

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

GABRIELA MARTINS CORRÊA COELHO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ (UFC)

JULIANA VIEIRA CORRÊA CARNEIRO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ (UFC)

ADELY RIBEIRO MEIRA CORRÊA
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO - FEA

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

1 INTRODUÇÃO

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

Com o avanço do tempo, diversas mudanças foram geradas na sociedade e o trabalho não perdeu a sua importância, pelo contrário, progrediu conforme acontecia a evolução dos grupos sociais, dos meios de produção, das criações de propriedades privadas e as divisões de classes. Ele se manteve no cenário central de realização das necessidades se transformando e se valorizando na construção social e humana (SILVA; SALLES, 2016).

A globalização permitiu que as mais diversas tecnologias chegassem a diferentes locais trazendo inovações, melhorias e novas propostas de desenvolvimento, movimentando a sociedade como um todo e os meios de trabalho. As organizações estão passando por transformações rápidas e constantes, sendo uma das principais características do mundo dos negócios. A realidade das empresas foi modificada, sendo necessária uma enorme competência em informação e respostas ágeis para influenciar diretamente as tomadas de decisões assertivas para o sucesso dos empreendimentos (FIDELIS; ZILLE; REZENDE, 2020).

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

As variações no mundo dos negócios trazem consigo novos estilos de empresas dinâmicas como as *startups*, que procuram ter um modelo de negócio repetível e escalável, com um grupo de poucas pessoas que procuram trabalhar em um ambiente inovador e de aprendizagem constante, ainda que em condições de extrema incerteza (PERIN, 2015).

A forma de trabalho nas *startups* costuma focar em diferenciações do mercado tradicional, geralmente buscando atrair jovens com ideias inovadoras, oferecendo uma maior abertura para se comunicar, promovendo combinações de talentos com conhecimentos e mais interações em grupos, uma vez que são poucas pessoas trabalhando dentro de uma *startup*. Novos modelos de gestão de negócios estão surgindo a todo momento dentro da era digital, logo, mudanças organizacionais também estão acontecendo em um ritmo muito maior, e assim, os trabalhadores passam a presenciar novas pressões, podendo lidar com tensões intensificadas e constantes no ambiente de trabalho, que podem ser suficientes para gerar quadros de estresse ocupacional, compreendido como o estresse derivado das relações que o sujeito possui com o ambiente ocupacional (FIDELIS; ZILLE; REZENDE, 2020).

A importância de compreender o estresse ocupacional dentro da realidade das organizações é fundamental para a gestão de talentos. Logo, identificar a relação do estresse entre o indivíduo e seu ambiente de trabalho é relevante, pois o estresse ocupacional pode provocar danos sérios aos indivíduos e às empresas.

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

fim, o aumento da taxa de rotatividade. Diante desse contexto, emerge a seguinte questão de pesquisa: qual o nível de estresse dos profissionais em uma *startup* educacional?

Para responder a essa pergunta, este artigo tem como objetivo analisar o estresse ocupacional em uma *startup* educacional cearense com base no Inventário de Sintomas de Stress de Lipp (ISSL). Adicionalmente, como objetivo específico, busca-se identificar as atividades apontadas como causadoras do estresse ocupacional em uma *startup* educacional. O interesse no estudo do estresse no contexto organizacional se deve pela dimensão de pesquisas feitas nas mais diversas organizações procurando entender as condições de trabalho, o funcionamento e a efetividade das organizações.

Este estudo visa auxiliar os gestores a entenderem a situação do capital humano, além de ser uma base para a tomada de decisão mais assertiva para o bom desenvolvimento de *startups*. No aspecto social, pretende-se apresentar os aspectos do estresse ocupacional na realidade de funcionários como forma de proporcionar informação sobre o estresse no trabalho e suas influências sociais. Para tanto, realizou-se uma pesquisa quantitativa sobre o estresse ocupacional dentro de uma *startup* como forma de intensificar os estudos nesse tema para contribuir com possíveis soluções práticas e acadêmicas, inclusive para o avanço da literatura. Após esta introdução, é apresentado um estudo profundo dos principais trabalhos acadêmicos sobre o estresse e o estresse ocupacional como forma de obter embasamento teórico sobre esses assuntos.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 O Estresse

Em 1956, Hans Selye sugestionou que o termo stress pudesse ser utilizado para definir o retorno ou resultado não típico do organismo referente à seja qual for a demanda necessitada. Visto que não haveria vida existente que não exigisse uma demanda energética que gerasse o stress (CAVALCANTI et al., 2021).

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

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

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

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

As reações fisiológicas do eustresse e distresse são, de fato, bastante parecidas, mas que apesar das similaridades nas circunstâncias, é a essência que os difere. No eustresse, o

estresse positivo, o indivíduo pode sentir-se motivado a lidar com a situação vivenciada e mais determinado e estimulado a cumprir o objetivo proposto. Contudo, caso a situação passe a transmitir algo mais negativo devido alguma adversidade causando uma maior tensão ao momento, o distresse passa a atuar e a percepção de motivação, poderá se transformar em desmotivação e sentimento de descontrole, incompetência e outros sintomas (SILVA; SALLES, 2016).

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

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

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

2.2 Estresse no trabalho

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

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

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

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

Dentro de uma organização o indivíduo vivenciará diversos acontecimentos que irão colaborar com desgastes e eventuais momentos de estresse. A estrutura organizacional, o ambiente, as condições ofertadas aos funcionários poderão auxiliar na relação de estresse. Dessa forma, a corporação será submetida a um comprometimento, uma vez a produtividade poderá

vir ser diminuída, queda no padrão, maior rotatividade de colaboradores e demora no alcance de resultados (MENDONÇA; SOLANO, 2013).

Os agentes estressores advindos do ambiente de trabalho costumam ser as sobrecargas, exigências além das compatíveis às funções laborais, clima organizacional desfavorável, valores incompatíveis entre o trabalhador e o trabalho, treinamentos ruins, conflitos e relacionamentos interpessoais negativos. Essas situações conduzem às manifestações de estresse, desse modo carregam consequências negativas para os trabalhadores e as organizações empresariais (FIDELIS; ZILLE.; REZENDE, 2020).

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

2.2.1 Causas e consequências do estresse ocupacional

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

O estresse desenvolve-se à medida em que ocorre um desequilíbrio entre as exigências do cotidiano e a estrutura do indivíduo para lidar com elas. Sendo assim, conforme a nova realidade dos ambientes de trabalho, os fatores que mais contribuem para o estresse entre funcionários de empresas dos mais variados ramos, são carga excessiva de trabalho, número excessivo de horas de trabalho, pressão da tecnologia, alto grau de simultaneidade de atividades, cobranças, muitos prazos, prazos urgentes, excesso de metas de trabalho, processo de tomada de decisão, pressão excessiva e frustração (BARCAUI; LIMONGI-FRANÇA, 2014).

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

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

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

Por meio do Inventário de Sintomas de Stress de Lipp (ISSL) é caracterizado três fases importantes para entender as consequências do estresse nas pessoas, como a fase do alarme, da resistência e da exaustão. O estresse está presente em todas essas fases, embora sua manifestação se apresente de forma diferenciada nas áreas somáticas e cognitivas. A característica da fase do alarme é a manifestação aguda, com liberação de adrenalina e

corticoides, quando o organismo apresenta reação de fuga ou luta em situação de perigo, em busca do restabelecimento da homeostase (LIPP; GUEVARA, 1994).

Na fase da resistência, o indivíduo usa todas as suas forças orgânicas para manter sua resposta chegando ao desgaste que leva à terceira fase - da exaustão -, que ocorre quando o organismo não consegue mais reagir à situação estressante e pode chegar à morte. A condição que mais produz essa interação entre o corpo e a mente é representada a partir de sintomas fisiológicos – taquicardia, sudorese excessiva e outros – e emocionais – apatia, depressão, desânimo entre outros. Além dos sintomas já citados, a vivência de estresse ou de eventos estressantes pode contribuir para a etiologia de outras doenças psicológicas, interferindo, assim, na qualidade de vida do indivíduo (LIPP; GUEVARA, 1994).

2.2.2 O estresse ocupacional em startups

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

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

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

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

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

3 METODOLOGIA

O projeto caracteriza-se como uma pesquisa quantitativa, do tipo pesquisa *survey*. O local de pesquisa é uma empresa produtora de conteúdo educacional localizada em Fortaleza no Estado no Ceará, sendo selecionada para estudo por ser uma *startup* educacional sendo uma das poucas fundadas na cidade de Fortaleza, idealizada para trabalhar com educação digital acessível. A *startup* possuía na época da pesquisa, dois sócios e vinte e três funcionários, um ambiente de trabalho com três salas e três estúdios de gravação. Como instrumento de coleta de dados, foi elaborado um questionário adaptado do Inventário de Sintomas de Stress de Lipp (ISSL) de 1984. O ISSL é bastante ajustável as mais diversas realidades sendo um meio importante e acessível para verificar o estresse ocupacional com profissionais de uma *startup* educacional.

O questionário é não identificado e constituído por questões fechadas, apresentando uma adaptação do Inventário de Sintomas de *Stress* de Lipp (1984), composta pela lista de sintomas em forma de escala de Likert, com cinco pontos relacionados com a frequência com que o indivíduo percebe esses sintomas. Conforme os indicativos do ISSL será analisando as três fases principais do estresse, a fase de alerta, da resistência e da exaustão dentro das perguntas efetuadas no questionário.

Quadro 1: Fases de estresse e a escala do ISSL

Fase De Estresse	Sintomas	Quantidade mínima de sintomas informados na questão para ser inserido na fase
Alerta	Do 1º ao 15º	Sete
Resistência	Do 16º ao 30º	Quatro
Exaustão	Do 31º ao 52º	Nove

Fonte: Elaborado pela autora com base no ISSL.

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

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

Bussab e Morettin (2017, p. 345) explicam “que em certas ocasiões, querer determinar o tamanho da amostra a ser escolhida de uma população, de modo a obter um erro de estimação previamente estipulado, com determinado grau de confiança”. Para a aplicação do questionário o erro amostral tolerável é de 5% procurando obter o grau de confiança de 95%.

Utilizando o método estatístico para descobrir o tamanho da amostragem, foi utilizado a fórmula de cálculo do tamanho da amostra: $n_0 = 1/E_0^2$ com $n = N \times n_0 / (N + n_0)$.

Sendo N o tamanho da população; E0 o erro amostral tolerável; n0 a primeira aproximação do tamanho da amostra; n sendo o tamanho da amostra. Aplicando a fórmula estatística do tamanho da amostra tem-se N (tamanho da população) = 23 colaboradores; E0 (erro amostral tolerável) = 0,05 e n0 (primeira aproximação do tamanho da amostra) = 400. Sendo o n sendo o tamanho da amostra desejada, dessa forma aplicando as informações a fórmula seria necessário o tamanho da amostra (n = 21) com o total de 21 colaboradores.

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

Quanto ao tratamento dos dados quantitativos, este foi realizado por meio das análises das respostas da escala, com seu agrupamento ordenado nas três fases: alerta, resistência e exaustão. Os meios digitais dão auxílio as obtenções de respostas foram os disponíveis online pela plataforma Google. A metodologia escolhida por meio da pesquisa quantitativa com o levantamento estilo *survey* servirá como base para a aplicabilidade dos questionários digitais no estilo ISSL. Sendo por meio das respostas obtidas pelos meios digitais que poderá ser possível investigar os níveis de estresse dos colaboradores da *startup* do setor da educação.

4 ANÁLISE DE RESULTADOS

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

É importante frisar que *startups* costumam possuir funcionários jovens que estão iniciando no mercado de trabalho, sendo 42,9% na faixa etária de 22 anos a 25 anos. Muitos estão em seus primeiros trabalhos como funcionários contratados de uma empresa ou como estagiários.

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

Dessa forma, uma das perguntas estava voltada ao nível de satisfação com a profissão exercida dentro da *startup*, sendo o eixo x a quantidade total de respostas no questionário e eixo y a escala de 0 (péssimo) a 10 (ótimo) de satisfação. Considerando as respostas obteve-se que oito funcionários deram notas 7 e 8. Além de onze colaboradores derem as notas 9 e 10, tendendo ao nível de satisfação ótimo.

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

Tabela 1 – Classificação da percepção de estresse com as atividades

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

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

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

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

Tabela 2 – Estratégias utilizadas para lidar com o estresse gerado pelas atividades (continua)

<i>Quando tenho um problema no trabalho, eu...</i>	1 -Sempre faço isso	2-Frequentemente faço isso	3- Às vezes faço isso	4- Raramente	5- Nunca faço isso
Converso com colegas que também estejam envolvidos no problema.	10	9	2	0	0
Tento ver a situação como uma oportunidade para aprender e desenvolver novas habilidades.	6	9	6	0	0
Dou atenção extra ao planejamento.	4	4	9	4	0
Penso em mim como alguém que sempre consegue se sair bem em situações como essa.	3	6	6	3	3
Penso na situação como um desafio.	3	6	5	4	3
Tento trabalhar mais rápido e eficientemente.	3	3	7	3	5
Decido sobre o que deveria ser feito e comunico às demais pessoas envolvidas.	3	5	3	7	3
Me esforço para fazer o que eu acho que se espera de mim.	3	6	7	4	1
Peço conselhos a pessoas que, embora estejam fora da situação, possam me ajudar a pensar sobre o que fazer.	3	10	4	4	0
Tento modificar os fatores que causaram a situação.	0	7	4	10	0
Me envolvo mais ainda nas minhas tarefas, se acho que isso pode resolver a questão.	1	9	6	3	2
Evito a situação, se possível.	4	8	5	3	1
Digo a mim mesmo que o tempo resolve problemas dessa natureza.	3	4	6	5	3
Tento manter distância da situação.	3	5	9	2	2
Procuo lembrar que o trabalho não é tudo na vida.	5	8	6	1	1
Antecipo as consequências negativas, preparando-me assim para o pior.	2	2	2	6	9
Delego minhas tarefas a outras pessoas.	3	3	9	5	1

Mantenho a maior distância possível das pessoas que causaram a situação.	2	7	9	3	0
Tento não me preocupar com a situação.	1	1	13	3	3
Concentro-me em fazer prioritariamente aquilo que gosto.	10	6	4	1	0
Pratico mais exercícios físicos.	10	6	3	1	0
Uso algum tipo de técnica de relaxamento.	9	7	4	1	0
Procuo a companhia de outras pessoas.	19	1	0	0	1
Mudo os meus hábitos alimentares.	8	6	6	1	0
Procuo me envolver em mais atividades de lazer.	11	10	0	0	0
Compro alguma coisa.	5	8	8	0	0
Faço uma viagem.	15	5	0	0	1
Me torno mais sonhador(a).	14	5	2	0	0

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

A importância de se conhecer essas estratégias e entender como são utilizadas para diminuir o estresse sentido pelas atividades realizadas no trabalho conhecendo as atitudes e planos realizados pelos colaboradores para lidar com os momentos de maior pressão dentro da *startup*. A estratégia mais utilizada é procurar companhia de outras pessoas evitando se isolar, incluindo a perspectiva de procurar tirar alguns dias para descansar e conseguir refletir e descontrair da pressão e estresse advindos das atividades do trabalho.

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

Tabela 3 – Sentimentos relacionados ao trabalho (continua)

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

Nervoso	2	14	2	2	1
Empolgado	3	4	4	7	3
Tenso	4	12	2	2	1
Orgulhoso	0	5	5	6	8
Com raiva	19	1	0	1	0
Tranquilo	2	2	4	7	6

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Destacando os sentimentos marcados com a equivalência a bastante e extremamente percebeu-se que o trabalho tem trazido sentimentos de alegria, entusiasmo, empolgação, orgulho e tranquilidade, assim como tem deixado os funcionários entediados e preocupados. Para complementar a pergunta sobre os sentimentos relacionados ao trabalho, deixou-se um espaço para adicionar outra sensação sentida com o trabalho, sendo respondido por quatro pessoas o sentimento de desmotivação.

Na parte final do questionário aplicado existem três quadros referentes às fases do estresse. O primeiro quadro, composto por 15 itens, especifica sintomas físicos ou psicológicos que o indivíduo tenha experimentado nas últimas 24 horas. O segundo quadro dentro do questionário é composto de 15 sintomas físicos e cinco psicológicos, está relacionado aos sintomas experimentados no último mês. E o terceiro quadro, composto de 22 sintomas entre físicos e psicológicos, citando os sintomas experimentados nos últimos três meses.

No total são perguntados por 52 sintomas, o ISSL apresenta itens de natureza somática e psicológicas, existem sintomas que iram se repetir propositalmente sendo a intenção intensificá-los na nova aparição. Os sintomas de 1º ao 15º se encaixam na fase inicial de alerta, sendo necessário selecionar no mínimo sete sintomas da lista para considerar dentro da primeira fase.

Quadro 2 – Sintomas da fase de alerta sentidos nas últimas 24 horas pelos indivíduos

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

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

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

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

Em relação a fase de alerta, dentre as quinze opções de sintomas, contata-se que o

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

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

Quadro 3 – Sintomas da fase de resistência sentidos no último mês pelos indivíduos

Sintomas sentidos no último mês	Quantidade de pessoas que marcaram
Problemas com a memória, esquecimentos	7
Mal-estar generalizado, sem causa específica	9
Formigamento nas extremidades (pés ou mãos)	2
Sensação de desgaste físico constante	13
Mudança de apetite	6
Aparecimento de problemas dermatológicos (pele)	1
Hipertensão arterial (pressão alta)	2
Cansaço Constante	7
Aparecimento de gastrite prolongada (queimação no estômago, azia)	4
Tontura, sensação de estar flutuando	2
Sensibilidade emotiva excessiva, emociona-se por qualquer coisa	3
Dúvidas quanto a si próprio	4
Pensamento constante sobre um só assunto	1
Irritabilidade excessiva	2
Diminuição da libido (desejo sexual diminuído)	1

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

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

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

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

Quadro 4 – Sintomas da fase de exaustão sentidos nos últimos três meses

Sintomas experimentados nos últimos três meses	Quantidade de pessoas que marcaram
Diarreias frequentes	1
Dificuldades Sexuais	0

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

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

O Quadro 4 lista os sintomas da fase de exaustão, dentro dele está registrado a quantidade de pessoas que marcaram aquele determinado sintoma por terem sentido nos últimos três meses. Por fim, a última fase, de exaustão, o sintoma selecionado com maior frequência entre os colaboradores foi o de cansaço frequente apontado por 13 entre os 21 entrevistados. A insônia, nos últimos três meses, foi presenciada por 11 colaboradores, assim como foi sentido por 7 entrevistados os sintomas de irritabilidade sem causa aparente e pensamentos constantes sobre um mesmo assunto.

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

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

Fases de estresse do ISSL	Característica dos indivíduos					Quantidade de sintomas na fase
	Gênero	Setor	Faixa etária	Estado Civil	Renda média	
ALERTA	-	-	-	-	-	-

RESISTÊNCIA	Masculino	Qualidade	Entre 26 a 30 anos	Solteiro	Entre R\$ 1.760,01 a R\$ 3.720,01	4
	Feminino	Audiovisual	Entre 31 a 34 anos	Solteiro	Entre R\$ 1.760,01 a R\$ 3.720,01	4
	Feminino	Pedagógico	Entre 26 a 30 anos	Casado/União Estável	Entre R\$ 3.720,01 a R\$ 8.800,00	4
	Feminino	Pedagógico	Entre 41 a 60 anos	Casado/União Estável	Entre R\$ 3.720,01 a R\$ 8.800,01	6
	Feminino	Pedagógico	Entre 22 a 25 anos	Solteiro	Entre R\$ 1.760,01 a R\$ 3.720,01	6
EXAUSTÃO	Feminino	Administrativo	Entre 22 a 25 anos	Solteiro	Entre R\$ 1.760,01 a R\$ 3.720,02	10
	Masculino	Projetos	Entre 26 a 30 anos	Solteiro	Entre R\$ 1.760,01 a R\$ 3.720,03	12

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

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

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

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

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

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

O segundo indivíduo é do gênero masculino na faixa etária dos 26 aos 30 anos, apresentando 12 sintomas da fase de exaustão. Dessa forma, três sintomas foram fisiológicos sendo marcado “insônia”, “mudança extrema de apetite” e taquicardia (batimento acelerado do

coração). Sendo predominante os sintomas psicológicos “impossibilidade de trabalhar”; sensação de incompetência em todas as áreas”; “vontade de fugir de tudo”; “apatia, vontade de nada fazer, depressão ou raiva prolongada”; “cansaço excessivo”; “perda do senso de humor”; “pensamento constante sobre um mesmo assunto”; “irritabilidade sem causa aparente” e “angústia ou ansiedade diária”.

Após a aplicação do questionário com 21 dos colaboradores da *startup*, observou-se que 14 não estavam inseridos em nenhuma fase, apesar de estarem com vários dos sintomas descritos do ISSL, não chegavam a completar o mínimo exigido para as fases de estresse. Assim como, não houve indivíduos na fase de alerta. Contudo, foram observados cinco profissionais na fase de resistência e dois indivíduos na fase de exaustão, sendo que esses últimos também poderiam ser caracterizados na fase de resistência devido a quantidade de sintomas marcados, mas para o estudo foram adicionados uma única vez dentro do estágio de exaustão. Sendo assim, foi descoberto uma porcentagem de 33,3% de colaboradores em alguma fase estresse.

5 CONCLUSÃO OU CONSIDERAÇÕES FINAIS

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

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

No que tange as limitações da pesquisa reconhece-se que o estudo apresentado não é conclusivo. Dessa forma, destaca-se a importância da necessidade de novas pesquisas sobre o estresse ocupacional dentro da realidade da *startup* educacional cearense. No âmbito das limitações quanto a amostra da pesquisa, com um grupo de profissionais bastante jovem, com pouca experiência no mercado de trabalho e com pouco tempo trabalhando na função exercida dentro da *startup*. Essas realidades dos profissionais podem trazer dificuldades no entendimento do estresse ocupacional dentro das condições de trabalho, da execução das funções laborais devido à falta de uma experiência prévia para comparar as condições.

A execução do ISSL dentro da *startup* educacional mostrou que 33,3% dos funcionários estavam dentro de alguma das fases do inventário, ocorrendo inclusive indivíduos que se encaixavam simultaneamente em duas fases do ISSL. É importante ressaltar sobre os principais sintomas apresentados pelos colaboradores como “tensão muscular incluindo dores nas costas, pescoços e ombros” presente em 66,6% dos entrevistados, seguido pela sensação de desgaste físico constante” e “cansaço excessivo” registrados por aproximadamente 62% dos funcionários.

Considera-se que o estudo poderá vir a colaborar com os gestores da área de recursos humanos, auxiliando no momento da criação de projetos organizacionais que visem a criação atitudes preventivas para não agravar os sintomas estressores já sentidos pelos colaboradores. Além disso, poderá assistir a área a produzir programas organizacionais com foco na retirada funcionários das fases de estresse, procurando também evitar que outros funcionários sejam inclusos nelas.

Deseja-se que o estudo seja um alerta aos diretores e investidores da *startup* demonstrando essa realidade de seu capital humano, além de implementarem nas estratégias da *startup* melhorias no ambiente de trabalho, como forma de evitar que o estresse cause

consequências negativas para os funcionários e conseqüentemente para a empresa. Além disso, também é um alerta aos profissionais da startup educacional sobre a necessidade de cuidados com sua saúde pessoal.

REFERÊNCIAS

BARCAUI, Andre; LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. Estresse, Enfrentamento e Qualidade de Vida: um estudo sobre gerentes brasileiros. **Anpad**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 5, p. 671-694, set. 2014. Bimestral. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rac/a/dN3KSY3Kbq57ZYQzzxGQ9tK/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 1 nov. 2022.

BARROS, Iany Cavalcanti da Silva. **Estresse ocupacional e qualidade de vida no contexto hospitalar**: um estudo psicossociológico. 2013. 231 f. Tese (Doutorado) - Curso de Psicologia, Centro de Ciências Humanas e Letras, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2013. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/tede/6957>. Acesso em: 28 out. 2022.

CAVALCANTI, Ana Luísa da Silva Ramalho *et al.* TREINO DE CONTROLE DO STRESS DE LIPP: uma revisão integrativa de literatura. **Boletim Academia Paulista de Psicologia**, São Paulo, v. 41, n. 100, p. 37-47, 2021. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/bapp/v41n100/a05v41n100.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2023.

FIDELIS, J. F.; ZILLE, L. P.; REZENDE, F. V. Estresse e Trabalho: O Drama dos Gestores de Pessoas nas Organizações Contemporâneas. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 10, n. 3, p. 466-485, 2020.

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

LIPP, Marilda E. Novaes; GUEVARA, Arnoldo J. de Hoyos. Validação empírica do Inventário de Sintomas de Stress (ISS). **Estudos de Psicologia**, Campinas, v. 11, 1994.

LIPP, Marilda Emmanuel Novaes (org.). O treino de controle do estresse em grupo: um modelo da tcc. In: NEUFELD, Carmem Beatriz; RANGÉ, Bernard P.. **Terapia Cognitivo-Comportamental**: das evidências à prática. Porto Alegre: Artemed, 2017. Cap. 16. p. 1-400. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=1tCuDgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT325&dq=O+treino+de+controle+do+estresse+em+grupo:+um+modelo+da+TCC&ots=UmxUjMHATx&sig=3R5XZJFw4JFtSycIQyzloAcIEDM#v=onepage&q&f=false>. Acesso em: 1 abr. 2023.

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

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

MENDONÇA, Minéia Bignardi; SOLANO, Alexandre Francisco. A pragmática do stress: conceitos e releituras no ambiente empresarial. **Diálogos Acadêmicos**, Sertãozinho, v. 1,

n. 4, p. 57-67, jan. 2013. Semestral. Disponível em:
http://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20170627111433.pdf. Acesso em: 20mar. 2023.

MESQUITA, Alex Andrade *et al.* Estresse e síndrome de burnout em professores: prevalência e causas. **Psicologia Argumento**, [S.L.], v. 31, n. 75, p. 627-635, 24 nov. 2013. Pontifícia Universidade Católica do Paraná - PUCPR. Disponível em:
<https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-745311>. Acesso em: 20 abr. 2023.

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

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

PERIN, Bruno. **A Revolução das Startups**: o novo mundo do empreendedorismo de alto impacto. Rio de Janeiro: Alta Books, 2015. 192 p.

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

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

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

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

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