



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ FACULDADE
DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA E
CONTABILIDADE - FEAAC
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

**ESTRESSE OCUPACIONAL EM UMA STARTUP DE EDUCAÇÃO
CEARENSE: UM BREVE ESTUDO ADAPTADO DE LIPP**

Gabriela Martins Corrêa Coelho

Fortaleza – CE
2023

Gabriela Martins Corrêa Coelho

**ESTRESSE OCUPACIONAL EM UMA STARTUP DE EDUCAÇÃO
CEARENSE: UM BREVE ESTUDO ADAPTADO DE LIPP**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
na Faculdade De Economia, Administração,
Atuária e Contabilidade da UFC como requisito
básico para a conclusão do Curso de
Administração.

Orientadora:
Profª Ma. Juliana Vieira Corrêa Carneiro

Fortaleza – CE

2023

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Sistema de Bibliotecas

Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

C616e Coelho, Gabriela.

ESTRESSE OCUPACIONAL EM UMA STARTUP DE EDUCAÇÃO CEARENSE : UM BREVE ESTUDO ADAPTADO DE LIPP // Gabriela Coelho. – 2023.
57 f. : il.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Curso de Administração, Fortaleza, 2023.

Orientação: Profa. Ma. Juliana Vieira Corrêa Carneiro .

1. Estresse. 2. Estresse ocupacional. 3. Níveis de estresse. 4. Inventário de Sintomas de Lipp. I.Título.

CDD 658

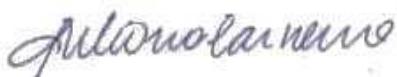
Gabriela Martins Corrêa Coelho

**ESTRESSE OCUPACIONAL EM UMA STARTUP DE EDUCAÇÃO
CEARENSE: UM BREVE ESTUDO ADAPTADO DE LIPP**

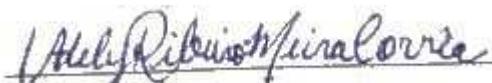
Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado na Faculdade De Economia,
Administração, Atuária e Contabilidade da
UFC como requisito básico para a conclusão
do Curso de Administração.

Aprovada em 14/07/2023

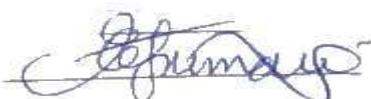
BANCA EXAMINADORA



Prof.ª Ma. Juliana Vieira Corrêa Carneiro (Orientadora)
Universidade Federal do Ceará



Prof.ª Ma. Adely Ribeiro Meira Corrêa
Centro Universitário Estácio



Prof.ª Ma. Elidihara Trigueiro Guimaraes
Universidade Federal do Ceará

À minha família, David, Michele, Victor, Maria Heloísa e Lucas, por todo amor imenso recebido diariamente. Vocês são meu alicerce.

AGRADECIMENTOS

A prof^a. M.a. Juliana Vieira Corrêa Carneiro, pela empatia, atenção, cuidadoe maravilhosa orientação durante a minha trajetória.

As professoras M.a. Elidihara Trigueiro e M.a. Adely Ribeiro pela disposição e contribuições para melhoria desse trabalho.

À minha família David, Michele, Victor, Heloísa e Lucas por todo amor, apoio, carinho e incentivo.

Ao meu pai David, por ser simplesmente o melhor pai que poderia ser cheiode sabedoria, amor e grande apoiador de tudo que sempre sonhei.

Ao meu esposo Lucas, por ser meu melhor amigo, meu companheiro, meugrande encorajador nos estudos e na vida. Você me inspira!

A minha grande amiga Edvânia, por sua amizade, por doar seu tempo eattenção me ajudando com a concretização desse trabalho.

As minhas melhores amigas Bianca, Bruna, Caroline e Isabelle, por acreditarem nomeu potencial.

A educação é um ato de amor, por isso, um ato de coragem. Não pode temer o debate. A análise da realidade. Não pode fugir à discussão criadora, sob pena de ser uma farsa (FREIRE, 1999).

RESUMO

A forma de trabalho nas startups costuma focar em diferenciações do mercado tradicional, atraindo jovens com ideias inovadoras, promovendo combinações de talentos com conhecimentos e mais interações em grupos. Contudo, mudanças organizacionais estão acontecendo em um ritmo muito maior, com novas pressões, tensões intensificadas e constantes no ambiente de trabalho, que podem ser suficientes para gerar quadros de estresse ocupacional. Diante desse contexto, emerge a seguinte questão de pesquisa: qual o nível de estresse dos profissionais em uma startup educacional? O presente trabalho verificou o estresse ocupacional dos profissionais de uma *startup* de educação cearense procurando entender qual o nível de estresse dos funcionários, com base no Inventário de Sintomas de *Stress* de Lipp (ISSL). Elaborou-se uma pesquisa quantitativa com estilo *survey*, por meio de um questionário *online* adaptado com base no ISSL, composto por perguntas quecorrelacionavam os sintomas as atividades diárias e ao trabalho como um todo. A lista de sintomas possuía cinco pontos relacionados com a frequência que o indivíduo percebe esses sinais, tendo sido aplicado aos colaboradores da *startup* em estudo. A execução do ISSL dentro da *startup* educacional mostrou que 33,3% dos funcionários estavam dentro de alguma das fases do inventário, ocorrendo inclusive indivíduos que se encaixavam simultaneamente em duas fases do ISSL. É importante ressaltar sobre os principais sintomas apresentados pelos colaboradores como “tensão muscular incluindo dores nas costas, pescoços e ombros” presente em 66,6% dos entrevistados, seguido pela sensação de desgaste físico constante” e “cansaço excessivo” registrados por aproximadamente 62% dos funcionários. Em síntese, destaca-se a aplicabilidade praticado ISSL na amostra de vinte e um funcionários nomeados para o estudo, foram possíveis identificar os níveis de estresse desses profissionais seguindo o Inventário de Sintomas de *Stress* de Lipp.

Palavras chave: Estresse ocupacional. Profissionais de *startup*. Níveis de estresse. Inventário de Sintomas de *Stress* de Lipp.

ABSTRACT

The way of working in startups tends to focus on differentiation from the traditional market, attracting young people with innovative ideas, promoting combinations of talents with knowledge and more interactions in groups. However, organizational changes are happening at a much faster pace, with new pressures, intensified and constant tensions in the work environment, which may be enough to generate occupational stress. Given this context, the following research question emerges: what is the stress level of professionals in an educational startup? The present work verified the occupational stress of the professionals of an education startup from Ceará, trying to understand the level of stress of the employees, based on the Lipp Stress Symptoms Inventory (ISSL). A survey-style quantitative survey was carried out using an online questionnaire adapted based on the ISSL, consisting of questions that correlated symptoms with daily activities and work as a whole. The list of symptoms had five points related to the frequency that the individual perceives these signs, having been applied to the employees of the startup under study. The execution of the ISSL within the educational startup showed that 33.3% of the employees were within one of the phases of the inventory, including individuals who simultaneously fit into two phases of the ISSL. It is important to highlight the main symptoms presented by employees, such as "muscle tension including pain in the back, neck and shoulders" present in 66.6% of respondents, followed by the feeling of constant physical exhaustion" and "excessive fatigue" recorded by approximately 62% of employees. In summary, the practical applicability of the ISSL is highlighted in the sample of twenty-one employees appointed for the study, it was possible to identify the stress levels of these professionals following the Lipp Stress Symptom Inventory.

Keywords: Occupational stress. Startup professionals. Stress levels. Lipp's Stress Symptom Inventory.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	11
2	O ESTRESSE.....	15
3	ESTRESSE NO TRABALHO.....	18
3.1	Causas e consequências do estresse ocupacional	21
3.2	Estresse ocupacional em startup.....	23
4	METODOLOGIA.....	25
5	ANÁLISE DOS RESULTADOS	29
6	CONCLUSÃO.....	44
	REFERÊNCIAS.....	47
	APÊNDICE – QUESTIONÁRIO APLICADO AOS PROFISSIONAIS DA STARTUP EDUCACIONAL CEARENSE	51

1 INTRODUÇÃO

A ideia que o trabalho é o alicerce para garantir as satisfações das necessidades básicas do homem, transcorre na sociedade desde que se entende por começo da humanidade. Essa concepção, atravessa eras com a adição de novos significados às necessidades adquiridas como realização pessoal, *status* perante a sociedade e reconhecimento social. Tornando-se assim parte fundamental do tempo das pessoas e transformando-se no núcleo central das vidas humanas para se alcançar as conquistas almejadas tanto sociais quanto profissionais (SILVA; SALLES, 2016).

O trabalho é um processo entre o homem e a natureza, um processo em que o homem, por sua própria ação, medeia, regula e controla seu metabolismo com a natureza. Ele mesmo se defronta com a matéria natural como uma força natural. Ele põe em movimento as forças naturais pertencentes à sua corporeidade, braços, pernas, cabeça e mãos, a fim de se apropriar da matéria natural numa forma útil à própria vida. Ao atuar, por meio desse movimento, sobre a natureza externa a ele e ao modificá-la, ele modifica, aomesmo tempo, sua própria natureza (MARX, 1983, p. 149).

O ser humano atuou sobre a natureza para que ela se adapte às necessidades humanas. Mas também, se moldou para que a sua própria existência encaixasse com o ato de trabalhar como uma das formas de produzir sua própria vida tendo em vista que o homem entendendo que precisava satisfazer suas necessidades e o labor foi o meio de garantir, o trabalho passou a ser condição inerente de todo ser humano (SANTOS, 2017).

Com o avançar do tempo diversas mudanças foram geradas na sociedade e o trabalho não perdeu a sua importância, pelo o contrário, progrediu conforme acontecia a evolução dos grupos sociais, dos meios de produção, das criações de propriedades privadas e as divisões de classes. Ele se manteve no cenário central de realização das necessidades se transformando e se valorizando na construção social humana.

A sociedade atual está imersa na globalização, esse fenômeno de intensa integração global das economias, das relações sociais, das culturas e das informações. O mundo é globalizado, logo a percepção de meios isolados já não são mais uma realidade, os acontecimentos ocorridos nas mais variadas partes do planeta podem ser comunicados instantaneamente para as mais diversas regiões.

E isso tem tornado o trabalho muito mais dinâmico, competitivo e frenético, a ideia do trabalho para realizar necessidades básicas mudou para um meio de oportunidades de realizações profissionais e pessoais, de conhecer diferentes realidades não só de quem o cerca como de empresas e profissionais do mundo todo.

A globalização permitiu que as mais diversas tecnologias chegassem a diversos locais trazendo inovações, melhorias e novas propostas de desenvolvimento, movimentando a sociedade como um todo e os mais diversos meios de trabalho, principalmente nas mais variadas empresas.

As organizações estão passando por mudanças rápidas e constantes, sendo essa agilidade de transformações uma das principais características do mundo dos negócios. A realidade das empresas foi modificada, é necessária uma enorme competência em informação, uma resposta veloz com fácil acesso e análise ágil para influenciar diretamente nas tomadas de decisões assertivas para o sucesso do empreendimento (FIDELIS; ZILLE; REZENDE, 2020).

Essas mudanças englobam novos pensamentos, as empresas e seus trabalhadores exigindo maior flexibilidade e adaptação às novas realidades. Ao profissional contemporâneo é demandado constantes mudanças e aprimoramentos para que consiga lidar com a alta competitividade e a concorrência. Além disso, é solicitado aos trabalhadores dinamismo, alta produtividade e pressão por resultados e a aceitação da vivência em um ritmo acelerado de trabalho.

A nova realidade do ambiente empresarial abrange uma acentuada pressão por resultados nos mais variados níveis hierárquicos. Nesse contexto, as pessoas convivem, independente da sua posição na empresa, com cobranças contínuas por resoluções assertivas rápidas e com solicitações pela obtenção da produtividade máxima. Além dessas pressões internas, estão presentes na realidade do colaborador as intensas mudanças tecnológicas, econômicas, sociais e políticas (ZANELLI, 2015).

As variações nos mundos dos negócios trazem consigo novos estilos de empresas dinâmicas como as *startups* que procuram ter um modelo de negócio repetível e escalável, com um grupo de poucas pessoas que procuram trabalhar em um ambiente inovador, de aprendizagem constante ainda que em condições de extrema incerteza (PERIN, 2015).

A forma de trabalho nas *startups* costuma focar em diferenciações do mercado tradicional, geralmente costuma atrair jovens com ideias inovadoras oferecendo uma maior abertura para se comunicar, a promoção de combinações de talentos com conhecimentos e maior interações em grupos, uma vez que são poucas pessoas trabalhando dentro de uma *startup*. Um dos pontos que são disseminados dentro de uma *startup* é a de uma perspectiva mais moderna de trabalho, uma cultura mais voltada para inovação, velocidade e participação (PERIN, 2015). Contudo, ainda que sejam novas formas empresariais, as *startups* foram criadas já dentro do cenário de mudanças do ambiente de negócio procurando valorizar a velocidade e a eficiência contínua, aliado com o uso da propagação da pressão por resultados.

Novos estilos de gestões de negócios estão ocorrendo a todo momento dentro da era digital, logo mudanças organizacionais também estão acontecendo em um ritmo muito maior e assim seus funcionários passam a presenciar novas pressões, podendo lidar com tensões intensificadas e constantes no ambiente de trabalho, sendo suficientes para contribuir com quadros de estresse ocupacionais, compreendido como o estresse derivado das relações que o sujeito possui com o ambiente ocupacional (FIDELIS; ZILLE; REZENDE, 2020).

A importância de entender o estresse ocupacional existente dentro da realidade das organizações é fundamental para o bom funcionamento e desenvolvimento da empresa. Logo, identificar a relação do estresse entre o indivíduo e seu ambiente de trabalho é relevante, pois o estresse ocupacional poderá provocar danos sérios aos indivíduos assim como às empresas.

Segundo Sadir, Bignotto e Lipp (2010) as organizações irão enfrentar um maior nível de absenteísmo, licenças médicas, queda de produtividade, desmotivação, irritação farmacodependência, falta de envolvimento com o trabalho, dificuldades interpessoais e, por fim, o aumento da taxa de rotatividade.

Dessa forma, o presente trabalho tem como objetivo verificar, com base no Inventário de Sintomas de Stress de Lipp (ISSL), o estresse ocupacional e identificar fontes do mesmo em uma *startup* educacional localizada na cidade de Fortaleza no Ceará. Diante desse contexto, emerge a seguinte questão de pesquisa: qual o nível de estresse dos profissionais em uma *startup* educacional?

O interesse no estudo do estresse ocupacional se deve pela dimensão

de pesquisas feitas nas mais diversas organizações procurando entender as condições de trabalho, o funcionamento e a efetividade das organizações. Além de procurar entender como poderiam afetar o indivíduo e a empresa.

Um ambiente de trabalho como uma *startup* que foca em produzir conteúdos educacionais com modernidade e inovação, deve estar atenta ao seu funcionamento, uma vez que ideia de *startup* já está ligada a um ambiente inovador, contudo, incerto. Dessa forma, como a organização consegue disponibilizar a colaboradores um ecossistema eficiente, que consiga lidar e entender sobre o estresse gerado no dia a dia.

O trabalho irá investigar o estresse ocupacional dos profissionais da *startup* de educação cearense procurando possíveis fontes e causas desse estresse com base no Inventário de Sintomas de Stress de Lipp (ISSL), como forma de auxiliar os gestores a entender a situação do capital humano, além de ser uma base para a tomada de decisão mais assertiva para o bom desenvolvimento da *startup*.

No aspecto social é divulgado os aspectos do estresse ocupacional na realidade de funcionários cearenses de uma *startup* de educação como forma de proporcionar informação sobre o estresse no trabalho e suas influências sociais.

No âmbito acadêmico é apresentado uma pesquisa quantitativa o estudo do estresse ocupacional dentro de uma *startup* educacional como forma de intensificar os estudos nesse tema de estresse no trabalho para serem objetos de estudos e contribuir para possíveis soluções.

Após essa apresentação dos objetivos do estudo, é feito, na seção seguinte, um estudo profundo dos principais trabalhos acadêmicos sobre o estresse e o estresse ocupacional como forma de obter embasamento teórico sobre esses assuntos. Sendo esses conhecimentos teóricos alicerces para se atingir os resultados aguardados com o estudo.

2 O ESTRESSE

No século XVII, a expressão *stress* era utilizada, inicialmente, como sinônimo de desconforto à alguma adversidade. Contudo, apenas no século XVIII, por meio do cientista físico Robert Hook – dentro de sua teoria sobre as propriedades elástica da matéria, a palavra *stress* passou a ser associada com a sobrecarga, a esforço, pressão e força (OLIVEIRA et al., 2015).

Em 1956, o autor Hans Selye – um dos primeiros estudiosos do *stress* – procurou definir o estresse de forma biológica, definindo como um elemento capaz de produzir modificações nas estruturas e composições químicas do corpo. Sendo um integrante inerente a toda doença, é um estado manifestado por uma síndrome advinda de diversos desgastes não especificados produzidos no aspecto biológico (MENDONÇA; SOLANO, 2013).

Hans Selye sugeriu que o termo *stress* pudesse ser utilizado para definir o retorno ou resultado não típico do organismo referente à seja qual for a demanda necessitada. Visto que não haveria vida existente que não exigisse uma demanda energética que gerasse o *stress*. As pesquisas de Selye iniciavam o entendimento que temos hoje de estresse, para ele existia uma manifestação no corpo quando era ultrapassado as limitações do organismo em suportar os agentes estressores tanto externos quanto internos (CAVALCANTI et al., 2021).

Ainda que não houvesse uma conceituação científica, Selye percebeu que essas manifestações possuíam características em comum que afetavam o bem-estar do indivíduo. Esses conjuntos de sinais e sintomas observados ele denominou de “Síndrome de Adaptação Geral” sendo constatado que o corpo humano não possui capacidade adaptativa infinita, ou seja, em algum momento ele perde a capacidade de se adaptar, o que pode ter efeitos negativos na saúde (CAVALCANTI et al., 2021).

Nos dias atuais, o termo estresse tem sido amplamente divulgado sofrendo certa confusão quanto a sua definição. A conceituação do assunto estresse demanda debates extensos e amplas pesquisas nos meios acadêmicos (MENDONÇA; SOLANO, 2013).

Para Lipp (1999) o estresse é uma tensão que irá facilitar o desequilíbrio no organismo, essa instabilidade poderá ser advinda de agentes estressores – sendo eles capazes de provocar traços do estresse – necessitando

de um equilíbrio interno para uma boa saúde.

Mendonça e Solano (2013) destacam que os autores brasileiros como Júlio de Mello Filho (1992) e Mauro Diniz Moreira (1992) definem o estresse é um conjunto de reações e de impulsos que poderão causar perturbações e transtornos no organismo do indivíduo, sendo comum que tal situação gere resultados negativos.

O desequilíbrio do funcionamento do corpo de forma física ou mental pode acarretar no estresse. É preciso entender que estar exposto a momentos de excesso de tensão ocasionará na disfunção do organismo. Contudo, nas situações momentâneas em que o equilíbrio é restabelecido rapidamente os danos serão mínimos, muitas vezes não serão perceptíveis. Mas em casos em que o equilíbrio não é prontamente refeito, sendo estabelecido o desequilíbrio por tempo excessivo, existirão doenças oportunas que começarão a surgir para esse indivíduo como a impaciência, a ansiedade, – até mesmo – a depressão (LIPP, 2013).

Lipp (2013) informa também que o estresse pode ser proveniente de meios internos e externos. Os advindos de fontes externas podem ser do cotidiano, de pessoas que fazem parte da vida do indivíduo como problemas familiares, trabalho, doenças e outros. Além disso, também é ressaltado que o estresse pode ser ocasionado por eventos positivos que exigem uma adaptação do organismo, equivalendo a um meio externo positivo de estresse.

Conforme prossegue Lipp (2013) o estresse positivo é conhecido como eustresse e o negativo é distresse, sendo ambos causadores de alterações nos organismos dos indivíduos. Mas é importante destacar também que as reações fisiológicas são parecidas: podem alterar os batimentos cardíacos, gerar uma tensão muscular, as extremidades como pés e mãos tendem a ficar mais frios e até a pressão arterial pode vir a mudar.

As reações fisiológicas do eustresse e distresse são, de fato, bastante parecidas, mas que apesar das similaridades nas circunstâncias, é a essência que os difere. No eustresse, o estresse positivo, o indivíduo pode sentir-se motivado aliar com a situação vivenciada e mais determinado e estimulado a cumprir o objetivo proposto. Contudo, caso a situação passe a transmitir algo mais negativo devido a alguma adversidade causando uma maior tensão ao momento, o distresse passa a atuar e a percepção de motivação, poderá se

transformar em desmotivação e sentimento de descontrole, incompetência e outros sintomas (SILVA; SALLES, 2016).

O estresse é uma situação de desarmonia do funcionamento do organismo, essa condição é advinda de situações tensas que geram reações diversas e necessidade de utilização de recursos psicobiológicos para resoluções de possíveis conflitos. Logo, é exigência do corpo para enfrentar algo que está ameaçando a homeostase, ou seja, o equilíbrio interno (LIPP, 2017).

Ainda segundo Lipp (2017) o organismo quando não possui recursos suficientes para combater esses desequilíbrios devidos alguma vulnerabilidade pessoal e falta de preparo para o enfretamento da situação, o corpo pode vir a gerar um agravamento nesse desequilíbrio e afetar seu funcionamento pleno, causando consequências negativas para a saúde física e mental.

O estresse pode equivaler ao esgotamento geral do organismo e de forma geral provoca mudanças psicofisiológicas que ocorrem durante o enfretamento de situações de sobrecarga emocional seja de forma positiva ou negativa. Quando ocorre uma focalização no efeito dos estressores, pode-se observar o estresse como um estímulo, é também um processo, quando estudado as interações entre o meio e a pessoa. Já quando é examinado a inquietação produzida pelos estressores, o estresse se expressa como uma resposta (MESQUITA et al., 2013).

O estresse é uma resposta abrangente e generalizada do corpo a diversas situações ambientais, físicas e sociais. Pode ser uma força que impulsiona emoções e desejos, além de causar desgastes naturais ao ser humano. Uma das situações sociais citadas como causadoras de situações estressante tem sido o ambiente de trabalho e as atividades laborais (FERRAZ; FRANCISCO; OLIVEIRA, 2014).

3 ESTRESSE NO TRABALHO

O trabalho possuía como um de seus significados, durante os primórdios da humanidade, garantir ao homem satisfação de suas necessidades básicas como alimentação, moradia, lazer, etc. Com o maior desenvolvimento da sociedade, o trabalho passou a ocupar uma enorme parte do tempo das pessoas, sendo também modificando e/ou adicionando novos significados ao sentido de trabalho como realização pessoal, melhoria de *status* e reconhecimento se tornando, assim, ponto central da vida da população (SOUZA et al., 2021).

Para a maioria das pessoas, o trabalho é uma atividade que ocupa grande parte do seu tempo e é fundamental para a sua realização pessoal, mas o impacto dessa atividade na vida das pessoas pode variar bastante de indivíduo para indivíduo. Pode proporcionar contentamento e promover o acesso a bens de consumo; ou levar ao desconforto, à preocupação e ao esgotamento (MESQUITA et al., 2013).

Com o avanço da tecnologia e a ampliação da competitividade, o meio de trabalho passou a ser ainda mais presente no dia a dia das pessoas. Atualmente com acesso na palma da mão é possível realizar as atividades de trabalho em qualquer local e a qualquer momento. Sendo assim, a realidade das pessoas gira em torno de seus trabalhos, das organizações que atuam, logo essa vida focada em trabalho possibilitou o surgimento de doenças, sendo essa uma das mais comuns, o estresse (BARROS, 2013).

A palavra estresse está no vocabulário popular dos brasileiros devido sua ampla utilização acarretando uma variedade de significados devido as mais variáveis interpretações do termo para a sociedade. Dessa forma, ocorreu a abertura de um espaço de discussão sobre o tema, sendo assim importante entender um de seus pontos iniciais para entendimento do termo estresse (SILVA, 2019).

No campo ocupacional, o tema deve ser considerado um assunto complexo com grandes especificidades. O estresse ocupacional constitui um novo campo de estudos, cuja importância pode ser demonstrada pelo aparecimento de doenças psicossomáticas e cardíacas, especialmente a hipertensão arterial secundária ao estresse no trabalho (SOUZA et al., 2021).

Os estudos do médico Hans Selye de 1959, limitando a sua dimensão biológica, definiu o estresse por meio da observação e determinação de modificações fisiológicas do corpo humano. O estresse, para Hans Selye, é o estado revelado pela Síndrome Geral de Adaptação (SGA), que o qualifica como uma resposta do organismo às situações destoantes a realidade biológica do indivíduo, sendo uma reação natural de defesa (SILVA, 2019).

O meio científico continua estudando a natureza do estresse ocupacional, bem como as variáveis que o influenciam e as consequências que ele tem sobre a saúde e o desempenho do empregado. Os resultados obtidos nas pesquisas científicas continuam sendo utilizados para definir e até mesmo aprimorar programase estratégias de prevenção ou redução do estresse no trabalho (OLIVEIRA; PAULA, 2021).

Segundo Sadir, Bignotto e Lipp (2010), é entendido que o estresse ocupacional ocorrerá no momento em que a pessoa reconhece as atividades do trabalho como intensas para os meios de enfrentamento disponíveis. É reconhecido que o estresse não seria uma essência do indivíduo ou do ecossistema, contudo poderia haver a capacidade em se desenvolver a partir da junção de um modelo característico de um meio ou de uma determinada pessoa. Sendo assim, variadas ocorrências, tipos de atividades e estilos de ambientes poderia significar estresse a um grupo de pessoas e para outro, pode ser visto como incentivo.

Dentro dos anos 2000, os autores Spector, Chen e O'Connel já afirmavam que uma das questões mais fundamentais para a Psicologia e Administração organizacional, é entendido a necessidade de análise dos fatores e condições de trabalho e como afetam a saúde e o bem-estar do empregado, principalmente por poder existir numerosos fatores, como a natureza da tarefa e do papel ocupacional, o relacionamento com colegas e chefia, variáveis da própria organização e características pessoais do empregado têm sido identificados como fontes de estresse no trabalho ou como mediadores dele (OLIVEIRA; PAULA, 2021).

“O estresse ocupacional é decorrente das relações complexas entre condições de trabalho, condições externas ao trabalho e características do trabalhador, nas quais a demanda de trabalho excede as habilidades do trabalhador para enfrentá-las” (Barros, 2013, p. 162).

O estresse ocupacional é o resultado da interação das características do empregado com o ambiente de trabalho, sendo que as exigências do trabalho excedem as habilidades do empregado para enfrentá-las. Apesar de alguns autores salientarem a importância dos fatores organizacionais na gênese do estresse, não existe certeza sobre a contribuição relativa das características pessoais e do ambiente de trabalho (CÂNDIDO; SOUZA, 2016).

O estresse ocupacional pode estar relacionado a respostas físicas e emocionais, na maioria das vezes negativas e prejudiciais ao organismo, que podem gerar insatisfação. Essas respostas potencialmente são advindas das exigências de trabalho que não estão correspondendo aos recursos, conhecimentos ou até mesmo as necessidades daquele trabalhador (FIDELIS; ZILLE; REZENDE, 2020).

O ambiente de trabalho tem sido relatado como fonte de tensão devido as situações vividas e presenciadas por trabalhadores em seu dia a dia como sobrecarga, pressão, competitividade e complexidade. Contudo, existem momentos de tensão que podem vir a serem positivos e motivadores para alcance e melhoria dos resultados, sendo o maior problema a excessividade de aflições com a busca de resultados (FIDELIS; ZILLE; REZENDE, 2020).

Dentro de uma organização o indivíduo vivenciará diversos acontecimentos que irão colaborar com desgastes e eventuais momentos de estresse. A estrutura organizacional, o ambiente, as condições ofertadas aos funcionários poderão auxiliar na relação de estresse. Dessa forma, a corporação será submetida a um comprometimento, uma vez que a produtividade poderá vir a ser diminuída, queda no padrão, maior rotatividade de colaboradores e demora no alcance de resultados (MENDONÇA; SOLANO, 2013).

O estresse no ambiente de trabalho atua como resposta aos agentes estressores proveniente de diversos meios como os psicológicos, fisiológicos, comportamentais. Sendo assim, os colaboradores podem se sentir afetados e prejudicados por esses estressores comprometendo seu desenvolvimento no local de trabalho, consequentemente, irá afetar suas respectivas funções laborais e a empresa (MENDONÇA; SOLANO, 2013).

Os agentes estressores advindos do ambiente de trabalho costumam ser as sobrecargas, exigências além das compatíveis às funções laborais, clima organizacional desfavorável, valores incompatíveis entre o trabalhador e o

trabalho, treinamentos ruins, conflitos e relacionamentos interpessoais negativos. Essas situações conduzem às manifestações de estresse, desse modo carregam consequências negativas para os trabalhadores e as organizações empresariais (FIDELIS; ZILLE; REZENDE, 2020).

A percepção do indivíduo quanto as suas demandas laborais, sua capacidade de enfrentar e entregar resultados irá influenciar na percepção do estresse. Quando o trabalhador sente que as situações vividas são tensas de forma excessiva, possuindo poucos recursos para freá-los será sentido o desequilíbrio, consequentemente, sentirá os efeitos prejudiciais ao seu bem-estar (HIRSCHLE; GONDIM, 2020).

As discordâncias entre os recursos disponíveis com as condições ofertadas para a realização das funções de trabalho são um dos motivos podem levar ao estresse no emprego. Sendo assim, irão depender das características daquele indivíduo, como ele lidará com essas incompatibilidades entre o trabalho e outras particularidades da sua vida. Dessa forma, existe uma necessidade desses indivíduos em estabelecerem os enfoques mais importantes nos meios profissionais e pessoais, procurando determinar qual o equilíbrio (MARCHINI et al., 2019).

3.1 Causas e consequências do estresse ocupacional

“O estresse intenso e muito intenso afeta também vários comportamentos e atitudes no trabalho, como, por exemplo, o absenteísmo, atrasos no comparecimento ao trabalho, falta de atenção na realização das tarefas, atitudes negativas, resistência a mudanças, baixo nível de cooperação e hostilidade. Portanto, os gerentes precisam estar atentos aos sinais de estresse neles próprios e nos trabalhadores de sua área de responsabilidade” (Pereira, Braga e Marques, 2014, p. 405).

O estresse desenvolve-se à medida em que ocorre um desequilíbrio entre as exigências do cotidiano e a estrutura do indivíduo para lidar com elas. Sendo assim, conforme a nova realidade dos ambientes de trabalho, os fatores que mais contribuem para o estresse entre funcionários de empresas dos mais variados ramos, são carga excessiva de trabalho, número excessivo de horas de trabalho, pressão da tecnologia, alto grau de simultaneidade de atividades, cobranças, muitos prazos, prazos urgentes, excesso de metas de trabalho,

processo de tomada de decisão, pressão excessiva e frustração (BARCAUI; LIMONGI-FRANÇA, 2014).

Conforme Sousa, Araújo, Lua, Gomes e Freitas (2021) as percepções do indivíduo diante de uma nova situação estressante são decisivas para a sua caracterização. Na questão laborativa, o estresse sempre representa uma situação avaliada como negativa, sendo o resultado da incapacidade de lidar com as fontes de pressão no trabalho ou uma defasagem entre as demandas e a capacidade de responder a elas.

O estresse, quando exagerado, provoca problemas de ordem física e mental, resultando numa insatisfação do trabalhador, comprometendo a atividade do indivíduo e o sucesso da empresa. Quando falamos de estresse ocupacional, é necessária uma extensão da definição deste conceito (SOUSA et al., 2021).

O determinante da existência ou inexistência de estresse diante das mesmas situações vividas por gestores diversos está na existência ou não de mecanismos de regulação. Para Barcaui e Limongi-França (2014) “mecanismos de regulação” são uma série de fatores que possibilita a retomada do equilíbrio da integridade física, mental ou tensional. Alguns fazem parte da própria estrutura de personalidade do trabalhador, outros estão na esfera da própria ambientação social do trabalho, e outros ainda estão na esfera das relações de trabalho.

Sendo assim, os principais mecanismos de regulação podem ser a experiência pessoal na solução de dificuldades, atividades físicas, flexibilidade nos cronogramas de trabalho, possibilidade de questionamento de prazos e prioridades, cooperação entre pares e descansos semanais (BARCAUI; LIMONGI-FRANÇA, 2014).

Por meio do Inventário de Sintomas de Stress de Lipp (ISSL) é caracterizado três fases importantes para entender as consequências do estresse nas pessoas, como a fase do alarme, da resistência e da exaustão (LIPP; GUEVARA, 1994).

O estresse está presente em todas essas fases, embora sua manifestação se apresente de forma diferenciada nas áreas somáticas e cognitivas. A característica da fase do alarme é a manifestação aguda, com liberação de adrenalina e corticoides, quando o organismo apresenta reação de fuga ou luta em situação de perigo, em busca do restabelecimento da homeostase (LIPP; GUEVARA, 1994).

Na fase da resistência, o indivíduo usa todas as suas forças orgânicas para manter sua resposta chegando ao desgaste que leva à terceira fase - da exaustão -, que ocorre quando o organismo não consegue mais reagir à situação estressante e pode chegar à morte. A condição que mais produz essa interação entre o corpo e a mente é representada a partir de sintomas fisiológicos – taquicardia, sudorese excessiva e outros – e emocionais – apatia, depressão, desânimo entre outros (LIPP; GUEVARA, 1994).

Além dos sintomas já citados, a vivência de estresse ou de eventos estressantes pode contribuir para a etiologia de outras doenças psicológicas, interferindo, assim, na qualidade de vida do indivíduo (LIPP; GUEVARA, 1994).

3.2 Estresse ocupacional em *startup*

As startups são empresas em fase inicial voltadas para uma base de envolvimento inovador e tecnológico, sendo sua principal característica a oferta de serviços ou produtos de tamanha inovação dentro da sociedade que possuem um termo na literatura utilizado especificamente para essa área, a palavra disruptivo. Uma das questões disseminadas para ser um ambiente inovador e disruptivo é a de uma perspectiva mais moderna de trabalho com uma organização adaptável, mais flexível aos modelos tradicionais de empresas (OLIVEIRA, 2017).

O surgimento das startups como última moda em termos de empreendedorismo, as exigências que são feitas ao trabalhador quanto à qualificação, postura, relacionamentos, principalmente, quais as consequências dessas demandas para a saúde dos empreendedores e dos trabalhadores ligados a tais empresas (OLIVEIRA, 2017).

Por conta da insegurança e instabilidade no modelo de negócio, os trabalhadores não se dedicam exclusivamente à startup, atuando em outras empresas para garantir outras rendas ou o mínimo de direitos trabalhistas como aposentadoria (PERIN, 2015).

“A organização flexível pressupõe a ruptura com as condições das normas legais que regem o trabalho e incentiva o trabalho em tempo parcial. Exige, ainda, dos trabalhadores, jornada de trabalho flexível adaptada aos imprevistos da produção, bem como implanta mecanismos individualizantes de remuneração baseados no desempenho e na qualificação” (Heloani, 2015 p. 476).

A flexibilização das organizações, do tempo de trabalho, ou seja, o fim da jornada fixa tem como objetivos principais o consumo e a produtividade. O tempo fora do local de trabalho é tempo liberado para o consumo. Por outro lado, a redução da jornada não significou diminuição de trabalho; através das novas formas de acompanhamento do trabalho propiciadas pela tecnologia, além é claro da competitividade e do risco do desemprego, as pessoas agora trabalham em todos os momentos do dia (PERIN, 2015).

Em conclusão, foram evidenciados os principais estudos teóricos sobre estresse ocupacional. Dessa forma, o próximo capítulo focará no processo metodológico de como avaliar os níveis de estresse de uma *startup* educacional.

4 METODOLOGIA

O projeto caracteriza-se como uma pesquisa quantitativa, do tipo pesquisa *survey*. A pesquisa de abordagem quantitativa indica a população, a amostra selecionada e os critérios utilizados na seleção.

A abordagem quantitativa trabalha com dados e evidências coletadas de forma estruturada e que possa ser mensurada. Os dados são filtrados, organizados e tabulados para depois serem submetidos a técnicas de organização e classificação, bem como testes estatísticos para transformá-los em informações a serem analisadas e discutidas à luz de um referencial teórico e outras pesquisas correlatas (MARTINS, 2022, p. 33).

Sendo a pesquisa *survey* um tipo de investigação quantitativa, definida como uma forma de coletar dados e informações, por meio de características e opiniões de grupos de indivíduos. (SACCOL et al., 2012). Segundo Gil (2010, p. 35), “procede-se à solicitação de informações a um grupo de pessoas acerca do problema estudado, em seguida, mediante análise quantitativa, obterem-se as conclusões correspondentes aos dados coletados”.

A unidade de análise é uma empresa produtora de conteúdo educacional localizada em Fortaleza no Estado do Ceará, sendo selecionada para estudo por ser uma *startup* educacional sendo uma das poucas fundadas na cidade de Fortaleza, idealizada para trabalhar com educação digital acessível focado no ensino fundamental e médio. Além da disposição e disponibilidade de fornecimento de informações a autora.

A *startup* possuía na época da pesquisa, dois sócios e vinte e três funcionários, um ambiente de trabalho com três salas e três estúdios de gravação. Como instrumento de coleta de dados, foi elaborado um questionário *online* adaptado do Inventário de Sintomas de *Stress* de Lipp (ISSL) de 1984, tendo sido aplicado no período de setembro de 2022. O ISSL é bastante ajustável as diversas realidades sendo um meio importante e acessível para verificar o estresse ocupacional com profissionais de uma *startup* educacional.

O questionário *online* é não identificado e constituído por questões fechadas, apresentando uma adaptação do Inventário de Sintomas de *Stress* de Lipp (1984), composta pela lista de sintomas em forma de escala de Likert, com cinco pontos relacionados com a frequência com que o indivíduo percebe esses

sintomas.

Quadro 1: Fases de estresse e a escala do ISSL

FASE DE ESTRESSE	SINTOMAS	QUANTIDADE MÍNIMA DE SINTOMAS INFORMADOS NA QUESTÃO PARA SER INSERIDO NA FASE
Alerta	Do 1º ao 15º	Sete
Resistência	Do 16º ao 30º	Quatro
Exaustão	Do 31º ao 52º	Nove

Fonte: Elaborado pela autora com base no ISSL.

Conforme os indicativos do ISSL é analisado as três fases principais do estresse, a fase de alerta, da resistência e da exaustão dentro das perguntas efetuadas no questionário.

As perguntas possuem o caráter investigativo para entender frequências eocorrências de situações que possam vir a ser estresse na realidade dos funcionários, para ambas a escala de Likert é utilizada. Identificando os níveis de estresse e atividades realizadas dentro do ambiente que trabalham que possam ser apontadas como estressoras pelos colaboradores, contudo também foram utilizadas perguntas envolvendo sintomas sentidos independente de envolver o ambiente de trabalho.

A primeira fase da pesquisa, foi a realização de um pré-teste do questionário com uma amostra de dois funcionários, com o intuito de avaliar possíveis dificuldades na sua aplicação, como o não entendimento de alguns itens ou questões. Nessa fase, foi possível identificar pontos de melhoria no questionário, como dificuldades na interpretação ou compreensão de alguns dos sintomas do ISSL, sendo necessário reescrever esses sintomas de forma a tornar mais claro no texto.

Após esse pré-testes, o questionário foi aplicado em uma amostra de 21 colaboradores da empresa. Considerando que, durante a realização da pesquisa em setembro, a população total de funcionários é de 23 profissionais, com o intuito de conseguir uma amostra com um grau de confiança de, pelo menos, 95% às análises, com margem de erro de 5%.

Bussab e Morettin (2017, p. 345) explicam “que em certas ocasiões, querer determinar o tamanho da amostra a ser escolhida de uma população, de modo a obter um erro de estimativa previamente estipulado, com determinado grau de confiança”.

Para a aplicação do questionário o erro amostral tolerável é de 5% procurando obter o grau de confiança de 95%.

Utilizando o método estatístico para descobrir o tamanho da amostragem, foi utilizado a fórmula de cálculo do tamanho da amostra:

Imagen 1: Fórmula do cálculo do tamanho da amostra

$$n_0 = \frac{1}{E_0^2}$$

$$n = \frac{N \cdot n_0}{N + n_0}$$

Fonte: Bussab e Morettin (2017).

Sendo N o tamanho da população; E_0 o erro amostral tolerável; n_0 a primeira aproximação do tamanho da amostra; n sendo o tamanho da amostra.

Aplicando a fórmula estatística do tamanho da amostra tem-se N (tamanho da população) = 23 colaboradores; E_0 (erro amostral tolerável) = 0,05 e n_0 (primeira aproximação do tamanho da amostra) = 400. Sendo o n sendo o tamanho da amostradejada, dessa forma aplicando as informações a fórmula seria necessário o tamanho da amostra ($n = 21$) com o total de 21 colaboradores.

Foram obtidos 21 questionários durante os meses de setembro de 2022. Todos foram considerados como válidos por serem respondidos completamente sem erros relacionados ao ISSL, assim como a amostra também satisfaz o tamanho esperado via método estatística. Sendo por fim encontrado os 95% de grau de confiança às análises de aproximadamente 95%, com 5% de margem de erro.

Quanto ao tratamento dos dados quantitativos, este foi realizado por meio das análises das respostas da escala, com seu agrupamento ordenado nas três fases: alerta, resistência e exaustão.

Os meios digitais dão auxílio as obtenções de respostas foram os disponíveis *online* pela plataforma Google. Sendo assim, os softwares de auxílio à pesquisa, foram utilizados o Google Formulários, plataforma de gerenciamento de pesquisa com transmissão automática dos dados utilizando o Google Drive

para arquivamento das respostas em banco de dados e o Google Planilhas como ferramenta de apoio para análise dos dados em tabelas e gráficos.

A metodologia escolhida por meio da pesquisa quantitativa com o estilo *survey* servirá como base para a aplicabilidade dos questionários digitais no estilo ISSL. Sendo por meio das respostas obtidas pelos meios digitais que poderá ser possível investigar os níveis de estresse dos colaboradores da *startup* do setor da educação.

A próxima seção será responsável por detalhar os resultados obtidos em conjunto com uma análise mais profunda e detalhada das respostas adquiridas.

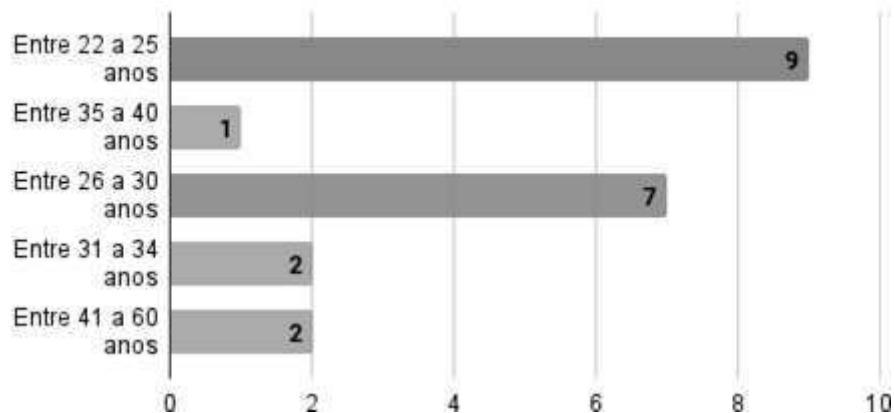
5 ANÁLISE DOS RESULTADOS

A empresa pesquisada possuía, na época da pesquisa em setembro de 2022, em torno de 23 funcionários, sendo a pesquisa executada com 21 pessoas. A caracterização da amostra é de 21 profissionais atuantes na *startup* em áreas administrativas, audiovisual e pedagógica, dentre dessa amostra são 11 profissionais do gênero feminino, correspondendo a 52,4%.

É importante frisar que *startups* costumam possuir funcionários jovens que estão iniciando no mercado de trabalho, sendo 42,9% na faixa etária de 22 anos a 25 anos.

Gráfico 1 – Faixa etária dos funcionários

Faixa Etária

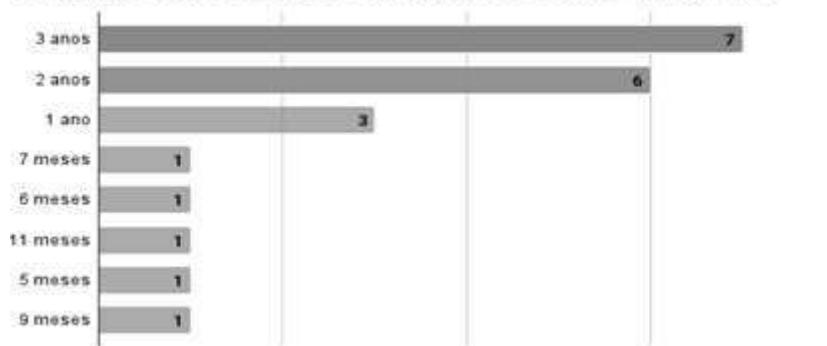


Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Muitos estão em seus primeiros trabalhos como funcionários contratados de uma empresa ou como estagiários.

Gráfico 2 – Tempo de trabalho na *startup*

Há quanto tempo exerce a sua profissão dentro da *startup*?

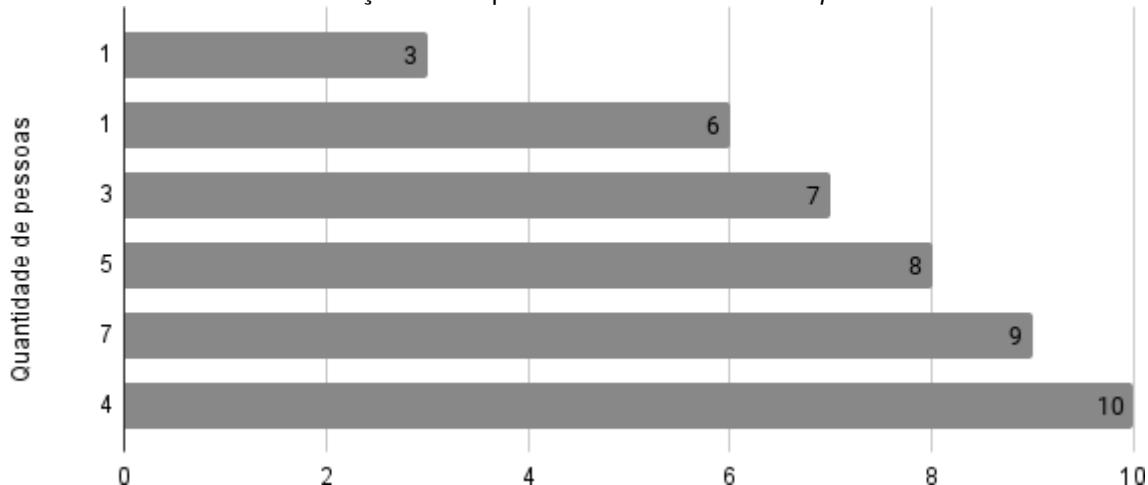


Fonte: Dados da pesquisa (2022).

A *startup* possui um quadro de funcionários jovens e devido as iniciações no mercado de trabalho de muitos é possível ver a marca da rotatividade. Segundo Oliveira (2017), socialmente empresas em modelo de negócio como *startup* costumam

passar o sentimento de incertezas, podendo gerar insatisfações dentro da empresa. Dessa forma, uma das perguntas estava voltada ao nível de satisfação com a profissão exercida dentro da *startup*, sendo o eixo x a quantidade total de respostas no questionário e eixo y a escala de 0 (péssimo) a 10 (ótimo) de satisfação.

Gráfico 3 – Escala de satisfação com a profissão exercida na *startup*



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

No primeiro momento temos quatro tabelas envolvendo as atividades detrabalho e a percepção de estresse, cada quadro corresponde às perguntas executadas no questionário categorizando com 1 - Não me estressa; 2- Estressa muito pouco; 3- Estressa moderadamente; 4- Estressa bastante; 5 - Estressa extremamente. O questionário foi voltado para os colaboradores, contendo perguntas que investigam os maiores estressores no trabalho, de acordo com a visão do colaborador.

Dentro da Tabela 1 temos a quantidade de pessoas que responderam cadaitem com suas respectivas percepções.

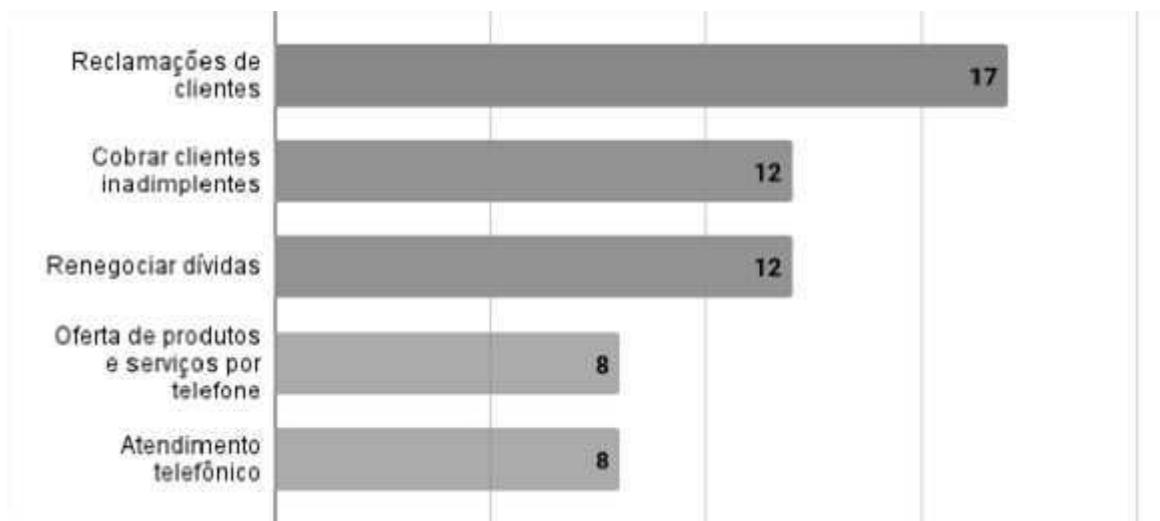
Tabela 1 – Classificação da percepção de estresse com as atividades

Atividades	1- Não me estressa	2- Estressa Muito Pouco	3- Estressa moderadamente	4-Estressa bastante	5-Estressa extremamente
Convívio com o chefe imediato	16	4	1	0	0
Reuniões	1	6	7	6	1
Cobrar clientes inadimplentes	5	3	1	5	7
Renegociar dívidas	5	2	2	3	9
Oferta de produtos e serviços por telefone	5	4	4	2	6
Convívio com demais colegas	15	4	2	0	0
Reclamações de clientes	0	2	2	7	10
Condições físicas do ambiente de trabalho	1	6	10	4	0
Atendimento telefônico	3	3	7	6	2
Atendimento presencial	8	3	6	3	1

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Dessa forma, dentro do *rol* de atividades realizadas dentro da *startup*, foram consideradas as mais estressantes as reclamações de clientes com 7 marcações na opção 4 (estressa bastante) e 10 pessoas marcando a opção 5 (estressa extremamente). Além disso, as atividades de renegociação dívidas e cobrar clientes inadimplentes, tiveram o total de 12 pessoas marcando entre as opções estressa bastante e estressa extremamente.

Gráfico 4 – Descrição das atividades mais estressantes

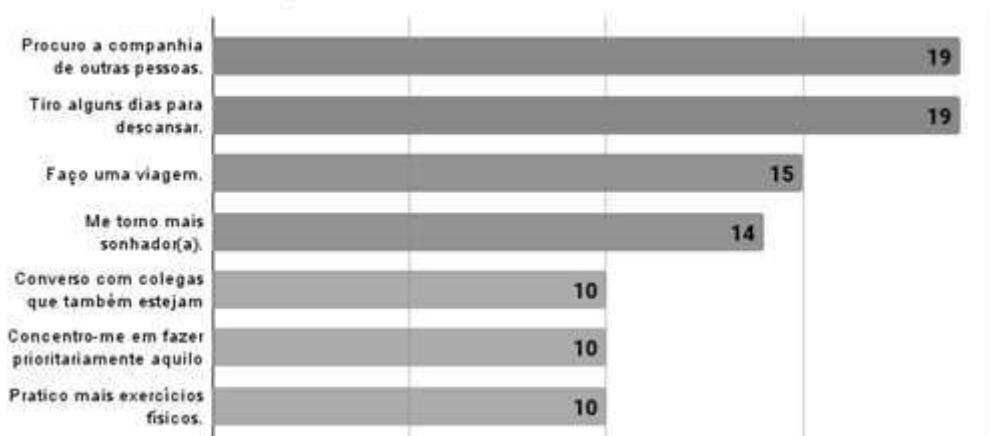


Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Tendo em vista as atividades realizadas e as percepções de estresse foram perguntadas quais estratégias eram utilizadas para lidar com o estresse gerado pelo trabalho marcando com 1 -Sempre faço isso; 2-Frequentemente faço isso; 3- Às vezes faço isso; 4- Raramente; 5 -Nunca faço isso.

A importância de se conhecer essas estratégias e entender como são utilizadas para diminuir o estresse sentido pelas atividades realizadas no trabalho conhecendo as atitudes e planos realizados pelos colaboradores para lidar com os momentos de maior pressão dentro da *startup*.

Gráfico 5 – Opções marcada pelos colaboradores para lidar com estresse no trabalho
Quando tenho um problema no trabalho, eu...



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

A estratégia mais utilizada é procurar companhia de outras pessoas evitando se isolar, incluindo a perspectivar de procurar tirar alguns dias para descansar e conseguir refletir e descontrair da pressão e estresse advindos das

atividades do trabalho.

Para entender a percepção dos sentimentos relacionados ao trabalho foi realizado a pergunta sobre como o funcionário tem se sentindo em relação ao trabalhofoi adicionado em conjunto uma escala com 1- Nem um pouco; 2- Um pouco; 3- Moderadamente; 4- Bastante; 5- Extremamente

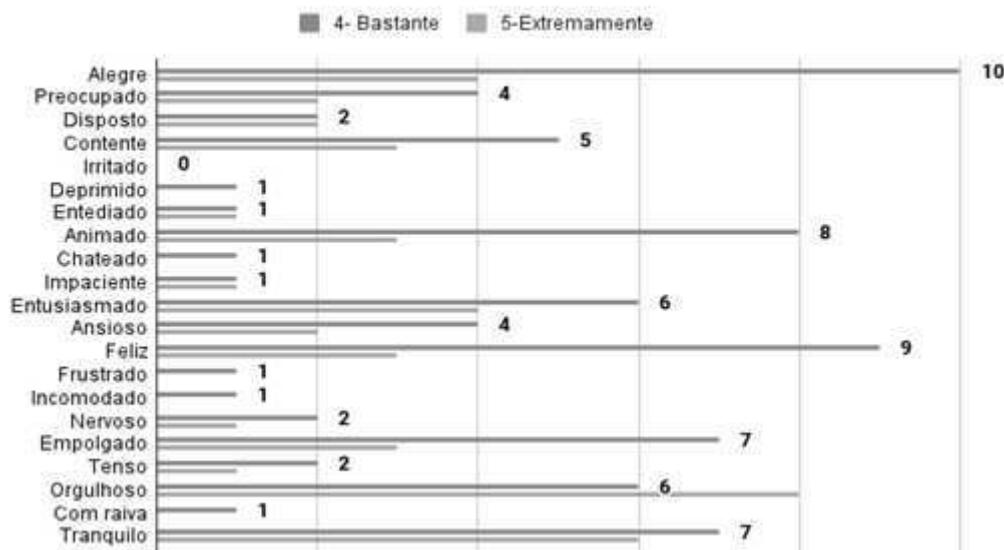
Tabela 3 – Sentimentos relacionados ao trabalho (continua)

O trabalho tem me deixado...	1- Nem um pouco	2- Um pouco	3- Moderadamente	4-Bastante	5-Extremamente
Alegre	1	0	6	10	4
Preocupado	0	11	4	4	2
Disposto	1	2	14	2	2
Contente	1	1	11	5	3
Irritado	9	9	2	0	1
Deprimido	15	4	1	1	0
Entediado	11	8	0	1	1
Animado	3	2	5	8	3
Chateado	7	12	1	1	0
Impaciente	3	12	4	1	1
Entusiasmado	2	2	7	6	4
Ansioso	0	7	8	4	2
Feliz	1	2	6	9	3
Frustrado	8	10	2	1	0
Incomodado	3	15	2	1	0
Nervoso	2	14	2	2	1
Empolgado	3	4	4	7	3
Tenso	4	12	2	2	1
Orgulhoso	0	5	5	6	8
Com raiva	19	1	0	1	0
Tranquilo	2	2	4	7	6

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Destacando os sentimentos marcado com a equivalência a bastante e extremamente percebeu-se que o trabalho tem trazido sentimentos de alegria, entusiasmo, empolgação, orgulho e tranquilidade, assim como tem deixado os funcionários entediados e preocupados.

Gráfico 6: Relação de sentimentos relacionados ao trabalho
O trabalho tem me deixado...



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Para complementar a pergunta sobre os sentimentos relacionados ao trabalho, deixou-se um espaço para adicionar outra sensação sentida com o trabalho, sendo respondido por quatro pessoas o sentimento de desmotivação.

Na parte final do questionário aplicado existem três quadros referentes às fases do estresse. O primeiro quadro, composto por 15 itens, especifica sintomas físicos ou psicológicos que o indivíduo tenha experimentado nas últimas 24 horas.

Tabela 4 – Sintomas da fase de alerta

Fases	Sintomas
1^a fase: Alerta	1. Mãos e/ou pés frios
Nível de estresse	2. Boca Seca
- Baixo	3. Nô ou dor no estômago 4. Aumento de sudorese (muito suor) 5. Tensão muscular (dores nas costas, pescoço, ombros) 6. Aperto na mandíbula/ranger de dentes, ou roer unhas ou ponta de caneta 7. Diarreia passageira 8. Insônia, dificuldade de dormir 9. Taquicardia (batimentos acelerados do coração) 10. Respiração ofegante, entrecortada 11. Hipertensão súbita e passageira (pressão alta súbita e passageira) 12. Mudança de apetite (comer bastante ou ter falta de apetite)

- | |
|---|
| <p>13. Aumento súbito de motivação
 14. Entusiasmo súbito
 15. Vontade súbita de iniciar novos projetos</p> |
|---|

Fonte: Inventário de Sintomas de Stress de Lipp (1984).

O segundo quadro dentro do questionário é composto de 15 sintomas físicos e psicológicos, está relacionado aos sintomas experimentados no último mês. E o terceiro quadro, composto de 22 sintomas entre físicos e psicológicos, citando os sintomas experimentados nos últimos três meses.

Tabela 5 – Sintomas das fases de Resistência e Exaustão (continua)

Fase	Sintomas
2^a Fase: Resistência Nível de estresse - Médio	<p>16. Problemas com a memória, esquecimentos 17. Mal-estar generalizado, sem causa específica 18. Formigamento nas extremidades (pés ou mãos) 19. Sensação de desgaste físico constante 20. Mudança de apetite 21. Aparecimento de problemas dermatológicos (pele) 22. Hipertensão arterial (pressão alta) 23. Cansaço Constante 24. Aparecimento de gastrite prolongada (queimação no estômago, azia) 25. Tontura, sensação de estar flutuando 26. Sensibilidade emotiva excessiva, emociona-se por qualquer coisa 27. Dúvidas quanto a si próprio 28. Pensamento constante sobre um só assunto 29. Irritabilidade excessiva 30. Diminuição da libido (desejo sexual diminuído)</p>
3^a fase: Exaustão Nível de estresse - Alto	<p>31. Diarreias frequentes 32. Dificuldades Sexuais 33. Formigamento nas extremidades (mãos e pés) 34. Insônia 35. Tiques nervosos 36. Hipertensão arterial confirmada 37. Problemas dermatológicos prolongados (pele) 38. Mudança extrema de apetite 39. Taquicardia (batimento acelerado do coração) 40. Tontura frequente 41. Úlcera 42. Impossibilidade de Trabalhar</p>

-
43. Pesadelos
 44. Sensação de incompetência em todas as áreas
 45. Vontade de fugir de tudo
 46. Apatia, vontade de nada fazer, depressão ou raiva prolongada
 47. Cansaço excessivo
 48. Pensamento constante sobre um mesmo assunto
 49. Irritabilidade sem causa aparente
 50. Angústia ou ansiedade diária
 51. Hipersensibilidade emotiva
 52. Perda do senso de humor
-

Fonte: Inventário de Sintomas de Stress de Lipp (1984).

No total são perguntados por 52 sintomas, o ISSL apresenta itens de natureza somática e psicológicas, existem sintomas que iram se repetir propositalmente sendo a intenção intensificá-los na nova aparição.

Os sintomas de 1º ao 15º se encaixam na fase inicial de alerta, sendo necessário selecionar no mínimo sete sintomas da lista para considerar dentro da primeira fase.

Quadro 2 – Sintomas sentidos nas últimas 24 horas pelos indivíduos

Sintomas experimentados nas últimas 24 horas	Quantidade de pessoas que marcaram
Mãos e/ou pés frios	0
Boca Seca	2
Nó ou dor no estômago	5
Aumento de sudorese (muito suor)	4
Tensão muscular (dores nas costas, pescoço, ombros)	14
Aperto na mandíbula/ranger de dentes, ou roer unhas ou ponta de caneta	3
Diarreia passageira	1
Insônia, dificuldade de dormir	8
Taquicardia (batimentos acelerados do coração)	1
Respiração ofegante, entrecortada	4
Hipertensão súbita e passageira (pressão alta súbita e passageira)	2
Mudança de apetite (comer bastante ou ter falta de apetite)	8
Aumento súbito de motivação	0
Entusiasmo súbito	0
Vontade súbita de iniciar novos projetos	0

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

A fase de alerta conta com sintomas sentidos nas últimas 24 horas, logo, sintomas sentidos de forma bastante recente e muitas vezes de forma breve. Esse primeiro momento possui perspectiva de gerar uma reflexão aos colaboradores quanto as suas percepções dos sinais psicológicos e fisiológicos sentidos.

O Quadro 2 deixa claro as opções de sintomas selecionados pelos respondentes do questionário ainda não informando se há algum colaborador dentro da fase de alerta. Para ser incluído dentro do estágio de alerta precisa ser selecionados sete sintomas.

Gráfico 7 – Sintomas mais sentidos pelos indivíduos nas últimas 24 horas, fase de alerta



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Em relação a fase de alerta, dentre as quinze opções de sintomas, constata-se que o sintoma mais marcado, entre 14 dos 21 colaboradores perguntados, foi a tensão muscular podendo incluir dores nas costas, no pescoço e nos ombros. As outras duas opções mais marcadas, entre 8 dos 21 questionados, foram mudanças no apetite, abrangendo tanto a falta de apetite quanto o excesso dele, e dificuldade para dormir podendo conter episódios de insônia.

Para a segunda fase – de resistência – estão presentes os sintomas de 16º ao 30º sendo preciso marcar quatro sintomas para entrar na fase de resistência.

Quadro 3 – Sintomas sentidos no último mês pelos indivíduos

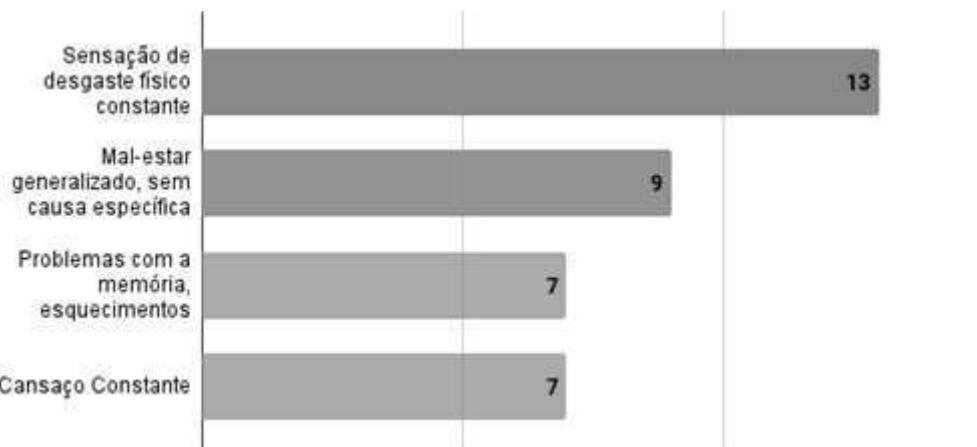
Sintomas sentidos no último mês	Quantidade de pessoas que marcaram
Problemas com a memória, esquecimentos	7
Mal-estar generalizado, sem causa específica	9
Formigamento nas extremidades (pés ou mãos)	2
Sensação de desgaste físico constante	13
Mudança de apetite	6
Aparecimento de problemas dermatológicos (pele)	1
Hipertensão arterial (pressão alta)	2
Cansaço Constante	7

Aparecimento de gastrite prolongada (queimação no estômago, azia)	4
Tontura, sensação de estar flutuando	2
Sensibilidade emotiva excessiva, emociona-se por qualquer coisa	3
Dúvidas quanto a si próprio	4
Pensamento constante sobre um só assunto	1
Irritabilidade excessiva	2
Diminuição da libido (desejo sexual diminuído)	1

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Os sintomas descritos no Quadro 3 está representando a fase de resistência, apesar da descrição ele ainda não inclui o colaborador dentro dessa fase. O quadro demonstra as opções de ocorrências de sintomas experimentados pelos colaboradores no último mês.

Gráfico 8 – Sintomas mais sentidos da fase de resistência pelos colaboradores



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Para os sintomas da fase de resistência, a opção mais marcada como sentida foi a sensação de desgaste físico constante com 13 colaboradores presenciando o sintoma no último mês. Além disso, as ocorrências de mal-estar generalizado sem causa específica também foi sentido tendo 9 marcações, seguidos de problemas com a memória e cansaços constantes vivenciados por 7 colaboradores.

Na terceira etapa, conhecida como fase da exaustão, estão descritos 22 sintomas dos valores de 31º ao 52º e para ocorrer a inclusão na fase de exaustão será necessário marcar em torno de 9 sintomas.

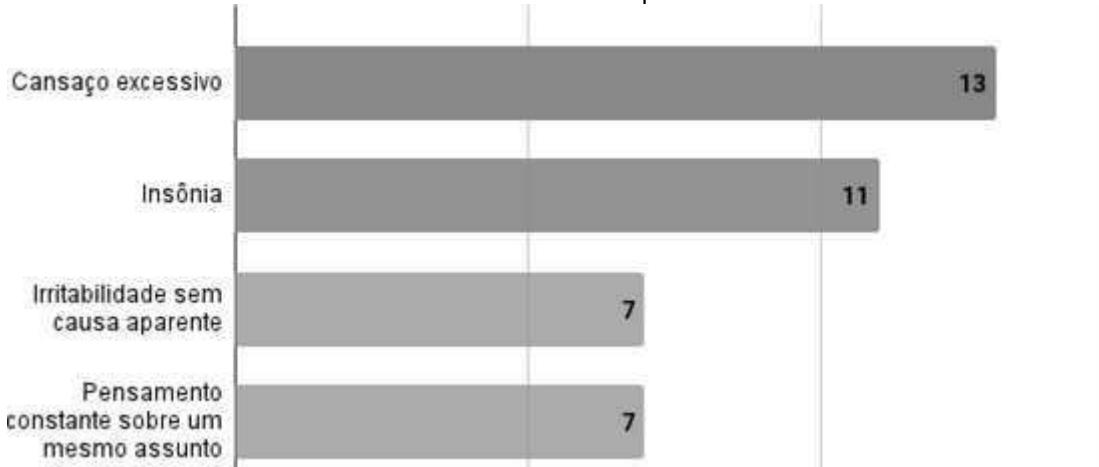
Quadro 4 – Sintomas dos últimos três meses presente na fase de resistência (continua)

Sintomas experimentados nos últimos três meses	Quantidade de pessoas que marcaram
Diarreias frequentes	1
Dificuldades Sexuais	0
Formigamento nas extremidades (mãos e pés)	1
Insônia	11
Tiques nervosos	0
Hipertensão arterial confirmada	1
Problemas dermatológicos prolongados (pele)	1
Mudança extrema de apetite	2
Taquicardia (batimento acelerado do coração)	1
Tontura frequente	1
Sintomas experimentados nos últimos três meses	Quantidade de pessoas que marcaram
Úlcera	0
Impossibilidade de Trabalhar	3
Pesadelos	0
Sensação de incompetência em todas as áreas	2
Vontade de fugir de tudo	2
Apatia, vontade de nada fazer, depressão ou raiva prolongada	3
Cansaço excessivo	13
Pensamento constante sobre um mesmo assunto	7
Irritabilidade sem causa aparente	7
Angústia ou ansiedade diária	7
Hipersensibilidade emotiva	2
Perda do senso de humor	4

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

O Quadro 4 lista os sintomas da fase de exaustão, dentro dele está registrado a quantidade de pessoas que marcaram aquele determinado sintoma por terem sentido nos últimos três meses.

Gráfico 9 – Sintomas mais sentidos da fase de exaustão pelos indivíduos



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Por fim, a última fase, de exaustão, o sintoma selecionado com maior frequência entre os colaboradores foi o de cansaço frequente apontado por 13 entre os 21 entrevistados. A insônia, nos últimos três meses, foi presenciada por 11 colaboradores, assim como foi sentido por 7 entrevistados os sintomas de irritabilidade sem causa aparente e pensamentos constantes sobre um mesmo assunto.

A ocorrência dos sintomas do ISSL (1984) nos colaboradores servirá de análise para identificar os indivíduos qualificados em uma das fases de estresse. Para estar no estágio de alerta precisará apresentar no mínimo sete sintomas desse estagio. Assim como para ser classificado na fase de resistência deverá manifestar no mínimo quatro sintomas da fase. Por fim, para estar relacionado a fase de exaustão será necessário apresentar no mínimo nove sintomas dessa fase.

Tabela 6 – Características dos indivíduos dentro das fases de estresse do ISSL

Fases de estresse do ISSL	Característica dos indivíduos					Quantidade desintomas na fase
	Gênero	Setor	Faixa etária	Estado Civil	Renda média	
ALERTA	-	-	-	-	-	-
RESISTÊNCIA	Masculino	Qualidade	Entre 26 a 30 anos	Solteiro	Entre R\$ 1.760,01 a R\$ 3.720,01	4
	Feminino	Audiovisual	Entre 31 a 34 anos	Solteiro	Entre R\$ 1.760,01 a R\$ 3.720,01	4
	Feminino	Pedagógico	Entre 26 a 30 anos	Casado/ União Estável	Entre R\$ 3.720,01 a R\$ 8.800,00	4
	Feminino	Pedagógico	Entre 41 a 60 anos	Casado/ União Estável	Entre R\$ 3.720,01 a R\$ 8.800,01	6
	Feminino	Pedagógico	Entre 22 a 25 anos	Solteiro	Entre R\$ 1.760,01 a R\$ 3.720,01	6
EXAUSTÃO	Feminino	Administrativo	Entre 22 a 25 anos	Solteiro	Entre R\$ 1.760,01 a R\$ 3.720,02	10
	Masculino	Projetos	Entre 26 a 30 anos	Solteiro	Entre R\$ 1.760,01 a R\$ 3.720,03	12

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Dentro da fase de alerta um colaborador estaria apto a pertencer a essa fase obtendo nove sintomas dos quinze existentes. Contudo, o mesmo indivíduo também se encaixava nas fases de resistência e exaustão.

Na fase de resistência se encaixaram o total de cinco funcionários, sendo quatro do gênero feminino com variadas faixas etárias, um do gênero masculino na faixa etária dos 26 anos a 30 anos. O único sintoma psicológico marcado foi a “sensibilidade e emotiva excessiva, emociona-se por qualquer coisa”, tendo sido sentida por apenas um dos indivíduos nesta fase.

No quesito dos sintomas fisiológicos, dentro da fase de resistência, foram os mais frequentes “mudança de apetite”; “cansaço constante”; “mal-estar generalizado”, “sem causa específica”; “formigamento nas extremidades (pés ou mãos)”; “hipertensão arterial (pressão alta)”; “problemas com a memória, esquecimentos”; “sensação de desgaste físico constante”; “tontura com sensação de estar flutuando”, além do “aparecimento de gastrite prolongada (queimação no

estômago, azia)". Todos os cinco indivíduos apontaram o sintoma mais sentido sendo "sensação de desgaste físico constante" e "mal-estar generalizado, sem causa específica".

Por último, foram detectados dois indivíduos dentro da fase de exaustão, eles também estavam aptos para a fase de resistência com 7 e 10 sintomas respectivamente, obtendo quantidades suficientes para se enquadrarem em ambas as fases de forma simultânea. Um ponto de atenção é que os indivíduos incluídos na fase de exaustão possuem mais sintomas psicológicos do que fisiológicos.

O primeiro indivíduo identificado dentro da pesquisa é do gênero feminino pertencente a faixa etária dos 22 aos 25 anos, com 10 sintomas dentro da fase de exaustão. Dos sintomas fisiológicos apenas "diarreias frequentes" foi marcado. O destaque está nos noves sintomas psicológicos como impossibilidade de trabalhar; sensação de incompetência em todas as áreas; vontade de fugir de tudo; apatia, vontade de nada fazer, depressão ou raiva prolongada; cansaço excessivo; irritabilidade sem causa aparente; angústia ou ansiedade diária; hipersensibilidade emotiva além da perda do senso de humor.

O segundo indivíduo é do gênero masculino na faixa etária dos 26 aos 30 anos, apresentando 12 sintomas da fase de exaustão. Dessa forma, três sintomas foram fisiológicos sendo marcado "insônia", "mudança extrema de apetite" e taquicardia (batimento acelerado do coração). Sendo predominante os sintomas psicológicos "impossibilidade de trabalhar"; sensação de incompetência em todas as áreas"; "vontade de fugir de tudo"; "apatia, vontade de nada fazer, depressão ou raiva prolongada"; "cansaço excessivo"; "perda do senso de humor"; "pensamento constante sobre um mesmo assunto"; "irritabilidade sem causa aparente" e "angústia ou ansiedade diária".

Após a aplicação do questionário com 21 dos colaboradores da *startup*, observou-se que 14 não estavam inseridos em nenhuma fase, apesar de estarem comários dos sintomas descritos do ISSL, não chegavam a completar o mínimo exigido para as fases de estresse. Assim como, não houve indivíduos na fase de alerta.

Contudo, foram observados cinco profissionais na fase de resistência e doisindivíduos na fase de exaustão, sendo que esses últimos também poderiam ser caracterizados na fase de resistência devido a quantidade de sintomas

marcados, mas para o estudo foram adicionados uma única vez dentro do estágio de exaustão. Sendo assim, foi descoberto uma porcentagem de 33,3% de colaboradores em alguma fase estresse.

Por fim, destaca-se a aplicabilidade prática do ISSL em uma amostra de 21 funcionários de uma *startup* do setor educacional. Ainda que a empresa seja composta em sua maioria por jovens iniciantes no mercado de trabalho, foi possível identificar qual o nível de estresse desses profissionais utilizando como base o Inventário de Sintomas de Stress de Lipp.

Em resumo, após a aplicação de questionários baseados no ISSL, ocorreram as análises com base nas respostas dos colaboradores da *startup*, procurando entender como essas informações estariam classificadas dentro das fases de estresse propostas pelo ISSL. Dessa forma, foi possível compreender como estavam os níveis de estresse dentro da *startup* educacional. Sendo assim, a próxima seção leva o trabalho ao seu entendimento final sobre o assunto abordado no estudo, focando-se em concluir os objetivos pretendidos com o trabalho.

6 CONCLUSÃO

O atual trabalho teve como objetivo verificar, com base no Inventário de Sintomas de *Stress* de Lipp (1984) o estresse ocupacional e identificar fontes do mesmo em uma *startup* educacional localizada na cidade de Fortaleza no Ceará. Além disso, buscou responder qual o nível de estresse dos profissionais e atividades apontadas como causadoras em uma *startup* educacional.

O trabalho procurou investigar o estresse ocupacional dos profissionais da *startup* de educação cearense procurando possíveis fontes e causas desse estresse com base no Inventário de Sintomas de *Stress* de Lipp (ISSL) como forma de ajudar os gestores a compreender a situação do capital humano, além de ser uma base para a tomada de decisão mais assertiva para o bom desenvolvimento da *startup*.

O presente estudo iniciou-se apresentando os principais panoramas conceituais referentes ao estresse no meio social e dentro do meio organizacional, evidenciando causas e consequências do estresse ocupacional e meios de avaliá-lo no ambiente de trabalho. Além de discorrer sobre o estresse ocupacional em *startups*. No que tange as limitações da pesquisa reconhece-se que o estudo apresentado não é conclusivo. Dessa forma, destaca-se a importância da necessidade de novas pesquisas sobre o estresse ocupacional dentro da realidade da *startup* educacional cearense.

No âmbito das limitações quanto a amostra da pesquisa, o estudo contou, no geral, com um grupo de profissionais bastante jovem, com pouca experiência no mercado de trabalho e com pouco tempo trabalhando na função exercida dentro da *startup*. Essas realidades dos profissionais podem trazer dificuldades no entendimento do estresse ocupacional dentro das condições de trabalho, da execução das funções laborais devido à falta de uma experiência prévia para comparar as condições.

A execução do ISSL dentro da *startup* educacional mostrou que 33,3% dos funcionários estavam dentro de alguma das fases do inventário, ocorrendo inclusive indivíduos que se encaixavam simultaneamente em duas fases do ISSL.

É importante ressaltar sobre os principais sintomas apresentados pelos colaboradores como “tensão muscular incluindo dores nas costas, pescoços e ombros” presente em 66,6% dos entrevistados, seguido pela

sensação de desgaste físico constante” e “cansaço excessivo” registrados por aproximadamente 62% dos funcionários.

Essas informações podem atuar como auxiliares para os setores responsáveis pelos recursos humanos promovendo novas formas de melhorar a qualidade de vida dos funcionários. Além disso, possuem a capacidade de contribuírem na construção do planejamento estratégico da *startup*, uma vez que devem levar em consideração seu capital humano e seu aprimoramento em conjunto com o ambiente organizacional para atingir os objetivos da empresa.

Considera-se que o estudo poderá vir a colaborar com os gestores da área de recursos humanos, auxiliando no momento da criação de projetos organizacionais que visem a criação atitudes preventivas para não agravar os sintomas estressores já sentidos pelos colaboradores. Além disso, poderá assistir a área a investir na contratação de um profissional de psicologia especializado e capacitado a aplicar – de forma completa e profunda – o Inventário de Sintomas de Stress de Lipp (1984).

O estudo poderá vir a auxiliar no entendimento da manifestação somática do estresse que pode gerar ausências frequentes, além da possibilidade de ser grande influência na rotatividade de funcionários. Logo, ações contra o estresse com a melhoria – constante – do ambiente de trabalho devem ser frequentemente desenvolvidas para o bom funcionamento da empresa.

Deseja-se que o estudo seja um alerta aos diretores e investidores da *startup* demonstrando essa realidade de seu capital humano, além de implementarem nas estratégias da *startup* melhorias no ambiente de trabalho, como forma de evitar que o estresse cause consequências negativas para os funcionários e consequentemente para a empresa. Além disso, também é um alerta aos profissionais da *startup* educacional sobre a necessidade de cuidados com sua saúde pessoal.

Por fim, aconselha-se ao meio acadêmico que mais estudos sobre o estresse ocupacional dentro *startups* sejam realizados como forma de aprofundar os entendimentos sobre o assunto.

Os estudos sobre o estresse em empresas com modelos de negócios no estilo de *startups* são relativamente novos uma vez que tal modelo de empresa também seja, aconselha-se que futuros trabalhos sejam feitos nessa temática do estresse ocupacional. Além disso, devido ao fato de que uma *startup* é uma

variaçāo do modelo tradicional de negócios, é importante ser estudado se isso também influênciā os níveis de estresses ocupacionais.

REFERÊNCIAS

- BARCAUI, André; LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. Estresse, Enfrentamento e Qualidade de Vida: um estudo sobre gerentes brasileiros. **Anpad**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 5, p. 671-694, set. 2014. Bimestral. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rac/a/dN3KSY3Kbq57ZYQzzxGQ9tK/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 1 nov. 2022
- BARROS, Iany Cavalcanti da Silva. **Estresse ocupacional e qualidade de vida no contexto hospitalar**: um estudo psicossociológico. 2013. 231 f. Tese (Doutorado) - Curso de Psicologia, Centro de Ciências Humanas e Letras, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2013. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/tede/6957>. Acesso em: 28 out. 2022.
- BUSSAB, Wilton de O.; MORETTIN, Pedro A.. Determinação do tamanho de uma amostra. In: BUSSAB, Wilton de O.; MORETTIN, Pedro A.. **Estatística Básica**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. Cap. 10. p. 1-637. Disponível em: <https://www.muriloleal.com.br/visao/repositorio/centec/tmestatistica//Livro%20-%20Estatistica%20basica%20-%20PEDRO%20ALBERTO%20MORETTIN.pdf>. Acesso em: 30 maio 2023.
- CÂNDIDO, Jéssica; SOUZA, Lindinalva Rocha de. **SÍNDROME DE BURNOUT**: as novas formas de trabalho que adoecem. **AS NOVAS FORMAS DE TRABALHO QUE ADOECEM**. 2016. Disponível em: <https://www.psicologia.pt/artigos/textos/A1054.pdf>. Acesso em: 31 out. 2022.
- CAVALCANTI, Ana Luísa da Silva Ramalho et al. TREINO DE CONTROLE DO STRESS DE LIPP: uma revisão integrativa de literatura. Boletim Academia Paulista de Psicologia, São Paulo, v. 41, n. 100, p. 37-47, 2021. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/bapp/v41n100/a05v41n100.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2023.
- FERRAZ, Flávio Cesar; FRANCISCO, Fernando de Rezende; OLIVEIRA, Celso Socorro. Estresse no ambiente de trabalho. **Revista Archives Of Health Investigation**, São Paulo, v. 5, n. 3, p. 1-8, 2014. Disponível em: <https://www.archhealthinvestigation.com.br/ArcHI/article/view/797>. Acesso em: 30 mar. 2023.
- FIDELIS, J. F.; ZILLE, L. P.; REZENDE, F. V. Estresse e Trabalho: O Drama dos Gestores de Pessoas nas Organizações Contemporâneas. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 10, n. 3, p. 466-485, 2020.
- GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- HELOANI, R. **Organização do trabalho e administração: uma visão multidisciplinar**. 5. ed. São Paulo: Cortez, 2015.
- HIRSCHLE, Ana Lucia Teixeira; GONDIM, Sônia Maria Guedes. Estresse e bem-estar no trabalho: uma revisão de literatura. **Ciência & Saúde Coletiva**, [S.L.], v. 25, n. 7, p. 2721-2736, jul. 2020. FapUNIFESP (SciELO).

<http://dx.doi.org/10.1590/1413-81232020257.27902017>. Disponível em: <https://www.scielosp.org/pdf/csc/v25n7/1413-8123-csc-25-07-2721.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2023.

LIPP, Marilda E. Novaes; GUEVARA, Arnoldo J. de Hoyos. Validação empírica do Inventário de Sintomas de Stress (ISS). **Estudos de Psicologia**, Campinas, v. 11, n. 3, p. 43-49, 1994. Semestral. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Marilda-Lipp-2/publication/284507885_Validacao_empirica_do_inventario_de_sintomas_de_stress/links/5d1948c2458515c11c06ae86/Validacao-empirica-do-inventario-de-sintomas-de-stress.pdf. Acesso em: 10 set. 2022.

LIPP, Marilda Emmanuel Novaes. Manejo do estresse. In: RANGÉ, Bernard. **Psicoterapia comportamental e cognitiva: pesquisa, prática, aplicações e problemas**. Campinas: PSY, 1999.

LIPP, Marilda Emmanuel Novaes. **O stress está dentro de você**. 8. ed. São Paulo: Contexto, 2013.

LIPP, Marilda Emmanuel Novaes (org.). O treino de controle do estresse em grupo: um modelo da tcc. In: NEUFELD, Carmem Beatriz; RANGÉ, Bernard P.. **Terapia Cognitivo-Comportamental: das evidências à prática**. Porto Alegre: Aramed, 2017. Cap. 16. p. 1-400. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=1tCuDgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT325&dq=O+treino+de+controle+do+estresse+em+grupo:+um+modelo+da+TCC&ots=UmxUjMHaTx&sig=3R5XZJFw4JFtSyclQyzloAcIEDM#v=onepage&q&f=false>. Acesso em: 1 abr. 2023.

MARCHINI, Daniela Maria Feltrin et al. ANÁLISE DE ESTRESSE E QUALIDADE DE VIDA EM ALUNOS UNIVERSITÁRIOS. **Revista de Administração Unimep**, Piracicaba, v. 17, n. 3, p. 141-164, set. 2019. Disponível em: <http://www.raunimep.com.br/ojs/index.php/rau/article/view/1608>. Acesso em: 15 abr. 2023..

MARTINS, Ronei Ximenes (org.). **Metodologia de pesquisa científica: reflexões e experiências investigativas na educação**. Lavras: Editora Ufla, 2022. 281 p.

MARX, Karl. **O Capital**. Volume 1. São Paulo: Abril Cultural, 1983.

MENDONÇA, Minéia Bignardi; SOLANO, Alexandre Francisco. A pragmática do stress: conceitos e releituras no ambiente empresarial. **Diálogos Acadêmicos**, Sertãozinho, v. 1, n. 4, p. 57-67, jan. 2013. Semestral. Disponível em: http://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20170627111433.pdf. Acesso em: 20 mar. 2023.

MELLO FILHO, Júlio de; MOREIRA, Mauro Diniz. Psicoimunologia hoje: psicossomática. **Artes Médicas**, Porto Alegre, v. 2, n. 3, p. 51-119, jan. 1992.

MESQUITA, Alex Andrade et al. Estresse e síndrome de burnout em professores: prevalência e causas. **Psicologia Argumento**, [S.L.], v. 31, n. 75, p. 627-635, 24 nov. 2013. Pontifícia Universidade Católica do Paraná - PUCPR. Disponível em:

<https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-745311>. Acesso em: 20 abr. 2023.

OLIVEIRA, Carlos Eduardo de *et al.* Estresse na atividade profissional do contador de escritórios de contabilidade do município de Ituiutaba/MG. **Revista Mineira de Contabilidade**, Minas Gerais, v. 16, n. 1, p. 50-59, abr. 2015. Quadrimestral. Disponível em: <https://crcmg.emnuvens.com.br/rmc/article/view/61>. Acesso em: 21 mar. 2023.

OLIVEIRA, Heitor Natividade. **“EU TENHO UM AMBIENTE MARAVILHOSO, MAS EU TENHO UM AMBIENTE ENORME DE INCERTEZAS”**: prazer e sofrimento no trabalho no contexto das startups. 2017. 93 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Psicologia, Centro de Ciências Humanas, Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2017. Disponível em: <https://tede2.ufma.br/jspui/handle/tede/1825#:~:text=Cita%C3%A7%C3%A3o%3A,trabalho%20no%20contexto%20das%20startups..> Acesso em: 30 out. 2022.

OLIVEIRA, Lena Ellen Lima de; PAULA, Rayssa Leite de. **Qualidade de vida no Trabalho**: o impacto do estresse ocupacional na saúde do trabalhador. 2021. 22 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração, Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos, Brasília, 2021. Disponível em: https://dspace.uniceplac.edu.br/bitstream/123456789/1735/1/Lena%20Ellen%20Lima%20de%20Oliveira_Rayssa%20Leite%20de%20Paula.pdf. Acesso em: 1 nov. 2022.

PEREIRA, L. Z.; BRAGA, C. D., MARQUES, A. L. Estresse no trabalho: um desafio para os gestores das organizações brasileiras. **Revista de Gestão**, v. 21, n. 3, p. 401-413, 2014.

PERIN, Bruno. **A Revolução das Startups**: o novo mundo do empreendedorismo de alto impacto. Rio de Janeiro: Alta Books, 2015. 192 p. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=NNSSDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=o+que+s%C3%A3o+startups&ots=t21rC3y9-x&sig=MRff3P2uWoYgEo8b1y3uKA2DoPY#v=onepage&q=o%20que%20s%C3%A3o%20startups&f=false>. Acesso em: 29 set. 2022.

ROSSI, A. M. **Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional**. São Paulo: Atlas, 2005.

SACCOL, Amarolinda *et al* (org.). **METODOLOGIA DE PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO**: uma abordagem prática. São Leopoldo: Editora Unisinos, 2012. 119 p.

SADIR, Maria Angélica; BIGNOTTO, Márcia Maria; LIPP, Marilda Emmanuel Novaes. Stress e qualidade de vida: influência de algumas variáveis pessoais. **Paidéia**, Ribeirão Preto, v. 20, n. 45, p. 73-81, abr. 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/paideia/a/ctxdtbWNVN6FFJCFvtGKXJ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 30 set. 2022.

SANTOS, Juliana de Almeida Pereira e. **EDUCAÇÃO PROFISSIONAL: o trabalho**

dignifica o homem??: **Revista Labor**, Fortaleza, v. 2, n. 18, p. 236-248, nov. 2017. Semestral. Disponível em: https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/38316/1/2017_art_japsantos.pdf. Acesso em: 20 mar. 2023.

SILVA, Gabriel de Nascimento e. (Re)Conhecendo o Estresse no Trabalho: uma visão crítica. **Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia**, Belo Horizonte, v. 12, n. 1, p. 51-61, jan. 2019. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S198382-202019000100005&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 24 out. 2022.

SILVA, Leandra Carla da; SALLÉS, Taciana Lucas de Afonseca. O estresse ocupacional e as formas alternativas de tratamento. **Revista de Carreira e Pessoas**, São Paulo, v. 6, n. 2, p. 234-247, maio 2016. Quadrimestral. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/29361/20473>. Acesso em: 20 mar. 2023.

SOUSA, Camila Carvalho de et al. Insatisfação com o trabalho, aspectos psicossociais, satisfação pessoal e saúde mental de trabalhadores e trabalhadoras da saúde. **Caderno de Saúde Pública**, Salvador, v. 37, n. 7, p. 1-45, jan. 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csp/a/3qdjTMPxYntqKpk3cg6PkDf/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 10 nov. 2022.

ZANELLI, José C. **Estresse nas organizações de trabalho: compreensão e intervenção baseadas em evidências**. Porto Alegre: Artmed, Grupo A, 2015. E-book. ISBN 9788536321585. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536321585/>. Acesso em: 03 out. 2022.

**APÊNDICE – QUESTIONÁRIO APLICADO AOS PROFISSIONAIS DA
STARTUP EDUCACIONAL CEARENSE**

1. Gênero

- Masculino
- Feminino
- Prefiro não dizer

2. Estado Civil

- Solteiro
- Casado
- Divorciado/Viúvo

3. Faixa etária

- Entre 18 a 21 anos
- Entre 22 a 25 anos
- Entre 26 a 30 anos
- Entre 31 a 34 anos
- Entre 35 a 40 anos
- Entre 41 a 60 anos

4. Renda da Família

- Até R\$ 1.760,01
- Entre R\$ 1.760,01 a R\$ 3.720,01
- Entre R\$ 3.720,01 a R\$ 8.800,00
- Entre R\$ 8.800,01 a R\$ 17.600,00
- Acima de R\$ 17.600,01

5. Qual setor ou o cargo ocupa na startup?

- Alta administração (CEO, sócios, diretoria e gerência)
- Coordenador
- Supervisor
- Editor ou Motion design
- Professor
- Gestor de projetos
- Analista
- Assistente
- Estagiário

6. Há quanto tempo exerce a sua profissão dentro da startup?

pergunta aberta

7. Numa escala de zero a dez, marque qual seu nível de satisfação com a profissão (considerando 0 como péssimo e 10 como ótimo)

8. Qual a sua carga horária de trabalho semanal?

- 8h
- 20h
- 30h
- 44h

9. O quanto as suas atividades de trabalho o(a) deixam mais estressado(a)?

1 - Não me estressa; 2- Estressa muito pouco; 3- Estressa moderadamente; 4- Estressa bastante; 5 - Estressa extremamente

Relação de atividades		1	2	3	4	5
1	Convívio com o chefe imediato					
2	Reuniões					
3	Cobrar clientes inadimplentes					
4	Renegociar dívidas					
5	Oferta de produtos e serviços por telefone					
6	Convívio com demais colegas					
7	Reclamações de clientes					
8	Condições físicas do ambiente de trabalho					
9	Atendimento telefônico					
10	Atendimento presencial					

10. Com que frequência você utiliza essas estratégias para lidar com o estresse gerado pelo trabalho?

Quando tenho um problema no trabalho, eu...		1	2	3	4	5
1	Converso com colegas que também estejam envolvidos no problema.					
2	Tento ver a situação como uma oportunidade para aprender e desenvolver novas habilidades.					
3	Dou atenção extra ao planejamento.					
4	Penso em mim como alguém que sempre consegue se sair bem em situações como essa.					
5	Penso na situação como um desafio.					
6	Tento trabalhar mais rápido e eficientemente.					
7	Decido sobre o que deveria ser feito e comunico às demais pessoas envolvidas.					
8	Me esforço para fazer o que eu acho que se espera de mim.					
9	Peço conselhos a pessoas que, embora estejam fora da situação, possam me ajudar a pensar sobre o que fazer.					
10	Tento modificar os fatores que causaram a situação.					

11	Me envolvo mais ainda nas minhas tarefas, se acho que isso pode resolver a questão.				
12	Evito a situação, se possível.				
13	Digo a mim mesmo que o tempo resolve problemas dessa natureza.				
14	Tento manter distância da situação.				
15	Procuro lembrar que o trabalho não é tudo na vida.				
16	Antecipo as consequências negativas, preparando-me assim para o pior.				
17	Delego minhas tarefas a outras pessoas.				
18	Mantenho a maior distância possível das pessoas que causaram a situação.				
19	Tento não me preocupar com a situação.				
20	Concentro-me em fazer prioritariamente aquilo que gosto.				
21	Pratico mais exercícios físicos.				
22	Uso algum tipo de técnica de relaxamento.				
23	Procuro a companhia de outras pessoas.				
24	Mudo os meus hábitos alimentares.				
25	Procuro me envolver em mais atividades de lazer.				
26	Compro alguma coisa.				
27	Tiro alguns dias para descansar.				
28	Faço uma viagem.				
29	Me torno mais sonhador(a).				

11. Como você tem se sentido em relação ao seu trabalho?

1- Nem um pouco; 2- Um pouco; 3- Moderadamente; 4- Bastante; 5-Extremamente

<i>O trabalho tem me deixado...</i>		1	2	3	4	5
1	Alegre					
2	Preocupado					
3	Disposto					
4	Contente					

5	Irritado				
6	Deprimido				
7	Entediado				
8	Animado				
9	Chateado				
10	Impaciente				
11	Entusiasmado				
12	Ansioso				
13	Feliz				
14	Frustrado				
15	Incomodado				
16	Nervoso				
17	Empolgado				
18	Tenso				
19	Orgulhoso				
20	Com raiva				
21	Tranquilo				
22	Outro:				

12. Qual a sua opinião em relação ao seu trabalho?

1- Discordo totalmente; 2- Discordo um pouco; 3- Não discordo nem concordo; 4- Concordo um pouco; 5- Concordo totalmente

<i>Neste trabalho...</i>		1	2	3	4	5
1	Realizo o meu potencial					
2	Desenvolvo habilidades que considero importantes					
3	Realizo atividades que expressam minhas capacidades					
4	Consigo recompensas importantes para mim					
5	Supero desafios					
6	Atinjo resultados que valorizo					
7	Avanço nas metas que estabeleci para minha vida					

8	Faço o que realmente gosto de fazer				
9	Expresso o que há de melhor em mim				

13. Você tem sentido algum desses sintomas? Marque X caso tenha sentido o sintoma.

	Sintoma	Marque em caso positivo
Sintomas que tem experimentado nas ÚLTIMAS 24 HORAS		
1	Mãos e/ou pés frios	
2	Boca Seca	
3	Nó ou dor no estômago	
4	Aumento de sudorese (muito suor)	
5	Tensão muscular (dores nas costas, pescoço, ombros)	
6	Aperto na mandíbula/ranger de dentes, ou roer unhas ou ponta de caneta	
7	Diarreia passageira	
8	Insônia, dificuldade de dormir	
9	Taquicardia (batimentos acelerados do coração)	
10	Respiração ofegante, entrecortada	
11	Hipertensão súbita e passageira (pressão alta súbita e passageira)	
12	Mudança de apetite (comer bastante ou ter falta de apetite)	
13	Aumento súbito de motivação	
14	Entusiasmo súbito	
15	Vontade súbita de iniciar novos projetos	
Sintomas que tem experimentado no ÚLTIMO MÊS		
16	Problemas com a memória, esquecimentos	
17	Mal-estar generalizado, sem causa específica	
18	Formigamento nas extremidades (pés ou mãos)	
19	Sensação de desgaste físico constante	
20	Mudança de apetite	
21	Aparecimento de problemas dermatológicos (pele)	
22	Hipertensão arterial (pressão alta)	

23	Cansaço Constante	
24	Aparecimento de gastrite prolongada (queimação no estômago, azia)	
25	Tontura, sensação de estar flutuando	
26	Sensibilidade emotiva excessiva, emociona-se por qualquer coisa	
27	Dúvidas quanto a si próprio	
28	Pensamento constante sobre um só assunto	
29	Irritabilidade excessiva	
30	Diminuição da libido (desejo sexual diminuído)	

Sintomas que tem experimentado no ÚLTIMO TRÊS MESES

31	Diarreias frequentes	
32	Dificuldades Sexuais	
33	Formigamento nas extremidades (mãos e pés)	
34	Insônia	
35	Tiques nervosos	
36	Hipertensão arterial confirmada	
37	Problemas dermatológicos prolongados (pele)	
38	Mudança extrema de apetite	
39	Taquicardia (batimento acelerado do coração)	
40	Tontura frequente	
41	Úlcera	
42	Impossibilidade de Trabalhar	
43	Pesadelos	
44	Sensação de incompetência em todas as áreas	
45	Vontade de fugir de tudo	
46	Apatia, vontade de nada fazer, depressão ou raiva prolongada	
47	Cansaço excessivo	
48	Pensamento constante sobre um mesmo assunto	
49	Irritabilidade sem causa aparente	
50	Angústia ou ansiedade diária	

51	Hipersensibilidade emotiva	
52	Perda do senso de humor	