



FORMULÁRIO PARA RELATÓRIO FINAL

1. Identificação do Projeto

Título do Projeto PIBIC/PAIC

Estresse Ocupacional: uma análise sobre os impactos do estresse na produtividade de gestores do Polo Industrial de Manaus.

Orientador

Ana Flávia de Moraes Moraes

Aluno

Luciany Feitosa Martins

2. Informações de Acesso ao Documento

2.1 Este documento é confidencial?

SIM

NÃO

2.2 Este trabalho ocasionará registro de patente?

SIM

NÃO

2.3 Este trabalho pode ser liberado para reprodução?

SIM

NÃO

2.4 Em caso de liberação parcial, quais dados podem ser liberados? Especifique.

3. Introdução

Segundo Motta (1998), mudanças em organizações tem sido o diferencial para que as empresas permaneçam em destaque no mercado cada vez mais competitivo, trazendo inclusive reflexos no desenvolvimento econômico e social de uma região/país. Hoje em dia, ela não é vista como inevitável, mas sim como necessária à sobrevivência das pessoas e organização. O fluxo de informações se altera com rapidez e o mesmo



UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS

RELATÓRIO FINAL PIBIC/PAIC 2015-2016



UFAM

acontece com as ideias, encurtando assim, o tempo para se planejar, experimentar, controlar e agir.

Para Schon (1971) a mudança traz consigo uma reformulação para a sobrevivência diária, trazendo a integração e flexibilidade, incentivando o dinamismo, a participação do trabalhador, o trabalho em equipe, velocidade na execução de forma a promover a evolução e obter maior competitividade de resultados. A necessidade de introduzir e cultivar a noção de mudança deixou de ser apenas um modismo, para se tornar uma questão de sobrevivência e sucesso. Com todos esses parâmetros para gerar uma organização mais adepta ao novo cenário do mercado, os resultados decorrentes geram ao trabalhador um desgaste tanto físico quanto psíquico. De acordo com Kasperczyk (2010) estes resultados tornam-se cada dia maior em todo o cenário mundial e acredita-se estar gerando um ambiente tensionante, capaz de produzir quadros de estresse ocupacional.

O estresse no trabalho é reconhecido como um problema cada vez mais significativo e global (KASPERCZYK, 2010). O estresse ocupacional apresenta impacto negativo no funcionamento das organizações. Os custos psicológicos, físicos e econômicos desse estresse já podem ser calculados e diretamente inter-relacionados com os aspectos econômicos das próprias organizações, ao resultar na perda de produtividade, diminuição da qualidade dos produtos e dos serviços prestados. Além disso, de acordo com Simonton (1987), causa ao ser humano um desgaste do organismo humano, causado por uma tensão crônica típica da vida moderna, o desempenho ruim, absenteísmo, baixo moral, redução de produtividade, aumento de erros, ansiedade, desmotivação, atingindo a principalmente aqueles indivíduos que não se permitem ou conseguem relaxar.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS

RELATÓRIO FINAL PIBIC/PAIC 2015-2016



Consideráveis perdas econômicas de organizações têm sido atribuídas ao estresse ocupacional. Balassiano, Tavares e Pimenta (2011, p. 753) dão ênfase ao “o estresse no local de trabalho resulta em custos muito elevados para indivíduos, para organizações e sociedade”. Considerando este contexto sobre estresse ocupacional, pretende-se dirigir a discussão desta pesquisa aos homens gestores do Polo Industrial de Manaus (PIM).

Segundo uma pesquisa feita no site da ISMA-BR, 91% dos homens tem como maior fator de estresse a incerteza de continuar ou não na empresa e nas chances de crescer profissionalmente.

De acordo com Júnior (1996), o desenvolvimento de novos tipos de postos de trabalho que levam ao ser humano um alto grau de concentração, respostas rápidas, tomada de decisões importantes chamadas pelo autor de “robotizada” leva ao aparecimento de doenças como hipertensão arterial, diabetes e alterações mentais. Isto se torna praticamente impossível evitar o estresse ocupacional.

Há pouco tempo esse estresse era uma doença de executivos de primeira linha. Porém, pesquisas acadêmicas e médicas mostram que hoje em quase todo o contexto de trabalho, do chão de fábrica ao mais alto cargo, apresentam quadros de estresse (GHERMAN, 1981).

Considerando que o estresse influencia diretamente na produtividade das empresas hoje em dia, e visto a necessidade dessas empresas continuarem em destaque do mercado, esta pesquisa visa identificar os principais impactos do estresse ocupacional na produtividade de gestores homens em empresas do PIM. Para isso, será feita uma pesquisa com ênfase em questionários com opções de respostas a fim de medir o grau de estresse gerado e sua influência na produtividade da empresa.



4. Justificativa

O estresse na sociedade vem preocupando o mundo devido às suas consequências para a saúde, qualidade de vida pessoal e ainda implicações para as organizações. De acordo com Lipp (2004) o excesso de estresse pode gerar desgaste físico e/ou mental gerando sintomas que prejudicam o desempenho do trabalhador em suas atividades físicas. Tais sintomas geram ao ser humano desconforto, cansaço, problemas de saúde, emocionais e interpessoais levando ao isolamento social, devido a irritabilidade e falta de paciência com outros, segundo Ferreira e Zavodini (2006). À empresa gera-se queda de produtividade, desmotivação e falta de concentração ao funcionário, erros constantes, altos custos à empresa e infelicidade na esfera pessoal.

O interesse pelo estudo do estresse no trabalho tem sido crescente na literatura científica, particularmente nos últimos anos, com estudos sobre diferentes ocupações sugerindo que os níveis de estresse estão aumentando, por exemplo, entre os gestores, os educadores, na saúde e nas indústrias de serviços (HICKS, BHAR e FUJIWARA, 2010).

No âmbito empresarial, os gestores tornam-se cada dia mais consciente dos efeitos destrutivos do estresse. Entretanto a maioria não dá o devido valor ao problema. Hoje em dia o caos do trânsito, a economia brasileira, os baixos salários, problemas familiares e econômicos, a figura patriarcal são fatores que não permitem ao homem se organizar de maneira a dedicar seu tempo à cada um.

A importância da realização da presente pesquisa está na preocupação da função gerencial. Além disso, justifica-se, igualmente, pelo próprio profissional, por sua saúde física e psíquica e seus desdobramentos, tanto na situação ocupacional quanto familiar, uma vez que, por meio do conhecimento das fontes de tensão no trabalho, será possível compreender melhor a realidade de seu trabalho, contribuindo para que as organizações



possam propor intervenções efetivas nos aspectos descritos pelos participantes da pesquisa. Dessa forma, serão beneficiados não apenas os gestores, como também as organizações em geral, podendo resultar na melhor qualidade de vida deles e na melhor qualidade nos serviços por eles prestados às indústrias.

5. Objetivos

De acordo com Cervo e Bervian (2002), os objetivos definem a natureza do trabalho, o tipo de problema, o material a coletar, etc. O objetivo geral refere-se a uma visão global e abrangente do tema de pesquisa, “[...] procura-se determinar com clareza e objetividade, o propósito do estudante com a realização da pesquisa”. Nesse sentido, o objetivo geral da pesquisa é: identificar os principais impactos do estresse ocupacional na produtividade dos gestores do sexo masculino no Polo Industrial de Manaus.

Como objetivos específicos foram desenvolvidos os seguintes itens:

- a) Identificar o estresse ocupacional, definindo o seu nível e intensidade.
- b) Analisar quais sintomas são gerados pelo estresse.
- c) Identificar as principais fontes de tensão existentes no ambiente de trabalho e sua relação com os possíveis sintomas do estresse.

6. Metodologia

Os procedimentos metodológicos a serem utilizados serão a revisão bibliográfica e a pesquisa de campo. De acordo com Gil (1991), a pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. Neste projeto a pesquisa buscará conceitos e definições de estresse ocupacional, com ênfase nos estresses diários em empresas do PIM. A pesquisa de campo, segundo Lakatos e Markoni (1995), é aquela utilizada com o objetivo de conseguir



informações e/ou conhecimentos acerca de um problema, para o qual se procura uma resposta.

Esta pesquisa seguirá uma abordagem quantitativa que, segundo Hair, Jr. *et al.* (2005, p. 107), constitui-se numa “pesquisa com forte ênfase no uso de perguntas formais e opções de resposta predeterminadas em questionários ou levantamentos administrados a grandes quantidades de respondentes”, que será o caso desta pesquisa.

Para a classificação da pesquisa, terá como base a taxionomia apresentada por Vergara (2010), que a qualifica em relação a dois aspectos: quanto aos fins e quanto aos meios.

Quanto aos fins, a pesquisa será descritiva. Segundo Vergara (2010, p. 47), a pesquisa descritiva “expõe características de determinada população ou determinado fenômeno. Pode também estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza”.

No estudo serão evidenciadas características da população de homens gestores do PIM, relacionando-se ao estresse ocupacional, enquadrando-se na tipologia da pesquisa.

Quanto aos meios, a pesquisa será classificada como *survey*. Esta classificação está de acordo com Hair, Jr. *et al.* (2005, p. 157), para quem o *survey* “é um procedimento para coleta de dados primários a partir de indivíduos. [...] As *surveys* são usadas quando o projeto de pesquisa envolve a coleta de informações de uma grande amostra de indivíduos”, o que será previsto para essa pesquisa.

Como unidade de análise têm-se as empresas do PIM, constituído por cerca de 600 indústrias, agrupadas em 24 subsetores, conforme apresentado a seguir:

(1) Eletroeletrônico, (2) Relojoeiro, (3) Duas rodas, (4) Termoplástico, (5) Bebidas, (6) Metalúrgico, (7) Mecânico, (8) Madeireiro, (9) Papel e papelão, (10) Couros e similares, (11) Químico, (12) Material de limpeza e velas, (13) Vestuário e calçados, (14) Produtos



UFAM

alimentícios, (15) Editorial e gráfico, (16) Têxtil, (17) Mineral não metálico, (18) Mobiliário, (19) Beneficiamento de borracha, (20) Ótico, (21) Brinquedos, (22) Isqueiros, canetas e barbeadores descartáveis, (23) Naval e (24) Outros.

Pretendeu-se fazer uma pesquisa em sua abordagem quantitativa, de caráter censitário, envolvendo a totalidade de sujeitos, aproximadamente 592 objetos de estudo, que se constituem de gestores com atuação em três níveis da estrutura organizacional das indústrias que serão pesquisadas (alta gerência, gerência intermediária e supervisão operacional) considerando-se que em cada uma das indústrias do PIM haverá, um homem gestor.

7. Resultados e Discussão

Esta seção tem por objetivo apresentar, analisar e discutir os resultados do estudo realizado. Os resultados serão divididos em duas etapas para melhor entendimento da coleta de dados. A primeira parte será a descritiva que traçará o perfil dos 100 gestores do Polo Industrial de Manaus entrevistados. Ela descreverá o universo de estudo e a forma como foram obtidos os dados. Por último será apresentado uma análise descritiva dos dados coletados.

A segunda parte dos resultados apresentará tabelas de cruzamento e o resultado do teste Qui-quadrado para o banco de dados dos 100 gestores. O objetivo é verificar se o estresse apresenta relação com as variáveis propostas. Na segunda parte será possível encontrar as tabelas de contingências com suas devidas análises junto com o resultado do teste Qui-Quadrado que verifica a relação da variável tipo de estresse com as outras. Por último mostrará as conclusões para o teste.



7.1. Unidades de análise e sujeitos da pesquisa

Como unidades de análise têm-se as indústrias que compõem o Polo Industrial de Manaus. A pesquisa foi de natureza censitária, envolvendo, a princípio, 592 gestores, considerando que em cada uma das indústrias do PIM haveria, no mínimo, um homem gestor, obteve-se o retorno de 100 questionários respondidos, pois houve dificuldades que impossibilitaram mais amostras. Estes sujeitos são ocupantes de funções gerenciais atuando em um dos três níveis básicos da estrutura organizacional: alta gerência, gerência intermediária ou supervisão operacional. A seguir, apresentam-se as variáveis demográficas do estudo:

- Estado Civil;
- Setor da economia que o gestor atua na empresa;
- Nível Hierárquico na estrutura de gestão da empresa;
- Tempo que o gestor atua na função na empresa;
- Horas que o gestor trabalha por semana;
- Frequência que o gestor trabalha aos finais de semana e feriados;
- Nível Educacional;
- Pós-graduação;
- Frequência de fumo;
- Frequência de beber;
- Unidades de lata de bebida por semana;
- Problemas de saúde;
- Estresse;
- Classificação do Estresse.

A estatística descritiva é a etapa inicial da análise utilizada para descrever e resumir os dados. Os gráficos utilizados para essa análise foram Histogramas, Boxplot e Bar Plot. O Histograma é uma representação gráfica (um gráfico de barras verticais ou barras horizontais) da distribuição de frequências de um conjunto de dados quantitativos contínuos. O Boxplot (gráfico de caixa) é um gráfico utilizado para avaliar a distribuição empírica dos dados. O Boxplot é formado pelo primeiro e terceiro quartil e pela mediana. As hastes inferiores e superiores se estendem, respectivamente, do quartil



inferior até o menor valor não inferior ao limite inferior e do quartil superior até o maior valor não superior ao limite superior. Os limites são calculados da forma abaixo:

$$\text{Limite inferior: } \max\{\min(\text{dados}); Q_1 - 1,5(Q_3 - Q_1)\}$$

$$\text{Limite superior: } \min\{\max(\text{dados}); Q_3 + 1,5(Q_3 - Q_1)\}.$$

E por último foi feito o Bar Plot, que é o gráfico de barras. As variáveis qualitativas foram analisadas usando o Bar Plot e as variáveis quantitativas foram analisadas usando o histograma e ou Bar Plot.

7.1.1 Análise Descritiva dos Dados

A Tabela 1 apresenta as medidas descritivas referentes à variável idade. Uma inspeção nesta tabela permite concluir que os gestores possuem idade média igual há 42 anos que fica próxima da idade mediana igual a 42.50 anos. Podemos notar a idade mínima dos gestores é de 22 anos e o gestor que têm mais idade, possui idade de 59 anos. Na Figura 1, mesmo observando uma quantidade maior de gestores entre 35 e 45 anos, é possível notar ligeira variabilidade nas idades.

Mínimo	Mediana	Média	Máximo	Variância	Desvio Padrão
22.00	42.50	41.96	59.00	61.92	7.87

Tabela 1 - Medidas descritivas da variável idade
Fonte: Dados da pesquisa.

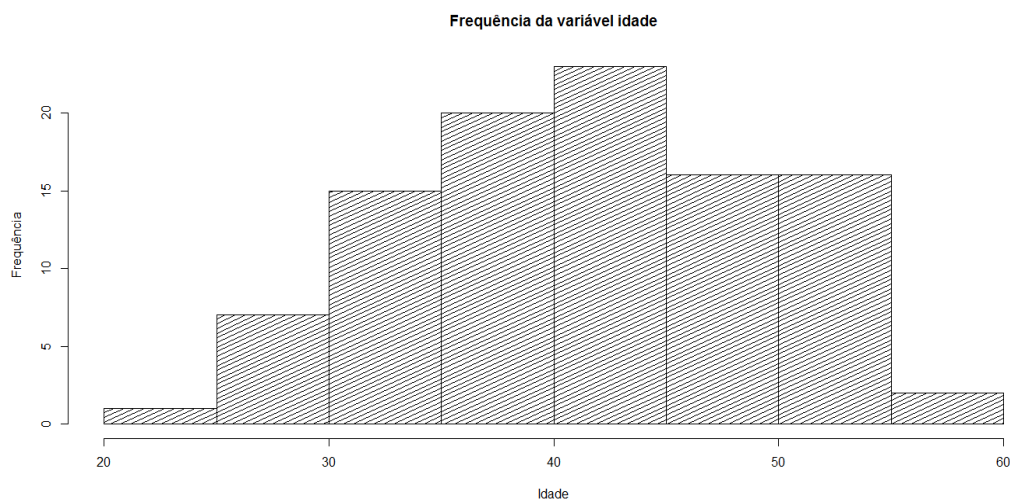


Gráfico 1 - Histograma da variável idade.
Fonte: Dados da pesquisa.

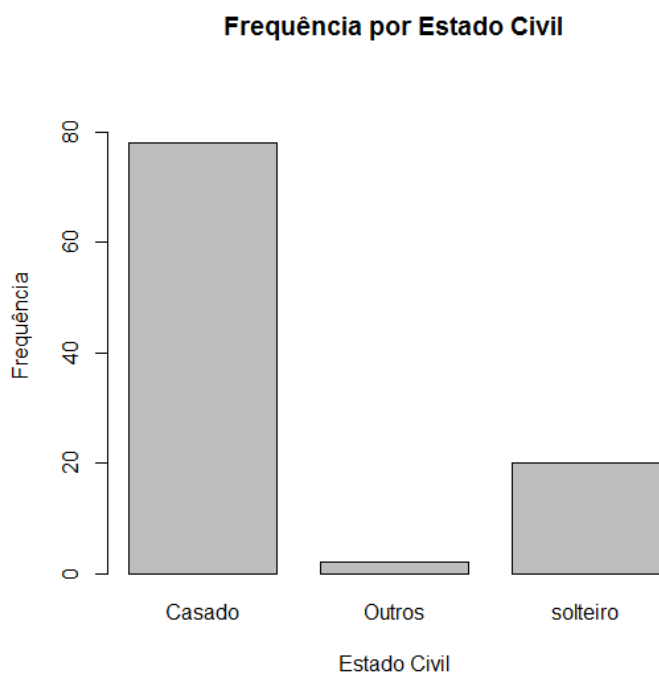


Tabela 2 - Distribuição dos Gestores por Estado Civil.
Fonte: Dados da pesquisa.

Na Tabela 2 pode-se concluir que a maioria dos Gestores entrevistados do Polo Industrial de Manaus são casados. Percebendo também através da Tabela 2, que apenas 20 dos cem gestores entrevistados são solteiros.

Casado	Outros	Solteiro
78	2	20

Tabela 3 - Tabela de Frequência da Variável Estado Civil.
Fonte: Dados da pesquisa.

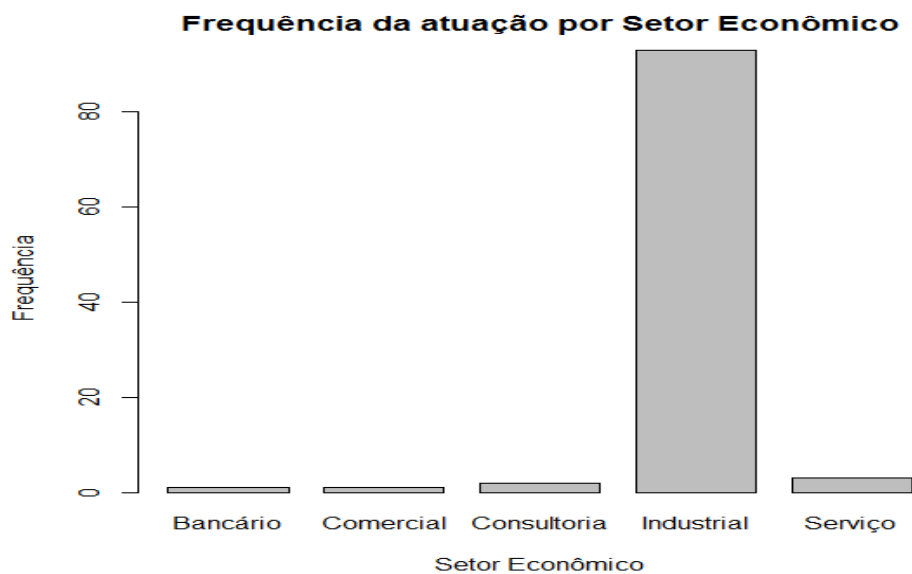


Gráfico 2 - Distribuição dos Gestores por atuação no Setor Econômico da Empresa.
Fonte: Dados da pesquisa.

Constata-se que 93% dos Gestores entrevistados do Polo Industrial de Manaus atuam no setor Industrial.

Bancário	Comercial	Consultoria	Industrial	Serviço
1	1	2	93	3

Tabela 4 - Tabela de Frequência da variável setor econômico.
Fonte: Dados da pesquisa.

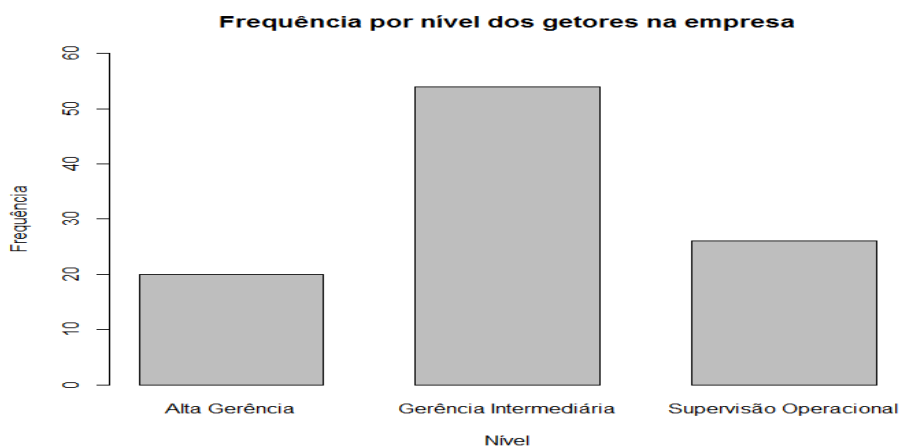


Gráfico 3 - Distribuição dos Gestores por nível hierárquico na empresa.
Fonte: Dados da pesquisa.

54% dos gestores entrevistados encontram-se no nível de gerência intermediária na empresa. E o segundo nível hierárquico que possui um maior número de gestores é a área de Supervisão Operacional, com uma diferença de 28 gestores da área de gerência intermediária, que possui 54% dos gestores entrevistados.

Alta Gerência	Gerência Intermediária	Supervisão Operacional
20	54	26

Tabela 5 - Tabela de Frequência da variável nível hierárquico.
Fonte: Dados da pesquisa.

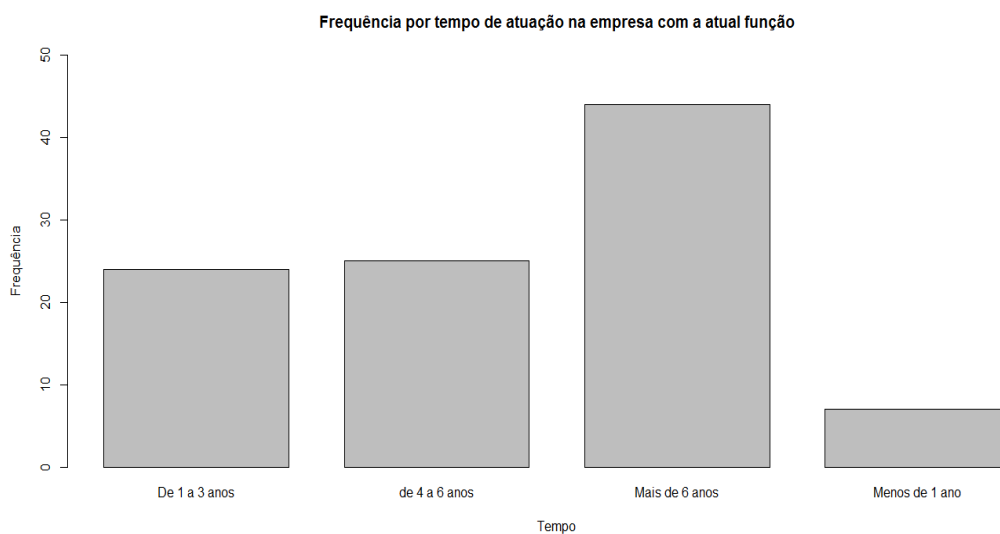


Gráfico 4 - Distribuição dos Gestores por tempo de atuação da atual função na empresa.
Fonte: Dados da pesquisa.

De 1 a 3 anos	De 4 a 6 anos	Mais de 6 anos	Menos de 1 ano
24	25	44	7

Tabela 6 - Tabela de Frequência da variável tempo de atuação na empresa.
Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com a Tabela 6, pode-se notar que a maioria dos gestores (44 %) atuam na função a mais de 6 anos na empresa.

Boxplot das Horas Exercidas Atualmente na Empresa

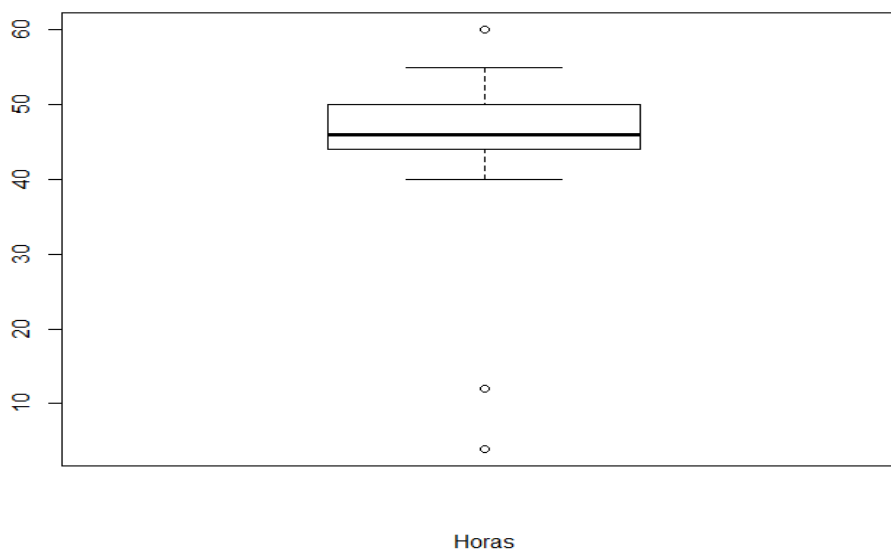


Gráfico 5 - Boxplot das Horas Exercidas Atualmente na Empresa.
Fonte: Dados da pesquisa.

Como se pode observar através do Boxplot (Gráfico 5), a quantidade média de horas semanais trabalhadas pelos gestores entrevistados do Polo industrial de Manaus é em torno 47.39 horas e a mediana 46 horas.

Frequência de trabalhos executados nos finais de semana e feriado

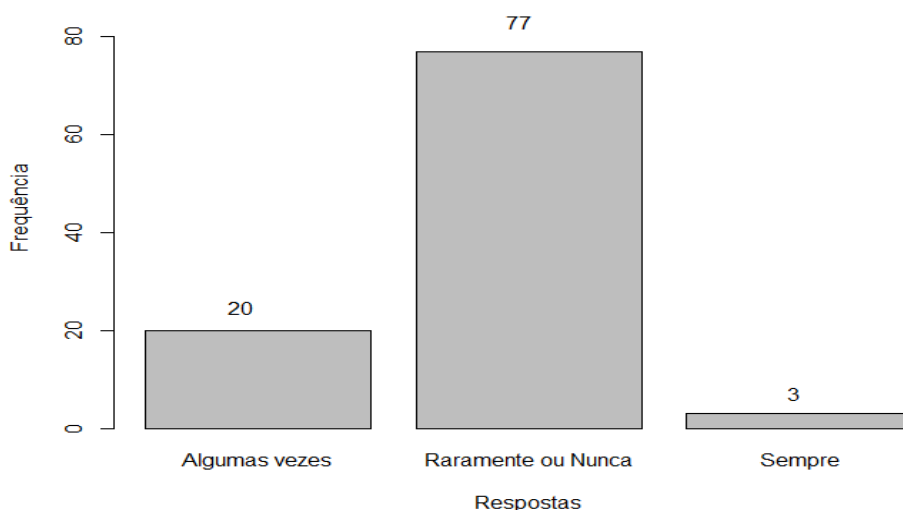


Gráfico 6 - Distribuição dos Gestores por trabalhos executados nos finais de semana e feriados.
Fonte: Dados da pesquisa.

Raramente ou Nunca a maioria dos gestores do Polo industrial de Manaus executam trabalhos aos finais de semana e feriados.

Frequência por Nível Educacional

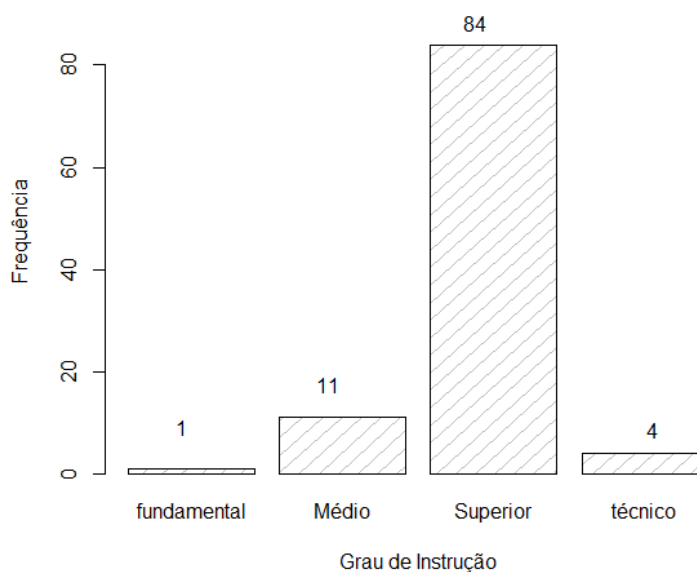


Gráfico 7 - Distribuição dos Gestores Nível Educacional.
Fonte: Dados da pesquisa.

Nota-se que 84% dos gestores possuem formação superior. Poucos gestores possuem apenas Ensino Médio ou técnico.

Frequência de Gestores pós-graduados

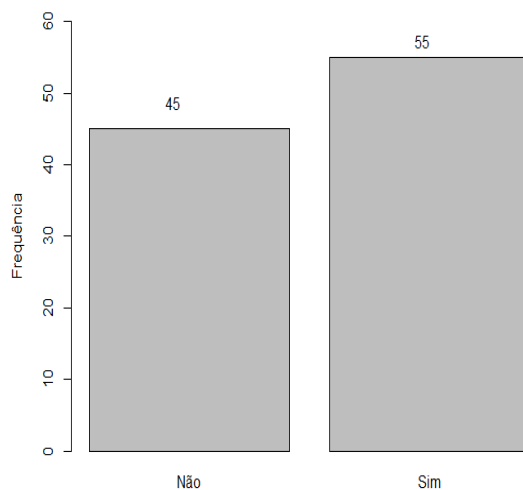


Gráfico 8 - Distribuição dos Gestores pela variável Pós-graduação.
Fonte: Dados da pesquisa.

Pode-se notar através do gráfico acima que 55% dos gestores possuem pós-graduação.

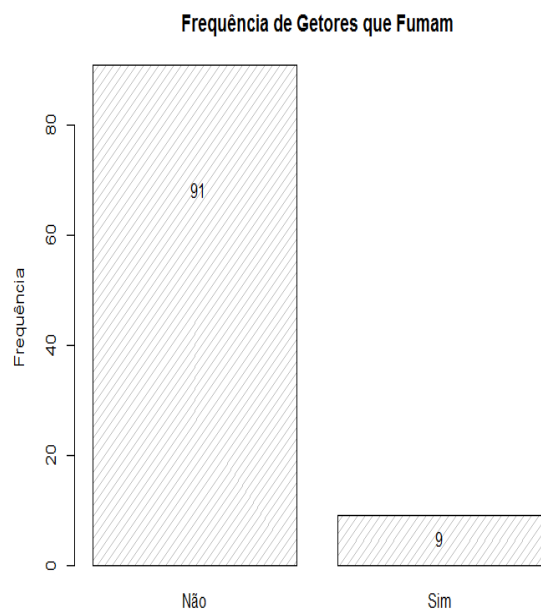


Gráfico 9 - Distribuição dos Gestores pela variável Fumo.
Fonte: Dados da pesquisa.

No Gráfico 9, é notável que a maioria dos gestores entrevistados não fumam, com 91%.

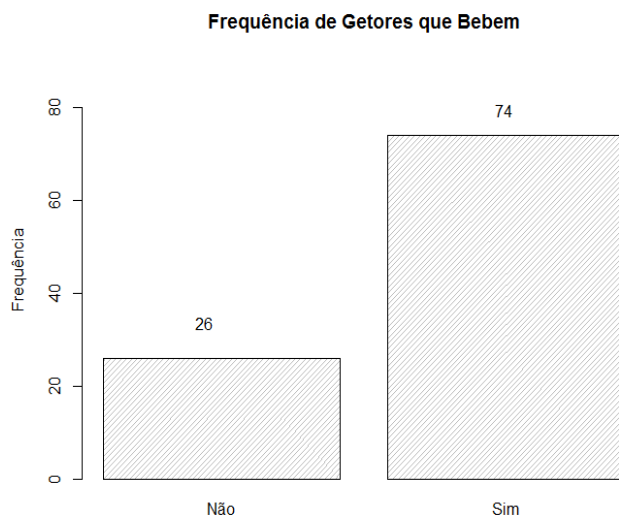


Gráfico 10 - Distribuição dos Gestores pela variável bebida alcoólica.
Fonte: Dados da pesquisa.

Nota-se através do Gráfico 10 que 74% dos gestores entrevistados fazem uso de bebida alcoólica.

Frequência de unidades de latas alcoólicas ingeridas por semana

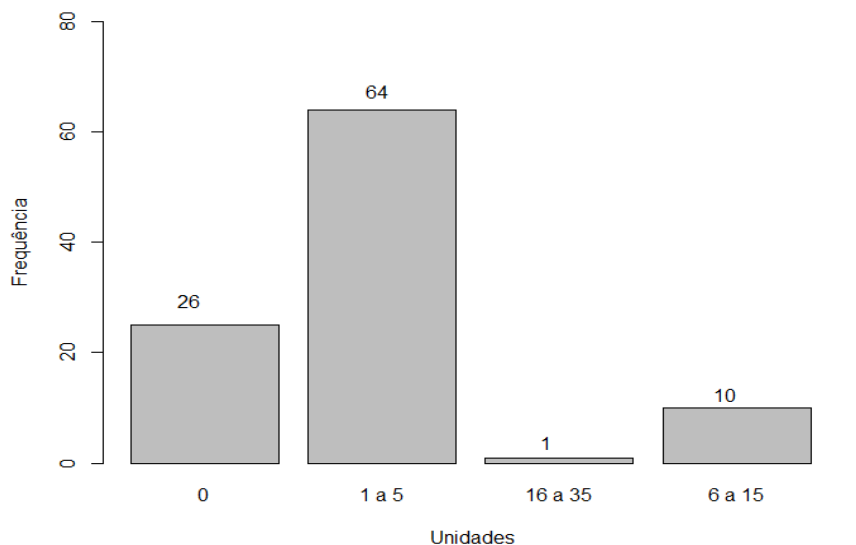


Gráfico 11 - Distribuição dos Gestores pela variável unidade de latas alcoólicas ingeridas por semana.
Fonte: Dados da pesquisa.

O gráfico 11 mostra que geralmente os gestores entrevistados tomam de 1 á 5 unidades por semana. Poucos tomam mais que essa quantia.

Frequência de Gestores que tem problemas de saúde

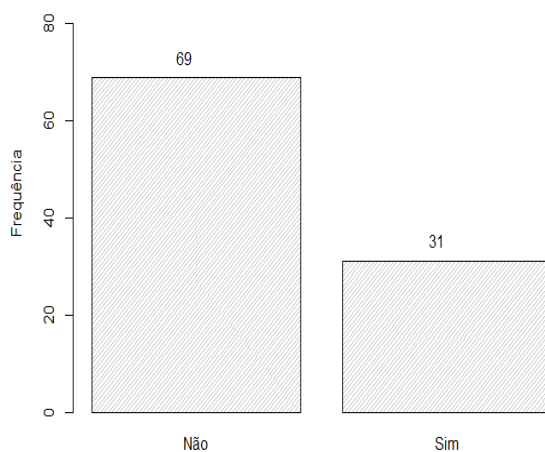


Gráfico 12 - Distribuição dos Gestores pela variável Problemas de Saúde.
Fonte: Dados da pesquisa.

Nota-se que 69% dos Gestores não possuem problemas de saúde.

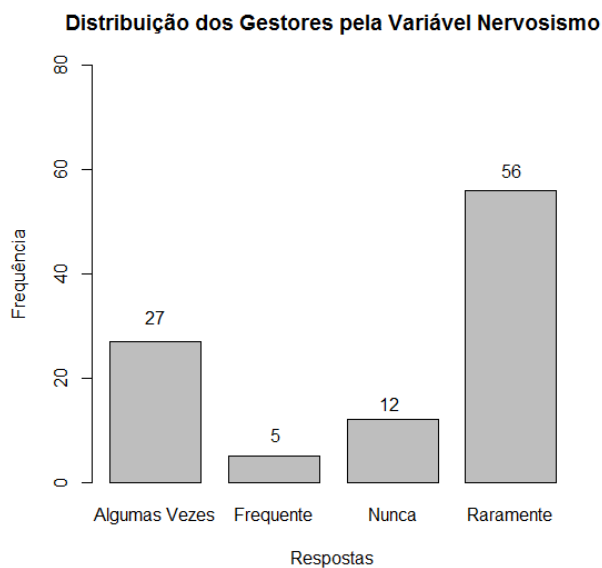


Gráfico 13 - Distribuição dos gestores pela variável nervosismo.
Fonte: Dados da pesquisa.

Pelo Gráfico 13 é possível observar que 56% dos gestores Raramente relatam o fator nervosismo como sintoma sentido pelos mesmos.

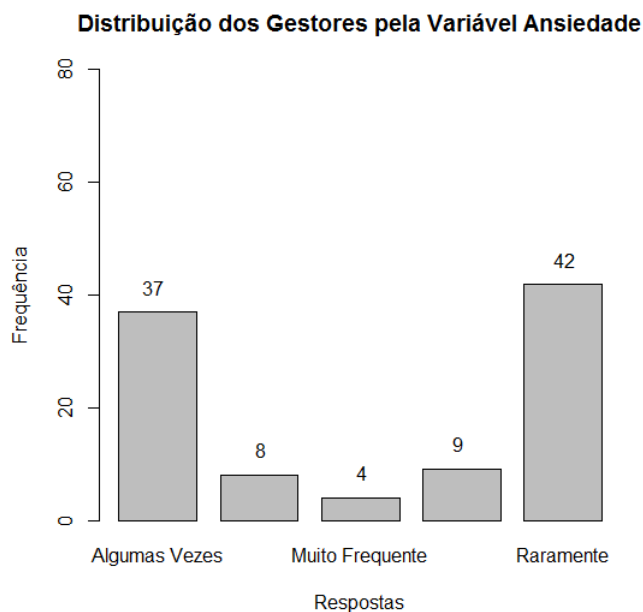


Gráfico 14 - Distribuição dos gestores pela variável ansiedade.
Fonte: Dados da pesquisa.

Analisando o Gráfico 14 percebe-se que 42% dos gestores Raramente sentiram ansiedade, enquanto 37% sentiram Algumas Vezes.

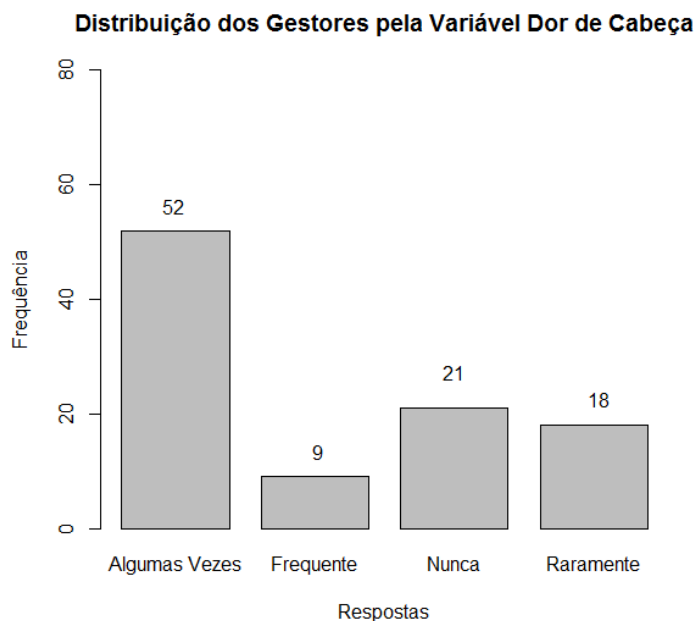


Gráfico 15 - Distribuição dos gestores pela variável dor de cabeça.
Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com o Gráfico 15, 52% dos gestores listam a variável Dor de Cabeça como um dos sintomas mais sentidos por eles.

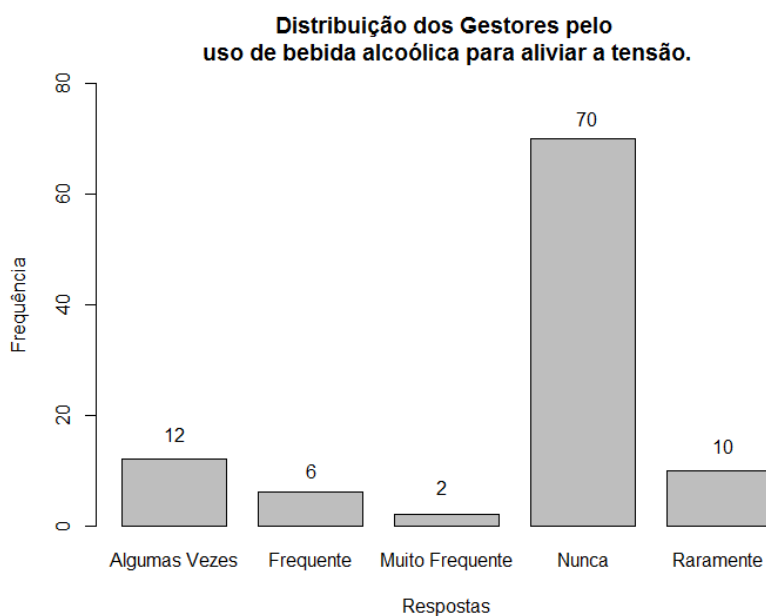


Gráfico 16 - Distribuição dos gestores pelo uso de bebidas alcoólicas para aliviar a tensão.
Fonte: Dados da pesquisa.

Nota-se através do Gráfico 16 que 70% dos gestores que bebem ainda assim não fazem uso da bebida para aliviar a tensão do estresse, mas sim por qualquer outro motivo.

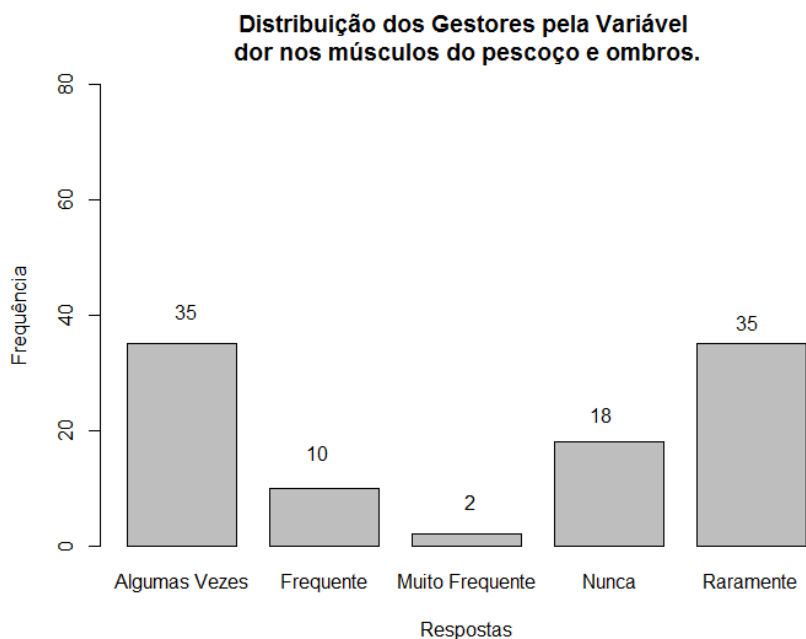


Gráfico 17 - Distribuição dos gestores pela variável dor nos músculos do pescoço e ombros.
Fonte: Dados da pesquisa.

Através do Gráfico 17 é possível analisar que 35% dos gestores relatam a variável Dor nos Músculos do Pescoço e Ombro, como um dos sintomas mais apontados pelos mesmos.

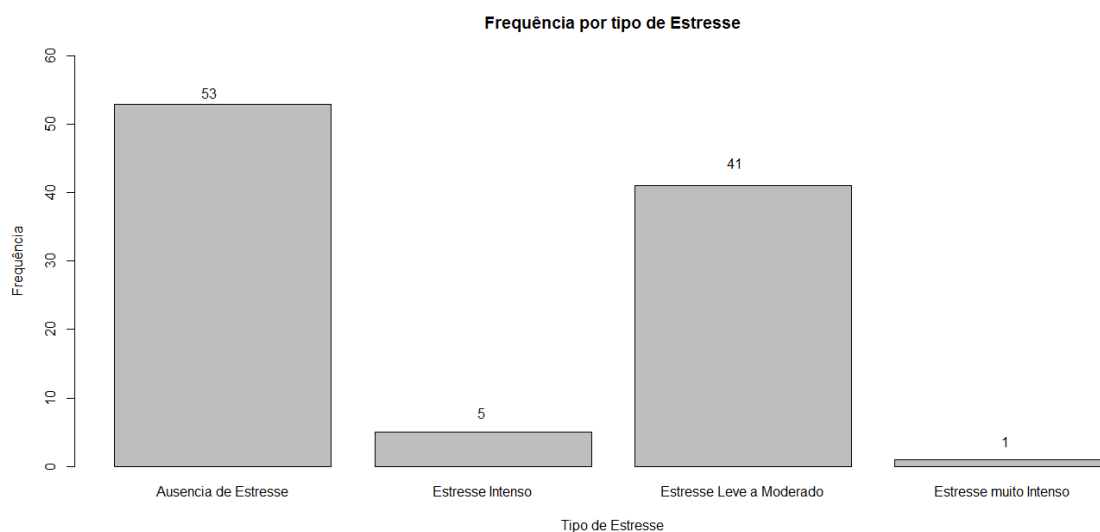


Gráfico 18 - Distribuição dos Gestores por Tipo de Estresse.
Fonte: Dados da pesquisa.

Constatando-se os números apurados no presente trabalho é possível afirmar que das 100 amostras coletadas, 53% dos gestores entrevistados do Polo Industrial de Manaus não possuem estresse e 41% possuem estresse leve á moderado.

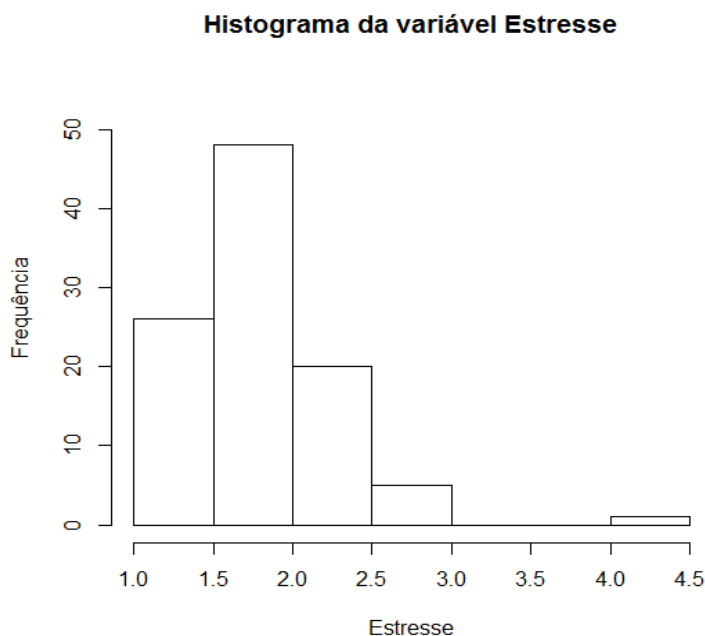


Gráfico 19 - Histograma da Variável Estresse.
Fonte: Dados da pesquisa.

Através do histograma pode-se notar que há uma alta frequência entre os valores 1.5 á 2.0 para a variável estresse, que segundo a tabela de classificação o intervalo



desse valores corresponde as maiorias dos gestores entrevistados possuem ou ausência de estresse ou estresse leve a moderado.

Mínimo	Mediana	Média	Máximo	Variância	Desvio Padrão
1.0	1.70	1.79	4.34	0.2324	0.4821

Tabela 7 - Medidas Descritivas da variável Estresse
Fonte: Dados da pesquisa.

Através da Tabela 7 pode-se concluir que a média dos valores do Estresse é de 1.79, que classificaria o gestor como possuindo estresse leve á moderado. Sendo o mínimo valor 1.0 e o máximo 4.34.

7.2. Tabelas de Contingência e Teste Qui-Quadrado (χ^2)

Tabela de contingência é uma representação dos dados, tanto de variáveis qualitativas, quanto de variáveis quantitativas. O aspecto de uma tabela de contingência é o de uma tabela com linhas, correspondentes a um dos critérios, e com colunas, correspondente ao outro critério. Elas são usadas para avaliar o relacionamento das categorias com respeito aos grupos segundo dois modos, independência ou homogeneidade. O teste χ^2 (Qui-Quadrado) de duas ou mais amostras independentes pode ser utilizado para verificar a dependência ou independência entre as variáveis sendo consideradas. Para realizar o teste as variáveis precisam estar tabuladas em tabelas de contingência. As seguintes hipóteses foram consideradas para o teste:

H_0 : Não existe associação entre o tipo de estresse e a variável X.

H_1 : Existe associação entre o tipo de estresse e a variável X.

Em testes de hipóteses, pode-se rejeitar a hipótese nula caso o **valor-p** seja menor que alpha. Neste trabalho assumiremos alpha = 5%.

Tipo de Estresse	Estado Civil			Total
	Casado	Outros	Solteiro	
Ausência de estresse	43	0	10	53
Estresse Leve a Moderado	31	2	8	41
Estresse Intenso	4	0	1	5
Estresse muito intenso	0	0	1	1
Total	78	2	20	100

P-valor = 0.3212

Tabela 8 - Estado Civil

Fonte: Dados da pesquisa.

Na Tabela 8, pode-se notar que dos 78 homens entrevistados que eram casados, 43 não possuem estresse e 31 possuem estresse leve a moderado. Assim, como dos 20 homens solteiros entrevistados, 10 não tem estresse e 8 possuem estresse leve a moderado. O que mostra uma falta de associação entre o tipo de estresse e o estado civil. Embora um dos solteiros entrevistados possua estresse muito intenso, não é um número muito grande para se fazer uma afirmação. Dado, o p-value = 0.3212 > alpha para a Tabela 8, não rejeitamos a hipótese nula H_0 , concluindo que não há evidências significativas de que o tipo de estresse tenha relação com o estado civil do gestor. Não importa se o gestor é casado, solteiro ou possui outro tipo de estado civil, isso não afetará em ele possuir estresse ou não.

Tipo de Estresse	Nível hierárquico na estrutura de gestão da empresa.			Total
	Alta Gerência	Gerência intermediária	Supervisão Operacional	
Ausência de estresse	8	29	16	53
Estresse Leve a Moderado	11	22	8	41
Estresse Intenso	1	3	1	5
Estresse muito intenso	0	0	1	1
Total	20	54	26	100

P-valor= 0.4731

Tabela 9 - Nível hierárquico na estrutura da gestão da empresa.

Fonte: Dados da pesquisa.

Na Tabela 9, nota-se que 29 entrevistados possuem o nível hierárquico de gerência intermediária e não tem estresse, e 11 gestores da alta gerência possuem estresse leve a moderado, embora que esse número deveria ser bem menor evidencia uma falta de associação do tipo de estresse com o nível hierárquico. Através do teste qui-quadrado para a tabela 2, encontramos o $p\text{-value} = 0.4731 > \alpha$, e não rejeitamos a hipótese nula H_0 . Concluindo que não há evidências significativas de que o tipo de estresse tenha relação com o nível hierárquico do gestor na empresa.

Ter os horários de descanso tomados pelo trabalho.						
Tipo de Estresse	Nunca	Raramente	Algumas vezes	Frequente	Muito Frequente	Total
Ausência de Estresse	10	29	12	1	0	53
Estresse Leve a Moderado	2	21	11	6	0	41
Estresse Intenso	0	2	2	1	0	5
Estresse intenso muito	0	0	0	1	0	1
Total	12	52	25	9	0	100

P-valor= 0.0564

Tabela 10 - Ter os horários de descanso tomados pelo trabalho
Fonte: Dados da pesquisa.

Na Tabela 10, vemos que 52 dos cem entrevistados responderam que raramente eles têm os seus horários de descanso tomados pelo trabalho. E 29 dos que responderam “raramente” não tem estresse. Mas vemos que 6 dos entrevistados que responderam quando “frequente” tem seus horários de descanso tomados pelo trabalho, eles tem a tendência de possuir estresse leve a moderado. Seja o $p\text{-value} = 0.0564 > \alpha$ para a tabela 3, não rejeitamos a hipótese nula H_0 , concluindo que não há evidências



significativas de que o tipo de estresse tem relação com ter horários de descanso tomados pelo trabalho.

Ter que fazer atividades de trabalho bem acima da capacidade técnica e/ou atividades de aprendizado recente, das quais não tem domínio pleno.

Tipo de Estresse	Nunca	Raramente	Algumas vezes	Frequente	Muito Frequente	Total
Ausência de Estresse	12	23	17	1	0	53
Estresse Leve a Moderado	2	20	17	1	1	41
Estresse Intenso	0	1	2	2	0	5
Estresse muito intenso	0	0	0	1	0	1
Total	14	44	36	5	1	100

P-valor= 3.786e-05

Tabela 11 - Ter que fazer atividades de trabalho bem acima da capacidade técnica e/ou atividades de aprendizado recente, das quais não tem domínio pleno.

Fonte: Dados da pesquisa.

Na Tabela 11, vê-se que 17 dos gestores entrevistados responderam que algumas vezes tem que executar atividades que são acima da sua capacidade ou domínio, também possuem estresse leve a moderado. Olhando para os 2 gestores que responderam que “frequente” realizam atividade fora de sua capacidade, tem estresse intenso. Isso nos evidencia uma que pode haver uma relação entre o fato de exercer atividade fora da capacidade com o estresse. Seja o $p\text{-value} = 3.786e-05 < \alpha$ da Tabela 11, rejeitamos a hipótese nula H_0 . Concluindo que há evidências significativas de que o tipo de estresse tenha relação com o fato de ter que realizar atividades de trabalho bem acima da capacidade técnica e /ou atividades de aprendizado recente, das quais não tem domínio pleno.

Sentir uma desmotivação importante com o trabalho.

Tipo de Estresse	Nunca	Raramente	Algumas vezes	Frequente	Muito Frequente	Total
Ausência de Estresse	23	23	7	0	0	53
Estresse Leve a Moderado	6	20	10	4	1	41
Estresse Intenso	0	2	3	0	0	5
Estresse muito intenso	0	0	0	0	1	1
Total	29	45	20	4	2	100

P-valor= 3.377e-10

Tabela 12 - Sentir uma desmotivação importante com o trabalho.

Fonte: Dados da pesquisa.

Na Tabela 12, vê-se que 20 dos entrevistados que raramente sentem uma desmotivação com o trabalho tem estresse leve a moderado. E, dos 4 que frequente sentem uma desmotivação com o trabalho tem estresse leve a moderado. Seja o p-value = $3.377e-10 < \alpha$, rejeitamos a hipótese nula H_0 . Concluindo que há evidências significativas de que o tipo de estresse tenha relação com o fato de sentir desmotivação importante com o trabalho.

Desejo frequente de Trocar de emprego

Tipo de Estresse	Nunca	Raramente	Algumas vezes	Frequente	Muito Frequente	Total
Ausência de Estresse	24	21	8	0	0	53
Estresse Leve a Moderado	9	20	11	0	1	41
Estresse Intenso	1	2	1	0	1	5
Estresse muito intenso	0	0	0	0	1	1
Total	34	43	20	0	3	100

P-valor= 9.752e-07

Tabela 13 - Desejo frequente de trocar de emprego.

Fonte: Dados da pesquisa.

Na Tabela 13, 20 dos gestores que algumas vezes sentem desejo de trocar de emprego, 11 possuem estresse leve a moderado. E, dos que responderam que muito frequente tem o desejo de trocar de emprego possuem algum tipo de estresse. Seja o p-value = $9.752e-07 < \alpha$ da tabela 6, rejeitamos a hipótese nula H_0 . Concluindo que há evidências significativas de que o tipo de estresse tenha relação com o fato de ter desejo frequente de troca de emprego.

Empresa estabelece metas de trabalho em excesso, gerando grande desgaste na sua execução, acompanhamento e avaliação.

Tipo de Estresse	Nunca	Raramente	Algumas vezes	Frequente	Muito Frequente	Total
Ausência de Estresse	20	17	13	3	0	53
Estresse Leve a Moderado	4	22	12	3	0	41
Estresse Intenso	1	1	2	1	0	5
Estresse muito intenso	0	0	0	0	1	1
Total	25	40	27	7	1	100

P-valor = $< 2.2e-16$

Tabela 14 - Empresa estabelece metas de trabalho em excesso, gerando grande desgaste na sua execução, acompanhamento e avaliação.

Fonte: Dados da pesquisa.

Na Tabela 14, embora apenas 1 gestor tenha respondido que quando a empresa estabelece metas de trabalho em excesso muito frequente, ele possui o tipo de estresse muito intenso, por outro lado, vemos que 22 dos gestores que raramente a empresa estabelece metas de trabalho em excesso possuem estresse leve a moderado, o que nos mostra uma associação entre as variáveis. Seja o p-value = $< 2.2e-16 < \alpha$, rejeitamos a hipótese nula H_0 . Concluindo que há evidências significativas de que o tipo de estresse



tenha relação com o fato de a empresa estabelecer metas de trabalho em excesso, gerando grande desgaste na sua execução, acompanhamento e avaliação.

Percebo que a filosofia da alta gerência/diretoria nesta organização é pautada pela obsessão e compulsão por resultados, causando-me tensão excessiva.

Tipo de Estresse	Nunca	Raramente	Algumas vezes	Frequente	Muito Frequente	Total
Ausência de Estresse	18	22	11	2	0	53
Estresse Leve	6	18	12	4	1	41
Estresse Moderado						
Estresse Intenso	1	3	0	1	0	5
Estresse muito intenso	0	0	0	0	1	1
Total	25	43	23	7	2	100

P-valor= 4.244e-08

Tabela 15 - Percebo que a filosofia da alta gerência/diretoria nesta organização é pautada pela obsessão e compulsão por resultados, causando-me tensão excessiva.

Fonte: Dados da pesquisa.

Na Tabela 15, seja o $p\text{-value} = 4.244e-08 < \alpha$, rejeitamos a hipótese nula H_0 .

Concluindo que há evidências significativas de que o tipo de estresse tenha relação o fato de a filosofia da alta gerência/diretoria ser pautada pela obsessão e compulsão por resultados, causando tensão excessivas.

Conviver com "espalhas-brasas" é significativa fonte de tensão no meio ambiente de trabalho.

Tipo de Estresse	Nunca	Raramente	Algumas vezes	Frequente	Muito Frequente	Total
Ausência de Estresse	22	21	8	2	0	53
Estresse Leve a Moderado	4 ^a	16	15	4	2	41
Estresse Intenso	1	1	2	1	0	5
Estresse muito intenso	0	0	0	0	1	1
Total	27	38	25	7	3	100

P-valor= 9.545e-07

Tabela 16 - Conviver com "espalhas-brasas" é significativa fonte de tensão no meio ambiente de trabalho.
Fonte: Dados da pesquisa.

Seja o $p\text{-value} = 9.545e-07 < \alpha$ para a Tabela 16 rejeitamos a hipótese nula H_0 . Concluindo que há evidências significativas de que o tipo de estresse é associado com o fato de que conviver com "espalha-brasas" é significativa fonte de tensão no meio ambiente de trabalho.

Para atingir os resultados, muitas vezes, defronto-me com situações em que há orientações superiores, explícitas ou implícitas, para agir fora do que considero eticamente correto.

Tipo de Estresse	Nunca	Raramente	Algumas vezes	Frequente	Muito Frequente	Total
Ausência de Estresse	41	11	1	0	0	53
Estresse Leve a Moderado	28	7	4	2	0	41
Estresse Intenso	2	1	2	0	0	5
Estresse muito intenso	0	0	1	0	0	1
Total	71	19	8	2	0	100

P-valor= 0.003471

Tabela 17 - Para atingir os resultados, muitas vezes, defronto-me com situações em que há orientações superiores, explícitas ou implícitas, para agir fora do que considero eticamente correto.

Fonte: Dados da pesquisa.



Seja o $p\text{-value} = 0.003471 < \alpha$ para a Tabela 17, rejeitamos a hipótese nula H_0 . Concluindo que há evidências significativas de que o tipo de estresse tem relação com o fato de defrontar-se com situações em que há orientações superiores para agir fora do que considero eticamente correto.

Vivenciar conflitos por perceber-se em sobrecarga e não ter como questionar a mesma, por exercer função de gestão.

Tipo de Estresse	Nunca	Raramente	Algumas vezes	Frequente	Muito Frequente	Total
Ausência de Estresse	13	25	15	0	0	53
Estresse Leve a Moderado	4	21	15	1	0	41
Estresse Intenso	0	3	1	1	0	5
Estresse muito intenso	0	0	1	0	0	1
Total	17	49	32	2	0	100

P-valor= 0.06424

Tabela 18 - Vivenciar conflitos por perceber-se em sobrecarga e não ter como questionar a mesma, por exercer função de gestão.

Fonte: Dados da pesquisa.

Seja o $p\text{-value} = 0.06424 > \alpha$ para a Tabela 18, não rejeitamos a hipótese nula H_0 . Concluindo que não há evidências significativas de que o tipo de estresse tenha relação com o fato de vivenciar conflitos por perceber-se em sobrecarga e não ter como questionar a mesma, por exercer função de gestão.

Conviver com situações de tensão excessivas inerentes às relações humanas no trabalho.

Tipo de Estresse	Nunca	Raramente	Algumas vezes	Frequente	Muito Frequente	Total
Ausência de Estresse	17	27	7	2	0	53
Estresse Leve a Moderado	9	12	17	3	0	41
Estresse Intenso	0	3	2	0	0	5
Estresse muito intenso	0	0	1	0	0	1
Total	26	42	27	5	0	100

P-valor= 0.06553

Tabela 19 - Conviver com situações de tensão excessivas inerentes às relações humanas no trabalho.
Fonte: Dados da pesquisa.

Seja o $p\text{-value} = 0.06553 > \alpha$, não rejeitamos a hipótese nula H_0 . Concluindo que não há evidências significativas de que o tipo de estresse tenha relações como o fato de conviver com situações de tensão excessivas inerentes às relações humanas no trabalho.

Possibilidade de atrasar cronogramas de trabalho, como redutor de tensão excessiva no seu ambiente de trabalho.

Tipo de Estresse	Nunca	Raramente	Algumas vezes	Frequente	Muito Frequente	Total
Ausência de Estresse	12	24	8	7	2	53
Estresse Leve a Moderado	5 ^a	28	8	0	0	41
Estresse Intenso	1	3	0	1	0	5
Estresse muito intenso	1	0	0	0	0	1
Total	19	55	16	8	2	100

P-valor= 0.1589

Tabela 20 - Possibilidade de atrasar cronogramas de trabalho, como redutor de tensão excessiva no seu ambiente de trabalho.
Fonte: Dados da pesquisa.

Na Tabela 20, 28 gestores possuem estresse leve a moderado e raramente veem a possibilidade de atrasar cronogramas de trabalho, como redutor de tensão excessiva no



UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS

RELATÓRIO FINAL PIBIC/PAIC 2015-2016



seu ambiente de trabalho. Seja o p -value = 0.1589 > alpha para a Tabela 20, não rejeitamos a hipótese nula H_0 . Concluindo que não há evidências significativas de que o tipo de estresse tenha relação como o fato de haver possibilidade de atrasar os cronogramas de trabalho, como redutor de tensão excessiva no seu ambiente de trabalho.

Avaliação da cooperação entre os pares (gestores).

Tipo de Estresse	Nunca	Raramente	Algumas vezes	Frequente	Muito Frequente	Total
Ausência de Estresse	0	0	8	37	8	53
Estresse Leve a Moderado	1	0	7	28	5	41
Estresse Intenso	0	1	1	3	0	5
Estresse muito intenso	0	0	0	0	1	1
Total	1	1	16	68	14	100

P-valor=0.009531

Tabela 21 - Avaliação da cooperação entre os pares (gestores).
Fonte: Dados da pesquisa.

Seja o p -value = 0.009531 < alpha, rejeitamos a hipótese nula H_0 . Concluindo que há evidências significativas de que o estresse está associado com o fato de haver cooperação entre os gestores.

Possibilidade de canal aberto na organização para discussão das situações de dificuldades e tensão.

Tipo de Estresse	Nunca	Raramente	Algumas vezes	Frequente	Muito Frequente	Total
Ausência de Estresse	0	2	21	20	10	53
Estresse Leve a Moderado	0	7	3	12	19	41
Estresse Intenso	0	0	2	1	2	5
Estresse muito intenso	0	1	0	0	0	1
Total	0	10	26	33	31	100

P-valor=0.01045

Tabela 22 - Possibilidade de canal aberto na organização para discussão das situações de dificuldades e tensão.

Fonte: Dados da pesquisa.

Na Tabela 22, tem-se que os 20 gestores que frequente veem a possibilidade de canal aberto na organização para discussão das situações de dificuldades e tensão não tem estresse, mas 7 dos gestores que raramente veem essa possibilidade possuem estresse leve a moderado, evidenciando uma relação entre as variáveis. Seja o p-value $0.01045 < \alpha$ para a Tabela 22, rejeitamos a hipótese nula H_0 . Concluindo que há evidências significativas de que o tipo de estresse está associado com o fato de haver possibilidade de canal aberto na organização para discussão das situações de dificuldades e tensão.

Realiza programa de exercício físico planejado/orientado

Tipo de Estresse	Nunca	Raramente	Algumas vezes	Frequente	Muito Frequente	Total
Ausência de Estresse	3	8	20	11	11	53
Estresse Leve Moderado	1	7	15	13	5	41
Estresse Intenso	0	0	3	1	1	5
Estresse muito intenso	0	1	0	0	0	1
Total	4	16	38	25	17	100

P-valor=0.6358

Tabela 23 - Realizar programa de exercícios físico planejado/orientado.
Fonte: Dados da pesquisa.

Na Tabela 23, tem-se que 20 dos cem gestores que algumas vezes realizam programa de exercício físico não são estressados. E, que 3 dos cem gestores que nunca realizam exercício físico não possuem estresse também. Evidenciando uma não associação entre as variáveis. Seja o $p\text{-value} = 0.6358 > \alpha$ para a Tabela 23, não rejeitamos a hipótese nula H_0 . Concluindo que não há evidências significativas de que o tipo de estresse esteja associado como o fato de realizar programas de exercício físico planejado/orientado.

✓ **Teste para o variável setor da empresa no qual o gestor trabalha.**

H_0 : O tipo de Estresse não tem relação com o setor da empresa no qual o gestor trabalha.

H_1 : O tipo de Estresse tem relação com o setor da empresa no qual o gestor trabalha.

Seja o que $p\text{-value} = 0.9971 > \alpha$ para o teste entre o variável estresse e a variável setor da empresa no qual o gestor trabalha, não rejeitamos a hipótese nula H_0 .

Concluindo que não há evidências significativas de que o tipo de estresse está associado com o setor da empresa no qual o gestor trabalha.

Dentre as variáveis uma em específico chamou mais atenção para análise de dados. A variável “Percebe que, devida à crise econômica atual brasileira, há desmotivação ou insegurança no trabalho que realizo diariamente” a maioria dos colaboradores mostrou-se preocupado com a atual situação. 37% afirmam que Frequentemente e 33% afirmam que Algumas Vezes há tal desmotivação na realização de seus trabalhos devido à crise atua brasileira. Para demonstrar os valores obtidos tem-se o Gráfico 18, a seguir:

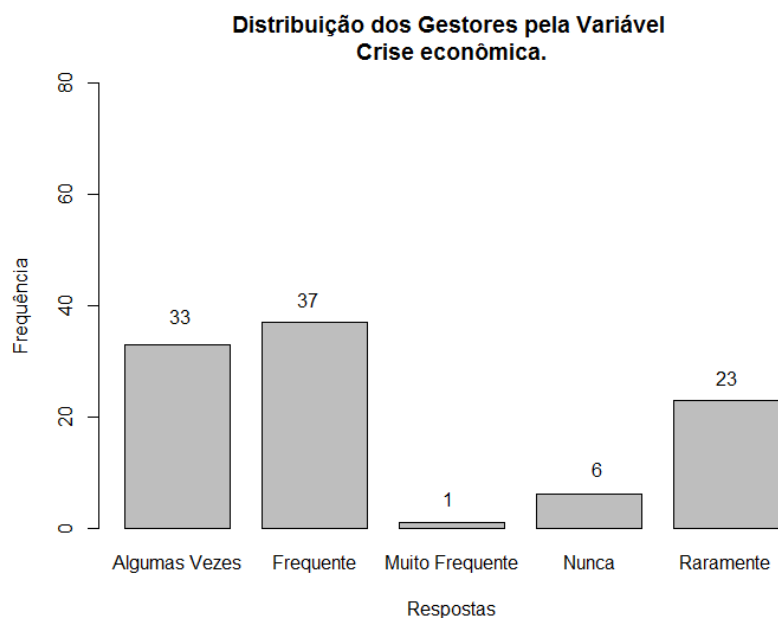


Gráfico 18 - Distribuição dos gestores pela variável crise econômica.
Fonte: Dados da pesquisa.

Esta pesquisa teve por objetivo identificar os principais impactos do estresse ocupacional na produtividade dos gestores do sexo masculino no Polo Industrial de Manaus. Os resultados foram obtidos por meio de uma pesquisa quantitativa de caráter censitário, com 100 gestores.

Ao analisar o nível de intensidade do estresse ocupacional dos gestores constatou-se que das 100 amostras coletadas, 53% dos gestores entrevistados não



UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS

RELATÓRIO FINAL PIBIC/PAIC 2015-2016



UFAM

possuem estresse e 41% possuem estresse leve á moderado, 5% estresse intenso e 1% estresse muito intenso.

Identificar os sintomas do estresse ocupacional em relação aos gestores pesquisados foi um dos objetivos específicos desta pesquisa. Os sintomas relacionados ao estresse ocupacional foram significativamente mais frequentes em algumas variáveis sendo elas: ansiedade, dor de cabeça e dos nos músculos do pescoço e cabeça.

Nesta pesquisa, também foram analisadas as principais fontes de tensões indutoras do estresse relacionadas ao trabalho, ao indivíduo em si, ao papel gerencial e outros fatores. Dentre elas permitiu-se reconhecer que os indicadores “Percebe-se que a filosofia da alta gerência/diretoria nesta organização é pautada pela obsessão e compulsão por resultados, causando-me tensão excessiva.”; “A organização estabelece metas de trabalho em excesso, gerando grande desgaste na sua execução, acompanhamento e avaliação”; “Conviver com “espalha-brasas” (indivíduo estressado, ansioso, desequilibrado emocionalmente) é significativa fonte de tensão no meu ambiente de trabalho”; “Para atingir os resultados que a organização exige, muitas vezes, defronto-me com situações em que há orientações superiores, explícitas ou implícitas, para agir fora do que considero eticamente correto”.

Quando se trata do construto fontes de tensão do indivíduo, os indicadores mais importantes que se apresentaram foram “Desejo de trocar de emprego com frequência”; “Estar sentindo uma desmotivação importante com o trabalho”, foram os indicados como fato tensionante pelos gestores.

Na análise das fontes de tensão do indivíduo contatou-se o indicador “Ter que fazer atividades de trabalho bem acima da capacidade técnica e/ou atividades de aprendizado recente, das quais ainda não tem domínio pleno” como mais frequente entre eles.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS

RELATÓRIO FINAL PIBIC/PAIC 2015-2016



UFAM

Quanto aos mecanismos de regulação apontados pelos gestores para minimizar os efeitos do estresse, foram identificados “Possibilidade de canal aberto na organização para discussão das situações de dificuldades e tensão” e “Ocorrência de cooperação entre os pares (gestores)”. Quanto às fontes de tensão específica do trabalho do gerente não houve relação com estresse tornando-se dispensável para essa pesquisa.

Em relação ao estado civil, foram 78 entrevistados casados, 20 entrevistados solteiros e 2 denominados outros. Os casados apresentaram ausência de estresse, estresse leve a moderado e apenas um com estresse intenso. Os solteiros apresentaram estresse leve a moderado e estresse intenso. Outros apresentaram apenas estresse leve a moderado. No teste do qui-quadrado, não há evidências significativas de que o tipo de estresse tenha relação com o estado civil e estresse ocupacional.

Em se tratando do nível hierárquico na estrutura de gestão da empresa que os gestores atuam, constatou-se que 54% dos gestores entrevistados encontram-se no nível de Gerência Intermediária na empresa, possuindo o maior número de gestores, seguido do nível de Supervisão Operacional com 26% e por último o nível de Alta Gerência com 20%. Em todos os 3 níveis de hierarquia avaliou-se que o nível possui ausência de estresse e estresse leve a moderado. O teste qui-quadrado não indicou associação entre o nível hierárquico e o estresse ocupacional.

Em relação às horas reais trabalhadas a quantidade média dos gestores entrevistados é em torno 47.39 horas e mediana de 46 horas. Para Tanure et al. (2014), as pessoas que trabalham de 8 a 9 horas por dia útil apresentam sintomas de estresse com menos frequência que as demais. Assim como os indivíduos que trabalham 12 horas ou mais apresentam sintomas de estresse com maior frequência.

Uma das variáveis que mais chamaram atenção foi a “Percebe que, devida à crise econômica atual brasileira, há desmotivação ou insegurança no trabalho que realizo



UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS

RELATÓRIO FINAL PIBIC/PAIC 2015-2016



UFAM

diariamente”. É notório de acordo com o gráfico mostrado na pesquisa que um esse é um dos fatores que mais preocupa os gestores hoje em dia. Apura-se que, no período da atual situação brasileira, as incertezas e consequentes demissões efetuadas pelas empresas causam, nos colaboradores, impactos em seu modo de trabalhar. Porém não há como comprar que a crise econômica seja a única responsável por tal acontecimento, visto que existem outros fatores internos e externos a organização.

É possível afirmar que para a crise econômica mundial ser considerada fator determinante, há a necessidade de se promover mais estudos nessa área, relacionando a crise econômica com o estresse ocupacional, uma vez que há poucos estudos sobre esta problemática. Vale lembrar que tal situação ainda está em andamento na sociedade, ou seja, não está concluído, já que a cada dia um fato novo é ocorrido.

Em síntese, ao analisar o quadro dos gestores é possível afirmar que os mesmos não possuem estresse relativo que possa afetar diretamente em seu modo de vida, porém essa pesquisa, por se tratar de uma pesquisa censitária e dentre as dificuldades encontradas para coleta de dados dentro das empresas do PIM, não se pode afirmar que todos os gestores de Manaus não possuem estresse ocupacional, mas sim que uma parte deles, a parte estudada nesse específico estudo, não possui estresse ocupacional relevante.

A dificuldade em acessar as empresas, o não retorno dos questionários enviados por e-mail, a época de crise que se enfrenta diariamente onde as empresas estão prezando por suas estratégias, tornaram-se difícil à coleta de maior número de gestores. O estudo limitou-se a uma parte dos gestores homens do Polo Industrial de Manaus e algumas das limitações servem de sugestões para pesquisas futuras. Dentre elas, surge a possibilidade de investigar homens não gestores e ainda possíveis quadros de estresse ocupacional nos demais gestores da cidade, considerando não só o segmento da



indústria, mas também do comércio, serviço e administração pública. E, como neste estudo não encontrou associação entre todas as variáveis demográficas e funcionais, resta identificar outros fatores que possam ser responsáveis pela divergência.

Presume-se que esta pesquisa, a partir dos dados e resultados obtidos, possa mostrar as empresas como estão sentindo seus colaboradores em determinadas áreas que foram citadas como fator tensionante. Assim, seria possível gerar melhorias na forma na qualidade de vida dos gestores, e ainda melhorar o ambiente de trabalho afetando em sua lucratividade.

8. Referências

AKINCI C; SADLER-SMITH E. Intuition in management research: a historical review. *International Journal Of Management Reviews*, Ipswich, MA, v. 14, n. 1, p. 104-122, 2012.

ANDERSEN J. Public versus private managers: how public and private managers differ in leadership behavior. *Public Administration Review*, Ipswich, MA, v. 70, n. 1, p. 131-141, 2010.

ARGYRIS, C. *A integração indivíduo na organização*. São Paulo: Atlas, 1975.

BALASSIANO, M.; TAVARES, E.; PIMENTA, R.C. Estresse ocupacional na administração pública brasileira: quais os fatores impactantes? *RAP*, Rio de Janeiro, v. 45, n. 3, p. 751-774.

CAMELO S. H. H.; ANGERAMI E. L. S. Sintomas de estresse nos trabalhadores atuantes em cinco núcleos de saúde da família. *Revista Latino-Americana Enfermagem*. v.12, n.1. Rio de Janeiro, 2004.

CANOVA, K. R.; PORTO, J. B. O impacto dos valores organizacionais no estresse ocupacional: um estudo com professores de ensino médio. *Revista de Administração Mackenzie*, São Paulo, v. 11, n. 5, p. 4-31, 2010.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS

RELATÓRIO FINAL PIBIC/PAIC 2015-2016



CARVALHO NETO, A. et al. Executivos jovens e seniores no topo da carreira: conflitos e complementaridades. In: EnANPAD, 33, 2009, São Paulo. Anais... Rio de Janeiro: ANPAD, 2009.p.1-16.

CERVO, A.L., BERVIAN, P.A. Método Científico, 5ª ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.
CHAMON, E. M.; SANTOS, O. A.; CHAMON, M. A. Estresse e estratégias de enfrentamento: instrumentos de avaliação e aplicações. In: EnANPAD, 32, 2008, Rio de Janeiro. Artigo. Anais... Rio de Janeiro: ANPAD, 2008.p. 1-14.

COOPER, C. L. A natureza mutante do trabalho: o novo contrato psicológico e os estressores associados. In: Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional. São Paulo: Atlas, 2005.

FAYOL, H. General and industrial management. London: Pitman, 1949.

FERREIRA, J.P.G.A E Zavodini, S.M. (2006). Stress: Distúrbio emocional prejudicial à saúde. Psicopedagogia Online. [Acessado em 11 de abril, 2015]. Disponível em: <<http://www.psicopedagogia.com.br/artigos/artigo.asp?entrID=865>>.

FRANÇA, A. C. L. E RODRIGUES, A. L. Stress e Trabalho. 2ª edição. São Paulo: Atlas, 1999.

GHERMAN, E. M. Stress and the bottom line. New York: Amacon, 1981.

GIL, A. C. Projetos de Pesquisa. São Paulo: Atlas, 1991.

GONDIM, S. M. G., E Silva, N. Motivação no trabalho. Psicologia, organizações e trabalho. Ed. Artmed. Porto Alegre: 2004.

GOODE, J.W.; HATT, P.K. Métodos em Pesquisa Social. São Paulo: Ed.Nacional, 1979.
GUILLARDI C.R.; PRECOMA D.C; SILVA E. R. Eustresse, distresse e burnout: um estudo do estresse no ambiente de trabalho. Revista Alumni,v.2,2012. Acesso em out. 2015.
Disponível em:
http://fgh.escoladenegocios.info/revistaalumni/artigos/ed02/ed_02_artigo_06.pdf

GUIMARÃES, L M. Série Saúde Mental e Trabalho. 2 ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2000.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS

RELATÓRIO FINAL PIBIC/PAIC 2015-2016



HAIR JR, J. F. et al. Fundamentos de métodos de pesquisa em administração. Tradução de Lene BelonRibeiro. Porto Alegre: Bookman, 2005. 471 p.

HICKS, R. E.; BHAR, M.; FUJIWARA D. The occupational stress inventory-revised: confirmatory factor analysis of the original inter-correlation data set and model. Personality and individual differences, Amsterdã, v. 48, p. 351-353, 2010.

JÚNIOR, C.P. A Medicina no Trabalho no Contexto Atual. In: VIEIRA, I.S. Manual de Saúde e Segurança do Trabalho. 3 ed. Curitiba: Editora Genesis, 1996.

KASPERCZYK, R. Corporate responsibility for systemic occupational stress pretion. Journal of Bussiness Systems, Internatinal Jorunal of Business Governance and Ethics, Inglaterra, v.5, n.3, p. 51-70, 2010.

KOTTER, J.P. The general managers. New York: Amacom, 1982.

LAKATOS, E.M.; MARCONI, M.A. Fundamentos de Metodologia Científica. São Paulo: Atlas, 1995.

LAZARUS, R. S., E Folkman, S. Stress, appraisal, and coping. New York: Springer, 1984.

LEITE JÚNIOR, J. A. C. Estresse, Estratégias de Enfrentamento e Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho: um estudo de caso em um Instituto de pesquisas. Taubaté, 2009. Dissertação (Mestrado), Universidade de Taubaté.

LIMOGINI-FRANÇA, A. C. Psicologia do Trabalho: psicossomática, valores e práticas organizacionais. São Paulo: Saraiva, 2008.

LIPP, M.E. Manual do Inventário de Estresse para Adultos de Lipp (ISSL). São Paulo: Casa do Psicólogo, 2000.

LIPP, M.E.N (Org.) O Stress do Brasil: pesquisas avançadas. Campinas: Papirus, 2004.

MASLACH, C. Entendo o burnout. Stress e qualidade de vida no trabalho perspectivas atuais da saúde ocupacional. São Paulo: Atlas, 2007.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS

RELATÓRIO FINAL PIBIC/PAIC 2015-2016



MELO, M.C.; CASSINI, M.R.; LOPES, A.L. Do estresse e mal-estar gerencial ao surgimento da síndrome de Estocolmo gerencial. In: EnANPAD, 34, 2010, Rio de Janeiro: ANPAD, 2010.p. 1-17.

MINTZBERG, H. The nature of managerial work. New York: Harper & Row, 1973.
MOTTA, P. R. Transformação organizacional – a teoria e a prática de inovar. Qualitymark, Rio de Janeiro, 1998.

MURTA, S.G.; E TRÓCCOLI, B.T. Avaliação de intervenção em stress ocupacional. Psicologia: Teoria e Pesquisa, 20 (1), 39-47. Universidade de Brasília: 2004.

ROCHA, E. L. E GLIMA, D M R. Distúrbios Psíquicos Relacionados ao Trabalho. In: M.F. Saúde de Trabalho. Ed. Rocha Ltda. São Paulo: 2000.

ROSSI, A. M. Estressores ocupacionais e diferenças de gênero. In: Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional. São Paulo: Atlas, 2005.

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

SCHON, D. Beyond the stable state. New York: The Norton Library, 1971

SELYE, H. A Syndrome Produced by Diverse Nocuous Agents. Article from The Journal of Neuropsychiatry and Clinical Neurosciences, 1936.

SELYE, H. Stress: a tensão da vida. Tradução de Frederico Branco. 2. ed. São Paulo: IBRASA, 1956. 157 p.

SIMONTON, C. et al. Com a vida de novo: abordagem de autoajuda para pacientes com câncer. São Paulo: Summus, 1987.

TANURE, Betânia. et al. Estresse, doença do tempo: um estudo sobre o tempo espremido dos altos executivos brasileiros. In: EnANPAD, 32, 2008, Rio de Janeiro. Anais. Rio de Janeiro: ANPAD, 2008.p. 1-16.

VERGARA, S. Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração. 13ª ed. São Paulo: Atlas, 2011.

