiz a correção linguística de Português da dissertação de Daniel Lima Carneiro, intitulada **Estresse e Comprometimento Organizacional: estudo com empregados de uma fundação vinculada a uma universidade federal**, apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração do Centro Universitário Unihorizontes, como requisito parcial para obtenção do título de mestre.

Viçosa, MG, 18 de outubro de 2019.



Edir de Oliveira Barbosa
Licenciado em Letras – Português-Inglês
Especialista em Língua Portuguesa
Revisor de Textos da UFV
ebarbosaufv@gmail.com

DEDICATÓRIA

À minha esposa Joana, fonte de apoio incondicional em todos os momentos, principalmente nas horas de incerteza, muito comuns para quem tenta trilhar novos caminhos. Sem você, nenhuma conquista valeria a pena.

*Aos meus pais Luiz (**in memoriam**) e Maria do Carmo – Santinha –, os quais dignamente me apresentaram a importância da família e o caminho da honestidade e persistência.*

Aos meus filhos e tias, fonte de apoio. Amo vocês!

AGRADECIMENTOS

A Deus, meu melhor Amigo e Confidente, por estar sempre me abençoando e orientando a minha vida.

Ao Professor Luiz Carlos Honório, pela oportunidade de realizar este trabalho ao seu lado, cuja presença transpira sabedoria – a você o meu respeito e a minha admiração pela sua serenidade, pelo seu Dom no ensino da Ciência, inibindo sempre a vaidade em prol da simplicidade e eficiência.

Ao Centro Universitário Unihorizontes, por intermédio de seu corpo diretivo, docente e de colaboradores, pela dedicação.

Aos meus colegas e amigos da Turma de Mestrado 2018/I, pela amizade, união e pelas lembranças.

À Fundação Arthur Bernardes (FUNARBE) e à sua equipe de trabalho, pelo apoio durante a realização desta pesquisa.

A todos que, direta ou indiretamente, estiveram convivendo comigo nos períodos de grandes desafios.

Feliz aquele que transfere o que sabe e aprende o que ensina.

(Cora Coralina)

RESUMO

Este estudo teve como objetivo descrever a relação entre os fatores potencialmente causadores de estresse e o comprometimento de empregados de uma Fundação vinculada a uma instituição federal de ensino da Zona da Mata mineira. Em termos metodológicos, foi realizada uma pesquisa do tipo descritiva com abordagem quantitativa, tendo como método de pesquisa o estudo de caso, com o emprego de questionário como técnica para o levantamento de dados. Para avaliar fatores de pressão no trabalho, sintomas físicos e mentais e estratégias de combate ao estresse ocupacional, configurou-se o instrumento de coleta de dados por escalas de frequência do tipo Likert, tendo como referência o modelo de estresse ocupacional de Cooper, Sloan e Williams (1988) e o construto relacionado ao tipo de vínculo organizacional, o que influencia na decisão do indivíduo de permanecer ou não na organização. Na concepção de Meyer e Allen (1991), essa influência se dá em diferentes dimensões, denominadas afetivas, instrumentais e normativas. Foram aplicados 162 questionários a uma população de 250 empregados pertencentes a três setores da empresa (Administração, Supermercado e Laticínio). Em relação às variáveis demográficas, ocupacionais e de hábitos de vida, evidenciou-se que os sujeitos da pesquisa são, em sua maioria, do sexo feminino, com idade de até 35 anos, solteiros, com graduação completa, sem filhos, com até cinco anos de serviço na instituição, com jornada laboral de 40 horas semanais, não fumam, não trabalham nos finais de semana e feriados, fazem uso de bebida alcoólica – variando de “às vezes” a “frequentemente” – e realizam exames de saúde anualmente. Ao investigar as seis tipologias de estressores causadoras de fontes de pressão como os fatores intrínsecos ao trabalho, concluiu-se que o papel gerencial; o inter-relacionamento; o desenvolvimento na carreira, estrutura e clima organizacional; e a interface casa e trabalho constituem fonte de pressão leve para os trabalhadores pesquisados. Em relação aos sintomas físicos e mentais, a pesquisa apontou presença leve desses sintomas entre os pesquisados. Todavia, em uma análise global, os dados evidenciaram que os indicadores mais graves associados aos sintomas mentais se relacionam ao nervosismo acentuado e à ansiedade. Já os sintomas físicos se relacionam a dor nos músculos do pescoço, comer mais do que o usual e dor de cabeça. Quanto às estratégias de combate ao estresse ocupacional para lidar com as fontes potenciais de pressão no trabalho, verificou-se que elas são utilizadas moderadamente pelos pesquisados. Quanto às variáveis de comprometimento organizacional, constatou-se uma situação de alto comprometimento afetivo, e as demais dimensões (normativa, instrumental e geral) apresentaram uma situação intermediária entre baixo e alto comprometimento organizacional. Na análise bivariada, os fatores de comprometimento organizacional, fatores de pressão no trabalho, sintomas físicos e mentais e as estratégias de combate ao estresse ocupacional dos empregados são correlacionados com os seus dados demográficos e ocupacionais. No que tange à faixa etária, constatou-se diferença significativa de escores em três fatores, assim como maior comprometimento de empregados com mais de seis anos na organização, aqueles com idade acima de 41 anos e os possuidores de mão de obra menos qualificada. Diante dos resultados e pela análise de regressão múltipla, pode-se concluir que há relação entre o estresse ocupacional e o comprometimento organizacional.

Palavras-chave: Estresse ocupacional. Fundação pública. Pressão no trabalho. Comprometimento organizacional.

ABSTRACT

The objective of this study was to describe the relationship between the potentially stressful factors and the commitment of employees of a foundation linked to a federal educational institution in Zona da Mata Minas Gerais. In methodological terms, a descriptive research with quantitative approach was carried out, using the case study as a research method, by means of a questionnaire as a technique for data collection. In relation assessment of work pressure factors, physical and mental symptoms, and strategies to combat occupational stress, the Likert-type frequency scale data collection instrument was configured, based on the model of occupational stress of Cooper, Sloan and Williams (1988) and the construct related to the type of organizational bond, which influences the decision of the individual to remain or not in the organization. According to the conception of Meyer and Allen (1991), this influence occurs in different dimensions, named affective, instrumental and normative. The study applied 162 questionnaires to a population of 250 employees belonging to three sectors of the company (Administration, Supermarket and Dairy). Regarding demographic, occupational and lifestyle variables, it was evidenced that the research subjects are mostly female, aged up to 35 years old, single, with full degree, no children, with up to five years of service at the institution, working 40 hours a week, do not smoke, do not work on weekends and holidays, make use of alcohol – ranging from "sometimes" to "often" – and perform health checks annually. By investigating the six typologies of stressors that cause pressure sources as intrinsic factors to work, it was concluded that the managerial role; the interrelationship; career development, structure and organizational climate; and home- work interface are a source of light pressure for the workers surveyed. Regarding the physical and mental symptoms, the study indicated a slight presence of these symptoms among those that were investigated. However, in a global analysis, the data showed that the most severe indicators associated with mental symptoms are related to marked nervousness and anxiety. On the other hand, the physical symptoms are related to neck muscle pain, eating more than usual and headache. As for strategies to combat occupational stress to deal with potential sources of pressure at work, it was found that they are used moderately by respondents. Regarding the organizational commitment variables, it was found a situation of high affective commitment, and the other dimensions (normative, instrumental and general) presented an intermediate situation between low and high organizational commitment. In the bivariate analysis, the organizational commitment factors, work pressure factors, physical and mental symptoms, and strategies to combat employees' occupational stress are correlated with their demographic and occupational data. Regarding the age group, there was a significant difference in scores on three factors, as well as greater commitment of employees over six years in the organization, those over 41 years old and those with less qualified labor. Given the results and the multiple regression analysis, it can be concluded that there is a relationship between occupational stress and organizational commitment.

Keywords: Occupational Stress. Public Foundation. Pressure at work. Organizational commitment.

RESUMEN

Este estudio tuvo como objetivo describir la relación entre los factores potencialmente estresantes y el compromiso de los empleados de una Fundación vinculada a una institución educativa federal en la Zona da Mata Minas Gerais. En términos metodológicos, se realizó una investigación descriptiva con enfoque cuantitativo, teniendo como método de investigación el estudio de caso, utilizando un cuestionario como técnica para la recolección de datos. Para evaluar los factores de presión laboral, los síntomas físicos y mentales, y las estrategias para combatir el estrés ocupacional, se configuró el instrumento de recolección de datos de escala de frecuencia tipo Likert, basado en Cooper, Sloan y Williams (1988) y el constructo relacionado con el tipo de vínculo organizacional, que influye en la decisión del individuo de permanecer o no en la organización. En la concepción de Meyer y Allen (1991), esta influencia se produce en diferentes dimensiones, llamadas afectivas, instrumentales y normativas. Se aplicaron 162 cuestionarios a una población de 250 empleados pertenecientes a tres sectores de la empresa (Administración, Supermercado y Lechería). Con respecto a las variables demográficas, ocupacionales y de estilo de vida, se evidenció que los sujetos de investigación son en su mayoría mujeres, de hasta 35 años, solteras, graduación completa, sin hijos, con hasta cinco años de servicio en la institución, trabajando 40 horas a la semana, no fume, no trabaje los fines de semana y días festivos, use alcohol, que varía de "a veces" a "a menudo", y realice controles de salud anualmente. Al investigar las seis tipologías de estresores que causan que las fuentes de presión actúen como factores intrínsecos, se concluyó que el rol directivo; la interrelación desarrollo profesional, estructura y clima organizacional; y la interfaz del hogar y el trabajo son una fuente de presión ligera para los trabajadores encuestados. Con respecto a los síntomas físicos y mentales, la investigación indicó una ligera presencia de estos síntomas entre los investigados. Sin embargo, en un análisis global, los datos mostraron que los indicadores más severos asociados con los síntomas mentales están relacionados con un marcado nerviosismo y ansiedad. Los síntomas físicos están relacionados con dolor muscular en el cuello, comer más de lo normal y dolor de cabeza. En cuanto a las estrategias para combatir el estrés laboral para hacer frente a las posibles fuentes de presión en el trabajo, se encontró que los encuestados las utilizan moderadamente. Con respecto a las variables de compromiso organizacional, se encontró una situación de alto compromiso afectivo, y las otras dimensiones (normativa, instrumental y general) presentaron una situación intermedia entre un compromiso organizacional bajo y alto. En el análisis bivariado, los factores de compromiso organizacional, los factores de presión laboral, los síntomas físicos y mentales, y las estrategias para combatir el estrés ocupacional de los empleados se correlacionan con sus datos demográficos y ocupacionales. Con respecto al grupo de edad, encontramos una diferencia significativa en los puntajes en tres factores, así como un mayor compromiso de los empleados de más de seis años en la organización, los mayores de 41 años y aquellos con mano de obra menos calificada. Dados los resultados y el análisis de regresión múltiple, se puede concluir que existe una relación entre el estrés ocupacional y el compromiso organizacional.

Palabras clave: Estrés ocupacional. Fundación pública Presión en el trabajo. Compromiso organizacional.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Ideologia da Funarbe.	27
Figura 2 – Organograma da Administração da Funarbe.....	28
Figura 3 – Modelo de Cooper, Sloan e Williams.....	39
Figura 4 – Modelo analítico da pesquisa.....	104
Gráfico 1 – Distribuição da amostra, segundo o sexo	63
Gráfico 2 – Distribuição da amostra, segundo a faixa etária.....	64
Gráfico 3 – Distribuição da amostra, segundo o estado civil	65
Gráfico 4 – Distribuição da amostra, segundo o número de filhos.....	65
Gráfico 5 – Distribuição da amostra, segundo o grau de escolaridade.....	66
Gráfico 6 – Distribuição da amostra, segundo o tempo de trabalho na empresa.....	67
Gráfico 7 – Distribuição da amostra, segundo o volume de horas semanais de trabalho.....	67
Gráfico 8 – Distribuição da amostra, segundo o trabalho aos sábados, domingos e feriados	68
Gráfico 9 – Distribuição da amostra, segundo o hábito de fumar	69
Gráfico 10 – Distribuição da amostra, segundo o hábito de beber	69
Gráfico 11 – Distribuição da amostra, segundo a frequência com que tem bebido atualmente	70
Gráfico 12 – Distribuição da amostra, segundo o hábito de ir ao médico	71
Gráfico 13 – Distribuição da amostra, segundo o setor de trabalho na instituição....	71
Quadro 1 – Fatores de estresse e fontes de pressão no trabalho	41
Quadro 2 – Apanhado geral de pesquisas na realidade brasileira que utilizaram o Modelo de Cooper, Sloan e Williams (1988)	42

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Fatores de pressão no trabalho	72
Tabela 2 – Sintomas físicos e mentais	73
Tabela 3 – Estratégias de combate ao estresse.....	73
Tabela 4 – Fatores de comprometimento organizacional	73
Tabela 5 – Caracterização da amostra total, segundo o fator de pressão no trabalho	74
Tabela 6 – Distribuição dos indicadores pertinentes ao desenvolvimento na carreira	75
Tabela 7 – Caracterização da amostra total, segundo o sintoma na vida dos pesquisados.....	77
Tabela 8 – Avaliação dos indicadores referentes aos sintomas mentais na amostra total.....	77
Tabela 9 – Avaliação dos indicadores referentes aos sintomas físicos na amostra total.....	78
Tabela 10 – Caracterização da amostra referente às estratégias de combate ao estresse	79
Tabela 11 – Avaliação dos indicadores referentes às estratégias de combate ao estresse	80
Tabela 12 – Caracterização da amostra total, segundo o comprometimento organizacional.....	82
Tabela 13 – Distribuição dos indicadores pertinentes ao fator afetivo	84
Tabela 14 – Distribuição dos indicadores pertinentes ao fator normativo	85
Tabela 15 – Distribuição dos indicadores pertinentes ao fator instrumental	86
Tabela 16 – Níveis médios do comprometimento organizacional, em comparação com a faixa etária.....	87
Tabela 17 – Níveis médios do comprometimento organizacional, em comparação com o tempo de trabalho na organização	89
Tabela 18 – Níveis médios do comprometimento organizacional, em comparação com a escolaridade	90
Tabela 19 – Avaliação dos escores referentes ao comprometimento organizacional, por horas semanais.....	91

Tabela 20 – Avaliação dos escores referentes ao comprometimento organizacional, por setor.....	92
Tabela 21 – Níveis médios dos fatores de estresse no trabalho entre as três categorias de faixa etária	93
Tabela 22 – Níveis médios dos fatores de estresse no trabalho entre as três categorias de escolaridade	95
Tabela 23 – Avaliação dos escores referentes aos fatores de estresse no trabalho, por horas semanais.....	97
Tabela 24 – Avaliação dos escores referentes aos fatores de estresse no trabalho, por setor.....	98
Tabela 25 – Níveis médios dos indicadores de sintomas de estresse entre as	100
Tabela 26 – Níveis médios dos indicadores de sintomas de estresse entre as	101
Tabela 27 – Avaliação dos escores referentes aos sintomas de estresse no trabalho,	102
Tabela 28 – Avaliação dos escores referentes aos sintomas de estresse no trabalho, por setor.....	102
Tabela 29 – Matriz de correlações entre os construtos da pesquisa	104
Tabela 30 – Modelo de regressão para os preditores de pressão no trabalho e as dimensões de comprometimento organizacional.....	106
Tabela 31 – Níveis médios dos indicadores das estratégias de combate.....	134
Tabela 32 – Níveis médios dos indicadores das estratégias de combate ao estresse entre as três categorias de faixa etária	134
Tabela 33 – Níveis médios dos indicadores das estratégias de combate ao estresse entre as duas categorias de escolaridade	134
Tabela 34 – Níveis médios dos indicadores das estratégias de combate ao estresse entre as duas categorias de tempo de trabalho.....	135
Tabela 35 – Níveis médios dos indicadores das estratégias de combate ao estresse entre as duas categorias de horas semanais	135
Tabela 36 – Avaliação dos escores referentes ao indicador das estratégias de combate ao estresse, por setor.....	135

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração	ANPAD
Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração	ENANPAD
Fundação Arthur Bernardes	Funarbe
Instituição Federal de Ensino Superior	IFES
Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações	MCTIC
Ministério da Educação	MEC
Organização Internacional do Trabalho	OIT
Organização Pan-Americana de Saúde/Organização Mundial de Saúde	OPAS/OMS
<i>Scientific Electronic Library Online</i>	SciELO
Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho	SESMT
Síndrome Geral de Adaptação	SGA
<i>Scientific Periodicals Electronic Library</i>	<i>SPELL</i>
Universidade Federal de Viçosa	UFV
Unidades de Pronto Atendimento	UPAs

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	15
1.2 Objetivos específicos	22
1.3 Justificativas	23
2 AMBIÊNCIA DO ESTUDO	26
2.1 Caracterização geral da empresa pesquisada	26
3 REFERENCIAL TEÓRICO	30
3.1 Estresse ocupacional: elementos conceituais e tipológicos.....	30
3.2 O Modelo de Cooper, Sloan e Williams	39
3.3 Comprometimento organizacional: considerações gerais e conceituais ..	46
3.4 O Modelo Tridimensional de Meyer e Allen.....	49
3.5 Antecedentes do comprometimento organizacional.....	52
3.6 Estudos nacionais realizados associando o estresse ocupacional com o comprometimento organizacional.....	54
4 METODOLOGIA DE PESQUISA	57
4.1 Tipo, abordagem e método de pesquisa	57
4.2 Unidades de análise e de observação	58
4.3 Técnica de coleta de dados.....	58
4.4 Técnica de análise de dados	60
5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	63
5.1 Análise descritiva das variáveis demográficas e ocupacionais e de hábitos de vida	63
5.2 Descrição dos fatores de pressão e comprometimento organizacional decorrentes do trabalho	72
5.2.1 Fatores de pressão no trabalho	74
5.2.2 Sintomas físicos e mentais	76
5.2.3 Descrição das estratégias de combate ao estresse ocupacional.....	79
5.2.4 Descrição do comprometimento organizacional	81
5.3 Análise bivariada.....	87
5.3.1 Fatores de comprometimento organizacional <i>versus</i> dados demográficos, ocupacionais e hábitos de vida	87
5.3.2 Fatores de estresse no trabalho <i>versus</i> dados demográficos e ocupacionais	93
5.3.3 Sintomas do estresse ocupacional <i>versus</i> variáveis demográficas e ocupacionais.....	100
6 CONCLUSÕES	108
REFERÊNCIAS	116
APÊNDICE A	126
APÊNDICE B	134

1 INTRODUÇÃO

O estresse representa um complexo processo do organismo, inter-relacionando aspectos bioquímicos, físicos e psicológicos desencadeados pela maneira como estímulos externos ou internos são interpretados pelo indivíduo, causando-lhe desequilíbrio na homeostase interna, o que exige resposta de adaptação do organismo para preservar a integridade e a própria vida (LIPP, 2003). O estresse pode ser entendido como reação em resposta às constantes mudanças ambientais e, ou, laborais, além de causar alterações fisiológicas, psicológicas, emocionais e comportamentais (MORAES, 2014).

Molina (1996) afirma que o estresse é uma constante no cotidiano dos indivíduos. Entretanto, a maioria das pessoas não sabe identificar corretamente as manifestações do estresse, negligenciando suas consequências danosas ao organismo, o que pode deteriorar órgãos e sistemas. Cooper (2008) avalia o estresse como uma reação que o indivíduo tem para se adaptar a alguma situação, podendo causar sintomas físicos, psicológicos e comportamentais. Portanto, esse autor ressalta que o estresse faz parte da vida dos indivíduos e tem a função de estimulá-los, mas em excesso pode ser prejudicial à saúde.

O estresse é caracterizado por Couto (1987, 2014) como uma fase que segue o esforço de adaptação, produzindo deformações na capacidade de resposta, de maneira a atingir o comportamento mental e afetivo, o estado físico e o relacionamento com as pessoas. A resposta ao estresse é ativada pelo organismo, com o objetivo de mobilizar recursos que possibilitem o enfrentamento de situações variadas e que exijam esforço. Os elementos desencadeadores do estresse podem ser os mais variados, a saber: rápidas mudanças tecnológicas, aspectos econômicos, crime, poluição, problemas envolvendo a família, aposentadoria, compromissos pessoais, excesso de atividade, má distribuição do tempo, acúmulo de raiva e outros sentimentos negativos, dificuldades de relacionamento, descontrole diante de situações críticas, preocupação excessiva, falta de descanso e lazer e dificuldade de lidar com as perdas, entre outras (BRUZATTI; LIMA, 2008). Interessam a este estudo os elementos decorrentes do trabalho.

O estresse organizacional, considerado um estado decorrente das relações que o indivíduo estabelece com o seu trabalho, tornou-se fonte importante de preocupação e de estudo, pois pode provocar perturbações no bem-estar psicossocial do indivíduo, principalmente quando as demandas do ambiente ocupacional ultrapassam suas capacidades físicas e, ou, psíquicas de lidar com elas (COOPER; SLOAN; WILLIAMS, 1988; TAMAYO, 2008; COOPER, 2008; PERES; HONÓRIO, 2015; FERREIRA *et al.*, 2016; RESENDE, 2017; MORAES FILHO, 2017).

Segundo Tamayo (2008), as exigências organizacionais aliadas às constantes alterações na natureza do trabalho podem levar o indivíduo ao estresse ocupacional. Os termos estresse no trabalho ou estresse ocupacional são utilizados ao se referir às situações que o indivíduo percebe em seu ambiente de trabalho como ameaça às suas necessidades de realização pessoal e profissional e, ou, à sua integridade física ou mental, prejudicando a sua interação com o trabalho e com o ambiente laboral (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 2011). Enfim, Paschoal e Tamayo (2004) afirmam que o estresse ocupacional ocorre quando o indivíduo percebe as demandas laborais como estressoras. Para esses autores, quando essas demandas excedem as habilidades de enfrentamento do indivíduo, elas podem trazer reações negativas, capazes de, até mesmo, interferir na produtividade do trabalhador. São vários os estudos que evidenciam a colocação desses autores e envolvem diferentes categorias ocupacionais, conforme descrito nos parágrafos subsequentes.

O estudo de Peres e Honório (2015) sobre os fatores potencialmente causadores de estresse no trabalho de caixas bancários que atuam nos quatro importantes bancos privados de Belo Horizonte revelou que os principais fatores causadores de pressão no trabalho se associam a aspectos de natureza gerencial, de relacionamento interpessoal e de natureza do trabalho. Ficou evidenciado nesse estudo que o volume e ritmo de trabalho são intensos, cuja realização das tarefas é marcada por constantes interrupções. No aspecto gerencial, as empresas orientam-se pela compulsão e obsessão por resultados, estabelecimento de metas em excesso, quantidade insuficiente de pessoas para realizarem as tarefas e a falta de autonomia para desenvolverem suas atividades. Aqueles autores concluíram que a competitividade e tensão no relacionamento entre os empregados, decorrentes da

cobrança para desenvolverem novas habilidades, propiciam insegurança no emprego e falta de valorização no trabalho (PERES; HONÓRIO, 2015).

Ferreira *et al.* (2016) fizeram um estudo bibliométrico do estresse ocupacional dos trabalhadores da saúde, por meio do mapeamento da produção científica nos periódicos da Administração, com a finalidade de levantar as causas, consequências e medidas de prevenção. Foram analisados 28 periódicos no período de 2011 a 2014. As principais causas detectadas foram sobrecarga de trabalho, falta de recursos humanos, condição laboral inadequada e trabalho em turno. As consequências foram estresse, *burnout*, queixas psicossomáticas e comprometimento do trabalho, podendo levar a erros médicos, intenção de mudança e absenteísmo. As medidas de prevenção propostas nessa pesquisa foram políticas de valorização do trabalhador, criação de condições de trabalho salubres, redução de horas de trabalho em turno, reposição do quadro funcional, oferecimento de apoio social, promoção de integração entre os trabalhadores, justiça organizacional e penal, respeito e educação.

Já Resende (2017) analisou o estresse ocupacional em gestores de logística de transportes, procurando identificar os elementos que pressionam esses gestores. Como resultado, foi possível perceber sintomas significativos de estresse nos gerentes, sendo observado que a resposta a esses estressores vai depender do indivíduo. Esse resultado vai ao encontro da ótica de Cooper (2005), em que o grau que os estressores irão afetar o trabalhador dependerá de sua vulnerabilidade individual e da sua elaboração de um conjunto de estratégias para enfrentar o estresse e as fontes estressoras.

Moraes Filho (2017) estudou o nível do estresse ocupacional dos enfermeiros da Estratégia Saúde da Família das regiões Norte e Noroeste da cidade de Goiânia, GO. Foram utilizados dois questionários, um sociodemográfico ocupacional e outro de avaliação do estresse no trabalho. Os resultados apontaram que, quanto mais elevada a idade, maior o nível de irritação acerca dessa situação organizacional. Esse autor concluiu que os enfermeiros se encontravam altamente estressados com o modo de gestão ao qual estavam submetidos, pela falta de valorização, por estarem desacreditados de seu trabalho e pelo empoderamento de terceiros de seus

feitos. Tais fatores estressores podem desencadear sofrimento moral, sinais e sintomas diversos, associando o estresse a diferentes patologias, como a Síndrome de *Burnout* e a dependência química.

Tendo em vista os estudos relatados, é possível citar Cooper, Sloan e Williams (1988), quando eles reforçam que os agentes estressores estão presentes em qualquer ambiente laboral. No entanto, o aparecimento do estresse depende dos tipos de agentes e da intensidade com que se manifestam e está relacionado ao contexto organizacional e à personalidade de cada indivíduo. No tocante ao contexto do trabalho, esses autores salientam que os agentes potencialmente estressores derivam de elementos ocupacionais específicos, a exemplo da natureza e do conteúdo da tarefa, como também de elementos associados à gestão, ao relacionamento interpessoal, ao desenvolvimento na carreira, à estrutura e clima organizacional e à conexão entre as vidas dentro e fora do local de trabalho. Quanto à personalidade, aqueles autores afirmaram que cada indivíduo com as suas características particulares reage distintivamente a cada situação de pressão. Essa abordagem sobre o estresse também considera que, embora os indivíduos estejam sujeitos aos agentes estressores, é possível combater esses agentes por meio de diferentes estratégias, a exemplo do autoconhecimento e da consequente mudança de comportamento e estilo de vida. Essa é a concepção do estresse ocupacional que interessa a esta Dissertação.

Sugere-se que os fatores desencadeadores do estresse ocupacional até aqui descritos possam influenciar o comprometimento do empregado com a organização, podendo alguns estudos ser apontados sobre a existência dessa relação (MCLEAN; ANDREW, 1999; GLAZER; KRUSE, 2008; CICEI, 2012; KHODABAKHSHI, 2013; KAMAU; MEDISAUSKAITE; LOPES, 2015; ABDELMOTELEB, 2019). Tais estudos, de modo geral, apontam que o comprometimento com a organização tende a diminuir quando os empregados vivenciam pressões no trabalho. Para fins de estabelecer uma sequência textual mais lógica, inicialmente o tema do comprometimento organizacional será descrito para depois evidenciar estudos que o associam como consequência do estresse ocupacional.

Segundo Bastos (2000), o comprometimento passou a ser visto como diferencial competitivo, juntamente com outros fatores individuais. Percebe-se que o aumento da competitividade e do uso do conhecimento como valor diferencial entre as organizações tem ocasionado nova postura e a necessidade de fortalecer o comprometimento (ZANNELLI; SILVA, 2008).

O comprometimento organizacional significa uma adesão, um forte envolvimento do indivíduo com vários aspectos de seu ambiente de trabalho, em especial com a sua organização empregadora (BASTOS; BRANDÃO; PINHO, 1997). Para Bandeira (1999), consiste em transações entre os indivíduos e a organização, oriundas da crença dos primeiros. Siqueira e Gomide Júnior (2014) definem esse comprometimento como o vínculo estabelecido entre o trabalhador e a organização de trabalho.

Considerando o contexto organizacional, Borges-Andrade (1994) afirma que o comprometimento é preditor de desempenho, absenteísmo, rotatividade e atrasos no trabalho, apontando-o como variável estratégica a ser considerada, pois tem o poder de tornar as organizações mais responsivas, produtivas, acreditadas e sustentáveis. Além disso, discorre sobre a necessidade de buscar definições mais precisas para o fenômeno que equivale ao controvertido vestir a camisa da organização (BORGES-ANDRADE, 1994).

Para explicar o comprometimento organizacional, Meyer e Allen (1991) desenvolveram o Modelo Tridimensional baseado em três vertentes: (a) Comprometimento Afetivo (*Affective Commitment*) – em que há envolvimento e afeto, ocorrendo ligação com os propósitos e princípios da organização que ultrapassa o simples cumprimento das tarefas. É isso demanda um laço afetivo, em que o empregado se dispõe a cooperar amplamente com as metas da empresa. (b) Comprometimento Instrumental (*Continuance Commitment*) – nesta definição são levados em consideração os custos ao romper com a organização. (c) Comprometimento Normativo (*Normative Commitment*) – é visto como o laço de permanecer como empregado.

O estudo multidimensional possibilita o entendimento mais amplo sobre o comprometimento organizacional. Portanto, favorece o melhor entendimento do comportamento, superando algumas limitações sobre o estudo do comprometimento do indivíduo (COHEN; FINK, 2003). Essa perspectiva é predominante nos estudos atuais sobre o tema.

McLean e Andrew (1999) realizaram estudo com funcionários ligados a recursos humanos que possuem alto nível de comprometimento pessoal exigido de gerentes de Serviços Sociais e Assistentes Sociais, muitas vezes em troca de salários mais baixos do que os que poderiam ser obtidos em outras ocupações. Os resultados evidenciam que o baixo comprometimento pode afetar o moral de toda a organização e, em última instância, o seu funcionamento. Aqueles autores concluíram que é importante que os serviços sociais e outros empregadores compreendam a natureza da interação entre compromisso, satisfação, estresse e outros aspectos da experiência de trabalho.

Já Glazer e Kruser (2008) estudaram as implicações do comprometimento organizacional de enfermeiros israelenses em modelos de estresse e implicações para os administradores hospitalares. O resultado foi baixo comprometimento afetivo relacionado à ansiedade e aos estressores da profissão. Cicei (2012) concluiu com sua pesquisa que correlações significativas negativas foram identificadas entre o estresse ocupacional e o comprometimento afetivo e contínuo, reforçando a necessidade de projetar intervenções e medidas para diminuir o estresse e aumentar o comprometimento das organizações públicas romenas.

O estudo de Khodabakhshi (2013) revelou que as três dimensões de comprometimento (afetivo, normativo e instrumental) indicaram uma relação inversa de influência sobre o estresse ocupacional, ou seja, mulheres bancárias com baixo comprometimento sofrem maior estresse ocupacional do que outras mulheres. Já o estudo de Kamau, Medisaukaite e Lopes (2015) com 6.656 enfermeiras evidenciou que a saúde mental aumenta a satisfação no trabalho (valorização e recompensas), diminui o estresse ocupacional e aumenta o comprometimento dessas profissionais, estimulando-as a continuar trabalhando na organização.

Abdelmoteleb (2019), realizando um estudo com 252 empregados de duas organizações industriais, relatou que a relação entre estresse ocupacional e comprometimento organizacional foi negativa, significando dizer que as altas demandas e a falta de recursos da organização determinam o nível de estresse percebido pelos empregados e as atitudes tomadas em relação a isso. Melhor explicando, indivíduos altamente comprometidos apresentam baixo nível de estresse quando percebem que as organizações atendem às suas necessidades de bem-estar. Dito de outro modo, espera-se redução do comprometimento em consequência de emoções negativas vivenciadas no trabalho derivadas de deficiências de recursos de ordens física, intelectual, social e psicológica. Enfim, empregados mais estressados mostram-se menos comprometidos com suas organizações e vice-versa.

Interessa a este estudo associar os temas do estresse e do comprometimento organizacional em uma Fundação vinculada a uma Instituição Federal de Ensino Superior (IFES). Algumas ações foram implementadas pela Fundação Arthur Bernardes (Funarbe) com a finalidade de motivar os seus empregados, como a ginástica laboral, um incentivo pecuniário de acordo com a avaliação de produtividade anual e festas de confraternização, mas são vários os elementos que ainda pressionam os seus empregados.

Apesar de trabalharem no *campus* e atenderem à comunidade universitária (docentes, técnicos e discentes), a situação laboral dos pesquisados é bem diferente daquela de quem os rodeiam, levando-os a uma situação de descontentamento e, ao mesmo tempo, inculcando nesses trabalhadores um sentimento de injustiça, tanto nas condições de trabalho quanto na condição salarial. Isso porque eles são funcionários celetistas, estando sujeitos a fatores de pressão como o cumprimento de metas e não possuindo nenhuma estabilidade, ou seja, estão vulneráveis à demissão, o que ocorre com certa frequência na Fundação em foco. Tais considerações são potenciais fontes causadoras de estresse no trabalho.

O estudo de Silva (2019) revelou que as relações de trabalhadores celetistas terceirizados e estatutários são potenciais fontes de insatisfação. Os entrevistados sentem-se inseguros, pois o fato de serem terceirizados não lhes oferece nenhuma

garantia de permanência no emprego. Sentem-se discriminados, tendo em vista que alguns servidores consideram que os celetistas devem ganhar menos e trabalhar mais, pois os funcionários públicos se sentem favorecidos por terem sido aprovados em concurso público. Já os terceirizados se veem injustiçados, principalmente pela exclusão de alguns privilégios oferecidos aos trabalhadores federais.

Dias e Santos (2018) avaliaram o nível de estresse no trabalho dos profissionais terceirizados de uma instituição federal de ensino superior. E os resultados evidenciaram um conjunto expressivo de fatores que exercem influência no quadro de estresse desses trabalhadores. Entre os inúmeros itens considerados como fatores associados ao estresse, os aspectos que mais chamam a atenção são os relacionados à comunicação organizacional, ao incentivo à competição e ao crescimento profissional, além da insegurança da permanência no emprego.

Tendo em vista os conteúdos até aqui delineados e que tal realidade pode prejudicar o comprometimento com a organização, pergunta-se: **Em que nível os fatores potenciais de estresse influenciam o comprometimento dos empregados de uma Fundação de apoio a uma IES pública?**

Para responder a essa pergunta desta pesquisa, nos tópicos subsequentes são propostos os seus objetivos.

1.1 Objetivos da pesquisa

Descrever e analisar a relação entre os fatores potencialmente causadores de estresse e o comprometimento de empregados de uma Fundação vinculada a uma instituição federal de ensino localizada na Zona da Mata do Estado de Minas Gerais.

1.2 Objetivos específicos

Para alcançar o objetivo geral proposto neste estudo, foram definidos os seguintes objetivos específicos:

- a) Identificar os fatores potenciais de estresse presentes no trabalho dos empregados pesquisados.
- b) Identificar e descrever os sintomas físicos e mentais decorrentes do trabalho realizado pelos empregados.
- c) Identificar e descrever as estratégias utilizadas pelos empregados para combater a pressão no trabalho.
- d) Identificar os tipos de comprometimento organizacional dos empregados pesquisados.
- e) Correlacionar dados demográficos e ocupacionais com os elementos de estresse e comprometimento organizacional tratados na pesquisa.
- f) Correlacionar as variáveis de estresse ocupacional com as de comprometimento organizacional.

1.3 Justificativas

Este estudo se justifica pela relevância observada em três vertentes: acadêmica, institucional e social.

Na ótica acadêmica, esta Dissertação se justifica pela possibilidade de acrescentar mais evidências sobre como se configura o estresse e comprometimento organizacional em diferentes funções. Além disso, poderá contribuir para o desenvolvimento dos estudos sobre comprometimento organizacional na realidade brasileira das fundações.

Primeiramente, foi realizada uma busca em novembro de 2018 no *site* da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD) e do Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração (ENANPAD), referente a artigos publicados em congressos ligados à pesquisa com as palavras-chave “estresse e comprometimento organizacional”, e os dois termos em conjunto não receberam retorno. Da mesma forma, foi realizada uma pesquisa na *Scientific Periodicals Electronic Library (SPELL)* e na base de dados da *Scientific Electronic Library Online (SciELO)*; também não houve retorno.

Mas ao realizar uma pesquisa de maneira ampla no *Google Acadêmico* houve somente o retorno de um artigo, de Oliveira e Bardagi (2010), retratando o estresse e o comprometimento com a carreira de policiais militares e utilizando a escala de comprometimento baseada em Bastos (1994). Dessa forma, ficam evidenciadas a necessidade de ampliação ligadas a essa temática e a abertura de novas pesquisas que levam à identificação dos efeitos do estresse associados ao comprometimento organizacional.

No âmbito institucional, este estudo pode possibilitar a avaliação, reflexão e discussão acerca do estresse e comprometimento organizacional na Fundação pesquisada a partir das informações coletadas, bem como suscitar a busca de opções que favoreçam um ambiente satisfatório para o desenvolvimento do trabalho.

Segundo a Organização Pan-Americana de Saúde/Organização Mundial de Saúde (OPAS/OMS) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o estresse no ambiente de serviço cobra preço alto de indivíduos, empregadores e da sociedade, impactando a saúde e a produtividade dos profissionais. O estresse advém do mundo do trabalho atual, dados os desafios do progresso industrial, da globalização, do desenvolvimento tecnológico e da comunicação virtual, que impõem condições que excedem os limites das habilidades e capacidades. O resultado do estresse no ambiente laboral pode causar disfunções físicas, psicológicas e até sociais que prejudicam a saúde, minam a produtividade e podem afetar o círculo familiar e social (OPAS, 2016).

Tessaro (2016) salienta que o vínculo entre o indivíduo e a organização, na perspectiva do comprometimento organizacional, é tema amplamente discutido entre pesquisadores, por apresentar forte influência em comportamentos e resultados, individuais e organizacionais. Ademais, os avanços na pesquisa sobre o tema se justifica pela crescente busca de explicações nessa relação, bem como fatores antecedentes e consequentes do construto.

Esta Dissertação está estruturada em seis capítulos, considerando-se esta introdução. No Capítulo 2, apresenta-se a ambiência do estudo; no Capítulo 3, encontra-se o referencial teórico; no Capítulo 4, descrevem-se os procedimentos

metodológicos; no Capítulo 5, procede-se à apresentação da análise dos resultados; e no Capítulo 6 são apresentadas as considerações finais, seguidas das referências e dos apêndices.

2 AMBIÊNCIA DO ESTUDO¹

Neste capítulo, descreve-se a empresa pesquisada, que constitui a unidade de observação deste estudo.

2.1 Caracterização geral da empresa pesquisada

A Fundação Arthur Bernardes (Funarbe) foi instituída em 1979, uma entidade de direito privado, sem fins lucrativos e com personalidade jurídica própria, que realiza a gestão administrativo-financeira de projetos de ensino, pesquisa e extensão da Universidade Federal de Viçosa (UFV) e de outras instituições e centros de pesquisa.

A competência adquirida na prestação de serviços à UFV permitiu a expansão de relacionamento com outras instituições. Atualmente, é autorizada também a exercer o papel de fundação de apoio de outras instituições do país, como: Embrapa, Epamig, Instituto Federal do Norte de Minas Gerais, Instituto Federal de São Paulo, Instituto Federal de Minas Gerais e Instituto Federal Sudeste de Minas Gerais.

Como fundação de apoio, a Funarbe é credenciada pelo Ministério da Educação (MEC) e Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações (MCTIC), conforme Portaria Conjunta nº 84, de 22 de novembro de 2016.

A missão da Funarbe é possibilitar que os seus clientes e parceiros possam dedicar-se ao desenvolvimento de projetos que contribuam para o avanço da ciência, tecnologia e inovação do Brasil. Para tanto, oferece soluções em gestão de projetos, viabilizando contratações, compras, importações, pagamentos, prestações de contas e todas as demandas administrativas e financeiras dos projetos para que o pesquisador, o professor e o cientista foquem em suas atribuições. A ideologia da Fundação está representada na FIG. 1.

¹ Informações disponibilizados pelo *website* da Funarbe (2018).

Figura 1 – Ideologia da Funarbe.



Fonte: Website da Funarbe, 2018.

Ao longo de sua história, a Funarbe passou por muitas transformações, o que permitiu seu crescimento e amadurecimento. Inicialmente, foi criada para atender às demandas da UFV, depois, com sua expansão, começou a atender também a outras instituições na esfera administrativa e na ampliação das suas atividades. Nessa trajetória, a Fundação envolveu-se em importantes projetos; entre eles, assumiu a administração do Supermercado Escola e do Laticínio Funarbe (Produtos Viçosa).

A Funarbe é, então, estruturalmente dividida em três unidades: Administração de Projetos, Supermercado Escola e Laticínio Funarbe.

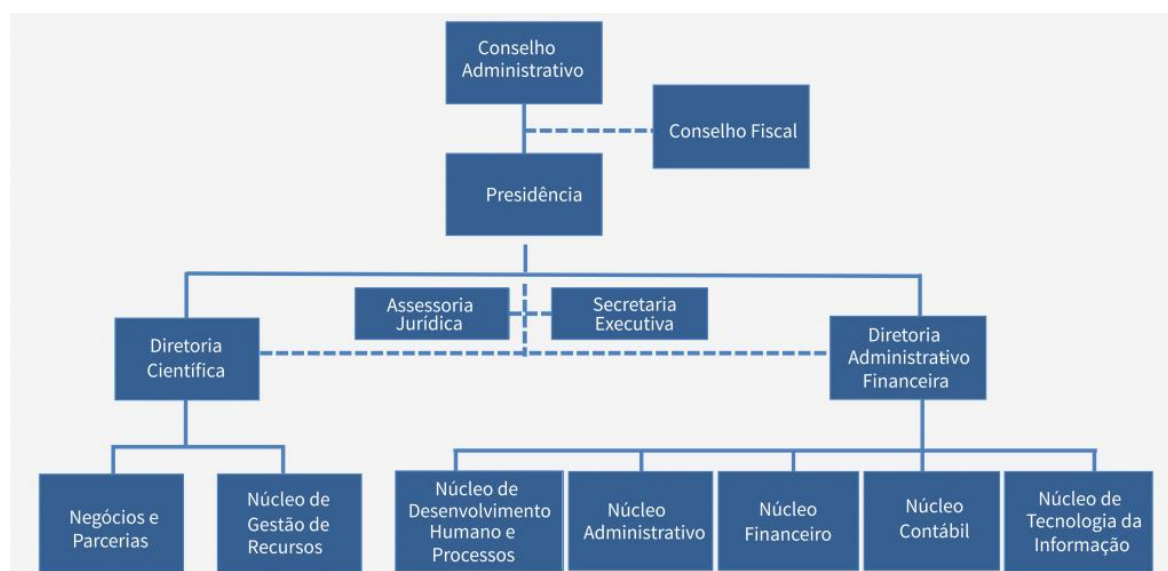
a) Administração geral

A Fundação Arthur Bernardes é uma Fundação de Apoio à Universidade Federal de Viçosa (UFV), instituída no ano de 1979 com o objetivo de agilizar a gestão de recursos destinados à pesquisa no Campus da UFV. Já são 40 anos de trabalhos ligados à gestão administrativa e financeira de projetos de pesquisa, ensino e

extensão, cuja finalidade é contribuir para o desenvolvimento da Ciência, da Tecnologia e da Inovação no Brasil.

Além da UFV, a Funarbe gerencia projetos de outros parceiros nacionais e internacionais, auxiliando pesquisadores, professores e coordenadores desde a submissão das propostas até a prestação de contas às agências financiadoras. Sua estrutura organizacional é composta por empregados que, por meio de uma rotina administrativa bem estruturada e de um sistema integrado de convênios, atendem às demandas dos pesquisadores e, ou, coordenadores de projetos, conforme o organograma da FIG. 2.

Figura 2 – Organograma da Administração da Funarbe



Fonte: Website da Funarbe, 2018.

Estruturada em dois núcleos dedicados à gestão de projetos, além de núcleos de apoio e assessoria, a Funarbe possui a estrutura necessária para atender às demandas de gestão administrativa e financeira de projetos, desde a elaboração e adequação das propostas até a prestação de contas. Isso permite ao coordenador de projetos tranquilidade para focar em suas atribuições e segurança aos financiadores quanto à gestão do recurso.

b) Supermercado Escola

O Supermercado Escola é gerenciado pela Funarbe desde 1979, período em que ainda funcionava como Posto de Abastecimento. Ao longo dos anos, a organização foi modificada e o Posto, transformado em Supermercado.

Referência supermercadista na região, a estrutura do Supermercado Escola oferece ao mesmo tempo uma variedade de produtos de qualidade, suporte às atividades de ensino, pesquisa e extensão da Universidade Federal de Viçosa (UFV). Por meio de um programa anual de estágio, professores e alunos têm à disposição uma sala de aula equipada, além de liberdade e apoio para desenvolverem projetos e pesquisas nas instalações do Supermercado.

c) Laticínio Funarbe

Desde 1971, a UFV conta com a Usina-Piloto de Laticínio, cuja gestão foi assumida em 1980 pela Funarbe. A parceria com a UFV proporciona a realização de pesquisas que objetivam o aprimoramento, excelência e qualidade dos produtos para sempre atender às exigências do consumidor. Para tanto, o Laticínio Funarbe conta com uma equipe altamente capacitada e utiliza matéria-prima de primeira linha, processada com tecnologia de ponta e seguindo rigorosos padrões técnicos. Esses diferenciais garantem aos produtos Viçosa pureza, ricos valores nutricionais e deliciosos sabores, conferindo qualidade superior aos produtos.

O Laticínio funciona como um laboratório de aulas práticas com suporte para cursos de graduação e pós-graduação, desenvolvimento de pesquisas e tecnologias e realização de estágios.

As três unidades da Funarbe possuem aproximadamente 250 empregados, sendo 100 na Administração, 80 no Supermercado Escola e 70 no Laticínio Funarbe.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo traz a revisão da literatura sobre a temática em estudo. Por sua relevância, foram abordados os seguintes tópicos: Estresse ocupacional: elementos conceituais e tipológicos; O Modelo de Cooper, Sloan e Williams; Comprometimento Organizacional: considerações gerais e conceituais; o Modelo Tridimensional de Meyer e Allen; Antecedentes do comprometimento organizacional; e Estudos nacionais realizados associando o estresse ocupacional ao comprometimento organizacional.

3.1 Estresse ocupacional: elementos conceituais e tipológicos

A definição de estresse foi desenvolvida no século XVII, no campo da Física, por Robert Hooke, que a designava como uma pesada carga que afetava determinada estrutura física (LAZARUS, 1993). O primeiro estudioso a definir estresse na dimensão biológica foi o médico Hans Selye (1959). De acordo com esse profissional de saúde, o estresse é um elemento inerente a toda doença, que produz certas modificações na estrutura e composição química do corpo, as quais podem ser observadas e mensuradas. O estresse é o estado que se manifesta através da Síndrome Geral de Adaptação (SGA), que compreende: dilatação do córtex da suprarrenal, atrofia dos órgãos linfáticos e úlceras gastrointestinais, além de perda de peso e outras alterações (SELYE, 1959).

A SGA é um conjunto de respostas não específicas a uma lesão e desenvolve-se em três fases: 1) fase de alarme, caracterizada por manifestações agudas com liberação de adrenalina e corticoides, quando o organismo apresenta reação de fuga ou luta em situação de perigo, em busca do restabelecimento da homeostase; 2) fase de resistência, quando as manifestações agudas desaparecem e o indivíduo usa todas as suas forças orgânicas para manter sua resposta, chegando ao desgaste; e 3) fase de exaustão, quando acontece a volta das reações da primeira fase e pode haver o colapso do organismo, ou seja, ocorre quando o organismo não consegue mais reagir a uma situação estressante, podendo chegar à morte. Selye (1959) afirma que o estresse pode ser encontrado em qualquer das fases, embora

suas manifestações sejam diferentes ao longo do tempo. Além disso, não é necessário que as três fases se desenvolvam para haver o registro da síndrome, uma vez que somente o estresse mais grave leva à fase de exaustão e à morte (SELYE, 1959).

Em 1956, Selye publicou o livro *The Stress of Life*, em que empregou a palavra estresse para explicar as reações do corpo humano. Analisando o mecanismo bioquímico do estresse, interpretou o termo como “o estado manifestado por uma síndrome específica, que consiste em todas as mudanças não específicas induzidas dentro de um sistema biológico” (SELYE, 1956, p. 64). O organismo, ao receber estímulo, desencadeia uma resposta, como o preparo para a fuga ou a reação de enfrentamento de sua situação geradora. De acordo com a vulnerabilidade individual e com a esfera físico-psicossocial, o estresse leva a alterações orgânicas e mentais, de maneira ampla e diversificada. Ao mesmo tempo, percebe-se que muitos indivíduos se referiam a alguns sinais e sintomas em comum, como: inapetência, emagrecimento, desânimo e fadiga, independentemente do diagnóstico apresentado (SELYE, 1956).

A partir desses estudos, Lipp (2003) introduziu uma nova fase, SGA, denominada por ela como fase de quase exaustão, posterior à fase de resistência e anterior à fase de exaustão. Segundo essa autora, esta fase se caracteriza quando as defesas do organismo começam a ceder e o indivíduo já não consegue resistir às tensões e restabelecer a homeostase. Nesse momento, as doenças começam a surgir, pois a pessoa não consegue mais se adaptar ou resistir ao estressor (LIPP, 2003). Nesse sentido, para Rossi (1994), qualquer que seja a fonte do estresse biológico intrometendo no organismo, este reage com o mesmo padrão de resposta para restaurar a homeostase interna.

Para Lima (2010), o estresse está ligado às atividades do cotidiano e pode resultar de vários fatores, como o tipo de ambiente, das relações humanas e de trabalho, da autonomia para executar suas tarefas, das habilidades necessárias, da complexidade, do nível de cobrança, da alta responsabilidade, entre outras. Já Zille (2005, p. 63-64) considera que o estresse:

É um estado caracterizado por uma síndrome específica de fatos biológicos. Ocorrem modificações muito específicas no sistema biológico que são causadas por uma grande variedade de agentes, mas deve-se considerar o estresse como sendo inespecificamente induzido. Dessa forma, ele é a resposta inespecífica do corpo a exigências às quais está sendo submetido.

Selye (1956) definiu que o estresse se manifesta de duas formas: o *distresse*, ou estresse da derrota, que é o estresse da forma como o conhecemos em seu lado negativo; e o *eustresse*, considerado o estresse positivo. Essas formas representam uma reação do corpo a um estímulo externo; no caso de *eustresse*, aparece como superação e prazer. Os dois termos são empregados de forma separada – *eustresse* e *distresse* – para distinguir as consequências positivas e negativas do estresse para a vida do indivíduo, muito embora, quimicamente e do ponto de vista fisiológico, essas duas formas de reação sejam exatamente iguais (SELYE, 1956).

Para Kilimnik (2011) e Couto (2014), as duas formas de estresse definidas por Selye (1956) estão presentes no contexto laboral. Ao realizar suas atividades, o trabalhador pode estar diante de situações que dispendem grande sobrecarga psíquica, propiciando o surgimento do estresse de sobrecarga. No entanto, algumas profissões exigem menos do estado psíquico do trabalhador, o que pode levar ao quadro contrário, ou seja, o estresse de monotonia, do ócio.

Rodrigues (1997, p. 24) traz uma definição de estresse como uma relação particular entre uma pessoa, seu ambiente e as circunstâncias às quais está submetida, ou seja: “que é avaliada pela pessoa como uma ameaça ou algo que exige dela mais que suas próprias habilidades ou recursos e que põe em perigo o seu bem-estar”. De acordo com Filgueiras e Hippert (1999), esta é uma visão biopsicossocial do estresse que considera os estímulos estressores provenientes tanto do meio externo (estímulos de ordem física ou social, como o trabalho) quanto do interno (pensamentos, emoções, fantasias e sentimentos, como angústia, medo, alegria e tristeza).

O estresse é definido por Lipp e Guevara (1994) como uma situação de muita tensão. Já para Ballone (1999) o estresse é dado como uma representação de uma adaptação inadequada à mudança imposta pela situação externa, em uma tentativa frustrada de lidar com os problemas. Portanto, é consenso entre os autores que o

estresse caracteriza-se como resposta do organismo a determinados estímulos estressores e que se constitui em mecanismo de defesa para a sobrevivência humana.

O estresse é qualificado de acordo com Albrecht (1988) em três causas: físicas, sociais e emocionais. A causa física é decorrente da perturbação direta no corpo provocada pelo ambiente, também denominada somática. A causa social decorre de relacionamentos interpessoais desenvolvidos no ambiente laboral. A causa emocional provém de processos de pensamento, de expectativas negativas e de ansiedade.

Quanto à sua natureza, o estresse é classificado como estado agudo e crônico. Na forma aguda, o estresse manifesta-se de maneira temporária. Pode ser entendida como uma reação imediata do organismo diante de pressões específicas ou momentâneas. A elaboração de respostas rápidas do organismo tem por objetivo garantir sua integridade em situações emergenciais ou de perigo constante. Na forma crônica, os sintomas do estresse permanecem por longo período de tempo, causando prejuízos à saúde do indivíduo (COUTO, 1987, 2014; GOTO; SOUZA; LIMA JÚNIOR, 2009). Rio (1995, p. 23) afirma que “o *stress* crônico coloca o indivíduo em estado permanente de tensão e alertas contínuos, não permitindo pausas suficientes para o relaxamento e recuperação do desgaste psicofísico”. Todavia, o interesse central não é discutir o estresse na perspectiva biológica, mas, sim, no âmbito ocupacional.

O estresse ocupacional constitui uma fonte relevante de estudos visando aos fatores potencialmente causadores de pressão excessiva no trabalho. Por exemplo: ambiente, estrutura organizacional e relacionamento entre a organização e os trabalhadores (ROSSI, 2006). A sinergia entre o corpo e a mente é responsável pelos equilíbrios consciente e inconsciente. Quando o ambiente de trabalho proporciona desequilíbrio nesse sistema harmonioso, ele poderá desenvolver sintomas relacionados ao estresse (MATEUS *et al.*, 2006).

Estudos apontam que o avanço das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) e a alta competitividade têm provocado mudanças nas relações com o

trabalho, abrindo precedentes para o aparecimento de agentes causadores de estresse ocupacional em organizações tanto privadas quanto públicas. Trabalhadores dos mais diversos níveis hierárquicos e profissões estão sendo atingidos por manifestações dessa natureza, que deixam a saúde e o bem-estar deles ameaçados (COUTO, 1987; ALBRECHT, 1990; THEORELL; KARASEK, 1996; HONÓRIO, 1998; ZILLE, 2005; COOPER, 2005, 2008; DIAS, 2008; COSTA, 2009; COSTA; HONÓRIO, 2009; MARRAS; VELOSO, 2012; CORDEIRO, 2013; PERES, 2014; SOUZA, 2016; PEGO, 2015; NUNES, 2017; ALVES, 2017).

O estresse ocupacional, ou profissional, surge quando os agentes estressores são provenientes do espaço laboral ou de atividades realizadas no local de trabalho, as quais o indivíduo percebe como demandas excessivas (MARRAS; VELOSO, 2012).

Para Cooper (2005), a vulnerabilidade do indivíduo e a presença de agentes estressores no espaço de trabalho se constituem em fortes determinantes para a manifestação do estresse ocupacional. Já Couto (1987, 2014) define o estresse ocupacional como o estado em que o organismo humano sofre um desgaste além do que é considerado normal e surge a diminuição da capacidade do ser humano para o trabalho, devido à sua incapacidade de tolerar, por um longo período, as exigências do ambiente de trabalho e, também, à sua capacidade de se adaptar a elas. Lipp e Tanganelli (2002) salientam que as fontes do estresse prejudicam a produtividade e a capacidade mental de que o servidor necessita para exercer a contento suas atividades e que o estresse ocupacional se agrava quando o indivíduo percebe a dimensão das responsabilidades para desenvolver tarefas em detrimento da pouca possibilidade de autonomia e controle para as decisões.

Conforme Theorell e Karasek (1996), o estresse ocupacional constitui grande preocupação para indivíduos e organizações, estando diretamente relacionado à saúde dos trabalhadores e à produtividade das organizações, o que resulta em custos elevados para indivíduos, organizações e a sociedade como um todo. Nesse sentido, Levi (2008) salienta que trabalhadores estressados tendem a diminuir o desempenho e a qualidade do trabalho. E as consequências são problemas de saúde e aumento do absenteísmo, da rotatividade e do número de acidentes no local de trabalho, além do aumento de custos para as organizações.

De acordo com Jex (1998), as definições de estresse ocupacional dividem-se em três aspectos: (1) Estímulos estressores: estresse ocupacional que se refere aos estímulos do ambiente de trabalho que exigem respostas adaptativas por parte do empregado e que excedem a sua habilidade de enfrentamento (*coping*); esses estímulos são comumente chamados de estressores organizacionais. (2) Respostas aos eventos estressores: estresse ocupacional que se refere às respostas (psicológicas, fisiológicas e comportamentais) que os trabalhadores emitem quando expostos a fatores que excedem a sua habilidade de enfrentamento. (3) Estímulos estressores-respostas: estresse ocupacional que se refere ao processo geral em que demandas do trabalho têm impacto nos empregados.

Nesse sentido, Paschoal e Tamayo (2004) salientam que o estresse ocupacional está vinculado ao processo em que o indivíduo percebe as demandas do trabalho como estressoras e que, ao excederem a sua capacidade de enfrentamento, geram reações negativas. Esses autores alertam para o fato de que nem sempre a exposição do indivíduo a determinados ambientes com diversos acontecimentos configura o fenômeno do estresse. É necessário que o indivíduo perceba nesse momento que o seu processo cognitivo tem fundamental importância no processo que ocorre entre estímulos potencialmente estressores e a sua resposta (reação) a eles.

Para Moraes, Kilimnik e Ramos (1994), a presença do estresse no local de trabalho está condicionada a alguns fatores, como fontes de tensão, diferenças individuais, estratégias de enfrentamento ao estresse e sintomatologias físicas e mentais reveladas no processo.

Embora as fontes de tensão ou pressão existam em qualquer local de trabalho, observa-se que o estresse não atinge todas as pessoas. Quando atinge, não é manifestado sempre com os mesmos sintomas, ou seja, “em uma mesma situação de trabalho elementos negativos e estressantes não atingem de forma homogênea todos os trabalhadores” (BRAGA; ZILLE, 2015, p. 38). A ocorrência do estresse depende da interação de três aspectos: comportamento, ocupação e organização (COUTO, 1987). Segundo este autor, com relação ao aspecto comportamental, os agentes estressores se manifestam nos contextos de relacionamentos interpessoal e

social. Já os elementos estressores na ocupação são notados por meio da falta de critérios para tomar decisão e do nível de responsabilidade alocada aos funcionários. Na esfera organizacional, evidenciam-se os sistemas de compensação e de carreira impostos pela empresa.

Smeltzer e Bare (2002) definem as fontes de tensão ou agentes estressores como qualquer acontecimento, interno ou externo, que propicia um potencial para alterações nas esferas fisiológicas, emocionais, cognitivas ou comportamentais em um indivíduo. Já para Fay, Sonnentag e Frese (2002) as fontes de tensão, ou estressores, estão relacionadas a qualquer coisa que prejudique a regulação ou o equilíbrio de uma ação. Os estressores podem advir do meio externo, como a exposição ao frio, ao calor e às condições de insalubridade do ambiente social, como a organização do trabalho e do mundo interior do indivíduo e como os pensamentos e as emoções (angústia, medo, alegria e tristeza). Todos esses estressores são capazes de propiciar no organismo uma série de reações via sistema nervoso, sistema endócrino e sistema imunológico, por meio da estimulação do hipotálamo e do sistema límbico. Essas estruturas do sistema nervoso central estão intimamente relacionadas com o funcionamento dos órgãos e com a regulação das emoções (FAY; SONNENTAG; FRESE, 2002).

Os agentes estressores podem se manifestar de forma quantitativa ou qualitativa, conforme Stoner e Freeman (1999). Na forma quantitativa, quando há sobrecarga de trabalho; e na qualitativa, quando o indivíduo não tem habilidade para executar a tarefa destinada. Esses mesmos autores também ressaltam a subcarga como agente estressante, quando a pessoa não tem atividades para desempenhar e enfrenta o tédio e a monotonia. Portanto, Maffia (2013, p. 30) conclui que “tensão é uma resposta natural do indivíduo a uma situação de pressão intensa. A pressão é externa ao indivíduo, ou imaginária, e a tensão é o impacto da pressão sobre o indivíduo, ou seja, é o incômodo sentido”.

Os níveis de estresse têm implicação direta na capacidade laboral e nas condições físicas e mentais. Frequentemente, implicam alguns dos principais sintomas de estresse, como nervosismo acentuado, ansiedade, angústia, fadiga, dificuldade de concentração no trabalho e autoestima baixa. Diante de um quadro de estresse, os

indivíduos, muitas vezes, apresentam reflexos nos indicadores relacionados aos resultados do trabalho. Esses indicadores podem ser, por exemplo, dificuldade nas tomadas de decisão, baixa concentração e eficácia no trabalho e queda na produtividade. O estresse reflete também nas condições orgânicas e psíquicas do indivíduo e provoca, na maioria das vezes, alterações significativas, tornando iminente a necessidade de tratamentos clínico e psicológico (ZILLE, 2005).

Para Handy (1994), é fundamental estudar o estresse no trabalho, uma vez que ele assume grande importância na vida das pessoas e as organizações constituem o *locus* principal onde ele acontece, sendo importante para a identidade e satisfação dos indivíduos. Nesse sentido, Tamayo (2007) relata que a saúde mental de uma pessoa está ligada a dois fatores fundamentais: o trabalho e a felicidade. O trabalho é um pilar decisivo na busca do bem-estar geral do operário, mas a realidade pode ser o desconforto, o estresse e o sofrimento. Esse autor acrescenta que o trabalho é ponte para a construção da felicidade das pessoas, além de ser relevante para o desenvolvimento da identidade profissional e social do ser humano.

Na contemporaneidade, o esforço físico diminuiu, mas em relação ao psíquico vem-se tornando cada vez mais pesado e desgastante (BONANATO; STEFANO; RAIFUR, 2009). O estresse contínuo relacionado à atividade laboral, conforme Levi (2005), constitui importante fator determinante dos transtornos depressivos. Além disso, esse autor ainda destaca que o estresse pode levar ao aumento da pressão sanguínea, fazendo surgir doenças cardíacas e acidentes vasculares cerebrais até evoluírem para quadros de diabetes e complicações renais decorrentes da hipertensão. Antes que isso possa acontecer, o indivíduo faz uso de mecanismos ou estratégias para se proteger das pressões oriundas do trabalho e evitar o surgimento de doenças ou disfunções organizacionais, como a queda de produtividade, o absenteísmo e o *turnover*.

As estratégias de enfrentamento utilizadas pelos indivíduos em relação ao estresse são denominadas *coping*. Latack (1986) estudou essas estratégias ocupacionais sobre a saúde e o desempenho nas organizações. Entretanto, o que é aceito na literatura é que estratégias opcionais de enfrentamento (*coping*) devem encaminhar os sujeitos para um resultado positivo e favorável (menor ansiedade, menos

sintomas psicossomáticos, alta satisfação no trabalho e intenção de permanecer na empresa). Em contrapartida, não há evidências de que qualquer estratégia irá trazer resultados positivos, pois depende de complexos contextos situacionais e fatores de personalidade. Em reforço a esse argumento, nota-se que, em uma situação estressante no trabalho, ao ser adotada uma estratégia de controle proativa haverá a possibilidade de maior obtenção de resultados positivos, uma vez que essa situação de estresse poderia ser alterada em vez de o indivíduo simplesmente se esquivar mental ou comportamentalmente (LATAACK, 1986).

Para Lazarus e Folkman (1984), há duas maneiras de orientar as estratégias de combate ao estresse. Primeiramente, deve-se auxiliar no combate do problema que o indivíduo está enfrentando e tentar modificar a situação. Nesse caso, o esforço se direcionará para o combate imediato da pressão evidenciada. Dessa forma, o indivíduo mostrar-se-á proativo para resolver os obstáculos em busca de solução. As estratégias mais comuns voltadas para resolver problemas são: a revisão de objetivos, a aprendizagem de novas habilidades e a obtenção de aconselhamentos e de apoio social. O segundo tipo de estratégia é orientada para as emoções. Neste caso, o indivíduo busca concentrar esforços para se regular emocionalmente e manter o autocontrole. E ele pode buscar o controle de diversas maneiras: aceitar resignadamente a realidade sem modificar o curso dos fatos ou descarregar a emoção por meio de manifestações de raiva ou de choro, do aumento do consumo de álcool e tabaco ou de quaisquer outras ações impulsivas. Porém, essas estratégias, se prolongadas, podem potencializar o surgimento dos sintomas do estresse.

Latack (1986) complementa afirmando que há indícios de que o apoio social é um aspecto que contribui para o reconforto emocional do indivíduo em situação de estresse. Isso porque a ajuda de amigos e colegas de trabalho passa a ter menos efeitos negativos na sua saúde diante de aspectos organizacionais estressantes, visto que esse apoio está relacionado a uma atitude preventiva de controle da situação estressante.

Para Anaut (2005), *coping* significa ações desenvolvidas por um indivíduo para fins de adaptação e ajustamento a situações difíceis. A maneira como um indivíduo

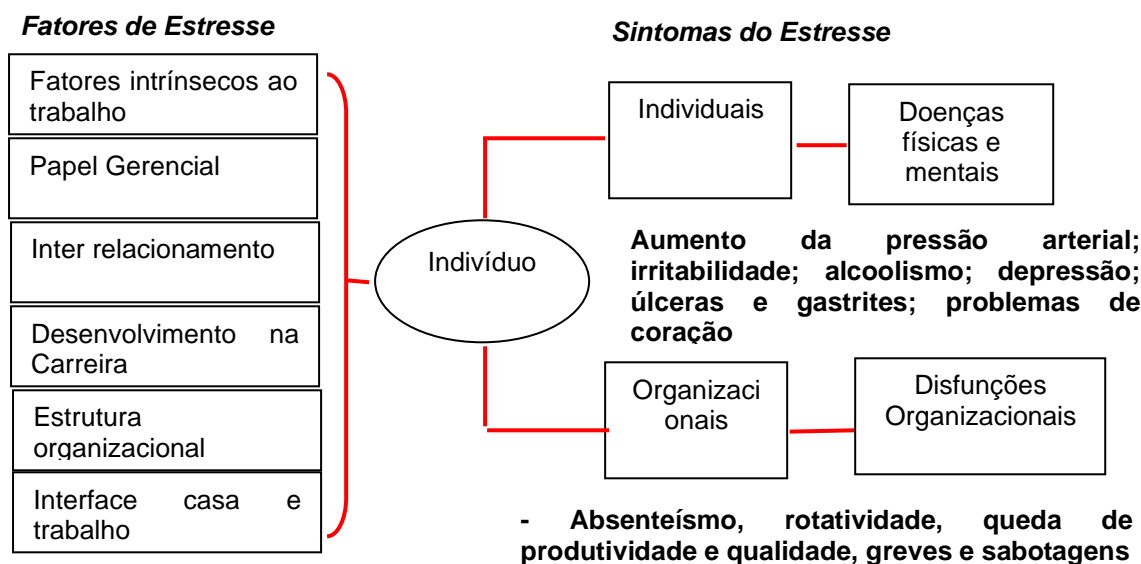
enfrenta as situações de pressão dependerá de sua maturidade psicológica para lidar com os custos e benefícios inerentes aos obstáculos e desafios que se apresentam em sua vida. Portanto, ao Modelo de Cooper, Sloan e Williams (1988) se acrescentam as estratégias de combate ao estresse ocupacional, conforme observado em outros estudos sobre o tema (PAIVA, 1999; ZILLE, 2005; BRAGA, 2008; COSTA, 2009; PERES, 2014).

3.2 O Modelo de Cooper, Sloan e Williams

Cooper, Sloan e Williams (1988) acreditam que os agentes estressores estão presentes em todas as ocupações profissionais. Para eles, as fontes de tensão contribuem para deflagrar o processo de estresse, em que as reações fisiológicas e psicológicas assumem diversas ações e reações, manifestadas em diferentes comportamentos e atitudes.

Este modelo já foi validado por diversos estudos internacionais e nacionais, conforme salientam Moraes e Kilimnik (1994), além de se adequar às condições de trabalho da categoria ocupacional objeto de pesquisa desta Dissertação. Para Cooper, Sloan e Williams (1988), toda atividade laboral dispõe de agentes potencialmente estressores, para cujo diagnóstico eles vislumbram seis tipologias de estressores-respostas (FIG. 3).

Figura 3 – Modelo de Cooper, Sloan e Williams



Fonte: Adaptado de Cooper, Sloan e Williams, 1988, p. 102.

- a) Fatores intrínsecos ao trabalho, a exemplo da natureza e conteúdo das tarefas, pressões de tempo e sobrecarga de trabalho; fatores extrínsecos, inerentes às condições de trabalho, iluminação, ventilação, ritmo, riscos, entre outros.
- b) O papel do profissional na organização e seus conflitos, pois, muitas vezes, pode haver dentro de um mesmo ambiente de trabalho divergência de informações referentes ao papel do indivíduo no desempenho de suas atividades. Também podem surgir conflitos quando informações provenientes de um grupo ou contexto não batem com informações advindas de outro grupo ou contexto, ou seja, a ambiguidade de papéis.
- c) Relacionamento interpessoal, uma vez que a maioria das atividades profissionais requer a interação entre pessoas; quando essa interação entra em conflito, tem-se outra fonte de estresse.
- d) Aspectos relacionados ao desenvolvimento da carreira que se deparam com as situações de falta de estabilidade, as expectativas de crescimento e outros.
- e) Autonomia do profissional na tomada de decisões e metodologias de trabalho.
- f) A relação casa-trabalho associada a eventos pessoais do indivíduo e à dinâmica do estresse.

Cada fator presente na FIG. 3 é intermediado por diferenças individuais, ou seja, cada indivíduo com sua especificidade reage de maneira diferente em cada situação de pressão e diante de fatores correlatos. Dependendo da intensidade da pressão desses fatores sobre o indivíduo, este manifestará sintomas individuais potencializadores de doenças físicas e mentais (aumento da pressão arterial, irritabilidade, alcoolismo, depressão, úlceras, gastrites, problemas coronarianos) e disfunções organizacionais (absenteísmo, rotatividade, queda de produtividade, baixa qualidade do serviço, greves e sabotagens). No QUADRO 1, apresenta-se o

resumo dos principais fatores e respectivas fontes de pressão no trabalho, conforme Cooper, Sloan e Williams (1998).

Quadro 1 – Fatores de estresse e fontes de pressão no trabalho

FATORES DE ESTRESSE	FONTES DE PRESSÃO
Intrínsecos ao Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Volume de trabalho, novas tecnologias, ritmo de trabalho, natureza e conteúdo da tarefa.
Papel Gerencial	<ul style="list-style-type: none"> • Filosofia de gestão; participação nas decisões; autonomia; apoio e orientação de superiores.
Inter-relacionamento	<ul style="list-style-type: none"> • Apoio, isolamento, disponibilidade para o outro e conflitos de personalidade.
Desenvolvimento na Carreira	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema de compensação, oportunidades de treinamento e desenvolvimento, valorização de desempenho, perspectivas de promoção, segurança no emprego.
Estrutura e Clima Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas e valores empresariais, nível de comunicação, recursos financeiros, clima de trabalho e características estruturais.
Interface Casa e Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Eventos externos ao trabalho, apoio familiar ao cargo, afastamento ou aposentadoria, instabilidade ou insegurança familiar, carreira <i>versus</i> vida doméstica.

Fonte: Cooper, Sloan e Williams (1988, p. 102).

Para Cooper (2008), devido às diferenças individuais, o autoconhecimento é o mecanismo mais eficaz no combate ao estresse, pois possibilita ao indivíduo alterar suas percepções, seus comportamentos e seu estilo de vida. Segundo esse autor, mudanças são necessárias na vida de algumas pessoas, e essas mudanças diferem conforme a necessidade de cada uma delas, seja com a incorporação de práticas de relaxamento, seja com modificações no ambiente de trabalho, na maneira como ele executa as suas atividades, entre outras.

Peres (2014) realizou uma pesquisa na literatura do Brasil para verificar estudos que utilizaram o Modelo de Cooper, Sloan e Williams (1988) no período de 2004 a 2013. No QUADRO 2 constam os objetivos, a metodologia e os resultados dos estudos descritos por Peres.

Quadro 2 – Apanhado geral de pesquisas na realidade brasileira que utilizaram o Modelo de Cooper, Sloan e Williams (1988)

Continuação...		
Autor	Objetivo e metodologia do trabalho	Resultado
Veloso e Pimenta (2004)	Analisar as fontes de pressão encontradas em profissionais de uma agência bancária e compreender o fenômeno do estresse ocupacional na perspectiva de Cooper, Sloan e Williams (1988). Abordagem qualitativa, estudo de caso, com observação dos postos de trabalho e entrevistas semiestruturadas.	A pesquisa constatou que as fontes de pressão estão interligadas diretamente e uma influencia a outra, de forma que não podem ser entendidas isoladamente. Às vezes, uma fonte reforça a outra e ambas estão vinculadas a uma mesma situação ou contexto.
Costa (2004)	Identificar os fatores desencadeadores do estresse ocupacional no corpo docente de uma universidade privada. Abordagem quantitativa, com a aplicação de questionários e observação do ambiente de trabalho dos professores.	A pesquisa constatou, entre sete grupos das variáveis estabelecidas, que três delas se mostraram relevantes ao estresse e os fatores que mais levam ao estresse entre os professores são: falhas na comunicação, salário e instabilidade quanto à definição de carga horária.
Pafaro e Martino (2004)	Investigar a presença e nível de estresse emocional, os sintomas físicos e psicológicos e a intensidade do estresse em enfermeiros que fazem dupla jornada de trabalho comparados aos que não fazem, em um hospital de oncologia pediátrica de Campinas, SP. Abordagem qualitativa, estudo de caso e realização de entrevistas semiestruturadas.	Os resultados permitiram constatar que os enfermeiros classificados quanto às fases de estresse se encontravam na fase de resistência; quanto aos níveis de estresse, eles se encontravam no nível médio. Houve predominância dos sintomas psicológicos, e os enfermeiros com dupla jornada estavam mais estressados em relação àqueles com jornada única.
Paiva e Saraiva (2005)	Analisar o corpo docente de ensino superior em relação a variáveis de estresse ocupacional, ressaltando aspectos relativos às situações de trabalho e saúde mental. Enfoques quantitativo e qualitativo, com coleta de dados via questionários e entrevistas.	A pesquisa indicou níveis de estresse ocupacional satisfatórios (baixos), independente do tipo de dedicação às atividades acadêmicas e indícios de estresse mais elevados, comparados com pesquisas sobre o tema, comprometendo a saúde mental dos professores.
Faria e Sant'Anna (2006)	Análise comparativa dos níveis e fatores de qualidade de vida e estresse no trabalho entre profissionais de áreas de comercialização de serviços padronizados e customizados de uma grande empresa do setor de serviços. Pesquisa de abordagem qualitativa, estudo de caso descritivo.	A pesquisa revelou uma inversão das tradicionais escalas das necessidades humanas: os fatores associados ao conteúdo do trabalho (fatores motivacionais), como estratégia de tamponamento da insatisfação com fatores de contexto (higiênicos). Constataram-se profissionais motivados, mas insatisfeitos com o volume e ritmo de trabalho, estabilidade e remuneração.
Pádua <i>et al.</i> (2006)	Analisar as variáveis relacionadas ao estresse, com base em um estudo comparativo na gerência de duas organizações: uma instituição financeira e uma fundação. Estudo exploratório, com método estatístico-descritivo de abordagem quantitativa.	Os resultados da pesquisa indicaram que os gerentes da instituição financeira dispõem de mais características referentes ao estado de estresse do que os gerentes da fundação de pesquisa e desenvolvimento.

Continuação...

Autor	Objetivo e metodologia do trabalho	Resultado
Oliveira e Kilimnik (2007)	Avaliar os fatores de pressão no trabalho e o estresse de médicos ultrassonografistas. Estudo comparativo de casos, de natureza descritiva, com abordagens quantitativa e qualitativa.	A pesquisa identificou que as variáveis relacionadas à carga de trabalho, aos inter-relacionamentos, ao equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, ao papel gerencial, à responsabilidade individual, à falta de possibilidade de crescimento, ao ambiente e ao clima organizacional são importantes fatores de pressão, com elevada ocorrência de sintomas físicos.
Dias (2008)	Analisar os fatores de pressão no trabalho que atingem o profissional que atua com Tecnologia da Informação e em que grau eles atuam e sua influência no comprometimento com a carreira, bem assim com uma possível predisposição ao abandono da carreira. Pesquisa descritiva, com abordagens quanti e quali.	Os resultados evidenciaram que a alta pressão no seu cotidiano é causada pela elevada carga de trabalho e falta de perspectiva de crescimento. Identificou-se que, apesar de o profissional dessa área pensar em deixar a carreira, isso não se concretiza propriamente como uma predisposição ao abandono.
Cabral (2009)	Descrever e analisar as principais fontes de satisfação, de insatisfação e de pressão presentes no trabalho dos chefes e auxiliares de cozinha que atuam em restaurantes de Belo Horizonte, MG. Pesquisa descritiva com abordagens quantitativa e qualitativa.	Os resultados em relação às fontes de pressão no trabalho foram: estar disponível para atender pessoas e executar trabalho complexo e conviver com pessoas difíceis. Concluiu-se em relação às variáveis do sentimento do trabalho que os profissionais estão satisfeitos com o trabalho mais em função de aspectos emocionais e de inter-relacionamento do que dos aspectos relacionados à remuneração.
Killesse (2009)	Identificar as características do trabalho de jornalistas em Belo Horizonte, MG, e os sintomas de estresse experimentados por eles. Pesquisa descritiva com abordagem quantitativa.	Os resultados evidenciaram a percepção do trabalho como pesado, rígido e estressante, trabalho nos finais de semana, irritação sentida durante a apuração e redação da notícia, consumo de álcool, cansaço excessivo depois da jornada de trabalho e sedentarismo. Estas foram as principais variáveis apresentadas relacionadas ao estresse ocupacional.
Costa (2009)	Analisar e descrever os fatores potenciais de pressão ocupacional a que estão submetidos os gerentes que atuam em uma grande siderúrgica brasileira localizada em Minas Gerais. Método utilizado de estudo de caso, descrito com abordagem quantitativa.	A pesquisa identificou que todos os fatores de estresse ocupacional avaliados apontaram uma pressão moderada no trabalho dos gerentes pesquisados, com destaque para aqueles associados a inter-relacionamento e aqueles intrínsecos ao trabalho.
Resende, Sousa e Silva (2010)	Investigar o índice de estresse ocupacional dos motoristas de veículos de carga no Brasil. Pesquisa descritiva com abordagens quantitativa e qualitativa.	Os resultados indicaram que o nível de estresse ainda é pequeno, porém a remuneração baixa, as longas jornadas de trabalho e a desmotivação são fontes de tensão que precisam ser monitoradas.
Araújo (2011)	Analisar como se encontram configuradas as variáveis de estresse ocupacional e <i>burnout</i> de professores de um curso de graduação de uma instituição de ensino de Belo Horizonte, MG. Pesquisa caracterizada como descritiva, estudo de caso, com abordagens quantitativa e qualitativa.	Identificou-se que os sujeitos de pesquisa se encontram submetidos a exaustão emocional, cansaço psíquico e conflitos interpessoais. Todavia, apurou-se que, como estratégia de combate ao estresse, os sujeitos de pesquisa utilizam exercícios físicos, <i>hobbies</i> e passatempos.

Continuação...

Autor	Objetivo e metodologia do trabalho	Resultado
Silva (2011)	Descrever e analisar como se encontram configuradas as variáveis de estresse ocupacional e <i>burnout</i> de professores lotados no CEFET-MG. Pesquisa de campo, descritiva, com abordagens quantitativa e qualitativa.	Os resultados indicaram que os níveis de estresse dos professores do CEFET-MG foram considerados satisfatórios. Eles se mostraram altamente realizados, apesar dos fatores de pressão observados – como a sobrecarga de trabalho e expectativas com relação aos rumos da instituição – e dos desafios com a gestão.
Portela (2011)	Analisar e descrever os fatores potenciais de pressão ocupacional a que estão submetidos gerentes que atuam no sistema Unimed. Pesquisa descritiva, de caracteres quantitativo e qualitativo.	A pesquisa evidenciou que todos os fatores de estresse ocupacional avaliados revelaram uma pressão moderada no trabalho dos gerentes pesquisados, com exceção daqueles considerados intrínsecos ao trabalho e daqueles associados ao relacionamento interpessoal, destacando-se como de maior gravidade aquele ligado ao fato de os gerentes estarem sempre à disposição para atendimento das pessoas e a execução de várias atividades simultaneamente.
Kilimnik et al. (2012)	Investigou-se o estresse ocupacional relacionado ao exercício da Medicina em unidades de Pronto Atendimento (UPAs) em Belo Horizonte, MG, com análise dos fatores de pressão no trabalho e do comprometimento com a carreira. Estudo de caso descritivo, com abordagens quantitativa e qualitativa.	Os resultados revelaram médicos comprometidos com a carreira, sofrendo, contudo, pressões oriundas da relação com pacientes vulneráveis, do seu contexto de trabalho e da vida pessoal e familiar. Os principais sintomas de estresse detectados foram: nervosismo, irritabilidade, ansiedade, depressão e fadiga, agravados pelos problemas de infraestrutura e pelo atendimento de pacientes fora do perfil de atuação das UPAs.
Paiva et al. (2013)	Analisar como se encontram configuradas as variáveis de estresse ocupacional e <i>burnout</i> de jovens trabalhadores, com faixa etária de 15 a 24 anos. Pesquisa caracterizada como estudo de caso descritivo com abordagens quantitativa e qualitativa.	Os resultados revelaram a elevada realização pessoal/profissional e a utilização de diversas estratégias de defesa/combate ao estresse que parecem sustentar baixos níveis de <i>burnout</i> e estresse, apesar das pressões/insatisfações no trabalho e propensão ao estresse observadas.
Conto (2013)	Conhecer a percepção da equipe de enfermagem de um Hospital Escola no Sul do Brasil sobre o estresse ocupacional e as implicações no processo de cuidar e do autocuidado. Estudo com abordagem qualitativa na modalidade da Pesquisa Convergente Assistencial (PCA), estudo de caso descritivo.	Os resultados evidenciaram que a percepção da maioria dos profissionais é de se sentirem estressados no ambiente de trabalho, apontando a sobrecarga de atividades e o acúmulo de funções como os principais fatores. Percebeu-se também que a grande parte dos sujeitos possui outros vínculos institucionais e família/filhos, com pouco tempo livre para o lazer.

Autor	Objetivo e metodologia do trabalho	Resultado
Peres (2014)	Analisar e descrever os fatores potencialmente causadores de estresse no trabalho de caixas bancários que atuam nos quatro principais bancos privados localizados na cidade de Belo Horizonte, Estado de Minas Gerais. Trata-se de uma pesquisa descritiva com abordagens quantitativa e qualitativa.	Os resultados apontaram que os caixas sofrem com sintomas mais mentais do que físicos. Entre os sintomas mentais, destacam-se: o nervosismo acentuado, a ansiedade e ímpetos de raiva. Na etapa qualitativa, os sintomas mentais mais recorrentes identificados nos depoimentos dos entrevistados foram: nervosismo acentuado e sensação de incompetência.
Pereira (2019)	Descrever e analisar os níveis de estresse ocupacional e suas manifestações em docentes localizados na Universidade Federal de Viçosa (UFV), em Viçosa, MG. Estudo de caso quantitativo, com característica descritivo-explicativa, utilizando questionário para a coleta de dados.	Os resultados evidenciaram fatores de pressão ou estresse leves a moderados para a maioria dos indicadores avaliados. Os sintomas mentais revelaram exercer pressão moderada; o de maior nível foi associado à ansiedade. Para pressão no trabalho e sintomas físicos e mentais, encontrou-se relação linear e positiva de média a alta intensidade entre todas as dimensões.

Fonte: Adaptado de Peres (2014, p. 41 - 44).

A pesquisa de Peres (2014) evidenciou estudos sobre várias profissões, como: enfermagem, gerentes comerciais e industriais, médicos, bancários, professores, técnicos de enfermagem, chefes e auxiliares de cozinha, jornalistas, motoristas de veículos de carga e jovens trabalhadores. Para esse autor, os resultados da maioria das pesquisas não possibilitam generalizações e apresentam ainda novas situações com fatores que potencialmente podem acarretar o estresse ocupacional de acordo com as peculiaridades das profissões estudadas.

Conforme exposto na Introdução, interessa a este estudo pesquisar a relação entre o estresse ocupacional e o comprometimento de empregados de uma fundação ligada a uma Instituição Federal de Ensino Superior (IFES). No que tange à metodologia dos estudos apresentados, predomina a quantitativa, estimulando a continuar tal perspectiva. Além disso, nenhum dos estudos realizados na realidade brasileira associou os temas do estresse ocupacional com o comprometimento organizacional. Assim, descrevem-se a seguir aspectos associados ao tema desse comprometimento.

3.3 Comprometimento organizacional: considerações gerais e conceituais

O tema “comprometimento organizacional”, conforme Botelho (2009), teve grande ascensão no meio acadêmico no fim da década de 1970. Tem sido bastante investigado em períodos seguintes, em decorrência dos fatores de transformações das organizações e da sociedade como um todo, transformações essas geradoras de expectativa e de demandas das forças do ambiente de trabalho.

Simon e Coltre (2012) salientam que os diferentes significados e o conceito de comprometimento que o termo transmite provêm da linguagem cotidiana, como: compromisso, engajamento, envolvimento, entrega, responsabilidade, dedicação, empenho, responsabilização, participação e dever. Entre os significados da palavra comprometer na língua portuguesa estão: envolver-se, expor-se a algum embaraço ou perigo, engajamento, agregamento e envolvimento (SIMON; COLTRE, 2012).

Bastos, Brandão e Pinho (1997) destacam três utilizações do conceito de comprometimento com maior frequência habitual. O primeiro aproxima-se dos conceitos de “compromisso”, com o sentido de envolvimento, retratando formas de como as pessoas se comportam em relação a determinados alvos; e de “com comprometimento”, que seria o oposto de “descompromissadamente” e indicaria o grau de atenção, de esforço e cuidado que a pessoa coloca ao realizar algo. No segundo conceito, por extensão, o comprometimento passou a significar um estado do indivíduo, ou seja, um estado de lealdade a algo relativamente duradouro e que pode ser descrito por sentenças que delineiam intenções, sentimentos, desejos. No terceiro, o uso frequente refere-se à relação entre conjuntos de condições que levam a produtos indesejados: comprometer como prejudicar, impedir algo ou alguém (BASTOS; BRANDÃO; PINHO, 1997).

De acordo com Faria (2007), os levantamentos e análises acerca deste tema nem sempre levam em consideração os diversos tipos de organização e suas peculiaridades e as várias instâncias pelas quais o indivíduo se movimenta, o que pode possibilitar a existência de diferentes níveis de comprometimento organizacional. Esse autor afirma que a organização é um conjunto complexo e contraditório de sujeitos e grupos, com aspirações, experiências, valores, códigos e interesses heterogêneos, vinculados a projetos nem sempre claramente explícitos e

agrupados segundo uma forma estrutural objetiva das relações interpessoais ou institucionais. Assim, eles participam, na maior parte do tempo, de atividades isoladas, departamentalizadas e com divisões que operam com metas e objetivos predominantemente operacionais (FARIA, 2007).

Para Mowday, Porter e Steers (1982), comprometimento organizacional é a forma como o indivíduo efetua uma conexão com a empresa, agregando seus valores, regras e normas. Já na visão de Bastos (1994), no contexto das organizações, o conceito de comprometimento é explicado por meio de uma junção psicológica que compreende a empresa e o indivíduo. A psicologia no âmbito empresarial enfatiza a propagação do engajamento do ato de fazer. Comprometer-se corresponde ao sentido que a pessoa dá ao se vincular a algo ou a alguém e, assim, dar sequência nesse processo (BASTOS, 1994).

A relevância do comprometimento é destacada por Dessler (1996), ao ressaltar que a necessidade de criar comprometimento advém do novo contexto e da natureza funcional que vêm sendo praticados nas organizações modernas. Ainda de acordo com esse autor, os ditames de qualidade de serviços que marcaram os anos de 1980 e 1990 exigiram várias mudanças na racionalidade da forma de gerenciamento das organizações. Com isso, foi exigido dos empregados maior comprometimento e identificação com os objetivos institucionais, atribuindo ao empregado o sentimento de gerenciar a empresa como se fosse sua.

O comprometimento organizacional traz em si a dificuldade de ser conceitualizado, uma vez que o termo comprometimento vem ao longo do tempo passando por grandes fragmentações. Meyer e Allen (1991) definem comprometimento organizacional como um estado psicológico que caracteriza a ligação do indivíduo à organização, reduzindo a probabilidade de ele deixar a empresa. Leite (2004) concorda com esses autores quando afirma que o comprometimento é constituído por componentes afetivos, cognitivos e de ação que se caracterizam por constituírem um vínculo de profundidade e durabilidade que tem desenvolvimento lento e sofre menos os efeitos de aspectos circunstanciais.

Para Dias e Marques (2002), comprometimento é uma ação da organização, uma circunstância por meio da qual os indivíduos se sentem ligados às ações e às crenças organizacionais. Trata-se de um fenômeno estrutural proveniente de uma aliança estabelecida entre atores organizacionais ou entre os membros da organização com o sistema.

As empresas procuram cada vez mais desenvolver em seus ambientes internos ações que estimulem o envolvimento de seus funcionários com a missão da empresa. Elas adotam essa postura por acreditarem que funcionários mais envolvidos com o trabalho desempenham suas atividades com maior qualidade. Melhor explicando, quando os empregados se veem como parte de um trabalho, eles aumentam seus esforços para que este aconteça da melhor maneira possível (MORAES; MARQUES; CORREIA, 1998).

Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2004, p. 300) afirmam que o termo comprometimento organizacional se resume ao vínculo estabelecido entre o trabalhador e a organização do trabalho, conforme a seguir:

Diante das complexas variações de natureza física, estrutural, funcional, social, política e econômica que compõe o ambiente organizacional, qualquer pessoa pode desenvolver percepções, sentir afetos ou ainda construir intenções muito particulares sobre o trabalho como um todo ou sobre os aspectos específicos a ele relacionados. Por outro lado, podem ocorrer diferenciações entre indivíduos ou grupos ocupacionais no modo e na intensidade com que se identificam ou se apegam às suas respectivas atividades laborativas. Ademais a própria organização pode levar a sua força de trabalho a apresentar níveis diversificados de ligação, identificação ou internalização de normas, valores e princípios adotados pelo sistema. Vários conceitos foram criados pelos estudiosos para representar a gama altamente variada de reações dirigidas a dois objetos intimamente relacionados entre si, mas capazes de desencadear percepções, afetos, intenções e ações diferenciados nos trabalhadores: o trabalho executado e a organização empregadora.

Portanto, como há vários conceitos a respeito do comprometimento organizacional, para Siqueira (2008) a forma de exercer o poder na organização também pode acontecer de diferentes formas e influir no envolvimento do trabalhador. São elas: via coerção, remuneração e pressão normativa. E, assim, os trabalhadores podem se envolver de formas alienada, calculada e moral.

Bastos (1994) afirma que, em se tratando do termo comprometimento, existem muitas discordâncias entre os estudiosos do tema. Na sua visão, o comprometimento subdivide-se em cinco categorias:

- a) Afetiva ou atitudinal, ou seja, o modo como o trabalhador vivencia os valores e as metas da organização.
- b) Instrumental ou calculativa de continuação, ou modo como o trabalhador se relaciona com os valores e os ganhos que ele mantém enquanto exerce sua função na empresa.
- c) Sociológica, ou modo como o chefe exerce o poder sobre seus subordinados.
- d) Normativa, ou modo como ocorre a junção das normas sociais que orientam a ação do trabalhador com a organização.
- e) Comportamental, ou modo como ocorrem as cognições que orientam os comportamentos de conexão com a empresa.

No entanto, na ótica de Meyer e Allen (1991) e dos principais estudiosos sobre o tema “Comprometimento Organizacional”, este assunto pode ser descrito segundo três categorias, classificadas como afetiva, instrumental e normativa.

3.4 O Modelo Tridimensional de Meyer e Allen

Meyer e Allen (1991) apresentaram um modelo referente ao comprometimento, que é reconhecido e validado internacionalmente: é o modelo tridimensional. Os estudos referentes a este modelo partiram da necessidade de investigar fatores dos antecedentes do comprometimento. Nesses estudos, os autores identificaram três componentes do comprometimento organizacional, definidos como afetivo, instrumental e normativo.

Para Allen e Meyer (1990, p. 3), os indivíduos caracterizam-se em conformidade com os diversos componentes do comprometimento, da seguinte maneira:

Empregados com um forte comprometimento afetivo permanecem na organização porque eles querem, aqueles com comprometimento instrumental permanecem porque eles precisam e aqueles com comprometimento normativo permanecem porque eles sentem que são obrigados.

Em relação ao comprometimento afetivo, tem-se o apego como um envolvimento em que ocorre a identificação com a empresa. Segundo Allen e Meyer (1991), os empregados que apresentam forte comprometimento afetivo permanecem na organização porque esse é o desejo deles.

Quanto ao comprometimento instrumental, para Siqueira e Gomide Júnior (2014) ele se fundamenta no entendimento sociológico de troca econômica. Nesse caso, o comprometimento é percebido como custos associados à decisão de deixar a organização. Tal definição se ampara na afirmação de Allen e Meyer (1991) de que os empregados com comprometimento instrumental permanecem na organização porque precisam.

No que tange ao comprometimento normativo, este é percebido como uma obrigação em permanecer na empresa. Segundo Allen e Meyer (1991), os empregados com evidência de comprometimento normativo permanecem na organização porque sentem pressionados ou obrigados moralmente.

Essa abordagem de Meyer e Allen (1991) vem dominando os estudos sobre comprometimento organizacional tanto na esfera das entidades públicas quanto privadas (DIAS; MARQUES, 2002; MEDEIROS, 2003; LEITE, 2004; BOTELHO, 2009; RODRIGUES; BASTOS, 2010; NOVAES, 2014; SOBREIRA, 2018; BRASILEIRO, 2018). De acordo com Medeiros *et al.* (2005), a principal contribuição de Meyer e Allen ao estudo do comprometimento organizacional foi a operacionalização das teorias do comprometimento organizacional. A ideia de que as três dimensões podem se manifestar ao mesmo tempo depende de seus níveis de intensidade e de acordo com o contexto no qual uma organização está inserida, seja ele interno, seja externo. Por exemplo, um empregado pode estar vivenciando dificuldades financeiras domésticas e ser induzido a se envolver instrumentalmente com a organização para solucionar tal obstáculo. Entretanto, ao mesmo tempo,

devido às contrapartidas e ao reconhecimento recebidos pela organização no passado, ele pode se relacionar normativa e afetivamente com ela.

Nos estudos de Rodrigues e Bastos (2010), eles buscaram organizar e mapear as principais questões conceituais e empíricas do Modelo Tridimensional de Meyer e Allen (1991), a fim de apresentar o panorama necessário para maior compreensão do atual estado da arte e das alternativas para a agenda de pesquisa na área. Foram articuladas investigações e discussões teóricas nacionais e internacionais sobre o comprometimento publicadas até 2009. A partir dessa análise, o estudo sugere que o Modelo Tridimensional seja revisado e propõe a retirada da base de continuação do conceito de comprometimento. Para isso, também indica que pesquisas empíricas devem ser desenvolvidas, a fim de fornecer suporte a essas suposições formadas com base na literatura produzida até então.

Novaes (2014) pesquisou o comprometimento organizacional dos servidores que atuam no Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) da Prefeitura Municipal de Nova Lima, MG. Em menção aos resultados globais das bases do comprometimento estudadas, obtiveram-se os seguintes resultados: **obrigação pelo desempenho** e escassez de opções – alto comprometimento; obrigação afetiva – comprometimento abaixo da média; obrigação afiliativa e obrigação em permanecer – baixo comprometimento; e falta de recompensas e oportunidades e linha consistente – comprometimento acima da média (NOVAES, 2014).

Sobreira (2018) analisou a relação do indivíduo com a organização. O construto relacionou-se a um tipo de vínculo, que influencia na decisão do indivíduo de permanecer ou não na organização e, na concepção de Meyer e Allen (1991), essa influência se dá em diferentes dimensões, denominadas afetiva, instrumental e normativa.

Este estudo teve por objetivo descrever e analisar o comprometimento organizacional na percepção dos servidores técnico-administrativos da categoria de nível superior que atuam em uma universidade federal localizada no Estado de Minas Gerais. Como resultado, foi apontado pela pesquisa que o maior vínculo

afetivo com a instituição pertence àqueles servidores com mais de 50 anos de idade do que aos mais jovens e àqueles com 11 anos ou mais de serviço do que aos que trabalham na instituição há menos tempo; e o maior comprometimento global é dos que já atingiram 11 anos ou mais de trabalho na instituição do que daqueles que nela trabalham há menos tempo (SOBREIRA, 2018).

Brasileiro (2018) realizou a mesma pesquisa que Sobreira (2018), porém o foco foi nos servidores técnico-administrativos do nível intermediário da Universidade Federal de Viçosa (UFV). Como resultado, evidenciou que 53,6% dos pesquisados possuem alto comprometimento global, o que indica forte vínculo desses indivíduos em prol do alcance dos objetivos institucionais. Identificou-se que a dimensão afetiva é predominante na maioria dos pesquisados, tendo apresentado média alta de comprometimento, seguida da dimensão normativa e, por último, da instrumental, as quais mostraram médias moderadas. Os dados revelaram que 85,5% dos servidores tiveram alto grau de vínculo afetivo (52,9%), alto vínculo normativo (47,1%) e alto nível de vínculo instrumental (BRASILEIRO, 2018).

3.5 Antecedentes do comprometimento organizacional

De acordo com Bastos (1994), as características pessoais dos indivíduos são abordadas pela literatura como fatores determinantes do comprometimento organizacional. Entretanto, os fatores consequentes (menos explorados do que os antecedentes e correlatos) do comprometimento são tratados como melhor performance no trabalho, baixo absenteísmo e menor rotatividade. Os fatores correlatos são abordados como variáveis que não pertencem aos dois grupos anteriores, pois se ligam à motivação pela realização, senso de competência e outras necessidades de ordem mais elevada, tratados em alguns estudos como antecedentes.

Meyer e Allen (1991) – identificaram quatro antecedentes do comprometimento organizacional: pessoais, estruturais, ocupacionais e profissionais. Quanto aos antecedentes pessoais, eles consideraram relacionamentos modestos e não identificaram correspondência entre os dados demográficos e a necessidade de filiação, ética individual e profissional, vantagens na organização, entre outros.

Quanto aos antecedentes estruturais, evidenciaram que existe correlação do comprometimento dos indivíduos entre o trabalhador e a sua chefia quando a organização é menos centralizada e as suas políticas possuem escopo bem definido. No que tange aos antecedentes ocupacionais, não evidenciaram nenhuma sistemática para fazer tal correlação. E quanto aos antecedentes profissionais, Meyer e Allen (1991) encontraram diversas variáveis que se relacionavam ao comprometimento, a exemplo das perspectivas ao iniciar um novo emprego, dependência da organização pelo empregado, autonomia, entre outras.

Wiener (1982) definiu os antecedentes do comprometimento organizacional e dividiu as variáveis em três categorias: as relacionadas com os valores e anseios dos indivíduos; os aspectos adequados às realizações das tarefas no cotidiano e às interações das relações sociais e com seus pares; e o fator demográfico relacionado como a faixa etária e o tempo de trabalho na organização. De acordo com esse estudo, Wiener concluiu que o relacionamento positivo dessas variáveis com o comprometimento organizacional leva o indivíduo ao crescimento e a mudanças, aumentando o seu engajamento.

Os estudos sobre os antecedentes de Bastos (1993) seguiram o modelo de três variáveis classificadas de acordo com as características pessoais, do trabalho e organizacionais. Em relação às características pessoais, o seu estudo demonstrou que os indivíduos mais comprometidos são aqueles que possuem mais idade, maior tempo de trabalho na organização e nível ocupacional e remuneração mais altos. Nas variáveis relacionadas às características do trabalho ficaram evidenciadas correlações de comprometimento positivas moderadas e altas entre as habilidades, a natureza inovadora e a finalidade do trabalho. Portanto, o mesmo não aconteceu com o quesito autonomia, que possui correlação reduzida. Em relação às características organizacionais, os influenciadores do comprometimento foram o treinamento e a participação ativa do grupo.

Góes (2006) salienta que, embora existam diversas pesquisas relacionadas com os antecedentes do comprometimento organizacional, ainda há grande dificuldade em identificar as variáveis. E isso se deve, em parte, às diversas definições para o termo

“comprometimento”, assim como às diferentes formas como são operacionalizadas e às diversas maneiras de mensurá-las.

3.6 Estudos nacionais realizados associando o estresse ocupacional com o comprometimento organizacional

De acordo com Cooper, Sloan e Williams (1988), são várias as fontes de pressão no trabalho, como: carga de trabalho, inter-relacionamentos, responsabilidade individual, necessidade de atualização, falta de possibilidade de crescimento na carreira, ambiente e clima organizacional, papel gerencial do indivíduo e equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional. Essas fontes de pressão são estressores que afetam diretamente a vida do indivíduo e o seu comprometimento organizacional, conforme estudos apresentados a seguir.

Oliveira e Bardagi (2010) realizaram um estudo associando os níveis de estresse e o comprometimento na carreira de policiais militares. Concluíram que os funcionários administrativos apresentaram maior comprometimento com a carreira e que, quanto maior o risco envolvido, menor a segurança em relação à carreira. Assim, tornam-se fundamentais propostas de intervenção que favoreçam as estratégias de enfrentamento. Já no estudo de Bugalho e Neto (2017) foi constatado que 40% dos policiais militares mapeados estavam com sintomas de estresse, com expressiva diferença entre mulheres (73%) e homens (37%). Concluíram que a atividade profissional é considerada altamente estressante e os estressores ocupacionais são avaliados como muitos/excessivos e intensos, sendo evidenciada a relação direta entre eles e o estresse.

Ferreira *et al.* (2016) estudaram o estresse ocupacional dos trabalhadores da saúde. As principais causas detectadas foram sobrecarga de trabalho, falta de recursos humanos e condição laboral inadequada. As principais consequências foram a presença do estresse, a Síndrome de *Burnout* e queixas psicossomáticas, afetando o comprometimento no trabalho, o que pode levar a erros médicos e ocasionar a intenção de mudança de trabalho e o absenteísmo.

Kilimnik e Dias (2012) analisaram os fatores de pressão que mais afetam o profissional de Tecnologia de Informação (TI) e a sua influência no comprometimento com a carreira, assim como a predisposição ao seu abandono. Os resultados indicaram que 73% dos profissionais pesquisados percebem elevada pressão no seu cotidiano, com destaque para os indicadores que medem a relação entre a vida profissional e a pessoal, a carga de trabalho e a perspectiva de crescimento na carreira. Esses autores encontraram correlação negativa entre a pressão percebida e o comprometimento com a carreira, embora não muito elevada, o que explica o fato de 48% dos entrevistados terem se mostrado altamente comprometidos com a profissão, apesar da elevada carga de pressão no trabalho.

Souza (2016), em estudo similar ao de Kilimnik e Dias (2012), identificou fatores de pressão no trabalho como carga de trabalho, papel gerencial e responsabilidade individual nos profissionais de TI e, apesar de serem identificados como geradores de pressão no serviço, não se confirmaram como capazes de influenciar a prontidão para transição de carreira. Já o fator ambiente e o clima organizacional foram confirmados como influência positiva quanto à prontidão para a transição de carreira dos profissionais de Tecnologia da Informação.

Kilimnik *et al.* (2012) investigaram o estresse na carreira médica em relação ao exercício da Medicina em Unidades de Pronto Atendimento (UPAs), analisando os fatores de pressão no trabalho e o comprometimento com a carreira. Os resultados revelaram médicos comprometidos com a carreira sofrendo, contudo, pressões oriundas da relação com pacientes vulneráveis, do seu contexto de trabalho e da vida pessoal e familiar. Esses médicos se caracterizaram como competitivos, impacientes e com *locus* de controle interno, com prognóstico de propensão ao estresse e elevado grau de pressão no trabalho. Os principais sintomas de estresse detectados foram: nervosismo, irritabilidade, ansiedade, depressão e fadiga, agravados pelos problemas de infraestrutura e pelo atendimento de pacientes fora do perfil de atuação das UPAs. Conclui-se, assim, que melhores equipamentos nos postos e triagem mais efetiva dos pacientes eliminariam importantes fatores de pressão sobre esses profissionais.

Teixeira (2018) estudou as relações entre comprometimento, estresse e satisfação com a vida em profissionais de saúde. E os resultados apresentaram alto nível de comprometimento geral organizacional, alto nível de comprometimento afetivo, nível mediano de comprometimento normativo, baixo nível de comprometimento calculativo, baixo nível de estresse e elevada satisfação com a vida. O comprometimento apresentou correlação positiva com a satisfação com a vida e negativa com o estresse, bem como correlação negativa entre satisfação com a vida e o estresse.

4 METODOLOGIA DE PESQUISA

Neste capítulo, descrevem-se os aspectos metodológicos desta pesquisa, nas seguintes sequências: tipo, abordagem e método de pesquisa; unidade de análise e de observação; técnica de coleta de dados; e técnicas de análise de dados.

4.1 Tipo, abordagem e método de pesquisa

Trata-se de uma pesquisa descritiva e explicativa, que tem por objetivo principal descrever e analisar a relação entre o estresse e o comprometimento no trabalho na percepção dos empregados que atuam em uma Fundação vinculada a uma instituição federal de ensino. Com caráter descritivo, de acordo com Triviños (1987), pretendeu-se descrever os fatos e fenômenos de determinada realidade. Portanto, isso exige do pesquisador uma série de informações sobre o que ele deseja pesquisar. Cerro e Bervian (1998) explicam que a pesquisa descritiva pode ser caracterizada como aquela que observa, registra, analisa e correlaciona fatos, procurando descobrir, com a maior precisão possível, a frequência com que um fenômeno ocorre, sua relação e conexão com outros fenômenos, sua natureza e características.

A abordagem da pesquisa foi quantitativa, a qual, segundo salienta Vergara (2007), utiliza procedimentos estatísticos para a interpretação dos dados. De acordo com Richardson (2017), o método quantitativo representa a intenção do pesquisador de garantir a precisão dos resultados, evitar distorções de análise e interpretação e possibilitar uma margem de segurança quanto às inferências que serão feitas.

O método utilizado foi o estudo de caso quantitativo, pois se trata de uma pesquisa sobre o estresse e comprometimento dos trabalhadores realizada em uma organização específica, a Funarbe. Este método, segundo Yin (2005), busca investigar empiricamente um fenômeno contemporâneo e que apresenta características idiossincráticas.

4.2 Unidades de análise e de observação

Para Godoy (2006), definir a unidade de análise é impor limites à pesquisa, delimitando, assim, o que realmente interessa ao pesquisador. Para Collis e Hussey (2005), a unidade de análise é um tipo de caso que se refere às variáveis ou fenômenos que estão sendo estudados e a respeito dos quais se coletam dados a serem analisados. A unidade de análise desta pesquisa foi a Fundação Arthur Bernardes e a unidade de observação, os empregados dessa empresa.

Os 250 empregados da Fundação constituíram o universo de participantes desta pesquisa. No entanto, a amostra utilizada, de acordo com a fórmula de Barnett (1982) e considerando o grau de confiança de 95% e uma margem de erro de 5%, foi estimada, no mínimo, em 152 empregados, escolhidos aleatoriamente com base em critérios demográficos, como sexo, faixa etária, estado civil, escolaridade, setor de atuação na instituição e tempo de trabalho na instituição.

4.3 Técnica de coleta de dados

A técnica de coleta de dados deste estudo foi o questionário. A vantagem desta técnica consiste na possibilidade de abarcar maior número de pessoas em um menor espaço de tempo. O questionário pode ser composto por perguntas fechadas (estruturadas), abertas (não estruturadas) ou fechadas e abertas (semiestruturadas), sendo, então, as questões estruturadas, padronizadas e fáceis de aplicação, codificação e análise. Geralmente, essa é a técnica mais empregada em pesquisas de cunho quantitativo (CERVO; BERVIAN, 1998). A coleta de dados compreendeu o preenchimento de um questionário – entregue em mãos a todos os empregados – apoiado em dados pessoais e na escala Likert, o qual foi utilizado para mensurar o comprometimento organizacional dos empregados da Fundação.

O questionário (APÊNDICE A) utilizado nesta pesquisa para a coleta dos dados quantitativos foi dividido em cinco seções:

- a) Seção 1: formada por questões que investigaram dados demográficos, ocupacionais e de hábitos de vida dos respondentes. As questões foram dispostas, basicamente, em escalas nominais e ordinais.
- b) Seção 2: composta pela escala de avaliação do comprometimento organizacional, proposta por Meyer e Allen (1991) e validada no Brasil por Marques (2011).
- c) Seção 3: constituída por uma escala elaborada a partir de sentenças que expressam os sentimentos manifestados pelos pesquisados em relação ao contexto de trabalho em que estão inseridos. Essa escala tem por objetivo avaliar a frequência com que tais sentimentos se manifestam, de modo que fontes potenciais de pressão no trabalho pudessem ser investigadas. Tais fontes foram extraídas de Honório (1998), em cuja dissertação esse pesquisador utilizou um instrumento que continha redução do Modelo de Cooper, Sloan e Williams (1988), para levantar as fontes de pressão no trabalho.
- d) Seção 4: representada por uma escala que tinha por objetivo avaliar a frequência com que determinadas sensações físicas e mentais foram experimentadas recentemente pelos participantes da pesquisa. De acordo com o modelo de estresse ocupacional utilizado, a vivência de níveis mais elevados de pressão no trabalho potencializa a manifestação de certos sintomas físicos e mentais no indivíduo, os quais são capazes de gerar doenças dessa mesma natureza, como também disfunções organizacionais.
- e) Seção 5: formada por uma escala que avaliava a frequência com que determinadas estratégias eram utilizadas pelos empregados pesquisados para lidar com as fontes potenciais de pressão no trabalho. As escalas pertencentes às seções 4 e 5 foram extraídas de Zille (2005).

4.4 Técnica de análise de dados

Na pesquisa quantitativa, após a aplicação dos questionários os dados foram armazenados em uma base de dados devidamente preparada para seu tratamento e, posteriormente, submetidos à utilização do Programa PASW 18 (*Predictive Analytics Software*), além do *Microsoft Excel*. Foram utilizadas as técnicas estatísticas univariada, bivariada e multivariada. A estatística univariada teve por objetivo descrever a distribuição de frequência das respostas das partes constituintes do instrumento de coleta de dados, estabelecendo as medidas de posicionamento da amostra (média e mediana) e de dispersão dos dados (intervalos P_{25} e P_{75} e desvio-padrão).

A estatística descritiva, segundo Anderson, Sweeney e Williams (2002, p. 28), “consiste de dados reunidos e apresentados de forma clara para que o leitor possa entender”. Na análise descritiva, foram utilizadas a distribuição de frequência e as medidas de posição, como a média e a mediana, bem como a medida de dispersão, como o desvio-padrão (TRIOLA, 2011). Essa estatística serviu para operacionalizar a identificação dos fatores de pressão no trabalho, dos sintomas físicos e mentais decorrentes do trabalho, das estratégias para combater a pressão ocupacional e dos tipos de comprometimento organizacional predominantes na organização.

Para Vieira e Hoffman (1990), a medida de posição é um dos procedimentos utilizados para provocar a redução dos dados, em que se busca a expressão dos valores situados entre os extremos de uma série ou a distribuição de dados. A média e a mediana são as medidas de posição mais utilizadas para tal fim. Conceitualmente, o P_{25} divide os respondentes em dois: uma parte com 25% daqueles que apresentam no máximo o escore apurado; e a outra parte com 75% daqueles que possuem, no mínimo, esse escore. Já o P_{75} também separa os respondentes em dois grupos: um configurado por 75% daqueles que apresentam no máximo o escore evidenciado; e outro em que 25% possuem no mínimo tal escore. Segundo Malhotra (2006), tanto as medidas de posição quanto as de dispersão podem ser usadas em escalas do tipo intervalo, que constituíram o instrumento de coleta de dados empregado nesta pesquisa.

No que corresponde à análise bivariada, Babbie (2003) considera que ela consiste em descrever os subgrupos, tendo como propósito detectar possíveis diferenças de opinião ou tendências nas respostas dos trabalhadores de diferentes categorias, considerando-se as variáveis demográficas e ocupacionais, bem como aquelas relacionadas ao estresse e comprometimento organizacional.

Os testes para realização da análise bivariada foram escolhidos após a verificação da normalidade dos dados. Como exibiram distribuição normal, os testes foram paramétricos, enquanto para avaliar a relação entre dados demográficos, ocupacionais e de hábitos de vida com estresse e comprometimento organizacional foram os testes t de *Student* e Anova.

A estatística bivariada foi utilizada para correlacionar comprometimento organizacional, fatores de pressão no trabalho, sintomas físicos e mentais e as estratégias de combate ao estresse ocupacional, com variáveis demográficas e ocupacionais. Nesta etapa, foram utilizados testes para dados ordinais de escala Likert, pois, pelo Teorema Central do Limite, demonstra-se que para tamanhos de amostra superior a 5 ou 10 por grupo as médias apresentam, aproximadamente, distribuição normal, independentemente da distribuição de dados ordinais (NORMAN, 2010). Logo, para as variáveis sexo, faixa etária, escolaridade e cargo, que possuem somente duas categorias, adotou-se o teste t de Student para amostras independentes, visando à comparação das médias entre as categorias. Já para o tempo de trabalho na empresa – que possui três categorias – foi adotado o teste ANOVA, que permite a comparação múltipla de três ou mais categorias. No teste ANOVA, a hipótese nula ocorre quando não se constata diferença entre as médias das três ou mais categorias; e a hipótese é alternativa quando existe pelo menos uma diferença significativa entre as categorias estudadas.

O exame de confiabilidade das escalas do questionário foi abordado por meio da avaliação de sua consistência interna. Seguindo a recomendação de diversos autores (CHURCHILL, 1979; SPECTOR, 1992; URDAN, 1995), neste estudo se optou pelo cálculo do coeficiente Alfa de Cronbach, que determina quanto os itens da escala estão inter-relacionados. Malhotra (2006) aponta que valores superiores a 0,60 são considerados aceitáveis nas pesquisas sociais aplicadas.

A estatística multivariada recorreu à análise de regressão múltipla, com o objetivo de examinar quais as dimensões de pressão no trabalho influenciariam o comprometimento organizacional afetivo, normativo e instrumental. Uma matriz de correlação foi construída para evidenciar as correlações apuradas no relacionamento entre os construtos avaliados e as respectivas variáveis. O modelo de regressão proposto levou em consideração os cálculos dos coeficientes beta, em níveis de significância $p < 0,05$ e $p < 0,01$; os valores de VIF (indicação de multicolinearidade entre as variáveis analisadas); e o valor de F, indicativo da intensidade e significância da associação entre as variáveis envolvidas no estudo.

Enfim, para conclusão de todos os testes de verificação de significância, optou-se pelos valores de $p < 0,01$ e $p < 0,05$, representando níveis de confiança de 99,0% e 95,0%, respectivamente. Porém, ressalta-se novamente que toda a análise estatística foi empregada pelo Programa Estatístico *Predictive Analytics Software*, na versão 18.

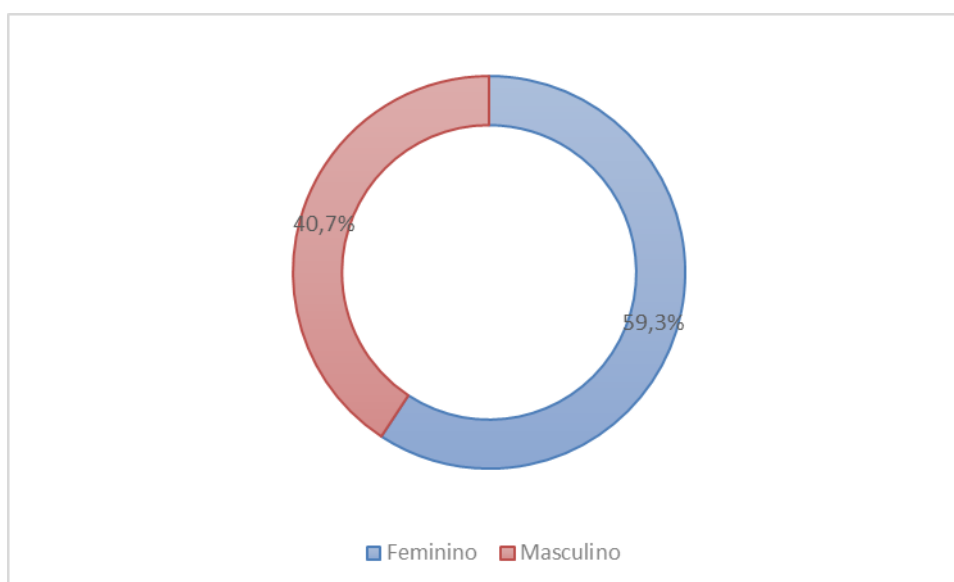
5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste capítulo, tem-se o objetivo de apresentar e analisar os resultados auferidos pela pesquisa, os quais se encontram divididos em cinco partes. Na primeira, têm-se os dados demográficos e ocupacionais e os hábitos de vida dos docentes participantes deste estudo. Na segunda, terceira e quarta seções são descritos e analisados os fatores de pressão no trabalho, os sintomas físicos e mentais e as estratégias de combate ao estresse ocupacional. Na quinta, e última, seção deste estudo são apresentadas as análises bivariadas, com foco na relação entre dados demográficos/ocupacionais, fatores de pressão no trabalho e sintomas físicos e mentais.

5.1 Análise descritiva das variáveis demográficas e ocupacionais e de hábitos de vida

Integra a pesquisa uma amostra de 162 pesquisados que responderam aos questionários, sendo 66 (40,7%) do sexo masculino e 96 (59,3%) do feminino (GRÁF. 1).

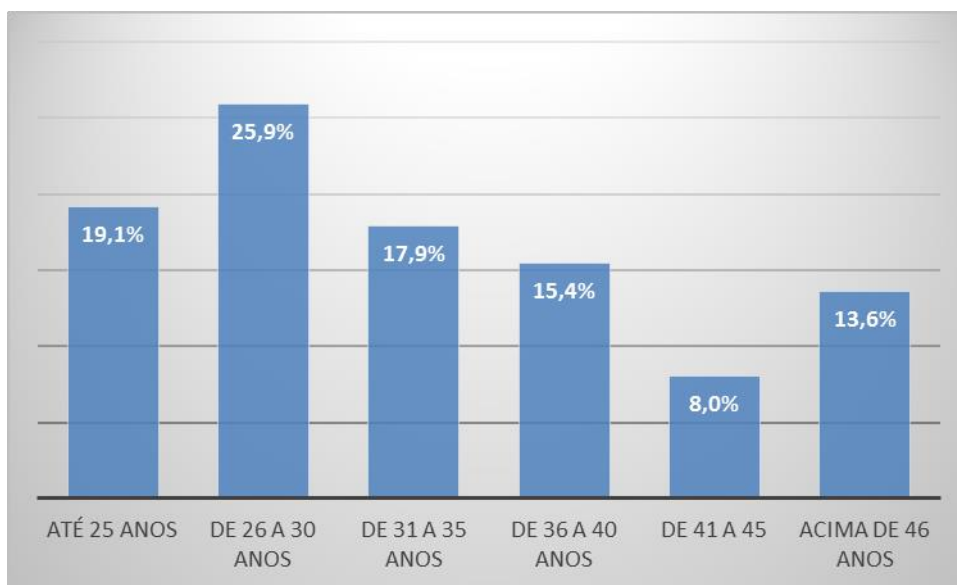
Gráfico 1 – Distribuição da amostra, segundo o sexo



Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Os percentuais da faixa etária dos pesquisados com idade de 26 a 30 anos são 25,9% e dos com até 25 anos, 19,1%. Observa-se que 62,9% dos sujeitos têm até 35 anos, configurando, portanto, uma mão de obra jovem, em sua maioria (GRÁF. 2).

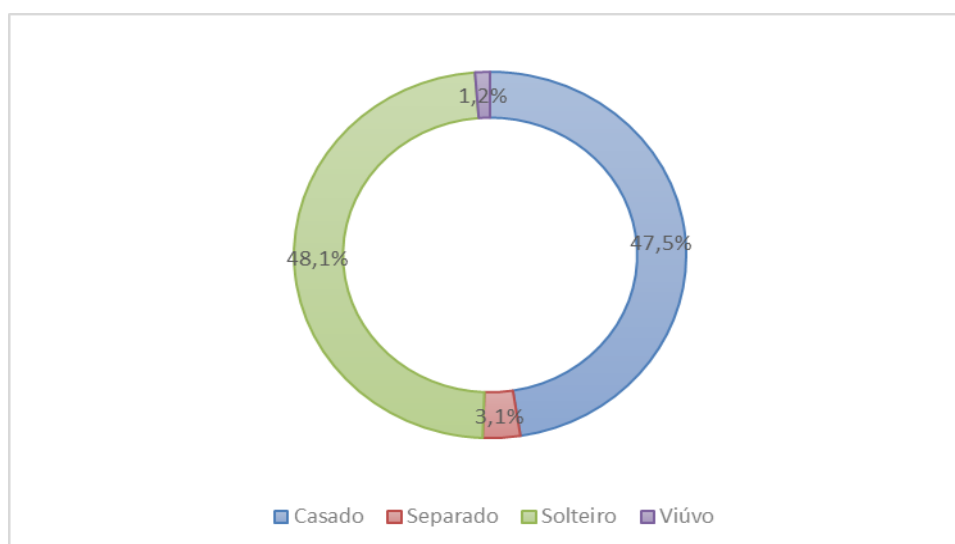
Gráfico 2 – Distribuição da amostra, segundo a faixa etária



Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

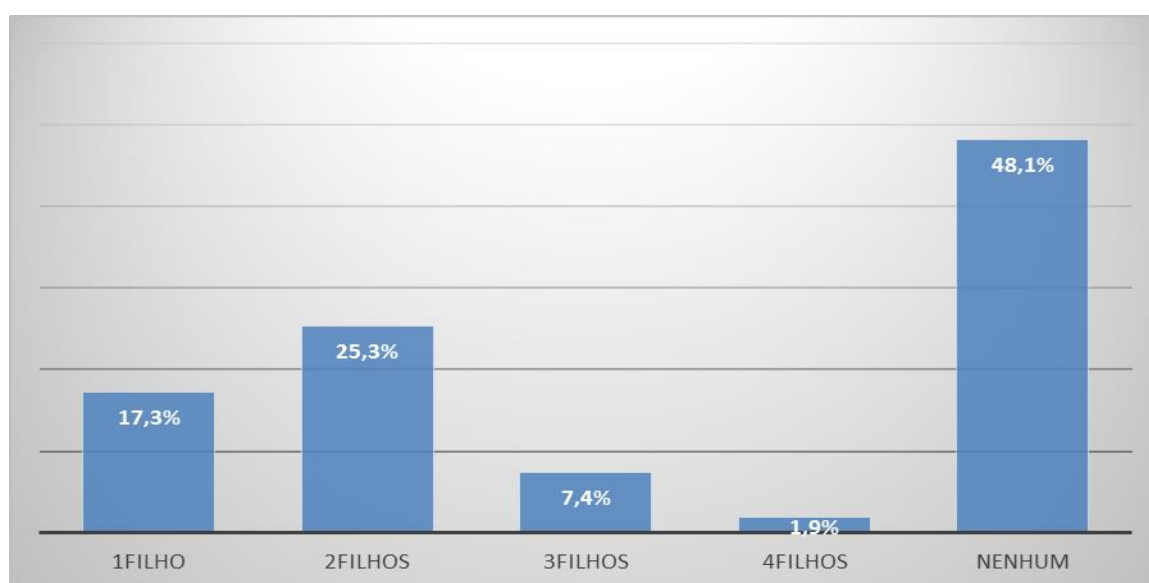
A Funarbe completou 40 anos em 2019, e, pela população jovem representada no GRÁF. 2, infere-se que existe alta rotatividade na empresa, podendo ser fonte de tensão causadora de estresse ocupacional. Em decorrência de demissões de seus pares, o indivíduo é levado a um estágio constante de descontentamento e apreensão, o que diminui a sua capacidade laboral e lhe traz desgaste físico e psíquico (COUTO, 1987, 2014).

Em relação ao estado civil (GRÁF. 3), tem-se que 47,5% dos pesquisados são casados, 48,1% são solteiros e 3,1% são separados.

Gráfico 3 – Distribuição da amostra, segundo o estado civil

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Os dados da pesquisa apontam que 48,1% dos pesquisados não possuem filhos, 17,3% têm um filho e 25,3% são pais de dois filhos. Evidencia-se que 34,6% da amostra tem mais de um filho (GRÁF. 4).

Gráfico 4 – Distribuição da amostra, segundo o número de filhos

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

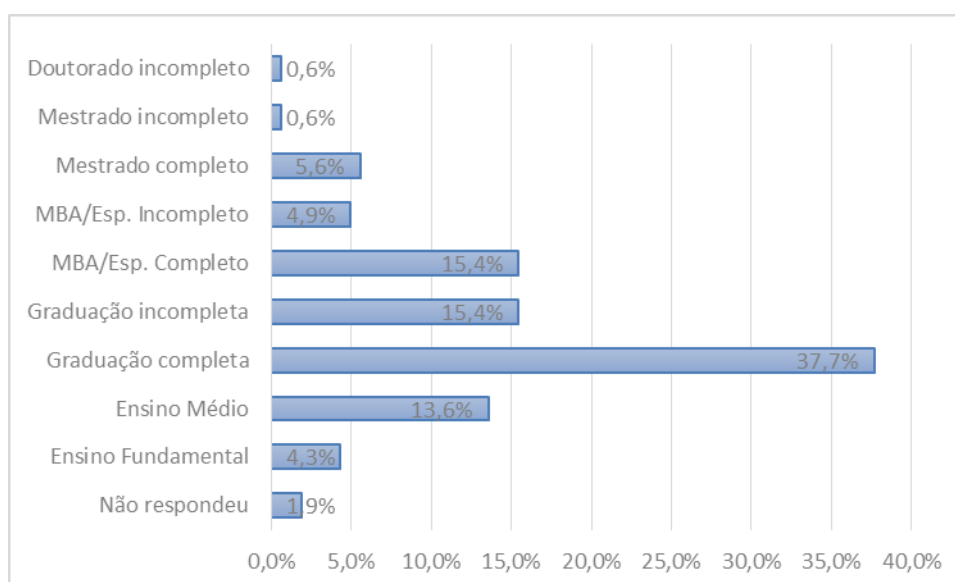
Esses resultados confirmam a predominância de mão de obra jovem na empresa, até pelo estado civil, em que 48,1% dos funcionários são solteiros e 48,1% não

possuem filhos. Fato esse que reforça a evidência de rotatividade de empregados na empresa, o que representa uma das propensões para o estresse.

Trabalhadores estressados tendem a diminuir o desempenho e a qualidade do serviço. E as consequências são problemas de saúde e o aumento do absenteísmo, da rotatividade e do número de acidentes no local de trabalho, causando diversas consequências, entre elas o aumento de custo para as organizações (LEVI, 2008).

No que se refere ao grau de escolaridade dos respondentes, 53,1% possuem graduação, variando de incompleta a completa; 15,4%, MBA/Especialização completa; e apenas 4,9%, MBA/Especialização incompleta (GRÁF. 5).

Gráfico 5 – Distribuição da amostra, segundo o grau de escolaridade

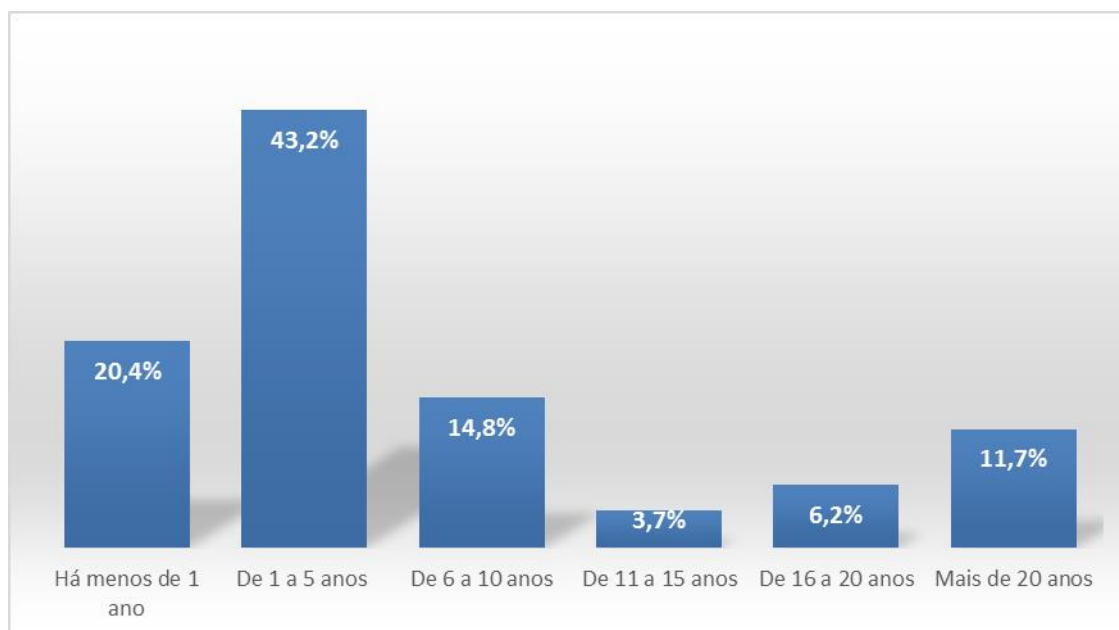


Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Percebe-se, pelos resultados do GRÁF. 5, que os empregados da Funarbe apresentam alto grau de escolaridade, em que 64,8% possuem graduação completa e pós-graduação, tendo em vista que a Fundação possui uma gama de atividades, apesar de boa parte ser considerada de ordem operacional, tanto no Supermercado quanto no Laticínio. Já no setor da Administração há exigência de mão de obra mais qualificada, por demandar atividades da Universidade Federal de Viçosa ligadas à pesquisa e à extensão.

Quanto ao tempo de serviço, 63,6% têm até cinco anos de trabalho na Fundação. Pressupõe-se, portanto, que 36,4% dos pesquisados parecem conhecer a filosofia de gestão da empresa, o que, no entanto, mostra mais uma evidência da alta rotatividade na organização (GRÁF. 6).

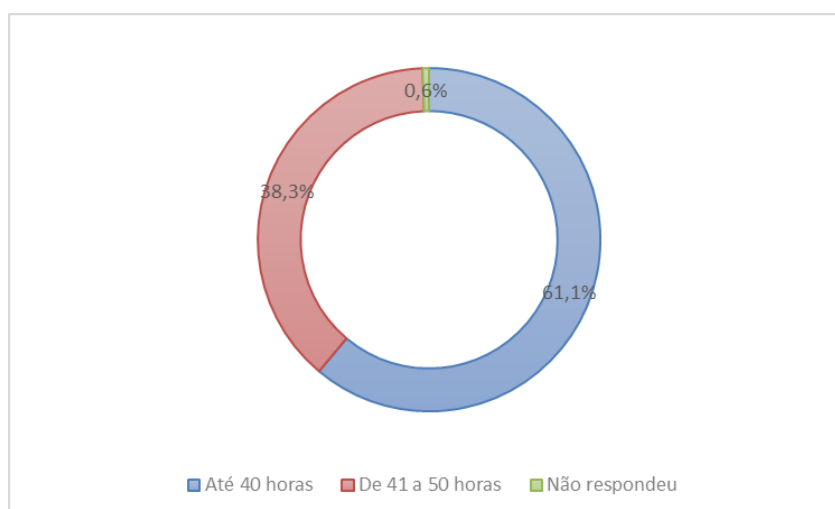
Gráfico 6 – Distribuição da amostra, segundo o tempo de trabalho na empresa



Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Quanto ao volume de horas de serviço, 61,1% trabalham até 40 horas semanais (GRÁF. 7).

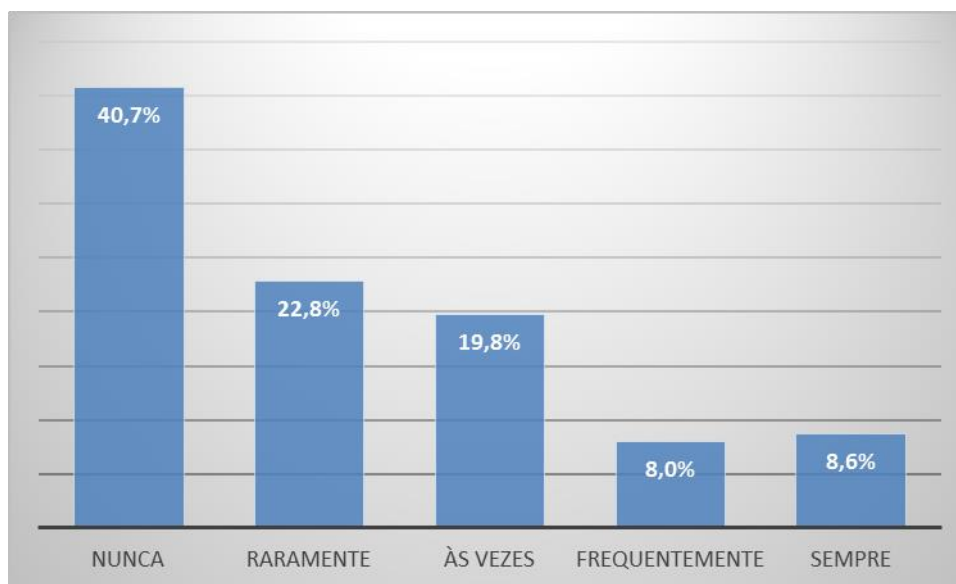
Gráfico 7 – Distribuição da amostra, segundo o volume de horas semanais de trabalho



Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

De acordo com o GRÁF. 8, 40,7% dos pesquisados nunca trabalham aos sábados, domingos e feriados.

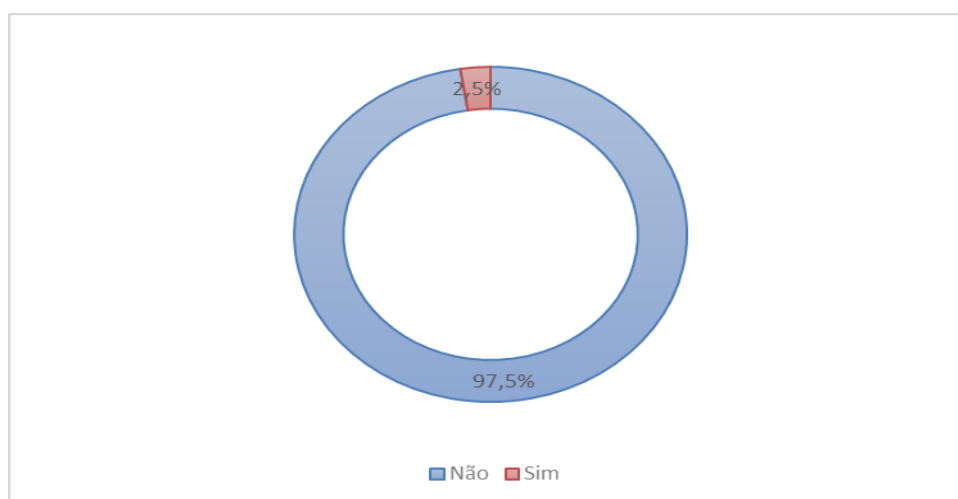
Gráfico 8 – Distribuição da amostra, segundo o trabalho aos sábados, domingos e feriados



Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Os resultados dos GRÁFs. 7 e 8 estão aliados à amostra, pois 59,9% dos pesquisados pertencem à Administração, 28,4% ao Supermercado e 11,7% ao Laticínio. O setor de Administração trabalha 40 horas semanais de segunda a sexta-feira e o Supermercado, de segunda a sábado e alguns feriados. Já no Laticínio alguns funcionários trabalham por escala, inclusive aos domingo e feriados.

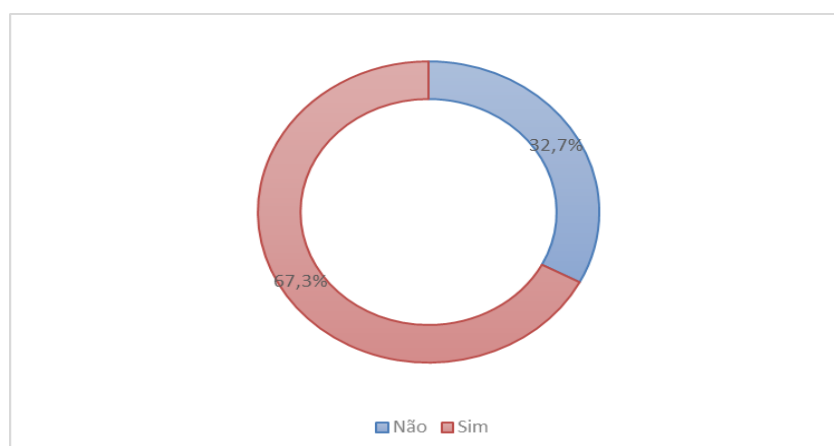
No tocante ao hábito de fumar, 97,5% dos pesquisados não fumam e 2,5% revelaram que sim (GRÁF. 9), sendo quatro destes (2,5%) consumidores de até 10 cigarros por dia.

Gráfico 9 – Distribuição da amostra, segundo o hábito de fumar

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Na Funarbe, evidencia-se um baixo número de fumantes no geral; no setor de Supermercado, nenhum pesquisado se declarou fumante. Uma realidade diferente da encontrada nas pesquisas de Costa (2009) e de Peres (2014), em que esses autores encontraram, respectivamente, que 7% dos gerentes de uma empresa se declararam fumantes e 22% dos funcionários de uma agência bancária também o fizeram.

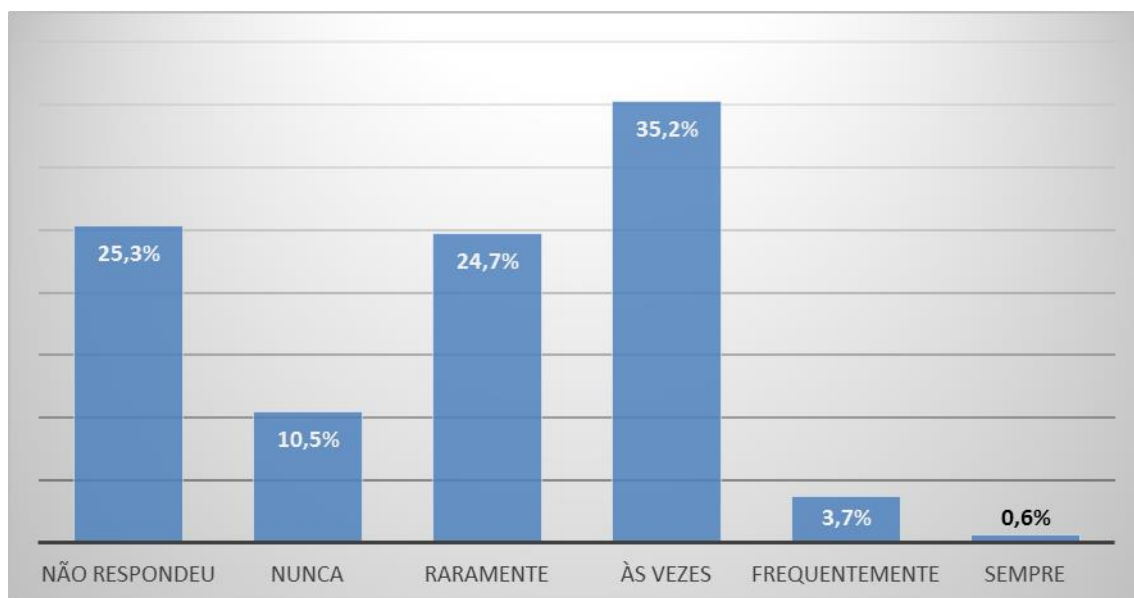
O GRÁF. 10 apresenta a distribuição da amostra segundo o hábito de beber, cujos resultados apontam que 67,3% dos amostrados fazem uso de bebida alcoólica e 32,7%, não.

Gráfico 10 – Distribuição da amostra, segundo o hábito de beber

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Segundo a frequência do consumo de bebida alcoólica relatada pelos entrevistados, os dados apontam que 35,2% têm o hábito de beber às vezes durante a semana e 24,7% o fazem raramente nesse período. Esses dados indicam ainda que 64% dos amostrados bebem no mínimo “às vezes” (GRAF. 11).

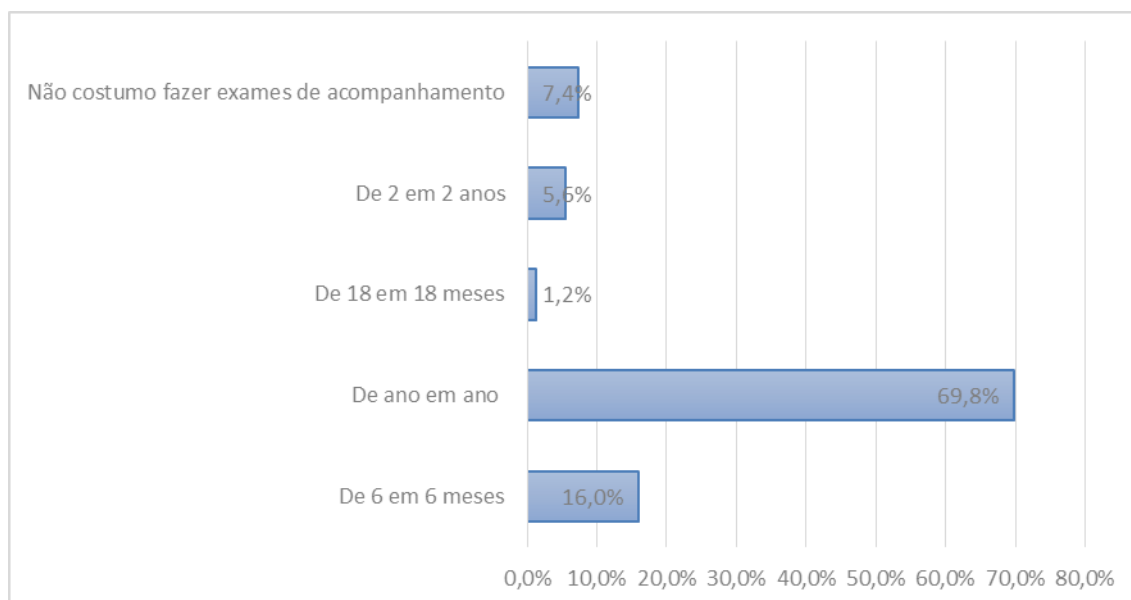
Gráfico 11 – Distribuição da amostra, segundo a frequência com que tem bebido atualmente



Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

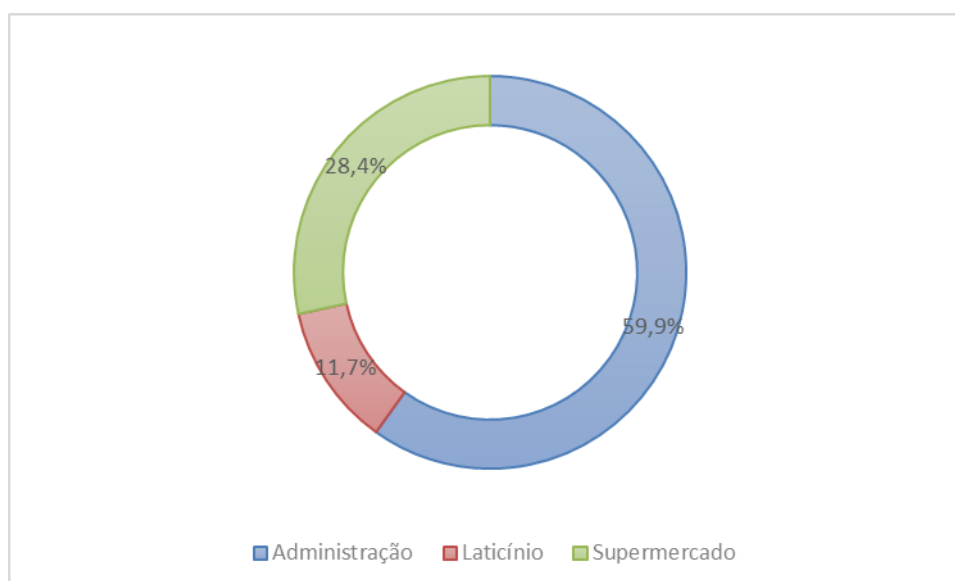
Esse resultado também evidencia que a frequência do consumo de bebida alcoólica pelos empregados, apesar de ser considerada alta, em que 64,3% possuem o hábito de beber, ficou abaixo das observadas no estudo de Costa (2009) e de Peres (2014), que foram de 86% e 82,4%, respectivamente.

O GRÁF. 12 aponta que 69,8% dos pesquisados têm o hábito de fazer exames médicos de ano em ano, enquanto 7,4% revelaram não se submeterem a esses exames de acompanhamento. Cabe ressaltar que faz parte da política da empresa que todos os seus empregados devam realizar exames periódicos anualmente, por meio do médico do trabalho. Se for constatado qualquer problema de saúde, esse médico encaminha o funcionário a um especialista para exames complementares.

Gráfico 12 – Distribuição da amostra, segundo o hábito de ir ao médico

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

O GRÁF. 13 aponta que 59,9% dos pesquisados trabalham no setor de Administração, 28,4% no Supermercado e os demais no Laticínio.

Gráfico 13 – Distribuição da amostra, segundo o setor de trabalho na instituição

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Em síntese, considerando a representatividade da amostra pesquisada, pode-se deduzir que os pesquisados são, em sua maioria, do sexo feminino, solteiros, têm idade de até 35 anos, possuem graduação completa, não têm filhos, trabalham há

até cinco anos na instituição, são lotados no setor de Administração, cumprem uma jornada de trabalho de 40 horas semanais, não fumam, não laboram nos finais de semana e feriados, fazem uso de bebida alcoólica – variando de “às vezes” a “frequentemente” – e se submetem a exames médicos anuais.

5.2 Descrição dos fatores de pressão e comprometimento organizacional decorrentes do trabalho

Nesta seção, analisam-se e comparam-se as variáveis relacionadas ao estresse ocupacional baseado no Modelo de Cooper, Sloan e Williams (1988), para levantar as fontes de pressão no trabalho, sintomas físicos e mentais e estratégias de combate ao estresse, cujas escalas foram extraídas de Honório (1998) e Zille (2005). Conjuntamente à análise do estresse, verifica-se o comprometimento organizacional dos trabalhadores da Funarbe, por meio da Escala de Avaliação do Comprometimento Organizacional, proposta por Meyer e Allen (1991) e validada no Brasil por Marques (2011).

O exame de confiabilidade dessas dimensões foi concebido por meio do coeficiente de consistência interna, conhecido como Alfa de Cronbach. A confiabilidade avaliada pelo Alfa de Cronbach varia de 0 a 1 e, quanto maior o valor encontrado, maior a indicação de confiabilidade da variável. Na TAB. 1, nas questões relacionadas ao fator de pressão no trabalho, foram confirmadas as suas dimensionalidades e, por isso mesmo, sua validade, pois o alfa foi superior a 0,75 (MALHOTRA, 2006).

Tabela 1 – Fatores de pressão no trabalho

Fator	Alfa
Fatores intrínsecos ao trabalho	0,87
Papel gerencial	0,80
Inter-relacionamento	0,75
Desenvolvimento na carreira	0,85
Estrutura e clima organizacional	0,79
Interface casa e trabalho	0,84

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Pode-se dizer que a escala da relação com sintomas físicos e mentais é totalmente fidedigna, ou seja, tem a capacidade de produzir resultados consistentes a partir de seu uso constante, pois o alfa foi maior que 0,80 (TAB. 2)

Tabela 2 – Sintomas físicos e mentais

Fator	Alfa
Sintomas físicos	0,88
Sintomas mentais	0,90

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Em relação às estratégias de combate ao estresse, pode-se dizer que a escala também é fidedigna, ou seja, tem a capacidade de produzir resultados consistentes por meio de seu uso constante, pois o alfa foi 0,83 (TAB. 3).

Tabela 3 – Estratégias de combate ao estresse

Fator	Alfa
Estratégias de combate ao estresse	0,83

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Como mostrado na TAB. 4, de maneira geral, nas questões relacionadas ao comprometimento organizacional foram confirmadas as suas dimensionalidades e, por isso mesmo, sua validade, pois o alfa foi superior a 0,60 na maioria dos casos (MALHOTRA, 2006). Apenas no fator relacionado ao comprometimento normativo se verificou um valor insatisfatório de 0,50, porém aceitável em estudos na área de Ciências Sociais Aplicadas, conforme salientado por Hair Jr. *et al.* (2005).

Tabela 4 – Fatores de comprometimento organizacional

Fator	Alfa
Afetivo	0,86
Normativo	0,50
Instrumental	0,66

Fonte: Dados da pesquisa.

As subseções subsequentes tratam da apresentação dos resultados pertinentes às quatro escalas do instrumento de coleta de dados.

5.2.1 Fatores de pressão no trabalho

Uma vez que a escala de fatores de pressão decorrentes do trabalho foi do tipo *Liket* de cinco pontos, considerou-se como escore médio, ou mediano, o valor 3,0. Posto que o grau de pressão nesta escala se gradua de “nunca” para “sempre”, isso significa dizer que as variáveis que apresentaram escores acima de 3,0 indicam uma situação de pressão de fato; entre 2,5 e 3,0 (inclusivos), uma pressão leve; e abaixo de 2,5, a ausência de pressão. Para sintetizar as informações desta escala, utilizaram-se a média e a mediana como medidas de tendência central, enquanto para a medida de dispersão, o desvio-padrão e o intervalo interquartil (P25 e P75). Na TAB. 5, encontram-se os resultados pertinentes à percepção do pesquisado em relação à pressão no trabalho.

Tabela 5 – Caracterização da amostra total, segundo o fator de pressão no trabalho

Fator de pressão	Medidas descritivas				
	Média	D.P.	P25	Mediana	P75
Desenvolvimento na carreira	2,64	0,89	1,88	2,63	3,38
Estrutura e clima organizacional	2,35	0,81	1,71	2,29	2,86
Papel gerencial	2,33	0,83	1,67	2,17	3,00
Estresse geral	2,31	0,72	1,71	2,25	2,82
Fatores intrínsecos ao trabalho	2,25	0,69	1,69	2,25	2,70
Interface casa e trabalho	2,19	0,85	1,50	2,13	2,78
Inter-relacionamento	2,14	0,86	1,40	2,00	2,65

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

No que diz respeito às variáveis de fatores de pressão no trabalho, constatou-se uma situação de pressão leve nos seis fatores de pressão, pois os escores apresentaram média abaixo de 3,00, mas o fator associado ao desenvolvimento na carreira teve escore mais elevado, tendendo para uma pressão no trabalho (TAB. 5). Para Cooper, Sloan e Williams (1998), o fator de pressão é intermediado por diferenças individuais, ou seja, cada indivíduo reage de maneira diferente a cada situação de pressão.

Nos estudos de Costa (2009) e de Peres (2014), o fator desenvolvimento na carreira ficou evidenciado como pressão do trabalho. Tais resultados comprovam as

diferenças tanto individuais quanto organizacionais, reforçando que os agentes estressores estão presentes em qualquer ambiente laboral. No entanto, o aparecimento do estresse depende dos tipos de agentes e da intensidade com que se manifestam e está relacionado ao contexto organizacional e à personalidade de cada indivíduo (COOPER; SLOAN; WILLIAMS, 1988). Para esses autores, os aspectos relacionados ao desenvolvimento da carreira se deparam com as situações de falta de estabilidade, expectativas de crescimento e outras.

Já Couto (1987) salienta que a ocorrência do estresse depende da interação de três aspectos: comportamento, ocupação e organização. Na esfera organizacional, evidenciam-se os sistemas de compensação e de carreira impostos pela empresa. E Kilimnik e Dias (2012), analisando os fatores de pressão que mais afetam o profissional de Tecnologia de Informação (TI) e sua influência no comprometimento com a carreira, evidenciaram a correlação negativa entre a pressão percebida e o comprometimento com a carreira. Nesse sentido, pode-se inferir que os empregados da empresa pesquisada possuem um sentimento de falta de perspectiva de crescimento na organização.

No que se refere ao desenvolvimento na carreira, constatou-se que a falta de avanço na carreira e não ser valorizado pela execução do trabalho, revelaram-se como indicadores de pressão de fato no trabalho, conforme se observa na TAB. 6.

Tabela 6 – Distribuição dos indicadores pertinentes ao desenvolvimento na carreira

Continuação...

Desenvolvimento na carreira	Medidas descritivas				
	Média	D.P.	P25	Mediana	P75
3.41 Falta de possibilidade de avanço na carreira.	3,12	1,31	2,00	3,00	4,00
3.26 Não ser valorizado pelo trabalho que executo.	3,04	1,34	2,00	3,00	4,00
3.31 Perspectivas de promoção indefinidas.	2,81	1,30	2,00	3,00	4,00
3.27 Ter que mudar de emprego para progredir na carreira.	2,65	1,39	1,00	2,00	4,00

Desenvolvimento na carreira	Medidas descritivas				
	Média	D.P.	P25	Mediana	P75
3.15 Poucas e inadequadas oportunidades de treinamento e desenvolvimento.	2,58	1,23	2,00	2,00	3,00
3.46 Oportunidades de desenvolvimento pessoal.	2,57	1,28	1,00	2,00	4,00
3.3 Ser promovido além de minhas capacidades.	2,22	1,17	1,00	2,00	3,00
3.6 Nível de meu salário direto.	2,17	1,13	1,00	2,00	3,00

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Esse resultado também reflete na política da empresa, pois toda vaga que se abre em qualquer dos três setores da Fundação (Administração, Supermercado e Laticínio), se o funcionário tiver o prerequisite da vaga ele pode participar da seleção para alteração de posto de trabalho. Porém, apesar da alta rotatividade na empresa, poucos são os empregados que participam dessa seleção interna, com receio de mostrar a sua insatisfação no setor que trabalha e, assim, ter como consequência a demissão em vez da promoção, cuja perspectiva, segundo mostrado na Tabela 6, se aproxima da zona de pressão ($M = 2,81$).

Em síntese, as seis tipologias de estressores causadores de fontes de pressão no trabalho, como os fatores intrínsecos ao trabalho, papel gerencial, inter-relacionamento; desenvolvimento na carreira, estrutura e clima organizacional; e interface casa e trabalho constituíram fonte de pressão leve para os empregados pesquisados. Todavia, questões associadas ao desenvolvimento na carreira merecem maior cuidado, fundamentalmente no que se refere às possibilidades de crescimento, valorização no trabalho e perspectivas de promoção indefinidas.

5.2.2 Sintomas físicos e mentais

As respostas do questionário para os sintomas físicos e mentais utilizou-se a escala Likert de cinco pontos, considerando-se como escore médio o valor 3,00. Para sintetizar as informações de cada pergunta, utilizaram-se a média e a mediana como

medidas de tendência central, enquanto para a medida de dispersão, o desvio-padrão e o intervalo interquartil (P25 e P75).

Na TAB. 7, mostra-se a presença leve de sintomas físicos e mentais entre os pesquisados, uma vez que as médias foram inferiores a 3,00.

Tabela 7 – Caracterização da amostra total, segundo o sintoma na vida dos pesquisados

Sintoma	Medidas descritivas				
	Média	D.P.	P25	Mediana	P75
Mental	2,34	,878	2,00	2,00	3,00
Físico	1,95	,671	2,00	2,00	2,00

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Em uma avaliação global, conforme mostrado na TAB. 8, os dados evidenciam que os indicadores mais graves associados aos sintomas mentais relacionam-se com a ansiedade (3,17), que apresentou um escore de pressão seguido do nervosismo acentuado (2,68), que se aproximou da zona de pressão.

Tabela 8 – Avaliação dos indicadores referentes aos sintomas mentais na amostra total

Sintoma mental	Medidas descritivas				
	Média	D.P.	P25	Mediana	P75
4.3 Ansiedade	3,17	1,025	3,00	3,00	4,00
4.2 Nervosismo acentuado	2,68	0,982	2,00	3,00	3,00
4.5 Angústia	2,43	1,114	2,00	2,00	3,00
4.4 Ímpetos de raiva	2,25	1,017	2,00	2,00	3,00
4.21 Perda e, ou, oscilação do senso de humor	2,23	1,053	1,00	2,00	3,00
4.8 Irritabilidade fácil	2,21	1,089	1,00	2,00	3,00
4.9 Períodos de depressão	1,94	1,071	1,00	2,00	3,00
4.23 Sensação de pânico	1,47	0,866	1,00	1,00	2,00

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Os níveis de estresse têm implicação direta na capacidade laboral e nas condições físicas e mentais, sendo a ansiedade e o nervosismo acentuado os principais sintomas (ZILLE, 2005). Já Glazer e Kruser (2008) afirmam que a ansiedade e os estressores da profissão implicam diminuição do comprometimento organizacional. Albretcht (1988) associa a ansiedade a causas emocionais ligadas ao estresse. A

ansiedade e o nervosismo acentuado foram fatores propícios ao estresse em outros estudos (COSTA, 2009; KILIMNIK *et al.*, 2012; PERES, 2014).

Os resultados da TAB. 9 discriminam os sintomas físicos decorrentes do trabalho dos pesquisados.

Tabela 9 – Avaliação dos indicadores referentes aos sintomas físicos na amostra total

Sintoma físico	Medidas descritivas				
	Média	D.P.	P25	Mediana	P75
4.13 Dor nos músculos do pescoço e nos ombros	2,80	1,12	2,00	3,00	3,50
4.1 Comer mais do que o usual	2,73	0,90	2,00	3,00	3,00
4.10 Dor de cabeça	2,52	1,07	2,00	2,00	3,00
4.7 Fadiga	2,39	1,03	2,00	2,00	3,00
4.11 Insônia	2,12	1,00	1,00	2,00	3,00
4.16 Indisposição gástrica ou dor no estômago	1,97	1,07	1,00	2,00	2,00
4.6 Respiração ofegante	1,95	0,95	1,00	2,00	2,00
4.17 Nó na garganta	1,91	1,01	1,00	2,00	2,00
4.15 Palpitações	1,70	0,93	1,00	1,00	2,00
4.14 Dor no peito	1,70	0,87	1,00	1,50	2,00
4.20 Falta de apetite	1,70	0,91	1,00	1,00	2,00
4.22 Tremedeira muscular	1,62	0,92	1,00	1,00	2,00
4.12 Beber mais do que o usual	1,61	0,89	1,00	1,00	2,00
4.19 Tontura, vertigem	1,60	0,84	1,00	1,00	2,00
4.18 Fumar mais do que o usual	1,06	0,40	1,00	1,00	1,00

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Os resultados da TAB. 9 evidenciam que os indicadores mais tendenciosos à gravidade foram os associados aos sintomas físicos relacionados com a dor nos músculos do pescoço e nos ombros (2,80), comer mais do que o usual (2,73) e dor de cabeça (2,52), corroborando resultados similares aos identificados por Nunes (2017) e Alves (2017).

Couto (1987), em seus estudos sobre estresse ocupacional, percebeu que a síndrome aparece nos indivíduos de maneira gradual e associou os sintomas físicos e mentais ao surgimento de sintomas como irritabilidade, nervosismo e dores musculares. Esse autor ainda relata que pressões no trabalho e peculiaridades individuais fazem que as pessoas adotem um estilo de vida competitivo e corrido.

Querem fazer mais e cada vez em menos tempo. Esses indivíduos se tornam ansiosos, impacientes e não preveem tempo de descanso, passando a sentir sintomas de estresse. Couto conclui que o estresse leva à redução da produtividade, pela dificuldade de o trabalhador concentrar-se, lembrar-se de seus compromissos e tomar decisões, o que acarreta prejuízos ao comprometimento organizacional.

Na próxima seção, apresentam-se os resultados da pesquisa referentes às estratégias de combate ao estresse ocupacional utilizadas pelos pesquisados.

5.2.3 Descrição das estratégias de combate ao estresse ocupacional

As respostas ao questionário para as estratégias de combate ao estresse ocupacional utilizou-se a escala Likert de cinco pontos, considerando-se como escore médio o valor 3,00. Para sintetizar as informações de cada pergunta, utilizaram-se a média e a mediana como medida de tendência central, enquanto para a medida de dispersão, o desvio-padrão e o intervalo interquartil (P25 e P75).

Na TAB. 10, mostram-se os resultados das estratégias para lidar com as fontes potenciais de pressão no trabalho que o pesquisado realiza, evidenciando que essas medidas são utilizadas mais que moderadamente pelos pesquisados.

Tabela 10 – Caracterização da amostra referente às estratégias de combate ao estresse

Estratégia de combate ao estresse	Medidas descritivas				
	Média	D.P.	P25	Mediana	P75
Indicadores gerais	3,43	0,60	3,00	3,43	3,78

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Na TAB. 11, evidenciam-se os indicadores referentes às estratégias de combate ao estresse ocupacional utilizadas pelos pesquisados.

Tabela 11 – Avaliação dos indicadores referentes às estratégias de combate ao estresse

Estratégia de combate ao estresse	Medidas descritivas				
	Média	D.P.	P25	Mediana	P75
5.4 Conversar com amigos	4,05	1,01	4,00	4,00	5,00
5.5 Planejar as atividades	3,87	0,97	3,00	4,00	5,00
5.8 Definir prioridades e tê-las como referência ao lidar com problemas	3,70	1,01	3,00	4,00	4,00
5.3 Gozar férias regularmente	3,64	1,26	3,00	4,00	5,00
5.2 Tentar resolver objetivamente a situação, isto é, de forma não emotiva,	3,57	0,95	3,00	4,00	4,00
5.9 Descansar regularmente durante a semana	3,57	1,05	3,00	4,00	4,00
5.11 Gerenciar efetivamente o próprio tempo	3,51	0,99	3,00	4,00	4,00
5.6 Expandir interesses e atividades fora do trabalho	3,43	1,00	3,00	3,00	4,00
5.12 Distanciar-se do problema e pensar sobre a situação	3,27	1,06	3,00	3,00	4,00
5.13 Concentrar-se em problemas específicos (atenção seletiva)	3,25	1,02	3,00	3,00	4,00
5.1 Recorrer a <i>hobbies</i> e passatempos	3,20	1,06	2,50	3,00	4,00
5.7 Realizar exercícios físicos regulares	3,09	1,29	2,00	3,00	4,00
5.14 Discutir situações de dificuldades e tensão com colegas no trabalho	3,08	1,06	2,00	3,00	4,00
5.10 Procurar apoio social sempre que possível	2,81	1,18	2,00	3,00	4,00

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Conforme apresentado na TAB. 11, as estratégias de combate ao estresse mais utilizadas pelos pesquisados foram conversar com amigos (4,05), planejar atividades (3,87) e definir prioridades e tê-las como referência ao lidar com problemas (3,70).

As estratégias de enfrentamento (*coping*) utilizadas pelos indivíduos em relação ao estresse devem encaminhar os sujeitos para um resultado positivo e favorável, como: menor ansiedade, menos sintomas psicossomáticos, alta satisfação no trabalho e intenção de permanecer na organização. Nota-se que, em uma situação estressante no trabalho, a adoção de uma estratégia de controle proativa possibilitará maior probabilidade de resultados positivos, uma vez que essa situação

de estresse poderia ser alterada em vez de o indivíduo simplesmente se esquivar mental ou comportamentalmente (LATAACK, 1986). As principais estratégias adotadas pelos participantes da pesquisa parecem caminhar na direção salientada por esse autor.

Para Anaut (2005), *coping* significa ações desenvolvidas por um indivíduo para fins de adaptação e ajustamento a situações difíceis. A maneira como uma pessoa enfrenta situações de pressão dependerá de sua maturidade psicológica para lidar com os custos e benefícios inerentes aos obstáculos e desafios que se apresentam em sua vida. Araújo (2011) identificou em seu estudo que os sujeitos que se encontravam submetidos a exaustão emocional, cansaço psíquico e conflitos interpessoais adotaram como *coping* exercícios físicos, *hobbies* e passatempos. Estratégias essas que se mostraram diferentes das principais utilizadas pelos participantes desta pesquisa.

Nos itens a seguir são analisadas e comparadas as variáveis relacionadas ao comprometimento organizacional correspondentes à parte do questionário da qual foram colhidos os dados indicadores da amostra total deste estudo.

5.2.4 Descrição do comprometimento organizacional

Quanto às variáveis pertencentes ao comprometimento organizacional e respectivos significados, destacam-se as seguintes:

- a) Afetivo (AF) – Resultante do cálculo da média das questões 2.1, 2.3, 2.6, 2.7, 2.8, 2.9 e 2.11 do questionário para cada respondente.
- b) Normativo (NO) – Resultante do cálculo da média das questões 2.2, 2.5, 2.15, 2.16, 2.17 e 2.18 do questionário para cada respondente.
- c) Instrumental (IN) – Resultante do cálculo da média das questões 2.4, 2.10, 2.12, 2.13, 2.14 e 2.19 do questionário para cada respondente.

Para a Parte II do questionário, Comprometimento Organizacional, foram analisados os dados correspondentes ao sentimento relacionado à Fundação. As respostas do questionário para essas perguntas foram do tipo Likert de cinco pontos, em que se considerou como escore médio ou mediana o valor 3,0. Assim, uma vez que o grau de concordância nessa escala se gradua de “discordo totalmente” para “concordo totalmente”, isso significa dizer que as variáveis que apresentarem escores acima de 4,0 indicam uma situação de concordância (comprometimento alto), abaixo de 2,99 uma situação tendendo para a discordância (comprometimento baixo) e igual a 3,0 uma situação intermediária entre a concordância e a discordância (comprometimento mediano). Para sintetizar as informações de cada pergunta, utilizaram-se a média e a mediana como medidas de tendência central e para a medida de dispersão, o desvio-padrão e o intervalo interquartil (P_{25} e P_{75}).

O Modelo Tridimensional do comprometimento organizacional de Meyer e Allen (1991) baseou-se em três vertentes: (a) Comprometimento afetivo, em que há envolvimento e afeto, ocorrendo uma ligação com os propósitos e princípios da organização, o que ultrapassa o simples cumprimento das tarefas e demanda um laço afetivo, no qual o empregado se dispõe a cooperar amplamente com as metas da empresa. (b) Comprometimento instrumental, definição em que são levados em conta os custos ao romper com a organização. (c) Comprometimento normativo, que é visto como o laço de obrigação em permanecer como empregado. Na Tabela 12 são mostrados os resultados do sentimento dos trabalhadores em relação à Funarbe.

Tabela 12 – Caracterização da amostra total, segundo o comprometimento organizacional

Comprometimento organizacional	Medidas descritivas				
	Média	D.P.	P25	Mediana	P75
Afetivo	3,85	0,80	3,43	4,00	4,43
Normativo	3,30	0,64	3,00	3,33	3,67
Instrumental	3,14	0,77	2,63	3,17	3,67
Comprometimento geral	3,45	0,58	3,11	3,53	3,84

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

No que diz respeito às variáveis de comprometimento organizacional, constatou-se uma situação tendendo para o alto comprometimento afetivo, pois o escore dessa dimensão apresentou uma média de 3,85 e uma mediana de 4,0, ou seja, afetividade alta dos empregados para com a organização. As demais dimensões (normativo, instrumental e comprometimento geral) apresentaram situação intermediária entre baixo e alto comprometimento organizacional.

Observa-se que a maior parte dos respondentes mantém alto vínculo emocional com a Funarbe e a vontade de continuar a fazer parte do seu quadro funcional. A variável comprometimento afetivo apresentou ainda, em relação aos demais indicadores, baixo desvio-padrão (0,80), o que significa homogeneidade dos pesquisados em relação ao elevado elo emocional que mantêm com a organização. Resultado similar foi encontrado no estudo de Brasileiro (2018) e Teixeira (2018), mostrando o alto comprometimento afetivo dos funcionários para com a empresa onde trabalham. Allen e Meyer (1990, p. 3) complementam:

Empregados com um forte comprometimento afetivo permanecem na organização porque eles querem, aqueles com comprometimento instrumental permanecem porque eles precisam e aqueles com comprometimento normativo permanecem porque eles sentem que são obrigados.

Ainda em relação aos dados constantes da TAB. 12, observa-se média moderada para o comprometimento instrumental (3,14). Essa dimensão revela que, em média, os pesquisados realizam suas atividades profissionais na Funarbe relativamente porque precisam ou relativamente porque acreditam que essa empresa ainda seja a melhor alternativa profissional. O valor encontrado representa a menor média em relação a todas as demais. Assim, conclui-se que o reconhecimento dos custos associados com a saída ou com os benefícios adquiridos não é fator primordial que mantém o empregado ligado à instituição.

Conforme apontam Siqueira e Gomide Junior (2014), entre os motivos que fazem os indivíduos estabelecerem vínculo instrumental com a organização estão: planos específicos de aposentadoria, investimentos feitos na organização, vantagens econômicas do atual emprego, benefícios e inexistência de ofertas atrativas de novos empregos.

Em uma avaliação específica, conforme mostrado na TAB. 13, verificou-se que todos os indicadores relacionados ao fator afetivo dos empregados pesquisados tendem a uma avaliação de alta afetividade para com a organização, pois todos esses indicadores apresentaram mediana 4,00.

Tabela 13 – Distribuição dos indicadores pertinentes ao fator afetivo

Afetivo	Medidas descritivas				
	Média	D.P.	P25	Mediana	P75
2.3 Esta instituição tem imenso significado pessoal para mim	4,21	0,92	4,00	4,00	5,00
2.11 Na situação atual, trabalhar nesta instituição é realmente um desejo pessoal	3,97	1,13	3,00	4,00	5,00
2.6 Eu me sinto como uma pessoa de casa nesta instituição	3,94	0,99	3,00	4,00	5,00
2.9 Eu sinto um forte sentimento de integração com esta instituição	3,91	1,02	3,00	4,00	5,00
2.7 Eu me sinto emocionalmente envolvido com esta instituição	3,83	1,05	3,00	4,00	5,00
2.8 Eu realmente sinto os problemas desta instituição como se fossem meus	3,68	1,08	3,00	4,00	4,00
2.1. Eu seria muito feliz se dedicasse o resto da minha vida a esta instituição	3,40	1,24	2,75	4,00	4,00

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Essa predominância da dimensão afetiva do comprometimento organizacional, com mediana 4,0 para todos os indicadores, revela que os pesquisados têm elevado envolvimento emocional com a Fundação. Esse entendimento pode ser ratificado pela avaliação do percentual daqueles que responderam que a instituição tem imenso significado pessoal para eles, com a maior média de afetividade (4,21), em seguida demonstrado como realização do desejo pessoal em trabalhar na instituição, sentir-se como pertencimento, integração à empresa, entre outros. Esses resultados indicam que os indivíduos se identificam com os valores e objetivos da instituição e estão dispostos a contribuir com seus esforços em prol do sucesso da organização.

Meyer e Allen (1991) definem o comprometimento organizacional como um estado psicológico que caracteriza a ligação do indivíduo com a Funarbe, reduzindo a probabilidade de ele deixar a Fundação. Leite (2004) reforça o entendimento desses

autores quando afirma que o comprometimento é constituído por componentes afetivos, cognitivos e de ação. Esses elementos se caracterizam por constituírem um vínculo de profundidade e durabilidade que possui desenvolvimento lento e sofre menos os efeitos de aspectos circunstanciais. Portanto, essa afetividade vai se construindo ao longo do período trabalhado na instituição.

Quanto ao fator normativo, constatou-se que a metade de seus indicadores é percebida pelos empregados pesquisados como uma situação de alto sentimento normativo no trabalho, uma vez que a metade dos escores apresentou mediana igual ou superior a 4,00. No entanto, a outra metade de indicadores referentes à dimensão normativa apresentou uma situação intermediária em dois indicadores e um de baixo comprometimento, cuja mediana foi 2,00 (TAB. 14). O indicador que mais se destacou foi a lealdade do funcionário para com a empresa (4,57), seguido pelo sentimento de gratidão à Funarbe (3,91).

Tabela 14 – Distribuição dos indicadores pertinentes ao fator normativo

Normativo	Medidas descritivas				
	Média	D.P.	P25	Mediana	P75
2.2 Esta instituição merece a minha lealdade	4,57	0,75	4,00	5,00	5,00
2.5 Eu devo muito a esta instituição	3,91	1,00	3,00	4,00	5,00
2.16 Eu não sinto qualquer obrigação de permanecer nesta instituição caso eu não queira	3,34	1,38	2,00	4,00	5,00
2.15 Sinto que não seria justo eu deixar esta instituição agora, mesmo se fosse vantagem para mim	2,92	1,30	2,00	3,00	4,00
2.17 Eu não deixaria esta instituição agora por que tenho uma obrigação moral com as pessoas daqui	2,67	1,27	2,00	3,00	4,00
2.18 Eu me sentiria culpado se deixasse esta instituição neste momento	2,35	1,32	1,00	2,00	3,75

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

O comprometimento organizacional normativo caracteriza-se pelo grau de sentimento de obrigação ou de dever moral que o indivíduo possui para se manter vinculado à sua organização de trabalho. Assim, segundo Meyer e Allen (1991), esse comportamento advém de experiências passadas no âmbito familiar e corporativo, por isso é visto como o compromisso de permanecer na empresa.

Três indicadores relacionados ao fator instrumental apresentaram mediana 4,0, em boa parte evidenciando uma situação de concordância com os quesitos correspondentes (alto comprometimento). Tal fato denota a dificuldade do indivíduo em deixar a organização, a necessidade de permanecer nela e o risco de se desestruturar caso a abandone.

Tabela 15 – Distribuição dos indicadores pertinentes ao fator instrumental

Instrumental	Medidas descritivas				
	Média	D.P.	P25	Mediana	P75
2.10 Mesmo que eu quisesse, seria difícil para mim deixar esta instituição neste momento	3,78	1,18	3,00	4,00	5,00
2.12 Na situação atual, trabalhar nesta instituição é na realidade uma necessidade	3,56	1,18	3,00	4,00	4,00
2.13 Se eu decidisse deixar esta instituição agora, minha vida ficaria desestruturada	3,37	1,30	2,00	4,00	4,00
2.19 Uma das poucas consequências negativas de deixar esta instituição seria a falta de opções imediatas de emprego	3,06	1,27	2,00	3,00	4,00
2.4 Acredito que teria poucas oportunidades no mercado de trabalho se eu deixasse de trabalhar nesta instituição	2,54	1,35	1,00	2,00	4,00
2.14 Se eu já não tivesse dado tanto de mim a esta instituição, eu poderia considerar a opção de trabalhar em outro lugar	2,50	1,22	1,00	3,00	3,00

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

O comprometimento instrumental é compreendido pelo indivíduo como os custos elevados de deixar a organização. No comprometimento instrumental, ele se baseia numa espécie de trocas, portanto a sua decisão de permanecer ou não na empresa está ligada aos seus investimentos nela. Meyer e Allen (1990) sintetizam que indivíduos com comprometimento instrumental permanecem na organização porque têm necessidade, confirmando os principais resultados encontrados em sua pesquisa.

Esse resultado pode ser explicado pela localização geográfica da empresa pesquisada, pois Viçosa é um pequeno município da Zona da Mata mineira e há poucas opções de emprego na região. Assim, o mercado é restrito e quem possui emprego procura dedicar-se para continuar nele até que uma boa oportunidade

apareça ou, mesmo, que passe em curso público e venha a trabalhar na Universidade Federal de Viçosa.

5.3 Análise bivariada

Nesta seção, os fatores de comprometimento organizacional, fatores de pressão no trabalho, sintomas físicos e mentais e as estratégias de combate ao estresse ocupacional dos empregados que laboram na instituição pesquisada são correlacionados com os seus dados demográficos e ocupacionais. Para as variáveis sexo, tempo de serviço e horas semanais de trabalho, que possuem somente duas categorias, foi adotado o teste *t* de Student. Já para as variáveis setor de trabalho, faixa etária e escolaridade, que possuem três categorias, foi adotado o teste ANOVA. Para cada teste de associação entre variáveis, consideraram-se como medidas descritivas a média, o desvio-padrão e os valores de $p < 0,01$ e $p < 0,05$. Apenas os resultados significativos são apresentados nos tópicos subsequentes.

5.3.1 Fatores de comprometimento organizacional *versus* dados demográficos, ocupacionais e hábitos de vida

Serão apresentados apenas os dados de perfil que apresentaram resultados (valor de *t*) significativos ($p < 0,01$ e $p < 0,05$). No caso, as variáveis de perfil foram faixa etária, escolaridade, tempo de serviço na organização, horas semanais trabalhadas e setor de trabalho.

Na TAB. 16, mostra-se o resultado dos níveis médios do comprometimento organizacional entre as três categorias da faixa etária.

Tabela 16 – Níveis médios do comprometimento organizacional, em comparação com a faixa etária

Continuação...

Comprometimento	Faixa etária	Média	D.P.	Valor de <i>t</i>
Afetivo	Até 30 anos	3,77	0,90	3,371*
	De 31 a 40 anos	3,77	0,74	
	Acima de 41 anos	4,16	0,58	

				Conclusão
Comprometimento	Faixa etária	Média	D.P.	Valor de t
Normativo	Até 30 anos	3,30	0,64	0,965
	De 31 a 40 anos	3,21	0,66	
	Acima de 41 anos	3,40	0,60	
Instrumental	Até 30 anos	3,04	0,75	4,674*
	De 31 a 40 anos	3,04	0,73	
	Acima de 41 anos	3,48	0,79	
Comprometimento geral	Até 30 anos	3,39	0,62	4,718*
	De 31 a 40 anos	3,36	0,54	
	Acima de 41 anos	3,71	0,49	

Nota: As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste Anova para amostras independentes.

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0,01** (nível de confiança de 99%) e p-valor < 0,05 * (nível de confiança de 95%).

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Comparando os grupos de faixa etária quanto ao comprometimento organizacional, conforme observado na TAB. 16, constata-se diferença significativa de escores em três fatores. O grupo de pesquisados com idade acima de 41 anos apresentou maior comprometimento afetivo, instrumental e geral em comparação com o grupo de até 30 anos e o grupo de 31 a 40 anos de idade, pois os valores-p encontrados foram inferiores a 5%.

Esses resultados confirmam pressupostos teóricos dos antecedentes do comprometimento organizacional que apontam a existência de relação das características pessoais com o comprometimento e indicam que maior comprometimento se associa a maior tempo de trabalho na organização e a indivíduos mais maduros. Ainda, evidenciam que correlações positivas apresentam, de forma mais elevada a dimensão afetiva do comprometimento organizacional (BASTOS, 1993), cuja média foi a mais alta encontrada no grupo dos seniores (M = 4,16).

Na TAB. 17, tem-se o resultado dos níveis médios do comprometimento organizacional entre as duas categorias de tempo de trabalho na organização.

Tabela 17 – Níveis médios do comprometimento organizacional, em comparação com o tempo de trabalho na organização

Comprometimento	Tempo de trabalho	Média	D.P.	Valor de t
Afetivo	Há menos de 5 anos	3,72	0,88	2,708**
	Acima de 6 anos	4,07	0,58	
Normativo	Há menos de 5 anos	3,27	0,64	0,781
	Acima de 6 anos	3,35	0,64	
Instrumental	Há menos de 5 anos	3,00	0,74	3,184**
	Acima de 6 anos	3,38	0,77	
Comprometimento geral	Há menos de 5 anos	3,35	0,59	3,023**
	Acima de 6 anos	3,63	0,51	

Nota: As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste t de Student.

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0,01** (nível de confiança de 99%) e p-valor < 0,05 * (nível de confiança de 95%).

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

No que se refere à associação entre os grupos de tempo de trabalho e o comprometimento organizacional, conforme se observa na TAB. 17, os pesquisados com tempo de trabalho acima de seis anos demonstraram maior comprometimento em três dimensões (afetivo, instrumental e geral), em comparação com o grupo que tem menos de cinco anos de trabalho, em valores de $p < 0,01$.

Assim, pode-se inferir que o tempo de trabalho como forte preditor de comprometimento organizacional indica que, quanto maior o tempo de vínculo empregatício, maior o comprometimento. Esse resultado corrobora os do estudo de Simon e Coltre (2012) e Sobreira (2018).

Na TAB. 18, tem-se o resultado dos níveis médios do comprometimento organizacional entre as três categorias da escolaridade.

Tabela 18 – Níveis médios do comprometimento organizacional, em comparação com a escolaridade

Comprometimento	Escolaridade	Média	D.P.	Valor de t
Afetivo	Fundamental/Médio	4,27	0,71	
	Graduação	3,75	0,81	5,229**
	Pós-graduação	3,79	0,72	
Normativo	Fundamental/Médio	3,62	0,67	
	Graduação	3,28	0,56	5,103**
	Pós-graduação	3,16	0,67	
Instrumental	Fundamental/Médio	3,24	0,91	
	Graduação	3,11	0,75	0,281
	Pós-graduação	3,16	0,71	
Comprometimento geral	Fundamental/Médio	3,74	0,62	
	Graduação	3,40	0,56	4,434*
	Pós-graduação	3,39	0,51	

Nota: As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste Anova para amostras independentes.

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0,01** (nível de confiança de 99%) e p-valor < 0,05 * (nível de confiança de 95%).

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Comparando os grupos de escolaridade quanto ao comprometimento organizacional, conforme se observa na TAB. 18, constatou-se diferença significativa de escores em três fatores. O grupo de pesquisados com ensino médio ou fundamental apresentou maior comprometimento nos fatores afetivo, normativo e geral, em comparação com os demais grupos, pois os valores-p encontrados foram inferiores a $p < 0,05$.

A partir desses resultados, pode-se inferir que o maior engajamento ocorre com os empregados de escolaridade mais baixa, pois eles também possuem cargos e funções menos qualificados e, portanto, são mais passíveis de demissão dada a oferta de mão de obra no mercado. Em contrapartida, quem possui maior grau de escolaridade tende a buscar melhores oportunidades de emprego, sendo menos comprometidos com a organização.

As organizações procuram cada vez mais desenvolver em seus ambientes internos ações que estimulem o envolvimento de seus empregados com a missão da empresa. Adotam essa postura por acreditarem que funcionários mais envolvidos com o trabalho desempenham suas atividades com maior qualidade. Melhor explicando, quando os empregados se veem como parte de um trabalho, eles aumentam seus esforços para que o serviço aconteça da melhor maneira possível (MORAES; MARQUES; CORREIA, 1998).

Na TAB. 19, apresenta-se a avaliação dos escores referentes ao comprometimento organizacional, por horas semanais.

Tabela 19 – Avaliação dos escores referentes ao comprometimento organizacional, por horas semanais

Comprometimento	Horas semanais	Média	D.P.	Valor de t
Afetivo	Até 40 horas	3,68	0,85	3,362**
	De 41 a 50 horas	4,10	0,62	
Normativo	Até 40 horas	3,17	0,63	3,182**
	De 41 a 50 horas	3,49	0,62	
Instrumental	Até 40 horas	3,08	0,78	1,089
	De 41 a 50 horas	3,22	0,75	
Comprometimento geral	Até 40 horas	3,33	0,58	3,284**
	De 41 a 50 horas	3,63	0,53	

Nota: As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste *t* de Student para amostras independentes.

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0,01** (nível de confiança de 99%) e p-valor < 0,05 * (nível de confiança de 95%).

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

No que se refere ao cruzamento entre os grupos de horas semanais e os fatores de comprometimento organizacional, conforme se observa na Tabela 19, constatou-se diferença significativa de escores em três fatores. O grupo de pesquisados com 41 a 50 horas de trabalho semanal apresentou maior comprometimento nos fatores afetivo, normativo e geral, em comparação com o grupo de até 40 horas semanais de trabalho, pois os valores-p encontrados foram inferiores a $p < 0,01$.

Esse resultado está vinculado à tabela anterior, pois o grupo de empregados que trabalham nos setores acima de 40 horas são os que executam atividades no Laticínio e no Supermercado, sendo também aqueles que possuem grau de escolaridade menor e mão de obra menos qualificada. Acredita-se que esse grupo sinta gratidão pelas contrapartidas ou oportunidades de trabalho oferecidas pela organização, algo que pode levá-los à maior identificação afetiva com a empresa.

Na TAB. 20 é apresentada a avaliação dos escores referentes ao comprometimento organizacional, por setor.

Tabela 20 – Avaliação dos escores referentes ao comprometimento organizacional, por setor

Comprometimento organizacional	Setor de trabalho	Média	D.P.	Valor de F
Afetivo	Administração	3,67	0,82	6,569**
	Laticínio	4,20	0,56	
	Supermercado	4,08	0,73	
Normativo	Administração	3,17	0,63	5,835**
	Laticínio	3,35	0,57	
	Supermercado	3,54	0,61	
Instrumental	Administração	3,11	0,77	1,446
	Laticínio	2,95	0,71	
	Supermercado	3,28	0,77	
Comprometimento geral	Administração	3,33	0,58	5,441**
	Laticínio	3,53	0,47	
	Supermercado	3,66	0,57	

Nota: As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste ANOVA para amostras independentes.

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0,01** (nível de confiança de 99%) e p-valor < 0,05 * (nível de confiança de 95%).

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Comparando os grupos de setores da empresa quanto ao comprometimento organizacional, conforme se observa na TAB. 20, constatou-se diferença significativa de escores em três dimensões (afetiva, normativa e geral). O grupo de pesquisados pertencentes ao Supermercado apresentou maior comprometimento nas dimensões normativa e geral, em valores de $p < 0,01$. Já o grupo de empregados do Laticínio teve maior comprometimento afetivo, também em $p < 0,01$. É interessante observar

que os empregados da Administração exibiram os menores escores de comprometimento, inclusive dentro de uma zona mais intermediária.

Esse resultado observado nos empregados da Administração corrobora os anteriores, pois quem trabalha no setor da Administração possui maior nível de escolaridade e maior qualificação profissional. Esses profissionais estão ligados diretamente no suporte às atividades de pesquisa e extensão da Universidade Federal de Viçosa, portanto estão em busca de melhores oportunidades no mercado de trabalho. Por essa razão, sugere-se que os níveis de comprometimento deste grupo sejam menores, em comparação com os demais grupos (Laticínio e Supermercado).

Na próxima subseção, apresentam-se os fatores de estresse no trabalho com os dados demográficos e ocupacionais.

5.3.2 Fatores de estresse no trabalho *versus* dados demográficos e ocupacionais

São apresentados apenas os dados com resultados (valor de t) significativos ($p < 0,01$ e $p < 0,05$). No caso, as variáveis de perfil foram faixa etária, escolaridade, horas semanais trabalhadas e setor da organização.

Na TAB. 21, tem-se o resultado dos níveis médios dos fatores de estresse no trabalho entre as três categorias de faixa etária.

Tabela 21 – Níveis médios dos fatores de estresse no trabalho entre as três categorias de faixa etária

Continuação...				
Fator de pressão	Faixa etária	Média	D.P.	Valor de F
Estresse geral	Até 30 anos	2,42	0,73	2,811
	De 31 a 40 anos	2,33	0,66	
	Acima de 41 anos	2,07	0,73	
Fatores intrínsecos ao trabalho	Até 30 anos	2,37	0,70	2,430
	De 31 a 40 anos	2,22	0,61	
	Acima de 41 anos	2,07	0,76	

Conclusão.

Fator de pressão	Faixa etária	Média	D.P.	Valor de F
Papel gerencial	Até 30 anos	2,48	0,86	4,299*
	De 31 a 40 anos	2,34	0,81	
	Acima de 41 anos	1,99	0,73	
Inter-relacionamento	Até 30 anos	2,24	0,93	1,130
	De 31 a 40 anos	2,08	0,81	
	Acima de 41 anos	2,00	0,77	
Desenvolvimento na carreira	Até 30 anos	2,79	0,86	4,751**
	De 31 a 40 anos	2,71	0,89	
	Acima de 41 anos	2,25	0,86	
Estrutura e clima organizacional	Até 30 anos	2,41	0,84	0,760
	De 31 a 40 anos	2,35	0,80	
	Acima de 41 anos	2,21	0,80	
Interface casa e trabalho	Até 30 anos	2,24	0,88	2,274
	De 31 a 40 anos	2,28	0,81	
	Acima de 41 anos	1,92	0,84	

Nota: As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste ANOVA para amostras independentes.

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0,01** (nível de confiança de 99%) e p-valor < 0,05 * (nível de confiança de 95%).

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Comparando os grupos de faixa etária quanto aos fatores de estresse no trabalho, conforme se observa na TAB. 21, constatou-se diferença significativa de escores em dois fatores de pressão. O grupo de pesquisados com idade de até 30 anos apresentou maior sujeição à pressão no papel gerencial e desenvolvimento na carreira, em comparação com os demais grupos, em um valor de $p < 0,05$ e $p < 0,01$, respectivamente. Todavia, é preciso ressaltar que as médias indicam pressão leve no trabalho, à exceção do fator desenvolvimento na carreira, que tendeu para uma pressão de fato ($M = 2,79$).

De acordo com Cooper, Sloan e Williams (1988), são várias as fontes de pressão no trabalho, a saber: carga de trabalho, inter-relacionamentos, responsabilidade individual, necessidade de atualização, falta de possibilidade de crescimento na carreira, ambiente e clima organizacional, papel gerencial do indivíduo e equilíbrio

entre a vida pessoal e a vida profissional. Essas fontes de pressão são estressores que afetam diretamente a vida do indivíduo e o seu comprometimento organizacional.

No aspecto gerencial, as empresas orientam-se pela compulsão e obsessão por resultados, estabelecimento de metas em excesso, quantidade insuficiente de pessoas para as tarefas e falta de autonomia para execução das atividades. Peres Honório (2015) e Souza (2016) concluem que a competitividade e a tensão no relacionamento entre os empregados, decorrentes da cobrança para desenvolvimento de novas habilidades, propiciam insegurança no emprego e falta de valorização no trabalho

Na TAB. 22, mostra-se o resultado dos níveis médios dos fatores de estresse no trabalho entre as três categorias referentes à escolaridade.

Tabela 22 – Níveis médios dos fatores de estresse no trabalho entre as três categorias de escolaridade

Continuação...

Fator de pressão	Escolaridade	Média	D.P.	Valor de t
Estresse geral	Fundamental/Médio	1,90	,55	7,326**
	Graduação	2,37	,76	
	Pós-graduação	2,51	,62	
Fatores intrínsecos ao trabalho	Fundamental/Médio	1,92	,53	5,102**
	Graduação	2,31	,72	
	Pós-graduação	2,42	,65	
Papel gerencial	Fundamental/Médio	1,81	,64	9,024**
	Graduação	2,38	,84	
	Pós-graduação	2,60	,79	
Inter-relacionamento	Fundamental/Médio	1,73	,55	4,950**
	Graduação	2,17	,94	
	Pós-graduação	2,35	,77	
Desenvolvimento na carreira	Fundamental/Médio	2,08	0,77	8,684**
	Graduação	2,74	0,89	
	Pós-graduação	2,89	0,81	
Estrutura e clima organizacional	Fundamental/Médio	1,99	0,69	3,918**
	Graduação	2,42	0,86	
	Pós-graduação	2,49	0,74	

				Conclusão.
Fator de pressão	Escolaridade	Média	D.P.	Valor de t
Interface casa e trabalho	Fundamental/Médio	1,75	0,62	5,479**
	Graduação	2,23	0,89	
	Pós-graduação	2,39	0,84	

Nota: As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste ANOVA para amostras independentes.

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0,01** (nível de confiança de 99%) e p-valor < 0,05 * (nível de confiança de 95%).

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Comparando os grupos de escolaridade quanto aos fatores de estresse no trabalho, conforme se observa na TAB. 22, constatou-se diferença significativa de escores nos seis fatores. O grupo de pesquisados com pós-graduação apresentou maior estresse de fato, em comparação com os demais grupos, pois os valores-p encontrados foram inferiores a $p < 0,01$. Ressalta-se que a maioria desses profissionais trabalha no setor da Administração voltado para suporte a pesquisa e a extensão e estão mais propícios a cobranças e pressões tanto da Funarbe quanto dos pesquisadores da Universidade Federal de Viçosa.

As transformações no mercado de trabalho têm afetado os trabalhadores quanto às exigências a eles. As organizações vêm apresentando muitas mudanças em razão do impacto do desenvolvimento tecnológico, das novas formas de organização e da configuração empresarial, dos novos produtos e serviços e dos novos processos de trabalho. Diante dessa realidade, os empregados cada vez mais buscam formas de qualificação, sendo a pós-graduação uma delas (PERES; HONÓRIO, 2015).

Borges (2016) investigou a influência da qualificação profissional do servidor no mercado e no ambiente organizacional. Como resultado, verificou que a qualificação do trabalhador, além de contribuir para a sua empregabilidade no competitivo mercado de trabalho, cada vez mais exige habilidades técnicas e características comportamentais. O investimento da organização em programas de treinamento interno dos seus colaboradores pode se tornar vantagem competitiva para a empresa.

Volpato, Valle e Bianchetti (2018) realizaram estudo com a finalidade de levantar as motivações dos profissionais liberais para cursarem pós-graduação. Os resultados revelaram um conjunto de motivações, a saber: satisfação pessoal, profissional e acadêmica; complemento da renda; respaldo e agregação de valor ao profissional no seu campo de trabalho; aplicação dos resultados da pesquisa no campo profissional; ampliação de contatos e parcerias; atualização tanto na profissão quanto na academia; e vaidade e *marketing* pessoal.

Na TAB. 23 é apresentada a avaliação dos escores referentes aos fatores de estresse no trabalho, por horas semanais.

Tabela 23 – Avaliação dos escores referentes aos fatores de estresse no trabalho, por horas semanais

Fator de pressão	Horas semanais	Média	D.P.	Valor de t
Estresse geral	Até 40 horas	2,45	0,73	3,035**
	De 41 a 50 horas	2,11	0,64	
Fatores intrínsecos ao trabalho	Até 40 horas	2,38	0,71	2,840**
	De 41 a 50 horas	2,07	0,60	
Papel gerencial	Até 40 horas	2,48	0,86	3,001**
	De 41 a 50 horas	2,09	0,73	
Inter-relacionamento	Até 40 horas	2,25	0,88	2,094*
	De 41 a 50 horas	1,97	0,79	
Desenvolvimento na carreira	Até 40 horas	2,85	0,90	3,785**
	De 41 a 50 horas	2,34	0,76	
Estrutura e clima organizacional	Até 40 horas	2,48	0,81	2,459*
	De 41 a 50 horas	2,16	0,78	
Interface casa e trabalho	Até 40 horas	2,30	0,89	2,046*
	De 41 a 50 horas	2,02	0,76	

Nota: As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste *t* de Student para amostras independentes.

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0,01** (nível de confiança de 99%) e p-valor < 0,05 * (nível de confiança de 95%).

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

No que se refere ao cruzamento entre os grupos de horas semanais e os fatores de estresse no trabalho, conforme se observa na Tabela 23, constatou-se diferença significativa de escores nos seis fatores. O grupo de pesquisados com até 40 horas de trabalho semanal apresentou maior nível de estresse, em comparação com o

grupo de 41 a 50 horas semanais de serviço, pois os valores-p foram inferiores a $p < 0,05$.

No que tange à carga horária, o grupo que trabalha até 40 horas é o que pertence à Administração, refletindo os do grupo da tabela anterior, que são os que possuem maior escolaridade e atividades mais complexas e de maior capacidade intelectual. Esse achado corrobora os de Lima (2010), segundo o qual o estresse está ligado às atividades do cotidiano e pode resultar de vários fatores, como tipo de ambiente, relações humanas e de trabalho, autonomia do funcionário para executar as tarefas, habilidades necessárias, complexidade, nível de cobrança, alta responsabilidade, entre outros, e não especificamente a carga horária de trabalho.

Na TAB. 24, apresenta-se a avaliação dos escores referentes aos fatores de estresse no trabalho, por setor.

Tabela 24 – Avaliação dos escores referentes aos fatores de estresse no trabalho, por setor

Continuação...

Fator de pressão	Setor de trabalho	Média	D.P.	Valor de F
Estresse geral	Administração	2,43	0,70	3,886*
	Laticínio	2,30	0,61	
	Supermercado	2,08	0,74	
Fatores intrínsecos ao trabalho	Administração	2,36	0,70	3,185*
	Laticínio	2,23	0,59	
	Supermercado	2,05	0,68	
Papel gerencial	Administração	2,45	0,84	4,093*
	Laticínio	2,36	0,70	
	Supermercado	2,04	0,82	
Inter-relacionamento	Administração	2,23	0,86	1,489
	Laticínio	2,09	0,76	
	Supermercado	1,97	0,87	
Desenvolvimento na carreira	Administração	2,84	0,89	8,099**
	Laticínio	2,65	0,77	
	Supermercado	2,23	0,80	
Estrutura e clima organizacional	Administração	2,48	0,80	3,057*
	Laticínio	2,20	0,57	
	Supermercado	2,15	0,89	

Conclusão.

Fator de pressão	Setor de trabalho	Média	D.P.	Valor de F
Interface casa e trabalho	Administração	2,25	0,85	1,163
	Laticínio	2,24	0,79	
	Supermercado	2,02	0,88	

Nota: As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste ANOVA para amostras independentes.

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0,01** (nível de confiança de 99%) e p-valor < 0,05 * (nível de confiança de 95%).

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Comparando os grupos de setores da empresa quanto aos fatores de estresse no trabalho, conforme se observa na TAB. 24, constatou-se diferença significativa de escores em cinco fatores de pressão. O grupo de pesquisados pertencentes à Administração apresentou maior sujeição à pressão no estresse geral, fatores intrínsecos no papel gerencial, no desenvolvimento da carreira e no clima organizacional, em comparação com os demais grupos. Já no grupo que trabalha no Supermercado apresentou menos pressão de estresse nesses fatores, pois os valores-p encontrados foram inferiores a 5%. É importante destacar que o fator que mais pressiona o pessoal da Administração é o do desenvolvimento na carreira, corroborando outros resultados desta pesquisa que apontam que esse grupo é o mais qualificado, em comparação com os demais. Portanto, é natural que esses trabalhadores se sintam pressionados a desenvolver habilidades para fins de crescimento profissional.

Na próxima seção são evidenciados os resultados em relação às estratégias de combate ao estresse ocupacional e aos sintomas *versus* as variáveis demográficas e ocupacionais, porém nenhum resultado significativo foi encontrado pelos testes estatísticos aplicados. As tabelas relativas a esses resultados podem ser vistas no Apêndice B. Então, na próxima seção, apresenta-se a análise dos sintomas de estresse *versus* variáveis demográficas e ocupacionais.

5.3.3 Sintomas do estresse ocupacional *versus* variáveis demográficas e ocupacionais

São apresentados apenas os dados que apresentaram resultados (valor de t) significativos ($p < 0,01$ e $p < 0,05$). No caso, as variáveis de perfil foram sexo, escolaridade, horas semanais trabalhadas e setor da organização.

Ao estabelecer o cruzamento entre os grupos de sexo e os sintomas de estresse organizacional, conforme se observa na TAB. 25, as mulheres apresentaram mais sintomas mentais e físicos do que os homens.

Tabela 25 – Níveis médios dos indicadores de sintomas de estresse entre as duas categorias de sexo

Sintoma	Sexo	Média	D.P.	Valor de t
Mental	Masculino	2,04	0,68	3,655**
	Feminino	2,48	0,80	
Físico	Masculino	1,78	0,53	3,383**
	Feminino	2,08	0,56	

Nota: As probabilidades de significância (p -valor) referem-se ao teste t de Student para amostras independentes.

– Os valores de p -valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p -valor $< 0,01^{**}$ (nível de confiança de 99%) e p -valor $< 0,05^*$ (nível de confiança de 95%).

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Por meio desse resultado, é possível inferir que a dupla jornada das mulheres e o fato de serem mais suscetíveis, até mesmo por questões biológicas de seu organismo, incitem a fadiga. No entanto, conforme se discute nesta pesquisa, há situações em que elas se mostram tão resistentes ao estresse, e mesmo em suas estratégias de enfrentamento ao estresse, que os homens. Seria o caso também de se proceder a uma discussão com uma amostra mais significativa e com maior observância de sexo, o que não constituiu objetivo desta pesquisa.

Ao relacionar os grupos de escolaridade e o indicador de sintomas de estresse, conforme se observa na TAB. 26, constatou-se diferença significativa de escores nos dois fatores. O grupo de pesquisados com pós-graduação apresentou maior sintomas de estresse de fato em comparação com os demais grupos, pois os valores-p encontrados foram inferiores a $p < 0,01$.

Tabela 26 – Níveis médios dos indicadores de sintomas de estresse entre as duas categorias de escolaridade

Sintoma	Escolaridade	Média	D.P.	Valor de F
Mental	Fundamental/Médio	1,65	0,56	14,894**
	Graduação	2,37	0,72	
	Pós-graduação	2,55	0,80	
Físico	Fundamental/Médio	1,64	0,41	8,176**
	Graduação	1,95	0,56	
	Pós-graduação	2,17	0,58	

Nota: As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste ANOVA para amostras independentes.

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor $< 0,01^{**}$ (nível de confiança de 99%) e p-valor $< 0,05^{*}$ (nível de confiança de 95%).

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Acredita-se, de um lado, que as obrigações e complexidades inerentes à realização de cursos de pós-graduação levem o trabalhador a experimentar mais acentuadamente sintomas de ordem mental; e, de outro, aqueles que já realizaram cursos dessa natureza devem se sentir pressionados a aplicarem seus conhecimentos na organização, fato que pode provocar o surgimento de sintomas também de ordem mental (COSTA, 2009). Quanto aos sintomas físicos, caberia uma pergunta em profundidade para verificar possíveis razões para explicar tal resultado.

Na TAB. 27 é apresentada a avaliação dos escores referentes aos sintomas de estresse no trabalho, por horas semanais.

Tabela 27 – Avaliação dos escores referentes aos sintomas de estresse no trabalho,
por horas semanais

Sintoma	Horas semanais de trabalho na empresa	Média	D.P.	Valor de t
Mental	Até 40 horas	2,42	0,73	2,499*
	De 41 a 50 horas	2,11	0,84	
Físico	Até 40 horas	1,95	0,54	0,355
	De 41 a 50 horas	1,98	0,62	

Nota: As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste *t* de Student para amostras independentes.

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0,01** (nível de confiança de 99%) e p-valor < 0,05 * (nível de confiança de 95%).

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

No que se refere ao cruzamento entre os grupos de horas semanais e os sintomas de estresse no trabalho, conforme se observa na Tabela 27, constatou-se diferença significativa de escores no sintoma mental. O grupo de pesquisados com até 40 horas de trabalho semanal apresentou maior nível de sintoma mental em comparação com o grupo de 41 a 50 horas semanais, pois os valores-p foram inferiores a 5%.

A TAB. 28 contém a avaliação dos escores referentes aos sintomas de estresse no trabalho, por setor.

Tabela 28 – Avaliação dos escores referentes aos sintomas de estresse no trabalho, por setor

Sintoma	Setor de trabalho	Média	D.P.	Valor de F
Mental	Administração	2,45	0,73	5,221**
	Laticínio	1,98	0,64	
	Supermercado	2,10	0,87	
Físico	Administração	1,97	0,57	0,744
	Laticínio	1,81	0,53	
	Supermercado	2,00	0,59	

Nota: As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste ANOVA para amostras independentes.

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0,01** (nível de confiança de 99%) e p-valor < 0,05 * (nível de confiança de 95%).

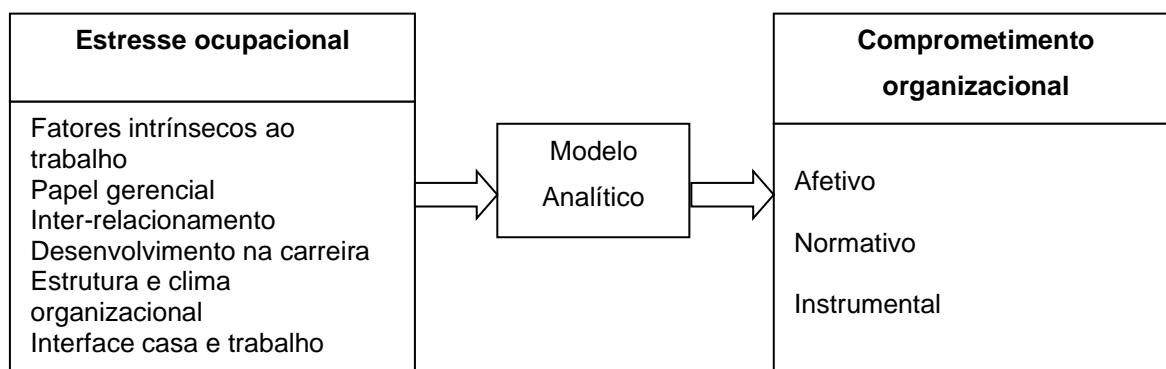
Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Comparando os grupos de setores da empresa quanto aos sintomas de estresse no trabalho, conforme observado na TAB. 28, constatou-se diferença significativa de escores no sintoma mental. O grupo de pesquisados pertencentes à Administração apresentou maior sujeição ao sintoma mental, em comparação com os demais grupos.

Em síntese, os resultados das tabelas desta seção corroboram os das seções anteriores e confirmam que os empregados, apesar de trabalharem até 40 horas semanais, possuem escolaridade mais alta e também atuam no setor da Administração, independente de quanto tempo estão na organização. Pode-se inferir que esses funcionários estão mais sujeitos aos sintomas físicos e mentais, portanto propensos a terem maior grau de estresse quando comparados com os dos demais setores da Funarbe. Esse resultado evidencia que os profissionais do setor da Administração têm maior desgaste intelectual devido às cobranças tanto da chefia da Funarbe quanto de seus clientes que prestam serviços, principalmente docentes da UFV, na atuação em projetos, captação de recursos, prestação de contas, entre outros.

5.4 Análise de regressão múltipla

A análise de regressão múltipla empregada na pesquisa teve por objetivo examinar as variáveis de pressão no trabalho que influenciariam o comprometimento organizacional. Antes de iniciar a discussão dos resultados, é necessário apresentar o modelo analítico da pesquisa, com suas variáveis independentes e dependentes. As variáveis do modelo foram devidamente definidas no referencial teórico desta dissertação (Figura 4).

Figura 4 – Modelo analítico da pesquisa

Fonte: Elaborado pelo pesquisador, 2019.

Na TAB. 29 é apresentada a matriz de correlação entre as variáveis contidas no modelo analítico. As variáveis independentes correspondem às variáveis de estresse ocupacional, enquanto as variáveis dependentes são representadas pelas três dimensões de comprometimento organizacional.

Tabela 29 – Matriz de correlações entre os construtos da pesquisa

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Estresse ocupacional											
1. Estresse geral											
2. Fatores intrínsecos ao trabalho	0,94**										
3. Papel gerencial	0,91**	0,81**									
4. Inter-relacionamento	0,85**	0,77**	0,79**								
5. Desenvol. carreira	0,88**	0,78**	0,82**	0,65**							
6. Estrutura e clima organizacional	0,89**	0,79**	0,81**	0,76**	0,74**						
7. Interface casa e trabalho	0,87**	0,82**	0,75**	0,73**	0,69**	0,70**					
Comprometimento organizacional											
8. Comp. geral	-0,18*	-0,17*	-0,18*	-0,12	0,21**	0,23**	-0,07				
9. Comp. afetivo	0,32**	0,32**	0,29**	0,22**	0,35**	0,37**	0,19*	0,79**			
10. Comp. normativo	-0,12	-0,09	-0,09	-0,06	-0,13	-0,16*	-0,07	0,77**	0,53**		
11. Comp. instrumental	0,05	0,07	0,01	0,03	0,03	0,01	0,10	0,71**	0,28**	0,39**	
Média	2,31	2,25	2,33	2,14	2,64	2,35	2,19	3,45	3,85	3,30	3,14
Desvio-padrão	0,72	0,69	0,83	0,86	0,89	0,81	0,85	0,58	0,80	0,64	0,77

Nota: Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0,01** (nível de confiança de 99,0%) e p-valor < 0,05 * (nível de confiança de 95,0%).

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

A Tabela 29 evidencia que todas as correlações entre as variáveis independentes estabelecem associações nos fatores de pressão no trabalho, uma vez que os valores apurados de p são inferiores a 0,01. Essas correlações apresentam grau de magnitude de moderado a forte.

De modo geral, a magnitude da correlação entre os fatores de estresse no trabalho que se observa na Tabela 29 variou de 0,69 a 0,94. E os fatores intrínsecos ao trabalho são seu maior indicador de correlação (0,94), seguidos do fator papel gerencial (0,91), os quais representaram, juntos, grau forte de relação linear positiva.

As correlações encontradas entre estresse ocupacional e comprometimento organizacional não foram fortes, em que se destacam a estrutura e o clima organizacional, o desenvolvimento na carreira e os fatores intrínsecos ao trabalho influenciando o comprometimento organizacional e apresentando correlações de 0,37; 0,35; e 0,32, em valores de $p < 0,01$. Observou-se correlação fraca (- 0,16) entre a estrutura e o clima organizacional com o comprometimento normativo em uma relação inversa, ou seja, deficiências estruturais e de clima podem prejudicar a relação de gratidão ou obrigação que os empregados mantêm com a organização.

Conquanto essas observações sejam verdadeiras, torna-se evidente que as variáveis de pressão no trabalho investigadas influenciam mais significativamente as dimensões normativa e afetiva do comprometimento. O índice mais elevado dessas duas dimensões de comprometimento, concomitantemente, foi em relação à estrutura e ao clima organizacional. Tal fato denota que as questões associadas à estrutura e ao clima da Fundação são primordiais no que se refere aos comprometimentos afetivo e normativo na organização, indicando que pressões quanto a esse fator prejudicam as relações afetivas e normativas com a empresa, uma vez que os valores de beta foram negativos (ordem inversa). Melhor explicando, aumento da pressão no trabalho tende a diminuir o nível de comprometimento do empregado com a organização.

Após a análise de correlação, cada uma das dimensões correspondentes ao comprometimento organizacional (afetiva, normativa e instrumental) e os respectivos preditores de pressão no trabalho foram regredidos concomitantemente. A TAB. 30 ilustra os resultados da regressão para os preditores de pressão no trabalho.

Tabela 30 – Modelo de regressão para os preditores de pressão no trabalho e as dimensões de comprometimento organizacional

Preditor de pressão no trabalho	Afetivo	Normativo	Instrumental	VIF
Fatores intrínsecos ao trabalho	-0,212	0,125	0,110	5,11
Papel gerencial	0,126	0,071	-0,094	5,35
Inter-relacionamento	0,043	0,056	-0,044	3,93
Desenvolvimento na carreira	-0,200	-0,069	0,056	3,55
Estrutura e clima organizacional	-0,303*	-0,292*	-0,105	3,35
Interface casa e trabalho	0,221	-0,042	0,142	3,54
R^2	0,144	0,041	0,018	
R^2 ajustado	0,111	0,004	0,000	
F	4.368 **	1,121	0,492	

Nota: Os valores da tabela correspondem aos coeficientes beta calculados em níveis de significância $p < 0,05^*$ e $p < 0,01^{**}$.

A sigla VIF diz respeito ao indicador de multicolinearidade entre as variáveis independentes, em que valores altos acima de 1 indicam a presença dessa situação (HAIR, 1998). O valor de F indica a intensidade e a significância da associação entre as variáveis envolvidas na regressão.

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Conforme se observa na Tabela 30, apenas um preditor de pressão no trabalho (estrutura e clima organizacional) mostrou relacionamento com as dimensões afetiva e normativa. Nessa associação, o poder de explicação da equação de regressão foi fraco, conforme se verifica pelos valores dos coeficientes de regressão ajustados (R^2), sendo -0,303 e -0,292 para a relação entre a estrutura e o clima organizacional com os comprometimentos afetivo e normativo, respectivamente. Os valores VIF sugerem que o impacto da multicolinearidade entre as variáveis independentes foi grande, uma vez que os valores encontrados se distanciam de 1. Esses resultados

devem ser tomados com cautela, pois a relação linear observada entre as variáveis independentes tende a prejudicar o poder de explicação da regressão realizada.

Sugere-se que as pressões associadas às políticas e valores empresariais, a comunicação, os recursos financeiros, o clima de trabalho, enfim, as características estruturais são suficientes para abalar as relações de afetividade e gratidão que os empregados sentem pela Funarbe. Tal fato confirma os estudos que revelaram elementos de pressão no trabalho que tendem diminuir o nível de comprometimento organizacional (MCLEAN; ANDREW, 1999; GLAZER; KRUSE, 2008; CICEI, 2012; KHODABAKHSHI, 2013; ABDELMOTELEB, 2019).

6 CONCLUSÕES

O estresse no trabalho, ou estresse ocupacional, refere-se às situações que o indivíduo percebe em seu ambiente de trabalho como ameaça às suas necessidades de realização pessoal e profissional e, ou, a sua integridade física ou mental, prejudicando a interação desta com o trabalho e com o ambiente organizacional. Partindo desse pressuposto e da sua interação com o comprometimento organizacional, este estudo teve como objetivo geral descrever e analisar a relação entre os fatores potencialmente causadores de estresse e o comprometimento de empregados de uma Fundação vinculada a uma instituição federal de ensino da Zona da Mata de Minas Gerais.

A pesquisa foi realizada na Fundação Arthur Bernardes, vinculada à Universidade Federal de Viçosa, em Viçosa, MG, que conta atualmente com 250 empregados, sendo 100 na Administração, 80 no Supermercado Escola e 70 no Laticínio Funarbe. A amostra foi constituída de 162 funcionários, em que 59,9% deles trabalham no setor de Administração, 28,4% no setor de Supermercado e 11,7% no setor de Laticínio. Desse total de pesquisados que responderam ao questionário desta pesquisa, 66 (40,7%) são do sexo masculino e 96 (59,3%) do sexo feminino.

Quanto à metodologia utilizada, o estudo foi de caráter descritivo e explicativo com abordagem quantitativa, no método estudo de caso. Para tanto, utilizou-se o questionário para a coleta de dados em cinco seções, empregando como instrumentos a escala Likert, para a investigação dos dados demográficos, ocupacionais e de hábitos de vida dos respondentes; a escala de avaliação do comprometimento organizacional; a escala de avaliação dos sentimentos de pressão manifestados pelos pesquisados em relação ao contexto do trabalho em que estão inseridos – incluindo a avaliação da frequência com que determinadas sensações físicas e mentais foram experimentadas recentemente pelos participantes da pesquisa; e a frequência com que determinadas estratégias são utilizadas pelos empregados pesquisados para lidar com as fontes potenciais de pressão no trabalho.

Especificamente, o estudo teve como objetivo investigar as condições de trabalho dos empregados da Fundação Artur Bernardes (Funarbe), com o intuito de identificar os fatores potenciais de estresse presentes no trabalho desses trabalhadores; descrever as estratégias utilizadas por eles para combater a pressão no trabalho; identificar os tipos de comprometimento organizacional, em termos de predominância; correlacionar dados demográficos e ocupacionais com os elementos de estresse e comprometimento organizacional; e correlacionar as variáveis de estresse ocupacional com as de comprometimento organizacional. Em suma, a pesquisa contribuiu para a ampliação dos estudos que associam o estresse ocupacional ao comprometimento organizacional.

No que tange aos dados demográficos e considerando a representatividade da amostra pesquisada, pode-se concluir que os pesquisados são, em sua maior parte, do sexo feminino, com idade de até 35 anos, solteiros, possuem graduação completa, não têm filhos, têm até cinco anos de instituição, trabalham no setor de Administração, cumprem 40 horas semanais de serviço, não fumam, não trabalham aos finais de semana e feriados, fazem uso de bebida alcoólica – variando de “às vezes” a “frequentemente” – e realizam exames de saúde anualmente. Esses dados permitem a conclusão de que existe uma grande rotatividade de funcionários na empresa, pois a Funarbe tem 40 anos de funcionamento e os pesquisados possuem menos de cinco anos de vínculo com a organização.

Norteou esta pesquisa o estresse ocupacional baseado no Modelo de Cooper, Sloan e Williams (1988), utilizando-se a escala dos estudos realizados por Honório (1998) e Zille (2005) para levantar as fontes de pressão no trabalho, sintomas físicos e mentais e estratégias de combate ao estresse. Concomitantemente, realizou-se a relação do comprometimento organizacional dos trabalhadores da Funarbe, por meio da escala de avaliação do comprometimento organizacional proposta por Meyer e Allen (1991) e validada no Brasil por Marques (2011).

As seis tipologias investigadas de estressores causadores de pressão no trabalho – fatores intrínsecos ao trabalho; papel gerencial; inter-relacionamento; desenvolvimento na carreira; estrutura e clima organizacional; e interface casa e trabalho – constituíram a fonte de pressão leve para os empregados pesquisados.

Em relação às respostas do questionário quanto aos sintomas físicos e mentais, considerando-se como escore médio o valor 3,00, a pesquisa apontou a presença leve desses sintomas entre os pesquisados, uma vez que as médias foram inferiores a 3,00. No entanto, em uma análise global, os dados evidenciaram que os indicadores mais graves associados aos sintomas mentais se relacionam à ansiedade (3,17) e ao nervosismo acentuado (2,68). Já os sintomas físicos se relacionam a dor nos músculos do pescoço (2,80), comer mais do que o usual (2,73) e dor de cabeça (2,52). É possível inferir que esses sintomas são decorrentes das pressões no trabalho ligadas à insegurança quanto à perda do emprego e à cobrança da produtividade no cumprimento de metas.

Com relação às estratégias de combate ao estresse ocupacional para lidar com as fontes potenciais de pressão no trabalho que os pesquisados realizam, verificou-se que elas são utilizadas moderadamente, com escore 3,43. As estratégias de combate ao estresse mais usadas foram conversar com amigos (4,05), planejar atividades (3,87) e definir prioridades e tê-las como referência ao lidar com problemas (3,70).

Quanto às variáveis pertencentes ao comprometimento organizacional nas dimensões afetiva, normativa e instrumental, considerou-se como escore médio ou mediana o valor 3,0 a 3,99. Assim, uma vez que o grau de concordância nessa escala se gradua de “discordo totalmente” para “concordo totalmente”, isso significa dizer que as variáveis que apresentarem escores acima de 3,99 indicam uma situação de concordância, abaixo de 3,0 uma situação de discordância e igual a esse valor uma situação intermediária entre a concordância e a discordância.

No que diz respeito às variáveis de comprometimento organizacional, constatou-se uma situação de alto comprometimento afetivo, pois o escore obtido dessa dimensão foi uma mediana 4,0, ou seja, verificou-se uma afetividade alta dos empregados em relação à organização. As demais dimensões (normativa, instrumental e geral) apresentaram situação intermediária entre baixo e alto comprometimento organizacional.

Essa predominância da dimensão afetiva do comprometimento organizacional, com mediana 4,0 para todos os indicadores, revela que os pesquisados têm elevado envolvimento emocional com a empresa. Esse entendimento pode ser ratificado pela avaliação do percentual daqueles que relataram que a instituição “tem imenso significado pessoal para mim” com a maior média de afetividade (4,21), em seguida demonstrado como a “realização do desejo pessoal de trabalhar na instituição”, “sentir-se como pertencimento”, “integração à instituição”, entre outros. Esses resultados indicam que os indivíduos se identificam com os valores e os objetivos da instituição e estão dispostos a contribuir com seus esforços em prol do seu sucesso.

Quanto à dimensão normativa, constatou-se que a metade de seus indicadores é percebida pelos empregados pesquisados como uma situação de alto sentimento normativo no trabalho, uma vez que a metade dos escores obtidos apresentou mediana igual ou superior a 4,00. No entanto, a outra metade de indicadores referentes a essa dimensão mostrou uma situação de discordância, pois a mediana foi 2,00. Portanto, existe controvérsia e percebe-se que, apesar de demonstrarem lealdade e gratidão, fica evidenciado que os entrevistados têm forte propensão a deixar a empresa em busca de melhores oportunidades.

Os indicadores relacionados à dimensão instrumental apresentaram mediana inferior ou igual a 3,00 em boa parte, evidenciando uma situação intermediária entre concordância e discordância dos informantes neste quesito. Isso, apesar de os indicadores relacionados à necessidade do trabalho e à dificuldade de abandonar o emprego terem apontado alto índice de concordância.

Os resultados de discordância de sentimentos podem ser explicados pela localização geográfica da empresa pesquisada, pois Viçosa é um pequeno município da Zona da Mata mineira e existem poucas opções de emprego na região. Portanto, o mercado de trabalho é restrito e quem possui emprego procura se dedicar para continuar nele até o surgimento de uma boa oportunidade.

Na análise bivariada, os fatores de comprometimento organizacional, fatores de pressão no trabalho, sintomas físicos e mentais e as estratégias de combate ao estresse ocupacional dos empregados pesquisados que trabalham na Funarbe são

correlacionados aos seus dados demográficos e ocupacionais. Para as variáveis sexo, tempo de trabalho e hora semanal trabalhada, que possuem somente duas categorias, foi adotado o teste *t* de Student. Já para as variáveis setor de trabalho, faixa etária e escolaridade, que apresentam três categorias, foi adotado o teste ANOVA.

Ao relacionar o comprometimento organizacional com os dados demográficos, ocupacionais e hábitos de vida, verificou-se que não existe diferença de opinião em relação aos sexos masculino e feminino. Quanto à faixa etária, constatou-se diferença significativa de escores em três fatores. O grupo de pesquisados com idade acima de 41 anos mostrou maior sujeição ao comprometimento nos fatores afetivo, instrumental e geral, em comparação com os grupos de até 30 anos de idade e de 31 a 40 anos de idade. Conclui-se que, quanto maior o tempo do funcionário na empresa, maior o seu comprometimento.

No que tange à associação entre os grupos de tempo de trabalho e o comprometimento organizacional, observou-se que os pesquisados com tempo de trabalho acima de seis anos demonstraram maior comprometimento em três fatores (afetivo, instrumental e geral), em comparação com o grupo que tem menos de cinco anos de serviço. Ao comparar os grupos de escolaridade quanto ao comprometimento organizacional, constatou-se diferença significativa de escores em três fatores. O grupo de pesquisados com ensino médio ou fundamental apresentou maior sujeição ao comprometimento nos fatores afetivo, normativo e geral, em comparação com os demais grupos.

Comparando os grupos de setores da empresa quanto ao comprometimento organizacional, constatou-se diferença significativa de escores em dois fatores. O grupo de pesquisados pertencentes à Administração apresentou menor comprometimento nos fatores afetivo e normativo, em comparação com os demais grupos. Com esses resultados, pode-se inferir que os empregados do setor da Administração possuem maior nível de escolaridade e maior qualificação profissional. Esses profissionais são ligados diretamente às atividades de pesquisa e extensão da Universidade Federal de Viçosa, portanto estão em busca de melhores oportunidades no mercado de trabalho.

Equiparando os grupos de setores da empresa quanto aos fatores de estresse no trabalho e aos dados demográficos e ocupacionais, constatou-se diferença significativa de escores em cinco fatores de pressão. O grupo de pesquisados pertencentes à Administração mostrou maior sujeição à pressão no estresse geral, fatores intrínsecos, papel gerencial, desenvolvimento da carreira e clima organizacional, em comparação com os demais grupos. Já o grupo que trabalha no Supermercado apresentou menos pressão de estresse nesses fatores.

No que tange à relação das estratégias de combate ao estresse ocupacional com as variáveis demográficas e ocupacionais, observou-se homogeneidade nas respostas dos pesquisados e não houve diferenças significativas em relação a sexo, faixa etária, grau de escolaridade, tempo de serviço na empresa e setor onde trabalham (Administração, Supermercado e Laticínios).

Ao relacionar os sintomas do estresse ocupacional com as variáveis demográficas e ocupacionais, verificou-se que as mulheres apresentaram mais sintomas mentais e físicos do que os homens. Os resultados também confirmam que os funcionários da Administração, apesar de trabalharem até 40 horas semanais, possuem escolaridade mais alta e também atuam no setor da Administração, independente do tempo de serviço na empresa. Pode-se inferir que eles estão mais sujeitos aos sintomas físicos e mentais, portanto propensos a terem maior grau de estresse se comparados com os trabalhadores dos demais setores da Fundação.

A análise de regressão múltipla empregada na pesquisa teve por objetivo examinar as variáveis de pressão no trabalho que influenciariam no comprometimento organizacional. Ficou evidenciado que todas as correlações entre as variáveis independentes estabelecem associações nos fatores de pressão no trabalho, uma vez que os valores apurados de p foram inferiores a 0,01. Essas correlações apresentaram grau de magnitude de moderado a forte.

De modo geral, a magnitude da correlação entre os fatores de estresse no trabalho variou de 0,69 a 0,94, sendo a interface Casa e Trabalho e Fatores Intrínsecos ao Trabalho os maiores indicadores de correlação (0,94), seguidos pelo fator Papel Gerencial com o Desenvolvimento na Carreira (0,91), em que juntos representam

grau forte de relação linear positiva.

Na análise de correlação, cada uma das dimensões correspondentes ao comprometimento organizacional (afetiva, normativa e instrumental) e os respectivos preditores de pressão no trabalho foram regredidos, concomitantemente. Como resultado, apenas um preditor de pressão no trabalho (estrutura e clima organizacional) mostrou relacionamento com as dimensões afetiva e normativa. Nessa associação, o poder de explicação da equação de regressão foi muito fraco, conforme se verifica pelos valores dos coeficientes de regressão ajustado (R^2), que foram próximos de 11%. Os valores VIF sugerem que o impacto da multicolinearidade entre as variáveis independentes foi grande, uma vez que os valores encontrados se distanciam de 1. Esses resultados revelaram uma relação inversa ou negativa, significando dizer que os comprometimentos geral, afetivo e normativo sofrem impacto de possíveis pressões advindas de elementos associados à estrutura e ao clima organizacional, confirmando estudos encontrados na literatura.

Mediante os resultados deste estudo, interpretados à luz da teoria explanada, pode-se concluir que existe relação entre o estresse ocupacional e o comprometimento organizacional. Como ponto crítico, conclui-se que há um nível maior de estresse e um menor comprometimento em relação aos empregados do setor da Administração, que é um setor que merece intervenção especial da empresa para evitar danos físicos e mentais.

Quanto às limitações deste estudo, é válido realçar, inicialmente, que o método de estudo de caso aplicado aos trabalhadores da Funarbe não admite generalizar os achados para a realidade de outras empresas ou fundações, ainda que sejam resultados representativos da realidade de todos os trabalhadores, seja da iniciativa privada ou pública. Todavia, sugere-se que estudos qualitativos sejam realizados na Fundação Artur Bernardes para verificar as razões que poderiam explicar os resultados mais significativos encontrados nesta pesquisa.

Esta Dissertação contribui com a academia na consolidação desta importante corrente do comportamento humano nas organizações, além de ampliar os estudos

relacionados ao estresse ocupacional e ao comprometimento organizacional para a categoria de Fundação Pública, mas que pode ser expandida para outras instituições. Esta pesquisa é importante do ponto de vista da organização do trabalho, cujos resultados ampliaram o conhecimento sobre a vivência dos empregados e proporcionam meios a uma discussão para amenizar os sintomas de estresse, assim como fortalecer o comprometimento do servidor. Ademais, possibilita aos sujeitos da pesquisa conhecerem os principais fatores que causam pressão em seu trabalho, para que possam desenvolver estratégias para combatê-los.

REFERÊNCIAS

ABDELMOTELEB, S. A. A new look at the relationship between job stress and organizational commitment: a three-wave longitudinal study. **Journal of Business and Psychology**, v. 34, n. 3, p. 321-336, June 2019.

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

ALLEN, N. J.; MEYER, J. P. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. **Journal of Occupational Psychology**, v. 63, p. 1-18, 1990.

ALVES, I. C. O. A. **Estresse ocupacional**: estudo com servidores técnico-administrativos de uma instituição pública de educação tecnológica do estado de Minas Gerais. 2017. 125 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Centro Universitário Unihorizontes, Belo Horizonte. 2017.

ANAUT, M. **A resiliência**: ultrapassar os traumatismos. Lisboa: CLIMEPSI Editores, 2005.

ANDERSON, D. R.; SWEENEY, D. J.; WILLIAMS, T. A. **Estatística aplicada à administração e economia**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

BABBIE, E. **Métodos de pesquisa de survey**. 2. ed. Belo Horizonte: UFMG, 2003.

BALLONE, G. J. **Alucinação**. Psiqweb psiquiatria geral. 1999. Disponível em: <<http://www.psiqweb.med.br/cursos/stress.html>>. Acesso em: 12 nov. 2018.

BANDEIRA, M. L. **Investigando o impacto das políticas de recursos humanos no comprometimento organizacional em uma empresa de serviços do setor público**. 1999. 148 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte. 1999.

BARNETT, J. **An introduction to urban design**. New York: Harper & Row, 1982.

BASTOS, A. V. B. Comprometimento organizacional: um balanço dos resultados e desafios que cercam essa tradição de pesquisa. **Revista de Administração de Empresas – RAE**, São Paulo, v. 33, n. 3, p. 52-64, maio/jun. 1993.

BASTOS, A. V. B. **Comprometimento no trabalho**: a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato. 1994. 228f. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade de Brasília, Brasília. 1994.

BASTOS, A. V. B. Comprometimento do empregado e contextos organizacionais em mudança: o caso do Banco do Brasil. **Revista de Ciências Humanas**, Florianópolis, p. 117-140, 2000. Especial.

BASTOS, A. V. B.; BRANDÃO, M. G. A.; PINHO, A. P. M. Comprometimento organizacional: uma análise do conceito expresso por servidores universitários no cotidiano de trabalho. **RAP**, Rio de Janeiro, v. 1, n. 2, p. 97-120, maio/ago. 1997.

BONANATO, F. M.; STEFANO, S. R.; RAIFUR, L. Estresse em funcionários de uma Universidade Pública do Estado do Paraná. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 2., 2009, Curitiba. **Anais...** Curitiba: EGEP, 2009.

BORGES, J. C. A qualificação profissional do trabalhador para o mercado de trabalho e ambiente organizacional. In: SEMINÁRIO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO REGIONAL, 2016, Taquara, RS. **Anais...** Taquara, RS, 2016.

BORGES-ANDRADE, J. E. Conceituação e mensuração de comprometimento organizacional. **Temas em psicologia**, v. 2, n. 1, p. 37-47, 1994..

BOTELHO, R. D. **Comprometimento organizacional**: um estudo no Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais. 2009. 143 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte. 2009.

BRAGA, C. D. **As novas tecnologias de gestão e suas decorrências**: as tensões no trabalho e o estresse ocupacional na função gerencial. 1999. 135 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte. 2008.

BRAGA, J. C. M.; ZILLE, L. P. Estresse no trabalho: estudo com taxistas na cidade de Belo Horizonte. **Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, v. 13, n. 1, p. 34-59, 2015.

BRASILEIRO, A. A. **Comprometimento organizacional**: estudo com servidores técnico-administrativos de nível intermediário da Universidade Federal de Viçosa – Minas Gerais. 2018. 99 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Centro Universitário Unihorizontes, Belo Horizonte. 2018.

BRUZATTI, C. S.; LIMA, G. A. **Stress nas organizações**: um estudo sobre as influências do stress no comportamento dos funcionários do Centro de Saúde de Presidente Bernardes, S. P. Universidade do Oeste Paulista (UNIOESTE), 2008.

BUGALHO, G. P. S.; NETO, M. B. As fontes estressoras ocupacionais e a Polícia Militar do Estado de Mato Grosso: análise de um batalhão da capital. **RHM**, v. 17, n. 1, p. 63-88, jan./abr. 2017.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia científica**. São Paulo: Makron Books, 1998.

CHURCHILL JR., G. A. A paradigm for developing better measures of marketing constructs. **Journal of Marketing Research**, v. 16., p. 64-73, February, 1979.

CICEI, C. C. Occupational stress and organizational commitment in romanian public organizations. **Procedia Social and Behavioral Sciences**, v. 33, p. 1077-1081, 2012.

COHEN, A. R.; FINK, S. L. **Comportamento organizacional: conceitos e estudos de caso**. Rio de Janeiro: Campus, 2003.

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

COOPER, C. L. A. A natureza mutante do trabalho: o novo contrato psicológico e os estressores associados. In: ROSSI, A. M.; PERREWÉ, P. L.; SAUTER, S. L. **Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional**. São Paulo: Atlas, 2005; 2008.

COOPER, C.; SLOAN, S.; WILLIAMS, S. **Occupational stress indicator management guide**. London: Thorbay Press, 1988.

CORDEIRO, A. C. **Reflexos do estresse ocupacional na produtividade de servidores do Instituto Federal do Amazonas: um estudo de caso**. 2013. 125 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal do Amazonas, Manaus. 2013.

COSTA, F. P. **Fatores de pressão no trabalho gerencial: um estudo em uma grande usina siderúrgica brasileira**. 2009. 125 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte. 2009.

COSTA, F. P.; HONÓRIO, L. C. Fatores de pressão no trabalho e estratégias de combate ao estresse ocupacional: avaliando os gerentes de uma grande usina siderúrgica brasileira. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO – EnGPR, 2., 2009, Curitiba. **Anais...** Curitiba: ENGPR, 2009.

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

COUTO, H. A. **Ergonomia do corpo e do cérebro no trabalho: os princípios e aplicações**. Belo Horizonte: Ergo, 2014. 535 p.

DESSLER, G. **Conquistando o comprometimento: como construir e manter uma força de trabalho competitiva**. São Paulo: Makron Books, 1996.

DIAS, C. A.; SANTOS, I. C. Avaliação do estresse no trabalho dos profissionais terceirizados de uma instituição federal de ensino superior. In: ENCONTRO NACIONAL DE CURSOS DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO – ENANGRAD, 29., 2018, São Paulo. **Anais...** São Paulo: ANGRAD, 2018. v. 1, p. 1-16.

DIAS, D. S.; MARQUES, A. L. Múltiplos comprometimentos: um estudo com profissionais e gerentes de uma grande empresa do setor metal-mecânico. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA

EM ADMINISTRAÇÃO, 2002, Salvador. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2002. CD-ROOM.

DIAS, S. M. O. **Fatores de pressão no trabalho e comprometimento com a carreira**: um estudo com profissionais de Tecnologia da Informação (TI). 2008. 170 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade FUMEC, Belo Horizonte. 2008.

FARIA, C. F. L. O comprometimento organizacional na gestão pública: um estudo de caso em uma universidade estadual. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 31., 2007, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2007. CD-ROM.

FAY, D.; SONNENTAG, S.; FRESE, M. Stressors, innovation, and personal initiative: are stressors always detrimental? In: COOPER, C. L. **Theories of organizational stress**. New York: Oxford University Press, 2002. p. 170-189.

FERREIRA, C. A. A.; NETO, M. T. R.; KILIMNIK, Z. M.; SANTOS, A. S. O contexto do estresse ocupacional dos trabalhadores da saúde: estudo bibliométrico. **Revista de Gestão em Sistemas de Saúde** – RGSS, v. 5, n. 2, jul./dez. 2016.

FIGUEIRAS, J. C.; HIPPERT, M. I. A polêmica em torno do conceito de estresse. **Psicologia, ciência e profissão**, v. 19, n. 3, p. 40-51, 1999.

FUNDAÇÃO ARTHUR BERNARDES – Funarbe. **Website organizacional**. Disponível em: <<https://www.funarbe.org.br/pt>>. Acesso em: jun. 2018.

GLAZER, S.; KRUSE, B. The role of organizational commitment in occupational stress models. **International Journal of Stress Management**, v. 15, p. 329-344, 2008.

GODOY, A. S. Estudo de caso qualitativo. In: SILVA, A. B.; GODOI, C. K.; BANDEIRA-DE-MELLO, R. (Org.). **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais**: paradigmas, estratégias e métodos. São Paulo: Saraiva, 2006.

GÓES, A. M. M. **Valores relativos ao trabalho como antecedentes do comprometimento organizacional**. 2006. 72 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Católica de Brasília, Brasília, 2006.

GOTO, A. K.; SOUZA, M. T. S.; LIMA JUNIOR, J. V. Um estudo sobre o estresse em profissionais da área de logística da indústria automobilística. **Revista Psicologia Política**, São Paulo, v. 9, n. 18, p. 291-311, dez. 2009.

HAIR JR, J. F.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L.; BLACK, W. C. **Análise multivariada de dados**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HANDY, C. **Deuses da administração**: como enfrentar as constantes mudanças da cultura empresarial. São Paulo: Saraiva, 1994.

HONÓRIO, L. C. **Cisão e privatização**: impactos sobre a qualidade de vida no trabalho de uma empresa de telefonia celular. 1998. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte. 1998.

JEX, S. M. **Stress and job performance**. Londres: Sage, 1998.

KAMAU, C.; MEDISAUSKAITE, A.; LOPES, B. Inductions buffer nurses' job stress, health and organizational commitment. **Archives of Environmental and Occupational Health**, v. 70, n. 6, p. 305-308, 2015.

KHODABAKHSHI, M. Predicting occupational stress for women working in the bank with assessment of their organizational commitment and personality type. **Procedia – Social and Behavioral Sciences**, v. 84, p. 1859-1862, 2013.

KILIMNIK, Z. M. (Org.). **Qualidade de vida no trabalho**: abordagens e fundamentos. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. p. 140-154.

KILIMNIK, Z. M.; BICALHO, R. F. S.; OLIVEIRA, L. C. V.; MUCCI, C. B. M. R. Análise do estresse, fatores de pressão do trabalho e comprometimento com a carreira: um estudo com médicos de uma unidade de pronto atendimento de Belo Horizonte, Minas Gerais. **Revista Gestão e Planejamento**, Salvador, v. 12, n. 3, p. 668-693, set./dez. 2012.

KILIMNIK, Z. M.; DIAS, S. M. O. Fatores de pressão no trabalho e comprometimento com a carreira: um estudo com profissionais de tecnologia da informação. **Revista Eletrônica de Sistemas de Informação**, v. 11, n. 2, p. 1-27, jul./dez. 2012.

LATAACK, J. C. Coping with job stress: measures and future directions for scale development. **Journal of Applied Psychology**, v. 71, n. 3, p. 377-385, 1986.

LAZARUS, R. S. From psychological stress to the emotions: a history of changing outlooks. **Annual review of psychology**, v. 44, n. 1, p. 1-22, 1993.

LAZARUS, R. S.; FOLKMAN, S. **Stress, appraisal and coping**. New York: Springer, 1984.

LEITE, C. F. F. **O comprometimento organizacional na gestão pública**: um estudo de caso em uma universidade estadual. 2004. 214 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal da Bahia – UFBA, Vitória da Conquista, BA. 2004.

LEVI, L. Sociedade, stress e doença: investimentos para a saúde e desenvolvimento: causas, mecanismos, consequências, prevenção e promoção. In: CONGRESSO DE STRESS DA ISMA, 5.; FÓRUM INTERNACIONAL DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO, 7., 2005, Porto Alegre. **Anais...** Porto Alegre: International Stress Management Association, 2005.

LEVI, L. O guia da comissão europeia sobre stress relacionado ao trabalho e iniciativas relacionadas: das palavras à ação. In: ROSSI, A. M.; PERREWÉ, P. L.;

SAUTER, S. L. (Org.). **Stress e qualidade de vida no trabalho**: perspectivas atuais da saúde ocupacional. São Paulo: Atlas, 2008. Cap. 12, p. 167-181.

LIMA, J. C. **Stress ocupacional dos trabalhadores da saúde**. Criciúma, SC: UNESC, 2010.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho**: uma abordagem psicossomática. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

LIPP, M. E. N. **Mecanismos neuropsicológicos do stress**: teoria e aplicações clínicas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2003.

LIPP, M. E. N.; GUEVARA, A. J. Validação empírica do inventário de sintomas de stress (ISS). **Estudos de Psicologia**, v. 11, n. 3, p. 43-49, 1994.

LIPP, M. E. N.; TANGANELLI, M. S. Stress e qualidade de vida em magistrados da Justiça do Trabalho: diferenças entre homens e mulheres. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v.15, n. 3, p. 537-548, 2002.

MAFFIA, L. N. **Estresse ocupacional em gestores**: estudo nas Secretarias de Estado de Minas Gerais. 2013. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte. 2013.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing**: uma orientação aplicada. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.

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

MARRAS, J. P.; VELOSO, H. M. **Estresse ocupacional**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

MATEUS, M. J. R. *et al.* Avaliação do nível de estresse e sua correlação com o surgimento do herpes labial recorrente. **Revista Brasileira em Promoção da Saúde**, Fortaleza, v. 19, n. 1, p. 35-39, 2006.

MCLEAN, J.; ANDREW, T. Commitment, satisfaction, stress and control among social services managers and social workers in the UK. **Administration in Social Work**, v. 23, n. 3-4, p. 93-117, 1999.

MEDEIROS, C. A. F. **Comprometimento organizacional**: um estudo de suas relações com características organizacionais e desempenho nas empresas hoteleiras. 2003. 166 f. Tese (Doutorado em Administração) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo. 2003.

MEDEIROS, C. A. F. *et al.* Um estudo exploratório dos múltiplos componentes do comprometimento organizacional. **Revista Eletrônica de Administração**, Porto Alegre, v. 11, n. 1, p. 1-22, jan./fev. 2005.

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. **Journal of Occupational Psychology**, v. 63, p. 1-18, 1990.

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. A. Three-component conceptualization organization commitment. **Human Resources Management Review**, v. 1, n. 1, p. 61-89, 1991.

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

MORAES, A. F. **Estresse ocupacional: um olhar sobre o trabalho da mulher gestora do Polo Industrial de Manaus**. 2014. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte. 2014.

MORAES FILHO, I. M. **Avaliação do estresse ocupacional de enfermeiros da estratégia saúde da família**. 2017. 48 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Ambientais e Saúde) – Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia. 2017.

MORAES, L. F. R.; KILIMNIK, Z. M.; RAMOS, W. M. O atual estado da arte da qualidade de vida no Brasil. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 18., 1994, Curitiba. **Anais...** Curitiba: ANPAD, 1994.

MORAES, L. F. R. de.; MARQUES, A. L.; CORREIA, L. F. Comprometimento organizacional: uma contribuição ao constructo. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO – ENANPAD, 22., 1998, Foz do Iguaçu. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 1998.

MOWDAY, R. T.; PORTER, L. W.; STEERS, R. M. **Employee-organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism, and turnover**. New York: Academic Press, 1982.

NORMAN, G. Likert scales, levels of measurement and the laws of statistics Hamilton. **Advancer in Health Sciences Education**, p. 23-30, February, 2010.

NOVAES, C. R. **Comprometimento organizacional: estudo com servidores do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) da Prefeitura Municipal de Nova Lima**. 2014. 99 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte. 2014

NUNES, M. S. **Estresse ocupacional: estudo com professores do ensino superior de uma instituição privada na Região do Vale do Aço – MG**. 2017. 107 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte. 2017.

OLIVEIRA, P. L. M.; BARDAGI, M. P. Estresse e comprometimento com a carreira em Policiais Militares. **Boletim de Psicologia**, v. 40, n. 131, p. 153-166, 2010.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DE SAÚDE – OPAS. **Estresse no ambiente de trabalho cobra preço alto de indivíduos, empregadores e sociedade**. 2016.

Disponível em:

https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5087:estr

esse-no-ambiente-de-trabalho-cobra-preco-alto-de-individuos-empregadores-e-sociedade&Itemid=839. Acesso em: 16 set. 2019.

PAIVA, K. C. M. **Qualidade de vida no trabalho e stress de profissionais docentes**: uma comparação entre o público e o privado. 1999. 185 f. Dissertação. (Mestrado em Administração) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte. 1999.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Validação da escala de estresse no trabalho. **Revista Estudos de Psicologia**, v. 9, n. 1, p. 45-52, 2004.

PEGO, Z. O. **Estresse ocupacional**: estudo com gestores de uma instituição de ensino público federal do Estado de Minas Gerais. 2015. 117 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte. 2015.

PEREIRA, J. G. **Estresse ocupacional**: estudo com professores de uma universidade federal localizada no interior de Minas Gerais. 2019. 131 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte. 2019.

PERES, R. S. **Estresse ocupacional e o trabalho de caixas que atuam em instituições bancárias privadas localizadas em Belo Horizonte**. 2014. 138 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte. 2014.

PERES, R. S.; HONÓRIO, L. C. Estresse ocupacional e o trabalho do caixa: um estudo em grandes instituições bancárias localizadas em Belo Horizonte. In: ENCONTRO DO ANPAD, 39., 2015, Belo Horizonte. **Anais...** Belo Horizonte, 13 a 16 de setembro de 2015.

RESENDE, A. M. Estresse ocupacional: um estudo com gestores de uma empresa mineira de logística de transportes. **Revista Administração em Diálogo**, v. 19, n. 1, p. 112-137, jan./fev./mar./abr. 2017.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social**: métodos e técnicas. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2017. 334 p.

RIO, P. P. **O fascínio do stress**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1995.

RODRIGUES, A. C. A. Stress, trabalho e doenças de adaptação. In: FRANCO, A. C. L.; RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho**: guia prático com abordagem psicossomática. São Paulo: Atlas, 1997. Cap. 2.

RODRIGUES, A. C. A.; BASTOS, A. V. B. Problemas conceituais e empíricos na pesquisa sobre comprometimento organizacional: uma análise crítica do modelo tridimensional de J. Meyer e N. Allen. **Revista Psicologia: Organização e Trabalho**, Florianópolis, v. 10, n. 2, p. 129-144, dez. 2010.

ROSSI, A. M. **Autocontrole**: nova maneira de gerenciar o stress. Rio de Janeiro: Best Seller, 2006. 208 p.

ROSSI, E. L. **A psicobiologia de cura mente-corpo**. Campinas, SP: Editorial Psy II, 1994.

SELYE, H. **Stress, a tensão da vida**. São Paulo: Ibrasa – Instituição Brasileira de Difusão Cultural, 1959.

SILVA, J. S. C. **Prazer e sofrimento no trabalho**: estudo sobre a percepção dos terceirizados que atuam em uma instituição federal de ensino superior. 2019. 81 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Centro Universitário Unihorizontes, Belo Horizonte. 2019.

SIMON, J.; COLTRE, S. M. O Comprometimento organizacional afetivo, instrumental e normativo: estudo de caso de uma empresa familiar. **Qualitas Revista Eletrônica**, v. 13, n. 1, 2012.

SIQUEIRA, M. M. M. **Medidas do comportamento organizacional**: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Colaboração. Porto Alegre: Artmed, 2008.

SIQUEIRA, M. M. M.; GOMIDE JÚNIOR, S. Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Org.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014. p. 300-330.

SMELTZER, S. C.; BARE, B.G. **Brunner e suddarth**: tratado de enfermagem médico-cirúrgico. 9. ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2002. 509 p.

SOBREIRA, F. E. **Comprometimento organizacional**: estudo com servidores técnico-administrativos de nível superior de uma universidade federal localizada no estado de Minas Gerais. 2018. 109 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Centro Universitário Unihorizontes, Belo Horizonte. 2018.

SOUZA, R. A. S. **Influência dos fatores de pressão no trabalho na prontidão para a transição de carreira**: um estudo com profissionais de tecnologia da informação. 2016. 86 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade FUMEC, Faculdade de Ciências Empresariais, Belo Horizonte. 2016.

SPECTOR, P. E. **Summated rating scale construction**: an introduction. Los Angeles: Sage, 1992. (Age Series: Quantitative Applications in the Social Sciences, v. 82).

STONER, J. A. F.; FREEMAN, R. E. **Administração**. 5. ed. Rio de Janeiro: LTC, 1999.

TAMAYO, A. Valores organizacionais: sua relação com satisfação no trabalho, cidadania organizacional e comprometimento afetivo. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 33, n. 3, p. 56-63, jul./set. 1998.

TAMAYO, A. Impacto dos valores da organização sobre o estresse ocupacional. **Revista de Administração Científica Eletrônica**, v. 1, n. 2, p. 20-33, maio/ago. 2007.

TAMAYO, A. **Estresse e cultura organizacional**. São Paulo: All Books, 2008.

TEIXEIRA, F. D. **Comprometimento, estresse e satisfação com a vida de profissionais da saúde**. 2018. 134 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Centro de Ciências da Vida, Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Campinas, SP. 2018.

TESSARO, A. L. **Comprometimento organizacional no contexto da pequena empresa**. 2016. 123 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade Campo Limpo Paulista, Campo Limpo Paulista, SP. 2016.

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

TRIOLA, M. F. **Introdução à estatística**. 10. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2011.

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

URDAN, A. T. Avaliação empírica da escala SERVQUAL em serviços hospitalares. Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro, set. 1995. v. 22, p.293-314.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2007.

VIEIRA, S.; HOFFMAN, R. **Elementos de estatística**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1990.

VOLPATO, G.; VALLE, I. R.; BIANCHETTI, L. Profissionais liberais na pós-graduação: motivações e interfaces entre campo profissional e acadêmico. **Revista Diálogo Educacional**, Curitiba, v. 18, n. 59, p. 1328-1347, out./dez. 2018

WIENER, Y. Commitment in organizations: a normative view. **Academy of Management Review**, v. 7, n. 3, p. 418-428, 1982.

YIN, R. K. **Estudos de caso: planejamento e métodos**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Org.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

ZANELLI, J. C.; SIVA, N. **Interação humana e gestão: a construção psicossocial das organizações de trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

ZILLE, L. P. **Novas perspectivas para a abordagem do estresse ocupacional em gerentes: estudo em organizações brasileiras de setores diversos**. 2005. 307 f. Tese (Doutorado em Administração) – Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte. 2005.

APÊNDICE A

Questionário da pesquisa

Prezado(a) Senhor(a),

Encaminhamos-lhe um questionário para levantar dados sobre comprometimento e fatores de pressão no trabalho. Este questionário visa subsidiar a elaboração de uma dissertação de mestrado, para o que solicitamos a sua colaboração em responder às questões que o compõem.

A sua participação é fundamental para a realização da pesquisa, pois somente com a sua ajuda poderemos obter os dados necessários para a identificação dos fatores de pressão presentes nas suas atividades. Ao responder ao questionário, leve em conta as seguintes orientações gerais:

- Não assine, uma vez que os dados serão tratados na sua totalidade.
- Responda a cada item de forma precisa e franca, condição essencial para a confiabilidade dos resultados.
- Responda às questões pensando em sua vivência e experiência profissionais.
- Utilize caneta para marcar as opções.
- Assinale a resposta que naturalmente ocorre em sua mente.
- Marque apenas uma resposta para cada questão.
- Trabalhe rapidamente, preenchendo o questionário na sequência.
- Em caso de alteração de resposta, faça um círculo na resposta errada e marque outra.

Para garantir a confiabilidade dos resultados, **nenhuma questão deverá ficar sem a devida resposta**. Portanto, no final, repasse cada questão para verificar se todas foram respondidas.

Agradecemos-lhe o apoio e a participação e colocamo-nos à disposição para mais esclarecimentos.

Prof. Dr. Luiz Carlos Honório
Orientador

Daniel Lima Carneiro
Mestrando

SEÇÃO 1 – DADOS DEMOGRÁFICOS/OCUPACIONAIS/HÁBITOS DE VIDA

Esta seção do questionário pesquisa dados que caracterizam a sua história de vida. Por favor, marque a alternativa adequada ao seu caso.

1.1 Sexo

- 1. () Masculino
- 2. () Feminino

1.2 Faixa etária

- 1. () Até 25 anos
- 2. () De 26 a 30 anos
- 3. () De 31 a 35 anos
- 4. () De 36 a 40 anos
- 5. () De 41 a 45 anos
- 6. () Acima de 46 anos

1.3 Estado civil

- 1. () Solteiro
- 2. () Casado
- 3. () Separado
- 4. () Viúvo
- 5. () União estável

1.4 Número de filhos

- 1. () Nenhum
- 2. () 1
- 3. () 2
- 4. () 3
- 5. () 4
- 6. () 5
- 7. () Mais de 5

1.5 Formação acadêmica

- 1. () Ensino Fundamental
- 2. () Ensino Médio
- 3. () Graduação completa
- 4. () Graduação incompleta
- 5. () Pós-graduação

1.6 Setor de trabalho na instituição

- 1. () Administração
- 2. () Laticínio
- 3. () Supermercado

1.7 Tempo de trabalho na instituição

- 1. () Há menos de 1 ano
- 2. () De 1 a 5 anos
- 3. () De 6 a 10 anos
- 4. () De 11 a 15 anos
- 5. () De 16 a 20 anos
- 6. () Mais de 20 anos

1.8 Horas semanais de trabalho na instituição

- 1. () Até 40
- 2. () De 41 a 50
- 3. () De 51 a 60
- 4. () Mais de 60

1.9 Frequência de trabalho aos sábados, domingos e feriados

- 1. () Nunca
- 2. () Raramente
- 3. () Às vezes
- 4. () Frequentemente
- 5. () Sempre

1.10 Você fuma?

1. () Sim
2. () Não

1.11 Se sim, quantos cigarros, em média, por dia?

1. () Até 10
2. () De 11 a 20
3. () Mais de 20

1.12 Você toma bebida alcoólica?

1. () Sim
2. () Não

1.13 Se sim, durante a semana, com que frequência você tem bebido?

1. () Nunca
2. () Raramente
3. () Às vezes
4. () Frequentemente
5. () Sempre

1.14 Com que frequência você faz exames médicos para averiguar o seu estado de saúde?

1. () De 6 em 6 meses
2. () De ano em ano
3. () De 18 em 18 meses
4. () De 2 em 2 anos
5. () Não costumo fazer exames de acompanhamento

SEÇÃO 2 – COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

Nesta seção estão listadas várias afirmativas que representam possíveis sentimentos relacionados à organização. Para as afirmativas de 1 a 19, favor utilizar a escala abaixo, marcando o número que mais se aproxima de seus sentimentos e sua percepção a respeito de cada uma das afirmativas, conforme explicado no exemplo a seguir:

1	2	3	4	5
Discordo totalmente	Discordo em parte	Não concordo nem discordo	Concordo em parte	Concordo totalmente

EXEMPLO: A respeito da afirmativa: “As notícias dos jornais são confiáveis”.

	1	2	3	4	5
Se você discorda totalmente da afirmativa, marque na escala o número 1	X				
Se você discorda , mas não totalmente , marque na escala o número 2		X			
Se você não tem informações para responder ou não tem nenhuma opinião sobre o assunto, não concorda nem discorda , marque na escala o número 3			X		
Se você concorda , mas não totalmente , marque na escala o número 4				X	
Se você concorda totalmente com a afirmativa, marque na escala o número 5					X

Siga essas mesmas instruções deste exemplo com relação a cada afirmativa que se segue. Por favor, responda a todas as afirmativas.

Item	Afirmativas	1	2	3	4	5
2.1	Eu seria muito feliz se dedicasse o resto da minha vida a esta instituição					
2.2	Esta instituição merece a minha lealdade					
2.3	Esta instituição tem um imenso significado pessoal para mim					
2.4	Acredito que teria poucas oportunidades no mercado de trabalho se eu deixasse de trabalhar nesta instituição					
2.5	Eu devo muito a esta instituição					
2.6	Eu me sinto como uma pessoa de casa nesta instituição					
2.7	Eu me sinto emocionalmente envolvido com esta instituição					
2.8	Eu realmente sinto os problemas desta instituição como se fossem meus					
2.9	Eu sinto um forte sentimento de integração com esta instituição					
2.10	Mesmo que eu quisesse, seria difícil eu deixar esta instituição neste momento					
2.11	Na situação atual, trabalhar nesta instituição é realmente um desejo pessoal					
2.12	Na situação atual, trabalhar nesta instituição é na realidade uma necessidade					
2.13	Se eu decidisse deixar esta instituição agora, minha vida ficaria desestruturada					
2.14	Se eu já não tivesse dado tanto de mim a esta instituição, eu poderia considerar a opção de trabalhar em outro lugar					
2.15	Sinto que não seria justo eu deixar esta instituição agora, mesmo se fosse vantajoso para mim					
2.16	Eu não sinto qualquer obrigação de permanecer nesta instituição caso eu não queira					
2.17	Eu não deixaria esta instituição agora por que tenho uma obrigação moral com as pessoas daqui					
2.18	Eu me sentiria culpado se deixasse esta instituição neste momento					
2.19	Uma das poucas consequências negativas de deixar esta instituição seria a falta de opções imediatas de emprego					

SEÇÃO 3 – FONTES DE PRESSÃO NO TRABALHO

Os itens abaixo são fontes potenciais de pressão. Favor preencher ao lado de cada item o número que melhor caracteriza os seus sentimentos, com base na sua própria realidade de trabalho, de acordo com a escala de resposta a seguir:

1	2	3	4	5
Não me pressiona em nada	Sinto-me um pouco pressionado	É uma fonte de pressão para mim	É uma fonte de pressão forte para mim	É uma fonte de pressão muito forte para mim

Item	Aspectos relacionados ao meu trabalho	1	2	3	4	5
3.1	Ter uma fonte excessiva de trabalhos					
3.2	Falta de poder e influência					
3.3	Ser promovido além de minhas capacidades					
3.4	Não ter trabalho suficiente para fazer					
3.5	Lidar com a política da instituição					
3.6	Nível de meu salário direto					
3.7	Nível de meu salário indireto					
3.8	Conflito entre meus valores e os da instituição					
3.9	Ter uma função abaixo da minha capacidade					
3.10	Apoio e orientação inadequados dos superiores					
3.11	Falta de comunicação e não ser consultado em decisões importantes					
3.12	Não conseguir me desligar do trabalho mesmo estando em casa					
3.13	Lidar com novas tecnologias em meu trabalho					
3.14	Lidar com novas ideias, técnicas e inovações em meu trabalho					
3.15	Poucas e inadequadas oportunidades de treinamento e desenvolvimento					
3.16	Nível de controle exercido sobre o meu trabalho					
3.17	Falta de apoio por parte de meus colegas					
3.18	Atitude (positiva ou negativa) do cônjuge (ou familiares) diante do meu cargo e da minha carreira					
3.19	Ter que trabalhar por muitas horas seguidas					
3.20	Tarefas e exigências contraditórias ao meu papel profissional					
3.21	Discriminação e favoritismo encobertos					
3.22	Tarefas rotineiras, burocráticas e monótonas					
3.23	Ameaça de afastamento ou aposentadoria precisa					

Item	Aspectos relacionados ao meu trabalho	1	2	3	4	5
3.24	Sensação de isolamento					
3.25	Falta de encorajamento por parte dos meus superiores					
3.26	Não ser valorizado pelo trabalho que executo					
3.27	Ter que mudar de emprego para progredir na carreira					
3.28	Muito pouco ou excesso de variedade no trabalho					
3.29	Falta de <i>feedback</i> (avaliação) sobre o meu trabalho					
3.30	Ter o meu tempo tomado pelos outros					
3.31	Perspectivas de promoção indefinidas					
3.32	Acúmulo de tarefas pequenas e simples					
3.33	Ausência de apoio emocional fora do trabalho					
3.34	Recursos financeiros insuficientes para trabalhar					
3.35	Repercussões que o meu trabalho tem sobre minha vida privada e social					
3.36	Mudanças na maneira de executar meu trabalho					
3.37	Ter de estar sempre disponível para atender as pessoas					
3.38	Falta de apoio prático das pessoas do meu convívio profissional fora do trabalho					
3.39	Existência de fatores fora do meu controle					
3.40	Lidar com situações delicadas e ambíguas					
3.41	Falta de possibilidade de avanço na carreira					
3.42	O "clima" de trabalho que percebo na instituição					
3.43	Alcançar as minhas próprias metas de desempenho no trabalho					
3.44	Conflitos de personalidade com outras pessoas					
3.45	Cobranças e implicações sobre erros cometidos por mim					
3.46	Oportunidades de desenvolvimento pessoal					
3.47	Ausência de estabilidade ou segurança na vida familiar					
3.48	Perseguir uma carreira à custa de minha vida doméstica					
3.49	Algumas características da estrutura da organização na qual trabalho					
3.50	A frequência com que os supervisores (ou colegas) me falam sobre o modo como realizo o meu trabalho					
3.51	Ausência de independência e liberdade quanto à execução do meu trabalho					

SEÇÃO 4 – SINTOMAS FÍSICOS E MENTAIS

Os itens a seguir identificam sensações que alguém pode experimentar na vida. Assinale com um “X” no espaço reservado a cada sentença, tendo em vista a frequência com que tais sensações são experimentadas por você nos últimos três meses. Lembre-se de que o número 1 representa “Nunca” e o número 5, “Sempre”. Por favor, não deixe nenhum item sem resposta.

1	2	3	4	5
Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre

Item	Indicador	1	2	3	4	5
4.1	Comer mais do que o usual					
4.2	Nervosismo acentuado					
4.3	Ansiedade					
4.4	Ímpetos de raiva					
4.5	Angústia					
4.6	Respiração ofegante					
4.7	Fadiga					
4.8	Irritabilidade fácil					
4.9	Períodos de depressão					
4.10	Dor de cabeça					
4.11	Insônia					
4.12	Beber mais do que o usual					
4.13	Dor nos músculos do pescoço e nos ombros					
4.14	Dor no peito					
4.15	Palpitações					
4.16	Indisposição gástrica ou dor no estômago					
4.17	Nó na garganta					
4.18	Fumar mais do que o usual					
4.19	Tontura, vertigem					
4.20	Falta de apetite					
4.21	Perda e, ou, oscilação do senso de humor					
4.22	Tremedeira muscular					
4.23	Sensação de pânico					

SEÇÃO 5 – ESTRATÉGIAS DE COMBATE AO ESTRESSE ORGANIZACIONAL

Usualmente, as pessoas utilizam determinadas estratégias para lidar com as fontes potenciais de pressão e estresse decorrentes do trabalho que realizam. Nesta seção, você deve indicar a frequência com que utiliza as opções discriminadas a seguir, lembrando-se de que o número 1 representa “Nunca” e o número 5, “Sempre”. Por favor, não deixe nenhum item sem resposta.

1	2	3	4	5
Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre

Indicador		1	2	3	4	5
5.1	Recorrer a <i>hobbies</i> e passatempos					
5.2	Tentar resolver objetivamente a situação, isto é, de forma não emotiva,					
5.3	Gozar férias regularmente					
5.4	Conversar com amigos					
5.5	Planejar as atividades					
5.6	Expandir interesses e atividades fora do trabalho					
5.7	Realizar exercícios físicos regulares					
5.8	Definir prioridades e tê-las como referência ao lidar com problemas					
5.9	Descansar regularmente durante a semana					
5.10	Procurar apoio social sempre que possível					
5.11	Gerenciar efetivamente o próprio tempo					
5.12	Distanciar-se do problema e pensar sobre a situação					
5.13	Concentrar-se em problemas específicos (atenção seletiva)					
5.14	Discutir situações de dificuldades e tensão com colegas no trabalho					

APÊNDICE B

Estratégia de combate ao estresse ocupacional *versus* variáveis demográficas e ocupacionais

Tabela 31 – Níveis médios dos indicadores das estratégias de combate

ao estresse entre as duas categorias de sexo

Estratégia de combate	Sexo	Média	D.P.	Valor de t
Indicadores das estratégias de combate	Masculino	3,46	0,64	0,564
	Feminino	3,41	0,58	

Nota: As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste *t* de Student para amostras independentes.

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0,01** (nível de confiança de 99%) e p-valor < 0,05 * (nível de confiança de 95%).

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Tabela 32 – Níveis médios dos indicadores das estratégias de combate ao estresse entre as três categorias de faixa etária

Estratégia de combate	Faixa etária	Média	D.P.	Valor de F
Indicadores das estratégias de combate	Até 30 anos	3,42	0,65	0,742
	De 31 a 40 anos	3,37	0,52	
	Acima de 41 anos	3,53	0,61	

Nota: As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste ANOVA para amostras independentes.

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0,01** (nível de confiança de 99%) e p-valor < 0,05 * (nível de confiança de 95%).

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Tabela 33 – Níveis médios dos indicadores das estratégias de combate ao estresse entre as duas categorias de escolaridade

Estratégia de combate	Escolaridade	Média	D.P.	Valor de F
Indicadores das estratégias de combate	Fundamental/Médio	3,59	0,69	1,268
	Graduação	3,38	0,59	
	Pós-graduação	3,46	0,56	

Nota: As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste ANOVA para amostras independentes.

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0,01** (nível de confiança de 99%) e p-valor < 0,05 * (nível de confiança de 95%).

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Tabela 34 – Níveis médios dos indicadores das estratégias de combate ao estresse entre as duas categorias de tempo de trabalho

Estratégia de combate	Tempo de trabalho	Média	D.P.	Valor de t
Indicadores das estratégias de combate	Há menos de 5 anos	3,43	0,61	-0,114
	Acima de 6 anos	3,44	0,60	

Nota: As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste t de Student.

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0,01** (nível de confiança de 99%) e p-valor < 0,05 * (nível de confiança de 95%).

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Tabela 35 – Níveis médios dos indicadores das estratégias de combate ao estresse entre as duas categorias de horas semanais

Estratégia de combate	Horas semanais de trabalho na empresa	Média	D.P.	Valor de t
Estratégias de combate ao estresse organizacional	Até 40 horas	3,43	0,54	-,112
	De 41 a 50 horas	3,44	0,69	

Nota: As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste t de Student para amostras independentes.

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0,01** (nível de confiança de 99%) e p-valor < 0,05 * (nível de confiança de 95%).

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Tabela 36 – Avaliação dos escores referentes ao indicador das estratégias de combate ao estresse, por setor

Estratégia de combate	Setor de trabalho	Média	D.P.	Valor de F
Estratégias de combate ao estresse organizacional	Administração	3,43	0,56	0,149
	Laticínio	3,37	0,65	
	Supermercado	3,46	0,67	

Nota: As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste ANOVA para amostras independentes.

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0,01** (nível de confiança de 99%) e p-valor < 0,05 * (nível de confiança de 95%).

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.