

## ESTRESSE OCUPACIONAL: ESTUDO COM GESTORAS DE UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA FEDERAL DE ENSINO DE UM MUNICÍPIO NO OESTE DE MINAS GERAIS<sup>1</sup>

Sarah Lopes Silva<sup>2</sup>  
Franciele Aparecida Gomes  
Arlete Aparecida de Abreu

### RESUMO

Embora as mulheres tenham conquistado espaço no mercado de trabalho, elas continuam como responsáveis pelos trabalhos domésticos e pelo cuidado com os filhos, sendo penalizadas com a dupla ou, até mesmo, a tripla jornada, o que pode gerar estresse e, conseqüentemente, afetar sua saúde mental. Assim, este trabalho identificou e analisou os níveis de estresse em mulheres gestoras de uma instituição pública federal de ensino bem como os fatores geradores dele. A pesquisa é caracterizada como descritiva, com abordagens qualitativa e quantitativa. Os dados quantitativos foram coletados por meio de questionário aderente ao Modelo Teórico de Explicação do Estresse Ocupacional em Gerentes (MTEG) e os dados qualitativos por meio de entrevistas. Os resultados foram analisados por meio da estatística univariada e multivariada e as questões discursivas tratadas a partir da Análise de Conteúdo (AC). Os resultados mostraram que 90,9% das gestoras apresentam algum tipo de estresse, variando de estresse leve/moderado à estresse muito intenso. Os sintomas identificados são ansiedade, nervosismo, fadiga, dor nos músculos do pescoço e ombros e perda e/ou oscilação do senso de humor. As fontes de tensão são, executar um trabalho complexo que as deixa cansadas, levar a vida de forma muito corrida, realizando cada vez mais trabalho em menos tempo e pensar e/ou realizar frequentemente duas ou mais coisas ao mesmo tempo, com dificuldade de concluí-las. Esta pesquisa contribui para aprofundar e ampliar os estudos relacionados ao estresse ocupacional em mulheres. Espera-se que este estudo possa contribuir para o aperfeiçoamento de políticas organizacionais na instituição pesquisada.

**Palavras-chave:** Estresse ocupacional. Mulheres gestoras. Saúde mental. Instituição pública federal de ensino superior.

## OCCUPATIONAL STRESS: STUDY WITH MANAGERS OF A FEDERAL PUBLIC EDUCATION INSTITUTION IN A MUNICIPALITY IN THE WEST OF MINAS GERAIS

### ABSTRACT

Although women have gained space in the labor market, they continue to be responsible for housework and child care, being penalized with double or even triple shifts, which can generate stress and consequently affect their mental health. Thus, this work aims to identify and analyze the levels of stress in women managers of a Federal Public Education Institution,

<sup>1</sup> **Como citar este trabalho:** SILVA, S. L.; GOMES, F. A.; ABREU, A. A. Estresse ocupacional: estudo com gestoras de uma instituição pública federal de ensino de um município no oeste de Minas Gerais. **ForScience**, Formiga, v. 12, n. 1, e01238, jan./jun. 2024. DOI: [10.29069/forscience.2024v12n1.e1238](https://doi.org/10.29069/forscience.2024v12n1.e1238).

<sup>2</sup> **Autor correspondente:** Sarah Lopes Silva, e-mail: [sarah.lopes@ifmg.edu.br](mailto:sarah.lopes@ifmg.edu.br)

as well as their generating factors. The research is characterized as descriptive, with qualitative and quantitative approaches. Quantitative data were collected through a questionnaire aligned with the Theoretical Model of Explanation of Occupational Stress in Managers (MTEG) and qualitative data were gathered through interviews. The results were analyzed using univariate and multivariate statistics and the discursive questions were treated using Content Analysis. The results showed that 90.9% of the managers have some type of stress, ranging from mild/moderate stress to very intense stress. The identified symptoms are anxiety, nervousness, fatigue, pain in the neck and shoulder muscles and loss and/or fluctuation of the sense of humor. The sources of tension are, perform complex work that makes them tired, leading a very busy life, doing more and more work in less time and often thinking and/or doing two or more things at the same time, with difficulty in completing them. This research contributes to deepening and expanding studies related to occupational stress in women. It is expected that this study can contribute to the improvement of organizational policies at the researched institution.

**Keywords:** Occupational stress. Women managers. Mental health. Federal public institution of higher education.

## 1 INTRODUÇÃO

As mulheres vêm ocupando cada vez mais seu espaço no mercado de trabalho, contribuindo para o crescimento social e econômico no mundo (BRUSH; GREENE, 2015; RADOVIĆ-MARKOVIĆ *et al.*, 2017). Simultaneamente, verifica-se ainda um baixo número de mulheres que ocupam cargos de alta gestão nas organizações. Em 2000, existiam somente duas *Chief Executive Officers* (CEOs) e, depois de 13 anos, esse número aumentou para 24 mulheres no mesmo ranking (CATALYST, 2013). Quando essas exercem funções em altos postos de trabalho nas organizações, deparam-se com desigualdades no que diz respeito às questões salariais e legitimidade do seu trabalho (MIRANDA; MAFRA; CAPPELLE, 2012), enfrentam desafios em relação aos seus direitos na sociedade, e dificuldade em conciliar a demanda familiar e o trabalho (CARRIJO; FERREIRA, 2017), pois se defrontam com vários papéis ao mesmo tempo, tais como o de mãe, esposa, dona-de-casa e profissional.

Esse encargo pode se tornar ainda mais desafiador para algumas mulheres (MIRANDA *et al.*, 2009), pois, os profissionais que ocupam esses cargos estão continuamente frente a alta pressão por distintas exigências econômicas, políticas e sociais (KANAN, 2008) somado a uma rotina desgastante e propensa a tensões decorrentes do ambiente de trabalho (ZILLE; BRAGA; ZILLE, 2011). Carvalho-Neto, Tanure e Andrade (2010) informam que as mulheres gestoras têm sido afetadas negativamente pela sobrecarga imposta por elas mesmas referente a seus papéis, de mãe, profissional e mulher.

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

O estresse no trabalho é reconhecido como um problema cada vez mais significativo e global (VAN WINGERDEN, 2018), e seu estudo tem aumentado na literatura científica com pesquisas feitas sobre diversas profissões, apontando que os níveis de estresse estão crescentes entre os profissionais de saúde, gestores, professores, indústrias de serviço e policiais penais (TAMAYO, 2008; HICKS; BHAR; FUJIWARA, 2010; MAFFIA, 2013; ZILLE; BRAGA; ZILLE, 2011; ZILLE, 2005; CAMPOS; ABREU; SILVA, 2022).

O estresse ocupacional é um estado no qual acontece um desgaste atípico no organismo ou a redução da capacidade de trabalho, pelo fato de o indivíduo não possuir capacidade prolongada de tolerar, adaptar ou superar exigências existentes, tanto no seu trabalho quanto na sua vida (COUTO, 1987; LEVI, 2008), sendo assim, torna-se importante que as empresas promovam ações que visem minimizá-lo. As estratégias para enfrentá-lo dependem da reação de cada indivíduo, independentemente de sua intensidade, tempo de duração, vulnerabilidade e capacidade de administrá-lo (SILVA; COLTRE, 2009).

A literatura aponta a ocorrência de estresse em mulheres tem sido maior que em homens (ZILLE, 2005; LANNA, 2010; REZENDE, 2010; PEREIRA; AMARAL; SCORSOLINI-COMIN, 2011; NAGAR, 2012; MAFFIA, 2013; MENSAH, 2021). Algumas razões podem explicar essas ocorrências, como os aspectos fisiológicos e hormonais em relação à mulher (LUZ, 2005), a dupla ou tripla jornada de trabalho e a discriminação entre homens e mulheres, pois, a mulher encontra dificuldade de ascensão funcional em cargos ou funções equivalentes aos dos homens (MELO, 2006; 2011). Tendo em vista o contexto apresentado, este estudo apresenta o seguinte problema de pesquisa: Qual o nível de estresse ocupacional na percepção de mulheres ocupantes de cargo de gestão?

Assim, este estudo identificou e analisou os níveis de estresse em mulheres gestoras de uma instituição pública federal de ensino de um município no oeste de Minas Gerais, bem como seus fatores geradores, também chamados estressores.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

O estresse se tornou habitual na vida do indivíduo. Com isso, os gastos em relação à saúde e bem-estar emocional estão crescendo cada vez mais (ALBRECHT, 1990). Este, quando demasiado e contínuo, pode trazer sérios danos à saúde do ser humano e, em alguns casos, os danos podem ser irreversíveis e, ainda, encontram-se entre as causas que influenciam o surgimento de várias doenças e disfunções (LEVI, 2008).

Em contrapartida, Tamayo (2008) afirma que o estresse não se refere inevitavelmente a algo negativo. A sobrevivência do ser humano sujeita-se na maior parte do tempo à presença deste mecanismo, atuando como um estímulo para o desenvolvimento do seu próprio potencial em diversas áreas. Em algumas situações, é considerado até mesmo saudável e necessário. Assim, o significado da palavra estresse está diretamente ligado à persistência, resistência e obstinação. Se sentir estressado é resultado de estar passando por fases de resistência emocional, na qual o ser humano suporta, até certo ponto, as imposições do dia a dia (CORTEZ; SILVA, 2007).

Introduzido por Selye (1936) na área da saúde, o conceito de estresse possui ligações importantes com a enfermidade e o estado de saúde dos seres humanos. Ainda segundo este autor, o estresse representa reações fisiológicas e comportamentais consecutivas de pressões do ambiente em que o indivíduo está inserido, sobre seu organismo, que é necessário ter persistência para que seu funcionamento volte ao normal. Cumpre afirmar que alguns pesquisadores se dedicaram à construção de ferramentas que auxiliassem a mensurar o nível de estresse (SELYE, 1956; BIANCHI, 2000; LIPP, 2001; PASCHOAL; TAMAYO, 2004; ZILLE, 2005; PUENTE-PALACIOS; PACHECO; SEVERINO, 2013).

Zille (2005) propõe o Modelo Teórico de Explicação do Estresse Ocupacional em Gerentes (MTEG), no qual o diagnóstico do estresse é dividido em quatro ordens: ausência de estresse; estresse leve à moderado; estresse intenso e estresse muito intenso. A ausência de estresse demonstra que existe um bom equilíbrio entre a estrutura psíquica do indivíduo e as pressões advindas de situações externas. O estresse leve à moderado sugere que ocorre manifestações de estresse no indivíduo de forma atenuada, podendo não gerar impactos na sua indivíduo, mas, caso esse estado persista por um período mais longo de tempo (três a quatro semanas), este pode intensificar comprometendo a estrutura psíquica do indivíduo, afetando aspectos comportamentais/ emocionais e orgânicos, com reflexos nas atividades profissionais.

A fase de estresse intenso se manifesta quando o indivíduo convive com sintomas de estresse de maneira considerável, como nervosismo acentuado, ansiedade, angústia, fadiga entre outros. Neste nível, o indivíduo apresenta problemas de concentração, tendo dificuldades de realizar as suas atividades, de maneira geral e o trabalho passa a ser impactado

gerando queda na produtividade. As condições orgânicas e psíquicas apresentam alterações e, na maioria dos casos, requerem tratamento.

No estresse muito intenso, o indivíduo perde quase que totalmente a sua capacidade de trabalho e é necessário tratamento clínico e psicológico, visando o reequilíbrio entre a estrutura psíquica e as pressões psíquicas advindas do ambiente. Nesta fase, a capacidade de concentração fica seriamente comprometida e o trabalho passa a ser impactado de forma relevante, gerando queda de produtividade, ou mesmo, a impossibilidade da sua realização. Na maioria dos casos, exige afastamento das atividades. Os sintomas se acentuam e são os mesmos do nível anterior (estresse intenso).

O trabalho integra a vida das pessoas e é indispensável para que o ser humano possa se manter. Através dele, o indivíduo também expressa ações, atitudes e habilidades práticas, dando ainda a possibilidade ao ser humano de pensar e ter empatia pelo próximo (KUBO; GOUVÊA, 2012). Em contrapartida, momentos de tensão exagerados no trabalho contribuem para que indivíduos desenvolvam graves quadros de estresse, ficando expostos a doenças como úlceras, infarto, derrame cerebral, entre outras (GOLDBERG, 1986).

O universo do trabalho é atingido pelo estresse, prejudicando as relações intra e interpessoais e, conseqüentemente, abalando todo o espaço de trabalho tornando-se conhecido como estresse ocupacional (SALOMÉ; MARTINS; ESPÓSITO, 2009; TAETS; BARCELLOS, 2010). O estresse ocupacional pode ser definido como um processo em que o indivíduo capta e compreende o seu espaço de trabalho relacionado com a sua competência de suportá-lo (DOLAN, 2006). O estresse de cada indivíduo nem sempre é igual ao do outro, o que o faz se situar são os aspectos do ambiente em que o ser humano está inserido (LAZARUS, 1995). Este influencia na qualidade de vida do ser humano, alterando a forma como o indivíduo interage com as pessoas ao seu redor, e em várias outras áreas da sua vida (COUTO, 1987).

O estresse deixa o organismo do ser humano desgastado, abala sua produtividade de trabalho e o deixa incapacitado de superar as imposições psíquicas da vida ou de se adaptar (COUTO, 1987). O estresse pode ser frequente na vida de qualquer profissional, porém, Goulart Junior e Lipp (2008) afirmam que algumas profissões são mais propensas ao estresse, devido a condições mais desgastantes tanto emocionais quanto físicas. Existem alguns fatores que podem contribuir para o estresse ocupacional, como a desigualdade, as relações dentro da organização, gerenciamento, divisão de tarefas, maus tratos e abuso tanto físico como mental (ROSH, 2005). O estresse é um dos maiores motivos de afastamento de atividades laborais e causando custos altos para a organização (LAUTERT, 1999; PRETO; PEDRÃO, 2009).

### **3 MÉTODO DE PESQUISA**

A pesquisa é caracterizada pelas abordagens qualitativa e quantitativa. A primeira prioriza a análise de microprocessos, por meio dos estudos das atividades sociais individuais e grupais (MARTINS, 2004). A segunda opera sobre um problema social ou humano, sendo fundamentado no teste de uma teoria, além de ser formado por várias variáveis representadas por números, que são examinadas de maneira estatística (KNECHTEL, 2014).

Quanto à natureza dos objetivos metodológicos, se caracteriza como descritiva, cujo principal objetivo é descrever as características de uma determinada amostra, população ou fenômeno (GIL, 1999). No que se refere aos métodos, pode ser classificada como um estudo de caso que, segundo Yin (2001), apresenta-se relevante quando as questões buscam explicar algum fato presente, por exemplo, como ou por que algum fenômeno social está acontecendo.

A técnica de coleta de dados quantitativos se deu por meio de um questionário disponibilizado em formato digital a cada uma das gestoras no período de 16 a 29 de dezembro de 2021. Para mensurar os níveis de estresse, utilizou-se o instrumento MTEG, desenvolvido e validado por Zille (2005) e adaptado para esta pesquisa. O questionário está estruturado em três partes: (a) dados demográficos dos sujeitos a serem pesquisados; (b) sintomas de estresse e as tensões decorrentes do indivíduo e (c) as tensões decorrentes do trabalho. Enquanto isso, os dados qualitativos foram coletados por meio de entrevista semiestruturada com as gestoras que se dispuseram a participar desta etapa da pesquisa.

A análise dos dados quantitativos foi realizada com técnicas estatísticas descritivas – univariada e bivariada –, enquanto os dados qualitativos foram analisados por meio da Análise de Conteúdo (AC) de Bardin (2008). Desse modo, a população estudada envolve a totalidade das mulheres que atuam como gestoras em um instituição pública federal de ensino de um município no oeste de Minas Gerais, o que representa um universo de 12 mulheres. A taxa de resposta obtida foi de 91,6% (11 mulheres), índice considerado adequado, segundo Marconi e Lakatos (2005). Na etapa qualitativa, três gestoras se dispuseram a participar.

É importante ressaltar que o projeto foi submetido à apreciação do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) do Centro Universitário de Formiga (FUOM/UNIFOR) e aprovado sob o parecer n. 5.180.045.

### **4 ANÁLISE DOS RESULTADOS**

#### **4.1 Perfil das gestoras pesquisadas e variáveis ocupacionais**

Na instituição pesquisada existem atualmente 28 cargos de gestão em que 12 são ocupados por mulheres (Tabela 1):

Tabela 1 - Distribuição dos cargos de gestão por gênero

Total de Cargos de Gestão	Gênero	Quantidade	%
28 cargos	Mulheres	12	42,8%
	Homens	16	57,2%

Fonte: Elaboração do autor (2021).

No serviço público, os cargos de gestão, em sua maioria, são preenchidos por indicação de uma pessoa que ocupa um cargo mais alto. Nesse caso, as desigualdades de gênero podem se manifestar de forma mais declarada, visto que as organizações são instâncias onde ocorrem conflitos de interesses e relações de poder (MIRANDA *et al.*, 2009). Nonato *et al.* (2012) afirmam que o índice de participação feminina aumentou de 32,9% para 52,7% entre os anos de 1981 e 2009, o que mostra uma crescente mudança na participação das mulheres no mercado de trabalho, apesar de os homens ainda predominarem. Os cargos de gestão ocupados pelas gestoras participantes constam do Quadro 1:

Gestoras	Cargo de Gestão	Remuneração do cargo de Gestão	Cargo Concursado
Gestora 1	Chefe do Setor de Registro e Controle Acadêmico	FG-2	Assistente em administração
Gestora 2	Chefe do Setor de Assuntos Institucionais	FG-2	Administradora
Gestora 3	Chefe da Seção de Gestão de Pessoas	FG-2	Assistente em administração
Gestora 4	Chefe da Seção de Planejamento e Orçamento	FG-2	Assistente em administração
Gestora 5	Chefe da Seção de Planejamento de Ensino de Graduação	FG-2	Professora
Gestora 6	Chefe da Seção Pedagógica	FG-2	Psicóloga
Gestora 7	Coordenadora do Curso	FUC	Professora
Gestora 8	Coordenadora do Curso	FUC	Professora
Gestora 9	Presidentes de Área Acadêmica	Não remunerada	Professora
Gestora 10	Presidentes de Área Acadêmica	Não remunerada	Professora
Gestora 11	Presidentes de Área Acadêmica	Não remunerada	Professora

Quadro 1 – Cargos de gestão das respondentes

Fonte: Elaboração do autor (2021).

Importante destacar que três cargos de gestão não são remunerados pelo cargo em específico e, esses cargos atualmente são ocupados por mulheres. Os demais cargos de gestão são remunerados.

A maior parte das gestoras tem idade acima de 34 anos (90,9%), são casadas (72, 7%) e atuam como gestoras há mais de seis anos (45,5%), 27,3% atuam há menos de um ano (Tabela 2):

Tabela 2 - Dados demográficos, variáveis ocupacionais e estado civil das gestoras

Dados	Categoria	Nº de respondentes	% de respondentes
Idade	30 a 34 anos	1	90,9%
	Acima de 34 anos	10	9,1%
Estado civil	Solteira	3	27,3%
	Casada	8	72,7%
Tempo de atuação como gestora	Menos de 1 ano	3	27,3%
	1 a 3 anos	1	9,1%
	4 a 6 anos	2	18,2%
	Mais de 6 anos	5	45,5%

Fonte: Elaboração do autor (2021).

Na etapa qualitativa, as gestoras destacaram como pontos positivos da instituição a gestão acessível, bom relacionamento interpessoal entre a equipe e apoio da chefia imediata na atuação como chefe de seção; equipe competente; ensino de qualidade e ambiente organizacional agradável. Em relação à possibilidade de canal aberto na organização para discussão das situações de dificuldades e tensão, 18,2% responderam que é possível, 27,3% na maioria das vezes é possível, 36,4% algumas vezes é possível, 9,1% raramente é possível e 9,1% nunca é possível.

Quando perguntado se elas enfrentam alguma dificuldade no trabalho, como gestora, por ser mulher, 36,4% disseram que sim, enquanto 63,6% das respondentes disseram que não, mas foi destacado, pela maioria, que hoje não enfrentam mais essa dificuldade, porém passaram por isso. Outro tema também abordado foi o assédio no trabalho e, 54,5% afirmam que sofreram algum tipo assédio, 27,3% nunca passaram por isso e 18,2% responderam que não, mas presenciaram situações de assédio vivenciadas por mulheres no trabalho.

#### 4.2 Hábitos de vida e de saúde

Em relação ao uso de cigarro, 100% das gestoras afirmam não ter esse costume. O consumo de bebida alcoólica foi identificado como hábito por 54,5% das gestoras, sendo que a frequência desse hábito se mantém ao longo do tempo, e com uma certa tendência à redução. Em pesquisa realizada por Gonçalves (2018) com gestoras de unidades acadêmicas de saúde de uma instituição público federal de ensino superior em Minas Gerais, 94% das pesquisadas não têm o hábito de fumar. Em relação ao consumo de álcool, 53% das gestoras afirmam beber mantendo o mesmo consumo de costume.

As gestoras que afirmam ter problemas de saúde (36,4%) relataram doenças como fibromialgia, hipotireoidismo, ansiedade e gastrite. Na pesquisa de Gonçalves (2018), 33,0%



das gestoras pesquisadas afirmaram que possuem alguma enfermidade, sendo as doenças relatadas depressão, hipertensão, problemas alérgicos, ligados à gastrite e à tireoide, diabetes, enxaqueca e colite. Para Couto (2014), algumas doenças como: ansiedade, gastrite, esofagite, depressão, hipertensão, alguns tipos de câncer, doenças cardíacas e estresse pós-traumático, possuem ligação ao surgimento do estresse.

Também foi questionado às participantes se alguma delas foi acometida por infarto cardíaco, e 100% das respostas foi não. A prática frequente de atividade física está presente no dia a dia de 45,5% dos participantes, sendo as mais citadas, musculação, ciclismo, aeróbico, natação, tênis, caminhada, yoga e corrida. Algumas gestoras praticam até mesmo mais de uma atividade física por semana.

Em relação ao cenário vivenciado pela pandemia de *Coronavirus Disease 2019* (Doença do Novo Coronavírus 2019 – COVID-19), a maioria das gestoras (90,9%) afirma se sentir mais estressada, apontando como causa do estresse o isolamento social, a alta carga de trabalho e a preocupação com toda a situação. Em contrapartida, 72,7% afirmam conciliar bem o trabalho e a família. As gestoras (27,3%) que não conseguem este equilíbrio apontam como causa a falta de tempo e o cansaço.

Quando questionadas se possuem algum tempo para relaxar/descansar, 54,5% raramente possuem esse momento, enquanto 36,4% possuem esse tempo algumas vezes e apenas 9,1% possui esse tempo de forma recorrente.

### 4.3 Análise do estresse ocupacional

Em relação à análise do estresse ocupacional das gestoras, foi utilizado como referência o modelo MTEG, proposto por Zille (2005), adaptado para este estudo, que o estresse ocupacional em quatro níveis de intensidade, cujos valores de referência podem ser observados na Tabela 3:

Tabela 3 - Nível do estresse ocupacional

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

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

A partir desta categorização, foi possível calcular o nível de estresse apresentado pelas gestoras pesquisadas, conforme demonstrado na Tabela 4.

Tabela 4 - Análise descritiva do nível de estresse ocupacional nas gestoras

Nível de Estresse	Frequência	
	N	%
Ausência de estresse	1	9,1%
Estresse leve/moderado	4	36,4%
Estresse intenso	5	45,5%
Estresse muito intenso	1	9,1%
<b>Escore de estresse (total)</b>	<b>11</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Elaboração do autor (2021).

É possível afirmar que 90,9% das gestoras possuem estresse em algum nível. O nível de maior estresse foi o estresse intenso (45,5%), seguido do nível de estresse leve/moderado (36,4%), estresse muito intenso (9,1%) e ausência de estresse (9,1%). Salienta-se que mais da metade (54,6%) se encontram em estresse intenso ou muito intenso (Tabela 4). É possível perceber nos relatos que a manifestação do estresse se encontra em níveis diferentes:

[...] Sim. Creio que o estresse seja leve com picos de acordo com as responsabilidades [...] (ENTREVISTADA X1).

[...] Em períodos de maior demanda de trabalho, percebo o estresse mais evidente. Por meio de exames, percebi que o cortisol tem se mantido alto. Acredito que, em geral, o nível de estresse varia de moderado a intenso [...] (ENTREVISTADA X2).

[...] Hoje em dia, o meu estresse só não é pior comparado ao momento que iniciei na gestão a algum tempo atrás. O meu estresse é de leve para moderado, não passa disso [...] (ENTREVISTADA X3).

O cotidiano sobrecarregado vivido pelos gestores tem como consequência alta ocorrência de estresse ocupacional (MELO; CASSINI; LOPES, 2011; ZILLE; BRAGA; ZILLE, 2011; ZILLE, 2005). As mulheres possuem níveis mais elevados de estresse em comparação aos homens, principalmente em ambientes de trabalho onde os homens têm predominância (WACKER; FISCHER; SCHORLEMMER, 2021).

Pesquisa realizada por Azevedo (2015), com 90 gestoras de associações privadas do sul do estado de Minas Gerais, aponta que 90% das gestoras possuem quadros de estresse, sendo: estresse leve/moderado (60%), estresse intenso (26,7%) e estresse muito intenso (3,3%). Resultados que vão de encontro aos desta pesquisa. Gonçalves (2018) entrevistou 18 gestoras de uma instituição pública federal de ensino superior na cidade de Belo Horizonte, MG e os resultados apontaram que 73% das gestoras apresentaram quadro de estresse ocupacional, sendo 24% estresse intenso/muito intenso.

As mulheres cumprem a jornada de trabalho nas organizações e assumem outras atividades no ambiente familiar, o que contribui para aumentar o nível de tensão, somado a

aspectos orgânicos e fisiológicos inerentes ao sexo feminino, o que pode explicar o maior nível de estresse identificado nas mulheres, mais especificamente nas gestoras (LUZ, 2005).

#### 4.4 Sintomas de estresse

Percebe-se que os sintomas ligados ao estresse ocupacional foram consideravelmente mais constantes no conjunto de gestoras com estresse quando comparado ao conjunto sem estresse. Os sintomas citados com mais intensidade nas gestoras que possuem algum nível de estresse são: fadiga, ansiedade, nervosismo, irritabilidade, dor de cabeça por tensão, insônia e perda e/ou oscilação do senso de humor. Percebe-se que mesmo a gestora incluída no grupo “ausência de estresse”, apresenta sintomas considerados um resultado do estresse, como: dor de cabeça por tensão, perda e/ou oscilação do senso de humor, palpitações e dor nos músculos do pescoço e ombros.

Tabela 5 - Frequência dos sintomas relacionados ao estresse ocupacional

Frequência dos sintomas	Ausência de estresse		Algum nível de estresse	
	N	%	N	%
Fadiga	0	0,0	10	100
Ansiedade	0	0,0	10	100
Nervosismo	0	0,0	10	100
Irritabilidade	0	0,0	10	100
Dor de cabeça por tensão	1	100,0	10	100
Insônia	0	0,0	9	90
Perda e/ou oscilação do senso de humor	1	100,0	9	90
Falta ou excesso de apetite	0	0,0	8	80
Indisposição gástrica ou dor no estômago acentuada diante de exigências emocionais	0	0,0	7	70
Palpitações	1	100,0	7	70
Dor nos músculos do pescoço e ombros	1	100,0	6	60
Períodos de depressão	0	0,0	6	60
Dor discreta no peito sob tensão	1	100,0	6	60
Uso de bebidas alcoólicas para aliviar a tensão	0	0,0	6	60
<b>Média</b>		<b>25</b>		<b>69</b>

Fonte: Elaboração do autor (2021).

A seguir, os relatos ilustram alguns sintomas citados:

[...] Sim, mas eu sempre fui ansiosa [...] não tem um semestre que eu não tenha dores físicas ou crises de ansiedade (ENTREVISTADA X1).

[...] Observei que meu tempo e qualidade do sono são bastante afetados em períodos de sobrecarga de trabalho. Existem situações específicas, sobretudo quando envolvem prazos apertados, tomadas de decisões, maiores responsabilidades que

geram certa ansiedade. A frequência é relativa, depende da demanda de trabalho. Diria que “frequente” [...] (ENTREVISTADA X2).

Pesquisas apontam que os principais sintomas de estresse relatados pelas mulheres são ansiedade, nervosismo, fadiga, dor nos músculos do pescoço e ombros e perda e / ou oscilação do senso de humor, angústia, dor de cabeça por tensão (GONÇALVES, 2018; AZEVEDO, 2015; MORAES, 2014).

#### 4.5 Fontes de tensão

A maior fonte de tensão no trabalho para as gestoras que possuem algum nível de estresse é: ‘Executo um trabalho complexo, e o mesmo me deixa desgastado/muito cansado’. A fonte de tensão ‘O trabalho que executo consiste na realização de várias atividades ao mesmo tempo, com alto grau de cobrança’ também apareceu de forma significativa. Vale ressaltar que como somente uma gestora apresentou ausência de estresse, ela também selecionou algumas fontes de tensão que estão especificados na Tabela 6:

Tabela 6 - Frequência dos indicadores do construto “fontes de tensão no trabalho”

Fontes de tensão no trabalho	Ausência de Estresse		Algum Nível de Estresse	
	N	%	N	%
Executo um trabalho complexo, e o mesmo me deixa desgastada/muito cansada.	1	100	8	80
O trabalho que executo consiste na realização de várias atividades ao mesmo tempo, com alto grau de cobrança.	1	100	4	40
O peso de ter que tomar decisões que sejam certas e que vão contribuir positivamente, no geral, me deixa apreensiva, contribuindo para o meu grau de estresse.	1	100	3	30
Grande parte das decisões relacionadas ao meu trabalho é tomada sem a minha participação, o que causa em mim um desgaste excessivo.	0	0	2	20
Conviver com “espalha-brasas” (indivíduo estressado, ansioso, desequilibrado emocionalmente) é uma significativa fonte de tensão no meu ambiente de trabalho.	1	100	2	20
A falta de apoio da família e amigos tem me afetado muito, consequentemente aumentando o meu nível de estresse.	0	0	2	20
A organização administrativa da instituição tem utilizado alguns princípios que me levam ao extremo, com a aplicação de técnicas sofisticadas, buscando uma grande produtividade. Isso gera em mim tensão excessiva.	0	0	2	20
<b>Média</b>		<b>0,43</b>		<b>1,79</b>

Notas: 1) Gestoras com ausência de estresse (1); Gestoras com estresse (10).  
Fonte: Elaboração do autor (2021).

Por meio da abordagem qualitativa foi possível identificar causas importantes de tensão que influenciam o estresse ocupacional, complementando os fatores identificados na abordagem quantitativa. Os relatos a seguir ilustram a análise:

[...] Sinto que as situações mais tensionantes estão relacionadas à minha responsabilidade nestas três esferas: Nem a parte gerencial, nem a profissional (docente) ou as pesquisas podem aguardar [...] (ENTREVISTADA X1).

[...] Os processos. E infelizmente são frequentes [...] (ENTREVISTADA X2).

[...] Considero que, em algumas situações, o trabalho com o público (servidores, alunos e responsáveis, instituições etc.) pode se tornar fonte de tensão, mas são situações menos frequentes e pontuais. Em algumas ocasiões, percebo o desalinhamento entre os princípios de gestão do campus e as atividades da Seção Pedagógica, o que, por um lado direciona, mas por outro pode limitar [...] (ENTREVISTADA X3).

Pesquisas apontam como fontes de tensão excessivas no ambiente de trabalho das gestoras a realização de várias atividades ao mesmo tempo, execução de trabalho complexo, aliado à sobrecarga em decorrência da tecnologia, filosofia da empresa pautada pela obsessão e compulsão por resultados e pressão excessiva nos seus diversos aspectos (AZEVEDO, 2015; MORAES, 2014).

O construto fontes de tensão do indivíduo é esclarecido através de quatro construtos de segunda ordem: trabalho, responsabilidade acima dos limites, desmotivação e estilo e qualidade de vida. As fontes mais recorrentes foram: ‘Levar a vida de forma muito corrida, realizando cada vez mais trabalho em menos tempo’, ‘Pensar e/ou realizar frequentemente duas ou mais coisas ao mesmo tempo, com dificuldade de concluí-las’, ‘Ter o dia muito tomado com uma série de compromissos assumidos, com pouco ou nenhum tempo livre’, ‘Não conseguir desligar-se das atividades do trabalho’, ‘Ter os horários de descanso (após expediente, feriados e finais de semana) tomados pelo trabalho’ (Tabela 7).

Tabela 7 - Frequência dos indicadores do construto “fontes de tensão do indivíduo”

Fontes de tensão do Indivíduo	Ausência de estresse		Algum nível de estresse	
	N	%	N	%
Levar a vida de forma muito corrida, realizando cada vez mais trabalho em menos tempo.	1	100	8	80
Pensar e/ou realizar frequentemente duas ou mais coisas ao mesmo tempo, com dificuldade de concluí-las.	1	100	7	70
Ter o dia muito tomado com uma série de compromissos assumidos, com pouco ou nenhum tempo livre.	0	0	6	60
Não conseguir se desligar das atividades do trabalho.	1	100	6	60
Ter os horários de descanso (após expediente, feriados e finais de semana) tomados pelo trabalho.	0	0	6	60
Assumir compromissos desafiadores no contexto do trabalho, além dos limites.	1	100	5	50

Ter que fazer atividades de trabalho bem acima da capacidade técnica e/ou atividades de aprendizado recente, das quais ainda não tem domínio pleno.	0	0	2	20
<b>Média</b>	<b>0,57</b>		<b>5,71</b>	

Notas: 1) Gestoras com ausência de estresse (1); Gestoras com estresse (10).  
 Fonte: Elaboração do autor (2021).

Na entrevista foi perguntado às gestoras as suas características pessoais, sendo as principais citadas: disciplinada, adaptável e bom relacionamento com os colegas de trabalho. A maior parte das gestoras destacou características positivas, porém algumas também destacaram características negativas, como: pouca paciência e dificuldades de liderança. Elas também disseram que isso pode ser influência para o estresse. Foi questionado se as características pessoais eram relacionadas à geração de maior nível de tensão no trabalho, e a resposta foi afirmativa. Os relatos a seguir ilustram essa situação:

[...] Sim, minha característica de “ter que dar conta de tudo” me leva à tensão e muita. Então acho que na escala eu diria intensa [...] (ENTREVISTADA X1).  
 [...] sou comprometida, disciplina, e acho que é por isso que às vezes esse processo me afeta um tanto. E isso intenso [...] (ENTREVISTADA X2).  
 [...] centralizar atividades me geram tensão em períodos de muito trabalho. Dificuldade de liderar gera tensão em situações de intervenção junto aos subordinados, como quando a pessoa não cumpre suas responsabilidades, por exemplo. Existem situações pontuais e muito tensas, mas também existe uma leve tensão contínua presente no cotidiano do trabalho [...] (ENTREVISTADA X3).

Zanelli (2010) destaca que características pessoais do indivíduo e uma carga excessiva de trabalho têm impactos negativos na vida dos colaboradores e na conciliação entre família e trabalho. Na entrevista também foi perguntado se além das fontes de tensão citadas, possuía outras que gostariam de citar e uma das gestoras citou as seguintes fontes: eventuais imprevistos ou ausência de membros da equipe. Azevedo (2015) identificou como fontes de tensão do indivíduo: pensar e/ou realizar frequentemente duas ou mais atividades ao mesmo tempo, levar a vida de forma muito corrida, ter o dia tomado com uma série de compromissos e não conseguir desligar-se das obrigações do trabalho.

Moraes (2014) identificou como fontes de tensão específicas do trabalho das gestoras: “Ser mulher e gestora e ter que conciliar as demandas da casa com o trabalho”; “Não receber apoio da família em relação ao trabalho”; “Ser mulher e gestora e ter demandas importantes em relação à educação dos filhos”; e “Ser mulher e gestora gera maior nível de exigências e cobranças por parte dos superiores na organização”.

#### 4.6 Indicadores de impacto no trabalho e pessoal

Foi perguntado às gestoras quais consequências as fontes de tensão no trabalho podem gerar em relação ao trabalho. As respostas dadas foram culpa, produtividade e dificuldade de organizar tarefas e definir prioridades. Os relatos a seguir ilustram:

[...] Estou “quase” sempre em dia com tudo (risos) e quando não consigo me sinto culpada [...] (ENTREVISTADA X1).

[...] Produtividade (ENTREVISTADA X2).

[...] o excesso de atividades, que ocorre em alguns períodos, leva à dificuldade de organizar tarefas e definir prioridades, pois temos demandas muito diversas e concomitantes (ENTREVISTADA X3).

Manter o controle sobre o trabalho é um fator importante, pois a perda do controle sobre o próprio trabalho aumenta o nível de estresse e pode causar consequências negativas à saúde (CANIVET *et al.*, 2014; ZILLE *et al.*, 2018).

Outra questão abordada na entrevista foi sobre as situações geradoras de tensão no trabalho que seriam prioritárias a serem minimizadas ou eliminadas. As gestoras relataram: valorização do profissional e processos administrativos menos complexos.

As gestoras foram interrogadas sobre como as situações tensionantes citadas nas entrevistas as afetam como pessoa. A mais citada foi ansiedade, sono afetado, frustração, dores nas costas e cabeça; e tempo de qualidade. Para ilustrar, seguem os relatos das gestoras:

Algo que, particularmente, me afeta muito e considero estressante, é a responsabilidade, além da grande demanda de trabalho contínua. Após assumir a chefia da seção, passei a dedicar muito mais tempo ao trabalho. Existem momentos ao longo do ano letivo que exigem muito de nosso setor. Pessoalmente, em períodos de sobrecarga de trabalho, meu nível de estresse aumenta, meu tempo e qualidade de sono são afetados e, muitas vezes, preciso deixar de fazer algumas outras atividades para dar conta do trabalho (ENTREVISTADA X1).

[...] Me afetam fisicamente (dores, especialmente nas costas e cabeça) e emocionalmente (ansiedade) (ENTREVISTADA X2).

[...] Gera ansiedade, frustração, afeta o humor [...] (ENTREVISTA X3).

Pela natureza de suas funções, os gestores estão diretamente expostos às pressões do dia a dia, ocasionando tensões que conseqüentemente contribuem para o estresse, afetando diretamente a sua produtividade (COOPER; COOPER; EAKER, 1998). Mensah (2021), em pesquisa realizada na Europa com objetivo de investigar o papel mediador do apoio social na relação entre estresse no trabalho e bem-estar mental entre homens e mulheres, identificou que o estresse no trabalho tem um efeito direto e negativo sobre o bem-estar mental dos trabalhadores, contudo houve uma diferença significativa de gênero, pois as mulheres eram mais afetadas quando comparadas aos homens.

#### **4.7 Estratégias pessoais para reduzir o impacto das situações tensionantes**

A estratégia mais utilizada pelas gestoras diante de situações de tensão no trabalho foi “acompanhar os processos e dar suporte quando necessário e autocuidado”, como pode ser visto na Tabela 8:

Tabela 8 - Estratégias pessoais utilizadas para minimizar situações de tensão no trabalho

<b>Estratégias utilizadas para minimizar situações de estresse</b>	<b>Número de citações</b>	<b>%</b>
Acompanhar os processos e dar suporte quando necessário	2	40
Manter a equipe a par das decisões tomadas pela Diretoria de Ensino	1	20
Autocuidado	2	40

Nota: A soma da frequência é superior a 100% por ter sido possível aos entrevistados darem mais de uma resposta.

Fonte: Elaboração do autor (2021).

Esse posicionamento é ilustrado a seguir:

[...] Geralmente dou um tempo e volto a fazer e faço massagem para ajudar [...] (ENTREVISTADA X1).

[...] Acredito que muitas situações tensas pontuais são inerentes ao trabalho diverso da Seção Pedagógica. Por outro lado, vejo que, entre a equipe, a melhor estratégia tem sido acompanhar os processos, dando suporte quando necessário; realizar reuniões periódicas para alinhar as ações; manter a equipe a par das decisões tomadas pela Diretoria de Ensino, setor ao qual a Seção Pedagógica está subordinada etc. (ENTREVISTADA X2).

[...] Tento me organizar para atender a tudo, trabalho, casa, família [...] (ENTREVISTADA X3).

O indivíduo que coloca em prática as estratégias de enfrentamento ao estresse e de forma correta, geralmente não sofre por resolver problemas do cotidiano, visto que ele utiliza mecanismos que diminuem as fontes de tensão. Dessa forma, as situações tensionantes do dia a dia são minimizadas pelas estratégias usadas (VAN WINGERDEN, 2018). O apoio da família é um fator crucial para combater o estresse e melhorar a saúde, tanto física quanto mental (GARCIA-HERRERO *et al.*, 2013).

## 5 CONCLUSÕES

Este estudo identificou e analisou os níveis de estresse em mulheres gestoras de uma instituição pública federal de ensino de um município no oeste de Minas Gerais, bem como seus fatores geradores, também chamados estressores. O objetivo foi atingido a partir de um estudo de caso com abordagem quantitativa e descritiva, envolvendo 11 gestoras.

Ao analisar o nível de estresse ocupacional, verificou-se que 90,9% das gestoras apresentam estresse em algum nível, variando de estresse intenso (45,5%), estresse leve/moderado (36,4%) e estresse muito intenso (9,1%). As gestoras que não apresentaram



estresse foram 9,1%. Os sintomas psicológicos mais recorrentes vivenciados pelas gestoras foram: ansiedade, nervosismo, irritabilidade, insônia e perda e/ou oscilação do senso de humor. Por sua vez, os sintomas físicos que foram mencionados são fadiga e dor de cabeça por tensão.

Quanto às fontes de tensão no trabalho, a mais citada foi: executo um trabalho complexo, e o mesmo me deixa desgastado/muito cansado. As fontes de tensão do indivíduo mais recorrentes foram: Levar a vida de forma muito corrida, realizando cada vez mais trabalho em menos tempo; Pensar e/ou realizar frequentemente duas ou mais coisa ao mesmo tempo, com dificuldade de concluí-las; Ter o dia muito tomado com uma série de compromissos assumidos, com pouco ou nenhum tempo livre; Não conseguir desligar-se das atividades do trabalho,; e Ter os horários de descanso (após expediente, feriados e finais de semana) tomados pelo trabalho.

Para as gestoras entrevistados, as principais consequências geradas no trabalho advindas das fontes de tensão vivenciadas prendem-se ao sentimento de culpa, queda da produtividade e dificuldade de organizar tarefas e definir prioridades. No plano pessoal, elas podem gerar ansiedade, sono afetado, frustração, dores nas costas e cabeça e tempo de qualidade afetado nessas profissionais. Das estratégias pessoais relatadas para minimizar essas situações tensionantes as mais citadas foram: acompanhar os processos, dar suporte à equipe e demais atividades quando necessário e autocuidado.

Esta pesquisa contribui para aprofundar e ampliar os estudos relacionados à situação vivenciada pelas mulheres no ambiente de trabalho. Foi possível compreender que existe uma quantidade significativa de gestoras com quadro de estresse e que estas manifestações vêm repercutindo em termos psíquicos e orgânicos nas gestoras. Contribui, sobretudo, para que a instituição possa estar ciente das circunstâncias identificadas, possibilitando-lhe adotar medidas em termos da gestão e organização do trabalho que possam minimizar as situações de tensão excessiva que vêm ocorrendo no ambiente de trabalho das gestoras pesquisados.

Em relação às limitações deste estudo, salienta-se o fato de ter sido realizada somente em uma instituição. Para pesquisas futuras, sugere-se uma nova aplicação desta pesquisa a mais gestoras de outras instituições, para que assim seja possível conhecer outras realidades.

## REFERÊNCIAS

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

AZEVEDO, E. **Estresse no trabalho**: estudo com gestoras de organizações privadas do sul do estado de Minas Gerais. 2015. 160f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, 2015. Disponível em: <https://mestrado.unihorizontes.br/estresse-no-trabalho-estudo-com-gestoras-de-organicoes-privadas-do-sul-do-estado-de-minas-gerais/>. Acesso em: 2 jul. 2024.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: 70, 2008.

BIANCHI, E. R. F. Enfermeiro hospitalar e o stress. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo, v. 34, n. 4, p. 390-390, dez. 2000. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reusp/a/GwWsmCj3PMsr7pMGWSLHXGL/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 2 jul. 2024.

BRUSH, C. G.; GREENE, P. G. Women's entrepreneurship. **Wiley Encyclopedia of Management**, [s.l.], v. 3, p. 1-5, 2015. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/9781118785317.weom030101>. Acesso em: 2 jul. 2024. DOI: <https://doi.org/10.1002/9781118785317.weom030101>.

CAMPOS, R. G.; ABREU, A. A.; SILVA, S. L. Estresse ocupacional em policiais penais: estudo em uma unidade prisional de Minas Gerais. **Revista de Administração da UFSM**, Santa Maria, v. 15, p. 854-874, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reaufsm/a/VXm5xG5m9WMpMLNBmy6jVYM/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 2 jul. 2024. DOI: <https://doi.org/10.5902/1983465969143>

CANIVET, C.; STALAND-NYMAN, C.; LINDEBERG, S.; KARASEK, R.; MOGHADDASSI, M.; ÖSTERGREN, P.-O. Insomnia symptoms, sleep duration, and disability pensions: a prospective study of Swedish workers. **National Library of Medicine**, Estocolmo, v. 21, n. 2, p. 319-328, abr. 2014. Disponível em: <https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/1711931/4057693.pdf>. Acesso em: 2 jul. 2024. DOI: <https://doi.org/10.1007/s12529-013-9315-0>.

CARRIJO, M. D. C.; FERREIRA, S. R. R. Empreendedorismo feminino no Brasil: uma análise a partir de dados do Global Entrepreneurship Monitor (GEM). **Empreendedorismo, Gestão e Negócios**, Uberlândia, v. 6, n. 6, p. 200-225, 2017. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/322277139\\_EMPREENDEDORISMO\\_FEMININO\\_NO\\_BRASIL\\_UMA\\_ANALISE\\_A\\_PARTIR\\_DE\\_DADOS\\_DO\\_GLOBAL\\_ENTREPRENEURSHIP\\_MONITOR\\_GEM\\_FEMININE\\_ENTREPRENEURSHIP\\_IN\\_BRAZIL\\_AN\\_ANALYSIS\\_MADE\\_FROM\\_THE\\_GLOBAL\\_ENTREPRENEURSHIP\\_MONITOR\\_G](https://www.researchgate.net/publication/322277139_EMPREENDEDORISMO_FEMININO_NO_BRASIL_UMA_ANALISE_A_PARTIR_DE_DADOS_DO_GLOBAL_ENTREPRENEURSHIP_MONITOR_GEM_FEMININE_ENTREPRENEURSHIP_IN_BRAZIL_AN_ANALYSIS_MADE_FROM_THE_GLOBAL_ENTREPRENEURSHIP_MONITOR_G). Acesso em: 2 jul. 2024.

CARVALHO-NETO, A. M. D.; TANURE, B.; ANDRADE, J. Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos. **RAE Eletrônica**, Belo Horizonte, v. 9, n. 1, p. 1-23, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/raeel/a/rCHcJNkRPW4SYjh8WHSK6Ch/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 2 jul. 2024. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1676-56482010000100004>.

CATALYST. **Catalyst Census Fortune 5001 Women Executive Officers and Top Earners**. New York City: Catalyst, 2013.

COOPER, C. L.; COOPER, R. D.; EAKER, L. H. **Living with stress**. London: Penguin Books, 1998.

CORTEZ, C. M.; SILVA, D. Implicações do estresse sobre a saúde a doença mental. **Arquivos Catarinenses de Medicina**, Florianópolis, v. 36, n. 4, p. 96-108, 2007. Disponível em: <https://www.acm.org.br/revista/pdf/artigos/527.pdf>. Acesso em: 2 jul. 2024.

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 a aplicação prática. Belo Horizonte: Ergo, 2014.

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

DOLAN, S. **Estresse, autoestima, saúde e trabalho**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

FERNANDES, L. C. L.; MACHADO, R. Z.; ANSCHAU, G. O. Gerência de serviços de saúde: competências desenvolvidas e dificuldades encontradas na atenção básica. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 14, p. 1541-1552, 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/D8PbGDr8QmXhym4wNwCvySr/?lang=pt>. Acesso em: 26 fev. 2022. <https://doi.org/10.1590/S1413-81232009000800028>.

GARCIA-HERRERO, S.; MARISCAL, M. A.; GUTIERREZ, J. M.; RITZEL, D. O. Using Bayesian networks to analyze occupational stress caused by work demands: preventing stress through social support. **Accident Analysis and Prevention**, [s.l.], v. 57, p. 114-123, ago. 2013. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/23672926/>. Acesso em: 2 jul. 2024. DOI: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/23672926/>

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

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

GONÇALVES, D. K. R. **Estresse ocupacional**: estudo com gestoras de unidades acadêmicas de saúde de uma instituição pública federal de ensino superior na cidade de Belo Horizonte/MG. Dissertação (Mestrado em Educação) – Centro Universitário Unihorizontes, Belo Horizonte, 2018. Disponível em: [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=6384244](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=6384244).

GOULART JUNIOR, E.; LIPP, M. E. N. Estresse entre professoras do ensino fundamental de escolas públicas estaduais. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 13, n. 4, p. 847-857, out./dez. 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pe/a/QBScTyq8L8bqRnbMydKYNDJ/>. Acesso em: 2 jul. 2024.

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**, Amsterdam, v. 48, p. 351-353, 2010. Disponível em: <https://pure.bond.edu.au/ws/files/33841046/fulltext.pdf>. Acesso em: 2 jul. 2024.

KANAN, L. A. **Características do processo de vinculação de coordenadores de curso com o trabalho e com a universidade**. 2008. 258f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2008.

KNECHTEL, M. do R. **Metodologia da pesquisa em educação**: uma abordagem teórico-prática dialogada. Curitiba: Intersaberes, 2014.

KUBO, S. H.; GOUVÊA, M.A. Análise de fatores associados ao significado do trabalho. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 47, p. 540-554, 2012. Disponível em: <https://repositorio.usp.br/item/002334724>. Acesso em: 2 jul. 2024.

LANNA, F. C. C. C. **O Estresse e a função gerencial**: estudo em uma empresa do segmento de contact center na cidade de Belo Horizonte. 2010. 147f. (Dissertação) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2010. Disponível em: [https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUBD-9A5GD6/1/disserta\\_o\\_fernanda\\_cristina\\_costa\\_couto\\_lanna.pdf](https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUBD-9A5GD6/1/disserta_o_fernanda_cristina_costa_couto_lanna.pdf). Acesso em: 2 jul. 2024.

LAUTERT, L. A sobrecarga de trabalho na percepção de enfermeiras que trabalham em hospital. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, Porto Alegre, v. 20, n. 2, p. 50-64, jul. 1999. Disponível em: <https://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/saudpesq/article/download/8063/6735/#:~:text=A%20sobrecarga%20de%20trabalho%2C%20decorrente,sobre%20os%20preju%C3%ADzo%20na%20sa%C3%BAde>. Acesso em: 2 jul. 2024.

LAZARUS, R. S. Psychological stress in the workplace. In: CRANDALL, R.; PERREWÉ, P. L. (orgs.). **Occupational stress**: a handbook. Washington: Taylor & Francis, 1995, p. 3-14.

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. (orgs.). **Stress e qualidade de vida no trabalho**: perspectivas atuais da saúde ocupacional. São Paulo: Atlas, 2008.

LIPP, M. N. Estresse emocional: a contribuição de estressores internos e externos. **Revista de Psiquiatria Clínica**, São Paulo, v. 28, n. 6, p. 347-349, 2001. Disponível em: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-315084>. Acesso em: 2 jul. 2024.

LIPP, M. N. **Pesquisas sobre stress no Brasil**: saúde, ocupações e grupos de risco. Campinas: Ícone, 1996.

LUZ, C. Stress, hormônios e estilo de vida – diferenças da longevidade entre homens e mulheres. In: V CONGRESSO DE STRESS DA INTERNATIONAL STRESS MANAGEMENT ASSOCIATION – BR, 5.; FÓRUM INTERNACIONAL DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO, 7., 2005, Porto Alegre. **Anais...** Porto Alegre, 2005.

MAFFIA, L. N. **Estresse ocupacional em gestores**: estudo nas secretarias de estado de Minas Gerais. 2013. 160f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2013. Disponível em:

[https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUOS-9B8JQ8/1/disserta\\_o\\_lyovan\\_neves\\_maffia.pdf](https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUOS-9B8JQ8/1/disserta_o_lyovan_neves_maffia.pdf). Acesso em: 2 jul. 2024.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2005.

MARTINS, H. H. T. D. S. Metodologia qualitativa de pesquisa. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v. 30, n. 2, p. 289-300, jan. 2004. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/ep/a/4jbGxKMDjKq79VqwQ6t6Ppp/?format=pdf>. Acesso em: 2 jul. 2024.

MELO, M. C. O. L. Mulheres gerentes entre o empoderamento e o teto de vidro. *In*: FREITAS, M. E.; DANTAS, M. (orgs.). **Diversidade sexual e trabalho**. São Paulo: CNL – Cengage/Nacional, 2011.

MELO, M. C. O. L. **O feminino e o masculino na gestão de empresas do setor de serviços da região metropolitana de Belo Horizonte**: desafios e perspectivas. 2006. 15f. Projeto de Pesquisa (Graduação) – Faculdade Novos Horizontes/CNPq, Belo Horizonte, 2006.

MELO, M. C. O. L.; CASSINI, M. R. O. L.; LOPES, A. L. M. Do estresse e mal-estar gerencial ao surgimento da síndrome de Estocolmo gerencial. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Brasília, v. 11, n. 2, p. 84-99, jul./dez. 2011. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572011000200007](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572011000200007). Acesso em: 2 jul. 2024.

MENSAH, A. Job stress and mental well-being among working men and women in Europe: the mediating role of social support. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 18, n. 5, p. 2494, 2021. Disponível em:

<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33802439/>. Acesso em: 2 jul. 2024. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph18052494>

MIRANDA, A. R. A.; FONSECA, F. P.; CAPPELLE, M. C. A.; MAFRA, F. L. N. Professoras e gerentes: articulando identidade e gênero na gestão pública executiva. *In*: ENCONTRO DA ANPAD, 33., 2009, São Paulo. **Anais...** São Paulo: Anpad, 2009, p. 1-16.

MIRANDA, A. R. A.; MAFRA, F. L. N.; CAPPELLE, M. C. A. Relações de gênero e poder: um estudo com professoras-gerentes em uma universidade pública. **Revista Administração em Diálogo**, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 1-15, 2012. Disponível em:

<https://revistas.pucsp.br/index.php/rad/article/view/11789>. Acesso em: 2 jul. 2024. DOI: <https://doi.org/10.20946/rad.v14i3.11789>.

MORAES, A. F. D. **Estresse ocupacional**: um olhar sobre o trabalho da mulher gestora do Polo Industrial de Manaus. 2014. 159f. Tese (Doutorado) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2014. Disponível em:

<https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/BUBD-9VJFGV>. Acesso em: 2 jul. 2024.

MORAES, R. Análise de Conteúdo. **Revista Educação**, Porto Alegre, v. 22, n. 37, p. 7-32, 1999. Disponível em: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4125089/mod\\_resource/content/1/Roque-Moraes\\_Analise%20de%20conteudo-1999.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4125089/mod_resource/content/1/Roque-Moraes_Analise%20de%20conteudo-1999.pdf). Acesso em: 2 jul. 2024.

NAGAR, K. Organizational commitment and job satisfaction among teachers during times of burnout. **Vikalpa**, v. 37, n. 2, p. 43-60, 2012. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/318927678\\_Organizational\\_Commitment\\_and\\_Job\\_Satisfaction\\_among\\_Teachers\\_during\\_Times\\_of\\_Burnout](https://www.researchgate.net/publication/318927678_Organizational_Commitment_and_Job_Satisfaction_among_Teachers_during_Times_of_Burnout). Acesso em: 2 jul. 2024. DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/0256090920120205>.

NONATO, F. J. A. P.; PEREIRA, R. H. M.; NASCIMENTO, P. A. M. M.; ARAÚJO, T. C. O perfil da força de trabalho brasileira: trajetórias e perspectivas. *In*: IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada; MTE. Ministério do Trabalho e Emprego. **Mercado de trabalho: conjuntura e análise**. Brasília: IPEA/MTE, 2012. v. 51.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Validação da escala de estresse no trabalho. **Estudos em Psicologia**, Natal, v. 9, n. 1, p. 45-52, jan./abr. 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/epsic/a/MRLmmQhyZQjWcN4DPffTBbq/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 2 jul. 2024.

PEREIRA, H. O. S.; AMARAL, M. C.; SCORSOLINI-COMIN, F. Avaliação de sintomas de estresse em professores universitários: qualidade de vida no fazer docente. **Educação: Teoria e Prática**, São Paulo, v. 21, n. 37, p. 71-90, jul./set. 2011. Disponível em: <https://www.periodicos.rc.biblioteca.unesp.br/index.php/educacao/article/view/3897>. Acesso em: 2 jul. 2024.

PRETO, V. A.; PEDRÃO, L. J. O estresse entre enfermeiros que atuam em Unidade de Terapia Intensiva. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo, v. 43, n. 4, dez. 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reeusp/a/8C6dQWVdGXLfWTqZPNWDXVd/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 2 jul. 2024.

PUENTE-PALACIOS, K. E.; PACHECO, É. A.; SEVERINO, A. F. Clima organizacional e estresse em equipes de trabalho. **Psicologia, Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 13, n.1, p. 37-48, abr. 2013. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v13n1/v13n1a04.pdf>. Acesso em: 2 jul. 2024.

RADOVIĆ-MARKOVIĆ, M. *et al.* E-learning as a tool for empowering entrepreneurship. **Journal of Women's Entrepreneurship and Education**, [s.l.], n. 3-4, p. 65-72, 2017. Disponível em: <https://www.library.ien.bg.ac.rs/index.php/jwee/article/download/559/494/>. Acesso em: 2 jul. 2024.

REZENDE, F. S. S. O. S. **Polícia!** Estresse no trabalho: estudo no Centro Integrado de Comunicações Operacionais (Atendimento de urgência 190) da Polícia Militar de Minas Gerais na região Metropolitana de Belo Horizonte. 2010. 123f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2010. Disponível em: [https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUBD-9A4FGD/1/disserta\\_o\\_fabiana\\_santos\\_rezende.pdf](https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUBD-9A4FGD/1/disserta_o_fabiana_santos_rezende.pdf). Acesso em: 2 jul. 2024.

ROSH, P. J. O comportamento tipo “A” propenso a problemas coronarianos, stress no trabalho e doença cardíaca. *In*: ROSSI, A. M.; PERREWÉ, P. L.; SAUTER, S. L. (orgs.). **Stress e qualidade de vida no trabalho**: perspectivas atuais da saúde ocupacional. São Paulo: Atlas, 2005.

SALOMÉ, G. M.; MARTINS, M. F. M. S.; ESPÓSITO, V. H. C. Sentimentos vivenciados pelos profissionais de enfermagem que atuam em unidade de emergência. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, v. 62, n. 6, p. 856-862, nov./dez. 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reben/a/fzgW39Q7TvqL7SsVvMyKNHr/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 2 jul. 2024. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0034-71672009000600009>

SELYE, H. A syndrome produced by diverse nocuous agents. **Nature**, [s.l.], v. 138, n. 3.479, p. 32, 1936. Disponível em: <https://archive.org/details/HansSelyeASyndromeProducedByDiverseNocuousAgents1936>. Acesso em: 2 jul. 2024.

SELYE, H. **The stress of life**. New York: McGraw-Hill, 1956.

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

TAETS, G. G. D. C; BARCELLOS, L. R. M. Música no cotidiano de cuidar: um recurso terapêutico para enfermagem. **Revista de Pesquisa Cuidado é Fundamental**, Rio de Janeiro, v. 2, n. 3, p. 1009-1016, jul. 2010. Disponível em: <https://redalyc.org/pdf/5057/505750832014.pdf>. Acesso em: 2 jul. 2024.

TAMAYO, A. Valores organizacionais e estresse no trabalho. *In*: TAMAYO, A. (Orgs.). **Estresse e cultura organizacional**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008, p. 333-379.

VAN WINGERDEN, J. The effectiveness of online stress management training interventions: a systematic literature review. **International Journal of Learning and Development**, [s.l.], v. 8, n. 3, p. 57-86, 2018. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/327551093\\_The\\_Effectiveness\\_of\\_Online\\_Stress\\_Management\\_Training\\_Interventions\\_A\\_Systematic\\_Literature\\_Review](https://www.researchgate.net/publication/327551093_The_Effectiveness_of_Online_Stress_Management_Training_Interventions_A_Systematic_Literature_Review). Acesso em: 2 jul. 2024. DOI: <https://doi.org/10.5296/ijld.v8i3.13600>

WACKER, E.; FISCHER, A.; SCHORLEMMER, J. Effects of person-environment fit of gender-role orientation on burnout, engagement and hair steroids as stress biomarkers among women. **Journal of Occupational Medicine and Toxicology**, [s.l.], v. 16, n. 13, [n.p.], abr. 2021. Disponível em: <https://occup-med.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12995-021-00303-5>. Acesso em: 2 jul. 2024. DOI: <https://doi.org/10.1186/s12995-021-00303-5>

YIN, R. K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. Porto Alegre: Bookman, 2001.

ZANELLI, J. C. (org.). **Estresse nas organizações de trabalho**: compreensão e intervenção baseadas em evidências. Porto Alegre: Artmed, 2010.

ZILLE, L. P. **Novas perspectivas para abordagem do estresse ocupacional em gerente:** estudos em organizações brasileiras de diversos setores. 2005. 320f. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2005.

ZILLE, L. P.; BRAGA, C. D.; ZILLE, G. P. Estresse ocupacional: como os gestores brasileiros estão respondendo às transformações na função gerencial? *In*: SANT'ANNA, A. S.; KILIMNIK, Z. M. (orgs.). **Qualidade de vida no trabalho:** abordagens e fundamentos. Belo Horizonte: Fundação Dom Cabral, 2011.

ZILLE, L. P.; REIS NETO, M. T.; PEREIRA, G. F. P. S.; PAIVA, K. C. M. Occupational stress: study with Brazilian professionals who work in the administrative area of a public university hospital. *In*: ISSWOV, 1., 2018, Trieste. **Proceedings...** Trieste, 2018, p. 1-4.

ZILLE, L. P. O estresse e os impactos no trabalho na função gerencial: buscando as interfaces da realidade brasileira e portuguesa. *In*: BARBOSA, A. C.; SILVA, J. R. (orgs.). **Economia, gestão e saúde:** as relações luso-brasileiras em perspectiva. Lisboa: Colibri, 2011.

#### **DADOS DOS AUTORES:**

**Autor: Sarah Lopes Silva**

**E-mail:** [sarah.lopes@ifmg.edu.br](mailto:sarah.lopes@ifmg.edu.br)

**Curriculum Lattes:** Professora da área de Gestão do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais Campus Formiga (IFMG-Campus Formiga). Graduada em Administração pelo Centro Universitário de Formiga (2006), especialista em Gestão Pública pela Faculdade do Noroeste de Minas (2010), mestre em Administração pela Faculdade Novos Horizontes (2015), doutoranda em Administração pela Universidade Federal de Lavras (UFLA) (2022).

**Autor: Franciele Aparecida Gomes**

**E-mail:** [francielegomesap@gmail.com](mailto:francielegomesap@gmail.com)

**Curriculum Lattes:** Graduada em Administração pelo Instituto Federal de Educação Ciências e Tecnologia de Minas Gerais – IFMG Campus Formiga

**Autor: Arlete Aparecida de Abreu**

**E-mail:** [arlete.abreu@ifmg.edu.br](mailto:arlete.abreu@ifmg.edu.br)

**Curriculum Lattes:** Graduada em Administração pela Universidade Federal de São João Del-Rei (2009). Pós - graduada em Gestão Hospitalar pela FATEC - Faculdade Internacional de Botucatu - SP; Especialista em Docência pelo IFMG Campus Arcos. Mestre e Doutora em Administração pela Universidade Federal de Lavras, área de concentração Marketing, Estratégia e Inovação. Pesquisadora em Serviços de Saúde e Empreendedorismo Feminino :Gestão, Estratégia, Qualidade e Inovação. Líder do Grupo de Pesquisa GP-LICEU/LabMaker - Laboratório de Inovação, Criatividade e Empreendedorismo Universitário. Membro do LICEU/LabMaker - Laboratório de Inovação, Criatividade e Empreendedorismo Universitário - IFMG Campus Formiga. Docente da área de gestão do Instituto Federal de Minas Gerais - Campus Formiga.