

**Universidade de São Paulo**

**Instituto de Psicologia**

**Departamento de Psicologia Social e do Trabalho**

**O *STRESS* OCUPACIONAL NO EXECUTIVO:  
relação entre os geradores de *stress* na vida profissional  
e estado de saúde**

**Candidata: Leda Maria Oliveira Regis**

**Orientador: Prof. Dr. Esdras Guerreiro Vasconcellos**



Dissertação apresentada ao Instituto de Psicologia, da  
Universidade de São Paulo, como parte dos requisitos  
para obtenção do grau de Mestre em Psicologia.  
Área de Concentração Psicologia Social e do Trabalho

**São Paulo**

**1996**

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO  
INSTITUTO DE PSICOLOGIA  
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

**“O STRESS OCUPACIONAL NO EXECUTIVO: Relação entre os geradores de stress na vida profissional e estado de saúde”**

Candidata: **LEDA MARIA OLIVEIRA REGIS**  
Orientador: Professor Doutor Esdras Guerreiro Vasconcellos

Dissertação apresentada ao Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, como parte dos requisitos para obtenção do grau de Mestre em Psicologia - área de concentração PSICOLOGIA SOCIAL.

COMISSÃO JULGADORA

Professor Doutor José Leon Crochik

Professor Doutor Sigmar Malvezzi

Professor Doutor Esdras Guerreiro Vasconcellos

Defesa - 1996

*A minha avó, Francisca Regis, pela sabedoria e estímulo nos meus primeiros passos dessa estrada.*

*A minha tia, Irmã Regina Regis, pelo acolhimento.*

## AGRADECIMENTOS

Agradeço:

À **Prof. Dra. Helena Cláudia de Holanda**, pelo incentivo inicial.

Ao **Prof. Dr. Esdras Guerreiro Vasconcellos** pela compreensão e acolhimento, e por toda a orientação que com sabedoria me ajudou a entender o *stress*.

Às empresas **BANEB** e **COELBA** pela abertura para esta pesquisa e especialmente a **Aldo Ramon** e **Iara Bandeira**, pela ajuda valiosa durante os trabalhos.

Ao **Prof. Dr. José Leon Krochik** pela assessoria teórica, na área de estatística, que com seu saber me ajudou a desvendar os resultados e ao **Prof. Dr. Antônio Virgílio Bastos Bittencourt**, pela ajuda no processamento estatístico e especialmente à **Prof. Dra. Eulina da Rocha Lordelo** que, com disponibilidade e carinho, me acompanhou durante todo o processamento estatístico.

Aos amigos e colegas pela prontidão e boa vontade com que aceitaram ser juízes na validação dos instrumentos.

A todos os que me assessoraram nos textos em inglês e na informática.

Aos ~~meus~~ tutores que permitiram a realização desse estudo.

Aos meus filhos **Wendel** e **Camila** pela compreensão das ausências.

**Alarme,**

**Alerta!**

**Sinais sinalizam.**

**É preciso rever crenças,**

**Transformar padrões,**

**Querer aprender,**

**Crescer,**

**Alçar novos vôos.**

*Leda Maria Regis*

REGIS, LEDA MARIA OLIVEIRA - *Stress* ocupacional no executivo: relação entre os geradores de *stress* na vida profissional e estado de saúde .

São Paulo, 1996 - p.119 Dissertação (Mestrado). Instituto de Psicologia da USP.

## SUMÁRIO

Esta pesquisa teve como objetivo estudar a relação entre o *stress* ocupacional dos executivos e o estado de saúde, estabelecendo um paralelo comparativo entre executivos oriundos de contexto competitivo e os provenientes de ambientes não competitivos. Procedeu-se também a uma investigação acerca dos *stressores* do trabalho dos executivos e dos distúrbios de saúde por eles apresentados. Os resultados evidenciaram que tanto os executivos pertencentes ao contexto competitivo como os não pertencentes apresentam o mesmo nível de *stress* e comprometimento da saúde. Revelaram também que, quanto mais *stressados*, maior o comprometimento do estado de saúde dos executivos pesquisados.

REGIS, LEDA MARIA OLIVEIRA - Occupational *Stress* in executives: relation  
between determining stress factors in professional life and health state. São Paulo,  
1996 - p. 119. Dissertation ( Master degree ) USP Psychology Institute.

## Summary

This research aimed to study the relation between occupational stress of executives and health state, making a comparative parallel among executives in competitive contexts and those in non-competitive environment. An investigation was also undertaken concerning stressors in the work of executives and the health disturbances they presented. The results evinced that both executives in competitive contexts and those in non-competitive ones presented the same stress level and health disorders. The results also showed that the more stressed the executives researched the more affected their health state is.

# Índice

Agradecimentos.....	ii
Sumário .....	iv
Symmary.....	v
Índice .....	vi
Índice das Tabelas.....	vii
1. Introdução .....	01
2. O Fenômeno <i>Stress</i> .....	05
3. O <i>Stress</i> Ocupacional .....	10
4. <i>Stress</i> e Estado de Saúde .....	18
5. Objetivos.....	22
6. Método.....	23
6.1. Amostra .....	23
6.2. Caracterização das Empresas.....	24
6.3. Coleta de Dados .....	31
6.4. Instrumentos .....	32
6.5. Tratamentos Estatísticos .....	37
7. Análise dos Resultados .....	40
7.1. Validação do IASTE e Caracterização da Organização - Parte I.....	40
7.2. Resultados da Pesquisa - Parte II.....	44
7.3. Análise dos Resultados: Correlações - Parte III .....	80
8. Discussão dos Resultados .....	89
9. Conclusões .....	96
10. Bibliografia .....	98
11. Anexos.....	104

# ÍNDICE DAS TABELAS

Tabela 1. Resultado do coeficiente de correlação de Spearman do IASTE com os Testes Scope / STR, Bepatya, LSS, EGS e LEU.....	41
Tabela 2. Coeficiente de Consistência Interna do IASTE.....	42
Tabela 3. Coeficiente de Correlação do <i>Spearman</i> relacionando a 1ª com a 2ª aplicação do IASTE.....	42
Tabela 4. Frequência dos sexos nas empresas BANEBA e COELBA.....	44
Tabela 5. Resultado da Prova Qui - Quadrado na comparação do sexo das amostras.....	45
Tabela 6. Médias e desvios padrão das idades nas empresas BANEBA e COELBA.....	45
Tabela 7. Resultado da prova <i>t de Student</i> na comparação das idades das amostras.....	45
Tabela 8. Frequência da escolaridade nas empresas BANEBA e COELBA.....	46
Tabela 9. Resultado da prova Qui - Quadrado na comparação da escolaridade das amostras.....	46
Tabela 10. Frequência da variável estado civil nas empresas BANEBA e COELBA.....	46
Tabela 11. Resultado da prova Qui - Quadrado na comparação do estado civil das empresas.....	47
Tabela 12. Médias e desvios padrão da variável tempo de executivo nas amostras.....	47
Tabela 13. Resultado da prova <i>t de Student</i> na comparação do tempo de executivo das amostras.....	47
Tabela 14. Frequência da área de atuação nas empresas BANEBA e COELBA.....	48
Tabela 15. Resultado da prova Qui - Quadrado na comparação da área de atuação das amostras.....	48
Tabela 16. Agentes <i>stressores</i> do trabalho dos executivos.....	49

<b>Tabela 17.</b> Médias e desvios padrão dos agentes <i>stressores</i> dos campos do IASTE - amostra total.....	<b>50</b>
<b>Tabela 18.</b> Médias e desvios padrão do estado de saúde dos executivos.....	<b>51</b>
<b>Tabela 19.</b> Frequência das alterações percebidas pelos executivos no estado de saúde .....	<b>51</b>
<b>Tabela 20.</b> Distúrbios diagnosticados pelo médico no estado de saúde dos executivos .....	<b>52</b>
<b>Tabela 21.</b> Prova de Friedman nas variáveis do estado de saúde dos executivos.....	<b>53</b>
<b>Tabela 22.</b> Comparação das variáveis do estado de saúde pela prova Wilcoxon.....	<b>53</b>
<b>Tabela 23.</b> Fatores <i>stressores</i> na vida dos executivos - amostra total .....	<b>55</b>
<b>Tabela 24.</b> Comportamento tipo A - amostra total.....	<b>56</b>
<b>Tabela 25.</b> Médias e desvios padrão dos eventos significativos na vida dos executivos, avaliados como positivos ou negativos em relação à sobrecarga, no momento em que ocorreram e do quanto tensionam suas vidas no presente .....	<b>57</b>
<b>Tabela 26.</b> Médias e desvios padrão de sintomas de <i>stress</i> dos executivos .....	<b>59</b>
<b>Tabela 27.</b> Médias e desvios padrão dos agentes <i>stressores</i> no trabalho dos executivos do BANEB e da COELBA .....	<b>60</b>
<b>Tabela 28.</b> Comparação dos agentes <i>stressores</i> no trabalho dos executivos do BANEB e da COELBA, através da prova U de Mann - Whitney, ao nível de significância 0,05.....	<b>62</b>
<b>Tabela 29.</b> Médias e desvios padrão dos campos do IASTE no BANEB e na COELBA.....	<b>63</b>
<b>Tabela 30.</b> Comparação dos campos do IASTE no BANEB e na COELBA pela prova U de Mann - Whitney, ao nível de significância 0,05.....	<b>64</b>
<b>Tabela 31.</b> Médias e desvios padrão do estado de saúde dos executivos do BANEB e da COELBA .....	<b>65</b>

<b>Tabela 32.</b> Comparação dos agentes <i>stressores</i> no contexto competitivo do BANEb e da COELBA, pela prova U de Mann - Whitney, ao nível de significância 0,05.....	<b>65</b>
<b>Tabela 33.</b> Comparação do percentual dos executivos do BANEb e da COELBA, com alterações de saúde no último ano.....	<b>66</b>
<b>Tabela 34.</b> Comparação pela prova U de Mann - Whitney das alterações de saúde no último ano dos executivos do BANEb e da COELBA .....	<b>67</b>
<b>Tabela 35.</b> Comparação do percentual dos executivos do BANEb e da COELBA com doenças diagnosticadas pelo médico no último ano.....	<b>68</b>
<b>Tabela 36.</b> Comparação pela prova U de Mann - Whitney das dos executivos do BANEb e da COELBA no último ano .....	<b>69</b>
<b>Tabela 37.</b> Médias e desvios padrão dos agentes psicossociais de <i>stress</i> na vida dos executivos do BANEb e da COELBA.....	<b>70</b>
<b>Tabela 38.</b> Comparativo dos agentes psicossociais de <i>stress</i> nas empresas BANEb e COELBA pela prova U de Mann - Whitney, ao nível de significância 0,05.....	<b>70</b>
<b>Tabela 39.</b> Os agentes psicossociais de <i>stress</i> na vida dos executivos do BANEb e da COELBA .....	<b>71</b>
<b>Tabela 40.</b> Comparação dos agentes psicossociais de <i>stress</i> na vida dos executivos do BANEb e da COELBA, pela prova U de Mann - Whitney.....	<b>72</b>
<b>Tabela 41.</b> Médias e desvios padrão do comportamento Tipo A dos executivos do BANEb e da COELBA .....	<b>73</b>
<b>Tabela 42.</b> Comparativo do comportamento Tipo A (BEPATYA) dos executivos do BANEb e da COELBA pela prova U Mann - Whitney, ao nível de significância 0,05.....	<b>74</b>

<b>Tabela 43.</b> Médias e desvios padrão dos eventos significativos na vida dos executivos do BANEb e da COELBA .....	74
<b>Tabela 44.</b> Comparativo dos eventos significativos na vida dos executivos do BANEb e da COELBA, pela prova U Mann - Whitney, ao nível de significância 0,05 .....	75
<b>Tabela 45.</b> Médias e desvios padrão dos sintomas de <i>stress</i> no BANEb e na COELBA.....	75
<b>Tabela 46.</b> Comparação dos sintomas de <i>stress</i> no BANEb e na COELBA, pela prova U de Mann - Whitney, ao nível de significância 0,05 .....	76
<b>Tabela 47.</b> Médias e desvios padrão dos sintomas de stress dos executivos do BANEb e da COELBA .....	77
<b>Tabela 48.</b> Comparação dos sintomas de <i>stress</i> dos executivos da COELBA e do BANEb pela prova U de Mann - Whitney .....	78
<b>Tabela 49.</b> Médias e desvios padrão da variável sexo em relação aos testes IASTE, EGS, SCOPE / STR, BEPATYA, LEU e LSS .....	80
<b>Tabela 50.</b> Resultados da prova U Mann - Whitney aplicada na comparação da variável sexo entre os testes IASTE, EGS, SCOPE / STR, BEPATYA, LEU e LSS, ao nível de significância 0,05 .....	81
<b>Tabela 51.</b> Médias e desvios padrão das idades .....	82
<b>Tabela 52.</b> Resultado da prova Spearman correlacionando idade com os testes IASTE, SCOPE / STR, BEPATYA, LEU e LSS, ao nível de significância 0,05 .....	82
<b>Tabela 53.</b> Médias e desvios padrão do tempo de executivo .....	83

<b>Tabela 54.</b> Resultados da prova Spearman, correlacionando tempo de executivo com os testes IASTE, EGS, SCOPE / STR, BEPATYA, LEU e LSS, ao nível de significância 0,05.....	<b>83</b>
<b>Tabela 55.</b> Médias e desvios padrão da variável área de atuação em relação aos testes IASTE, EGS, SCOPE / STR, BEPATYA, LEU e LSS .....	<b>84</b>
<b>Tabela 56.</b> Resultados da Prova U de Mann - Whitney aplicada na comparação da variável área de atuação entre os testes IASTE, EGS, SCOPE / STR, BEPATYA, LEU e LSS, ao nível de significância 0,05 .....	<b>85</b>
<b>Tabela 57.</b> Correlação do EGS antes de ser executivo com o IASTE, SCOPE / STR, LEU e LSS através do coeficiente Spearman, ao nível de significância 0,05.....	<b>86</b>
<b>Tabela 58.</b> Correlação do EGS após ser executivo com o IASTE, BEPATYA, SCOPE / STR, LEU e LSS através do coeficiente Spearman ao nível de significância 0,05.....	<b>87</b>
<b>Tabela 59.</b> Correlação do EGS, no último ano, com o IASTE, SCOPE / STR, BEPATYA, LEU e LSS, através do coeficiente Spearman, ao nível de significância 0,05.....	<b>88</b>

# CAPÍTULO I

## INTRODUÇÃO

Qualidade de vida vem despertando, como tema, a cada dia, uma atenção cada vez maior das pessoas interessadas em viver uma existência saudável, equilibrada e harmônica. Por isso observamos uma preocupação crescente com o meio ambiente, a ecologia, a saúde, a alimentação, os estilos de vida e o próprio sentido existencial da vida.

Segundo BHARGAVA (1975), a qualidade de vida de uma sociedade é definida em função dos níveis de saúde física e mental, da educação e pesquisa, da demografia e densidade populacional, do sistema físico e geográfico, das instituições, comunidade e família, das normas, ordens e leis sociais; define-se também pela quantidade e qualidade de empregos, pelos sistemas de suporte e recursos de lazer, e pelo padrão absoluto e relativo de existência.

Um dos itens, portanto, que definem a qualidade de vida de uma sociedade é a qualidade de empregos; logo, não só é necessário ter um trabalho, como uma qualidade de vida no trabalho.

De acordo com NAISBITT & ABURDENE (1989), observa-se que no início deste século, a ênfase era melhorar a engenharia humana, racionalizar a maneira pela qual o trabalho estava sendo feito, para aumentar a produção e a produtividade dos bens e serviços. Hoje, porém, nesse momento de globalização da economia, verifica-se que as empresas estão muito mais preocupadas com a qualidade e a competitividade.

ALBUQUERQUE (1992) afirma que as transformações econômicas, políticas, sociais e tecnológicas, cada vez mais intensas, delineiam um contexto onde a competitividade empresarial está cada vez mais presente e exigindo uma revisão nas estruturas organizacionais.

Pressupõe-se então, que as empresas inseridas em ambientes competitivos apresentem maior probabilidade de modificarem suas estruturas e conseqüentemente a organização do processo de trabalho, para conseguirem qualidade e competitividade. Entretanto, acredita-se que esse caminho leve apenas à sobrevivência, o que já é uma grande conquista, mas as organizações só conseguirão uma vida efetiva quando essa atenção for ampliada para além da qualidade da produção e competitividade, ou seja, para a qualidade da relação homem - trabalho, das estruturas e sistemas de trabalho, das relações e comunicação, e da saúde do trabalhador e da organização.

Conforme ressalta CHANLAT (1992) “a organização aparece freqüentemente como um lugar propício ao sofrimento, à violência física e psicológica, ao tédio e mesmo ao desespero não apenas nos escalões inferiores, mas também nos níveis intermediário e superior” (p. 25). É provável que este sofrimento esteja vinculado à desumanização do processo de trabalho que, segundo MALVEZZI (1988), é decorrente do não reconhecimento do trabalho como um espaço para o homem buscar sua auto realização e humanização de si próprio. Supõe-se então, que criar um ambiente de trabalho saudável para os trabalhadores, requer que os dirigentes das empresas possam rever seus projetos e políticas organizacionais, pois normalmente a organização do trabalho não tem dado a devida atenção à condição e às necessidades humanas, gerando pressões desnecessárias sobre seus empregados.

Segundo ARROBA & JAMES (1988), essas pressões normalmente consomem a energia que os funcionários colocariam nos seus trabalhos, provocando um desacordo entre a demanda e a capacidade de realização, o que, por sua vez, pode resultar em *stress* e afetar a saúde.

Para SELYE (1978) “as empresas sofrem perdas espantosas por causa do *stress* ocupacional excessivo que culmina em absenteísmo, alcoolismo, uso de drogas no serviço, mortalidade prematura... as estatísticas existentes tendem a subestimar as perdas financeiras

reais, que com toda probabilidade ficam ocultas, oriundas dos erros da direção e no funcionamento de recursos e energia humanos” (p. 10).

WEBBER (1966) assevera que as raízes do *stress* ocupacional se encontram na estrutura da organização - suas políticas, procedimentos, organograma, descrição de cargos, divisão de trabalho e padrões de comunicação - o que determina como será a dinâmica de interação da empresa. Toda essa estrutura produz *stress* quando perturba os padrões de relações e das interações.

Segundo DEJOURS (1986) a dinâmica de interação das empresas é decorrente da forma como os dirigentes organizam o trabalho. A organização do trabalho é compreendida pela maneira como as tarefas são definidas e divididas e como se procede à escolha das pessoas para execução do trabalho. Assim, a organização do trabalho atinge dois pontos que afetam diretamente o funcionamento mental das pessoas: o conteúdo das tarefas e as relações humanas. “A organização do trabalho que ataca o funcionamento mental, ou seja, o desejo do trabalhador, provoca não somente perturbações, sofrimento e, eventualmente, doenças mentais e físicas”.<sup>1</sup> Dentro dessa perspectiva, a organização do trabalho define a dinâmica das relações dos executivos com a empresa, com o trabalho, com as chefias, pares e funcionários. Além deles próprios se *stressarem* em virtude desses fatores, a pesquisa bibliográfica realizada apontou que o *stress* ocupacional dos executivos é um dos fatores que interferem na qualidade da saúde do trabalhador e da organização, pelo fato de os executivos, *stressados*, dirigirem as organizações, influenciando assim, direta ou indiretamente, todo o ambiente de trabalho.

---

<sup>1</sup> DEJOURS, C. *Uma visão do sofrimento humano nas organizações*. Apud CHALAT, J (org.). O indivíduo na organização. Dimensões esquecidas. S. Paulo, Altas, 1992, p. 10.

Uma pesquisa realizada pela **Med-Rio Check-up**, com seis mil profissionais na faixa de 30 a 75 anos, evidencia que 70% apresentam alto nível de *stress*, causado principalmente pelo ambiente competitivo.<sup>2</sup>

O presente estudo se propõe estimular algumas reflexões sobre o *stress* ocupacional e, com a ajuda de instrumentos específicos identificar:

- o estado em que se encontram os executivos que atuam em empresas inseridas no contexto competitivo - se estressados ou não;
- a origem dos fatores de *stress* - caso se confirme o *stress* em tais executivos -, ou seja, se provenientes de contexto competitivo ou não;
- o grau de comprometimento dos estados de saúde desses executivos.

Alcançando-se tais objetivos esperamos que os executivos repensem políticas e estruturas organizacionais em direção à qualidade de vida, porquanto, segundo DEJOURS (1992) “o poder de ação de que a administração dispõe sobre o destino do sofrimento a investe ao mesmo tempo de uma responsabilidade cívica. Hoje, conferimos à empresa, cada vez mais, novas responsabilidades em relação aos riscos que ela apresenta para o ambiente (reinos mineral, vegetal e animal). Não é impossível a emergência, um dia, da noção de responsabilidade empresarial em relação à saúde mental das populações que dependem afetivamente e socialmente dos trabalhadores que ela emprega”.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup>Trabalhe, mas não morra. Isto É, 1995.

<sup>3</sup>V. DEJOURS (1992), *op. cit.*, p. 173.

## CAPÍTULO II

# O FENÔMENO *STRESS*

O fenômeno *stress* é normalmente conhecido por todos nós, pelo fato de já o termos experienciado, ou acompanhado alguém que se julgava *stressado*. Sentimos *stress* quando estamos vivenciando alguma experiência que demanda um nível de pressão maior à que podemos suportar, como: excesso de trabalho, conflitos com a chefia, desemprego, separação, doenças ou morte na família etc..., ou quando estamos cansados, irritados, e/ou nos sentindo exaustos. Esse conceito popular de *stress* confunde estímulos e reações com o processo de *stress*.

Por isso, SELYE (1986) sugere utilizar a palavra “*stress*” para definir o processo psicofisiológico em que o organismo se encontra; e “*reação de stress*” para identificar o comportamento manifestado pelo organismo decorrente do processo de *stress* desenvolvido; “*stressor*” para designar as causas desencadeantes da excitação do organismo.

O processo de *stress* foi denominado por SELYE (1856, 1986) como uma “Síndrome de Adaptação Geral” (SAG), que consiste numa mobilização geral do organismo frente ao *stressor*, com o objetivo de adaptar - se à exigência feita e assim procurar reestabelecer o seu equilíbrio. Essa mobilização geral inicial é denominada “*reação de alarme*” que mesmo implicando numa ativação exacerbada e numa descarga mais intensa de hormônios, é considerada normal, pois é um alerta em busca de uma adaptação para o organismo. Ela é também chamada de “*Eustress*” (do grego eu, que significa bom), pois dá o alarme para o organismo acionar suas defesas em busca do equilíbrio, para retornar em seguida à sua homeostase. Contudo, se o estado de alerta perdurar, impedindo o retorno à fase de repouso e

reposição de energias, o organismo busca adaptar - se, não só alterando os índices normais de atividade orgânica, como concentrando o processo de reação interna num determinado órgão. Nessa fase, a Síndrome de Adaptação Geral - SAG se transforma numa Síndrome de Adaptação Local - SAL. Essa **fase** é chamada de **resistência**.

Se houver continuidade da ameaça, exigindo do organismo um estado permanente de mobilização, ele poderá ter como conseqüência um colapso do órgão, o desenvolvimento de uma patologia ou até a morte súbita. Essa é a **fase de exaustão**, também chamada "*distress*" (do grego *dis* que quer dizer mau).

Segundo VASCONCELLOS (1992) cada uma dessas fases tem processos e reações biológicas e psicossociais específicas.

A fase de alarme apresenta como sintomas característicos a taquicardia, pressão no peito, insônia, pesadelos, sensação de esgotamento, irritabilidade, fadiga crônica, músculos tensos, alterações de pressão, zumbido nos ouvidos, distúrbios gastrointestinais, dentre outros.

Na fase de resistência os sintomas físicos desaparecem devido à mobilização ser concentrada em um órgão. Contudo, como o *stressor* ainda permanece, os sintomas evidenciados são de natureza psicossocial como: ansiedade, depressão, isolamento social, medo, nervosismo, insegurança, impotência sexual temporária, oscilação de apetite, etc....

Os sintomas da fase de exaustão são manifestados através do adoecimento do órgão mobilizado na fase da resistência, ou a morte súbita.

O *stress* é desencadeado quando o indivíduo percebe algo como ameaçador ao seu equilíbrio, exigindo-lhe adaptação. Estas situações, segundo VASCONCELLOS (1992), podem ser originadas tanto do mundo externo, como do mundo interno, “como traumas, conflitos, idéias, lembranças, fobias, neuroses, sentimentos, etc...”<sup>1</sup>

O estímulo percebido pelos núcleos hipotalâmicos (região límbica e tálamo) desencadeia sensações preliminares, do tipo: estímulo bom ou ruim, relevante ou irrelevante para a vida e a espécie humana. Essa é a avaliação primária, denominada *primary appraisal*. Como o hipotálamo não decodifica racionalmente os estímulos, envia essas informações aos centros cognitivos do córtex cerebral para interpretá-las, quando então é processada a segunda avaliação (*secondary appraisal*). A partir dessa avaliação é que o hipotálamo intervém na ação orgânica iniciada, mantendo-a, alterando ou não sua intensidade, ou até interrompendo-a. Caso a decisão seja manter a ação iniciada, o hipotálamo dispõe para a sua execução de hormônios responsáveis pela ativação (*Releasing Factors* = RF) e inibição (*Inhibiting Factors* = IR), que atuam sobre outros hormônios e secreções endócrinas, produzidas e armazenadas nas glândulas hipófise e supra-renal. Toda essa articulação tem como objetivo preparar a reação de *stress* frente ao *stressor*.

*“A adrenalina descarregada no sangue teve a função de dilatar os pulmões, aumentar o volume cardíaco, dilatar as coronárias, elevar a frequência cardíaca (bpm), aumentar a pressão arterial e suprir o cérebro, o esqueleto e o próprio coração com um volume maior de sangue (...). A noradrenalina fica responsável pelas alterações térmicas do corpo, pela vasoconstrição e pela secreção do RF aldosterona (p. 30). Os hormônios mineralocorticóides têm a função de “alterar o metabolismo dos órgãos*

---

<sup>1</sup> VASCONCELLOS, E.G. *O modelo psiconeuroendocrinológico de stress*. Apud SERGER, L. *Psicologia & Odontologia*. S. Paulo, Ed. Santos, 2 ed. 1992, p. 28.

(rins, baço, intestino, glândulas sudoríparas e salivar etc....) reorganizando todo o organismo no objetivo de concentrar suas funções na reação ao stressor” (p. 29). Enquanto os hormônios glicocorticóides tem a função de “mobilizar as energias que o organismo dispõe no momento, transportando-as para os músculos, esqueleto, coração, musculatura lisa, cérebro, estômago, fígado, rins, pulmões e sistema linfático” (p. 29)<sup>2</sup>,

colocando-as à disposição da reação ao stressor.

O processo biológico de *stress* é desencadeado independente da nossa vontade consciente, mas pode sofrer interferências do aparelho psíquico, através da avaliação realizada pelos centros cognitivos do córtex cerebral. Nessa perspectiva, LAZARUS & FOLKMAN (1984) apontam o *stress* psicológico como resultante da avaliação feita pelo indivíduo das suas demandas internas e externas e dos recursos disponíveis para administrá-las. Para eles o *stress* psicológico se processa em três etapas. A primeira, denominada também de *primary appraisal*, é quando o indivíduo dá significado às demandas, avaliando-as ou não como *stressoras*. Ele classifica as demandas avaliadas como *stressoras* em três categorias:

1. **ameaça**, refere - se à avaliação dos prejuízos que uma determinada situação pode ocasionar;
2. **perda**, referindo aos prejuízos de algo que já aconteceu;
3. **desafio**, referindo-se às avaliações das ameaças ou oportunidades que uma determinada situação pode ocasionar em função dos recursos disponíveis para enfrentá-las.

A segunda etapa, também denominada de *secondary appraisal*, se refere aos recursos cognitivos e comportamentais utilizados pelo indivíduo para administrar as situações *stressoras*, e por isso chamada de “avaliação de *coping*”. A partir dos resultados dos recursos

---

<sup>2</sup> V. VASCONCELLOS, E.G. op. cit., pp. 30, 29.

cognitivos e comportamentais utilizados na segunda etapa, o indivíduo reavalia se as estratégias utilizadas em direção ao controle do *stressor* foram positivas ou negativas. Essa é a terceira etapa, chamada *reappraisal*.

VASCONCELLOS (1992) define o *stress* como “um processo psico-fisiológico - poderíamos até denominá-lo biopsicossocial - onde ambos os aspectos e elementos se interrelacionam na busca da reação mais adequada e possível”. (p. 33). Numa perspectiva interacional, segundo MAGNUSSON (1982) o *stress* é definido como uma reação psíquica e somática do indivíduo às demandas que se aproximam ou excedem os limites da sua capacidade para se defender. A reação de *stress* é uma mobilização das defesas do corpo que permite aos seres humanos adaptarem-se às situações hostis e ameaçadoras. Uma situação é considerada *stressante* quando elementos físicos e psico-sociais impõem demandas aos indivíduos, o que conduz às reações de *stress*. Essas condições físicas e psico-sociais se tornam *stressoras* via avaliação cognitiva e após interpretação de que elas representam ameaças para o organismo ou a vida social da pessoa. Desta maneira, o que é *stressante* para alguns indivíduos não o é necessariamente para outros. Contudo, é certo que, até determinado ponto, as condições físico-geográficas e os padrões sócio culturais determinam as condições que serão percebidas como ameaçadoras. Embora o macro ambiente possa padronizar as experiências, os fatores subculturais e individuais fazem com que as pessoas avaliem e sintam diferentemente as condições ameaçadoras.

De acordo com a proposta interacional, o que irá determinar se um *stressor* será avaliado como *stressante* decorre da interação de uma série de fatores como: constituição física, psicológica e emocional do indivíduo, sua história de vida, suas crenças, sua estrutura de personalidade, seus valores, atitudes, em suma, sua condição e visão de mundo.

# CAPÍTULO III

## O *STRESS* OCUPACIONAL

De acordo com ARROBA & JAMES (1988) o *stress* ocupacional refere-se à ocorrência de pressão no âmbito do trabalho, podendo ser identificado em três dimensões: pessoal, grupal e organizacional. Como o *stress* ocupacional é manifestado num sistema social, uma parte do sistema *stressado* exerce pressão nas outras partes desse sistema e vice - versa: um indivíduo *stressado* pressiona sua equipe de trabalho, quando toma decisões inadequadas que afetam não só sua equipe mas também a organização, como um todo. Uma equipe de trabalho que enfrenta pressões pode ter como conseqüências problemas de relacionamento entre seus membros, interferências no desenvolvimento dos trabalhos, podendo afetar toda a empresa se, as decisões necessárias não forem tomadas. Uma organização *stressada* exerce pressão nos seus integrantes e grupos de trabalho, os quais podem reagir recusando e evitando tomar decisões estratégicas, gerando problemas para os grupos que trabalham numa cadeia produtiva e também para os indivíduos. Assim, através de uma reação em cadeia, o *stress* é transmitido em todo o sistema, afetando todas as partes deste.

Os indivíduos vivem dentro de um contexto mais amplo que o profissional; sendo assim, o que eles experimentam na vida pessoal, familiar e social é trazido muitas vezes para o âmbito do trabalho e, de modo semelhante, o *stress* vivenciado por causa do trabalho pode afetar sua vida pessoal, familiar e social.

O *stress* organizacional é definido por BYERS (1987) como um padrão geral de mobilização inconsciente da energia individual quando confrontada com a exigência

organizacional. Tal definição elucida que as pressões e expectativas organizacionais provocam impacto na vitalidade e na saúde do indivíduo.

Segundo GOLDBERG (1980) os executivos estão normalmente expostos a uma série de situações tensionantes, típicas da própria função, como: a responsabilidade pela decisão, diretrizes, estratégias, riscos, corte de pessoal e reorganização na estrutura de trabalho.

BOLTANSKI (1984), por sua vez, considera a própria posição do executivo plena de ambivalência geradora de tensão. O executivo é colocado normalmente no lugar do dono, com poder para mandar e dirigir sem, contudo, ser o dono, e por isso tendo que ocupar o lugar de trabalhador, aquele que é mandado e dirigido pelo dono. As empresas normalmente oferecem aquilo que os executivos desejam, mas de que não podem apropriar-se com o salário que recebem. Elas oferecem “os signos de uma vida superior, o charme de uma vida de “executivo”, os objetivos e serviços ajustados à representação fantasmática da posição” e, quando querem, retiram-lhes isso, deixando-os sem o *status* adquirido, “as salas confortáveis, hotéis de “categoria”, as noitadas “chiques”, os clubes de esporte”, as facilidades da infraestrutura, etc....<sup>1</sup>

Para ter acesso a essas comodidades, habitualmente as organizações exigem “adesão ao que ela é, ao que ela representa”: uma vida profissional e privada, conforme os princípios por ela estabelecidos e uma “lealdade para com seus interesses”. (p. 17).

Conforme resultados da pesquisa *Stress e Coping na 3ª Idade - Trabalho* realizado por FARINA, MODIA, UVALDO, TOSI, REGIS e VASCONCELLOS (1991), observa-se que as organizações exigem uma verdadeira identidade com a empresa, que muitas vezes sufoca e restringe a identidade pessoal dos executivos e provoca, quando despedidos, um vazio existencial e a sensação “de não ter chão”. Em muitos casos o nome da empresa e o cargo que

---

<sup>1</sup> BOLTANSKI, L. *Os executivos autodidatas*. Apud *Revista de administração de empresas*. Fundação Getúlio Vargas, 1984, p. 17.

o executivo ocupa representa um sobrenome institucional. Quando o executivo fica sem eles nem sabe como agir.

Diante de tantas situações geradoras de tensão e pressão, os executivos normalmente convivem no seu cotidiano com uma variedade de *stressores* que resultam em desgastes, fraquezas e vulnerabilidades, as quais podem originar problemas de desempenho e interação no trabalho, na família e na comunidade, além de uma série de comprometimentos decorrentes do sistema nervoso *stressado*.

O *stress* psíquico, segundo COUTO (1987), é originado por fatores oriundos das vulnerabilidades individuais, fatores *stressantes* ligados ao ambiente de trabalho e fatores não ligados ao trabalho. Segundo ele, “entre os executivos há uma grande prevalência de *stress* de origem ocupacional”, em função das características do trabalho desses profissionais.<sup>2</sup> Esses *stressores* “costumam ser fatos comuns, muitas vezes rotineiros na empresa”, por isso considerados “neutros (nem positivos nem negativos) e que a vulnerabilidade individual é que os tornaria *stressantes* ou não”. Embora alguns fatores possam ser considerados neutros, outros são “agressivos por si mesmo, aos quais raramente alguém não será vulnerável”.<sup>3</sup>

Numa pesquisa realizada com executivos no Brasil em 1986, ele diagnosticou 13 agentes *stressantes* no contexto de trabalho, com maior potencial agressivo:

1. “clima inseguro ou de medo”; situação que favorece os executivos à não-experimentação, ao não-questionamento e ao medo de perder o emprego;
2. “ter, (o executivo) que fazer coisas que considera eticamente inaceitáveis”, em função de ser compelido a representar bem seu papel e estimulado a fazer sua identidade pessoal similar à identidade funcional;

---

<sup>2</sup> COUTO H.A. *Stress entre os executivos: os 10 agentes stressantes mais frequentes e os 13 fatores de maior potencial agressivo*. V Congresso da Associação Nacional de Medicina do Trabalho. Florianópolis. 1987, p. 747.

<sup>3</sup> V. COUTO (1987), *op. cit.*, p. 748.

3. "salário inadequado em relação à capacidade que possui e à responsabilidade que tem";
4. "carga de trabalho exageradamente alta";
5. "critérios ruins para a atribuição de aumentos salariais e promoções";
6. "decidir-se sobre o assunto de uma área sem consultar a chefia";
7. "ambiente tenso";
8. "possibilidade limitada de desenvolvimento profissional";
9. "dificuldade de delegar atribuições, devido à existência de subordinados mal preparados";
10. "chefia insegura ou incapaz", gerando problemas de relacionamento entre chefia e funcionários, devido às incoerências normalmente praticadas pela chefia e à não aceitação das ordens recebidas pelos funcionários;
11. "critérios de promoção nem sempre baseados na competência";
12. "trabalho não devidamente planejado";
13. "exigências profissionais interferindo na vida particular e social".<sup>4</sup>

GLOWINKOWSKI & COOPER (1987) apresentam os resultados de várias pesquisas realizadas para identificar as causas do *stress* dos executivos. Segundo eles, as causas identificadas foram classificadas em seis categorias:

1. *stress* inerente ao trabalho, englobando fatores como trabalho repetitivo, pressão de tempo e sobrecarga de trabalho;
2. *stress* do papel gerencial, referindo-se aos fatores, ambigüidade, conflito e responsabilidade;
3. relacionamento com subordinados, colegas e superiores;
4. fatores do desenvolvimento da carreira, como medo do insucesso, encontrar-se abaixo ou acima do seu nível de competência e maturidade profissional;

---

<sup>4</sup> *Idem, ibidem, p. 756.*

5. estrutura e clima organizacional, referente aos fatores relativos às políticas e crenças organizacionais, comunicação e participação na empresa;
6. a interface trabalho-família, referindo-se ao relacionamento entre as demandas do trabalho e as demandas familiares e sociais.

McCORMICK & COOPER (1988), numa pesquisa sobre *stress* dos executivos, em diversos países, inclusive Brasil, identificou cinco fatores, que causaram *stress* no trabalho desses profissionais:

1. sobrecarga de trabalho e conflito entre as exigências familiar e do trabalho;
2. falta de autonomia;
3. ameaça da perda do trabalho;
4. conflito interpessoal;
5. conflito com o meio ambiente externo.

Para TAYLOR (1969) a origem do *stress* do executivo é decorrente de três fatores: pessoal, desempenho profissional e a situação de trabalho em que ele se encontra.

No ambiente da vida pessoal do executivo as demandas que favorecem o *stress* são: insatisfação com a vida, resistência à mudança, a relação família-trabalho, a necessidade de crescer profissionalmente e o perigo do insucesso.

No contexto do desempenho profissional, as principais fontes de *stress* dos executivos são: sentir-se inadequado no trabalho; o processo de tomar decisão; resolução de conflitos; falta de confiança em seus funcionários; inabilidade ou falta de desejo para delegar o trabalho e dificuldade de adaptação à mudança. No âmbito do contexto de trabalho os fatores desencadeantes de *stress* são: avanço da tecnologia; mudança organizacional; falta de conhecimento das ações tomadas pela organização; comunicação inadequada; pressão em crescer profissionalmente e competição entre os executivos.

Ainda TAYLOR (1969), para diagnosticar os fatores *stressores* de uma organização é necessário pesquisar não só os distúrbios provenientes da estrutura da empresa como também dos executivos. Para ele os fatores potencialmente *stressores* no trabalho dos executivos são:

- falta de perspectivas internas e externas;
- desempenho abaixo do padrão esperado;
- sobrecarga e longas horas de trabalho;
- exercer autoridade na tomada de decisão de forma compulsiva;
- isolamento físico e psicológico do executivo decorrente da estrutura hierárquica, gerando solidão;
- competição entre os executivos por reconhecimento e promoção;
- falta de equilíbrio entre lazer e trabalho;
- conflito de valores entre os membros da organização e entre o executivo e a própria organização.

JAQUES (1966) investigou a relação entre as dificuldades ocorridas no trabalho do executivo e o *stress*, para identificar as situações indutoras deste último. Concluiu que trabalho duro, responsabilidade, muito trabalho com muitas horas e durante longo período de tempo não são, sozinhos, condições suficientes para induzir sintomas de *stress*. As situações indutoras de *stress* são aquelas que não oferecem as condições necessárias para operacionalização do trabalho, como:

- a. "ser responsável pela conclusão de tarefas que não são exequíveis, por causa de recursos inadequados, por inconsistências na organização, por serem muito fáceis por causa do excesso de recursos; ou

b. ser responsável por tarefas que são muito difíceis porque o nível do trabalho é muito além da capacidade do indivíduo, ou muito fácil porque o nível de trabalho é muito abaixo da sua capacidade”.<sup>5</sup>

Enfrentar situações indutoras de *stress* advindas das falhas organizacionais são menos traumáticas, porque a falha está fora do executivo.

“Mas quando a causa da dificuldade é a inabilidade de lutar e vencer” do executivo, “a falha está dentro dele. É a sua reputação pessoal que está em jogo. Tentar persistir, sustentar esse lugar é se colocar sob tensão; é aí que, do ponto de vista da indução do *stress*, o problema começa”.<sup>6</sup>

Analisando executivos nesses contextos observou que situações externas indutoras de *stress* não podem, por si sós, induzir a tais sintomas, mas há um componente interno, inconsciente em direção a elas. DEJOURS (1992) aborda esse componente interno e inconsciente, em direção ao *stress*, e que causa sofrimento no trabalho, da seguinte forma: “o trabalho é a ocasião para transportar mais uma vez o cenário original do sofrimento para a realidade social”.<sup>7</sup>

O cenário original do sofrimento, formado a partir dos “obstáculos com os quais se choca o desenvolvimento psicoafetivo da criança ocuparão posteriormente um lugar central na relação psíquica do adulto com o trabalho” (p. 155), fazendo do trabalho um espaço de sublimação do processo psíquico inconsciente do sofrimento.

Essa questão esclarece o porquê de os indivíduos buscarem situações de trabalho difíceis e desafiadoras.

---

<sup>5</sup> JAQUES, E. Executive organization an individual adjustment. *J. Psychosomatic Res.* 1986, Pergamon Press Ltd. Printed in Northern Ireland, p. 78.

<sup>6</sup> *Idem*, *ibidem*, p. 79.

<sup>7</sup> V. DEJOURS (1992), *op. cit.*, p. 156.

Para GOLDBERG (1980) um executivo voltado a desafios, numa "luta crônica e incessante para realizar cada vez mais em cada vez menos tempo e, como se exigido a fazer isso, contra os esforços antagônicos de outras coisas ou outras pessoas", apresentam um padrão de comportamento, denominado Tipo A.<sup>8</sup>

O padrão de comportamento Tipo A foi definido pelos cardiologistas FRIEDMAN & ROSENMAN (1974) nas pesquisas sobre as causas do ataque cardíaco. Para eles as características básicas do comportamento Tipo A é a sensação de urgência de tempo, o fazer muitas coisas em pouco tempo e um impulso excessivo em ser competitivo e cumprir prazos.

KITTEL, KORNITZER, BACKER, DRAMAIX, SOBOLSKI, DEGRE, DENOLIN (1983) constataram uma forte relação entre executivos com comportamento Tipo A e *stress* no trabalho. Os executivos com comportamento Tipo A procuraram situações de trabalho também do Tipo A, ou seja, eles se interessam por oportunidades que demandem desafios, luta, grandes esforços para realizar muitas coisas em intervalos de tempo menores.

Sobre a formação do comportamento Tipo A, LIPP, NERY e MALAGRIS (1988) acreditam que "o meio ambiente, incluindo as atitudes parentais, seja o fator crítico na ontogênese do padrão Tipo A e que o mesmo se desenvolve na infância, sendo mais prevalente em meninos do que em meninas". (op. cit. p. 61).

No estudo do comportamento Tipo A e sua associação ao *stress* em amostras brasileiras, VASCONCELLOS (1985) constatou que os executivos do Tipo A apresentaram altos índices de *stress*.

---

<sup>8</sup> GOLDBERGER, P. *A saúde dos executivos*. Rio de Janeiro, Zahar Editores S.A., 1980, p. 141.

# CAPITULO IV

## *STRESS* E ESTADO DE SAÚDE

Segundo GOLDEBERG (1980) e ALBRECHT (1990) as doenças da sociedade moderna vinculadas ao *stress* são: úlceras, ataque cardíaco, hipertensão, aneurisma, derrame, *angina pectoris*, diabetes, arteriosclerose, enxaquecas, distúrbios digestivos, como colite, espasmos do cólon, gastrite, diarreia e prisão de ventre crônicas, e as doenças associadas aos distúrbios do sistema imunológico, como alergias, artrite reumatóide e câncer.

Para GOLDEBERG (1980) os executivos normalmente ignoram os sinais de alerta de *stress*, possivelmente numa atitude inconsciente para evitar a ameaça do que estes sintomas podem ocasionar às suas posições e carreiras.

Vários são os sintomas que funcionam como sinais de alerta para se identificar o *stress*. De acordo com LUTUFO (1987) os sinais de alarme apontados são:

### **“Alterações Comportamentais:**

- mudança de eficiência, “performance irregular”,
- absenteísmo;
- insegurança nas decisões;
- sobrecarga de trabalho voluntária;
- problemas de relacionamento interpessoal;
- aumento no consumo de cigarros e “*drinks*”;
- uso abusivo de vitamínicos, analgésicos, hipnóticos e tranquilizantes;

### “Queixas Subjetivas”:

- insônia, indisposição, tonturas, fadiga;
- agressividade, depressão e ansiedade;
- enxaquecas, cefaléias, palpitações, opressão pré-cordial;
- hialgias cervicais e dorsais;
- dispepsia, pirose, disfagia, aerofagia, meteorismo, gastralgia, diarreia e náuseas;
- desinteresse sexual, impotência *coeundi*;

### “Sinais Clínicos”:

- sudorese profusa nas mãos e nos pés;
- taquicardia;
- níveis tensionais elevados;
- agravamento ou eclosão de problemas:
  - alérgicos;
  - dermatológicos;
  - endócrinos;
  - cardiológicos;
  - digestivos;
  - reumatológicos;
  - neurológicos;
  - psiquiátricos, etc....<sup>1</sup>

Seguindo o modelo proposto por SELYE (1956, 1959, 1986) sobre as fases da reação de *stress* (alarme, resistência e exaustão), PAINÉ (1984) analisa os custos da fase de exaustão

---

<sup>1</sup> LUTUFO, Z. *Controle de Stress e crescimento pessoal*. Apud. OLIVEIRA, M. (org.) Disfunções do comportamento na organização... e como tratá-las. Ibecon, S. Paulo, 1987, p. 178 - 179.

no âmbito do *stress* ocupacional, apontando como ela se manifesta nas áreas física, intelectual, emocional, social e interpessoal, espiritual e organizacional.

No plano físico, a exaustão se evidencia através de múltiplos impactos no estado de saúde como: “dificuldades cardiovasculares, dores musculares, problemas de estômago ou doenças associadas ao sistema imunológico”; no funcionamento intelectual a exaustão pode “degradar a memória, atenção, a capacidade de resolver problemas, a habilidade de priorizar tarefas”, como também “bloquear novas informações, evitar responsabilidades, e diminuir a criatividade, aumentando geralmente a rigidez intelectual”; no âmbito emocional pode ter como consequência a “vulnerabilidade para a depressão e doenças esquizofrênicas”; em relação ao funcionamento social e interpessoal tende a ocorrer um “colapso nas relações pessoais e profissionais, aumentando a vulnerabilidade ao *stress*” em função desse colapso “se tornar um grande fator *stressante*. As consequências a longo prazo dessas relações deterioradas no trabalho são aumentar o *stress* não só no indivíduo em estado de exaustão como em todos que estão a sua volta”.

No âmbito espiritual, pode acarretar perda ou transformação de crenças e valores, que afetem seu comportamento ético e moral. “Um declínio do funcionamento espiritual, combinado com a depressão, pode aumentar o risco de suicídio ou de comportamentos contraproducentes”. Na dinâmica organizacional, vários são os impactos do estado de exaustão: “a depressão, moral baixa e as doenças podem ocasionar o absenteísmo. A mudança de valores promovem comportamentos contraprodutivos, como furto e sabotagem. O absenteísmo, o baixo nível de energia e as relações disfuncionais prejudicam a tomada de decisões, podem afetar a qualidade e a quantidade de trabalho produzido. Todos esses fatores

promovem reviravolta na empresa, aumenta o uso de benefícios de saúde, acidentes e aposentadoria precoce.<sup>2</sup>

A fase de exaustão pode ser correlacionada ao estado de *burnout*, conforme aponta COVOLAN (1989) nos estudos realizados por Frenzenberger S. Richelson, os quais o definem como um estado de fadiga e exaustão de energia, desenvolvido lentamente por um período de meses ou até anos, oriundo, dentre outras causas, da pressão para se conseguir um projeto, e/ou pela frustração pelos seus resultados. O estado de *burnout* está normalmente associado às pessoas competentes, auto-suficientes e que escondem suas limitações.

Os estudos desenvolvidos por HOLMES & RAHE (1967) relacionando as mudanças ocorridas na vida dos pacientes e o aparecimento da doença, evidenciaram uma correlação significativa. Quanto mais eventos importantes tivessem acontecido num curto espaço de tempo, mais as pessoas adoeciam, pois um ritmo acelerado de mudanças implica que o indivíduo acione seus mecanismos de adaptação, e conseqüentemente possa ter uma sobrecarga de *stress*, facilitando o adoecimento.

---

<sup>2</sup> PAINE, W.S. *Professional burnout., some major costs.* Apud. Family Community Health. 1984. p. 3 - 5.

# CAPÍTULO - V

## OBJETIVOS

Partindo do pressuposto geral, a hipótese de que os executivos que trabalham em organizações que atuam num mercado competitivo encontram-se mais *stressados* e com a saúde mais comprometida do que os executivos que trabalham em empresas que não atuam num mercado competitivo, este estudo se propôs investigar se executivos que trabalham em uma empresa que não se encontra inserida no contexto similar de competitividade, comparados com executivos que atuam em empresas inseridas no mercado competitivo apresentam verdadeiramente uma maior incidência de *stress* ocupacional e conseqüentemente um maior comprometimento no estado de saúde.

Objetivando investigar a veracidade desta hipótese, podemos detalhar este objetivo global nos seguintes objetivos sistemáticos:

1. identificar os agentes *stressores* na vida profissional dos executivos que atuam em empresa inserida num contexto competitivo;
2. identificar os agentes *stressores* na vida profissional dos executivos que atuam em organização não inserida num ambiente competitivo;
3. identificar as relações entre o *stress* ocupacional e o estado de saúde dos executivos que trabalham em empresas pertencentes a um mercado competitivo;
4. verificar as relações entre o *stress* ocupacional e o estado de saúde dos executivos que trabalham em organização não envolvida num contexto competitivo.

# CAPÍTULO - VI

## MÉTODO

### 6.1. AMOSTRA

Foram pesquisados 100 executivos, sendo 57 do Banco do Estado da Bahia - BANEBA e 43 da Companhia de Eletricidade do Estado da Bahia - COELBA.

Para este estudo definimos como executivos, homens ou mulheres, em qualquer faixa etária, que exerçam cargos de chefia, situados em qualquer área e nível da estrutura organizacional, independente do tempo no cargo; portanto, todos os executivos dessa amostra exerciam, na época da coleta de dados, cargos de chefia situados abaixo dos níveis de direção.

Fizeram parte da amostra, 2 níveis de supervisão no BANEBA (Superintendentes e Gerentes) e 3 níveis na COELBA (Chefias de Departamento, Divisão e Seção), os quais se diferenciavam pela amplitude de responsabilidade e pela posição hierárquica no organograma, como também executivos pertencentes a várias áreas da organização. Estas áreas foram reunidas em 2 grupos: o grupo de linha de frente, referente a todas as áreas que lidam diretamente com o negócio da empresa; e o grupo de apoio, referente a todas as áreas que apoiam o negócio da empresa.

Foram selecionadas 2 empresas, o BANEBA, cujo ramo de negócio está inserido num ambiente e contexto competitivo e a COELBA, que é exclusiva na região, no seu ramo de negócio, logo, não tem, portanto, concorrente.

## **6.2. - CARACTERIZAÇÃO DAS EMPRESAS**

### **6.2.1 - BANCO DO ESTADO DA BAHIA - BANE**

O BANE é uma instituição financeira, de economia mista, cujo sócio majoritário é o Estado da Bahia, com 99% das ações e 1% de sócios da iniciativa privada. Essa instituição possui 175 agências e uma média de 130 postos, com 6.000 funcionários e uma média de 400 gerentes. Os executivos que participaram da pesquisa trabalhavam na matriz ou nas agências de Salvador. BANE é o sétimo na classificação dos bancos estaduais, no Brasil, e tem no Banco Econômico e Bradesco seus principais concorrentes locais.

Com a entrada do novo Presidente, em 1991, vindo da iniciativa privada, a empresa estava passando por uma grande mudança, com o objetivo de profissionalizar o Banco, conforme evidencia o relato abaixo:

(...) “o novo Presidente demitiu muita gente, ele tem carta branca do Governo do Estado, averiguou vários casos de funcionários irregulares, e serviu de exemplo para os que ficaram que o Banco esta mudando de cultura, de funcionário público, que tinha seu padrinho e que nada acontecia com ele. Agora o trabalho é para tornar um Banco profissional, onde o cliente, é ele quem garante a continuidade do Banco”.<sup>1</sup>

#### **6.2.1.1. A ORGANIZAÇÃO DO PROCESSO DE TRABALHO DO BANE**

A estrutura da empresa é composta de Acionistas, um Conselho Administrativo, o Presidente, Diretores, Superintendentes e Gerentes. Participaram desta pesquisa os níveis de Superintendência e Gerência.

Em 1993 houve redução de níveis de chefia e áreas, com o objetivo de horizontalizar a administração. A implantação do Projeto de Reengenharia questionava a cultura da empresa e

---

<sup>1</sup> Relato de um dos superintendentes entrevistados, transcrito textualmente da gravação feita por ocasião da entrevista.

redirecionava seu foco para o cliente. Por isso todas as normas estavam sendo revistas, e havia previsão de redução de 34 para 15 áreas.

No início deste ano foi implantado o Comitê de Administração Compartilhada - CAC, formado pelos superintendentes e as áreas. Os superintendentes mudaram sua dinâmica de atuação, trabalhando numa única sala, onde discutiam sobre todos os aspectos do Banco, pela tarde, e pela manhã despachavam com suas áreas de responsabilidade.

Com a implantação do Programa de Qualidade, várias mudanças ocorreram na estrutura do trabalho:

- os comitês de Crédito, Financeiro, Interdepartamental e Gestão de Qualidade foram todos englobados e centralizados no Comitê de Administração Compartilhada - CAC;
- criou-se a Convenção Interna de Valores Administrativos - CONVIVA, que reúne semestralmente todos os Gerentes e a Presidência para apresentar o Balanço, as metas do próximo semestre, discutir sobre a visão dos próximos anos e fazer as premiações de méritos;
- criou-se o Programa de Sugestões para melhoria continua, onde as idéias são premiadas e pagas em dólar;
- a filosofia do trabalho das agências foi modificada pelo Programa Fênix, que ampliou o espaço físico das agências em até 80% para os clientes e criou a Central de Recuadas - CERES para os trabalhos de apoio. Além da modificação no espaço físico, esse programa avalia os funcionários para definir e redirecionar quem tem perfil para trabalhar diretamente com o cliente, dos que tem o perfil para atuar no apoio;
- a institucionalização do informativo LEIA, com uma síntese de todas as informações que os Gerentes precisam saber todas as manhãs, facilitou a comunicação, pois todo o Banco tomava conhecimento dos dados necessários para operacionalizar as atividades;

criou-se um Comitê de Qualidade em cada agência, eleito pelo próprio grupo, com a função de buscar a melhoria do atendimento ao cliente.

Esses comitês são incentivados a colocar em prática todas as idéias de melhoria, mesmo que elas não tenham autorização da Gerência, conforme evidenciam os relatos abaixo:

(...) “numa agência do interior, o comitê limpou e arrumou toda a agência, inclusive mudou o “layout”. O Gerente mandou desfazer tudo, pois ele não tinha autorizado. Nesses casos, vem a ordem de cima para garantir que aconteça. (a mudança)”.

(...) “nas nossas palestras temos dito e reforçado que apoiamos uma verdadeira revolução social, quando o resultado é melhorar a qualidade.” (relato de um dos superintendentes entrevistados, transcrito textualmente da gravação feita, por ocasião da entrevista).

Diante desses fatos, a pressão é grande e muitos Gerentes têm pedido exoneração, por não conseguirem trabalhar nesse contexto. A empresa tem estimulado a demissão através do Programa de Desligamento Voluntário, para as pessoas que têm 10 a 15 anos de Banco e a aposentadoria, através do Programa de Aposentadoria Incentivada - PAI. Diante desses fatos, os funcionários estão se dando conta da mudança da empresa, como mostra o relato a seguir:

(...) “as pessoas não estão mais vendo o Banco como órgão do governo, porque antigamente o banebiano achava que ninguém quebrava esse Banco, e quebra sim, se não for competente, atuante, vai quebrar e a gente vai perder tudo o que tem; então se vê uma preocupação dos colaboradores de que isso é nosso.” ( relato de um dos Superintendentes entrevistados, transcrito textualmente da gravação feita por ocasião da entrevista).

No período da aplicação dessa pesquisa faltava 1 mês para a implantação da fase final do Plano Real, ou seja, final de maio, início de junho de 1994. Essa variável foi considerada como “de pressão” para a empresa. A proximidade das eleições e a conseqüente mudança de governo não foi avaliada como “interferência” na dinâmica da empresa, em função da estratégia adotada, de ter um plano de trabalho que, em princípio, só é revisto estruturalmente 2 anos

após a mudança de governo. Essa medida foi implantada para minimizar os efeitos das interferências políticas nas ações do Banco.

#### **6.2.1.2. O CONTEXTO DE TRABALHO DOS EXECUTIVOS DO BANE**

Os executivos do BANE têm atravessado um período de muitas mudanças na estrutura e organização do trabalho. Estas mudanças têm implicado no aumento da participação destes nas decisões da empresa e conseqüentemente no nível de comprometimento.

A conjuntura econômica foi evidenciada como uma propulsora de pressão, como mostra esse relato:

(...) “se quer sobreviver, têm que fazer metas ousadas , produzir qualidade numa cultura que não tinha isso... muita gente acha que isso é pressão, mas é sobrevivência.” (relato de um dos Superintendentes entrevistados, transcrito textualmente da gravação feita por ocasião da entrevista).

Os executivos têm participação nos lucros da empresa, consideram seus salários melhores do que os salários das empresas privadas e sentem chances de crescimento profissional.

O estilo de liderança do Presidente, aliado às mudanças na dinâmica do trabalho, tem mobilizado o clima da empresa, como vemos abaixo:

(...) “a liderança do Presidente é muito forte ... ele é quem converge ... ele acredita nas pessoas, confia no nosso trabalho... todos os funcionários têm verdadeira idolatria por ele. Hoje o Banco está muito transparente ... quando encerra um balanço, o Presidente sai de agência por agência, em todos os andares do prédio, mostrando o resultado nosso... nós estamos vendo que ele está dando um novo rumo ao Banco ...antigamente era uma caixa preta... mudamos a credibilidade do Banco estupidamente... temos o Top Operacional, Top de Marketing, que o Banco ganhou este ano... nós estamos com a auto-estima alta!” (relato de um dos Superintendentes entrevistados, transcrito textualmente da gravação feita por ocasião da entrevista).

## 6.2.2. COMPANHIA DE ELETRICIDADE DO ESTADO DA BAHIA - COELBA

A COELBA é uma concessionária do Serviço Público para distribuir energia elétrica no âmbito do Estado da Bahia. É uma empresa de economia mista, com 87% das ações do Estado da Bahia, 9% da Eletrobrás, 3% das Prefeituras e 1% dos Empregados. Tem 6.950 funcionários. A matriz fica em Salvador e possui 9 Gerências Regionais distribuídas no Estado. Os executivos que participaram da pesquisa trabalham na matriz. A COELBA detém o monopólio da distribuição de energia na Bahia, contudo, em função da política de tarifas diferenciadas, definida pela lei 8.631 de 1993, (...) “existe uma certa concorrência com os estados vizinhos, para ter uma tarifa mais baixa e atrair os investimentos do setor industrial.” (relato do representante da empresa, transcrito textualmente da gravação feita por ocasião da entrevista). O projeto de lei das concessões sobre a privatização do setor elétrico ainda não foi aprovado. Essa questão é vista pelos empregados como “um pouco esquecida, mas não descartada”. A posição da COELBA no mercado das concessionárias de energia é a de terceira, em número de consumidores, e a sétima em faturamento. Nos últimos dois anos a lucratividade dessa empresa foi negativa e com perspectiva de continuar negativa nos próximos anos. A sua situação financeira é considerada “delicada”, decorrente da extinção do Imposto Único de Energia Elétrica em 1988, e da compressão tarifária em 1993, fatos que obrigaram a empresa a recorrer ao mercado financeiro para amortizar seus empréstimos. Essa situação tem preocupado alguns gerentes; contudo, pelo fato da empresa ser estatal, eles acreditam “que o Estado dê um jeito”, como este é o sócio majoritário; ela é considerada uma empresa “pública”. Esse vínculo com o Estado é visto como gerador de limitações, pois a política da empresa fica (...) “muito vulnerável às ações políticas”, considerada “prejudicial à empresa,

porque ela fica amarrada em uma série de questões”. (relato do representante da empresa, transcrito textualmente da gravação feita por ocasião da entrevista).

Estas questões possivelmente ficam evidenciadas pela proximidade (4 meses) das eleições para Governador.

#### **6.2.2.1. A ORGANIZAÇÃO DO PROCESSO DE TRABALHO NA COELBA**

A estrutura organizacional da COELBA é composta de Presidente, Diretores, Chefias de Departamento, Divisão e Seção. Os executivos que participaram da pesquisa correspondem aos níveis de Chefias de Departamento, Divisão e Seção. A cada 4 anos é escolhido o Presidente e Diretores, em decorrência da mudança do Governo Estadual. A escolha dos outros níveis de chefia também decorre da mudança no quadro de direção. Essa mudança normalmente ocasiona alterações na política, nas orientações e até nas “formas de fazer as coisas”, ou seja, na organização do processo de trabalho. As pressões decorrentes do contexto de trabalho estão sempre presentes nas áreas de linha de frente, devido à pressão do consumidor. No momento da pesquisa, duas áreas de apoio estavam sendo muito pressionadas: a financeira, pelos fornecedores e prestadores de serviço, e a administrativa/recursos humanos, pelos próprios empregados, em função da perda salarial de 13% e da ausência de uma plano de cargos, carreira e salário.

#### **6.2.2.2. CONTEXTO DE TRABALHO DOS EXECUTIVOS**

O que caracteriza um executivo na COELBA é a “comissão de cargo”, ou seja, um acréscimo na sua remuneração, e a sua inclusão na estrutura de poder. Os outros benefícios como quantidade de salário, previdência privada, plano de saúde, restaurante, estacionamento e “estabilidade”, são os mesmos dos demais funcionários. O contexto de trabalho dos

executivos no momento da pesquisa era composto de um estado de expectativa diante da mudança de governo, principalmente porque as pesquisas eleitorais não indicavam o candidato que seria eleito. Neste período existia também uma grande insatisfação salarial, decorrente da perda de salário, devido ao adiamento do acordo coletivo de novembro de 1993 para fevereiro de 1994, quando ocorreu a transformação dos salários em URV. Essa insatisfação estava mais ressaltada pela ausência de um plano de cargos, promoções, carreira e salário. Contudo, à época da pesquisa a empresa estava elaborando um plano, o qual representava uma esperança à insatisfação presente. Embora existisse essa perspectiva, ela estava sujeita às variáveis da mudança de governo e à situação financeira da empresa; por isso, o clima era avaliado como (...) “ruim, de maneira geral, as pessoas estão derrubadas”. (relato do representante da empresa, transcrito textualmente da gravação feita por ocasião da entrevista).

A ausência do plano de cargos, carreira e salário associado à brevidade da mudança de governo, tem gerado uma crise de autoridade nos executivos, pois além de não terem instrumentos de premiações e punições para gerenciar os funcionários, eles optam muitas vezes pela omissão, em função não só da possibilidade da perda do cargo, como das possíveis retaliações com a mudança na estrutura de poder. Essas variáveis têm gerado um processo de acomodação, como mostra esse relato do representante da empresa: (...) “nesse clima ... eu vou acomodar essa situação, não posso mexer nisso... fica para o próximo resolver”. Todo esse contexto tem contribuído para “baixar mais o moral do pessoal”.

### 6.3. COLETA DE DADOS

Após aprovação pelas diretorias das empresas para a participação na pesquisa, os executivos foram convidados pelas respectivas áreas de Recursos Humanos, convite esse extensivo tanto ao grupo de linha de frente como ao grupo de apoio. Os executivos foram convidados para participar voluntariamente da pesquisa e em seguida assistir à palestra "*Stress: um obstáculo à Qualidade de Vida*", ministrada pela pesquisadora. A atividade teve a duração de 3 horas, sendo a primeira hora de aplicação dos questionários e as duas horas seguintes de palestra. Esta foi introduzida com o objetivo de dar reciprocidade aos executivos que aceitassem a participação na pesquisa. A coleta de dados deu-se no período de maio e junho de 1994, em quatro datas diferentes, no BANEBA, e 02 dias diferentes na COELBA. Com exceção de 01 grupo do BANEBA, todos os outros tiveram a coleta de dados na sala de treinamento, dentro das instalações das empresas. O acima citado grupo do BANEBA teve sua coleta de dados na própria sala de trabalho, pois além de todo o grupo participar da pesquisa, o local se adequava às necessidades da aplicação. Durante o mesmo período em que foram aplicados os questionários nos executivos, foi realizada uma entrevista com representantes designados pela empresa, com o objetivo de caracterizar o ambiente organizacional em que estes executivos estavam inseridos.

## 6.4. INSTRUMENTOS

Para atender aos objetivos dessa pesquisa foram utilizados 7 instrumentos, sendo 6 questionários, os quais foram aplicados diretamente aos 100 executivos, e um roteiro de entrevista, para caracterização da empresa, realizada pela pesquisadora, com os representantes designados pela organização.

### • INVENTÁRIO DOS AGENTES *STRESSORES* NO TRABALHO DOS EXECUTIVOS (IASTE) (ANEXO 1)

Este questionário é composto de 36 variáveis sobre causas de *stress* ocupacional, abordando 5 campos do contexto de trabalho dos executivos:

- desempenho do papel gerencial
- estrutura organizacional e condições de trabalho
- relacionamento e comunicação
- carreira e realização profissional
- contexto de trabalho competitivo.

O instrumento é composto de questões fechadas, utilizando uma escala de 0 a 5 para indicar o quanto cada uma dessas variáveis afeta suas vidas. O total mínimo de pontos nessa escala é 41, e o total máximo de pontos possíveis é 205. Esse questionário foi desenvolvido pela pesquisadora para este estudo, e submetido ao processo de validade de conteúdo, validação da precisão interna e precisão temporal, o qual está descrito no capítulo *Análise dos Resultados - Parte I.*

## • ESTADO GERAL DE SAÚDE (EGS) (ANEXO2)

Este instrumento foi desenvolvido e validado por BARTON, FOLKARD, SMITH, SPELTEN e TOTTERDELL (1992). Tem como objetivo caracterizar as possíveis alterações no estado de saúde física. É composto de uma lista de 27 sintomas físicos e outra de 18 doenças orgânicas, a primeira refere-se a informações subjetivas sobre a presença dos sintomas, enquanto a segunda refere-se a informações objetivas do diagnóstico médico. Esta escala foi alterada por VASCONCELLOS (1994) na forma dos sujeitos assinalarem a presença ou não dos sintomas físicos e doenças orgânicas, solicitando-os que registrassem se ocorreram ou não no último ano, e informassem se os mesmos ocorreram antes ou depois de exercerem a função de executivo.

A variação dos scores está entre 1 e 47. Quanto maior a frequência das manifestações sintomatológicas, maior é o comprometimento no estado de saúde. Quanto menor os scores, indicam um menor comprometimento no estado de saúde

## • STRESS E COPING EXPERIENCE - STRESS (SCOPE/STR) (ANEXO 3)

Este teste foi desenvolvido pelo "Max- Planck - Institut", na Alemanha, no âmbito de um extenso projeto (*STRESSA*) sobre *stress* e medo, nas diversas esferas da vida cotidiana (família, trabalho e lazer), bem como nas dimensões de saúde e enfermidade.

Antecederam esta versão atual do SCOPE cerca de 23 estudos empíricos (teses de doutorados) em ambas as dimensões e nas esferas citadas. Participaram do *STRESSA* 13 países europeus e o Brasil, através das pesquisas de VASCONCELLOS (1985). O SCOPE foi validado no Brasil através de uma estudo feito com 750 sujeitos durante o ano de 1982, tendo como resultado: 0,91  $p < 0,001$  de consistência interna e 0,82  $p < 0,001$  de precisão

temporal. A coleta de dados foi realizada no Instituto do Coração do Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo, tendo sido, porém, estatisticamente elaborada na Alemanha, no "Max-Planck-Institut".

A estrutura do SCOPE compreende: 12 fatores de *Stress*, 12 fatores de coping, 11 fatores de incompetência social e 10 fatores de competência social. Para o presente estudo, só serão medidos os 12 fatores de *stress*, ou seja: espírito competitivo; aspirações econômicas; preocupações; frequência de conflitos; acúmulo de conflitos; pessimismo; esgotamento; ressonância corporal; intensificação de esforços; limitação da capacidade de produção; tensão muscular e perda de controle.

O instrumento é composto de 50 afirmações, utilizando uma escala de 0 a 3, para indicar o nível de concordância com as mesmas. O total mínimo de pontos nessa escala é de 50, e o máximo 150.

#### • BEHAVIOUR PATTERN TYP A (BEPATYA) (ANEXO 4)

Teste desenvolvido por BRENGELMANN e VASCONCELLOS (1985) para medir o comportamento tipo A e o correspondente tipo B, através de 20 fatores e uma escala de frequência que varia de 0 a 3, tendo como total mínimo 20 pontos e o máximo 60.

O questionário tem como base os padrões de comportamento do tipo A descritos por ROSENMAN e FRIEDMAN (1964) e amplamente pesquisados nos Estados Unidos pelos mesmos autores e associados. Durante todos esses anos, ROSENMAN, BRAND, JENKIS, FRIEDMAN, STRAUS, and WURM (1975) e ROSENMAN, BRAND, SHOLTZ, FRIEDMAN (1976) — para limitar-se a apenas dois dos seus inúmeros trabalhos —, continuaram pesquisando a veracidade e influência desses fatores por eles anteriormente descritos, como: senso de premência de tempo; procura de números, de realizações ou de

outros itens quantificáveis; insegurança de *status*, lutando constantemente por reconhecimento; agressão, hostilidade e competição.

Na Europa, os fatores denominados por FRIEDMAN e ROSENMAN "Tipo A" foram amplamente pesquisados em mais de 35.000 sujeitos, por BRENGELMANN, VASCONCELLOS e outros.(1985). A validação desse instrumento teve como resultado 0,89  $p < 0,001$  de consistência interna e 0,92  $p < 0,001$  de precisão temporal.

#### • LIFE EVENTS UNITS (LEU) (ANEXO 5)

Este questionário foi originalmente desenvolvido por HOLMES E RAHE (1967), a partir de estudos empíricos realizados, os quais geraram uma lista hierárquica de eventos de vida, que normalmente provocam mudanças e exigem alterações significativas nos padrões adaptativos do indivíduo. Estes estudos possibilitaram àqueles autores identificar a relação entre um grupo de mudanças de vida e o início da doença. Eles definiram uma lista de eventos de mudança de vida e seus pesos em "Unidades de Mudança de Vida". Esta escala foi ampliada por VASCONCELLOS (1991), que considerou os aspectos positivos e negativos dos eventos, sua intensidade ,variando de 1 a 100, no momento do acontecimento e no momento atual. O total mínimo de pontos nessa escala é 48, e o total máximo de pontos possíveis é 4800. Este questionário contém, na sua versão atual, 48 itens, 5 a mais que o teste original.

A validação desse instrumento teve como resultado 0,86  $p < 0,01$  de consistência interna e 0,83  $p < 0,01$  de precisão temporal.

#### • LISTA DE SINTOMAS DE *STRESS* (LSS) (ANEXO 6)

Este instrumento foi desenvolvido por VASCONCELLOS (1985), contendo 60 itens mencionando sintomas psicofisiológicos e psicossociais de *stress*.

Os sujeitos indicam, numa escala de 0 a 3, a frequência de cada sintoma. A pontuação total deste teste pode variar de 0 a 180 pontos, sendo os *scores* mais baixos indicativos de ausência ou baixa frequência dos sintomas de *stress*, enquanto os *scores* mais altos indicativos de alta frequência daqueles sintomas.

A validação desse instrumento teve como resultado 0,96  $p < 0,001$  de consistência interna e 0,94  $p < 0,001$  de precisão temporal.

#### • CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO C.O. ( ANEXO 7)

Este questionário é composto de 57 itens que visam a caracterizar a empresa, conhecer sua história, a organização do processo de trabalho, as políticas de pessoal e o processo de comunicação. Ele foi usado como roteiro da entrevista estruturada, realizada junto aos representantes designados pelas empresas. Essas entrevistas foram gravadas e transcritas. Este instrumento foi desenvolvido pela pesquisadora para este estudo, e submetido ao processo de validade de conteúdo, o qual está descrito no capítulo *Análise dos Resultados - Parte I*".

## 6.5. TRATAMENTO ESTATÍSTICO

Conforme mencionamos do capítulo *Objetivos*, o enfoque central desse estudo direcionou-se para a correlação entre o IASTE (Agentes *Stressores* no Trabalho dos Executivos) e EGC (Estado Geral de Saúde).

As outras correlações, ou seja, SCOPE/STR, BEPATYA, LEU e LSS foram consideradas secundárias ou complementares.

O primeiro tratamento estatístico realizado neste estudo teve o objetivo de validar os Questionários “*Inventário dos Agentes Stressores no Trabalho dos Executivos (IASTE)*” e a “*Caracterização da Organização (CO)*”.

Foi realizado, para os 2 questionários a validade de conteúdo, através de uma análise sistemática do instrumento, visando averiguar se o mesmo abrange uma amostra representativa do tema a ser pesquisado (ANASTASIS, 1965).

O IASTE foi avaliado quanto à validade simultânea, validade do coeficiente de consistência interna, e validade temporal através do coeficiente de *Spearman*, ao nível de significância de 0,01. Este teste é uma medida de correlação entre as variáveis de mensuração ordinal. Além das medidas de associação foi utilizada a prova de significância da correlação observada, com o objetivo de investigar a existência e o grau de correlação entre os *scores*. (SIEGEL, 1975).

O questionário de Caracterização da Organização teve a finalidade única e exclusiva de padronizar a coleta de informações sobre as duas empresas BANEBA e COELBA, de forma a colher as mesmas informações de ambas as firmas e descrevê-las neste estudo (vide cap. 5.2), sob a mesma perspectiva. Não foram feitas portanto, nenhuma avaliação quantitativa desses dados.

A amostra foi avaliada em relação às variáveis demográficas: sexo, idade, escolaridade, estado civil, área de atuação e tempo de executivo, em relação às variáveis do processo de *stress*: agentes *stressores* no trabalho, estado de saúde, agentes *stressores* na vida dos executivos, comportamento tipo A, eventos significativos ocorridos na vida do executivo, e sintomas de *stress*. Com relação ao estado geral de saúde, avaliamos-lo no último ano, antes e depois de ser executivo.

Os resultados das variáveis nominais (sexo, estado civil, escolaridade, área e estado de saúde) foram descritos através de frequências de respostas por categoria. Os resultados das variáveis de nível intervalar (idade e tempo de executivo) e das variáveis de nível ordinal (variáveis do processo de *stress*), foram descritas através da média e desvio padrão (tendência central e variabilidade). Em seguida foram comparados através da análise da variância que possibilitou a comparação entre as médias de cada variável (SPIEGEL, 1985). Para comparar os resultados do Estado Geral de Saúde foram utilizadas provas não paramétricas .

O coeficiente de correlação por postos de *Spearman*  $r_s$  foi utilizado com o objetivo de avaliar a existência e o grau de associação entre *os scores Estado de Saúde no último ano, Estado de Saúde antes e após ser executivo*, como também averiguar se a associação observada em uma amostra de *score* indica ou não a probabilidade de associação entre as variáveis da amostra.

A prova de *Friedman* foi aplicada para comprovar se os *scores* relativos ao Estado Geral de Saúde foram extraídos da mesma amostra. Naquelas variáveis que se revelaram significantes, aplicou-se a Prova de *Wilcoxon* para avaliar o grau de diferença entre as variáveis Estado de Saúde antes e depois de ser executivo, e no último ano. (SIEGEL, 1975).

Os dados das empresas pesquisadas foram comparados com as variáveis de observação, sexo, escolaridade, estado civil e área (variáveis nominais dicotômicas) pela prova *Qui -*

*Quadrado* e as variáveis contínuas, idade e tempo de executivo, pela prova *t de Student*, que permitiram fazer comparações entre estas frequências.

Entre as variáveis *empresa e sexo* e *empresa e área* foi aplicado a prova U de *Mann-Whitney*, comparando estas variáveis com todos os testes aplicados, com a finalidade de verificar se os dados pertenciam à mesma população.

Caso não se encontre equivalência entre as variáveis *empresa e idade*, e *tempo de executivo*, foi aplicada a prova de *Spearman*, visando avaliar a existência e o grau de correlação entre estes *scores*. Os dados das empresas em relação a todos os *scores* pesquisados foram comparados entre si pela prova U de *Mann-Whitney*, visando averiguar se os dados pertenciam à mesma população. Com exceção da validação do IASTE, para todas as correlações entre IASTE, EGC, SCOPE/STR, BEPATYA, LEU e LSS estabeleceu-se um nível de significância de 0,05. Logo, quando a correlação for menor que 0,05 é significativa, se for maior que 0,05, e menor que 0,10, há uma tendência a ser significativa, e quando for maior que 0,10 não há correlação significativa entre as variáveis.

## CAPÍTULO - VII

### ANÁLISE DOS RESULTADOS

#### 7.1. (PARTE I: VALIDAÇÃO DO IASTE E CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO)

##### 7.1.1. RESULTADOS DA VALIDAÇÃO DO INVENTÁRIO DOS AGENTES *STRESSORES* NO TRABALHO DOS EXECUTIVOS - IASTE.

O processo de validação do IASTE foi composto pela validade de conteúdo, validade simultânea, pelo coeficiente de consistência interna e pela validade temporal. Quanto à validade de conteúdo o IASTE foi avaliado numa primeira fase por 20 juizes, profissionais da área de Psicologia Organizacional e/ou Recursos Humanos. Após as primeiras reformulações realizadas, o instrumento foi numa segunda fase reavaliado por 5 juizes, dentre os que efetuaram a primeira avaliação. Estes o consideraram então fidedigno e preciso em relação à medição dos agentes *stressores* no trabalho dos executivos.

Para a realização da validade simultânea, o IASTE foi correlacionado com os testes que medem o *stress* - SCOPE/STR, BEPATYA, LSS, EGS, LEU - pelo coeficiente de correlação Spearman, ao nível de significância 0,01, tendo revelado os seguintes resultados:

**Tabela 1. Resultado do coeficiente de correlação de Spearman do IASTE com os testes SCOPE/STR, BEPATYA, LSS, EGS e LEU.**

TESTES CORRELACIONADOS	VALOR OBTIDO	NÍVEL DE SIGNIFICÂNCIA	CONCLUSÃO
IASTE x Scope/STR	0,27	0,01	Tendência a ser significativa
IASTE x BEPATYA	0,32	0,00	Significante
IASTE x LSS	0,19	0,06	não significativa
IASTE x EGS (Último ano)	0,21	0,04	Tendência a ser significativa
IASTE x EGS (Antes de ser executivo)	0,11	0,30	não significativa
IASTE x EGS (Após ser executivo)	0,22	0,03	Tendência a ser significativa
IASTE x LEU (Avaliação positiva no momento que o evento ocorreu)	0,36	0,00	significante
IASTE x LEU (Avaliação negativa no momento que o evento ocorreu)	0,19	0,08	não significativa
IASTE x LEU (Avaliação positiva do evento no presente)	0,22	0,03	Tendência a ser significativa.
IASTE x LEU (Avaliação negativa do evento no presente)	0,25	0,02	Tendência a ser significativa

De acordo com a tabela 1, das 10 correlações avaliadas, 2 foram significantes, 5 mostraram tendência a ser significativa, e em 3 casos não existiu correlação significativa. Logo, o IASTE foi correlacionado de forma significativa com a maioria dos testes aplicados. Para a validação do coeficiente de consistência interna os cinco campos do IASTE (papel gerencial,

condição de trabalho, carreira, relacionamento e ambiente competitivo) foram correlacionados pelo coeficiente de correlação de Spearman, ao nível de significância 0,01, tendo como resultado os dados apresentados na tabela 2.

**Tabela 2. Coeficiente de consistência interna do IASTE**

CAMPOS IASTE	PAPEL GERENCIAL			CONDIÇÃO TRABALHO			CARREIRA			RELACIONAMENTO			AMBIENTE COMPETITIVO		
	Valor obtido	Nível de significância	Conclusão	Valor obtido	Nível de significância	Conclusão	Valor obtido	Nível de significância	Conclusão	Valor obtido	Nível de significância	Conclusão	Valor obtido	Nível de significância	Conclusão
Papel Gerencial	-	-	-	0,59	0,000	sig.	0,62	0,000	sig.	0,54	0,000	sig.	0,49	0,000	sig.
Condição Trabalho	0,59	0,000	sig.	-	-	-	0,68	0,000	sig.	0,57	0,000	sig.	0,38	0,000	sig.
Carreira	0,62	0,000	sig.	0,68	0,000	sig.	-	-	-	0,71	0,000	sig.	0,39	0,000	sig.
Relacionamento	0,54	0,000	sig.	0,57	0,000	sig.	0,71	0,000	sig.	-	-	-	0,31	0,002	sig.
Ambiente Competitivo	0,49	0,000	sig.	0,38	0,000	sig.	0,39	0,000	sig.	0,31	0,002	sig.	-	-	-

A tabela 2 mostra que todas as correlações entre os campos do IASTE foram significantes; logo, conclui-se que há uma boa coerência interna. Para a verificação da precisão temporal, o IASTE foi aplicado em 2 momentos, com intervalo de 30 dias entre eles, em 13% da amostra pesquisada. Os dados da 1ª e 2ª aplicação foram correlacionados através do coeficiente de correlação de Spearman, com nível de significância 0,01, obtendo os resultados apresentados na tabela 3.

**Tabela 3. Coeficiente de correlação de Spearman relacionando a 1ª com a 2ª aplicação do IASTE**

CAMPOS DO IASTE	VALOR OBTIDO	NÍVEL DE SIGNIFICÂNCIA	CONCLUSÃO
Papel Gerencial	- 0,02	0,936	Não significante
Condição Trabalho	0,16	0,602	Não significante
Carreira	0,43	0,137	Não significante
Relacionamento	0,50	0,08	Não significante
Ambiente competitivo	0,62	0,022	Tendência a ser significante
Média geral	0,26	0,388	Não significante

De acordo com a tabela 3, apenas o campo ambiente competitivo apresentou tendência a ser significativa; logo, concluí-se que a 1ª aplicação do IASTE não foi correlacionada de forma significativa com a 2ª aplicação, logo o IASTE não apresentou estabilidade temporal.

Esse resultado pode estar relacionado ao fato da amostra ter sido pequena (13%). Apesar do IASTE ter sido correlacionado de forma significativa com a maioria dos testes aplicados, e ter apresentado uma boa consistência interna, sugerimos que seus dados sejam utilizados com precaução e que para outros estudos ele passa ser retestado.

### **7.1.2. RESULTADO DA VALIDAÇÃO DA CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO**

O processo de validação do questionário *Caracterização da Organização* foi realizado pela validade de conteúdo, de maneira exclusivamente qualitativa, o qual se realizou da seguinte forma: o questionário foi avaliado numa primeira fase por 20 juízes, profissionais da área de Psicologia Organizacional e/ou Recursos Humanos. Após a reformulação realizada, com base nas primeiras considerações, o instrumento foi numa segunda fase reavaliado por 5 juízes, dentre os que realizaram a primeira avaliação. O questionário *Caracterização da Organização* foi considerado fidedigno e preciso em relação à obtenção dos dados para caracterizar uma organização.

## 7.2. PARTE II - RESULTADOS DA PESQUISA

Os resultados aqui demonstrados se compõem de 3 subcapítulos: o primeiro, **Análise das Variáveis Demográficas**, compara as variáveis sexo, idade, escolaridade, estado civil, tempo de executivo e área de atuação nas duas empresas pesquisadas; **Análise das Variáveis Experimentais**, o segundo, apresenta os *stressores* no trabalho dos executivos, avalia o estado de saúde antes e após ser executivo e, no último ano, apresenta os *stressores* na vida dos executivos, o padrão de comportamento Tipo A, os eventos significativos na vida dos executivos e os sintomas de *stress* de toda a amostra pesquisada; o terceiro, **Análise de Comparação dos Grupos BANEBA e COELBA**, compara os resultados de todas as variáveis experimentais entre as 2 empresas pesquisadas.

### 7.2.1. ANÁLISE DAS VARIÁVEIS DEMOGRÁFICAS.

#### 7.2.1.1. SEXO

A tabela 4 apresenta as frequências da variável sexo nas empresas e a tabela 5 os resultados estatísticos da comparação do sexo da amostra, através da prova *Qui - Quadrado*, ao nível de significância 0,05.

**Tabela 4. Frequência dos sexos nas empresas BANEBA e COELBA.**

EMPRESA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
BANEBA	13	44	57
COELBA	13	30	43
Total	26	74	100

Segundo a tabela 4, nas duas empresas, o número de homens é maior que o de mulheres.

**Tabela 5. Resultado da prova *Qui - Quadrado* na comparação de sexo da amostra.**

VALOR OBTIDO	gl	NÍVEL DE SIGNIFICÂNCIA	CONCLUSÃO
0,70242	1	0,40197	Não significativa

De acordo com a tabela 5 a variável sexo não apresentou correlação significativa entre as empresas pesquisadas.

### 7.2.1.2. IDADE

A tabela 6 apresenta as médias e desvios padrão das idades nas empresas pesquisadas e a tabela 7 os resultados estatísticos da comparação das idades das amostras, através da prova *t Student* ao nível de significância 0,05.

**Tabela 6. Médias e desvios padrão das idades nas empresas BANE e COELBA.**

EMPRESA	MÉDIA	DESVIO PADRÃO
BANE	40,40	5,940
COELBA	39,37	4,816

De acordo com a tabela 6 as médias das idades nas empresas pesquisadas são próximas.

**Tabela 7. Resultado da prova *t de Student* na comparação das idades da amostra.**

VALOR OBTIDO	NÍVEL DE SIGNIFICÂNCIA	CONCLUSÃO
0,93	0,354	Não significativa

A partir dos dados apresentados na tabela 7 a variável idade não evidenciou correlação significativa entre as amostras

### 7.2.1.3. ESCOLARIDADE

A tabela 8 mostra as frequências da variável escolaridade nas amostras e a tabela 9 os resultados estatísticos da comparação da escolaridade através da prova *Qui - Quadrado* ao nível de significância 0,05.

**Tabela 8. Frequência da escolaridade nas empresas BANEb e COELBA.**

EMPRESA	2º GRAU	SUPERIOR
BANEb	24	33
COELBA	5	38

De acordo com a tabela 8 a COELBA apresenta uma frequência maior da escolaridade superior, enquanto o BANEb, apesar da escolaridade superior ser mais freqüente, apresenta uma maior frequência da escolaridade 2º grau em relação à COELBA.

**Tabela 9. Resultado da prova *Qui - Quadrado* na comparação da escolaridade da amostra.**

VALOR OBTIDO	gl	NÍVEL DE SIGNIFICÂNCIA	CONCLUSÃO
11,05711	1	0,00088	Significante

A tabela 9 mostra que existem diferenças significantes nas empresas em relação à escolaridade.

#### **7.2.1.4. ESTADO CIVIL.**

A tabela 10 apresenta as frequências da variável estado civil nas empresas pesquisadas e a tabela 11 os resultados estatísticos da comparação dessa variável, através da prova *Qui - Quadrado* ao nível de significância 0,05.

**Tabela 10. Frequência da variável estado civil nas empresas BANEb e COELBA**

EMPRESA	SOLTEIRO	CASADO	SEPARADO
BANEb	10	41	6
COELBA	8	32	3

**Tabela 11. Resultado da prova *Qui - Quadrado* na comparação do estado civil da amostra**

VALOR OBTIDO	gl	NÍVEL DE SIGNIFICÂNCIA	CONCLUSÃO
0,37924	2	0,82727	Não significativa

De acordo com a tabela 11 a variável estado civil não evidenciou correlação significativa entre as empresas pesquisadas.

### 7.2.1.5. TEMPO DE EXECUTIVO

A tabela 12 apresenta as médias e desvio padrão das amostras com relação à variável tempo de executivo e a tabela 13 os resultados estatísticos da comparação dessa variável através da prova *t de Student* ao nível de significância 0,05.

**Tabela 12. Médias e desvios padrão da variável *tempo de executivo* na amostra.**

EMPRESA	MÉDIA	DESVIO PADRÃO
BANEB	11,63	7,60
COELBA	9,56	5,01

De acordo com a tabela 12 o tempo de executivo no BANEB é maior que na COELBA.

**Tabela 13. Resultado da prova *t de Student* na comparação do tempo de executivo da amostra.**

VALOR OBTIDO	NÍVEL DE SIGNIFICÂNCIA	CONCLUSÃO
1,55	0,124	Não significativa

A tabela 13 evidencia que não houve correlação significativa da variável tempo de executivo nas empresas pesquisadas.

### 7.2.1.6. ÁREA DE ATUAÇÃO

A tabela 14 apresenta a frequência com relação à área de atuação nas empresas pesquisadas e a tabela 15 os resultados estatísticos da comparação dessa variável na amostra, através da prova *Qui - Quadrado* ao nível de significância 0,05.

**Tabela 14. Frequência da área de atuação nas empresas BANEBA e COELBA**

EMPRESA	GRUPO DE LINHA DE FRENTE	GRUPO DE APOIO
BANEBA	26	31
COELBA	18	25

De acordo com a tabela 14 a frequência do grupo de apoio é relativamente maior nas duas empresas em relação ao grupo de linha de frente.

**Tabela 15. Resultado da prova *Qui - Quadrado* na comparação da área de atuação da amostra**

VALOR OBTIDO	NÍVEL DE SIGNIFICÂNCIA	gl	CONCLUSÃO
0,14015	0,14015	1	Não significativa

A tabela 15 mostra que não há correlação significativa da área de atuação nas empresas pesquisadas.

## 7.2.2. ANÁLISE DAS VARIÁVEIS EXPERIMENTAIS NA AMOSTRA TOTAL

### 7.2.2.1. IASTE

#### 7.2.2.1.1. AGENTES *STRESSORES* DO TRABALHO DOS EXECUTIVOS

A tabela 16 apresenta os agentes *stressores* no trabalho dos executivos, com suas médias e desvio padrão, como também a média total da amostra do IASTE.

**Tabela 16. Agentes *stressores* do trabalho dos executivos - amostra total**

AGENTES <i>STRESSORES</i>	MÉDIA	DESVIO PADRÃO
1. Demasiada responsabilidade com escassa autoridade, recursos e informações	3,58	1,37
2. Equipe de trabalho com desempenho abaixo do esperado	3,52	1,30
3. Pressão em relação a prazo e resultados	3,51	1,36
4. Remuneração inadequada em relação à capacidade e/ou responsabilidade que possui	3,49	1,48
5. Falta de informação ou informações contraditórias gerando dificuldade para decidir	3,23	1,35
6. Sobrecarga de trabalho	3,16	1,45
7. Decidir sobre redução do quadro de pessoal	3,14	1,58
8. Ameaça perda do trabalho	2,96	1,84
9. Ambigüidade, falta de clareza dos objetivos, responsabilidade e resultados esperados	2,96	1,31
10. Longas horas de trabalho diminuindo as horas de lazer	2,88	1,52
11. Atendimento a um número excessivo de reuniões	2,83	1,45
12. Frequentes reestruturações organizacionais	2,82	1,36
13. Receber decisões prontas e ter que executá-las	2,8	1,38
14. Tomar decisões de risco	2,8	1,59
15. Exigências profissionais interferindo na vida familiar	2,69	1,59
16. Falta de autonomia, poder e influência	2,66	1,51
17. Demanda de trabalho interferindo na vida social	2,66	1,36
18. Possibilidade limitada de desenvolvimento profissional	2,65	1,62
19. Administrar as expectativas e ansiedades do pessoal	2,65	1,47
20. Conflito na equipe de trabalho	2,63	1,64
21. Expectativas pessoais conflitando com as da organização e/ou chefias	2,62	1,48
22. Falta ou pouco reconhecimento pelo seu trabalho	2,62	1,49
23. Mudanças conjunturais de ordem econômica e política	2,58	1,42
24. Falta de clareza quanto ao Plano de Carreira	2,57	1,55
25. Perda de mercado	2,56	1,7
26. Fazer um trabalho abaixo do nível de competência	2,56	1,73
27. Sentir-se isolado do grupo	2,53	1,77
28. Diminuição de desafios, responsabilidades e área de atuação	2,5	1,51
29. Incompatibilidade com a chefia	2,39	1,84
30. Queda de vendas	2,33	1,69
31. Mudança de Presidente, Sócio Majoritário e/ou Diretores	2,3	1,61
32. Conflito com outros grupos de trabalho	2,28	1,56
33. Crenças pessoais conflitando com as da organização e/ou chefia	2,07	1,5
34. Alta cocorrência no mercado	2,04	1,62
35. Competição em torno das oportunidades de ascensão profissional	1,99	1,25
36. Conflitos com prestadores de serviços / fornecedores	1,98	1,33
37. Entrada de um concorrente novo no mercado	1,76	1,42
38. Entrada de um novo serviço/produto no mercado que privilegie o concorrente	1,75	1,44
39. Assumir novos desafios e responsabilidades	1,59	1,42
40. Implantação de uma nova tecnologia	1,33	1,3
41. Viagens a trabalho	0,85	1,13
<b>IASTE TOTAL</b>	<b>2,93</b>	<b>0,56</b>

De acordo com a tabela 16 observa-se que os agentes mais *stressores* 1 e 9 são oriundos da condição de trabalho; os agentes *stressores* 2, 6 e 7 do desempenho do papel gerencial; o 3 é decorrente do contexto de trabalho competitivo; o 4 e 8 são decorrentes do desenvolvimento da carreira do executivo e da sua realização profissional, enquanto o 5 é decorrente dos padrões de relacionamento e comunicação.

Os *stressores* do contexto competitivo em ordem decrescente são “pressão em relação a prazos e resultados, mudanças conjunturais de ordem econômico-política, perda de mercado, queda das vendas, alta concorrência no mercado e, por fim, a entrada de um concorrente e um novo serviço/produto no mercado.”

Numa magnitude de 0 a 5, a média total dos agentes *stressores* (2,93) está abaixo do *score* de 75% (3,75), considerado como elevado.

#### 7.2.2.1.2. CAMPOS DO IASTE

A tabela 17 apresenta as médias e desvios padrão dos campos do IASTE

**Tabela 17. Médias e desvios padrão dos agentes *stressores* dos campos do IASTE - amostra total**

AGENTES <i>STRESSORES</i> DOS CAMPOS DO IASTE	MÉDIA	DESVIO PADRÃO
1. Papel Gerencial	2,61	0,77
2. Condições de trabalho	2,65	0,84
3. Relacionamento	2,50	1,13
4. Carreira	2,62	0,90
5. Contexto Competitivo	2,36	0,98

A tabela 17 mostra que os campos condição de trabalho, carreira e papel gerencial apresentaram médias mais elevadas que os campos de relacionamento e ambiente competitivo.

### 7.2.2.2. ESTADO GERAL DE SAÚDE

A tabela 18 apresenta as médias e o desvios padrão do estado de saúde antes de ser executivo, após ser executivo e o estado de saúde no último ano.

**Tabela 18. Médias e desvios padrão do estado de saúde dos executivos**

ESTADO DE SAÚDE	MÉDIA	DESVIO PADRÃO
Antes de ser executivo	3,63	4,75
Depois de ser executivo	8,44	6,70
No último ano	11,54	6,74

A Tabela 19, a seguir, mostra as alterações no estado de saúde percebidas pelos executivos, no último ano, após ser executivo e antes de ser executivo.

**Tabela 19. Frequência das alterações percebidas pelos executivos no estado de saúde.**

ALTERAÇÕES PERCEBIDAS	ÚLTIMO ANO	APÓS SER EXECUTIVO	ANTES DE SER EXECUTIVO
01 Irritabilidade	76	60	16
02 Sensação de má digestão	62	45	17
03 Azia	52	37	15
04 Depressão	51	42	09
05 Insônia	49	39	10
06 Ganho de peso	48	36	12
07 Dor de cabeça	48	30	18
08 Dificuldade de concentração	46	36	10
09 Palpitação	42	33	09
10 Sensação de diminuição de auto - estima	37	26	11
11 Labilidade de humor	37	25	12
12 Diarréia	37	17	20
13 Flatulência	35	24	11
14 Dor no peito	30	23	07
15 Dificuldade para tomar decisões	30	23	07
16 Distúrbio de apetite	30	18	12
17 Arritmia cardíaca	29	22	07
18 Dificuldade para enfrentar problemas	29	21	08
19 Pressão arterial elevada	28	22	06
20 Alterações de libido	22	20	02
21 Irritabilidade no ciclo ou fluxo menstrual	22	16	06
22 Tonturas ou vertigens	22	15	07
23 Perda de confiança em si próprio (a)	21	17	04
24 Perda de peso	20	14	06
25 Náusea	18	10	08
26 Obstipação	16	07	09
27 Edema dos pés ou pernas	11	09	02

A tabela 20 apresenta a frequência dos distúrbios diagnosticados pelo médico, no estado de saúde, no último ano, após ser executivo e antes de ser executivo.

**Tabela 20. Frequência dos distúrbios diagnosticados pelo médico no estado de saúde dos executivos**

DISTÚRBIOS	ÚLTIMO ANO	APÓS SER EXECUTIVO	ANTES DE SER EXECUTIVO
01 Sinusite	32	14	18
02 Gastrite	24	15	09
03 Hipertensão arterial	24	18	06
04 Varizes	24	14	10
05 Arritmia cardíaca	21	19	02
06 Ansiedade crônica	21	15	06
07 Anemia	17	15	02
08 Hipercolesterolemia	14	13	01
09 Bronquite ou asma	13	06	07
10 Cálculo renal	12	08	04
11 Úlcera gástrica ou duodenal	09	05	04
12 Cistite	09	06	03
13 Eczema	09	05	04
14 Herpes zoster ou simplex	08	06	02
15 Colite	08	07	01
16 Diabetes melitus	05	03	02
17 Cálculo biliar	04	03	01
18 Angina	03	03	00

Os dados apresentados nas tabelas 18, 19 e 20 mostram que os distúrbios no estado de saúde dos executivos foram acentuados no último ano, e com exceção do distúrbio "sinusite", todos os demais distúrbios diagnosticados pelo médico, assim como todas as alterações percebidas pelos executivos, no estado de saúde, foram acentuadas após se tornarem executivos.

Para avaliar se os resultados das variáveis que pesquisam o estado de saúde dos executivos provêm da mesma população pesquisada, aplicou-se a prova de Friedman ao nível de significância 0,05, obtendo os resultados descritos na tabela 21.

**Tabela 21. Prova de Friedman nas variáveis do estado de saúde dos executivos.**

gl	NÍVEL DE SIGNIFICÂNCIA
1	0,0000

Como o nível de significância foi 0,0000 é provável que os resultados destas variáveis sejam diferentes entre as situações comparadas. Como as variáveis **estado de saúde** no último ano, antes de ser executivo e após ser executivo foram significativas, aplicou-se a prova de Wilcoxon, ao nível de significância de 0,05, para comparar as variáveis:

- estado de saúde antes x depois de ser executivo
- estado de saúde antes de ser executivo x último ano
- estado de saúde após ser executivo x último ano

Os resultados estão apresentados na tabela 22.

**Tabela 22. Comparação das variáveis estado de saúde pela prova Wilcoxon**

VARIÁVEIS	VALOR OBTIDO	gl	NÍVEL DE SIGNIFICÂNCIA	CONCLUSÃO
Estado de saúde antes de ser executivo X Estado de saúde após se executivo	5,66	1	0,00	significante
Estado de saúde último ano X Estado de saúde antes ser executivo	8,05	1	0,00	significante
Estado de saúde último ano X Estado de saúde após ser executivo	7,37	1	0,00	significante

Os resultados da tabela 22 afirmam que há diferença entre as situações comparadas. O estado de saúde era melhor antes de ser executivo, agravou-se depois de ocupar essa função e mais ainda no último ano.

#### **7.2.2.3. AGENTES PSICOSSOCIAIS DE *STRESS* / SCOPE/STR**

Os agentes *stressores* na vida dos executivos encontrados no *Stress e Coping Experience* - *Stress* (SCOPE/STR) estão apresentados na tabela 23, a seguir.

**Tabela 23. Fatores *stressores* na vida dos executivos - amostra total**

<b>FATORES STRESSORES</b>	<b>MÉDIA</b>	<b>DESVIO PADRÃO</b>
1. Para mim é muito importante que eu pertença à classe dos melhores e mais bem sucedidos	1,75	0,83
2. Sempre penso como poderia ganhar mais dinheiro	1,52	0,81
3. Ter sucesso é a coisa mais importante da minha vida	1,50	0,85
4. Minha vida sempre me custou esforços intensos	1,46	0,91
5. Tenho objetivos econômicos elevados	1,34	0,68
6. Meus músculos da nuca, ombros e costas estão sempre contraídos	0,97	0,95
7. Sobre pressão o meu cérebro trabalha mais devagar que o normal	0,90	0,90
8. O que consigo na vida, consigo-o com muito sofrimento	0,89	0,90
9. Encontro-me sempre sob pressão emocional	0,87	0,87
10. Aborrecimentos me causam dores no corpo	0,83	0,85
11. Quando as exigências feitas são muito altas, minha capacidade de produção diminui	0,82	0,82
12. Minhas preocupações nunca têm fim	0,74	0,85
13. Existem pessoas, com as quais eu, simplesmente não consigo evitar atritos	0,71	0,77
14. Eu já me levanto cansado	0,69	0,84
15. Mesmo quando estou descansado, meus músculos estão sempre contraídos	0,65	0,80
16. Não posso trabalhar adequadamente porque estou esgotado	0,63	0,69
17. A presença de determinadas pessoas desperta em mim sentimentos agressivos	0,63	0,68
18. Tenho dificuldade de encontrar tranquilidade interior	0,61	0,74
19. Mesmo muito tempo depois de ter levantado, sinto-me exausto	0,46	0,64
20. Sinto no corpo, um mau estar generalizado	0,43	0,62
21. Só com grandes dificuldades é que consigo me encontrar no trabalho	0,40	0,57
22. Não tenho mais nenhuma influência sob o percurso da minha vida	0,39	0,92
23. Os problemas são tantos que às vezes não vejo mais saída	0,36	0,63
24. Aquilo que ainda vai acontecer na minha vida me dá medo	0,34	0,64
25. Não posso esperar muitas coisas boas do futuro	0,33	0,65
26. Não tenho mais nenhuma tarefa a cumprir	0,29	0,78

A tabela 23 mostra que os agentes mais stressores estão relacionados entre si. Os fatores *stressores* 1 e 3 estão relacionados, pois “ser importante pertencer à classe dos melhores e bem sucedidos” é estar relacionado a ter “o sucesso como a coisa mais importante da vida”. Os fatores *stressores* 2 e 5 estão relacionados a aspirações financeiras elevadas, enquanto o fator *stressor* 4, “minha vida sempre me custou esforços intensos” pode estar implícito no querer pertencer à classe dos melhores e ter objetivos econômicos elevados.

#### 7.2.2.4. COMPORTAMENTO TIPO A

A tabela 24 apresenta os resultados do *Behaviour Pattern Typ A (BEPATYA)*, que avalia o padrão de comportamento tipo A.

**Tabela 24. Comportamento Tipo A - amostra total**

Média	1,80
Desvio Padrão	0,39
Variância	0,16

De acordo com a tabela 24 os executivos evidenciam a tendência de terem o padrão de comportamento tipo A.

#### 7.2.2.5. EVENTOS SIGNIFICATIVOS NA VIDA DOS EXECUTIVOS

A tabela 25 mostra os eventos significativos na vida dos executivos, se positivos ou negativos, suas médias e desvios padrão, do quanto de sobrecarga dos eventos no momento que ocorreram, e o quanto eles tencionam suas vidas no momento presente, avaliados numa magnitude de 0 a 100

A tabela 23 mostra que os agentes mais stressores estão relacionados entre si. Os fatores *stressores* 1 e 3 estão relacionados, pois “ser importante pertencer à classe dos melhores e bem sucedidos” é estar relacionado a ter “o sucesso como a coisa mais importante da vida”. Os fatores *stressores* 2 e 5 estão relacionados a aspirações financeiras elevadas, enquanto o fator *stressor* 4, “minha vida sempre me custou esforços intensos” pode estar implícito no querer pertencer à classe dos melhores e ter objetivos econômicos elevados.

#### 7.2.2.4. COMPORTAMENTO TIPO A

A tabela 24 apresenta os resultados do *Behaviour Pattern Typ A (BEPATYA)*, que avalia o padrão de comportamento tipo A.

**Tabela 24. Comportamento Tipo A - amostra total**

Média	1,80
Desvio Padrão	0,39
Variância	0,16

De acordo com a tabela 24 os executivos evidenciam a tendência de terem o padrão de comportamento tipo A.

#### 7.2.2.5. EVENTOS SIGNIFICATIVOS NA VIDA DOS EXECUTIVOS

A tabela 25 mostra os eventos significativos na vida dos executivos, se positivos ou negativos, suas médias e desvios padrão, do quanto de sobrecarga dos eventos no momento que ocorreram, e o quanto eles tencionam suas vidas no momento presente, avaliados numa magnitude de 0 a 100

**Tabela 25. Médias e desvios padrão dos eventos significativos na vida dos executivos, avaliados como positivos ou negativos, em relação à sobrecarga, no momento que ocorreram e do quanto tensionam suas vidas no presente.**

EVENTOS	sobrecarga no momento que ocorreu				tensão no momento presente			
	avaliação positiva		avaliação negativa		avaliação positiva		avaliação negativa	
	média	desvio padrão	média	desvio padrão	média	desvio padrão	média	desvio padrão
1. Morte do cônjuge	0,00	0,00	0,80	8,00	0,00	0,00	0,50	5,00
2. Divórcio	2,30	14,20	2,80	15,64	1,60	10,51	0,30	1,71
3. Separação do casal	4,80	20,32	10,60	30,38	1,80	10,58	4,16	15,98
4. Prisão	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
5. Morte de alguém da família	3,80	18,74	39,80	44,81	1,00	5,77	15,40	25,91
6. Acidente ou doença	0,80	8,00	29,30	41,20	0,60	4,22	10,40	19,58
7. Casamento	36,12	42,29	0,50	5,00	27,00	36,54	0,80	8,00
8. Perda do emprego	0,80	8,00	1,70	11,29	0,20	1,41	1,20	10,08
9. Reconciliação com o cônjuge	1,80	12,74	0,80	8,00	0,70	5,37	0,10	1,00
10. Aposentadoria	0,00	0,00	1,01	10,05	0,00	0,00	0,70	7,00
11. Doença de alguém na família	1,51	11,13	19,90	36,36	0,00	0,00	9,10	21,51
12. Gravidez	15,50	33,68	1,00	10,00	10,00	27,41	0,30	3,00
13. Dificuldades sexuais	0,20	1,41	0,60	4,22	0,30	2,23	0,20	1,41
14. Nascimento de criança na família	32,75	42,73	1,00	10,00	24,25	37,59	0,10	1,00
15. Mudança na condição de trabalho	33,30	41,54	6,80	24,07	22,81	33,68	3,80	15,36
16. Mudança na sua condição financeira	20,00	34,32	6,20	21,59	15,38	30,08	3,10	13,54
17. Morte de um amigo íntimo	0,00	0,00	12,00	28,67	0,00	0,00	4,10	10,55
18. Mudança de país	0,80	8,00	0,10	1,00	1,10	10,04	0,10	1,00
19. Mudança na frequência de brigas com o cônjuge	3,80	14,89	6,50	23,28	2,20	9,27	4,60	17,78
20. Compra de casa de valor alto	28,40	38,63	1,30	9,39	16,60	28,68	1,33	9,49
21. Término de pagamento de empréstimo	14,40	30,13	0,00	0,00	5,20	17,26	0,00	0,00
22. Mudança de responsabilidade no trabalho	35,80	40,73	5,20	20,77	25,40	33,92	4,60	19,61
23. Saída de filho(a) de casa	1,10	10,04	2,00	11,98	0,20	1,41	0,70	4,55
24. Dificuldade com a política	0,80	8,00	8,50	24,88	0,80	8,00	3,40	12,97
25. Reconhecimento de feito profissional de realce	22,85	38,09	0,60	6,00	14,34	29,65	0,20	2,00
26. Cônjuge começou ou parou de trabalhar	5,80	19,39	3,50	15,98	4,20	15,39	3,00	14,81
27. Começo ou abandono de estudos	7,30	24,74	5,60	18,66	2,70	13,09	7,70	25,70
28. Acréscimo ou diminuição de pessoas morando em casa	5,20	17,72	5,30	19,77	5,30	19,51	1,90	10,70
29. Mudança de hábitos pessoais	8,90	23,22	9,10	26,52	6,70	21,74	7,20	21,88
30. Dificuldade com o chefe	1,70	12,15	35,20	87,22	0,20	1,41	8,80	17,01
31. Mudança de horário de trabalho	3,90	16,20	4,90	20,08	2,20	11,60	2,00	10,82
32. Mudança de residência	18,45	34,21	6,90	24,61	11,00	25,76	2,60	9,81
33. Mudança de escola	2,10	11,83	1,40	10,73	0,90	6,21	0,20	1,41
34. Mudanças de atividades recreativas	1,30	10,22	8,38	24,94	1,20	10,08	6,00	19,85
35. Mudança de atividades religiosas	5,80	21,94	2,10	13,43	4,08	17,24	0,60	3,12
36. Mudanças de atividades sociais	2,90	15,26	3,80	17,28	2,30	13,62	1,60	8,49
37. Compra a crédito de valor médio	2,90	13,51	2,20	13,68	1,70	9,95	0,70	4,55
38. Mudança nos hábitos de dormir	5,00	20,13	2,20	12,27	3,70	16,43	2,20	12,60
39. Mudança na frequência de reuniões familiares	2,10	10,76	6,80	22,15	1,70	9,54	4,09	15,34
40. Mudança de hábitos de alimentação	7,30	21,50	7,10	22,84	3,60	12,91	7,10	22,84
41. Férias	32,35	40,75	1,41	10,50	19,70	30,23	1,70	11,29
42. Natal	10,20	26,21	9,80	27,56	7,20	19,70	4,60	15,60
43. Recebimentos de multas ao cometer pequenas infrações	1,00	10,00	7,50	22,98	1,00	10,00	3,30	14,36
44. Vício	3,30	16,76	3,20	13,55	2,20	14,11	3,90	17,52
45. Roubo ou assalto	1,00	10,00	12,10	30,63	0,80	8,00	3,70	13,00
46. Viagem	22,60	37,84	1,01	7,21	14,00	27,45	0,30	2,23
47. Cirurgia	6,50	21,62	11,40	29,75	4,30	18,33	5,20	18,99
48. Paixão ou caso amoroso	21,34	37,74	4,70	20,77	23,05	103,27	2,20	12,99

De acordo com a tabela 25, os eventos significativos que mais tencionam a vida dos executivos, no momento presente, em ordem decrescente, são: casamento, mudança de responsabilidade no trabalho, nascimento de criança na família, paixão ou caso amoroso, mudança na condição de trabalho, férias, compra de casa de valor alto, morte de alguém na família, mudança na condição financeira, reconhecimento de feito profissional de realce, viagem, acidente ou doença, doença de alguém na família e dificuldade com a chefia. Observa-se que dentre os 14 eventos apresentados, 5, ou seja, 36% deles são oriundos do contexto profissional. Desses eventos apenas 4 (morte de alguém na família, acidente ou doença, doença de alguém na família e dificuldade com a chefia) foram avaliados como negativos; e também 4 (5, 22, 41 e 46) ocorreram no último ano.

#### **7.2.2.6. SINTOMAS DE *STRESS***

A tabela 26, a seguir, apresenta os sintomas de *stress* dos executivos pesquisados, suas médias e desvios padrão.

**Tabela 26. Médias e desvios padrão dos sintomas de stress dos executivos**

SINTOMAS DE STRESS	MÉDIA	DESVIO PADRÃO
1. Sinto Preocupação	1,69	0,86
2. Sinto sobrecarga de trabalho	1,52	0,78
3. No fim de uma dia de trabalho estou desgastado	1,51	0,85
4. Tenho pensamentos que provocam ansiedade	1,43	0,78
5. Tenho cansaço	1,32	0,72
6. Fico esgotado emocionalmente	1,16	0,71
7. Meus músculos estão sempre tensos	1,16	0,88
8. Tenho vontade de ficar sozinho	1,11	0,79
9. Sinto exaustão física	1,09	0,65
10. Sinto angústia	1,08	0,76
11. Sinto dores nas costas	1,02	0,88
12. Tenho desânimo	1,02	0,75
13. Quando me levanto pela manhã já estou cansado	1,01	0,76
14. Sinto raiva	0,97	0,67
15. Esqueço-me das coisas	0,97	0,63
16. Qualquer coisa me irrita	0,96	0,58
17. Sinto insegurança	0,89	0,69
18. Evito festas, jogos e reuniões sociais	0,87	0,81
19. Sinto a respiração ofegante	0,87	0,73
20. Como demais	0,86	0,84
21. Sinto que meu desempenho no trabalho está limitado	0,86	0,71
22. Apresento distúrbios gastrintestinais	0,85	0,86
23. Tenho vontade de abandonar tudo que estou fazendo	0,84	0,81
24. Não tenho vontade de fazer as coisas	0,81	0,58
25. Tenho medo	0,81	0,69
26. Tenho dúvidas sobre mim mesmo (a)	0,80	0,84
27. Tenho dor de cabeça	0,80	0,80
28. Tenho discutido frequentemente com meus amigos e familiares	0,79	0,61
29. Tenho insônia	0,77	0,79
30. Minha vida sexual está difícil	0,71	0,88
31. Tenho sono exagerado	0,70	0,81
32. Sinto depressão	0,69	0,73
33. Sinto insatisfação com o meu trabalho	0,67	0,70
34. Noto que minhas forças estão no fim	0,66	0,76
35. Aperto as mandíbulas	0,65	0,86
36. Sinto falta de apetite	0,65	0,78
37. Sinto pressão no peito	0,63	0,71
38. Tenho dificuldade de relacionamento	0,59	0,64
39. Sinto os olhos lacrimejantes e a visão embaçada	0,58	0,70
40. Qualquer coisa me apavora	0,58	0,59
41. Tenho a boca seca	0,57	0,67
42. Fumo demais	0,55	1,04
43. Tenho taquicardia	0,53	0,63
44. Tenho pesadelos	0,53	0,63
45. Sinto-me alienado	0,52	0,64
46. Tenho as mãos e/ou os pés frios	0,51	0,70
47. Tem dias que, de repente, tenho diarreia	0,50	0,61
48. Tenho um nó no estômago	0,46	0,70
49. Meu apetite oscila muito	0,45	0,61
50. Sinto o corpo coberto de suor frio	0,44	0,62
51. Minha pressão é alta	0,44	0,69
52. Rôo as unhas	0,40	0,85
53. Tenho sensação de que vou desmaiar	0,36	0,54
54. Sofre de enxaqueca	0,31	0,60
55. Sinto náuseas	0,27	0,51
56. Ranjo os dentes	0,25	0,59
57. Fico afônico (a)	0,24	0,49
58. Costumo faltar ao meu trabalho	0,11	0,35

De acordo com a tabela 26 os sintomas de 1 a 4 apresentaram uma média próximo ao ponto médio 1,5 da variação avaliada, que era de 0 a 3.

## 7.2.3. ANÁLISES DE COMPARAÇÃO DOS GRUPOS BANEB E COELBA

### 7.2.3.1 - IASTE

#### 7.2.3.1.1 - AGENTES STRESSORES NO TRABALHO DOS EXECUTIVOS

A tabela 27 apresenta as médias e o desvios padrão dos agentes *stressores* no trabalho dos executivos do BANEB e da COELBA, em relação à magnitude de 0 a 5.

**Tabela 27. Médias e desvios padrão dos *stressores* no trabalho dos executivos do BANEB e COELBA**

	AGENTES STRESSORES	BANEB		COELBA	
		MÉDIA	DESVIO PADRÃO	MÉDIA	DESVIO PADRÃO
1	Tomar decisões de risco	2,88	1,75	2,7	1,35
2	Demasiada responsabilidade com escassa autoridade, recursos e informações	3,42	1,48	3,79	1,21
3	Pressão em relação a prazos e resultados	3,6	1,45	3,4	1,24
4	Possibilidade limitada de desenvolvimento profissional	2,51	1,72	2,84	1,46
5	Conflito na equipe de trabalho	2,65	1,78	2,6	1,47
6	Sobrecarga de trabalho	3,23	1,48	3,07	1,42
7	Ambigüidade, falta de clareza dos objetivos, responsabilidades e resultados esperados	2,89	1,32	3,05	1,31
8	Alta concorrência no mercado	2,42	1,65	1,53	1,45
9	Crenças pessoais conflitando com as da organização e/ou chefia	1,91	1,52	2,28	1,47
10	Incompatibilidade com a chefia	2,23	1,8	2,6	1,89
11	Assumir novos desafios e responsabilidades	1,65	1,58	1,51	1,2
12	Implantação de uma nova tecnologia	1,32	1,39	1,35	1,19
13	Mudanças conjunturais de ordem econômica e política	2,61	1,42	2,53	1,42
14	Falta ou pouco reconhecimento pelo seu trabalho	2,44	1,55	2,86	1,39
15	Conflito com outros grupos de trabalho	2,74	1,51	2,35	1,56
16	Atendimento a um número excessivo de reuniões	2,23	1,57	2,95	1,38
17	Receber decisões prontas e ter que executá-las	2,7	1,48	2,93	1,24
18	Entrada de um concorrente forte no mercado	1,98	1,36	1,47	1,45
19	Expectativas pessoais conflitando com as da organização e/ou chefia	2,32	1,44	3,02	1,46
20	Sentir-se isolado do grupo	2,32	1,84	2,81	1,65
21	Viagens a trabalho	0,91	1,20	0,77	1,04

	AGENTES STRESSORES	BANEB		COELBA	
		MÉDIA	DESVIO PADRÃO	MÉDIA	DESVIO PADRÃO
22	Falta de autonomia, poder e influência	2,51	1,44	2,86	1,58
23	Entrada de um novo serviço/produto no mercado que privilegie o concorrente	2,02	1,43	1,4	1,38
24	Competição em torno das oportunidades de ascensão profissional	1,95	1,42	2,05	1
25	Conflitos com prestadores de serviço / fornecedores	1,89	1,29	2,09	1,39
26	Equipe de trabalho com desempenho abaixo do esperado	3,46	1,38	3,6	1,2
27	Freqüentes reestruturações organizacionais	2,95	1,3	2,65	1,43
28	Queda das vendas	2,7	1,56	1,84	1,74
29	Ameaça de perda do trabalho	3,05	1,86	2,84	1,84
30	Falta de informação ou informações contraditórias gerando dificuldade para decidir	3,26	1,36	3,19	1,35
31	Mudança do Presidente, Sócio Majoritário e/ou Diretores	2,32	1,59	2,28	1,65
32	Perda de mercado	2,84	1,45	2,19	1,93
33	Fazer um trabalho abaixo do nível de competência	2,7	1,76	2,37	1,69
34	Diminuição de desafios, responsabilidades e área de atuação	2,54	1,48	2,44	1,58
35	Falta de clareza quanto ao Plano de Carreira	1,98	1,48	3,35	1,29
36	Administrar as expectativas e ansiedades do pessoal	2,49	1,48	2,86	1,44
37	Decidir sobre redução do quadro de pessoal	3,4	1,56	2,79	1,57
38	Exigências profissionais interferindo na vida familiar	2,75	1,66	2,6	1,5
39	Remuneração inadequada em relação à capacidade e/ou responsabilidade que possui	3,02	1,61	4,12	1
40	Demanda de trabalho interferindo na vida social	2,7	1,45	2,6	1,24
41	Longas horas de trabalho diminuindo as horas de lazer	3,09	1,57	2,6	1,42

De acordo com a tabela 27, em relação à magnitude de 0 a 5, observa-se que o agente mais *stressor* do BANEBA - pressão em relação a prazos e resultados - é decorrente do contexto de trabalho competitivo, enquanto o da COELBA - remuneração inadequada - é decorrente da carreira e realização profissional do executivo.

Dos agentes mais *stressores*, observa-se que os agentes 06, 16, 26, 37 e 41 são oriundos do desempenho do papel gerencial.

Os agentes *stressores* 02, 07 e 27 são oriundos da estrutura organizacional e condições de trabalho, enquanto o *stressor* 30 é decorrente dos padrões de relacionamento e comunicação.

Os agentes *stressores* 19, 29, 35 e 39 são decorrentes do desenvolvimento da carreira do executivo e da sua realização profissional.

A tabela 28, a seguir, apresenta a comparação dos agentes *stressores* no trabalho dos executivos do BANEBA e da COELBA, através da prova U de *Mann-Whitney*.

**Tabela 28. Comparação dos agentes *stressores* no trabalho dos executivos do BANEB e COELBA, através da prova U de Mann Whitney, ao nível de significância 0,05.**

	Agentes Stressores	z	p	Conclusão
1	Tomar decisões de risco	- 0,7110	0,48	não significante
2	Demasiada responsabilidade com escassa autoridade, recursos e informações	- 1,094	0,27	não significante
3	Pressão em relação a prazos e resultados	- 1,0771	0,28	não significante
4	Possibilidade limitada de desenvolvimento profissional	- 0,9599	0,34	não significante
5	Conflito na equipe de trabalho	- 0,2337	0,82	não significante
6	Sobrecarga de trabalho	- 0,6306	0,53	não significante
7	Ambigüidade, falta de clareza dos objetivos, responsabilidades e resultados esperados	- 0,7225	0,47	não significante
8	Alta concorrência no mercado	- 2,7214	0,01	significante
9	Crenças pessoais conflitando com as da organização e/ou chefia	- 1,1944	0,23	não significante
10	Incompatibilidade com a chefia	- 1,1086	0,27	não significante
11	Assumir novos desafios e responsabilidades	- 0,0358	0,97	não significante
12	Implantação de uma nova tecnologia	- 0,5060	0,61	não significante
13	Mudanças conjunturais de ordem econômica e política	- 0,4465	0,66	não significante
14	Falta ou pouco reconhecimento pelo seu trabalho	- 1,3333	0,18	não significante
15	Conflito com outros grupos de trabalho	- 0,3862	0,70	não significante
16	Atendimento a um número excessivo de reuniões	- 0,6540	0,51	não significante
17	Receber decisões prontas e ter que executá-las	- 0,6935	0,49	não significante
18	Entrada de um concorrente forte no mercado	- 2,0071	0,04	significante
19	Expectativas pessoais conflitando com as da organização e/ou chefias	- 2,4139	0,02	significante
20	Sentir-se isolado do grupo	- 1,3330	0,18	não significante
21	Viagens a trabalho	- 0,4264	0,67	não significante
22	Falta de autonomia, poder e influência	- 1,4187	0,16	não significante
23	Entrada de um novo serviço/produto no mercado que privilegie o concorrente	- 2,1406	0,03	significante
24	Competição em torno das oportunidades de ascensão profissional	- 0,6062	0,54	não significante
25	Conflitos com prestadores de serviço / fornecedores	- 0,6390	0,52	não significante
26	Equipe de trabalho com desempenho abaixo do esperado	- 0,3879	0,70	não significante
27	Freqüentes reestruturações organizacionais	- 0,9129	0,36	não significante
28	Queda das vendas	- 2,5306	0,01	significante
29	Ameaça de perda do trabalho	- 0,6985	0,48	não significante
30	Falta de informação ou informações contraditórias gerando dificuldade para decidir	- 0,3392	0,73	não significante
31	Mudança do Presidente, Sócio Majoritário e/ou Diretores	- 0,1380	0,89	não significante
32	Perda de mercado	- 1,8156	0,07	tendência a significante
33	Fazer um trabalho abaixo do nível de competência	- 1,0072	0,31	não significante
34	Diminuição de desafios, responsabilidades e área de atuação	- 0,3614	0,72	não significante
35	Falta de clareza quanto ao Plano de Carreira	- 4,3719	0,00	significante
36	Administrar as expectativas e ansiedades do pessoal	- 1,2038	0,23	não significante
37	Decidir sobre redução do quadro de pessoal	- 2,0302	0,04	significante
38	Exigências profissionais interferindo na vida familiar	- 0,5135	0,61	não significante
39	Remuneração inadequada em relação à capacidade e/ou responsabilidade que possui	- 3,6022	0,00	significante
40	Demanda de trabalho interferindo na vida social	- 0,3398	0,73	não significante
41	Longas horas de trabalho diminuindo as horas de lazer	- 1,7018	0,09	tendência a significante

De acordo com a tabela 28, os agentes *stressores* no trabalho dos executivos que apresentaram diferenças significantes entre as empresas pesquisadas foram os agentes: 8, 18, 19, 23, 28, 32, 35, 37, 39 e 41. Os que apresentaram uma maior incidência no BANEBA foram: “alta concorrência no mercado, entrada de um concorrente forte no mercado, entrada de um novo serviço/produto no mercado que privilegie o concorrente, queda das vendas, perda de mercado, decidir sobre redução do quadro de pessoal e longas horas de trabalho, diminuindo as horas de lazer”; ao passo que, na COELBA, “expectativas pessoais conflitando com as da chefia e/ou organização, falta de clareza quanto ao plano de carreira e remuneração inadequada”, foram os agentes mais acentuados.

Observa-se também que a maioria dos agentes *stressores* do contexto competitivo foram mais incidentes no BANEBA (8, 18, 23, 28 e 32). Apenas os *stressores* 3 e 13 não apresentaram diferenças significantes entre as empresas.

#### 7.2.3.1.2. CAMPOS DO IASTE

A tabela 29 apresenta as médias e desvio padrão dos campos do IASTE nas empresas BANEBA e COELBA, em relação à magnitude de 0 a 5.

**Tabela 29. Médias e desvios padrão dos campos do IASTE no BANEBA e COELBA.**

CAMPOS DO IASTE	BANEBA		COELBA	
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão
Papel Gerencial	2,66	0,87	2,54	0,61
Estrutura Organizacional Condição de trabalho	2,61	0,87	2,70	0,79
Padrões de relacionamento comunicação	2,41	-1,15	2,61	1,11
Carreira e realização profissional	2,44	0,97	2,86	0,76
Contexto de trabalho competitivo	2,59	0,93	2,05	0,96
IASTE TOTAL	2,94	0,60	2,93	0,52

A tabela 30 compara pela prova U de *Mann - Whitney*, ao nível de significância 0,05, os campos do IASTE nas empresas pesquisadas.

**Tabela 30. Comparação dos campos do IASTE no BANEBA e COELBA pela prova U de *Mann - Whitney*, ao nível de significância 0,05.**

<b>IASTE/CAMPOS</b>	<b>z</b>	<b>p</b>	<b>CONCLUSÃO</b>
Papel gerencial	- 0,8644	0,39	Não significativa
Estrutura organizacional / condição trabalho	- 0,6940	0,49	Não significativa
Padrões de relacionamento/Comunicação	- 0,8226	0,41	Não significativa
Carreira e realização profissional	- 2,3143	0,02	Significativa
Contexto de trabalho competitivo	- 2,7708	0,01	significativa
IASTE TOTAL	- 0,2472	0,80	Não significativa

De acordo com as tabelas 29 e 30 a COELBA apresenta uma maior incidência nos *stressores* do campo *carreira e realização profissional*, enquanto para o BANEBA a incidência é maior nos *stressores* do campo do *contexto de trabalho competitivo*. Os *stressores* dos campos papel gerencial, estrutura organizacional e condições e trabalho e padrões de comunicação, além do IASTE total, não apresentaram diferenças significativas nas empresas.

### 7.2.3.2. ESTADO DE SAÚDE

A tabela 31 apresenta as médias e desvio padrão do estado de saúde dos executivos do BANEB e COELBA, antes e depois de serem executivos e no último ano.

**Tabela 31. Médias e desvios padrão do estado de saúde dos executivos do BANEB e COELBA.**

EMPRESA	ANTES DE SER EXECUTIVO		DEPOIS DE SER EXECUTIVO		ÚLTIMO ANO	
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão
BANEB	0,12	0,16	1,02	1,43	11,16	7,37
COELBA	0,12	0,17	1,29	1,58	12,05	5,84

De acordo a tabela 31 o estado de saúde nas duas empresas foi acentuado depois de ser executivo e, mais ainda, no último ano.

A tabela 32 mostra a comparação do estado de saúde dos executivos do BANEB e COELBA pela prova U de *Mann - Whitney*.

**Tabela 32. Comparação do estado de saúde dos executivos do BANEB e COELBA pela prova U de *Mann - Whitney*, ao nível de significância 0,05.**

ESTADO SAÚDE	z	p	CONCLUSÃO
Antes ser executivo	- 0,3591	0,72	Não Significativo
Depois ser executivo	- 1,4496	0,15	Não Significativo
No último ano	- 0,9830	0,33	Não Significativo

De acordo a tabela 32 não há diferenças significantes no estado de saúde dos executivos das 2 empresas em relação às 3 variáveis pesquisadas, antes e depois de ser executivo e no último ano. A tabela 33 apresenta um comparativo do estado de saúde dos executivos do BANEB e da COELBA no último ano.

**Tabela 33. Comparação do percentual dos executivos do BANE B e COELBA com alterações de saúde no último ano.**

	<b>ALTERAÇÕES DE SAÚDE</b>	<b>BANE B</b>	<b>COELBA</b>
1	Distúrbio do apetite	30	30
2	Náusea	21	14
3	Sensação de má digestão	56	70
4	Azia ou queimação do estômago	53	51
5	Flatulência ou distensão abdominal	33	37
6	Obstipação	16	16
7	Diarréia	35	39
8	Ganho de peso	53	42
9	Perda de peso	24	14
10	Pressão arterial elevada	28	28
11	Arritmia cardíaca	35	21
12	Edema dos pés ou pernas	09	14
13	Palpitação	46	37
14	Dor no peito	35	25
15	Irritabilidade	72	81
16	Irritabilidade no ciclo ou fluxo menstrual	17	28
17	Insônia	47	51
18	Dores de cabeça	46	51
19	Alterações da libido	16	30
20	Tonturas ou vertigens	21	23
21	Dificuldade de concentração	47	44
22	Dificuldade para tomar decisões	26	35
23	Dificuldade para enfrentar problemas	24	35
24	Sensação de depressão ou infelicidade	46	58
25	Perda de confiança em si próprio (a)	21	21
26	Sensação de diminuição de auto-estima	26	51
27	Labilidade de humor	35	42

A tabela 34 apresenta a comparação dos executivos do BANEBA e da COELBA com relação às alterações de saúde no último ano pela prova U de *Mann - Whitney*.

**Tabela 34. Comparação pela prova U de *Mann - Whitney* das alterações de saúde no último ano dos executivos do BANEBA e da COELBA.**

	ESTADO DE SAÚDE	z	p	CONCLUSÃO
1	Distúrbio do apetite	- 0,4744	0,64	não significante
2	Náusea	- 1,4039	0,16	não significante
3	Sensação de má digestão	- 1,2930	0,20	não significante
4	Azia ou queimação do estômago	- 0,0528	0,96	não significante
5	Flatulência ou distensão abdominal	- 0,0947	0,92	não significante
6	Obstipação	- 0,6384	0,52	não significante
7	Diarréia	- 0,6141	0,54	não significante
8	Ganho de peso	- 0,0345	0,97	não significante
9	Perda de peso	- 1,3918	0,16	não significante
10	Pressão arterial elevada	- 0,0886	0,93	não significante
11	Arritmia cardíaca	- 1,1903	0,23	não significante
12	Edema dos pés ou pernas	- 0,7184	0,47	não significante
13	Palpitação	- 0,1783	0,86	não significante
14	Dor no peito	- 1,1561	0,25	não significante
15	Irritabilidade	- 0,7966	0,43	não significante
16	Irritabilidade no ciclo ou fluxo menstrual	- 1,1636	0,24	não significante
17	Insônia	- 0,0153	0,99	não significante
18	Dores de cabeça	- 0,6411	0,52	não significante
19	Alterações da libido	- 1,0527	0,29	não significante
20	Tonturas ou vertigens	- 0,2841	0,78	não significante
21	Dificuldade de concentração	- 0,2824	0,78	não significante
22	Dificuldade para tomar decisões	- 0,2547	0,80	não significante
23	Dificuldade para enfrentar problemas	- 0,8633	0,39	não significante
24	Sensação de depressão ou infelicidade	- 0,6601	0,51	não significante
25	Perda de confiança em si próprio (a)	- 0,1129	0,91	não significante
26	<b>Sensação de diminuição de auto-estima</b>	<b>- 2,1175</b>	<b>0,03</b>	<b>significante</b>
27	Labilidade de humor	- 0,3807	0,70	não significante

De acordo com a tabela 34, em apenas 1 alteração de saúde, a diminuição da auto-estima, os executivos do BANEBA e da COELBA apresentam diferenças significativas, tendo a COELBA uma incidência maior que o BANEBA. Nas demais alterações, as diferenças entre as duas empresas não são significantes.

A tabela 35 apresenta um comparativo dos distúrbios de saúde diagnosticados pelo médico no último ano, nos executivos da COELBA e do BANEB.

**Tabela 35. Comparação do percentual dos executivos do BANEB e da COELBA com doenças diagnosticadas pelo médico no último ano.**

	<b>DOENÇAS DIAGNOSTICADAS</b>	<b>BANEB</b>	<b>COELBA</b>
1	Gastrite	21	28
2	Úlcera gástrica ou duodenal	09	09
3	Cálculo biliar	05	02
4	Colite	10	05
5	Sinusite	35	28
6	Bronquite ou asma	10	16
7	Angina	05	00
8	Hipertensão arterial	23	25
9	Arritmia cardíaca	24	16
10	Hipercolesterolemia	10	19
11	Diabetes melitus	07	02
12	Cistite	07	12
13	Cálculo renal	12	12
14	Eczema	09	09
15	Varizes	24	23
16	Ansiedade crônica	21	21
17	Anemia	16	21
18	Herpes zoster ou simplex	10	05

Dos 06 distúrbios mais freqüentes apresentados na tabela 35, os executivos do BANEB apresentaram percentual maior que os executivos da COELBA nos distúrbios sinusite, varizes e arritmia cardíaca, logo, em 50% dos distúrbios; ao passo que nos distúrbios gastrite e hipertensão arterial, os executivos da COELBA apresentaram uma maior incidência. Em relação a ansiedade crônica, as duas empresas apresentaram o mesmo percentual.

A tabela 36 compara as doenças diagnosticadas pelo médico no último ano dos executivos do BANEBA e da COELBA pela prova U de *Mann - Whitney*.

**Tabela 36. Comparação pela prova U de *Mann - Whitney* das doenças dos executivos do BANEBA e COELBA no último ano.**

	DOENÇAS	z	p	CONCLUSÃO
1	Gastrite	- 0,7173	0,47	não significativa
2	Úlcera gástrica ou duodenal	- 0,1192	0,91	não significativa
3	Cálculo biliar	- 0,7280	0,47	não significativa
4	Colite	- 1,0438	0,30	não significativa
5	Sinusite	- 0,3374	0,74	não significativa
6	Bronquite ou asma	- 0,8164	0,41	não significativa
7	Angina	-1,5197	0,13	não significativa
8	Hipertensão arterial	- 0,0374	0,97	não significativa
9	Arritmia cardíaca	- 1,0326	0,30	não significativa
10	Hipercolesterolemia	- 1,0984	0,27	não significativa
11	Diabetes melitus	- 1,0600	0,29	não significativa
12	Cistite	- 0,7434	0,46	não significativa
13	Cálculo renal	- 0,0740	0,94	não significativa
14	Eczema	- 0,0561	0,96	não significativa
15	Varizes	- 0,0838	0,93	não significativa
16	Ansiedade crônica	- 0,0539	0,96	não significativa
17	Anemia	- 0,3358	0,74	não significativa
18	Herpes zoster ou simplex	- 1,1029	0,27	não significativa

De acordo a tabela 36 as diferenças apontadas na tabela 35 não são significativas; logo, os executivos do BANEBA e da COELBA não apresentam diferenças significativas em relação às doenças apresentadas.

### 7.2.3.3. AGENTES PSICOSSOCIAIS DE *STRESS* NA VIDA DOS EXECUTIVOS

A tabela 37 apresenta as médias e desvio padrão dos agentes psicossociais de *stress* na vida dos executivos nas empresas BANEBA e COELBA.

**Tabela 37. Médias e desvios padrão dos agentes psicossociais de *stress* na vida dos executivos do BANEBA e COELBA**

EMPRESA	MÉDIA	DESVIO PADRÃO
BANEBA	0,76	0,36
COELBA	0,76	0,26
TOTAL	0,76	0,32

A tabela 38 compara os agentes psicossociais de *stress* na vida dos executivos das empresas, através da prova U de *Mann-Whitney*.

**Tabela 38. Comparativo dos agentes psicossociais de *stress* nas empresas BANEBA e COELBA pela prova U de *Mann-Whitney*, ao nível de significância 0,05.**

Z	P	CONCLUSÃO
-0,3831	0,70	Não Significante

De acordo com as tabelas 37 e 38 não existem diferenças significativas entre os agentes psicossociais de *stress* entre as empresas pesquisadas.

A tabela 39, a seguir, apresenta os agentes *stressores* na vida dos executivos do BANEBA e COELBA.

Tabela 39. Os agentes psicossociais de *stress* na vida dos executivos do BANEBA e COELBA

AGENTES PSICOSSOCIAIS DE <i>STRESS</i>		BANEBA		COELBA	
		média	desvio padrão	média	desvio padrão
1.	Para mim é muito importante, que eu pertença a classe dos melhores e mais bem sucedidos.....	1,74	0,88	1,77	0,78
2.	Ter sucesso é a coisa mais importante da minha vida.....	1,53	0,83	1,47	0,88
3.	Sempre penso como poderia ganhar mais dinheiro.....	1,42	0,84	1,65	0,75
4.	Tenho objetivos econômicos elevados.....	1,37	0,75	1,30	0,60
5.	Sobre pressão o meu cérebro trabalha mais devagar que o normal.....	0,84	0,94	0,98	0,86
6.	Quando as exigências feitas são muito altas, minha capacidade de produção diminui.....	0,67	0,83	1,02	0,77
7.	Não posso trabalhar adequadamente porque estou esgotado.....	0,65	0,74	0,60	0,62
8.	Só com grandes dificuldades é que consigo me concentrar no trabalho.....	0,42	0,57	0,37	0,58
9.	Tenho dificuldade de encontrar tranquilidade interior.....	0,53	0,71	0,72	0,77
10.	Encontro-me sempre sob pressão emocional.....	0,81	0,88	0,95	0,87
11.	Os problemas são tantos que às vezes não vejo mais saída.....	0,37	0,70	0,35	0,53
12.	Minhas preocupações nunca têm fim.....	0,72	0,84	0,77	0,87
13.	Minha vida sempre me custou esforços intensos.....	1,58	0,92	1,30	0,89
14.	O que consigo na vida, consigo-o com muito sofrimento.....	1,04	0,91	0,70	0,86
15.	Não posso esperar muitas coisas boas do futuro.....	0,40	0,78	0,23	0,43
16.	Aquilo que ainda vai acontecer na minha vida, me dá medo.....	0,39	0,75	0,28	0,45
17.	Não tenho mais nenhuma tarefa a cumprir.....	0,35	0,90	0,21	0,60
18.	Não tenho mais nenhuma influência sob o percurso da minha vida.....	0,58	1,08	0,14	0,56
19.	Existem pessoas, com as quais eu, simplesmente não consigo evitar atritos.....	0,61	0,73	0,84	0,81
20.	A presença de determinadas pessoas, desperta em mim sentimentos agressivos.....	0,49	0,63	0,81	0,70
21.	Eu já me levanto cansado.....	0,63	0,86	0,77	0,81
22.	Mesmo muito tempo depois de ter levantado, sinto-me exausto.....	0,51	0,68	0,40	0,58
23.	Meus músculos da nuca, ombros e costas estão sempre contraídos.....	0,89	0,94	1,07	0,96
24.	Mesmo quando estou descansado, meus músculos estão sempre contraídos.....	0,58	0,78	0,74	0,82
25.	Aborrecimentos me causam dores no corpo.....	0,91	0,91	0,72	0,77
26.	Sinto no corpo, um mal-estar generalizado.....	0,40	0,65	0,47	0,59

De acordo com a tabela 39 em relação à magnitude de 0 a 3, os agentes mais *stressores* em ordem decrescente na vida dos executivos do BANEBA são: “ser importante, pertencer à classe dos melhores e bem sucedidos; minha vida sempre me custou esforços intensos; sucesso

é o mais importante na vida; querer ganhar mais dinheiro; e ter objetivos econômicos elevados.”

Enquanto para os executivos da COELBA os agentes mais *stressores* em ordem decrescente são: “ser importante pertencer a classe dos melhores e bem sucedidos; querer ganhar mais dinheiro; ter sucesso é o mais importante na vida; objetivos econômicos elevados; e minha vida sempre me custou esforços intensos.”

A tabela 40 compara pela prova U de *Mann - Whitney* os agentes psicossociais de *stress* na vida dos executivos do BANEBA e da COELBA

**Tabela 40. Comparação dos agentes psicossociais de *stress* na vida dos executivos do BANEBA e da COELBA pela prova U de *Mann - Whitney*.**

AGENTES PSICOSSOCIAIS DE STRESS	z	p	RESULTADO
1. Para mim é muito importante, que eu pertença a classe dos melhores e mais bem sucedidos.....	- 0,0948	0,92	não significativa
2. Ter sucesso é a coisa mais importante da minha vida.....	- 0,5670	0,57	não significativa
3. Sempre penso como poderia ganhar mais dinheiro.....	- 1,5562	0,12	não significativa
4. Tenho objetivos econômicos elevados.....	- 0,4046	0,69	não significativa
5. Sobre pressão o meu cérebro trabalha mais devagar que o normal.....	- 0,9852	0,32	não significativa
6. Quando as exigências feitas são muito altas, minha capacidade de produção diminui.....	- 2,4316	0,02	significante
7. Não posso trabalhar adequadamente porque estou esgotado.....	- 0,0388	0,97	não significativa
8. Só com grandes dificuldades é que consigo me concentrar no trabalho.....	- 0,5472	0,58	não significativa
9. Tenho dificuldade de encontrar tranquilidade interior.....	- 1,3459	0,18	não significativa
10. Encontro-me sempre sob pressão emocional.....	- 0,9425	0,35	não significativa
11. Os problemas são tantos que às vezes não vejo mais saída.....	- 0,4255	0,67	não significativa
12. Minhas preocupações nunca têm fim.....	- 0,2647	0,79	não significativa
13. Minha vida sempre me custou esforços intensos.....	- 1,6374	0,10	não significativa
14. O que consigo na vida, consigo-o com muito sofrimento.....	- 1,9702	0,05	tendência a significância
15. Não posso esperar muitas coisas boas do futuro.....	- 0,6218	0,53	não significativa
16. Aquilo que ainda vai acontecer na minha vida, me dá medo.....	- 0,0943	0,92	não significativa
17. Não tenho mais nenhuma tarefa a cumprir.....	- 1,1963	0,84	não significativa
18. Não tenho mais nenhuma influência sob o percurso da minha vida.....	- 2,3480	0,02	significante
19. Existem pessoas, com as quais eu, simplesmente não consigo evitar atritos.....	- 1,4258	0,15	não significativa
20. A presença de determinadas pessoas, desperta em mim sentimentos agressivos.....	- 2,5006	0,01	significante
21. Eu já me levanto cansado.....	- 1,0782	0,28	não significativa
22. Mesmo muito tempo depois de ter levantado, sinto-me exausto.....	- 0,7745	0,44	não significativa
23. Meus músculos da nuca, ombros e costas estão sempre contraídos.....	- 1,0198	0,31	não significativa
24. Mesmo quando estou descansado, meus músculos estão sempre contraídos.....	- 1,1042	0,27	não significativa
25. Aborrecimentos me causam dores no corpo.....	- 0,9142	0,36	não significativa
26. Sinto no corpo, um mal-estar generalizado.....	- 0,8162	0,41	não significativa

De acordo as tabelas 39 e 40 o BANEBA apresenta uma maior incidência nos stressores 14 e 18: “o que consigo na vida, consigo-o com muito sofrimento, e não tenho mais nenhuma influência sob o percurso da minha vida”. Enquanto a COELBA apresenta maior incidência nos stressores 06 e 20: “quando as exigências feitas são muito altas, minha capacidade de produção diminui e a presença de determinadas pessoas, desperta em mim sentimentos agressivos”. Nos demais stressores não há diferenças significantes nas empresas pesquisadas.

#### 7.2.3.4. COMPORTAMENTO TIPO A

A tabela 41 apresenta os resultados das médias e desvio padrão do BEPATYA dos executivos do BANEBA e da COELBA.

**Tabela 41. Médias e desvios padrão do comportamento Tipo A dos executivos do BANEBA e da COELBA.**

<b>Comportamento A</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>
Executivos BANEBA	1,77	0,43
Executivos COELBA	1,82	0,35

Os dados da tabela 41 em relação à magnitude de 0 a 3, evidenciam que os executivos das 2 empresas apresentam o padrão de comportamento do tipo A acima da média, sendo essa tendência um pouco mais acentuada nos executivos da COELBA.

A tabela 42, a seguir, compara os resultados do BEPATYA dos executivos do BANEBA e COELBA pela prova U de *Mann - Whitney*.

**Tabela 42. Comparativo do comportamento tipo A (BEPATYA) dos executivos do BANEBA e da COELBA pela prova U de Mann - Whitney, ao nível de significância 0,05.**

<b>z</b>	<b>p</b>	<b>CONCLUSÃO</b>
- 0,7915	0,43	Não significativa

De acordo com a tabela 42 não há diferenças significativas do padrão de comportamento tipo A nas empresas estudadas.

### **7.2.3.5. INVENTÁRIO DOS EVENTOS SIGNIFICATIVOS NA VIDA DOS EXECUTIVOS (LEU)**

A tabela 43 apresenta as médias e desvios padrão do LEU nas empresas BANEBA e COELBA.

**Tabela 43. Médias e desvios padrão dos eventos significativos na vida dos executivos do BANEBA e COELBA**

<b>EVENTOS SIGNIFICATIVOS</b>	<b>BANEBA</b>		<b>COELBA</b>		<b>TOTAL</b>	
	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>
LEU (Eventos positivos no momento ocorreu)	66,24	28,84	63,37	24,80	65,01	27,08
LEU (Eventos negativos no momento ocorreu)	71,61	29,23	74,50	19,35	72,85	25,37
LEU (Eventos positivos no presente)	49,21	31,09	34,96	24,19	43,10	29,08
LEU (Eventos negativos no presente)	39,28	28,60	31,92	17,65	36,07	24,59

A tabela 44, a seguir, compara os eventos significativos pela prova U de Mann-Whitney nas empresas pesquisadas.

**Tabela 44. Comparativo dos eventos significativos na vida dos executivos do BANEB e da COELBA pela prova U de Mann - Whitney, ao nível de significância 0,05.**

EVENTOS SIGNIFICATIVOS	z	p	CONCLUSÃO
LEU (Eventos positivos no momento ocorreu)	- 0,7398	0,46	Não Significante
LEU (Eventos negativos no momento ocorreu)	- 0,3878	0,70	Não Significante
LEU (Eventos positivos no presente)	- 2,2880	0,02	Significante
LEU (Eventos negativos no presente)	- 0,8994	0,37	Não Significante

Segundo as tabelas 43 e 44 os eventos avaliados como positivos tensionam mais o momento presente dos executivos do BANEB que os da COELBA. Não há diferenças significativas entre os demais eventos nas duas empresas.

#### 7.2.3.6. SINTOMAS DE *STRESS*

A tabela 45 apresenta as médias e desvio padrão dos sintomas de *stress* nas empresas BANEB e COELBA.

**Tabela 45. Médias e desvios padrão dos sintomas de *stress* no BANEB e na COELBA.**

EMPRESAS	MÉDIAS	DESVIO PADRÃO
BANEB	0,72	0,35
COELBA	0,78	0,34

Os resultados da comparação dos sintomas de *stress* no BANEB e na COELBA pela prova U de Mann - Whitney estão apresentados na tabela 46, a seguir.

Tabela 46. Comparação dos sintomas de *stress* no BANEBA e COELBA pela prova U de *Mann - Whitney*, ao nível de significância 0,05.

<i>z</i>	<i>p</i>	RESULTADO
- 1,2188	0,22	Não significativa

De acordo com as tabelas 45 e 45 os sintomas de *stress* não apresentam diferenças significativas entre as empresas pesquisadas.

A tabela 47, a seguir, apresenta as médias e os desvios padrão dos sintomas de *stress* mais freqüentes dos executivos do BANEBA e da COELBA, tendo como referência a magnitude de 0 a 3.

**Tabela 47. Médias e desvios padrão dos sintomas de stress dos executivos do BANEB e da COELBA.**

SINTOMAS DE STRESS	BANEB		COLEBA	
	média	desvio padrão	média	desvio padrão
1. Sinto a respiração ofegante.....	0,82	0,73	0,93	0,74
2. Qualquer coisa me apavora.....	0,60	0,62	0,56	0,55
3. Tenho taquicardia.....	0,54	0,63	0,51	0,63
4. Tenho sensação de que vou desmaiar.....	0,35	0,52	0,37	0,58
5. No fim de um dia de trabalho, estou desgastado(a).....	1,39	0,86	1,67	0,81
6. Sinto falta de apetite.....	0,65	0,77	0,65	0,81
7. Como demais.....	0,77	0,78	0,98	0,91
8. Rôo as unhas.....	0,35	0,77	0,47	0,96
9. Tenho pensamentos que provocam ansiedade.....	1,37	0,82	1,51	0,74
10. Sinto-me alienado.....	0,47	0,63	0,58	0,66
11. Ranjo os dentes.....	0,23	0,54	0,28	0,67
12. Aperto as mandíbulas.....	0,49	0,78	0,86	0,91
13. Quando me levanto pela manhã já estou cansado.....	0,98	0,74	1,05	0,79
14. Tenho medo.....	0,79	0,75	0,84	0,61
15. Tenho desânimo.....	0,95	0,72	1,12	0,79
16. Fico esgotado(a) emocionalmente.....	1,14	0,69	1,19	0,73
17. Sinto angústia.....	0,95	0,69	1,26	0,82
18. Noto que minhas forças estão no fim.....	0,51	0,66	0,86	0,83
19. Minha pressão é alta.....	0,44	0,71	0,44	0,67
20. Apresento distúrbios gastrointestinais (acidez estomacal, colite, úlceras, etc...).....	0,77	0,82	0,95	0,90
21. Tenho cansaço.....	1,26	0,72	1,40	0,73
22. Costumo faltar ao meu trabalho.....	0,11	0,36	0,12	0,32
23. Sinto dores nas costas.....	0,98	0,83	1,07	0,94
24. Tenho insônia.....	0,75	0,79	0,79	0,80
25. Sinto raiva.....	0,86	0,58	1,12	0,76
26. Qualquer coisa me irrita.....	0,89	0,59	1,05	0,58
27. Sinto náuseas.....	0,28	0,56	0,26	0,44
28. Fico afinico(a).....	0,35	0,58	0,09	0,29
29. Não tenho vontade de fazer as coisas.....	0,77	0,57	0,86	0,60
30. Tenho dificuldades de relacionamento.....	0,54	0,60	0,65	0,69

  

SINTOMAS DE STRESS	BANEB		COLEBA	
	média	desvio padrão	média	desvio padrão
1. Ouço zumbidos no ouvido.....	0,37	0,62	0,53	0,83
2. Fumo demais.....	0,63	1,08	0,44	0,98
3. Sinto sobrecarga de trabalho.....	1,44	0,68	1,63	0,90
4. Sinto depressão.....	0,67	0,72	0,72	0,77
5. Esqueço-me das coisas.....	1,00	0,57	0,93	0,70
6. Sinto o corpo coberto de suor frio.....	0,42	0,57	0,47	0,70
7. Sinto os olhos lacrimejantes e a visão embaçada.....	0,70	0,76	0,42	0,59
8. Sinto exaustão física.....	1,07	0,68	1,12	0,63
9. Tenho sono exagerado.....	0,74	0,81	0,65	0,81
10. Sinto insegurança.....	0,86	0,74	0,93	0,63
11. Sinto pressão no peito.....	0,63	0,67	0,63	0,76
12. Sinto preocupações.....	1,63	0,94	1,77	0,75
13. Sinto insatisfação com o meu trabalho.....	0,56	0,71	0,81	0,66
14. Tenho dor de cabeça.....	0,79	0,80	0,81	0,82
15. Tenho as mãos e/ou os pés frios.....	0,47	0,66	0,56	0,77
16. Esqueço-me das coisas.....	1,04	0,76	0,79	0,74
17. Tenho a boca seca.....	0,65	0,64	0,47	0,70
18. Sinto que meu desempenho no trabalho está limitado.....	0,79	0,70	0,95	0,72
19. Tenho pesadelos.....	0,53	0,68	0,53	0,55
20. Tenho um nó no estômago.....	0,42	0,73	0,51	0,67
21. Tenho dúvidas sobre mim mesmo(a).....	0,68	0,95	0,95	0,65
22. Sofro de enxaqueca.....	0,32	0,57	0,30	0,64
23. Meu apetite oscila muito.....	0,44	0,60	0,47	0,63
24. Tem dias que, de repente, tenho diarreia.....	0,44	0,63	0,58	0,59
25. Minha vida sexual está difícil.....	0,67	0,83	0,77	0,95
26. Meus músculos estão sempre tensos.....	1,12	0,87	1,21	0,91
27. Tenho vontade de abandonar tudo que estou fazendo.....	0,79	0,84	0,91	0,78
28. Tenho discutido frequentemente com meus amigos e familiares.....	0,77	0,57	0,81	0,66
29. Evito festas, jogos e reuniões sociais.....	0,86	0,81	0,88	0,82
30. Tenho vontade de ficar sozinho.....	1,04	0,76	1,21	0,83

A tabela 48, a seguir, compara os sintomas de stress dos executivos do BANEB e da COELBA e pela prova U de Mann - Whitney.

**Tabela 48. Comparação dos sintomas de stress dos executivos do BANEB e da COELBA pela prova U de Mann - Whitney**

	SINTOMAS	z	p	conclusão
1.	Sinto a respiração ofegante .....	- 0,7902	0,43	não significativa
2.	Qualquer coisa me apavora .....	- 0,1610	0,87	não significativa
3.	Tenho taquicardia .....	- 0,2872	0,77	não significativa
4.	Tenho sensação de que vou desmaiar.....	- 0,0212	0,98	não significativa
5.	No fim de um dia de trabalho, estou desgastado(a).....	- 1,6552	0,10	não significativa
6.	Sinto falta de apetite.....	- 0,1037	0,92	não significativa
7.	Como demais.....	- 1,0194	0,31	não significativa
8.	Rôo as unhas .....	- 0,3595	0,72	não significativa
9.	Tenho pensamentos que provocam ansiedade.....	- 1,1335	0,26	não significativa
10.	Sinto-me alienado.....	- 0,8529	0,39	não significativa
11.	Ranjo os dentes.....	- 0,1823	0,86	não significativa
12.	Aperto as mandíbulas.....	- 2,3078	0,02	significante
13.	Quando me levanto pela manhã já estou cansado.....	- 0,2977	0,77	não significativa
14.	Tenho medo.....	- 0,6708	0,50	não significativa
15.	Tenho desânimo .....	- 0,9570	0,34	não significativa
16.	Fico esgotado(a) emocionalmente .....	- 0,1912	0,85	não significativa
17.	Sinto angustia.....	- 1,7372	0,08	tendência a significância
18.	Noto que minhas forças estão no fim.....	- 2,1983	0,03	significante
19.	Minha pressão é alta.....	- 0,2016	0,84	não significativa
20.	Apresento distúrbios gastrointestinais (acidez estomacal, colite, úlceras, etc...) .....	- 1,0459	0,30	não significativa
21.	Tenho cansaço.....	- 0,7932	0,43	não significativa
22.	Costumo faltar ao meu trabalho .....	- 0,4352	0,66	não significativa
23.	Sinto dores nas costas.....	- 0,3216	0,75	não significativa
24.	Tenho insônia.....	- 0,2166	0,83	não significativa
25.	Sinto raiva.....	- 1,6822	0,09	tendência a significância
26.	Qualquer coisa me irrita .....	- 1,1919	0,23	não significativa
27.	Sinto náuseas.....	- 1,1640	0,87	não significativa
28.	Fico afônico(a).....	- 2,5325	0,01	significante
29.	Não tenho vontade de fazer as coisas.....	- 0,7184	0,47	não significativa
30.	Tenho dificuldades de relacionamento .....	- 0,7002	0,48	não significativa
31.	Ouço zumbidos no ouvido .....	- 0,8156	0,41	não significativa
32.	Fumo demais.....	- 1,1604	0,25	não significativa
33.	Sinto sobrecarga de trabalho.....	- 1,1246	0,26	não significativa
34.	Sinto depressão.....	- 0,2945	0,77	não significativa
35.	Esqueço-me das coisas.....	- 0,9299	0,35	não significativa
36.	Sinto o corpo coberto de suor frio.....	- 0,0082	0,99	não significativa
37.	Sinto os olhos lacrimejantes e a visão embaçada .....	- 1,9519	0,05	tendência a significância
38.	Sinto exaustão física.....	- 0,3207	0,75	não significativa
39.	Tenho sono exagerado .....	- 0,6125	0,54	não significativa
40.	Sinto insegurança.....	- 0,7791	0,44	não significativa
41.	Sinto pressão no peito .....	- 0,2303	0,82	não significativa
42.	Sinto preocupações.....	- 0,6535	0,51	não significativa
43.	Sinto insatisfação com o meu trabalho .....	- 2,0041	0,05	tendência a significância
44.	Tenho dor de cabeça .....	- 0,1058	0,92	não significativa
45.	Tenho as mãos e/ou os pés frios.....	- 0,3837	0,70	não significativa
46.	Esqueço-me das coisas.....	- 1,7694	0,08	tendência a significância
47.	Tenho a boca seca .....	- 1,7295	0,08	tendência a significância
48.	Sinto que meu desempenho no trabalho está limitado.....	- 1,1754	0,24	não significativa
49.	Tenho pesadelos .....	- 0,4542	0,65	não significativa
50.	Tenho um nó no estômago.....	- 1,0040	0,32	não significativa
51.	Tenho dúvidas sobre mim mesmo(a).....	- 2,4218	0,02	significante
52.	Sofre de enxaqueca .....	- 0,4623	0,64	não significativa
53.	Meu apetite oscila muito.....	- 0,1541	0,88	não significativa
54.	Tem dias que, de repente, tenho diarreia .....	- 1,4208	0,16	não significativa
55.	Minha vida sexual está difícil .....	- 0,4050	0,69	não significativa
56.	Meus músculos estão sempre tensos.....	- 0,5915	0,55	não significativa
57.	Tenho vontade de abandonar tudo que estou fazendo.....	- 0,8873	0,37	não significativa
58.	Tenho discutido frequentemente com meus amigos e familiares.....	- 0,2270	0,82	não significativa
59.	Evito festas, jogos e reuniões sociais .....	- 0,1277	0,90	não significativa
60.	Tenho vontade de ficar sozinho .....	- 0,9542	0,34	não significativa

De acordo a tabela 48 os executivos da COELBA apresentam uma maior incidência dos sintomas “aperto as mandíbulas, sinto angústia, sinto raiva, sinto insatisfação com meu trabalho, e tenho dúvidas sobre mim mesmo”. Enquanto os executivos do BANEBA apresentam maior incidência dos sintomas “fico afônico, sinto os olhos lacrimejantes e a visão embaçada, esqueço-me das coisas e tenho a boca seca”. Nos demais sintomas não há diferenças significativas entre as empresas pesquisadas.

### 7.3. ANÁLISE DOS RESULTADOS (PARTE III - CORRELAÇÕES)

As variáveis de observação sexo, idade, tempo de executivo e área foram correlacionadas com todos os testes das variáveis experimentais. O Estado de Saúde - EGS - antes e depois de ser executivo e no último ano foi também correlacionado com as variáveis experimentais IASTE, SCOPE/STR, BEPATYA, LEU e LSS.

#### 7.3.1 - SEXO

A variável **sexo** foi comparada através dos resultados de todos os testes aplicados, inicialmente através das suas médias, descritas na tabela 49 e posteriormente com os resultados da prova U de *Mann-Whitney*, apresentados na tabela 50.

Tabela 49. Médias e desvios padrão da variável sexo em relação aos testes IASTE, EGS, SCOPE/STR, BEPATYA, LEU e LSS.

TESTES	FEMININO		MASCULINO	
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão
IASTE	3,06	0,55	2,89	0,56
EGS (Último ano)	13,19	6,97	10,70	6,62
EGS (Antes ser executivo)	0,15	0,16	0,11	0,16
EGS (Após ser executivo)	1,98	1,94	0,82	1,18
SCOPE/STR	0,82	0,30	0,74	0,32
BEPATYA	1,89	0,39	1,76	0,39
LEU (Eventos positivo momento ocorreu)	68,23	22,79	63,84	28,53
LEU (Eventos negativos momento ocorreu)	80,31	15,76	70,20	27,63
LEU (Eventos positivos presente)	43,75	28,31	42,87	29,55
LEU (Eventos negativos presente)	39,68	24,94	34,65	24,51
LSS	0,92	0,36	0,69	0,32

**Tabela 50. Resultados da prova U de Mann - Whitney aplicada na comparação da variável sexo entre os testes IASTE, EGS, SCOPE/STR, BEPATYA, LEU e LSS, ao nível de significância 0,05.**

TESTES	z	p	CONCLUSÃO
IASTE	- 0,6051	0,55	Não Significante
EGS (último ano)	- 2,1128	0,03	Significante
EGS (Antes ser executivo)	- 2,0660	0,04	Significante
EGS (Após ser executivo)	- 4, 0314	0,00	Significante
SCOPE/STR	- 1,1438	0,25	Não Significante
BEPATYA	- 1,1807	0,24	Não Significante
LEU (Eventos positivos no momento que ocorreu)	- 0,1892	0,85	Não Significante
LEU (Eventos negativos no momento que ocorreu)	- 1,2842	0,20	Não Significante
LEU (Eventos positivos no presente)	- 0,4147	0,68	Não Significante
LEU (Eventos negativos no presente)	- 1,1853	0,24	Não Significante
LSS	- 2,8751	0,00	Significante

De acordo com as tabelas 49 e 50 só houve diferença significativa entre os sexos em relação às variáveis , *sintomas de stress* e *o estado de saúde no último ano*, antes e depois de ser executivo, tendo uma maior incidência do sexo feminino.\*

### 7.3.2. IDADE

A tabela 51 mostra as médias e desvio padrão das idades, e a tabela 48 correlaciona esta variável com todos os testes aplicados pela prova *Spearman*, ao nível de significância 0,05.

**Tabela 51. Médias e desvios padrão das idades.**

IDADES	MÉDIA	DESVIO PADRÃO
DE 27 a 35 anos	32,55	2,04
DE 36 a 40 anos	37,70	1,25
DE 41 a 45 anos	42,75	1,34
DE 46 a 56 anos	48,87	2,42

**Tabela 52. Resultado da prova *Spearman* correlacionando idade com os testes IASTE, SCOPE/STR, BEPATYA, LEU e LSS ao nível de significância 0,05.**

TESTES	VALOR OBTIDO	NÍVEL DE SIGNIFICÂNCIA	CONCLUSÃO
IASTE	0,06	0,58	Não Significante
EGS (Último ano)	0,02	0,83	Não Significante
EGS (Antes ser executivo)	0,14	0,17	Não Significante
EGS (Após ser executivo)	- 0,31	0,00	Significante
SCOPE/STR	0,11	0,26	Não Significante
BEPATYA	0,00	0,97	Não Significante
LEU (Eventos positivos momento que ocorreu)	0,27	0,00	Significante
LEU (Eventos negativos momento que ocorreu)	0,27	0,01	Significante
LEU (Eventos positivos presente)	0,05	0,62	Não Significante
LEU (Eventos negativos presente)	0,09	0,42	Não Significante
LSS	0,11	0,27	Não Significante

De acordo a tabela 52 a idade foi correlacionada de forma significativa com relação aos eventos positivos e negativos, no momento em que ocorreu. Houve uma correlação negativa significativa com o estado de saúde após ser executivo, logo, quanto maior é a idade, menor são os distúrbios de saúde após ser executivo.

### 7.3.3. TEMPO EXECUTIVO

A tabela 53 apresenta as médias e o desvio padrão do tempo de executivo da amostra pesquisada, e a tabela 54 mostra os resultados da correlação desta variável com todos os testes aplicados pela prova *Spearman*, ao nível de significância 0,05.

Tabela 53. Médias e desvios padrão do tempo de executivo

TEMPO EXECUTIVO	MÉDIA	DESVIO PADRÃO
Até 2 anos	1,56	0,58
De 2 anos e 1 mês a 5 anos	4,43	1,80
Acima de 5 anos	13,07	5,86

Tabela 54. Resultados da prova *Spearman*, correlacionando tempo de executivo com os testes IASTE, EGS, SCOPE/STR, BEPATYA, LEU e LSS ao nível de significância 0,05.

TESTES	VALOR OBTIDO	NÍVEL DE SIGNIFICÂNCIA	CONCLUSÃO
IASTE	0,12	0,25	Não Significante
EGS (Último ano)	0,13	0,18	Não Significante
EGS (Antes ser executivo)	0,06	0,54	Não Significante
EGS (Após ser executivo)	-0,29	0,00	Significante
SCOPE/STR	0,20	0,05	Tende a ser significativa
BEPATYA	0,20	0,05	Tende a ser significativa
LEU (Eventos positivos no momento em que ocorreu)	0,20	0,04	Significante
LEU (Eventos negativos no momento em que ocorreu)	0,12	0,27	Não Significante
LEU (Eventos positivos no presente)	0,93	0,37	Não Significante
LEU (Eventos negativos no presente)	0,07	0,51	Não Significante
LSS	0,11	0,28	Não Significante

De acordo a tabela 54 houve diferença significativa da variável *tempo de executivo* em relação aos eventos positivos no momento em que ocorreu e no estado geral após ser executivo, como também apresentou uma diferença com tendência a ser significativa em relação ao SCOPE/STR e

BEPATYA. A correlação negativa significativa com o estado de saúde após ser executivo evidencia que quanto maior o tempo de executivo, menor são os distúrbios no estado de saúde.

### 7.3.4. ÁREA

A variável *área* de atuação foi comparada nos resultados de todos os testes aplicados, primeiramente através das suas médias e desvio padrão descritas na tabela 55 e posteriormente com os resultados da prova U de *Mann - Whitney*, apresentados na tabela 56.

**Tabela 55. Médias e desvio padrão da variável área de atuação em relação aos testes IASTE, EGS, SCOPE/STR, BEPATYA, LEU e LSS.**

TESTES	ÁREA DE LINHA DE FRENTE		ÁREA DE APOIO	
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão
IASTE	2,99	0,61	2,89	0,51
EGS (Último ano)	10,84	7,81	11,75	5,86
EGS (Antes ser executivo)	0,10	0,13	0,14	0,19
EGS (Após ser executivo)	1,00	1,18	1,22	1,71
SCOPE/STR	0,78	0,36	0,74	0,28
BEPATYA	1,80	0,40	1,79	0,40
LEU (Eventos positivos momento que ocorreu)	62,02	29,80	67,25	24,90
LEU (Eventos negativos momento que ocorreu)	67,41	28,93	76,73	21,99
LEU (Eventos positivos presente)	40,79	29,33	44,83	29,04
LEU (Eventos negativos presente)	32,65	24,78	38,71	24,37
LSS	0,72	0,34	0,77	0,34

**Tabela 56. Resultados da Prova U de Mann-Whitney aplicada na comparação da variável área de atuação entre os testes IASTE, EGS, SCOPE/STR, BEPATYA, LEU e LSS, ao nível de significância 0,05.**

TESTES	z	p	CONCLUSÃO
IASTE	- 1,1076	0,27	Não significante
EGS (Último ano)	- 0,8761	0,38	Não significante
EGS (Antes de ser executivo)	- 0,6004	0,55	Não significante
EGS (Após ser executivo)	- 0,0973	0,92	Não significante
SCOPE/STR	- 0,1667	0,87	Não significante
BEPATYA	- 0,4660	0,64	Não significante
LEU (Eventos positivos momento que ocorreu)	- 0,7470	0,46	Não significante
LEU (Eventos negativos momento que ocorreu)	- 1,2259	0,22	Não significante
LEU (Eventos positivos presente)	- 0,6142	0,54	Não significante
LEU (Eventos negativos presente)	- 1,3276	0,18	Não significante
LSS	- 0,6564	0,51	Não significante

De acordo as tabelas 55 e 56 não houve diferença significativa em relação à área de atuação em todos os testes aplicados.

### 7.3.5. ESTADO GERAL DE SAÚDE - EGS

O estado geral de saúde (EGS) foi correlacionado através do coeficiente *Spearman* ao nível de significância 0,05 com os testes IASTE, SCOPE/STR, LEU e LSS, obtendo os resultados apresentados nas tabelas 57, 58 e 59.

#### 7.3.5.1. ESTADO DE SAÚDE ANTES DE SER EXECUTIVO

**Tabela 57. Correlação do EGS antes de ser executivo com o IASTE, SCOPE/STR, LEU e LSS através do coeficiente Spearman ao nível de significância 0,05.**

TESTES	VALOR OBTIDO	NÍVEL DE SIGNIFICÂNCIA	CONCLUSÃO
IASTE	0,02	0,88	Não Significante
SCOPE/STR	0,16	0,12	Não Significante
BEPATYA	0,03	0,77	Não Significante
LEU (Eventos negativos momento que ocorreu)	0,11	0,30	Não Significante
LEU (Eventos positivos presente)	0,04	0,72	Não significativa
LEU (Eventos negativos presente)	0,14	0,21	Não Significante
LSS	0,26	0,01	Significante

De acordo com a tabela 57 o estado geral de saúde antes de ser executivo só foi correlacionado de forma significativa com os sintomas de *stress* (LSS).

### 7.3.5.2. ESTADO DE SAÚDE APÓS SER EXECUTIVO

Tabela 58. Correlação do EGS após ser executivo com o IASTE, BEPATYA, SCOPE/STR, LEU e LSS através do coeficiente *Spearman* ao nível de significância 0,05.

TESTES	VALOR OBTIDO	NÍVEL DE SIGNIFICÂNCIA	CONCLUSÃO
IASTE	0,16	0,10	Não Significante
BEPATYA	0,21	0,04	Significante
SCOPE/STR	0,32	0,00	Significante
LEU (Eventos positivos momento que ocorreu)	0,05	0,63	Não significativa
LEU (Eventos negativos momento que ocorreu)	0,08	0,45	Não Significante
LEU (Eventos positivos presente)	0,10	0,35	Não significativa
LEU (Eventos negativos presente)	0,18	0,09	Tendência a ser Significante
LSS	0,55	0,00	Significante

Os dados apresentados na tabela 58 evidenciam que o estado de saúde após ser executivo foi correlacionado de forma significativa com SCOPE/STR, Bepatya, LEU (Eventos Negativos no Presente) e o LSS.

### 7.3.5.3. ESTADO DE SAÚDE NO ÚLTIMO ANO

Tabela 59. Correlação do EGS no último ano com o IASTE, SCOPE/STR, BEPATYA, LEU e LSS através do coeficiente *Spearman* ao nível de significância 0,05.

TESTES	VALOR OBTIDO	NÍVEL DE SIGNIFICÂNCIA	CONCLUSÃO
IASTE	0,26	0,01	Significante
SCOPE/STR	0,45	0,00	Significante
BEPATYA	0,25	0,01	Significante
LEU (Eventos positivos momento que ocorreu)	0,12	0,24	Não significante
LEU (Eventos negativos momento que ocorreu)	0,23	0,04	Significante
LEU (Eventos positivos presente)	0,09	0,37	Não significante
LEU (Eventos negativos presente)	0,22	0,04	Significante
LSS	0,73	0,00	Significante

O estado de saúde no último ano teve uma correlação significativa com o IASTE, SCOPE/STR, BEPATYA, LEU, (Eventos negativos no momento em que ocorreu e no presente) e o LSS.

## CAPÍTULO VIII

### DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Objetivando analisar a validade da hipótese desse estudo, serão discutidos os dados que identificam os agentes *stressores* no trabalho dos executivos e sua relação com o estado de saúde.

#### AGENTES *STRESSORES* NO TRABALHO DOS EXECUTIVOS - IASTE

A média total do IASTE nas duas empresas (2,94 e 2,93, vide tabelas 29 e 30) não apresentaram diferenças significativas, o que não confirma a hipótese desse estudo, pois os executivos do BANEBA e da COELBA apresentaram o mesmo nível de *stress*, no cômputo geral, mesmo pertencendo a ambientes competitivos diferentes. Analisando as médias dos campos do IASTE, observamos que o BANEBA apresenta uma maior incidência de *stressores* do campo “contexto competitivo”, enquanto a COELBA, de *stressores* do campo “carreira e realização profissional”. Embora a hipótese não tenha sido comprovada, esses dados reforçam em parte a hipótese levantada. Observamos, porém, que os *stressores* “pressão em relação a prazos e resultados” e “mudanças conjunturais de ordem econômica e política”, não apresentaram diferenças significativas nas duas empresas. Supomos que estes resultados sejam decorrentes das similaridades de contexto das empresas: ambas têm como sócio majoritário o governo do estado baiano, estavam, na época dessa pesquisa, há 4 meses antes das eleições para governador, e as pesquisas eleitorais não apontavam o candidato vencedor. Logo, as empresas estavam na iminência de, com a mudança de governo, mudar o Presidente e as diretrizes organizacionais. Culturalmente, essas mudanças implicam em alterações na estrutura

de poder, ou seja, nas posições e conseqüentemente nas carreiras dos executivos que participaram desta pesquisa.

Esse contexto também justifica a similaridade dos *stressores* “falta de informação ou informação contraditória gerando dificuldade de decidir”, “ameaça da perda do trabalho”, “freqüentes reestruturações organizacionais” e “ambigüidade, falta de clareza dos objetivos, responsabilidades e resultados esperados”, nas duas empresas (vide tabelas 27 e 28). Os *stressores* “ameaça de perda do trabalho” também foi apontado na pesquisa de McCORMICK & COOPER (1988) e GLOWINKOWSKI & COOPER (1987), a “pressão em relação a prazos e resultados” nos estudos de GLOWINKOWSKI & COOPER (1987) e os demais *stressores* apontados acima geram normalmente um ambiente de expectativa, frente às possíveis mudanças e conseqüentemente um clima de insegurança, de medo, e um ambiente tenso, fatores *stressantes* identificados na pesquisa de COUTO (1987). Outro ponto a ser ressaltado é a presença dos *stressores* - “a concorrência no mercado, entrada de um concorrente ou serviço no mercado, e perda de mercado” - na COELBA, embora numa incidência menor, em relação ao BANEBA. Esses dados podem estar evidenciando que embora a COELBA detenha o monopólio da distribuição de energia no estado da Bahia, não está totalmente livre do contexto competitivo, pois a Companhia Hidroelétrica São Francisco - CHESF detém uma fatia desse mercado e é também a fornecedora de energia para a COELBA. Além desses aspectos, existe uma certa concorrência com os estados vizinhos, no sentido de manter uma tarifa competitiva para atrair os investimentos do setor industrial, além da tramitação do projeto das concessões, que trata da privatização desse setor, o que pode implicar numa mudança de contexto da empresa, resultando na sua entrada num contexto mais competitivo.

Analisando os *stressores* específicos das empresas (vide tabelas 27 e 28) observamos que o agente mais *stressor* no BANEBA é “pressão em relação a prazos e resultados”, decorrente do

“contexto competitivo”, o qual pode também estar associado ao ritmo de mudanças para profissionalizar a organização, enquanto na COELBA, “remuneração inadequada” é decorrente da insatisfação salarial. Sobre os agentes *stressores* mais freqüentes nas duas empresas, observa-se que os *stressores* - “decidir sobre redução do quadro de pessoal e longas horas de trabalho diminuindo as horas de lazer”- são mais relevantes no BANEBA do que na COELBA. Esses *stressores* são oriundos do “campo papel gerencial” e podem ser justificados pelo processo de reengenharia, o qual está reduzindo o quadro de pessoal, alterando a condição e forma de trabalho e conseqüentemente ocasionando sobrecarga aos profissionais que permanecem na organização. Outro fato que também pode justificar a presença desses *stressores* são os projetos de incentivo ao desligamento que o BANEBA estava vivenciando no momento desta pesquisa. Na COELBA os *stressores* mais relevantes foram “remuneração inadequada, falta de clareza quanto ao plano de carreira e expectativas pessoais conflitando com as da chefia e/ou organização”, todos provenientes do “campo carreira e realização profissional”, e estão relacionados com a insatisfação reinante pela ausência de um plano de cargos, carreira e salários. Embora no período da pesquisa, o plano estivesse sendo elaborado, o mesmo não era condição suficiente para diminuir a insatisfação, porque associado a essa questão, a empresa estava com a situação financeira comprometida e na iminência de troca de governo, período que historicamente na empresa “nada acontece, tudo se espera”, conforme revelado na caracterização.

Ressaltamos a presença dos *stressores*: “demasiada responsabilidade com escassa autoridade, recursos e/ou informação; falta de informação ou informações contraditórias gerando dificuldade de decidir; e ambigüidade, falta de clareza dos objetivos, responsabilidades e resultados esperados”. Eles têm a mesma intensidade nas duas empresas. Esses dados são em princípio contraditórios, pois o BANEBA mostrou que a política adotada pelo Presidente não

justificaria a presença desse *stressores*. Contudo, esses dados podem ser um indício que confirma, mais uma vez, a similaridade com a COELBA, ao ser uma empresa estatal na iminência da mudança de governo, e com isso vulnerável a todas as mudanças advindas desse contexto. Chamamos também atenção para a presença dos *stressores* - “ameaça da perda do trabalho e freqüentes reestruturações organizacionais”- nas mesmas proporções nas duas empresas, muito embora a presença desses *stressores* sejam mais pertinentes no BANEB, devido ao processo de reengenharia e planos de desligamento incentivados. A presença desses *stressores* na COELBA pode ser outro indício da similaridade do contexto das empresas com relação à iminência da troca de governo.

A presença do *stressor* “equipe de trabalho com desempenho abaixo do esperado” em intensidades similares nas duas empresas, pode também apontar que os executivos lidam com o mesmo padrão de funcionário público, que sabe da mudança de governo, e conseqüentemente da mudança das chefias. Essas expectativas podem estar justificando a “crise de autoridade” apontada pela COELBA.

Com exceção do *stressor* “atendimento a um número excessivo de reuniões”, todos os demais agentes *stressores* no trabalho dos executivos do BANEB e COELBA (vide tabelas 16 e 28) foram também identificados nos estudos de McCORMICK & COOPER (1988), GLOWINKOWSKI & COOPER (1987), COUTO (1987) e TAYLOR (1969).

Os *stressores* - “ambigüidade, falta de clareza dos objetivos, responsabilidade e resultados esperados e falta de informação ou informações contraditórias gerando dificuldade para decidir”- foram também apontados nos estudos de JHA (1988), FELDEMAN (1989) e HARIGOPAL (1982) como fontes do *stress* ocupacional, de tensão e insatisfação no trabalho. O agente *stressor* “freqüentes reestruturações organizacionais” está relacionado às mudanças ocorridas no contexto de trabalho que podem provocar *stress*, conforme sinaliza ZUBOFF

(1951). O *stressor* "equipe de trabalho abaixo do esperado" foi também apontado nos estudos realizados por DELUGA (1991), que evidenciaram a influência dos subordinados no *stress* de seus chefes, pois um baixo desempenho dos funcionários pode interferir diretamente nos resultados esperados e conseqüente na carreira dos executivos.

O IASTE teve uma correlação significativa com o EGS "no último ano" e uma tendência a ser significativa como "estado de saúde após ser executivo". Este dado confirma em parte a hipótese desse trabalho, ou seja, quanto maior o índice de *stressores* ocupacionais maior é o comprometimento no estado de saúde. (vide tabelas 1, 58 e 59). O IASTE teve uma correlação significativa com o BEPATYA (padrão de comportamento tipo A), com o LEU (eventos positivos no momento que ocorreu); uma correlação com tendência a ser significativa com o SCOPE/STR (*stressores* psicossociais na vida dos executivos); e com o LEU (eventos positivos e negativos no presente); estes resultados mostram que, quando o padrão de comportamento tipo A é maior, aumenta também o número de eventos significativos e, por conseguinte, a presença de *stressores* ocupacionais e psicossociais na vida dos executivos. (Vide tabela 1)<sup>1</sup>.

## ESTADO GERAL DE SAÚDE - EGS

Os executivos do BANEBA e COELBA não apresentaram diferenças significativas no comprometimento do estado de saúde nas dimensões antes (0,12 e 0,12), após ser executivo (1,02 e 1,29) e também no último ano (11,16 e 12,05), (vide tabelas 31 e 32). Dado confirmado também pelo sintoma de *stress* (0,72 e 0,78), vide tabelas 45 e 46. Estes dados não

---

<sup>1</sup> Se considerarmos o nível de significância do IASTE de 0,01 para 0,05, o IASTE teve uma correlação significativa com a maioria dos testes, sendo exceção apenas para o estado de saúde antes de ser executivo. Dado que confirma em parte a hipótese desse estudo (vide tabela 1).

confirmam a hipótese desse estudo, pois os executivos do BANE, oriundos de um contexto mais competitivo, apresentam o mesmo nível de comprometimento de saúde que os executivos da COELBA, os quais convivem num contexto menos competitivo. Logo, a variável “ambiente competitivo da organização” não foi considerada significativa para alterar o estado de saúde dos executivos. Estes apresentaram um aumento no comprometimento do estado de saúde tanto após se tornarem executivos como no último ano - (vide tabelas 18, 19, 20, 21 e 22 ).

O estado de saúde no último ano foi significativo com o IASTE, o SCOPE/STR (*stressores* psicossociais na vida dos executivos), com os eventos negativos, com o BEPATYA (padrão de comportamento tipo A) e com os sintomas de *stress*. Estes dados confirmam que à medida que os executivos se *stressam*, tanto com fatores associados ao trabalho como aos da vida em geral, mais eles comprometem o estado de saúde. A presença de *stressores* oriundos tanto da vida profissional como da vida em geral, associados ao aumento dos sintomas de *stress* como ao comprometimento do estado de saúde, foram também identificados nos estudos de ROBISON & INKSON (1994). Das doenças identificadas nos executivos desta pesquisa (gastrite, hipertensão arterial e arritmia cardíaca) foram relacionadas nos estudos de GOLDBERG (1980) e ALBRECHT (1988) sobre as doenças dos executivos associadas ao *stress*.

De acordo com as tabelas 52 e 54 observamos uma correlação significativa negativa entre idade e tempo de executivo com o estado de saúde após ser executivo, ou seja, quanto maior a idade e o tempo de executivo, menor são os distúrbios no estado de saúde.

Tanto o BANE como a COELBA apresentam as médias de idade (40,40 e 39,37) como tempo de executivo (11,63 e 9,56), sem diferenças significativas entre si (tabelas 7 e 13) e consequentemente um menor comprometimento no estado de saúde. Estes resultados podem evidenciar que os executivos com mais idade e tempo no cargo desenvolvem estratégias de *coping* para reduzir o *stress*, o que possivelmente explica a redução do comprometimento na saúde.

RAMAMURTI (1991) também encontrou uma menor incidência de *stress* nos executivos com mais idade e propôs que essa diminuição possa estar associada ao ajustamento às condições da estrutura organizacional.

Essa diminuição no estado de saúde pode também estar associada ao fato de que os sintomas e o aparecimento das patologias se iniciam normalmente a partir dos 40 anos, conforme dados da pesquisa de VASCONCELLOS (1985), sobre o estado de saúde dos executivos. Essa pesquisa revelou que os executivos desenvolvem a partir da faixa de 41 a 50 anos sintomas de insuficiência coronária, hipertensão arterial e arritmia, de 51 a 60 anos instala-se a patologia de insuficiência coronária.

O estado de saúde das mulheres apresenta mais comprometimento do que o dos homens, tanto antes de serem executivas (0,15 e 0,11), como depois (1,98 e 0,82), como no último ano (13,19 e 10,70)<sup>2</sup>. Este dado também foi encontrado nos estudos de BEENA & PODUVAL (1992), que apontam como causa a sobrecarga de funções no trabalho e na família.

Analisando as alterações de saúde e os sintomas de *stress* mais freqüentes apontados pelos executivos (irritabilidade, depressão, ansiedade crônica, tensão, preocupação, desgaste, cansaço, esgotamento emocional, angústia e diminuição de auto-estima)<sup>3</sup>, observamos que estes sintomas estão relativamente associados ao quadro de *burnout*, caracterizado por CALDWELL & IHRKE (1994) como um estado de exaustão e esgotamento. Este estado, segundo esses autores, são comumente encontrados em empresas que têm contato maior com o cliente e em organizações cujas realidades administrativas, econômicas ou políticas frustram os empregados de realizarem seus ideais. Apontam também que esses contextos são particularmente encontrados nas empresas públicas.

---

<sup>2</sup> Vide tabelas 49 e 50

<sup>3</sup> Vide tabelas 19, 20, 33, 35 e 47.

# CAPÍTULO IX

## CONCLUSÕES

Os resultados desta pesquisa não confirmaram a hipótese desse estudo, pois os executivos das duas empresas encontram-se *stressados* e com a saúde comprometida na mesma proporção, independentes de atuarem em ambientes competitivos diferentes - o BANEBA atuando num sistema bancário cada vez mais competitivo e a COELBA numa condição de monopólio.

Esse estudo, contudo, confirma que existem *stressores* característicos da função do executivo, de acordo com os resultados já apontados em outras pesquisas, porém as especificidades de cada organização vão determinar os *stressores* que são mais ou menos *stressantes* para a vida dos executivos.

Esta pesquisa confirmou também que as origens do *stress* ocupacional tem as suas raízes na estrutura e funcionamento das empresas.

Observamos que tanto o BANEBA como a COELBA estão convivendo com situações de ameaça, com relação às conseqüências da mudança de governo que podem implicar na perda do cargo, e o BANEBA com a ameaça, também, da crise do sistema bancário. Ambas convivem com situações de perda; enquanto no BANEBA as perdas decorrem das reduções de áreas, cargos e pessoal, na COELBA são as perdas salariais e de perspectivas de carreira. O BANEBA convive com situações de desafio frente ao projeto de profissionalização do banco, que vem obrigando a mudança no perfil dos executivos. Aliados a estas situações de ameaça, perda e desafio, oriundos do contexto organizacional, supõe-se que a presença dos *stressores* identificados, seja estimulada também pelo desejo dos executivos dessa amostra em “querer ter

sucesso e pertencer à classe dos melhores e bem sucedidos,” conforme identificado nos *stressores* psicossociais na vida dos executivos. (vide tabela 39). Por isso, supomos que a presença dos *stressores* ocupacionais esteja relacionada tanto à estrutura da organização como ao componente interno do executivo - o desejo de expansão, sucesso e reconhecimento.

Esse dado reforça a necessidade de próximas pesquisas investigarem também a dimensão pessoal, para aclarar a hipótese aqui apontada, de que os fatores do ambiente organizacional são mais *stressantes* quando eles impedem ou dificultam o atendimento aos desejos dos executivos, especificamente os relacionados ao desempenho do papel e da carreira. Este estudo confirma que quanto mais *stressados* estão os executivos mais comprometido está o seu estado de saúde. Esta constatação, além de permitir aos executivos uma reflexão sobre sua vida, seu trabalho e sua saúde, e assim estimular o repensar das suas escolhas e atuações, sugere também uma próxima indagação: será que o *stress* ocupacional dos executivos acarreta também o *stress* ocupacional dos empregados? Esperamos que as respostas para esta pergunta possam nortear os executivos a reconhecerem os sintomas de *stress* como **alertas** para transformar suas causas **em busca de um viver mais produtivo e feliz.**

# BIBLIOGRAFIA

- ALBRECHT, KARL O Gerente e o Estresse. Rio de Janeiro, Zahar Editor, 2ª edição, 1988.
- ALBUQUERQUE, LINDOLFO GALVÃO. Competitividade e Recursos Humanos. São Paulo, 1992. 112 p. Trabalho apresentado no concurso de professor titular junto à Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo.
- ANASTASI, A. Testes Psicológicos: Teoria e Aplicação. Editora Herder, Editora da Universidade de São Paulo, São Paulo, 1965. Cap. 5, p. 127 - 163: Precisão de Teste. Cap. 6, p. 164 - 187: Métodos para a Determinação da Validade.
- ARROBA, T.; JAMES, K. Pressão no Trabalho: Stress. Um Guia de Sobrevivência. MacGraw - Hill, 2ª Edição, São Paulo, 1988.
- BARTON, J.; FOLKARD, S.; SMITH, L. R.; SPELTEN, E. R.; TOTTERDELL, P.A. Standart shiftwork index manual. Sheffield, University of Sheffield, 1992./ mimeografado/.
- BEENA, C. & PODUVAL, P. R. Gender differences in work stress of executives. Psychological Studies, V. 37, nos. 2 & 3, 109 - 113, 1992.
- BHARGAVA, T. N. Societal Stress and the Quality of Life. In: SPIELBERGER, C. SARASON, I. Stress and Anxiety. Hemisphere Publishing Corporation, Washington, 1975, p. 299 - 302.
- BOLTANSKI, L. Os Executivos Autodidatas. Revista de Administração de Empresas da Fundação Getúlio Vargas. V. 24, 1984, p. 5 - 25.
- BYERS, SUSAN K. Organizational Stress: Implications for Health Promotion Managers. American Journal of Health Promotion. V. 2, p. 21 - 27, 1987.
- CALDWELL, D. & IHRKED, D. Differentiating between burnout and copout in Organizations. Public Personnel Management, V. 23, nº 1, 1994.

- CHANLAT, J. Por uma Antropologia da Condição Humana nas Organizações In: CHANLAT, J. Coord. O Indivíduo na Organização. Dimensões Esquecidas. Atlas, São Paulo, 1992, p. 21.
- COUTO, H. A. Strees entre Executivos: Os 10 agentes estressantes mais freqüentes e os 13 fatores de maior potencial agressivo. V. Congresso da Associação Nacional de Medicina do Trabalho. Anais Florianópolis Associação Nacional de Medicina do Trabalho, 1987, p. 747 - 757.
- DEJOURS, C. Uma Visão do Sofrimento Humano nas Organizações. In: CHANLAT, J. Coord. O Indivíduo na Organização. Dimensões Esquecidas. Atlas, São Paulo, 1992, p. 149.
- DEJOURS, C. Por um Novo Conceito de Saúde. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, nº 54 V. 14, abril, maio, junho, p. 7 - 11, 1986.
- DELUNGA, RONALD, J. The relationship of subordinate Upward - influencing behaviour, health care manager interpersonal stress, and performance. Journal of Applied Social Psychology. 21, 1, p. 78 - 88, 1991.
- ECO, <sup>U</sup> ~~H~~. Como se faz uma Tese. Perspectiva, São Paulo, 1983. 170 p.
- FARINA, A.; MODIA, E.; UVALDO, M.; TOSI, S.; REGIS, L.; e VASCONCELLOS, E. Stress e Coping na 3a Idade - Trabalho. In: XXI Reunião Anual de Psicologia de Ribeirão Preto, São Paulo, 1991. Programa e resumos São Paulo, p. x 2.
- FELDEMAN, MARTHA S. The Meanings of Ambiguity: Learning from stories and metaphors. in: The Fragmentation Perspective. 1990.
- FRIEDMAN, M. & ROSENMAN, R. Type A behaviour and your heart. Nova Yorque, A. A. Knoff, 1974.

- GLOWINKOWSKI, S. & COOPER, CARY. Managers and Professionals in Business / Industrial Settings: The Research Evidence. 1987.
- GOLDBERGER, P. A saúde dos Executivos. Zahar Editores S.A., Rio de Janeiro, 1980, p. 9 - 165
- HARIGOPAL., K. & KUMAR, R. Company satisfaction among managers - a prediction. Managerial Psychology. V. 3, nº 1, p. 69 - 75, 1982.
- HOLMES, T. H.; RAHE, R. H. The social readjustment rating scale. Journal of Psychosomatic Research. 11:213 - 8, 1967.
- JAQUES, E. Executive Organization and Individual Adjustment. J. Psychosomatic Res. 1986, V. 10 Pergamon Press Ltd. Printed in Northern Ireland, p. 77 - 82.
- JHA, S. S. Job Stress and employee strain in Indian Executives. Works & Stress, V. 2, nº 3, 233 - 237, 1988.
- KITTEL, F.; KORNITZER, M; BACKER, G.; DRAMAIX, M.; SOBOLSKI, J.; DEGRE, S.; DENOLIN, H. type A in Relation to job-Stress, Social and Bioclinical Variables: The Belgian Physical Fitness Study. Journal of Human Stress, 9, december 1983, p. 37 - 45
- LAZARUS, R.; FOLKMAN, S. Cognitive Appraisal Processes. In: LAZARUS, R.; FOLKMAN, S. Stress, Appraisal Processes. Springer Publishing Company, New York, 1984, p. 22 - 54.
- LIPP, M. N.; NERY, M. J.; MALAGRIS, L. N. Padrão de Comportamento Tipo A: sua incidência em amostras de executivos brasileiros e a relação com a promogenitura. In. Estudos de Psicologia, Revista do Instituto de Psicologia da PUCCAMP, v. 5, nº 2, agosto / dezembro, 1988, p. 58 - 69.

- LUTUFO, Z. Controle de Stress e Crescimento Pessoal. In.: OLIVEIRA, M. Org. Disfunções do Comportamento na Organização... e como Tratá-las. Ibecon, São Paulo, 1987, p. 147 - 181.
- MAGNUSSON, D. Situational Determinants of Stress: An Interactional Perspective. In: GOLDBERGER, L. and BREZNITZ, S. Handbook of Stress - Theoretical and Clinical aspects. The Free Press, New York, 1982, p. 231 - 253.
- MALVEZZI, SIGMAR The man-work relationship and Organizational change. An approach to the humanization of work. Inglaterra, 1988, 378 p. tese (doutorado) University of Lancaster.
- McCORMICK, I. A.; COOPER, C. L. Executive Stress: Extending the International Comparison, Human Relations, V. 1, p. 65 - 72, 1988.
- NAISBITT, J.; ABURDENE, P. Reinventando a Empresa Amana - Key, São Paulo, 1989.
- PAINE, W. S. Professional burnout; some major costs. Family & Community Health. February, 1984. p. 1 - 11.
- RAMAMURTI. P. V. & SRIKANTH REDDY, V. The Relation Between Stress Experience on the Job - Age Personality and General Ability. Psychological Studies, V. 36 n° 2, 1991.
- RAY, C.; LINDOP, J; GIBSON, S. The Concept of Coping. Psychological Medicine, 12, 1982, p. 385 - 395
- ROBINSON, PAUL & INKSON, KERR Stress effects on the health of chief executives of business organizations. Stress Medicine. V. 10: 27 - 34, 1994.
- ROSENMAN, R. H.; FRIEDMAN, M. A predictive study of coronary heart disease: The Western Collaborative Group Study. J.A.M.A. 189: 15 - 22. 1964.

- ROSENMAN, R. H.; BRAND, R. J.; JENKIS, C. O.; FRIEDMAN, M.; STRAUSS, R.; WURM, M. Coronary leart disease in the western collaborative group study: Final Follow - up experience of 8,5 years. J.A.M.A. 233: 872 - 877, 1975.
- ROSENMAN, R. H.; BRAND, R. J.; SHOLTZ, R. I.; FRIEDMAN, M. Multivariate Prediction of Coronary Leart Disease During 8,5 Years Follow - up in Wertern Collaborative Group Study. American Journal of Cardiology, 37: 903 - 927, 1976.
- SELYE, H. Introdução. In. GOLDBERG, P. A Saúde dos Executivos Zahar Editores SA., Rio de Janeiro, 1980.
- SELYE, H. The Stress of life, McGraw - Hill Book Company, Inc., New York Toront, London, 1956, p. 25 - 43, 307 - 312.
- SELYE, H. Stress, a Tensão da Vida. 2ª Edição São Paulo, Ibrasa, 1959.
- SELYE, H. History and present status of the stress concept. In: GOLDBERGER, L. BRENITZ, S. Handbook of Stress - theoretical and Clinical aspects. New York, The Free Press, 1986, cap. 2 p. 7 - 20.
- SIEGEL, S. Estatística Não - Paramétrica para as ciências do Comportamento. McGraw - Hill, São Paulo, 1975, 350 p.
- TAYLOR, G. C. Executive Stress. International Psychiatry Clinical, V. 6, nº 6, 1969, p. 307 - 316.
- “TRABALHE, MAS NÃO MORRA” - Revista ISTO É, Editora Três - São Paulo, 09 de agosto de 1995.
- UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. Instituto de Psicologia. Serviço de Biblioteca e Documentação. Manual de orientação: citações bibiligráficas no texto e notas de rodapé. São Paulo, 1987, 38 p.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. Instituto de Psicologia. Serviço de Biblioteca e Documentação. Manual de orientação: normalização de referências bibliográficas. São Paulo, 1987, 37 p.

VASCONCELLOS, E. G. O modelo Psiconeuroendócrino de Stress. In: SEGER, L. Psicologia & Odontologia. Editora Santos, 2ª Edição, São Paulo, 1992, p. 25 - 47.

VASCONCELLOS, E. G. Stress, Coping und Soziale Kompetenz bei Kardiovaskulaeren Erkrankungen. Alemanha, Tese (doutorado) - Ludwig - Maximilian Universitaet zu Muenchen, 1985.

WEBBER, R. The Roost of Organizational Stress. Personel 43, nº 5, 1966, p. 32 - 39.

ZUBOFF, SHOSIHANA. In the age of the smart Machine. New York, Basic Books, Inc. Publishers, 1951.

## Inventário dos Agentes Stressores no Trabalho dos Executivos

Relacionamos abaixo uma série de Agentes Stressantes do contexto de trabalho vivenciados pelos Executivos.

Avalie se estes Agentes Stressantes afetam sua vida, pontuando cada um de acordo a escala; O (não afeta) 1 (se afeta pouco) até 5 (se afeta muito)

Ao final registre opcionalmente outras situações que não foram relacionadas.

Afeta sua Vida  
0 a 5

1. Tomar decisões de risco.....
2. Demasiada responsabilidade com escassa autoridade, recursos e informações .....
3. Pressão em relação a prazos e resultados.....
4. Possibilidade limitada de desenvolvimento profissional .....
5. Conflito na equipe de trabalho.....
6. Sobrecarga de trabalho.....
7. Ambiguidade, falta de clareza dos objetivos, responsabilidades e resultados esperados .....
8. Alta concorrência no mercado.....
9. Crenças pessoais conflitando com as da organização e/ou chefia.....
10. Incompatibilidade com a chefia.....
11. Assumir novos desafios e responsabilidades.....
12. Implantação de uma nova tecnologia .....
13. Mudanças conjunturais de ordem econômica e política .....
14. Falta ou pouco reconhecimento pelo seu trabalho.....
15. Conflito com outros grupos de trabalho .....
16. Atendimento a um número excessivo de reuniões .....
17. Receber decisões prontas e ter que executá-las.....
18. Entrada de um concorrente forte no mercado .....
19. Expectativas pessoais conflitando com as da organização e/ou chefias .....
20. Sentir-se isolado do grupo.....
21. Viagens a trabalho.....
22. Falta de autonomia, poder e influência.....
23. Entrada de um novo serviço / produto no mercado que privilegie o concorrente.....
24. Competição em torno das oportunidades de ascensão profissional.....

Afeta sua Vida  
0 a 5

25. Conflitos com prestadores de serviços / fornecedores.....
26. Equipe de trabalho com desempenho abaixo do esperado .....
27. Frequentes reestruturações organizacionais .....
28. Queda das vendas .....
29. Ameaça de perda do trabalho .....
30. Falta de informação ou informações contraditórias gerando dificuldade para decidir .....
31. Mudança do Presidente, Sócio Majoritário e/ou Diretores.....
32. Perda de mercado .....
33. Fazer um trabalho abaixo do nível de competência .....
34. Diminuição de desafios, responsabilidades e área de atuação .....
35. Falta de clareza quanto ao Plano de Carreira .....
36. Administrar as expectativas e ansiedades do pessoal.....
37. Decidir sobre redução do quadro de pessoal.....
38. Exigências profissionais interferindo na vida familiar .....
39. Remuneração inadequada em relação à capacidade e/ou responsabilidade que possui.....
40. Demanda de trabalho interferindo na vida social .....
41. Longas horas de trabalho diminuindo as horas de lazer .....

### Dados de Respondente

Idade: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_ Escolaridade: \_\_\_\_\_

Estado Civil: \_\_\_\_\_ Cargo: \_\_\_\_\_

Tempo no cargo: \_\_\_\_\_ Tempo como executivo: \_\_\_\_\_

Área de atuação na empresa: \_\_\_\_\_

## Estado Geral de Saúde

Assinale as alterações que você tem percebido em si mesmo(a) durante ou após ter exercido a função de Executivo.

		Tem ou Teve no Último Ano		Época da Manifestação	
		Sim	Não	Antes de trabalhar como executivo	Após trabalhar como executivo
1.	Distúrbio de apetite				
2.	Náusea				
3.	Sensação de má digestão				
4.	Azia ou queimação do estômago				
5.	Flatulência ou distensão abdominal.				
6.	Obstipação				
7.	Diarréia				
8.	Ganho de peso				
9.	Perda e peso				
10.	Pressão arterial elevada				
11.	Arritmia cardíaca				
12.	Edema dos pés ou pernas				
13.	Palpitação				
14.	Dor no peito				
15.	Irritabilidade				
16.	Irritabilidade no ciclo ou fluxo menstrual				
17.	Insônia				
18.	Dores de cabeça				
19.	Alterações da libido				
20.	Tonturas ou vertigens				
21.	Dificuldade de concentração				
22.	Dificuldade para tomar decisões				
23.	Dificuldade para enfrentar problemas				
24.	Sensação de depressão ou infelicidade				
25.	Perda de confiança em si próprio(a)				
26.	Sensação de diminuição de auto-estima				
27.	Habilidade de humor				
28.	Outras (cite)				

Assinale os distúrbio que você apresentou ou vem apresentando e que foram diagnosticados por seu médico.

Caso você possua uma ou mais das manifestações relacionadas abaixo, indique a época que ela(s) surgiu(ram), em relação ao início da sua atuação com executivo.

	Tem ou Teve no Último Ano		Época da Manifestação	
	Sim	Não	Antes de trabalhar como executivo	Após trabalhar como executivo
29. Gastrite				
30. Úlcera gástrica ou duodenal				
31. Calculo biliar				
32. Colite				
33. Sinusite				
34. Bronquite ou asma				
35. Angina				
36. Hipertensão arterial				
37. Arritmia cardíaca				
38. Hipercolesterolemia				
39. Diabetes melitus				
40. Cistite				
41. Cálculo renal				
42. Eczema				
43. Varizes				
44. Ansiedade crônica				
45. Anemia				
46. Herpes zoster ou simples				
47. outros (cite)				

### Dados de Respondente

Idade: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_ Escolaridade: \_\_\_\_\_

Estado Civil: \_\_\_\_\_ Cargo: \_\_\_\_\_

Tempo no cargo: \_\_\_\_\_ Tempo como executivo: \_\_\_\_\_

Área de atuação na empresa: \_\_\_\_\_

## Stress and Coping Experience: stress (Scope - STR)

Faça um "x" no número que melhor exprima sua concordância com as afirmações abaixo, e, conseqüentemente com a sua vida e pessoa

0 - Não                      1 - Pouco                      2 - Bastante                      3 - Totalmente

	<b>Concordo</b>			
1. Para mim é muito importante, que eu pertença a classe dos melhores e mais bem sucedidos.....	0	1	2	3
2. Te sucesso é a coisa mais importante da minha vida.....	0	1	2	3
3. Sempre penso como poderia ganhar mais dinheiro.....	0	1	2	3
4. Tenho objetivos econômicos elevados.....	0	1	2	3
5. Sobre pressão o meu cérebro trabalha mais devagar que o normal.....	0	1	2	3
6. Quando as exigências feitas são muito altas, minha capacidade de produção diminui.....	0	1	2	3
7. Não posso trabalhar adequadamente porque estou esgotado.....	0	1	2	3
8. Só com grandes dificuldades é que consigo me concentrar no trabalho.....	0	1	2	3
9. Tenho dificuldade de encontrar tranquilidade interior.....	0	1	2	3
10. Encontro-me sempre sob pressão emocional.....	0	1	2	3
11. Os problemas são tantos que às vezes não vejo mais saída.....	0	1	2	3
12. Minhas preocupações nunca têm fim.....	0	1	2	3
13. Minha vida sempre me custou esforços intensos.....	0	1	2	3
14. O que consigo na vida, consigo-o com muito sofrimento.....	0	1	2	3
15. Não posso esperar muitas coisas boas do futuro.....	0	1	2	3
16. Aquilo que ainda vai acontecer na minha vida, me dá medo.....	0	1	2	3
17. Não tenho mais nenhuma tarefa a cumprir.....	0	1	2	3
18. Não tenho mais nenhuma influência sob o percurso da minha vida.....	0	1	2	3
19. Existem pessoas, com as quais eu, simplesmente não consigo evitar atritos.....	0	1	2	3
20. A presença de determinadas pessoas, desperta em mim sentimentos agressivos.....	0	1	2	3
21. Não converso com ninguém sobre meus problemas.....	0	1	2	3
22. Não gosto de falar sobre mim.....	0	1	2	3
23. Quando estou triste, não deixo ninguém notar minha tristeza.....	0	1	2	3
24. Quando sinto algo por alguém, guardo este sentimento para mim.....	0	1	2	3
25. Evito falar de problemas.....	0	1	2	3
26. Prefiro não lembrar de coisas desagradáveis, do que falar delas constantemente.....	0	1	2	3

27. Eu já me levanto cansado .....	0	1	2	3
28. Mesmo muito tempo depois de ter levantado, sinto-me exausto.....	0	1	2	3
29. Fico muito tempo rolando na cama até pegar no sono .....	0	1	2	3
30. Acordo frequentemente durante a noite.....	0	1	2	3
31. Meus músculos da nuca, ombros e costas estão sempre contraídos.....	0	1	2	3
32. Mesmo quando estou descansado, meus músculos estão sempre contraídos.....	0	1	2	3
33. Aborrecimentos me causam dores no corpo .....	0	1	2	3
34. Sinto no corpo, um mal-estar generalizado.....	0	1	2	3
35. Quando me encontro sobre pressão, tenho sempre que respirar fundo .....	0	1	2	3
36. Fico nervoso e trêmulo quando tenho que realizar algo importante.....	0	1	2	3
37. Acho festas algo desinteressante.....	0	1	2	3
38. Em casa é onde me sinto melhor .....	0	1	2	3
39. Para poder fazer uma boa explanação, falta-me capacidade de expressão.....	0	1	2	3
40. Na profissão, ou mesmo em discussões, sempre me falta a habilidade verbal.....	0	1	2	3
41. O que eu digo não é convincente.....	0	1	2	3
42. Em discussões penso frequentemente: "O que você poderia dizer agora?" .....	0	1	2	3
43. Perco a fala quando alguém, de repente, se dirige a mim.....	0	1	2	3
44. Começo a gaguejar quando percebo que muitas pessoas estão olhando para mim.....	0	1	2	3
45. Normalmente falo pouco.....	0	1	2	3
46. Não gosto de falar, prefiro ouvir .....	0	1	2	3
47. Tenho dificuldade de fazer contato.....	0	1	2	3
48. No contato com outros, sou uma pessoa sem vida.....	0	1	2	3
49. Dificilmente alguém me procura para conversar.....	0	1	2	3
50. Não sou reconhecido e aceito pela sociedade .....	0	1	2	3

### Dados de Respondente

Idade: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_ Escolaridade: \_\_\_\_\_

Estado Civil: \_\_\_\_\_ Cargo: \_\_\_\_\_

Tempo no cargo: \_\_\_\_\_ Tempo como executivo: \_\_\_\_\_

Área de atuação na empresa: \_\_\_\_\_

**Behaviour Pattern Typ A (BEPATYA)**

Faça um "x" no número que corresponde melhor com sua situação de vida, conforme descritas nas **afirmações abaixo**, utilizando os critérios de resposta:

	0 - Não	1 - Pouco	2 - Bastante	3 - Totalmente	
					<b>Concordo</b>
1. Vivo sob pressão do tempo .....	0	1	2	3	
2. Comparando-me com outras pessoas no mesmo estado que o meu, levanto-me mais cedo que elas .....	0	1	2	3	
3. Fico aborrecido(a) quando meu (minha) companheiro(a) me deixa esperando, por longo tempo .....	0	1	2	3	
4. Quando os outros são vagarosos, prefiro fazer, eu mesmo, o trabalho .....	0	1	2	3	
5. Levo muito a sério minhas obrigações .....	0	1	2	3	
6. Algumas tarefas da minha vida me sobrecarregam muito .....	0	1	2	3	
7. A sobrecarga me deixa nervoso .....	0	1	2	3	
8. Eu tenho muitas ambições .....	0	1	2	3	
9. Sobrecarrego-me frequentemente .....	0	1	2	3	
10. Quando alguém esta explicando algo e não sabe como prosseguir, interrompo-o e o ajudo .....	0	1	2	3	
11. Irrito-me quando pessoas preguiçosas atrasam o trabalho .....	0	1	2	3	
12. Aborreço-me quando tenho que esperar num escritório, médico, correio ou loja .....	0	1	2	3	
13. Tenho constantemente o sentimento de que o tempo voa .....	0	1	2	3	
14. No trabalho faço coisas com mais precisão que os outros .....	0	1	2	3	
15. Estou sempre com pressa, quando tenho que fazer algo .....	0	1	2	3	
16. Enquanto todas as tarefas não estiverem cumpridas não consigo relaxar adequadamente .....	0	1	2	3	
17. Ao fazer as mesmas tarefas que os outros produzo mais .....	0	1	2	3	
18. Fico sempre tenso, quando tenho muitas coisas para fazer ao mesmo tempo .....	0	1	2	3	
19. Sempre faço questão de realizar minhas obrigações o mais depressa possível .....	0	1	2	3	
20. Mesmo nas horas de lazer, e férias, penso nas tarefas, que ainda tenho a cumprir .....	0	1	2	3	

**Dados de Respondente**

Idade: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_ Escolaridade: \_\_\_\_\_

Estado Civil: \_\_\_\_\_ Cargo: \_\_\_\_\_

Tempo no cargo: \_\_\_\_\_ Tempo como executivo: \_\_\_\_\_

Área de atuação na empresa: \_\_\_\_\_

## Life Events Units (LEU / Vasconcellos)

A lista abaixo contém 48 eventos que podem ter, ou não, ocorridos na sua vida nesses últimos tempos.

Coloque dentro dos parênteses correspondentes:

- a) a **data** em que este evento aconteceu.
- b) se ele foi **positivo** ou **negativo** para sua vida. Escreva dentro do parêntese ( P ) se ele foi positivo, e ( N ) se ele foi negativo.
- c) um valor de 10 a 100 de acordo com a sobrecarga que trouxe para sua vida **naquele momento** em que ele aconteceu, e
- d) um valor de 10 a 100 de acordo com a tensão que ele ainda causa **hoje** na sua vida.

Desejando fazer algum tipo de observação, utilize a linha antes da data.

1. Morte do cônjuge \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_\_  
P ou N (     ) Naquele momento (     ) Hoje (     )
2. Divórcio \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_\_  
P ou N (     ) Naquele momento (     ) Hoje (     )
3. Separação do casal \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_\_  
P ou N (     ) Naquele momento (     ) Hoje (     )
4. Prisão \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_\_  
P ou N (     ) Naquele momento (     ) Hoje (     )
5. Morte de alguém da família \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_\_  
P ou N (     ) Naquele momento (     ) Hoje (     )
6. Acidente ou doença \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_\_  
P ou N (     ) Naquele momento (     ) Hoje (     )
7. Casamento \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_\_  
P ou N (     ) Naquele momento (     ) Hoje (     )
8. Perda do emprego \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_\_  
P ou N (     ) Naquele momento (     ) Hoje (     )
9. Reconciliação com o cônjuge \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_\_  
P ou N (     ) Naquele momento (     ) Hoje (     )

26. Cônjuge começou ou parou de trabalhar \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_\_  
P ou N (    ) Naquele momento (    ) Hoje (    )
27. Começo ou abandono de estudos \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_\_  
P ou N (    ) Naquele momento (    ) Hoje (    )
28. Acréscimo ou diminuição de pessoas morando em casa \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_\_  
P ou N (    ) Naquele momento (    ) Hoje (    )
29. Mudança de hábitos pessoais \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_\_  
P ou N (    ) Naquele momento (    ) Hoje (    )
30. Dificuldade com o chefe \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_\_  
P ou N (    ) Naquele momento (    ) Hoje (    )
31. Mudança de horário de trabalho \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_\_  
P ou N (    ) Naquele momento (    ) Hoje (    )
32. Mudança de residência \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_\_  
P ou N (    ) Naquele momento (    ) Hoje (    )
33. Mudança de escola \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_\_  
P ou N (    ) Naquele momento (    ) Hoje (    )
34. Mudanças de atividades recreativas \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_\_  
P ou N (    ) Naquele momento (    ) Hoje (    )
35. Mudança de atividades religiosas \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_\_  
P ou N (    ) Naquele momento (    ) Hoje (    )
36. Mudanças de atividades sociais \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_\_  
P ou N (    ) Naquele momento (    ) Hoje (    )
37. Compra a crédito de valor médio \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_\_  
P ou N (    ) Naquele momento (    ) Hoje (    )
38. Mudança nos hábitos de dormir \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_\_  
P ou N (    ) Naquele momento (    ) Hoje (    )
39. Mudança na frequência de reuniões familiares \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_\_  
P ou N (    ) Naquele momento (    ) Hoje (    )
40. Mudança de hábitos de alimentação \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_\_  
P ou N (    ) Naquele momento (    ) Hoje (    )
41. Férias \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_\_  
P ou N (    ) Naquele momento (    ) Hoje (    )

42. Natal \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_\_  
P ou N (    ) Naquele momento (    ) Hoje (    )
43. Recebimentos de multas ao cometer pequenas infrações \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_\_  
P ou N (    ) Naquele momento (    ) Hoje (    )
44. Vício \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_\_  
P ou N (    ) Naquele momento (    ) Hoje (    )
45. Roubo ou assalto \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_\_  
P ou N (    ) Naquele momento (    ) Hoje (    )
46. Viagem \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_\_  
P ou N (    ) Naquele momento (    ) Hoje (    )
47. Cirurgia \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_\_  
P ou N (    ) Naquele momento (    ) Hoje (    )
48. Paixão ou caso amoroso \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_\_  
P ou N (    ) Naquele momento (    ) Hoje (    )

**Outros Incidentes Aqui Não Mencionados:**

49. \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_\_  
P ou N (    ) Naquele momento (    ) Hoje (    )
50. \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_\_  
P ou N (    ) Naquele momento (    ) Hoje (    )

**Dados do Respondente**

Idade: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_ Escolaridade: \_\_\_\_\_

Estado Civil: \_\_\_\_\_ Cargo: \_\_\_\_\_

Tempo no cargo: \_\_\_\_\_ Tempo como executivo: \_\_\_\_\_

Área de atuação na empresa: \_\_\_\_\_

## Lista de Sintomas de Stress (LSS)

Por favor, indique com que frequência você apresenta os sintomas descritos abaixo. Assinale o número correspondente a sua resposta obedecendo o seguinte critério:

0 - Nunca      1 - Poucas Vezes      2 - Frequentemente      3 - Sempre

	<b>Concordo</b>			
	0	1	2	3
1. Sinto a respiração ofegante .....	0	1	2	3
2. Qualquer coisa me apavora .....	0	1	2	3
3. Tenho taquicardia .....	0	1	2	3
4. Tenho sensação de que vou desmaiar .....	0	1	2	3
5. No fim de um dia de trabalho, estou desgastado(a).....	0	1	2	3
6. Sinto falta de apetite .....	0	1	2	3
7. Como demais.....	0	1	2	3
8. Rôo as unhas .....	0	1	2	3
9. Tenho pensamentos que provocam ansiedade.....	0	1	2	3
10. Sinto-me alienado .....	0	1	2	3
11. Ranjo os dentes.....	0	1	2	3
12. Aperto as mandíbulas.....	0	1	2	3
13. Quando me levanto pela manhã já estou cansado.....	0	1	2	3
14. Tenho medo.....	0	1	2	3
15. Tenho desânimo.....	0	1	2	3
16. Fico esgotado(a) emocionalmente .....	0	1	2	3
17. Sinto angustia .....	0	1	2	3
18. Noto que minhas forças estão no fim.....	0	1	2	3
19. Minha pressão é alta.....	0	1	2	3
20. Apresento distúrbios gastrointestinais (acidez estomacal, colite, úlceras, etc.....)	0	1	2	3
21. Tenho cansaço.....	0	1	2	3
22. Costumo faltar ao meu trabalho .....	0	1	2	3
23. Sinto dores nas costas .....	0	1	2	3
24. Tenho insônia .....	0	1	2	3
25. Sinto raiva .....	0	1	2	3
26. Qualquer coisa me irrita .....	0	1	2	3
27. Sinto náuseas .....	0	1	2	3
28. Fico afônico(a).....	0	1	2	3
29. Não tenho vontade de fazer as coisas .....	0	1	2	3
30. Tenho dificuldades de relacionamento .....	0	1	2	3
31. Ouço zumbidos no ouvido .....	0	1	2	3

32. Fumo demais.....	0	1	2	3
33. Sinto sobrecarga de trabalho.....	0	1	2	3
34. Sinto depressão.....	0	1	2	3
35. Esqueço-me das coisas.....	0	1	2	3
36. Sinto o corpo coberto de suor frio.....	0	1	2	3
37. Sinto os olhos lacrimejantes e a visão embaçada.....	0	1	2	3
38. Sinto exaustão física.....	0	1	2	3
39. Tenho sono exagerado.....	0	1	2	3
40. Sinto insegurança.....	0	1	2	3
41. Sinto pressão no peito.....	0	1	2	3
42. Sinto preocupações.....	0	1	2	3
43. Sinto insatisfação com o meu trabalho.....	0	1	2	3
44. Tenho dor de cabeça.....	0	1	2	3
45. Tenho as mãos e/ou os pés frios.....	0	1	2	3
46. Esqueço-me das coisas.....	0	1	2	3
47. Tenho a boca seca.....	0	1	2	3
48. Sinto que meu desempenho no trabalho está limitado.....	0	1	2	3
49. Tenho pesadelos.....	0	1	2	3
50. Tenho um nó no estômago.....	0	1	2	3
51. Tenho dúvidas sobre mim mesmo(a).....	0	1	2	3
52. Sofre de enxaqueca.....	0	1	2	3
53. Meu apetite oscila muito.....	0	1	2	3
54. Tem dias que, de repente, tenho diarreia.....	0	1	2	3
55. Minha vida sexual está difícil.....	0	1	2	3
56. Meus músculos estão sempre tensos.....	0	1	2	3
57. Tenho vontade de abandonar tudo que estou fazendo.....	0	1	2	3
58. Tenho discutido frequentemente com meus amigos e familiares.....	0	1	2	3
59. Evito festas, jogos e reuniões sociais.....	0	1	2	3
60. Tenho vontade de ficar sozinho.....	0	1	2	3
Caso você tenha algum(ns) outro(s) sintoma(s) que não foi (foram) mencionado(s) acima, descreva-o(s) abaixo:				
61. ....	0	1	2	3
62. ....	0	1	2	3

### Dados de Respondente

Idade: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_ Escolaridade: \_\_\_\_\_

Estado Civil: \_\_\_\_\_ Cargo: \_\_\_\_\_

Tempo no cargo: \_\_\_\_\_ Tempo como executivo: \_\_\_\_\_

Área de atuação na empresa: \_\_\_\_\_

## Caracterização da Organização (C.O.)

Roteiro das questões a serem abordadas

### 1. Caracterização Geral da Empresa

- a) Nome
- b) Ramo de negócio
- c) Missão da empresa
- d) Mercado que atua
- e) Tipo de empresa: pública, privada, economia mista, nacional, ou outra nacionalidade
- f) Localização geográfica: matriz e filiais
- g) Composição acionária
- h) Faturamento anual
- i) Lucratividade nos últimos 2 anos
- j) Número de funcionários

### 2. Histórico da Empresa

#### a) Momento da criação

1. Quais eram os objetivos e propostas na época da fundação?
2. Quando e onde a empresa foi fundada?
3. Qual o contexto histórico, sócio - político e econômico na época da fundação?
4. Quem foram os fundadores?

#### b) Incidentes Críticos do desenvolvimento da empresa.

1. Quais as conquistas da empresa até o momento?
2. Quais as crises que ocorreram? Por que e quando aconteceram?

#### c) Momento atual da empresa

1. Qual a posição da empresa no mercado (posição no "ranking")?
2. Quais os seus principais concorrentes?
3. Quais as variáveis externas e internas que mais influenciam no desenvolvimento da empresa? As principais oportunidades e ameaças / obstáculos.

### 3. A organização do Processo de Trabalho

1. Qual o organograma formal da empresa? Na prática como ele funciona?
2. Quais as tecnologias empregadas - administrativa, industrial, distribuição?
3. Quais as normas, procedimentos e estatutos vigentes na empresa?
4. Quais as mudanças mais recentes ocorridas na empresa e quais o seus resultados?
5. Como os funcionários reagiram e/ou tem reagido a essas mudanças?
6. Ocorre com frequência mudanças e imprevistos na estrutura organizacional, nas rotinas de trabalho, nas políticas, no quadro de pessoal?
7. Existe Programa de Qualidade na empresa? Como funciona e quais os resultados até o momento?

### 4. As políticas de Pessoal

1. Como é o processo de contratação de funcionários e prestadores de serviços? E quais são os critérios básicos de contratação?
2. Qual o processo de "socialização" dos novos membros na empresa? Tem Treinamento de Integração? Se tem, como é feito? Se não tem como ocorre a integração?
3. Como ocorre o processo de Treinamento dos funcionários - o sistemático, assistemático e "on the job"?
4. Como é avaliado o desempenho dos empregados?
5. Como é reconhecido e avaliado o potencial dos funcionários?
6. Como funciona o sistema de promoção e carreira da empresa?
7. O que funciona como recompensa na empresa?
8. Quais são os privilégios que a empresa proporciona aos seus empregados?
9. Há sistema de punição na empresa? Se há, o que funciona como punição?
10. Qual a política de remuneração adotada?
11. Existe Plano de Cargos e Salários? Qual o nível de aceitação pelos funcionários?
12. Existe Plano de Carreira e Sucessão?
13. Como funciona a área de higiene e segurança no trabalho? Quais os problemas de segurança mais frequentes?
14. Existe algum tipo de programa de saúde na empresa?
15. Quais as doenças/disfunções mais frequentes?
16. Como está a qualidade de vida no trabalho?

17. Como funciona a área de serviço social da empresa?
18. Como funciona as relações sindicais? Quais os itens mais reivindicados pelo sindicatos?
19. Qual o tipo de relação que existe entre a empresa e os seus empregados?
20. Como definir os tipos de pessoas que trabalham na empresa? Qual(is) o(s) perfil(s) do(s) funcionário(s) da empresa?
21. Existe participação dos funcionários / executivos nas decisões da empresa?
22. Existe participação dos funcionários / executivos nos lucros / resultados da empresa?
23. Quais os índices de "turn - over" e absenteísmo? E quais as suas causas?
24. Como acontece as dispensas dos funcionários e prestadores de serviços Por que a empresa demite? Por que os empregados pedem demissão?
25. Quais as pressões mais frequentes da empresa para seus executivos?

### 5. Processo de Comunicação

1. Como é, e como funciona a comunicação na empresa? Tanto a formal como a informal?
2. Há preocupação da empresa em transmitir informações para seu pessoal?
3. Qual a imagem que os empregados tem da empresa como empregadora?
4. Quais as características mais frequentes dos líderes da empresa?
5. Como se caracteriza a comunicação entre os executivos e seus funcionários, seus pares e seus chefes?
6. As críticas agressivas são frequentes nas interações entre os funcionários da empresa?