



**Faculdade de Tecnologia e Ciências Sociais Aplicadas (FATECS)  
Curso de Administração**

## **ESTRESSE NO TRABALHO DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19**

### **STRESS AT WORK DURING THE COVID-19 PANDEMIC**

Marcos Oliveira Zacarias<sup>1\*</sup>

Igor Guevara Loyola de Souza<sup>2\*\*</sup>

#### **RESUMO**

O presente estudo teve como objetivo comparar o nível de estresse laboral entre os diferentes perfis sociodemográfico durante a pandemia de covid-19. Fizeram parte da pesquisa 102 indivíduos de 9 estados e o Distrito Federal, sendo esse último a maior concentração. Como instrumento de medida foi utilizado 2 escalas de estresse: a ETT (escala de estresse no trabalho) e a JSS (*Job Stress Scale*). Ambas foram utilizadas em sua versão resumida, a fim de entender o estresse através da percepção do respondente e comparar a adequação destas na explicação do fenômeno. Como ferramentas de análise, utilizou-se os testes T-student e ANOVA para dados paramétricos. Para dados não paramétricos, utilizou-se o teste de Mann-Whitney. Concluindo que não houve uma diferença significativa entre os perfis sociodemográfico diferentes, porém houve uma percepção de aumento de demanda pelos respondentes da pesquisa.

**Palavras-chave:** Estresse, Trabalho, Pandemia, Laboral

#### **ABSTRACT**

The present study aimed to compare the level of job stress between the different sociodemographic profiles during the covid-19 pandemic. 102 individuals from 9 states and the Federal District were part of the research, the latter being the largest concentration. As a measuring instrument, two stress scales were used: the ETT (work stress scale) and the JSS (Job Stress Scale). Both were used in their summarized version, in order to understand stress through the respondent's perception and to compare their adequacy in explaining the phenomenon. T-student and ANOVA tests for parametric data were used as analysis tools. For non-parametric data, the Mann-Whitney test was used. In conclusion, there was no significant difference between the different sociodemographic profiles, but there was a

---

<sup>1\*</sup>Aluno do curso de Administração. Trabalho apresentado ao Centro Universitário de Brasília como pré-requisito para obtenção de Certificado de Conclusão de Curso. E-mail: marcos.oliveiraz@sempreceub.com. Banca realizada em 15/11/20, composta pelos professores-avaliadores Prof. Dr. Cleber da Silva Pinheiro, Prof. Dr. Marcelo Augusto Finazzi Santos e Prof. Dr. Raphael Henrique de Fernandes Matos

<sup>2\*\*</sup> Professor orientador do curso de Administração do Centro Universitário de Brasília. Mestre em Administração em Administração pela Universidade de Brasília. E-mail: igor.souza@ceub.edu.br.

perception of increased demand by the survey respondents.

**Key words:** Stress, Work, Pandemic, Labor.

## 1 INTRODUÇÃO

Em dezembro de 2019, o mundo teve contato com um novo vírus o SARS-CoV-2, tendo sido notificado pela primeira vez em Wuhan, na China, um vírus com alta capacidade de mutação e transmissão, que se manifesta em pacientes infectados através de enfermidades que podem causar síndrome respiratória aguda grave (SILVA, 2020). No dia 11 de março de 2020, a epidemia causada pelo Covid-19 foi decretada como uma pandemia pela OMS. Já no Brasil o primeiro caso confirmado de um paciente infectado foi registrado no dia 26 de fevereiro em São Paulo.

Diante da sua alta capacidade de propagação, governos do mundo todo passaram a tomar diversas medidas como forma de contenção comunitária da proliferação do vírus. O governo brasileiro mesmo enfrentando diversas tensões políticas passou a adotar como medida principal o isolamento social horizontal, estratégia pautada em restrições de atividades sociais em locais públicos, priorizando a permanência da população em suas residências se possível, independente de idade, pertencimento a grupo de riscos ou ocupação funcional (SILVA, 2020).

Os efeitos provocados pela quarentena não se restringem apenas ao campo político, social e econômico, mas também podem gerar grandes impactos na saúde mental da população. Estudos apontam que além das síndrome respiratória, a população tem enfrentado grandes problemas atrelados a efeitos psicológicos negativos que foram facilitados devido às medidas de isolamento social (MAIA; DIAS, 2020). Doenças essas que já vêm causando uma preocupação mundial anterior a pandemia, tais enfermidades causam danos progressivamente lentos, como é o caso de doenças cardiovasculares, depressão, ansiedade, derrames e estresse (BAUER, 2002). Será que a situação de isolamento social aumentou o estresse da população brasileira? Será que as pessoas perceberam um aumento do estresse no trabalho?

Tendo vista isto, o objetivo do presente trabalho será comparar os níveis de estresse de diferentes perfis sociodemográficos no trabalho durante o período de pandemia covid-19, através da análise dos fatores geradores e uma comparação dos níveis de estresse entre os diversos perfis.

Academicamente, nota-se que os estudos a respeito de estresse no trabalho vêm crescendo cada vez mais, baseando-se na suposição de que trabalhadores estressados diminuem sua produtividade, gerando mais gastos para as organizações com a perda de desempenho, problemas de saúde e absenteísmo. Estudos esses que observaram que indivíduos podem desencadear reações negativas ao entenderem demandas de trabalho com fatores estressores, causando respostas diferentes ao enfrentamento da situação (PASCHOAL; TAMAYO, 2004). Muitas dessas respostas estão atreladas a uma gama de emoções, como tensão, ansiedade, irritabilidade, nervosismo e raiva. Correlacionando negativamente o estresse ocupacional a percepção de saúde no trabalho, segurança e competência profissional (PASCHOAL; TAMAYO, 2004).

Socialmente, podemos ver a importância ao falar do conceito de estresse laboral dentro das organizações em situações extremas, onde a população - além da preocupação com o vírus - está submetida a elevadas cargas de estresse por conta de mudanças bruscas no estilo de vida. Por fim, no aspecto gerencial, ao se entender os níveis de

estresse dentro das organizações é possível traçar políticas que permitam diminuir tais valores ocasionando em aumento de qualidade de trabalho.

## **2 ESTRESSE NO TRABALHO**

A palavra estresse advém do termo inglês *stress*, tendo seu conceito sido formulado pelo pesquisador canadense Hans Selye (1936) ao observar padrões de respostas fisiológicas a uma série de testes sensoriais e psicológicos que afetam de forma negativa os órgãos, tecidos e processos metabólicos (BAUER, 2002).

Sendo assim, estresse pode ser definido como a percepção a estímulos, denominados estressores, que desencadeiam manifestações negativas em um indivíduo, emergindo através das discrepâncias entre o entendimento do meio externo, interno e as características de uma pessoa (MARGIS; PICON; COSNER; SILVEIRA, 2003). O estresse ocasiona a perda de desempenho em atividades afetivas, ocupacionais e laborais (SILVA, YAMADA, 2008).

Estressores por sua vez podem ser divididos em dois grupos: a) os físicos (experiências que envolvem um contato direto atrelados a atividades fisiológicas como comer, dormir, comer, exercícios físicos; e b) os psicológicos (relacionados a imprevisibilidade de eventos, ligado a mecanismos cognitivos, como briga conjugais, discursar em público, cuidar de enfermos) (BAUER, 2002). Estressores, por sua vez, são provocadores de estresse, podendo ser agrupados nos seguintes grupos: acontecimentos vitais (*life-events*), acontecimentos diários menores e situações de tensão crônica (MARGIS; PICON; COSNER; SILVEIRA, 2003).

Os acontecimentos vitais são situações caracterizadas pela reação de um sujeito em relação a acontecimentos da vida (seu relacionamento com tal), podendo ser: a) dependentes, que apresentam participação do sujeito; ou b) independentes, que são inevitáveis a ele, como uma morte, um acidente. Enquanto os acontecimento diários menores, são aquelas situações imperceptíveis, frequentes e que causam reações após uma exposição a longo prazo. Exemplos são o barulho de vizinhos ou a perda de objetos pequenos (MARGIS; PICON; COSNER; SILVEIRA, 2003).

Já as situações de tensão crônica são aquelas que geram estresse relativamente intenso e que persistem ao longo do tempo, como é o caso de relações abusivas (MARGIS; PICON; COSNER; SILVEIRA, 2003).

Diferentes indivíduos apresentam respostas distintas diante a exposição de situações estressoras, e ao ser submetido por um período longo a tais, podem desencadear manifestações psicopatológicas, como sintomas inespecíficos de depressão e ansiedade, ou transtornos psiquiátricos específicos, como estresse pós-traumático (MARGIS; PICON; COSNER; SILVEIRA, 2003).

Conhecido como a doença do século XX, estima-se que pelo menos uma vez na vida 25% da população mundial irá experimentar alguma dose de estresse, sendo desencadeado por situações vividas no cotidiano, principalmente no trabalho. Sendo esse uma das principais formas de manifestação do estresse, por exercer ações específicas em um indivíduo, podendo o colocar em uma condição de sofrimento ao se deparar com a discrepâncias entre o individual e o organizacional, através da história individual, projetos, esperanças e desejos (SILVA, YAMADA, 2008).

## **3 METODOLOGIA**

A pesquisa realizada possui uma abordagem quantitativa, sendo de natureza descritiva, uma vez que se utiliza de dados coletados para comparar a percepção de estresse entre os

diferentes perfis sociodemográficos no ambiente de trabalho durante a pandemia de covid -19 (GERHARDT, SILVEIRA, 2009). O Quadro 1 irá resumir a metodologia utilizada na pesquisa.

**Quadro 1 – Procedimentos metodológicos da pesquisa**

<b>Etapa</b>	<b>Objetivos da pesquisa</b>	<b>Abordagem</b>	<b>Instrumentos</b>	<b>Amostragem</b>	<b>Amostra</b>	<b>Análise</b>
1	Comparar os níveis de estresse de diferentes perfis sociodemográficos no trabalho durante o período de pandemia covid-19	Quantitativa	Escala de Estresse no Trabalho (ETT) e Job Stress Scale	Não probabilística por conveniência	Pessoas acima de 18 anos de idade que possuam alguma relação de trabalho no Brasil	Estatística inferencial de diferenciação entre grupos: Teste T, Mann Whitney ou Anova

Fonte: Elaboração própria (2020)

A pesquisa é de natureza não probabilística, sendo selecionado uma amostragem por conveniência, composta por pessoas acima de 18 anos de idade, que possuíam alguma relação de trabalho no Brasil (GERHARDT, SILVEIRA, 2009). A amostra obtida foi constituída por 102 respondentes distribuídos por oito Estados e o Distrito Federal. O DF representou 74 (72,5%) dos respondentes, seguido de São Paulo (8,8%) e Paraná (7,8%).

A média de idade dos respondentes foi de 30,39 anos. 62 (60,8%) pessoas da amostra eram do sexo masculino. Quase a mesma quantidade se autodeclarou branca (65,7%, n = 67). Os respondentes eram em sua maioria, solteiros (71,6% n = 73), sem filhos (82,35 %, n = 84), da iniciativa privada (62,8%, n = 64), 66 (64,7%) se encontram em regime de home office e 36 (35,3%) já voltaram às atividades normais trabalhando presencialmente.

Para a realização do estudo foi elaborado um questionário através da plataforma Google Forms, formado por duas escalas de estresse no trabalho, cada uma contendo 13 e 17 questões respectivamente (Anexo A e B). Acrescentou-se algumas questões de caracterização da amostra (sociodemográficas) como idade, sexo, estado onde trabalha, estado civil, nível educacional, relação de trabalho, salário bruto, número de filhos, situação de trabalho no momento (home office ou presencial). tamanho da organização, nível do cargo que ocupa na organização.

A pesquisa ficou disponível para participação durante 2 semanas, do dia 1º de outubro ao dia 15 de outubro. Sendo que para participar era necessário a aprovação do termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE).

A primeira medida utilizada foi a Escala de Estresse no Trabalho, desenvolvida pelos pesquisadores Paschoal e Tamayo (2004). A escala possui, originalmente, 31 itens, sendo apresentado também em uma versão reduzida contendo 13 itens e unifatorial. Esta pesquisa utilizou-se da escala reduzida, a qual apresentou um alfa de cronbach de 0,85. Todos os itens foram elaborados a partir de um estudo literário a respeito de estressores organizacionais de natureza psicossocial e suas reações psicológicas, tentando abordar diferentes estressores e reações frequentemente relacionadas aos mesmos, com o intuito de serem aplicados a

diferentes tipos de ocupação. Tal escala foi validada através de uma amostra contendo 437 respondentes ( 249 homens e 188 mulheres) de organizações públicas e privadas , do Estado de São Paulo e o Distrito Federal.

A fim de complementar a pesquisa, também fora utilizado a Job Stress Scale, versão resumida e traduzida da *Job Content Questionnaire* (JCQ) (ALVES, 2004). Esta medida avalia três fatores: as demandas (5 itens), o controle (6 itens) e o apoio social (6 itens) no ambiente de trabalho. A coleta de dados ocorreu por meio de escala Likert de concordância. A adaptação deste questionário para a língua portuguesa foi realizada através de: revisão literária sobre adaptação, pesquisas em dicionários de inglês e português, tradução e retradução dos itens, sondagem para esclarecimento de dúvidas, realização de pré-testes e estudo de confiabilidade de teste-reteste. Após todas as etapas foram encontrados os alphas de cronbach de 0,72 para demanda de trabalho, 0,63 para controle e 0,86 para apoio social no trabalho, mostrando que a escala possui uma equivalência do ponto de vista funcional, permitindo seu uso para investigações a respeito de estresse no trabalho no cenário nacional brasileiro (ALVES; CHOR; FAERSTEIN; LOPES; WERNECK, 2004).

Tendo tudo isso em vista, os dados foram analisados com o auxílio do *software* JASP, um programa de código aberto desenvolvido pela universidade de Amsterdã, que auxilia na análise estatística dos dados de maneira simples, utilizando conceitos estatísticos, como teste Anova, Teste T e Mann-Whitney, organizando-os em tabelas para uma melhor interpretação .

#### 4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Na Tabela 1 são demonstradas as médias e desvios padrões, através das 3 dimensões abordadas na pesquisa, sendo a ETT (escala de estresse no trabalho) referente a percepção dos estressores dentro do ambiente laboral, o fator 1 - que faz alusão ao apoio social e controle<sup>3</sup> recebidos no ambiente de trabalho - e o fator 2 - que diz respeito às demandas de trabalho.

**Tabela 1** - Dimensões, médias e desvios padrões

Itens	Média	Desvio padrão
ETT	2,42	1,00
Fator 1 - Apoio Social e Controle	3,35	1,18
Fator 2 - Demanda	3,72	0,73

Fonte: Elaboração própria

A ETT (M= 2,42, DP = 1) demonstrou - nesta amostra - uma menor média em comparação às dimensões abordadas pela JSS. Provavelmente, este resultado ocorreu pelo fato desta medida apresentar itens com afirmações de percepções negativas sobre o ambiente (Anexo A), enquanto a JSS percebe o ambiente de forma positiva. A partir da média obtida para apoio social e controle (M = 3,35, DP = 1,18) e para demanda (M = 3,72, DP = 73), entende-se que de modo geral os respondentes do questionário não perceberam durante a

<sup>3</sup> Após realização de Análise Fatorial Exploratória, com método de Kaiser para recorte (eigenvalue igual a 1) e rotação oblíqua com método Oblimin, obteve-se - para esta amostra - dois fatores. Um composto por itens de apoio social e controle. O outro representou o fator de demanda, inicialmente identificado por Töres Theorell (1988).

pandemia o local de trabalho como um ambiente estressante, mas notaram que a demanda acabou sendo acima do esperado.

As análises dos resultados foram divididos em diferentes características sociodemográficos, sendo elas: raça, sexo, cargo, situação de trabalho, filhos e idade. Onde cada característica foi analisada separadamente comparando os níveis de estresse nos grupos nelas contidas.

#### 4.1 Raça

As Tabelas 2, 3 e 4 apresentam o valor-p, tendo como nível de significância definido como  $p < 0,05$  para cada dimensão de estresse, sendo essas ETT, apoio social e controle, e demanda, usando como grupo amostral a autodeclaração de raça. Utilizou-se a Análise de variância (ANOVA) para comparação entre grupos, por ser uma categoria multigrupal, onde todos os grupos apresentaram uma variância constante segundo os testes de Levene's (apêndice B), exceto quando analisado pela dimensionalidade do fator 2.

**Tabela 2 - Autodeclaração de cor, ETT**

Classificação	Média	DP	n	SQ	DF	QM	F	valor-p
Amarela			2					
Raça Branca	2,925	0,106	67	4,604	3	1,535	1,576	0,2
Parda	2,113	0,767	21					
Preta	2,84	1,155	12					
Residual				95,445	98	0,974		

Fonte: Elaboração própria

A escala de estresse no trabalho apresentou médias baixas para todas as raças, tendo o menor valor na raça parda ( $M = 2,113$ ,  $DP = 1,022$ ). A diferença entre as médias não foi estatisticamente significativa ( $p = 0,2$ ,  $p > 0,05$ ). Sendo assim, entende-se que independente da raça, percebe-se que os respondentes do questionário perceberam o ambiente de trabalho como um local agradável de se trabalhar, mesmo durante o período de pandemia.

**Tabela 3 - Autodeclaração de cor, apoio social e controle**

Classificação	Média	DP	n	SQ	DF	QM	F	valor-p
Amarela			2					
Raça Branca	4,005	0,177	67	0,907	3	0,302	0,564	0,64
Parda	3,751	0,693	21					
Preta	3,723	0,571	12					
Residual				52,554	98	0,536		

Fonte: Elaboração própria

Ao se analisar o Apoio Social e Controle, foram apresentados médias altas, principalmente pela raça amarela ( $M = 4,005$ ,  $DP = 0,177$ ), mas dessa vez através da escala JSS, onde é analisado a percepção positiva. O valor-p ( $p = 0,64$ ,  $p > 0,05$ ) encontrado revelou

que as médias não se diferem uma da outra de forma significativa, assim, entende-se que as raças não encontraram diferenças em encontrar apoio social e controle em seu ambiente de trabalho.

**Tabela 4 - Autodeclaração de cor, demanda**

<b>Classificação</b>	<b>Média</b>	<b>DP</b>	<b>n</b>	<b>SQ</b>	<b>DF</b>	<b>QM</b>	<b>F</b>	<b>valor-p</b>
	Amarela	4,335	0,94	2				
Raça	Branca	3,353	1,115	67	3,497	3	1,166	0,837
	Parda	3,126	1,28	21				
	Preta	3,55	1,374	12				
Residual				136,425	98	1,392		

Fonte: Elaboração própria

Já na Tabela 4 os resultados apresentam médias altas de percepção de demanda de trabalho, possuindo como maior média a raça amarela ( $M = 4,335$ ) e menor a parda ( $M = 3,126$ ), ou seja, entende-se que as raças notaram uma pequena carga a mais do esperado de trabalho, porém não havendo uma diferença estatisticamente significativa quando comparado as raças entre si ( $p = 0,477$ ,  $p > 0,05$ ).

Os resultado encontrados que dizem respeito a autodeclaração de cor se encontram em desacordo com a literatura, pois estudos indicam que a população preta e parda tende a receber experiências estressoras desiguais, devido a toda construção histórica e cultural do Brasil, que possibilita a vivência crônica de situações estressoras (FARO; PEREIRA, 2011). Segundo o IBGE (2019) somente 29,9% dos cargos gerenciais são pleiteados pela população preta, enquanto a taxa de subutilização dos mesmos sobe para 29% contra 18,8% da população branca, estima-se que os negros ganhem em média 73,9% a menos do que a população branca.

## 4.2 Sexo

Na Tabela 5 possuímos a comparação de níveis de estresse entre os sexos, sendo utilizado como ferramenta de análise para todas as dimensões o teste de Mann-Whitney pois os dados mesmo possuindo uma homogeneidade das variâncias (Apêndice B) não apresentou uma distribuição normal (Apêndice A), caracterizando assim como uma amostra não paramétrica.

**Tabela 5 - Sexo**

<b>Dimensões</b>	<b>Classificações</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>	<b>Grau de Liberdade</b>	<b>valor-p</b>
ETT	Feminino	2,534	1,002	1	0,41
	Masculino	2,346	0,992		
	Feminino	3,715	0,758	1	0,98

Apoio Social e Controle	Masculino	3,720	0,713	1	0,62
	Feminino	3,391	1,233		
Demanda	Masculino	3,322	1,149		

Fonte: Elaboração própria

Entende-se da tabela 5 que os fatores ETT ( $p = 0,41$ ,  $p > 0,05$ ), Apoio e Controle ( $p = 0,98$ ,  $p > 0,05$ ) e Demanda ( $p = 0,62$ ,  $p > 0,05$ ) não apresentaram resultados estatisticamente significantes. Ou seja, as médias foram consideradas iguais. Entende-se que tanto a população feminina, quanto masculina perceberam os estressores laborais da mesma forma, como um ambiente agradável, porém com uma demanda a mais do que esperada de trabalho. Tal resultado não reflete o resultado encontrado por outros estudos.

Mulheres tendem a apresentar uma maior percepção de estresse, apresentando uma maior procura do público feminino aos serviços de saúde. Segundo a literatura a diferença nos níveis de estresse entre os sexos esta atrelada ao aumento de exigências ao sexo feminino, já que além das obrigações organizacionais, os deveres de cuidados dos filhos e do lar muitas vezes ainda são direcionado a elas, consequentemente desencadeados diversos problemas de saúde (SANTOS; JÚNIOR, 2007).

### 4.3 Cargo

A tabela 6 apresenta os resultados obtidos através do Teste ANOVA quando comparado os níveis de estresse de acordo com os cargos ocupados nas organizações, sendo esses dividido em três grupos: alta gestão (CEO, Secretário, Superintendente, Ministro, Cargos estratégicos e Similares), Gestor (Coordenador, Coordenador-geral, Gerente, Chefe de Setor, Responsáveis por Equipes) e Funcionário (quem não é responsável formal por um equipe de trabalho). Todas as dimensões apresentaram igualdade das variâncias de acordo com o Teste de Levene's (Apêndice C).

Tabela 6 - Cargos

Dimensão	Classificação	Média	DP	n	SQ	DF	QM	F	valor-p
ETT	Alta Gestão	1,615	0,658	2					
	Gestor	2,225	0,871	15	2,111	2	1,055	1,067	0,348
	Funcionário	2,473	1,017	85					
Residual					97,938	99	0,989		
Apoio e Controle	Alta Gestão	4,375	0,177	2					
	Gestor	3,666	0,507	15	1,751	2	0,876	1,677	0,192
	Funcionário	3,927	0,75	85					



Residual		51,709	99	0,522
Demanda	Alta Gestão	2,330	1,414	2
	Gestor	3,422	0,963	15
	Funcionário	3,360	1,209	85
Residual		137,754	99	1,391

Fonte: Elaboração própria

Percebe-se, pela Tabela 6, que os fatores ETT ( $p = 0,348$ ,  $p > 0,05$ ), Apoio e Controle ( $p = 0,192$ ,  $p > 0,05$ ) e Demanda ( $p = 0,462$ ,  $p > 0,05$ ) não apresentaram resultados estatisticamente significantes. Ou seja, as médias foram consideradas iguais. Entende-se que os cargos dos indivíduos, para esta amostra, não são um preditor de estresse no trabalho. Nesse sentido, esta amostra apresentou um resultado divergente a outros estudos, onde foi percebido que pessoas que ocupam cargos de liderança tendem a lidar melhor com estresse, sabendo avaliar situações que estão sob o seu controle ou fogem dele. Contribuindo assim, para o manejo do estresse, desenvolvimento e saúde mental no trabalho (FONTES; NERI; YASSUDA, 2010).

#### 4.4 Situação de trabalho

A tabela 7 apresenta os resultados obtidos a partir da comparação dos níveis de estresse entre a situação de trabalho de dois grupos, sendo esses: respondentes que estão em regime de home e office, e os que já voltaram a trabalhar normalmente presencial. Foi utilizado como ferramenta de análise, o Teste Mann-Whitney, visto que a amostra não apresentou uma distribuição normal das médias (Apêndice A).

**Tabela 7 - Situação de Trabalho**

Dimensões	Classificações	Média	Desvio Padrão	Grau de Liberdade	valor-p
ETT	Home Office	2,382	0,971	1	0,607
	Presencial	2,490	1,048		
Apoio e Controle	Home Office	3,827	0,630	1	0,120
	Presencial	3,520	0,853		

Demanda	Home Office	3,393	1,102	1	0,770
	Presencial	3,268	1,316		

Fonte: Elaboração própria

Compreende-se da tabela 7 que os fatores ETT ( $p = 0,607$ ,  $p > 0,05$ ), Apoio e Controle ( $p = 0,120$ ,  $p > 0,05$ ) e Demanda ( $p = 0,770$ ,  $p > 0,05$ ) não apresentaram resultados estatisticamente significantes. Ou seja, as médias foram consideradas iguais. Assim, entende-se que a situação de trabalho dos respondentes, não são um preditor de estresse no trabalho.

#### 4.5 Filhos

A tabela 8 apresenta os resultados obtidos a partir da comparação dos níveis de estresse, através do Teste Mann-Whitney, entre pessoas que possuem filhos e não possuem filhos. A decisão da ferramenta utilizada foi pautada na distribuição normal das médias, que não se apresentou normal.

**Tabela 8 - Filhos**

Dimensões	Classificações	Média	Desvio Padrão	Grau de Liberdade	valor-p
ETT	Não Possui	2,471	0,985	1	0,220
	Possui	2,183	1,036		
Apoio e Controle	Não Possui	3,733	0,724	1	0,625
	Possui	3,648	0,763		
Demanda	Não Possui	3,440	1,088	1	0,250
	Possui	3,926	1,489		

Fonte: Elaboração própria

Percebe-se, através da Tabela 8, que os fatores ETT ( $p = 0,220$ ,  $p > 0,05$ ), Apoio e Controle ( $p = 0,625$ ,  $p > 0,05$ ) e Demanda ( $p = 0,250$ ,  $p > 0,05$ ) não apresentaram resultados estatisticamente significantes. Ou seja, as médias foram consideradas iguais. Entendendo que não há diferença entre o nível de estresse entre pessoas que possuem filhos e as que não possuem.

A literatura aponta que o exercício da maternidade/paternidade pode ser um fator desencadeador de eventos associados ao estresse, podendo causar danos físico, emocional e social, por envolver grandes demandas geradoras de sobrecargas emocionais (BRITO; FARO, 2016). Quando se é avaliado especificamente as mães, pesquisadores encontraram elevados níveis de estresse, principalmente em crianças que apresentam alguma necessidade especial. Estresse esse que está relacionado com o excesso de demanda de cuidados direto, isolamento social e escassez de apoio social (CHRISTMANN, 2017).

Sendo assim, esta amostra apresentou divergências em relação à literatura, visto que o fato da pessoa possuir filhos não se mostrou como um preditor de estresse.

#### 4.6 Idade

A tabela 7 apresenta os resultados obtidos a partir da comparação dos níveis de estresse entre dois grupos de idade, sendo estes separados em: indivíduos até 25 anos de idade, e indivíduos acima de de 25 anos de idade. Fora utilizado como ferramenta de análise, o Teste Mann-Whitney, visto que a amostra não apresentou uma distribuição normal das médias (Apêndice A).

**Tabela 9 - Idade**

<b>Dimensões</b>	<b>Classificações</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>	<b>Grau de Liberdade</b>	<b>valor-p</b>
ETT	Acima de 25 Anos	2,386	0,952	1	0,816
	Até 25 Anos	2,463	1,057		
Apoio e Controle	Acima de 25 Anos	3,711	0,741	1	0,938
	Até 25 Anos	3,727	0,718		
Demanda	Acima de 25 Anos	3,239	1,195	1	0,319
	Até 25 Anos	3,488	1,152		

**Fonte:** Elaboração própria

Conforme se observa na Tabela 9, não há correlação significativa entre o estresse percebido e a idade, onde os fatores ETT ( $p=0,816$ ,  $p>0,05$ ), Apoio e Controle ( $p=0,938$ ,  $p>0,05$ ) e Demanda ( $p=0,319$ ,  $p>0,05$ ) não apresentaram resultados estatisticamente significantes. Ou seja, as médias foram consideradas iguais. Entendendo que o critério idade, para esta amostra, não prediz uma diferente percepção dos estressores no trabalho. Assim, indo de encontro com outros estudos, entendendo que a percepção de situações estressoras e a capacidade de lidar com elas se mostram semelhantes, independente da idade, onde tanto os mais jovens, quanto os mais velhos não consideram responsáveis pelos os problemas dentro do trabalho (FONTES; NERI; YASSUDA, 2010).

## 5 CONCLUSÃO

A presente pesquisa conseguiu atingir o seu objetivo ao comparar os níveis de estresse entre os diferentes perfis sociodemográficos durante a pandemia de Covid-19, entendendo que não houve significância estatística entre eles. Assim, indicando que as organizações mesmo em um período de pandemia conseguiram manejar as mudanças de forma em que os colaboradores não perceberam as novas diretrizes como estressores laborais.

Mesmo não apresentando diferenças significativas na percepção do estresse entre os diferentes perfis sociodemográficos, a amostra analisada percebeu uma demanda razoável de trabalho, o que pode vir a ser prejudicial caso aumente, podendo ser entendido como uma situação estressora. Caso a pandemia, seja estendida por muito tempo, submetendo os indivíduos por um longo prazo a demandas maiores do que o esperado, poderá desencadear o desenvolvimento de outras doenças como ansiedade e depressão.

Os resultados obtidos permitem levantar novos questionamentos em relação aos programas de qualidade de vida das organizações, ao evidenciar a importância de aspectos que precisam ser observados com cautela pelas organizações, como é o caso de fatores estressores no ambiente laboral. Que se não observados com cuidado podem vir a se tornar grandes problemas dentro das organizações, prejudicando a qualidade de vida dos empregados e o desempenho das organizações.

Como limitação de pesquisa é possível destacar o curto prazo de divulgação da pesquisa, que só contou com 2 semanas para realização dificultando a coleta de dados. Além da amostra, que foi composta principalmente por homens brancos do Distrito Federal, não possibilitando uma comparação profunda e assertiva a respeito dos níveis de estresse dos diferentes perfis sociodemográficos, principalmente sexo e raça, caracterizando um enviesamento da amostra, assim dificultando uma análise mais crítica. A amostra utilizada neste trabalho é uma amostra por conveniência onde os respondentes geralmente são enviesados, de acordo com LOHR (2009, p. 5-9):

“Uma amostra de conveniência costuma ser tendenciosa, pois as unidades mais fáceis de selecionar ou com maior probabilidade de responder geralmente não são representativas das unidades mais difíceis de selecionar ou que não respondem. Os exemplos a seguir indicam algumas maneiras pelas quais o viés de seleção pode ocorrer. (...) Permitir que a amostra seja inteiramente composta por voluntários.”

Como agenda futura, propõe-se desenvolver uma nova pesquisa a respeito dos níveis de estresse no trabalho em diferentes perfis sociodemográficos delineando a amostra, procurando uma maior riqueza amostral e não quantidade absoluta (LOHR, 2009). Além de uma nova pesquisa, mas dessa vez voltado para a percepção das organizações a respeito do estresse no trabalho, procurando saber se elas estão cientes dos estressores que podem haver dentro de estrutura e se estão preocupadas em mitigar o estresse laboral.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Márcia Guimarães de Mello; CHOR, Dóra; FAERSTEIN, Eduardo; LOPES, Claudia de s; WERNECK, Guilherme Loureiro. Versão resumida da: adaptação para o português. **Revista de Saúde Pública**, [S.L.], v. 38, n. 2, p. 164-171, abr. 2004.

BAUER, Moisés Evandro. Estresse: como ele abala as defesas do corpo. **Ciência Hoje**, Rio Grande do Sul, v. 30, n. 179, p. 21-25, fev. 2002.

BRITO, Ariane de; FARO, André. Estresse parental: revisão sistemática de estudos empíricos. **Revista Psicologia em Pesquisa**, [S.L.], v. 10, n. 1, p. 64-75, 21 dez. 2016. Universidade Federal de Juiz de Fora. <http://dx.doi.org/10.24879/201600100010048>

CHRISTMANN, Michele et al . Estresse materno e necessidade de cuidado dos filhos com TEA na perspectiva das mães. **Cad. Pós-Grad. Distúrb. Desenvolv.**, São Paulo , v. 17, n. 2, p. 8-17, dez. 2017 .

FARO, André; PEREIRA, Marcos Emanuel. Raça, racismo e saúde: a desigualdade social da distribuição do estresse. **Estudos de Psicologia (Natal)**, [S.L.], v. 16, n. 3, p. 271-278, dez. 2011.

FONTES, Arlete Portella; NERI, Anita Liberalesso; YASSUDA, Mônica Sanches. Enfrentamento de estresse no trabalho: relações entre idade, experiência, autoeficácia e agência. **Psicologia: Ciência e Profissão**, [S.L.], v. 30, n. 3, p. 620-633, set. 2010.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Toifo (org.). **Métodos de Pesquisa**. Porto Alegre: UFRGS, 2009.

IBGE. **Síntese de Indicadores Sociais: Uma análise das condições de vida da população brasileira 2019**. IBGE: Rio de Janeiro, 2019

LOHR, Sharon L. **Sampling: Design and Analysis**. 2 ed. Brooks/Cole, Cengage Learning: Boston, 2009.

MAIA, Berta Rodrigues; DIAS, Paulo César. Ansiedade, depressão e estresse em estudantes universitários: o impacto da COVID-19. **Estud. psicol. (Campinas)**, Campinas , v. 37, e200067, 2020 .

MARGIS, Regina; PICON, Patrícia; COSNER, Annelise Formel; SILVEIRA, Ricardo de Oliveira. Relação entre estressores, estresse e ansiedade. **Revista de Psiquiatria do Rio Grande do Sul**, [S.L.], v. 25, n. 1, p. 65-74, abr. 2003.

PASCHOAL, Tatiane; TAMAYO, Álvaro. Validação da escala de estresse no trabalho. **Estudos de Psicologia (Natal)**, [S.L.], v. 9, n. 1, p. 45-52, abr. 2004.

SANTOS, André Faro; ALVES JÚNIOR, Antônio. Estresse e estratégias de enfrentamento em mestrandos de ciências da saúde. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, [S.L.], v. 20, n. 1, p. 104-113, 2007.

SILVA, L. G.; YAMADA, K. N. Estresse ocupacional em trabalhadores de uma unidade de internação de um hospital-escola. **Ciência, Cuidado e Saúde**, [S.L.], v. 7, n. 1, p. 098-105, 8 set. 2008.

SILVA, Washington Allysson Dantas. **Covid-19 no Brasil**: estresse como preditor da depressão, ago. 2020.

## ANEXO A – ESCALA DE ESTRESSE NO TRABALHO

ITEM	SUPOSIÇÃO
1	As forma como as tarefas são distribuídas em minha área tem me deixado nervoso.
2	Aa falta de autonomia na execução do meu trabalho tem sido desgastante
3	Tenho me sentido incomodado com a falta de confiança de meu superior sobre o meu trabalho.
4	Sinto-me irritado com a deficiência na divulgação de informações sobre decisões organizacionais.
5	Sinto-me incomodado por ter que realizar tarefas que estão além da minha capacidade.
6	Tenho me sentido incomodado com a deficiência nos treinamentos para capacitação profissional.
7	Fico de mau humor por me sentir isolado na organização.
8	Fico irritado por ser pouco valorizado por meu superiores.
9	As poucas perspectivas de crescimento na carreira tem me deixado angustiado.
10	Tenho me sentido incomodado por trabalhar em tarefas abaixo do meu nível de habilidade.
11	A competição no meu ambiente de trabalho tem me deixado de mau humor
12	A falta de compreensão sobre quais são minhas responsabilidade neste trabalho tem causado irritação.
13	O tempo insuficiente para realizar meu volume de trabalho deixa me nervoso.

**ANEXO B – JOB STRESS SCALE**

<b>FATOR</b>	<b>ITEM</b>	<b>SUPOSIÇÃO</b>
<b>Fator 1 - Apoio Social e Controle</b>	<b>1</b>	<b>O seu trabalho costuma apresentar exigências contraditória ou destoantes ?</b>
	<b>2</b>	<b>Você pode escolher como fazer o seu trabalho ?</b>
	<b>3</b>	<b>Existe um ambiente calmo e agradável onde trabalho</b>
	<b>4</b>	<b>No trabalho, nos relacionamos bem uns com os outros</b>
	<b>5</b>	<b>Eu posso conta com o apoio dos meus colegas de trabalho</b>
	<b>6</b>	<b>Se eu não estiver num bom dia, meus colegas compreendem</b>
	<b>7</b>	<b>No trabalho, eu me relaciono bem com meus chefes</b>
	<b>8</b>	<b>eu gosto de trabalho com os meus chefes</b>
<b>Fator 2 - Demanda de trabalho</b>	<b>9</b>	<b>Com que frequências você tem que fazer suas tarefas de trabalho com muita rapidez ?</b>
	<b>10</b>	<b>Com que frequência você tem que trabalhar intensamente (isto é, produzir muito em pouco tempo)?</b>
	<b>11</b>	<b>Seu trabalho exige demais de você ?</b>



**APÊNDICE A – TESTE DE NORMALIDADE (SHAPIRO-WILK)**

**Tabela 5 - Sexo**

<b>Dimensão</b>		<b>W</b>	<b>valor-p</b>
ETT	Feminino	0,954	0,103
	Masculino	0,917	<.001
Apoio Social e Controle	Feminino	0,883	<.001
	Masculino	0,933	0,002
Demanda	Feminino	0,922	0,009
	Masculino	0,943	0,006

**Tabela 7- Situação de Trabalho**

<b>Dimensão</b>		<b>W</b>	<b>valor-p</b>
ETT	Home Office	0,953	0,013
	Presencial	0,936	0,037
Apoio Social e Controle	Home Office	0,934	0,002
	Presencial	0,927	0,020
Demanda	Home Office	0,948	0,008
	Presencial	0,916	0,010

**Tabela 8 - Filhos**

<b>Dimensão</b>		<b>W</b>	<b>valor-p</b>
ETT	Não Possui	0,952	0,003
	Possui	0,903	0,065
Apoio Social e Controle	Não Possui	0,930	<.001
	Possui	0,792	0,001
Demanda	Não Possui	0,948	0,002
	Possui	0,866	0,015

**Tabela 9 - Idade**

<b>Dimensão</b>		<b>W</b>	<b>valor-p</b>
ETT	Acima de 25 Anos	0,944	0,011
	Até 25 Anos	0,9443	0,027
Apoio Social e Controle	Acima de 25 Anos	0,921	0,001
	Até 25 Anos	0,903	0,001
Demanda	Acima de 25 Anos	0,936	0,005
	Até 26 Anos	0,933	0,012

## APÊNDICE B – TESTE DE HOMOGENEIDADE DAS VARIÂNCIAS (LEVENE’S)

**Tabela 2** - Autodeclaração de cor, ETT

<b>Classificação</b>	<b>F</b>	<b>df1</b>	<b>df2</b>	<b>valor-p</b>
Autodeclaração de Raça, ETT	3,019	3	98	0,033

**Tabela 3** - Autodeclaração de cor , Apoio Social e Controle

<b>Classificação</b>	<b>F</b>	<b>df1</b>	<b>df2</b>	<b>valor-p</b>
Autodeclaração de cor, Apoio Social e Controle	3.019	3	98	0.033

**Tabela 4** - Autodeclaração de cor, Demanda.

<b>Classificação</b>	<b>F</b>	<b>df1</b>	<b>df2</b>	<b>valor-p</b>
Autodeclaração de cor, Demanda	0,853	3	98	0,468

**Tabela 5** - Sexo

<b>Dimensão</b>	<b>F</b>	<b>df1</b>	<b>valor-p</b>
ETT	0,3	1	0,535
Apoio Social e Controle	0,234	1	0,123
Demanda	0,597	1	0,441

**Tabela 6** - Cargo

<b>Dimensão</b>	<b>F</b>	<b>df1</b>	<b>df2</b>	<b>valor-p</b>
ETT	1,084	2	99	0,342
Apoio Social e Controle	1,759	2	99	0,178
Demanda	1,173	2	99	0,314

**Tabela 7** - Situação de Trabalho

<b>Dimensão</b>	<b>F</b>	<b>df</b>	<b>valor-p</b>
ETT	0,387	1	0,535
Apoio Social e Controle	2,419	1	0,123
Demanda	1,695	1	0,196

**Tabela 8** - Filhos

<b>Dimensão</b>	<b>F</b>	<b>df</b>	<b>valor-p</b>
ETT	0,019	1	0,890
Apoio Social e Controle	1,029	1	0,313
Demanda	8,191	1	0,005

**Tabela 9 - Idade**

<b>Dimensão</b>	<b>F</b>	<b>df</b>	<b>valor-p</b>
ETT	0,710	1	0,401
Apoio Social e Controle	0,071	1	0,790
Demanda	0,131	1	0,718