

Estresse ocupacional em mulheres trabalhadoras: estudo de correlatos individuais, familiares e ocupacionais

Occupational stress in working women: study of individual, family, and occupational correlates

Isadora Pinho Plácido¹, Carolina Villa Nova Aguiar²

¹Escola Bahiana de Medicina e Saúde Pública. Salvador, Bahia, Brasil. ORCID: 0000-0001-8108-4290. isadoraplacido14.1@bahiana.edu.br

²Autora para correspondência. Escola Bahiana de Medicina e Saúde Pública. Salvador, Bahia, Brasil. ORCID: 0000-0002-8213-3100. carolinaaguiar@bahiana.edu.br

RESUMO | INTRODUÇÃO: O estresse ocupacional pode ser compreendido como um conjunto de inquietações psicológicas ou sofrimentos psíquicos vinculados às vivências de trabalho. **OBJETIVO:** identificar variáveis individuais, familiares e ocupacionais que estabeleçam relação com o estresse ocupacional em mulheres. **MÉTODO:** A amostra foi composta por 75 mulheres de diferentes ocupações e organizações. Foram aplicadas a versão resumida da *Job Stress Scale*, a Escala de Políticas e Práticas de Recursos Humanos e duas escalas sobre as interfaces trabalho-família. Para a análise dos dados, foram utilizadas estatísticas descritivas para a caracterização geral e, em seguida, análises de correlação de Pearson para a verificação das relações estabelecidas entre o estresse ocupacional e as demais variáveis do estudo. **RESULTADOS:** a média de estresse ocupacional das mulheres que participaram do estudo pode ser classificada como moderada ($M=2,12$; $DP=0,36$). Nas correlações, observou-se que, entre as variáveis pessoais investigadas, a escolaridade foi a única que apresentou resultado significativo ($r = -0,260$, $p < 0,05$). Em relação às variáveis familiares, nota-se que ambas as dimensões do conflito trabalho-família apresentaram correlações estatisticamente significativas entre o estresse ocupacional ($r=0,492$ e $0,278$, para interferência trabalho-família e interferência família-trabalho, respectivamente, $p < 0,01$). Por fim, dentre as variáveis organizacionais contempladas no estudo, as práticas de RH que visam à promoção de envolvimento do trabalho e o oferecimento de boas condições de trabalho apresentaram correlações negativas e significativas com o estresse ocupacional ($r=0,618$ e $0,321$, respectivamente, $p < 0,01$). **CONCLUSÃO:** variáveis que envolvem a percepção apresentaram relações mais importantes com o estresse ocupacional do que variáveis mais concretas.

PALAVRAS-CHAVE: Estresse ocupacional. Mulheres. Família.

ABSTRACT | INTRODUCTION: Occupational stress can be understood as a set of psychological worries or psychological sufferings linked to work experiences. **OBJECTIVE:** To identify individual, family and occupational variables that establish relationship with occupational stress in women. **METHOD:** The sample consisted of 75 women from different occupations and organizations. The summary version of the Job Stress Scale, the Human Resources Policy and Practice Scale and two scales on work-family interfaces were applied. For the analysis of the data, descriptive statistics were used for the general characterization, and then Pearson correlation analyzes were used to verify the relationships established between occupational stress and the other variables of the study. **RESULTS:** the mean of occupational stress of the women participating in the study can be classified as moderate ($M = 2.12$, $SD = 0.36$). In the correlations, it was observed that, among the personal variables investigated, schooling was the only one that presented a significant result ($r = -0.260$, $p < 0.05$). In relation to the family variables, it was observed that both dimensions of the work-family conflict presented statistically significant correlations between occupational stress ($r = 0.492$ and 0.278 , for work-family interference and family-work interference, respectively, $p < 0, 01$). Finally, among the organizational variables considered in the study, HR practices aimed at promoting work involvement and offering good working conditions presented negative and significant correlations with occupational stress ($r = 0.618$ and 0.321 , respectively, $p < 0.01$). **CONCLUSION:** variables involving perception issues showed more important relationships with occupational stress than more concrete variables.

KEYWORDS: Occupational stress. Women. Family.

Introdução

A mulher na sociedade atual

Diante do novo cenário brasileiro e de um contexto de significativas transformações, são notórias as mudanças no que diz respeito ao papel da mulher. Tais mudanças, em grande medida, são um reflexo das importantes alterações que o conceito de família vem sofrendo ao longo dos anos. Na antiguidade, a família era constituída majoritariamente por um casal heterossexual, sendo que o homem assumia exclusivamente o papel de provedor do lar enquanto a mulher tinha a responsabilidade de cuidar e criar os filhos e dar conta dos afazeres domésticos (Hintz, 2001).

Nos dias atuais, entretanto, esse modelo tradicional, embora ainda exista na sociedade, não é mais tão predominante, abrindo espaço para novas configurações familiares. Singly (2007) distingue três tipos de organização familiar: 1) a família nuclear, que é composta pelo marido, esposa e seus filhos; 2) a família poligâmica, composta de dois ou mais núcleos familiares que possuem um progenitor em comum; 3) a família extensa, que envolve duas ou mais famílias nucleares convivendo em um único grupo familiar.

Além das diferentes formas de se organizar fisicamente, as famílias sofreram mudanças também em termos dos papéis que são ocupados por cada um de seus componentes. Entre as mudanças mais expressivas, está o fato de as mulheres terem conquistado o direito de não se limitarem ao lar e aos cuidados dos filhos, e sim compondo a força de trabalho e passando a ser reconhecida profissionalmente. A partir dessa inserção, a mulher passa a dividir tarefas com o marido e também com instituições para a criação de seus filhos, como creches e escolas (D'Alonso, 2008; Hintz, 2001).

O fato de a mulher ter conquistado o seu lugar profissional fora de casa gerou uma "igualdade" no tratamento entre homem e mulher, esposa e marido, a qual as atividades domésticas são divididas,

bem como a criação dos filhos. Apesar dos avanços alcançados até aqui, a mulher ainda enfrenta diversos entraves nos âmbitos familiares e ocupacional. Na família, por exemplo, muitas vezes, mesmo a mulher trabalhando fora de casa e sendo a provedora da família, ainda acaba sendo a principal responsável pelas atividades domésticas. Já no campo ocupacional, a mulher ainda se depara com muitas formas de preconceitos e desigualdades, como as diferenças entre cargos e salários quando comparadas aos homens. Além disso, ainda existe a ideia de que contratar mulheres é mais caro que contratar homens devido aos benefícios que a mesma tem, como, por exemplo, a necessidade de estar protegida legalmente no que diz respeito ao nascimento dos filhos (Garcia & Conforto, 2012).

Estresse Ocupacional

A expressão "estresse" é derivada do termo Stress, que no latim significa "espremer". No século XVII, constituía-se em uma denominação empregada para descrever uma "adversidade" ou "aflição". No século seguinte, o termo passou a significar "pressão" ou "forte esforço do ser humano". No século XX, o termo ganha a conotação científica que rege o seu significado até os dias atuais (Marras & Veloso, 2012).

O estresse é comum em todas as reações de adaptação, sendo uma condição ou estado que é resultante da interação de elementos biológicos, psicológicos e sociais diante da presença real, percebida e/ou socialmente construída de um agente estressor. O estresse é considerado uma síndrome, só sendo possível avaliar a sua presença a partir das alterações (consequências) que ele causa. Por essa razão, torna-se tão importante a sua investigação e mensuração (Marras & Veloso, 2012).

Por ser um conceito amplo e aplicável a diferentes contextos e momentos da vida, o estresse tem sido dividido em diversos tipos. O quadro 1 apresenta os principais tipos de estresse e suas respectivas definições.

Quadro 1. Principais tipos de estresse e definições

TIPO DE ESTRESSE	DEFINIÇÃO
Estresse de sobrecarga	Relaciona-se à presença de excessivas demandas em curto período de tempo.
Estresse de monotonia	Ocorre em função da ausência ou queda repentina de demandas.
Estresse pós-traumático	Relaciona-se a uma série de consequências da ação de um agente estressor que se manifestou e foi percebido em um nível de intensidade extremamente elevado pelo indivíduo.
Estresse agudo	Ameaça real ou percebida é considerada extrema, a fase de alarme é acentuada por parte do indivíduo
Estresse crônico	Decorre de um estado de resistência que se prolonga por um período muito longo, podendo se configurar em um quadro de estafa.
Estresse ocupacional	Caracteriza-se pela origem do estresse estar no ambiente de trabalho.

Fonte: Lipp & Tanganelli, 2002; Marras & Veloso, 2010.

Especificamente no que diz respeito ao estresse ocupacional, foco do presente trabalho, a sua ocorrência se dá quando o indivíduo percebe que assume muitas responsabilidades no trabalho, porém tem poucas possibilidades de tomada de decisão (Lipp & Tanganelli, 2002). O estresse ocupacional pode ser compreendido, também, como um conjunto de inquietações psicológicas ou sofrimentos psíquicos vinculados às vivências de trabalho (Paschoal & Tamayo, 2008).

O estresse, na sua forma mais ampla, é intrínseco à natureza humana, designado muitas vezes como sinônimo de cansaço, fadiga, nervosismo, agitação, mau humor, permeando de inúmeras formas o dia a dia dos indivíduos em geral; já o estresse ocupacional manifesta-se exclusivamente no ambiente de trabalho. É válido registrar, no entanto, que ele não se restringe a um determinado âmbito profissional ou a determinados tipos de organização, podendo afetar a todos os trabalhadores indistintamente (Marras & Veloso, 2012).

Fatores como a intensificação das mudanças tecnológicas, a concorrência globalizada e o desemprego estrutural estão associados às pressões por resultados dentro das organizações (Zanelli, 2010). As exigências e pressões impostas pelas atuais configurações do mercado de trabalho têm, cada vez mais, exigido dos trabalhadores importantes adaptações tanto físicas quanto psicológicas. Em alguns momentos, contudo, o trabalhador não consegue responder a tais exigências com a intensidade e/ou agilidade necessárias, o que propicia o apa-

recimento (ou o aumento) do estresse ocupacional. Entre as suas principais consequências, encontram-se o prejuízo causado nas relações interpessoais e na produtividade do trabalhador, além de poder ocasionar reações no trabalhador como absenteísmo e insatisfações (Marras & Veloso, 2012).

Lidar com o estresse ocupacional requer habilidades múltiplas, possíveis de serem compartilhadas com os demais membros da empresa e construídas de igual forma com os indivíduos, em especial por aqueles que passam por esta situação no momento. É fundamental registrar, aqui, que a interpretação do sujeito frente a situações estressoras é peça chave para o desencadeamento ou enfrentamento do estresse, visto que situações similares podem ser interpretadas como estressoras por um indivíduo e como não estressoras por outro (Zanelli, 2010).

O modelo demanda-controle, norteador do presente estudo, considera que a tensão existente no ambiente de trabalho é fruto das demandas e da latitude de decisão neste campo. As demandas dizem respeito às exigências do trabalho, sendo apreendidas por meio da carga de trabalho. Ou seja, as demandas de trabalho fazem alusão a estressores psicológicos envolvidos no cumprimento da carga de trabalho, tais como: afazeres inesperados, volume de trabalho, estado de atenção e concentração requerida, pressão de tempo, suspensão das ocupações, dependência da realização de tarefas por outros e conflito de papel. Os indicadores ponderam os sintomas de tensão aliados em dois fatores: exaustão e depressão. Referente à exaustão cons-

titui resposta de cansaço pela manhã e completa exaustão à noite. No que se refere ao indicador de depressão surgem aspectos como nervosismo, ansiedade, dificuldades com o sono, preocupação e possíveis variações nos níveis de tensão mental (Castro, 2009; Reis, 2010).

A latitude de decisão, por sua vez, pode ser entendida como o controle (autonomia) que o indivíduo tem de gerenciar o seu dia de trabalho, manejando condutas e afazeres. O uso de aptidões intelectuais representa uma oportunidade para realizar julgamento, fazendo com que se fortaleça o sentimento de eficácia e a capacidade para encarar o ambiente de trabalho, e funciona como fator protetor do estresse. No entanto, os constrangimentos sofridos ao tomar decisão, representam um problema para os indivíduos que trabalham com poucas oportunidades de decidir face à pressão por produtividade, o que compõe fonte de tensão no trabalho (Castro, 2009; Reis, Fernandes & Gomes, 2010).

Os dois vetores que compõem o modelo demanda-controle – a demanda psicológica e percepção de controle sobre o trabalho – são considerados elementos-chave para o desencadeamento de adoecimento psíquico e, em especial, o estresse ocupacional. Trabalhadores que possuem um grau baixo de capacidade de decisão (baixo controle) e um elevado número de trabalho (alta exigência) são mais suscetíveis a ter uma saúde precária e baixa satisfação no trabalho (Castro, 2009; Reis et al, 2010).

Diante dos impactos que o estresse ocupacional pode ocasionar para os indivíduos e para as próprias organizações, torna-se relevante conhecer quais variáveis têm o potencial de se relacionar com este construto, podendo contribuir, em algum grau, para um aumento ou redução do estresse ocupacional. Embora já existam estudos que foram conduzidos com tal finalidade (e.g: Sousa, Silva & Ribeiro, 2012), o presente trabalho se propõe a focar a atenção exclusivamente em mulheres que compõem o mercado de trabalho, buscando evidenciar possíveis especificidades do público em questão. Sendo assim, o estudo tem como objetivo geral identificar variáveis individuais, familiares e ocupacionais que estabeleçam relação com o estresse ocupacional em mulheres.

Método

Participantes

Foram convidadas para participar do estudo mulheres que estivessem inseridas no mercado de trabalho, com o vínculo formal de emprego, residentes em Salvador, Região Metropolitana e Interior do Estado da Bahia. As mulheres acessadas foram de empresas de diferentes segmentos, de variadas ocupações e diversos níveis de escolaridade. A coleta foi realizada entre janeiro e abril de 2018.

Instrumentos

Para a mensuração do estresse ocupacional, foi adotada a versão resumida da “*Job Stress Scale*”, adaptada e validada para o contexto brasileiro por Alves, Chor, Faerstein, Lopes e Werneck (2004). Trata-se de uma escala composta por 17 itens distribuídos em três dimensões: demanda do trabalho (exemplo de item: com que frequência você tem que fazer suas tarefas de trabalho com muita rapidez?), controle sobre o trabalho (exemplo de item: você pode escolher como fazer o seu trabalho) e apoio social (exemplo de item: se eu não estiver em um dia bom, meus colegas compreendem). Para responder ao instrumento, utiliza-se uma escala Likert de 4 pontos, variando de 1 = nunca ou quase nunca / discordo totalmente a 4 = frequentemente / concordo totalmente.

Para a avaliação das percepções sobre as políticas organizacionais, utilizaram-se quatro dimensões da Escala de Políticas e Práticas de Recursos Humanos (EPPRH) de Demo, Neiva, Nunes e Rozzett (2014). Trata-se de uma escala de 40 itens e foram escolhidos 18 destes itens para aplicar no presente estudo. A escala possui seis dimensões: recrutamento e seleção, envolvimento, treinamento, desenvolvimento e educação, condições de trabalho, avaliação de desempenho e competências e remuneração e recompensas. Para o presente estudo, foram contempladas três: a dimensão envolvimento, que é composta por 9 itens (exemplo de item: a organização onde eu trabalho se preocupa com o meu bem estar); a dimensão condições de trabalho, composta por 5 itens (exemplo de item: a organização onde eu trabalho preocupa-se com a minha saúde e qualidade de vida); e a dimensão remuneração

e recompensas, composta por 4 itens (exemplo de item: a organização onde eu trabalho me oferece remuneração compatível com as minhas competências e formação/escolaridade). Para responder ao instrumento, utiliza-se uma escala Likert de 5 pontos, variando de 1 = Discordo totalmente a 5 = concordo totalmente.

Para a avaliação do conflito trabalho-família, foi adotada a Escala de Conflito Trabalho-Família, validada para o contexto brasileiro por Aguiar e Bastos (2018a). Trata-se de uma escala bifatorial composta por duas dimensões: interferência do trabalho na família (8 itens, exemplo de item: meu trabalho me afasta de minhas atividades familiares mais tempo do que eu gostaria) e interferência da família no trabalho (8 itens, exemplo de item: o tempo que eu gasto com responsabilidades familiares frequentemente interfere nas minhas responsabilidades no trabalho). Para responder ao instrumento, utiliza-se uma escala Likert de 6 pontos, variando 1 = Discordo totalmente a 6 = Concordo Totalmente.

Para a mensuração da interface positiva entre trabalho e família, utilizou-se uma escala proposta por Aguiar e Bastos (2018b). Trata-se de uma escala bidimensional composta por 19 itens. O primeiro fator refere-se à interface positiva trabalho-família, que abrange 9 itens (exemplo de item: os comportamentos exigidos no trabalho levam a comportamentos que me ajudam na vida familiar). O segundo fator refere-se à interface positiva família-trabalho, que abarca 10 itens (exemplo de item: por causa de tudo que tenho a meu favor na minha família, meu humor melhora no trabalho). Para responder ao instrumento, utiliza-se uma escala Likert de 6 pontos, variando 1 = Discordo totalmente a 6 = Concordo totalmente.

Por fim, foram também feitas questões que permitiram a caracterização pessoal e ocupacional das participantes.

Procedimentos de Análise

Para a caracterização geral da amostra em termos de variáveis pessoais, familiares e ocupacionais, os dados foram descritos através de frequências e

percentuais. A análise do estresse ocupacional foi feita por meio de médias e desvio padrão (DP). Inicialmente, foram calculados escores independentes para cada uma das dimensões que compõem a “*Job Stress Scale*” (demanda do trabalho, controle sobre o trabalho e apoio social). Em seguida, foi criado um índice geral do estresse ocupacional a partir das médias obtidas pelas três dimensões, sendo que as dimensões controle sobre o trabalho e apoio social foram invertidas antes da realização do cálculo.

Por fim, foram conduzidas correlações de Pearson para avaliar as possíveis associações entre o índice geral do estresse ocupacional e diferentes variáveis pessoais, familiares, ocupacionais e organizacionais. As variáveis contempladas na análise foram: idade, escolaridade, renda, responsabilidade financeira, tempo de empresa, carga horária de trabalho, conflito trabalho-família, interface positiva entre trabalho e família e três práticas de recursos humanos: envolvimento, remuneração e condições de trabalho.

Aspectos Éticos

O presente trabalho é um recorte de um projeto maior – Trabalho e a família: É possível equilibrar essas duas esferas da vida? – Aprovado pelo Comitê de Ética da Escola Bahiana de Medicina e Saúde Pública, sob o CAAE 62276016.9.0000.5544.

Resultados e discussão

Participaram do estudo 75 mulheres. A média de idade foi de 38 anos (DP = 11,82). Todas as mulheres residiam no estado da Bahia. Em termos ocupacionais, a maioria (79,7%) não ocupava cargo de chefia, apresentava tempo de empresa igual ou menor a 10 anos (92,4%) e possuía renda igual ou inferior a quatro salários mínimos (31,3%). Por fim, em relação às variáveis familiares, aproximadamente metade (48,6%) possui filho (s) e dependente (s), sendo que a maioria possui responsabilidade financeira pela manutenção da família (65,3%) (Tabela 1).

Tabela 1. Caracterização dos participantes

VARIÁVEIS PESSOAIS			
	%		%
Até 30 anos	40,6	Fundamental Completo	1,4
De 31 a 40 anos	26,6	Médio Incompleto	1,4
De 41 a 50 anos	12,6	Médio Completo	21,6
Acima de 50 anos	20,5	Superior Incompleto	21,6
		Superior Completo	27,0
		Pós-Graduado	27,0
Estado Civil			
Solteiro	42,7		
Casado/Consensual	46,7	Estado	
Viúvo	4,0	Bahia	100
Separado/Divorciado	6,7		
VARIÁVEIS OCUPACIONAIS			
Cargo de chefia		Renda mensal	
Não	79,7	Até 2 salários mínimos	43,8
Sim	20,3	Entre 2 e 4 salários mínimos	31,3
		Entre 4 e 8 salários mínimos	20,3
Tempo de Empresa		Entre 8 e 12 salários mínimos	3,1
Até 1 ano	21,9	Acima de 12 salários mínimos	1,6
De 1 a 10 anos	84,6		
Acima de 10 anos	7,8		
VARIÁVEIS FAMILIARES			
Filhos		Responsabilidade financeira	
Não	51,4	Único responsável	21,3
Sim	48,6	Principal responsável, com ajuda	8,0
		Divide responsabilidades igualmente	36,0
Dependentes		Contribui com pequena parte	20,0
Não	51,4	Não tem responsabilidade financeira	6,7
Sim	48,6		

De acordo com a caracterização do Estresse Ocupacional (Tabela 2), nota-se que o Índice Geral do Estresse Ocupacional pode ser classificado como moderado ($M = 2,12$; $DP = 0,36$). A análise das subdimensões que compõem o modelo demanda-controle do estresse ocupacional permite a constatação de que o apoio social foi a dimensão com média mais elevada, podendo ser classificada como alta, seguida das dimensões controle sobre o trabalho ($2,84$; $DP = 0,59$) e demanda do trabalho ($2,65$; $DP = 0,57$), respectivamente, sendo ambas classificadas como moderadas. Cabe registrar que a interpretação das dimensões controle sobre o trabalho e apoio social deve levar em consideração que elas constituem dimensões invertidas em relação ao estresse ocupacional, ou seja, quanto maiores os escores obtidos nas referidas dimensões, menor o estresse ocupacional apresentado pelo indivíduo.

Tabela 2. Caracterização do Estresse Ocupacional

Dimensões Estresse	Média	DP
Demanda de trabalho	2,65	0,57
Controle sobre o trabalho	2,84	0,59
Apoio Social	3,45	0,46
Índice Geral do Estresse Ocupacional	2,12	0,36

A Tabela 3 apresenta as correlações encontradas entre o índice geral de estresse ocupacional das mulheres e um conjunto de variáveis pessoais, familiares, ocupacionais e organizacionais. Do conjunto de 13 variáveis testadas, seis apresentaram correlações estatisticamente significativas.

Tabela 3. Correlações entre o Estresse Ocupacional e demais variáveis

	Estresse Ocupacional
Idade	0,102
Escolaridade	-0,260*
Renda	-0,123
Responsabilidade financeira	-0,082
Tempo de empresa	0,168
Carga horária	0,098
Interferência trabalho-família	0,492**
Interferência família-trabalho	0,278**
Interface positiva trabalho-família	-0,343**
Interface positiva família-trabalho	-0,050
Práticas de RH: Envolvimento	-0,618**
Práticas de RH: Condições de trabalho	-0,321**
Práticas de RH: Remuneração	-0,187

** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

Entre as variáveis pessoais investigadas, a escolaridade foi a única que apresentou resultado significativo ($r = -0,260$, $p < 0,05$), indicando uma relação negativa entre o estresse ocupacional de mulheres e o grau de instrução formal. Tal resultado se assemelha aos achados de Souza, Silva e Ribeiro (2012), que identificaram, em um estudo com 25 funcionários de uma drogaria do município de Imperatriz (Maranhão), uma maior prevalência do estresse entre os funcionários com menores níveis de escolaridade.

No que diz respeito às variáveis familiares, nota-se que ambas as dimensões do conflito trabalho-família apresentaram correlações estatisticamente significativas com o estresse ocupacional ($r = 0,492$ e $0,278$, para interferência trabalho-família e interferência família-trabalho, respectivamente, com $p < 0,01$ em ambos os casos). Tal resultado difere parcialmente do encontrado por Paschoal e Tamayo (2005), uma vez que, no estudo mencionado, apenas a interferência da família no trabalho foi capaz de prever, de forma significativa, o estresse ocu-

pacional. Entre as possíveis razões para as diferenças encontradas, está o fato de o presente estudo ter a sua amostra composta apenas por mulheres, enquanto o estudo de Paschoal e Tamayo (2005) contou com a participação de indivíduos de ambos os sexos. Uma vez que, historicamente, sempre foi atribuída à mulher assumir as responsabilidades dos filhos e afazeres domésticos, é esperado que a família seja um fator com menor potencial de gerar estresse para esse público.

Por fim, das variáveis organizacionais contempladas no estudo, as práticas de RH que visam à promoção de envolvimento do trabalho e o oferecimento de boas condições de trabalho apresentaram correlações negativas e significativas com o estresse ocupacional ($r = 0,618$ e $0,321$, respectivamente, $p < 0,01$). Nota-se que o envolvimento foi a variável que obteve a correlação mais forte com o estresse ocupacional, evidenciando que essa política de gestão representa um importante correlato do estresse ocupacional. As políticas de envolvimento englobam

aquelas ações que buscam uma boa adaptação dos colaboradores aos seus cargos, além de favorecer o clima de compreensão e transparência (Demo et al, 2014).

É interessante registrar, ainda, que a política de RH relativa à remuneração não apresentou correlação com o estresse ocupacional, o que sugere que aspectos mais subjetivos do contexto organizacional (como aqueles diretamente ligados ao envolvimento) são mais determinantes para o bem-estar do trabalhador do que aspectos concretos, como a remuneração monetária.

Cabe mencionar que, embora não tenha sido objetivo explícito do presente trabalho, a maior parte dos dados coletados derivou de duas instituições específicas: uma instituição filantrópica e outra pública. Sabe-se que, em geral, nesses tipos de organização não há muito recurso para ser investido em infraestrutura física, treinamentos ou recompensas financeiras. Pode-se supor, então, que o envolvimento se configura como uma política de RH “estratégica”, uma vez que envolve mais aspectos subjetivos do que concretos (que requeiram um investimento financeiro alto). As organizações mencionadas, por exemplo, desenvolvem alguns projetos e programas para envolver e motivar os seus funcionários, sendo alguns deles mais aproveitados, em geral, por mulheres, como: direito a abono de faltas em todas as consultas de pré-natal, direito a acompanhar o filho(a) em consultas médicas até dois anos de idade, sem prejuízo algum, desde que seja apresentado atestado de comparecimento em 48 horas, direito a acompanhar filho(a) na primeira semana de aula/creche, auxílio creche e escola a filhos de até seis anos, projeto carga horária, onde os colaboradores de enfermagem e áreas afins, se cumpridos os critérios, podem sair mais cedo, não havendo mais demandas de paciente.

Considerações finais

Este estudo se propôs a identificar variáveis individuais, familiares e ocupacionais que estabelecessem relação com o estresse ocupacional em mulheres. De modo geral, constatou-se que variáveis subjetivas

(como percepções envolvendo as relações trabalho-família e a avaliação das práticas de RH da organização) apresentam relações mais importantes com o estresse ocupacional do que variáveis mais “concretas”, como idade, tempo de serviço, renda e carga horária.

No que diz respeito às limitações do estudo, reconhece-se que os resultados não podem ser generalizados com segurança, uma vez que os participantes do estudo formaram uma amostra não probabilística de conveniência. Além disso, foi possível notar que as escalas escolhidas foram relativamente complexas, exigindo uma interpretação mais cuidadosa das consignas e, conseqüentemente, tornando inadequada a inclusão de indivíduos de baixa escolaridade na amostra.

Sugere-se que novos estudos que adotem as mesmas variáveis e instrumentos sejam conduzidos no futuro com o sexo oposto, tornando possível verificar a existência de possíveis diferenças entre os resultados de homens e mulheres. Ademais, considera-se importante que modelos mais complexos de análise sejam testados, de modo que se obtenha informações sobre fatores de risco e de proteção para o estresse ocupacional.

Contribuições das autoras

Plácido, I. P. participou do levantamento de dados, assim como da confecção e interpretação das análises e da redação do manuscrito. Aguiar, C. V. N. participou da concepção, delineamento e orientou a condução do trabalho, além de ter contribuído com a redação e revisão do manuscrito final.

Conflitos de interesses

Nenhum conflito financeiro, legal ou político envolvendo terceiros (governo, empresas e fundações privadas, etc.) foi declarado para nenhum aspecto do trabalho submetido (incluindo mas não limitando-se a subvenções e financiamentos, conselho consultivo, desenho de estudo, preparação de manuscrito, análise estatística, etc).

Referências

- Aguiar, C. V. N., & Bastos, A. V. B. (2018a). Escala Multidimensional de Conflito Trabalho-Família: Evidências de Validade e Recomendações de uso. In C. S. Hutz, D. R. Bandeira, C. Trentini, & A. C. Vazquez (Orgs.), *Avaliação no contexto organizacional e do trabalho*. Porto Alegre: Artmed.
- Aguiar, C. V. N., & Bastos, A. V. B. (2018b). Interface Positiva trabalho e família: proposta de instrumento e evidências de validade. *Avaliação Psicológica*, 17(1), 48-58, doi: [10.15689/ap.2017.1701.06.13175](https://doi.org/10.15689/ap.2017.1701.06.13175)
- Alves, M. G. M., Chor, D., Faerstein, E., Lopes, C. S., & Werneck, G. L. (2004). Versão resumida da "Job Stress Scale": adaptação para o português. *Rev Saúde Pública*, 38(2), 164-171. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/rsp/v38n2/19774.pdf>. doi: [10.1590/S0034-89102004000200003](https://doi.org/10.1590/S0034-89102004000200003)
- Castro, F. (2009). *Percepção de estresse ocupacional e estratégias de enfrentamento em realidades distintas: um estudo com gestores da área de saúde no Brasil e no Timor Leste* (Dissertação de Mestrado). Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal da Bahia, Salvador, BA, Brasil. Recuperado de https://pospsi.ufba.br/sites/pospsi.ufba.br/files/felisberto_de_castro.pdf
- D'Alonso, G. L. (2008). Trabalhadoras brasileiras e a relação com o trabalho: trajetórias e travessias. *Psicologia para América Latina*, (15). Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2008000400003
- Demo, G., Neiva, E. R., Nunes, I., & Rozzett, K. (2014). Políticas e Práticas de Recursos Humanos. In: Siqueira, M. M. M. (Org.), *Novas Medidas do Comportamento Organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed.
- Garcia, L. S., & Conforto, E. (2012). A inserção feminina no mercado de trabalho urbano brasileiro e renda familiar. *Saúde em Debate*, 36(95), 523-532.
- Hintz, H. C. (2001). Novos tempos, novas famílias? Da modernidade à pós-modernidade. *Pensando Famílias*, (3), 8-19. Recuperado de http://www.susepe.rs.gov.br/upload/1363010551_hintz_novos_tempos_novas_fam%C3%ADlias_-_complementar_8_abril.pdf
- Lipp, M. E. N., & Tanganelli, M. S. (2002). Stress e Qualidade de Vida em Magistrados da Justiça do Trabalho: Diferenças entre Homens e Mulheres. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 15(3), 537-548. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/prc/v15n3/a08v15n3.pdf>. doi: [10.1590/S0102-79722002000300008](https://doi.org/10.1590/S0102-79722002000300008)
- Marras, J. P., & Veloso, H. M. (2012). *Estresse Ocupacional*. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2005). Impactos dos Valores Laborais e da Interferência Família- Trabalho no Estresse Ocupacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 21(2), 173-180. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/ptp/v21n2/a07v21n2.pdf>. doi: [10.1590/S0102-37722005000200007](https://doi.org/10.1590/S0102-37722005000200007)
- Reis, A. L. P. R., Fernandes, S. R. P., & Gomes, A. F. (2010). Estresse e fatores Psicossociais. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 30(4), 712-725. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/pcp/v30n4/v30n4a04.pdf>. doi: [10.1590/S1414-98932010000400004](https://doi.org/10.1590/S1414-98932010000400004)
- Singly, F. (2007). *Sociologia da família contemporânea*. Rio de Janeiro: Editora FGV.
- Sousa, H. W. O., Silva, J. L., & Ribeiro, P. R. S. (2012). Estresse Ocupacional: fatores físicos e psicológicos entre funcionários de uma drogaria. *Cadernos de Pesquisa*, 19(2), 62-68. Recuperado de <http://www.periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/cadernosdepesquisa/article/view/1057>
- Zanelli, J. C. (2010). *Estresse nas Organizações de Trabalho: compreensão e intervenção baseadas em evidências*. Porto Alegre: Artmed.