



FATORES QUE INTERFEREM NO ESTRESSE DE PROFISSIONAIS DA ÁREA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO (TI)

Área temática: Gestão da Saúde e Segurança Ocupacional & Ergonomia

Henrique Francisco da Rocha Netto

rochanets@hotmail.com

Dercia Antunes de Souza

derciaantunes@uol.com.br

Resumo: Esta pesquisa tem como objetivo identificar os fatores que interferem no estresse de profissionais da área de tecnologia da informação (TI) dentro de sua rotina diária de trabalho. Trata-se de uma pesquisa descritiva com perguntas fechadas específicas do tema e questões abertas para identificação do perfil do público alvo. A mesma mede os dados de forma qualitativa e quantitativa, com um número de 51 entrevistados. A pesquisa englobou pessoas do sexo masculino e feminino, de diferentes status no organograma de uma empresa variando desde estagiários até mesmo gestores e diretores. Em sua maioria jovens, solteiros e estudantes, mas com participação relevante de indivíduos maiores de 35 anos, casados e não estudantes. Os entrevistados em sua grande maioria cursavam ensino superior ou já eram formados, e uma minoria que contava apenas com o ensino médio. Com o resultado, foi firmado o que já é explanado no decorrer do trabalho por grandes autores do tema, mas que apresentam suas pesquisas em áreas distintas. Desorganização, baixo salário, falta de reconhecimento, entre outros emergem como fatores críticos. Assim, concluiu-se que ainda há muito a se investir em meios de combate ao estresse das rotinas diárias e na qualidade de vida do trabalhador da área de Tecnologia da Informação

Palavras-chaves:

1. INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas diversas mudanças estão ocorrendo nos cenários econômicos, políticos, sociais e empresariais. Essas mudanças derivam do avanço tecnológico, da competitividade e da busca constante pela vantagem competitiva devido à concorrência acirrada que se encontra no mercado globalizado.

Estas mudanças têm afetado o comportamento das pessoas dentro das organizações, pois têm exigido cada vez mais dos colaboradores, um comprometimento maior e melhor desempenho na execução de suas atividades. As mudanças nos cenários organizacionais provocam uma sobrecarga física e mental nas pessoas e as exigências e tensões atingem diversos níveis e setores dentro das empresas. As pressões para resultados e os desgastes emocionais que os gestores enfrentam no ambiente profissional, tornam esses profissionais vulneráveis às doenças ocupacionais, principalmente o estresse.

De acordo com Pereira; Miranda; Passos (2010) existe dois tipos de estresse, o eustress que é a tensão com equilíbrio entre espaço, tempo, realização e resultado; edistress que é a tensão com rompimento do equilíbrio biopsicossocial por excesso ou falta de esforço, incompatível com o tempo, resultados e realização.

O estresse situa-se na dimensão interativa homem/meio/adaptação, ocasionando crescimento e desgastes, além de ser intrínseca a condição de viver. Um ambiente estressante gera sentimentos de tensão, ansiedade, medo ou ameaça que pode ser de origem interna ou externa.

O estresse pode ser sinalizado de diversas formas como conflitos internos, falta de motivação, absenteísmo, problemas com relacionamento interpessoal, rotatividade, queda na produtividade entre outros. Neste contexto, este trabalho tem o seguinte problema de pesquisa: Quais são as variáveis/fatores que proporcionam estresse no profissional da área de TI? O objetivo geral da pesquisa é de verificar as variáveis/fatores que interferem no stress de profissionais da área de TI. E como objetivos específicos pretende-se caracterizar os respondentes da pesquisa, identificar o nível de satisfação destas pessoas com sua profissão e identificar os fatores que causadores de stress.

A relevância deste trabalho se dá devido ao tema em questão ter pouca pesquisa científica e também, porque interessa aos profissionais da área de TI bem como as empresas que os empregam, saber quais são os fatores que ocasionam estresse com vistas a tomar medidas de precaução a fim de evitar possíveis afastamentos e demissões do trabalho.

O assunto estresse é muito abordado em artigos e pesquisas relacionadas a área de saúde, no entanto, o acervo disponível relacionado a área de Tecnologia da Informação ainda é escasso, verifica-se que tal tema apresenta-se com mais frequência em artigos científicos publicados em congressos e em revistas científicas.

Ainda neste contexto, segundo Goldman (2014), o percentual de profissionais da área de T.I que não estão satisfeitos com seus empregos e querem se desligar da empresa chega a cerca de 79% dos profissionais, em pesquisa conduzida em território norte-americano. Isso nos faz questionar a quão esta estatística pode variar no mercado nacional. Devido à falta de conteúdo publicado neste quesito, se vê a necessidade de uma pesquisa com profundidade na região quanto a estes mesmos fatores.

Diante da problemática apresentada e dos objetivos propostos, a metodologia adotada foi a pesquisa descritiva, pois pretende-se descrever os resultados obtidos mediante a aplicação de questionário. Os respondentes serão profissionais da área de TI. Será aplicado um questionário com perguntas fechadas, relacionados ao perfil do profissional e sua percepção em relação aos fatores que causam estresse no ambiente de trabalho bem como seu nível de satisfação e comprometimento com sua profissão.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A preocupação com a qualidade de vida no trabalho tem sido uma constante nos ambientes de trabalho por parte de seus dirigentes. Esta preocupação com o bem estar dos funcionários não acontecia desde o século XVIII.

De acordo com Jorge et al. (2007, p. 2), com a Terceira Revolução Industrial (após a 2ª Guerra Mundial), muitas foram as perdas para as pessoas com a complexidade das organizações e novos métodos de produção em massa, ocasionando maior desumanização do trabalho.

Essa desumanização do trabalho ocorreu devido aos problemas gerados pelas más condições de trabalho e pelas relações operário e supervisor. Neste contexto, Benke e Carvalho (2008) afirmam que, as primeiras fábricas eram sujas, barulhentas, escuras, perigosas e as jornadas de trabalho chegavam a ter 16 horas diárias, sem férias e em regime de quase escravidão.

O pai do estresse foi o fisiologista Hans Selye (1907). Ele conduziu e aplicou em ratos de laboratório suas pesquisas acerca do assunto, chamadas inespecíficas ou não específicas (CANDEIRA, 2002). A Síndrome Geral de Adaptação, como era chamada posteriormente seus estudos, foram os pioneiros na área.

Segundo Murofuse et. al. (2005), as primeiras discussões sobre a Teoria do Estresse vieram de um cenário de trabalho exaustivo que associado a desumanização da mão de obra, culminou na quebra do limite do próprio ser humano dentro da explosão da produção e do consumo. Murofuse et al. ainda diz que muitas mudanças e inovações ocorreram devido a pesquisas na área, mas que ainda há muito a se descobrir para sanar problemas como falta de motivação, o desamparo, a desesperança, a passividade, a alienação, a depressão, a fadiga, o próprio estresse, e o ainda recente burnout (uma reação ao estresse crônico).

A expressão qualidade de vida no trabalho só foi introduzida, publicamente, no início da década de 70, onde o professor Louis Davis (Ucla, Los Angeles), ampliou o seu trabalho sobre o projeto de delineamento de cargos (MORETTI; TREICHEL, 2012).

O conceito de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT está sendo adotado pelas organizações que buscam ser altamente competitivas em mercados cada vez mais globalizados. Albuquerque e Limongi-França (1998) conceituam QVT como:

Um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho (ALBUQUERQUE E LIMONGI-FRANÇA, 1998, p. 42).

Numa visão mais atual e abrangente do tema, Chiavenato (2010) indica que a qualidade de vida no trabalho também abrange um olhar mais atento ao bem-estar dos colaboradores da empresa em suas atividades diárias, podendo ser utilizado com indicador de experiências humanas e satisfação com o trabalho exercido.

Segundo Sucesso (1998) apud Vasconcelos (2001) a qualidade de vida no trabalho abrange vários aspectos, como:

- Renda capaz de satisfazer às expectativas pessoais e sociais;
- Orgulho pelo trabalho realizado;
- Vida emocional satisfatória;
- Autoestima;
- Imagem da empresa/instituição junto à opinião pública;
- Equilíbrio entre trabalho e lazer;
- Horários e condições de trabalho sensatos;

- Oportunidades e perspectivas de carreira;
- Possibilidade de uso do potencial;
- Respeito aos direitos; e
- Justiça nas recompensas.

A partir do conceito de Qualidade de Vida no Trabalho, pode-se observar que a preocupação dos dirigentes com a produtividade de seus funcionários vem aumentando ao longo dos tempos, e conseqüentemente, com sua saúde.

Os gestores de uma organização também são responsáveis pelo bem estar dos colaboradores no que tange a saúde física, mental e a psicológica. De acordo com Chiavenato (2010), um colaborador excelente e competente, mas deprimido e com baixa autoestima, pode ser tão improdutivo quanto um colaborador doente e hospitalizado.

Mendes e Dias (1991) afirmam que o conceito de medicina do trabalho, enquanto especialidade surge apenas na primeira metade do século XX, durante a Revolução Industrial na Inglaterra. O processo acelerado de produção aliado a desumanização do trabalho, passando pelo consumo extremo da força de trabalho humano, exigiu uma intromissão séria na situação, passível de penalização podendo chegar a inviabilizar o negócio.

Neste contexto, a saúde ocupacional abrolha como uma evolução da medicina do trabalho. Segundo Mendes (1991):

A Saúde Ocupacional surge, sobretudo, dentro das grandes empresas, com o traço da multi e interdisciplinaridade, com a organização de equipes progressivamente multi profissionais, e a ênfase na higiene "industrial", refletindo a origem histórica dos serviços médicos e o lugar de destaque da indústria nos países industrializados (MENDES, 1991, p. 343).

De acordo com Leitão et. al. (2008, p. 476), “por meio de fatores que afetem a saúde do colaborador, podemos ligar saúde ocupacional ou saúde no trabalho à promoção e preservação da integridade física do trabalhador durante seu período de atividade dentro da empresa”.

Em concordância com o que indica Murofuse, Pafaro e Martino (2004), vendo a necessidade de se controlar os efeitos negativos do trabalho, se passou a estudar a fundo os meios de se adquirir esse controle sobre o estresse.

Segundo afirma Candeira (2002, p.1), o estresse é o conjunto de reações orgânicas em decorrência de diversas formas de agressões, exemplificadas por fatores físicos, traumáticos, psíquicos

ou sociais, pelas quais um indivíduo pode passar, influenciando o equilíbrio das células nos seus mecanismos homeostáticos.

Bortoluzzi e Stocco (2006) asseveram que a palavra estresse foi aportuguesada no Brasil, vindo de fora como “stress” que é utilizada para designar opressão, desconforto e adversidade. Esta por sua vez se originou da palavra stringere, de origem latina. Segundo o dicionário Aurélio, “é um conjunto de reações do organismo a agressões de ordens físicas, psíquicas, infecciosas e outras capazes de perturbar lhe a homeostase (equilíbrio orgânico)”.

Tornando para os dias atuais, prazos apertados, inovações constantes no mercado de trabalho e o envolvimento com os negócios da empresa são alguns exemplos de casos estressantes cotidianos na vida de todo profissional de T.I. Segundo Reggiani (2006), os profissionais de tecnologia da informação são os que mais sofrem com estresse. A autora afirma que 97% dos profissionais de TI consideram seu trabalho diário estressante. Quatro em cada grupo de cinco sentem-se estressados mesmo antes de entrar no trabalho, se antecipando a mais um dia de reclamações e pressão dos chefes. Este levantamento foi realizado pela SWNS a pedido da empresa de treinamento online irlandesa Skill Soft e envolveu mais de 3000 pessoas de várias profissões. A pesquisa revela ainda que 37% das pessoas entrevistadas encontram dificuldade em cumprir prazos, enquanto outros 31% se estressam em ter de fazer o trabalho de outro colega. Desmotivados, 28% disseram não ter satisfação no emprego e que gostariam de ir trabalhar em outro lugar. Um terço gostaria de ser seu próprio patrão e ter controle total sobre suas obrigações. Muito dessa carga de estresse advém da sobrecarga de informação em qualquer área. Farhoomand e Drury (2002) apud Nascimento e Santos (2003) listam que as principais consequências deste evento são perda de tempo, efeitos negativos no trabalho, redução da eficiência, frustração, cansaço, estresse, efeitos negativos sobre a qualidade das decisões, redução da produtividade e danos a vida pessoal, podem chegar a doenças mais serias em casos graves.

3 ANÁLISE DOS RESULTADOS

De acordo com o objetivo geral deste trabalho que é verificar as variáveis/fatores que interferem no stress de profissionais da área de TI, foi aplicado um questionário para 51 pessoas que trabalham na área de TI no município de Bragança Paulista - SP.

O questionário possuiu um quadro inicial para triagem do perfil do público alvo da aplicação desta pesquisa. Ele foi aplicado a 51 pessoas da região bragantina, variando de 18 a 60 anos, todos atuantes na área de T.I no momento.

O questionário foi elaborado com 09 perguntas fechadas, dos quais foi possível obter resultados, as quais seguem abaixo:

- 1) Há quanto tempo está atuando na área de T.I.?
- 2) Qual o foco de sua profissão dentro da área?
- 3) Há quanto tempo atua nesta mesma empresa?
- 4) Você cogita trocar de área? Com que frequência?
- 5) Você já pensou em mudar de segmento, dentro da área de T.I.?
- 6) Você está satisfeito com o seu horário de trabalho?
- 7) Você considera seu trabalho estressante?
- 8) Dentro da sua rotina diária, qual o maior motivo de seu estresse no trabalho?
- 9) Pensando globalmente em sua empresa, qual é o maior fator que o desmotiva?

Com a aplicação deste questionário, foi possível colher resultados acerca do assunto abordado nesta pesquisa. Inicialmente, contamos com um quadro de filtragem para especificar o perfil psicossocial dos entrevistados. Nele, pudemos obter os seguintes resultados:

Quadro 1 - Perfil do Público Alvo

Gênero	Idade (anos)	Estado Civil	Escolaridade
Feminino: 18%	18 a 25: 63%	Casado: 25%	Médio Completo: 14%
Masculino: 82%	26 a 35: 17%	Solteiro: 69%	Superior Cursando: 55%
	36 a 45: 12%	Viúvo: 4%	Superior Completo: 21%
	46 – 60: 8%	Outros: 2%	Pós-Graduação (Lato Sensu): 2%
			Mestrado: 8%

Fonte: Autoria Própria

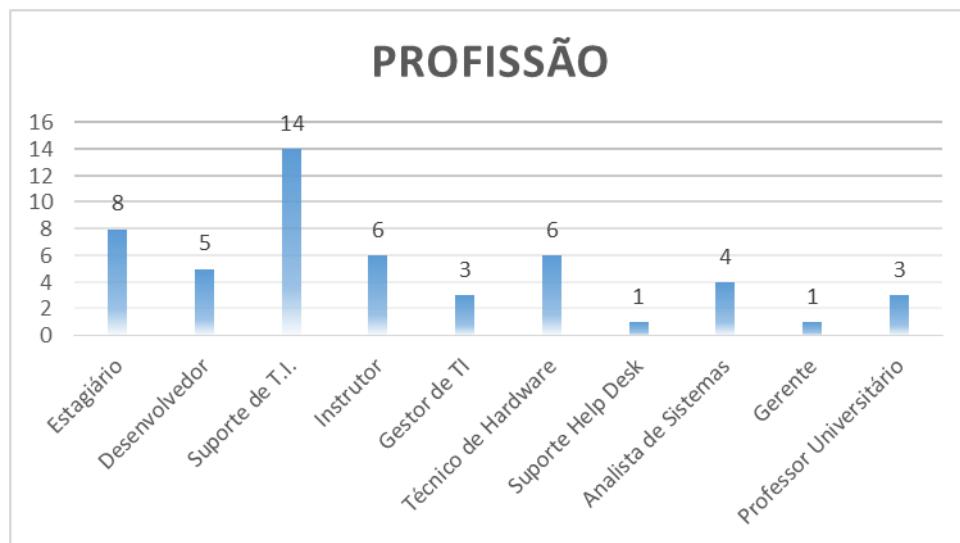
Os dados do perfil psicossocial nos indicam que dos 51 profissionais que responderam esta pesquisa, 42 são homens e apenas 9 são mulheres, o que ressalta a dificuldade de encontrar profissionais do sexo feminino atuantes no mercado de trabalho. Apesar de existirem, elas ainda, em sua maioria, ocupam cargos administrativos dentro das empresas, deixando a prática de T.I em segundo plano.

Trata-se de um público jovens, em sua maioria, universitários. 32 entrevistados têm entre 18 e 25 anos e 28, do total de 51, ainda cursam o ensino superior. 69% solteiros e 13% casados. Isso se deve decorrente a idade da maioria dos entrevistados e também por ainda cursarem faculdade. Pode-se

também observar que 13 pessoas são casadas e 11 completaram o ensino superior. Apresenta-se apenas 1 pós-graduado lato sensu e 4 mestres na área.

Ainda dentro da filtragem do perfil dos entrevistados, verificam-se suas respectivas profissões dentro da área de T.I. Segue gráfico demonstrativo:

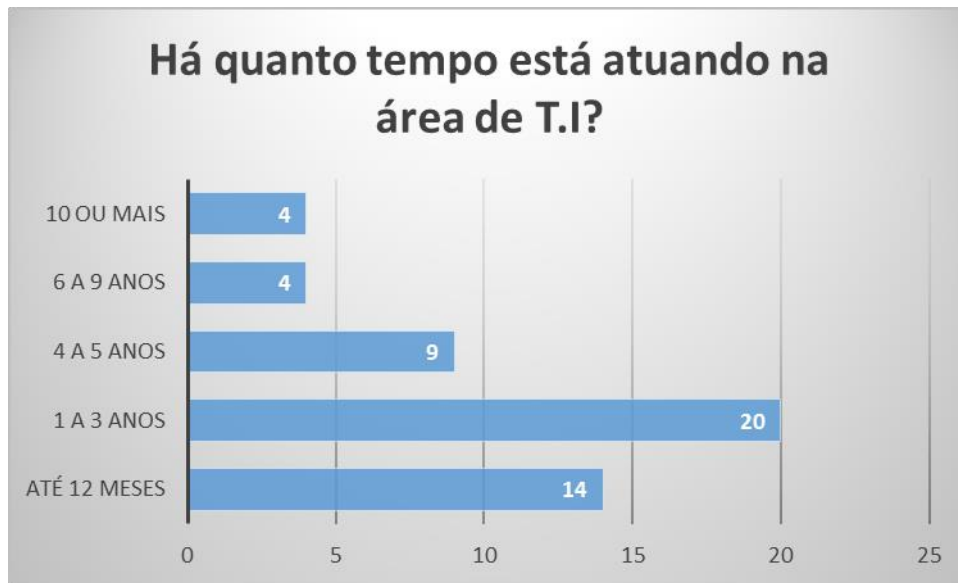
Gráfico 1 - Profissão



Fonte: Autoria Própria

Como podemos observar grande parte dos profissionais são do segmento de Suporte de T.I., seguidos de estagiários, instrutores e técnicos de hardware.

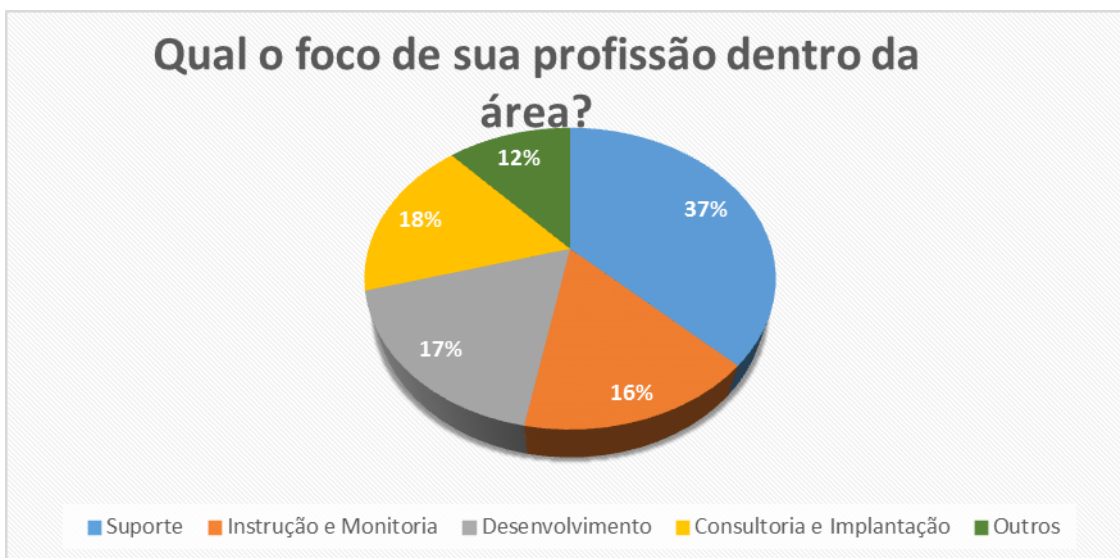
Gráfico 2 – Tempo de atuação na área



Fonte: Autoria Própria

O gráfico acima refere-se ao tempo de atuação destes profissionais dentro da área de T.I, desde um estágio até uma diretoria ou serviço autônomo. Verifica-se que aproximadamente 39% estão atuantes entre 1 e 3 anos, seguidos dos aproximados 27% que estão a menos de um ano. Podemos observar que ao buscarmos profissionais com mais tempo de atuação dentro da área, vamos ficando com números menores.

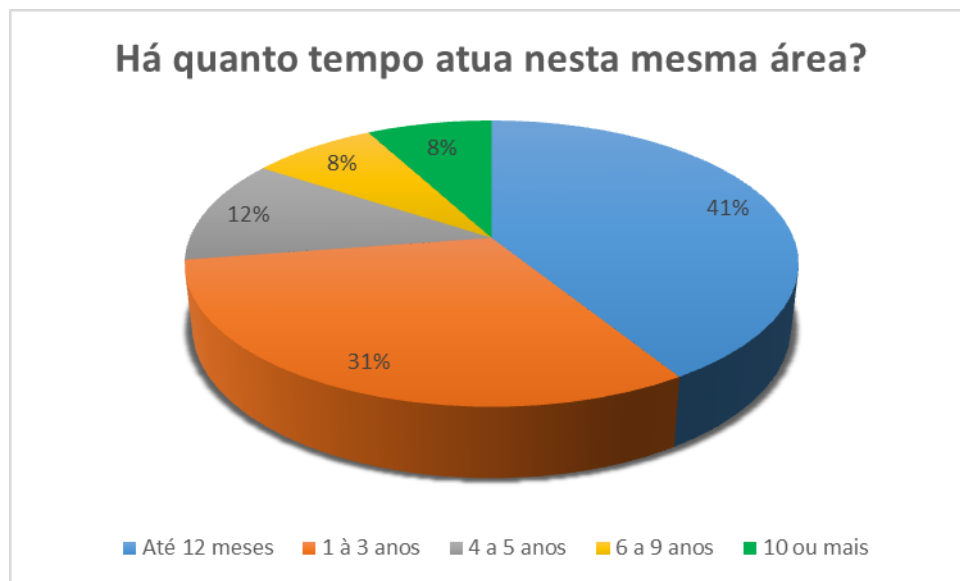
Gráfico 3 – Foco do profissional.



Fonte: Autoria Própria

De todos os respondentes, 19 pessoas trabalham atualmente com suporte, representando 37%. Este profissional em particular passa pelo maior número de caso de estresse em sua rotina diária. Os profissionais de consultoria e implantação, desenvolvimento, instrução e monitoria vêm logo em seguida com 18%, 17% e 16% respectivamente.

Gráfico 4 – Tempo de atuação na área



Fonte: Autoria Própria

Os dados compilados acima mostram um fato importante para essa pesquisa. Pode-se notar o decrescente número de profissionais atuantes na área no decorrer do tempo. 41% atuam a menos de 1 ano. Ainda é perceptível ao observar as pessoas que atuam de 1 a 3 anos dentro da área, depara-se com uma queda de 10% do número de profissionais, e ao chegar a 6 anos de atuação, essa queda se acentua em 33%, permanecendo com apenas 8%. Dentre os comentários dos entrevistados, pode-se filtrar que muitos deles cogitam ou conhecem alguém que desistiu da área devido a ser uma área muito específica, e ainda surgem relatos de que o mercado não está absorvendo satisfatoriamente este profissional, causando a desistência da área. Esta informação pode ser melhor analisada no gráfico abaixo.

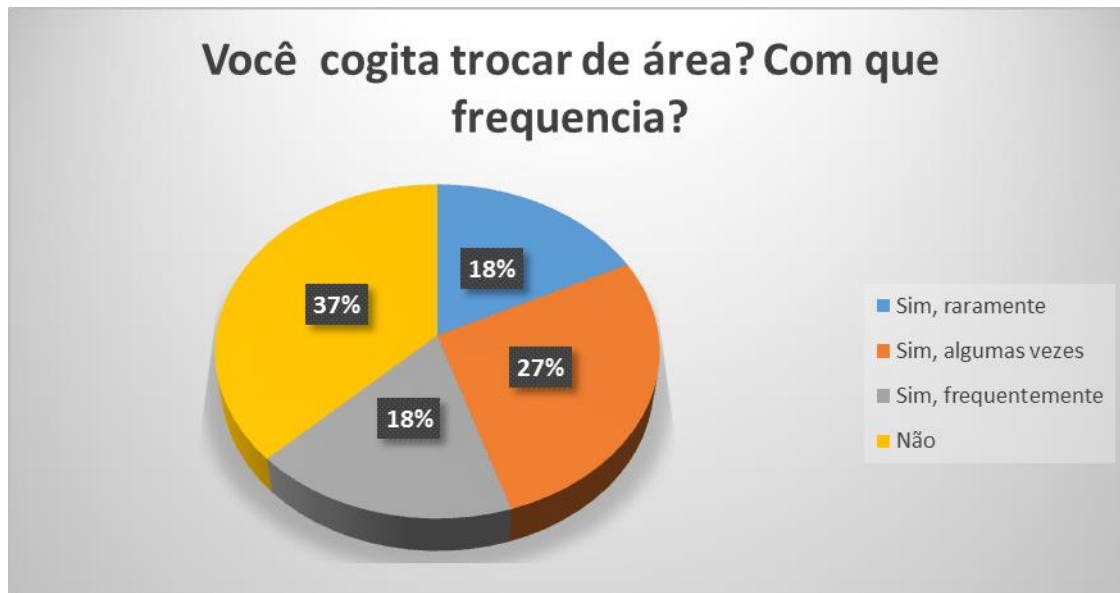
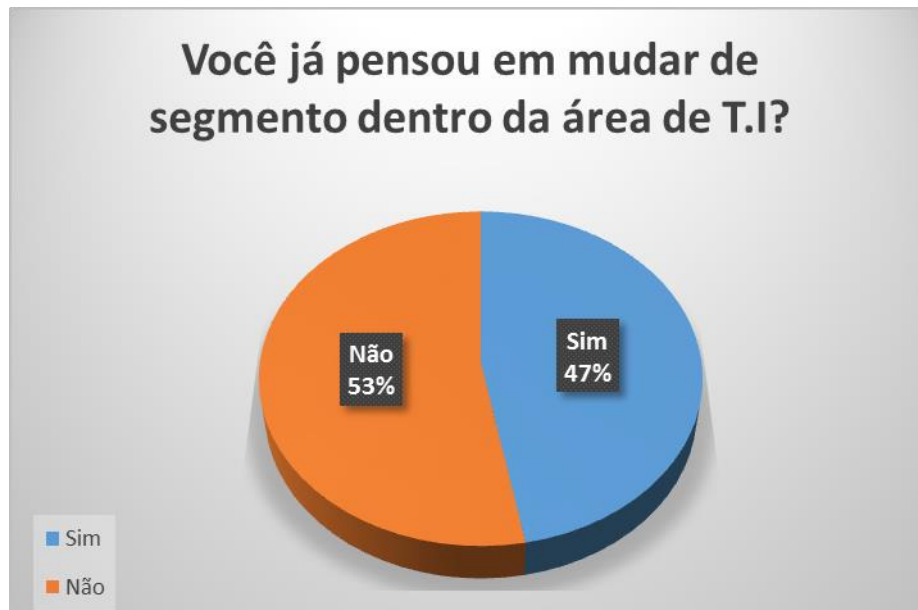


Gráfico 5 – Profissionais que querem trocar de área.

Fonte: Autoria Própria

Este gráfico corrobora com o resultado da questão anterior. Apesar de ter 37%, maioria, dos entrevistados que não cogitam trocar de área, somados, os que em algum momento pensam em trocar de área ficam em impressionantes 63%. Isso se dá devido a problemas pontuais levantados que serão apresentados mais a frente, se destacando a mal remuneração deste profissional na cidade.

Gráfico 6 – Mudar de segmento



Fonte: Autoria Própria

Aqui observa-se que dos 51 respondentes, a maior parte prefere permanecer no segmento em que atua, porém, se analisarmos a fundo, 24 profissionais que não se encontraram em seus segmentos pode ser algo alarmante. Os comentários e justificativas são os mais diversos, mas pode-se destacar dois pontos principais: Falta de oportunidades variadas no mercado regional e a falta de clareza e prática apresentada pelas disciplinas em sua formação (segundo os mesmos, a faculdade ainda deixa muito a desejar em trazer a realidade do mercado para a sala de aula).

Os que já pensaram em mudar de área citaram Programação (7), Redes (3), Gestão de Projetos (3), Banco de Dados (2), Arquitetura de Software (2), entre outros.

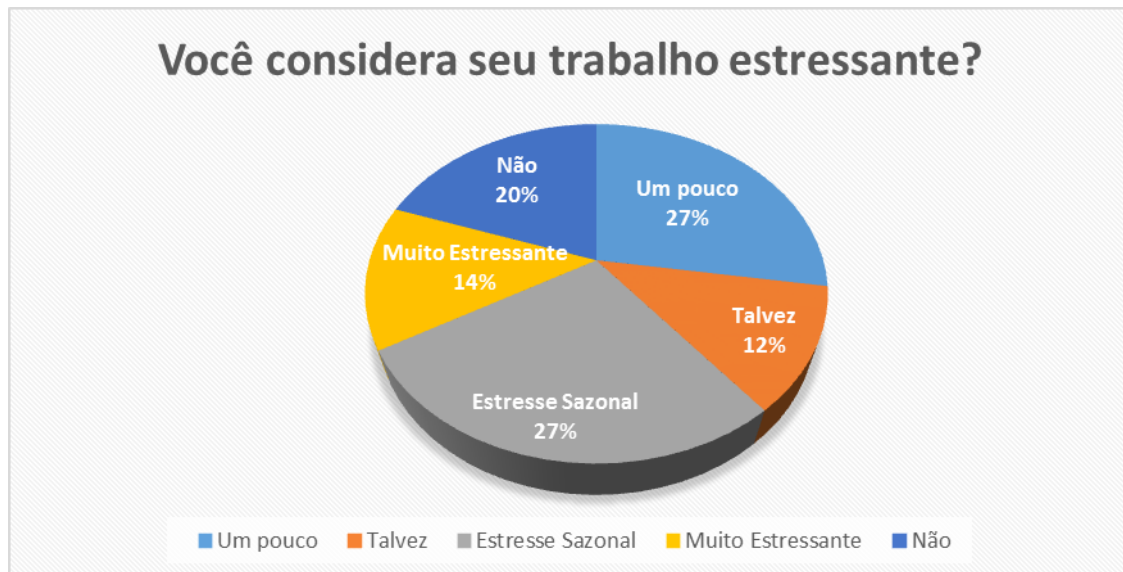
Gráfico 7 – Satisfação com o horário de trabalho

Fonte: Autoria Própria

Na questão satisfação em relação ao horário de trabalho, verifica-se que a maioria apontou estar satisfeitos, o que representa 41 pessoas pesquisadas. Entretanto, 10 pessoas que representam 20% dos pesquisados afirmaram ter dificuldade para conciliar os estudos e o trabalho.

Gráfico 8 – Estresse no trabalho





Fonte: Autoria Própria

Quando questionados sobre o trabalho ser estressante, verifica-se que 80% que representa 41 pessoas indicaram passar por algum nível de estresse. Apenas 20% afirmaram não considerar seu trabalho estressante. Este resultado corrobora com a pesquisa realizada por Reggiani (2006, p. 6) onde a autora afirma que os profissionais de tecnologia da informação são os que mais sofrem com estresse. Em sua pesquisa, a autora concluiu que 97% dos profissionais de TI consideram seu trabalho diário, estressante.

Gráfico 9 – Motivos do estresse



Fonte: Autoria Própria

Os motivos que causam estresse são os mais diversos possíveis. Os que mais se sobressaíram e empataram com 15% foram “falta de informação em relação às tarefas a serem executadas no trabalho” e “falta de ordem e organização no setor”. “Pressão diária” e “Sobrecarga de trabalho” aparecem em seguida com 26% do total. Pode-se também ressaltar que “Longa jornada de trabalho” ficou com apenas 7%, confirmando a informação obtida no gráfico 7 (p. 13).

Neste contexto, Chiavenato (2010) indica que a qualidade de vida abrange um olhar mais atento ao colaborador e suas atividades diárias, implicando muito em organização do departamento de trabalho, alternativa mais escolhida pelos pesquisados.



Gráfico 10 – Maior fator desmotivacional

Fonte: Autoria Própria

Como mencionado anteriormente, verifica-se que o salário pago à estes profissionais na região está muito a margem do esperado pelos que entram nesta área. De acordo com os resultados, verifica-se que falta nas empresas, intensão de manter este funcionário, pois com alarmantes 45% se sobressaem “salário incompatível” e “falta de benefícios”.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho objetivou verificar as variáveis/fatores que interferem no stress de profissionais da área de T.I bem como identificar o nível de satisfação destas pessoas com sua profissão.

Os resultados da pesquisa apresentaram os indicativos esperados e já previamente expostos pelos diversos autores mencionados neste trabalho em outras áreas de atuação. Como pode-se observar, 80% dos entrevistados passam por algum tipo de estresse em seu trabalho, resultado este que corroborou com outras pesquisas já realizadas, inclusive de Reggiani (2006), onde o mesmo conclui

que os profissionais de Tecnologia da Informação são os que apresentam os maiores níveis de estresse em sua rotina diária.

Diante dos resultados apresentados, pode concluir que os fatores que mais causam estresse e desmotivação são os relacionados aos aspectos: recompensa financeira, reconhecimento, comunicação e organização do trabalho.

De acordo com os pesquisados, os fatores que mais causam desmotivação são os salários, os benefícios e a falta de reconhecimento. Estes são os fatores que ficaram mais em evidência, pois os respondentes indicaram que os salários são incompatíveis, os planos de benefícios não existem ou são ineficientes e, que não há o reconhecimento por parte de seus supervisores e líderes quanto ao desempenho atual na profissão dentro da empresa.

No que tange aos motivos de estresse no ambiente de trabalho em sua rotina diária, foram apontadas a falta de informação em relação às tarefas a serem executadas no trabalho e a falta de ordem e organização no setor.

Assim, de acordo com os resultados desta pesquisa, pode-se concluir que, para os profissionais da área da tecnologia da informação se faz necessário um investimento maior por parte das empresas no alívio do estresse em suas rotinas diárias, somando esforços para garantir melhores condições de trabalho e reforçar a qualidade de vida destes profissionais.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, L. G.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. Estratégias de gestão de pessoas e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. Revista de Administração, São Paulo, v. 33, n. 2, p. 42, abr./jun. 1998.

BENKE, M.R.P; CARVALHO, E. Estresse X Qualidade de Vida nas Organizações: Um Estudo Teórico. Universidade de Rio Verde, 2008.

BORTOLUZZI, C.L; STOCCO, J.A.P; A Influência do Estresse no Ambiente de Trabalho do Secretário Executivo. Executivo em Revist@, v. 2, n.2, 2001.

CANDEIRA, M. C. Os efeitos Psicossomáticos do Estresse. Centro Universitário de Brasília – Brasília. 2002.

CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas. 3ª Ed, pg. 472 - 487. São Paulo. Editora Campus, 2010.

GOLDMAN, J. 79 Percent of it Administrators Want to Quit Due to Stress. Revista eletrônica e Security Planet. 01 de Maio de 2014. Disponível em < <http://www.esecurityplanet.com/network->

security/79-percent-of-it-administrators-want-to-quit-due-to-stress.html?dni=123429230&rni=6838325>. Acesso em 03 de Maio de 2014, às 21h38mins.

JORGE, S.M; CORRÊA, D.A; GIULIANI, A.C; A Qualidade de Vida no Trabalho: Uma Abordagem Multidisciplinar Sobre Sua Complexidade e Dimensão. 5º Congresso de Pós-Graduação, UNIMEP. Out/2007.

LEITÃO, I. M. T. A.; FERNANDES, A. L.; RAMOS, I. C. Saúde ocupacional: Analisando os riscos relacionados à equipe de enfermagem numa unidade de Terapia Intensiva. *Ciência Cuidado e Saúde*, vol. 7, n. 4, p. 476 – 484, out - nov. 2008. Disponível em: <<http://www.periodicos.uem.br/ojs/index.php/CiencCuidSaude/article/view/6630/3907>>. Acesso em: 18 Jul. 2014.

MENDES, R; DIAS, E. C. Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. *Revista Saúde Pública*, São Paulo, 25(5): 341. 1991.

MUROFUSE, N.T; ABRANCHES, S.S; NAPOLEÃO, A.A. Reflexões Sobre Estresse e Burnout e a Relação Com a Enfermagem. *Revista Latino Americana de Enfermagem*, Mar/Abr 2005.

NASCIMENTO, L. A.; SANTOS, E.T. A indústria da construção na era da informação. *Ambiente Construído*, Porto Alegre. V.3, n.1, p.69-81. Jan/ Mar 2003.

PAFARO, R. C; MARTINO, M. M. F. Estudo do estresse do enfermeiro com dupla jornada de trabalho em um hospital de oncologia pediátrica de Campinas. *Revista da Escola de Enfermagem USP*. 2004.

PEREIRA, C. A; MIRANDA, L. C. S.; PASSOS, J. P. O estresse e seus fatores determinantes[a concepção dos graduandos de enfermagem. *remE – Revista Mineira de Enfermagem*; 14(2): 204-209, abr./jun., 2010.

REGGIANI, L. Profissional de TI é o mais estressado. *Revista Eletrônica Info Online*. 29 de Maio de 2006. Disponível em < <http://info.abril.com.br/aberto/infonews/052006/29052006-4.shl>>. Acesso em 28 de Abril de 2014.

VASCONCELOS, A. F. Qualidade de Vida no Trabalho: Origem, Evolução e Perspectivas. *Caderno de Pesquisas em Administração – São Paulo*, 2001.