

ESTRESSE OCUPACIONAL EM TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DE UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA FEDERAL DE EDUCAÇÃO

Sheila de Oliveira Goulart

Margarida Maria Ferreira Delgado Paiva

Luis Felipe Dias Lopes

Damiana Machado de Almeida

Marcela Giuliani Denardin

RESUMO

Entre as formas que conduzem ao adoecimento no trabalho, destaca-se o estresse ocupacional, que pode ser definido como um processo em que os indivíduos percebem suas demandas laborais como estressoras, provocando reações negativas (PASCHOAL; TAMAYO, 2004). Em vista disso, este estudo teve como escopo mensurar o nível de estresse ocupacional em Técnico-Administrativos em Educação da Reitoria do Instituto Federal Farroupilha. Para tal desiderato, realizou-se uma pesquisa descritiva, do tipo *survey*, com abordagem quantitativa. Participaram 59 servidores, os quais responderam questões atinentes a dados pessoais e ocupacionais e à Escala de Estresse no Trabalho (EET). As informações foram analisadas por meio de estatística descritiva. Evidenciou-se a prevalência do nível moderado de estresse ocupacional entre os respondentes. Os principais estressores (maiores médias) que influenciaram esse resultado foram: deficiência na divulgação de informações sobre decisões organizacionais (3,41), pouca perspectiva de crescimento na carreira (3,25), tempo insuficiente para realizar o volume de trabalho (3,22), deficiência nos treinamentos para capacitação profissional (3,10), forma de distribuição das tarefas (3,07), controle existente no trabalho (2,88) e, por fim, discriminação/favoritismo (2,68). Conclui-se que é necessário tomar providências para reduzir os níveis de estresse ocupacional, haja vista que o assunto traz prejuízos aos indivíduos e à organização.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho, Estresse Ocupacional, Estressor Organizacional.

ABSTRACT

Among the ways that conduct to the sickness in labor, the occupational stress stands out, that can be defined as a process where the individuals realize their work demands as stressors, creating negative reactions (PASCHOAL; TAMAYO, 2004). In this context, this study had as objective measure the level of occupational stress in education administrative techniques of the Rectory of Farroupilha Federal Institute. For that, it was developed a descriptive survey research, using the quantitative paradigm. 59 servers participated, which answered questions related to personal and occupational data and the Work's Stress Scale. The information was analyzed using descriptive statistic. The prevalence of the moderated level of occupational stress was evidenced. The main stressors that influenced this result were: deficient data divulgation about the organizational decision (3,41), low perspective of career growth (3,25), insufficient time to accomplish the work volume (3,22), deficient professional capacitation training (3,10), way of task distribution (3,07), control at work (2,88) and, finally, discrimination/favoritism (2,68). The conclusion of this study is that it is necessary taking measures to reduce the occupational stress levels, given the fact that the subject brings harm to individuals and the organization.

KEYWORDS: Work, Occupational Stress, Organizational Stressor.

1 INTRODUÇÃO

O trabalho exerce papel central na vida das pessoas. Por meio dele é possível obter formação, reformulação da identidade e da personalidade, todavia, também poderá suscitar descontentamento, desinteresse, esgotamento e diversas doenças (JACQUES, 1996). Nessas perspectivas, observa-se que a atividade laboral poderá ser fonte de satisfação, bem como de sofrimento e/ou adoecimento.

Entre as formas que conduzem ao adoecimento no trabalho, destaca-se o estresse ocupacional, que pode ser definido como um processo em que os sujeitos percebem suas atividades laborais como estressoras, as quais ao exceder sua habilidade de enfrentamento, provocam reações negativas (PASCHOAL; TAMAYO, 2004).

O estresse ocupacional está presente em qualquer profissão ou nível hierárquico e atinge tanto organizações privadas, quanto públicas. Trabalhadores, devido ao aumento de demandas sociais, políticas, tecnológicas, culturais e econômicas, estão cada vez mais expostos a transformações e adaptações institucionais, pela imposição de uma multiplicidade de cobranças, as quais impactam a saúde e o desempenho das pessoas.

No âmbito da Administração Pública, profissionais da área da educação, especialmente os técnico-administrativos que atuam em Institutos Federais, estão propensos ao estresse ocupacional. Nos últimos dez anos, a expansão e a reestruturação da Rede Federal de Educação, a adoção de novas tecnologias de informação, o incremento de responsabilidades individuais e coletivas, a cobrança por maior eficiência e transparência, são alguns aspectos que afetaram, diretamente, a atividade laboral das pessoas, exigindo desses servidores públicos ações que perpassam a esfera administrativa. Dessa forma, a imposição de multiplicidades de novas demandas laborais pode ter contribuído para o aumento dos níveis de estresse ocupacional nesses profissionais.

Em face a essas considerações, observa-se que o nível de estresse ocupacional é um assunto que não pode ser menosprezado dentro de uma organização. O conhecimento do seu resultado permite ao gestor um diagnóstico da realidade institucional, o que possibilitará nortear ações para implantação e reavaliação de programas relacionados à saúde do trabalhador. Diante do exposto, foi formulado o seguinte problema de pesquisa: Qual o nível de estresse ocupacional dos servidores da Reitoria do Instituto Federal Farroupilha?

No intuito de responder o problema, tem-se como objetivo geral: mensurar o nível de estresse ocupacional em Técnico-Administrativos em Educação da Reitoria do Instituto Federal Farroupilha. Além disso, em termos específicos pretende-se: a) caracterizar o perfil dos pesquisados; b) verificar quais são os principais fatores estressores; e c) relacionar as variáveis ocupacionais com os níveis de estresse ocupacional.

Consoante Camelo e Angerami (2004), as mudanças no meio ocupacional, bem como a evolução tecnológica, contribuíram para o progresso do homem, num contexto social, cultural e biológico. Essa realidade, para Hart e Cooper (2001), pode ter gerado um intenso e contínuo processo de pressão sobre os trabalhadores, produzindo altos níveis de estresse ocupacional.

Os resultados do estudo servirão de referencial para reavaliação e implementação de programas direcionados à saúde dos trabalhadores, melhoria de processos educacionais e maior eficiência de políticas públicas voltadas à aprendizagem profissional e tecnológica.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Trabalho e seu significado

O trabalho se constitui em condição fundamental para a existência humana e social, bem como para manter a sociabilidade humana (SOUSA, 2012; ROHM, LOPES, 2015). O trabalho pode ser concebido, de maneira genérica, como a capacidade de transformação da natureza para que as necessidades humanas sejam atendidas (MARX, 1993). O uso do termo "trabalho" pode referir-se a duas facetas com significados antagônicos (BASTOS; PINHO; COSTA, 1995). A primeira está intrínseca à noção de sacrifício, carga, fardo, ou seja, algo que o indivíduo percebe como exaustivo. Nesse contexto, a terminologia está voltada à noção de punição, prevalecendo o sentido negativo, remetendo ao termo latino que originou a palavra trabalho, sendo *tripalium*, ou seja, um instrumento de tortura; *tripaliare*, trabalhar e *tripalium*, martirizar. Já na segunda, o trabalho é percebido como aplicação das capacidades responsáveis pela condição humana, passando a ter uma perspectiva positiva, sendo relacionado à noção de empenho e esforço para atingir determinado objetivo.

Os primeiros estudos empíricos acerca do assunto foram realizados por Hackman e Oldham no ano de 1975, quando investigavam a qualidade de vida no trabalho e o seu significado. Da pesquisa, foi possível concluir que o assunto possui três características fundamentais, conforme apresenta o Quadro 1.

Quadro 1 - Características do trabalho

CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO	DESCRIÇÃO
Variedade de tarefas	Relaciona-se ao grau em que a função requer, sendo uma variedade de competências para desenvolver o trabalho.
Trabalho não alienante	Visão não fragmentada do processo, possibilitando autonomia, liberdade e independência para determinar a maneira como as tarefas serão realizadas.
Significado da tarefa	Diz respeito ao grau em que a função requer e ao grau em que a tarefa tem impacto na vida de outras pessoas, tanto na organização, quanto na sociedade.

Fonte: Adaptado de Hackman e Oldham (1975).

Para Borges (1999), somente a partir de meados da década 80 que se intensificaram estudos no campo da Psicologia da Organização e do Trabalho. De acordo com Tolfo e Piccinini (2007), o significado do trabalho está relacionado com as representações que os indivíduos formam sobre ele, bem como com o valor que atribuem à sua profissão. Os autores ressaltam que os seres humanos percebem ou reconhecem sua atividade laboral unicamente como uma obrigação, a qual é somente necessária para satisfazer a sua sobrevivência material e econômica.

Sob uma óptica cognitivista, Bastos, Pinho e Costa (1995) afirmam que o significado do trabalho está alicerçado nas experiências cotidianas dos indivíduos. Nelas, são construídas percepções e conhecimentos acerca do mundo. Ante ao exposto, percebe-se que a compreensão do significado do trabalho e dos elementos que o influenciam, são significativos para revelar os fatores que interferem na relação entre o indivíduo e a organização.

2.2 Estresse e Estresse Ocupacional

A palavra “stress”, deu origem ao termo estresse em português, sendo disseminada nas décadas de 1930 e 1940. Segundo Cooper e Eaker (1988), a raiz da palavra vem do latim “*stringere*” e tem significado de “espremer”. Hans Selye (1936), foi o precursor do conceito de estresse, por meio de estudos em pacientes que, independente da etimologia, apresentavam sintomas como fraqueza muscular, perda de apetite e peso, vindo assim a caracterizá-lo como a síndrome do estar doente. Após diversas experiências, o autor relacionou os achados de suas pesquisas com o conceito de estresse, o qual passou a abranger uma reação defensiva do organismo, modificações nos órgãos do corpo humano, em resposta a qualquer tipo de estímulo.

Surge, assim, a primeira abordagem do estresse, a Biológica, que é composta por reações inespecíficas do organismo para defrontar uma situação que necessite de adaptação. Talarico (2009) enfatiza que Selye utilizava nas suas experiências apenas os estressores físicos, tais como: calor, frio e dor, contudo, no meio científico, era consensual a opinião de que os estressores também eram de natureza psicológica, pois dependiam do ponto de vista e de como o indivíduo reagia a determinadas situações.

Em 1966, após a Segunda Guerra Mundial, Richard Lazarus inseriu a segunda abordagem para o estresse: o psicológico. Este surge de uma experiência particular do indivíduo, delimitando-o a fatores cognitivos e emocionais. Esse conceito deu origem ao Modelo Internacionalista, o qual considera a pessoa como ponto central para avaliação. Limongi-França e Rodrigues (2012), mencionam que as reações de estresse são naturais e necessárias para a sobrevivência do indivíduo, contudo, podem tornar-se prejudiciais. Na visão dos autores, o estresse tem a sua contribuição positiva na vida do indivíduo, mas quando excede o limite suportável de enfrentamento, torna-se maléfico à saúde física e psíquica, desencadeando diversas doenças.

Em relação ao estresse ocupacional, as primeiras pesquisas sobre a temática se desenvolveram a partir da década de 70, com intuito de analisar as condições do trabalho e suas consequências para a saúde dos indivíduos (Hurrell Jr.; Sauter, 2011). Na visão de Couto (1987), o estresse ocupacional pode ser entendido como um estado onde ocorre um desgaste anormal do organismo, devido a incapacidade do indivíduo de tolerar, superar ou se adaptar às exigências existentes no seu ambiente laboral. Ainda que seja um aspecto negativo, o estresse organizacional é inevitável e até necessário no contexto organizacional, não significando, porém, que ele deve se transformar em disfunções organizacionais, psicológicas, comportamentais ou médicas (QUICK; HENDERSON, 2016).

De acordo com Levi (2002), outros fatores também podem causar estresse ocupacional, sendo os mais comuns: a) falta de descrição das tarefas a serem realizadas; b) muita responsabilidade e pouco poder decisório; c) carga de trabalho excessiva ou deficitária; d) prazo inadequado para completar o trabalho de forma eficiente; e) pouca cooperação/apoio de colegas e supervisores; e f) preconceito relativo à idade, sexo, raça ou religião.

Torna-se ainda relevante mencionar a definição de Veloso (2012), a qual delimita o assunto como um elemento, um fato, uma situação ou um contexto, real e/ou percebido, que se configura para o indivíduo como uma exigência de resposta, por ser entendida, consciente ou inconscientemente, como ameaçadora. Desta ótica, percebe-se que a simples presença do evento não é suficiente para se constituir como agente estressor. Para que isso ocorra, é preciso que o indivíduo o perceba como negativo.

Complementando para Marras e Veloso (2012), agentes estressores são portanto fatores ou elementos que despertam nas pessoas a obrigatoriedade de resposta, devido ao fato do consciente ou do inconsciente, entender a situação como ameaçadora.

Dependendo do contexto de percepção dos indivíduos, em relação aos agentes estressores, Limongi-França e Rodrigues (2012) abordam seis síndromes que poderão se originar do estresse ocupacional, são elas: somatizações, fadiga, depressão, síndrome do pânico e síndrome de Burnout, conforme apresentado no Quadro 2.

Quadro 2 – Síndromes relacionadas ao Estresse Ocupacional

SÍNDROMES RELACIONADAS AO ESTRESSE	CARACTERÍSTICAS
Fadiga	Desgaste de energia mental ou física, os quais podem ser recuperados, por meio de repouso, orientação clínica especializada ou alimentação.
Somatização	Sensações e distúrbios físicos com forte carga emocional e afetiva.
Depressão	Junção de sintomas em que prevalece o desânimo, a descrença pela vida e profunda sensação de abandono e solidão.
Síndrome do Pânico	Medo intenso e repentino, acompanhado de sudorese, falta de mobilidade e comportamento arredoio.
Síndrome de <i>Burnout</i>	Exaustão total decorrente de esforço excessivo e contínuo.

Fonte: Adaptado de Limongi-França e Rodrigues (2012).

Além das síndromes apresentadas no Quadro 2, para Johnson et al. (2005) o estresse ocupacional pode causar doenças cardíacas, dores generalizadas, distúrbios gastrointestinais, alienação, apatia, insônia, falta de concentração e ansiedade.

Para Figueroa et al. (2001), em termos financeiros para as instituições, o assunto reflete o custo oculto da atividade laboral, pois trabalhadores estressados tendem a uma diminuição no desempenho e qualidade do seu trabalho gerando elevados dispêndios para as organizações, com aumento de absenteísmo, rotatividade, afastamentos, acidentes de trabalho, entre outras consequências.

3 MÉTODO

Trata-se de um estudo descritivo, pois visa detalhar as características de uma determinada população ou acontecimento. É direcionado a pesquisadores que têm conhecimento aprofundado acerca dos problemas estudados (TRIVIÑOS, 1987).

Quanto à abordagem, a pesquisa é quantitativa. O estudo quantitativo, consoante Lopes et al. (2008), permite identificar características populacionais que podem ser quantificadas, sendo que seu objetivo é garantir resultados e evitar distorções de análise e de interpretação.

O tipo de pesquisa é *survey*, que pode ser referida como sendo a obtenção de dados ou informações sobre características ou opiniões. A população do estudo foi composta por 59 servidores técnico-administrativos da Reitoria do Instituto Federal Farroupilha, os quais responderam 10 questões relativas a dados pessoais e ocupacionais e à Escala de Estresse no Trabalho (EET) de Paschoal e Tamayo (2004).

A EET é composta por 23 itens com escala Likert de cinco pontos de resposta: 1 (discordo totalmente), 2 (discordo), 3 (concordo em parte), 4 (concordo), 5 (concordo totalmente), abordando tanto um estressor (sobrecarga de trabalho, conflito entre papéis, ambiguidade de papéis, relacionamento interpessoal no trabalho, fatores de desenvolvimento na carreira e autonomia/controle no trabalho), quanto uma reação emocional a ele.

A fim de identificar os níveis de estresse ocupacional foi realizada a categorização dos dados, que leva em conta o cálculo da soma das respostas dos indivíduos em relação à escala Likert de 5 pontos. De posse das somas, as respostas foram padronizadas numa escala de 0 a 100%, sendo que os resultados foram classificados em três categorias distintas, as quais representam o nível de estresse na população pesquisada: baixo (0 a 33,33%), moderado (33,34% a 66,66%) e alto (66,67% a 100%), consoante Quadro 3.

Quadro 3–Nível do estresse ocupacional

NÍVEL	PERCENTUAL
Alto	66,67% a 100%
Moderado	33,34% a 66,66%
Baixo	0 a 33,33%

Fonte: Elaborado pelos autores.

Para a análise dos dados, foram utilizados os softwares Microsoft Excel 2010 e Statistical Package for the Social Sciences – SPSS, versão 21. Discorrida o método utilizado para atingir os objetivos da pesquisa, passa-se para a apresentação dos resultados e discussões.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 Perfil da Amostra

Com a finalidade de responder ao primeiro objetivo específico deste estudo, que foi de caracterizar o perfil da população pesquisada, utilizou-se a análise descritiva dos dados e tabelas de frequência. Participaram 59 servidores, cujo perfil é possível visualizar na Tabelas 1 e 2.

Tabela 1 – Caracterização dos dados pessoais do perfil dos participantes da pesquisa

VARIÁVEIS	TOTAL (n=59)	
	ABSOLUTO	RELATIVO
Gênero		
Feminino	35	59,32%
Masculino	23	38,98%
Não responderam	1	1,70%
Faixa de Idade		
Até 30 anos	12	20,34%
De 31 a 40 anos	37	62,71%
Acima de 41 anos	9	15,25%
Não responderam	1	1,70%
Escolaridade		
Graduação completa	22	37,29%
Pós-Graduação	37	62,71%
Estado Civil		
Casado	26	44,07%
Solteiro	25	42,37%
Outro	7	11,86%
Não responderam	1	1,70%
Número de Filhos		
Sem filhos	35	59,32%
Um filho	12	20,34%
Dois filhos	8	13,56%
Três filhos	2	3,39%
Não responderam	2	3,39%

Fonte: Dados da pesquisa

Quanto aos dados pessoais dos 59 respondentes, observa-se na Tabela 1, que a maior concentração é do gênero feminino (59,32%), totalizando 35 pessoas, enquanto do masculino, foi de 23 respondentes (38,98%). Uma pessoa (1,70%) não preencheu essa questão. Em relação às faixas de idade, o predomínio encontra-se entre 31 anos a 40 anos, com 37 respondentes (62,71%), 12 técnico-administrativos (20,34%) tem até 30 anos e 9 (15,25%) estão acima de 41 anos. Uma pessoa (1,70%) não respondeu a essa pergunta. Já no que diz respeito à escolaridade, 37 pessoas (62,71%) possuem pós-graduação e 22 (37,29%) tem a graduação completa. Quanto ao estado civil, 26 pessoas (44,07%) são casadas, seguidas de 25 solteiras (42,37%). Sete servidores (11,86%) possuem outro tipo de sociedade conjugal. Uma pessoa (1,70%) não respondeu ao questionamento. Por fim, em relação a filhos, 35 pessoas (59,32%) responderam que não os possuem, 12 (20,34%) tem um, 8 (13,56%) tem dois e 2 (3,39%) possuem três. Dois técnico-administrativos (3,39%) não responderam à pergunta.

Resumidamente, pode-se afirmar que a amostra do presente estudo é, predominantemente, do gênero feminino, com idade entre 31 a 40 anos, casados, com pós-graduação e sem filhos.

Tabela 2 - Caracterização dos dados ocupacionais do perfil dos participantes da pesquisa

VARIÁVEIS	TOTAL (n=59)	
	ABSOLUTO	RELATIVO
Tempo de atuação na Instituição		
1 a 4 anos	28	47,46%
5 a 10 anos	23	38,98%
Acima de 11 anos	7	11,86%
Não responderam	1	1,70%
Jornada de trabalho		
6 horas	25	42,37%
8 horas	32	54,24%
Outra	2	3,39%
Renda (salário mínimo – R\$ 954,00)		
1 a 3 salários mínimos	8	13,56%
4 a 6 salários mínimos	38	64,40%
7 salários mínimos ou mais	12	20,34%
Não responderam	1	1,70%
Nível do cargo		
Fundamental	2	3,39%
Médio	32	54,24%
Superior	24	40,67%
Não responderam	1	1,70%
Cargo Gratificado		
Sim	14	23,73%
Não	45	76,27%

Fonte: Dados da pesquisa

A respeito dos dados ocupacionais, verifica-se na Tabela 2, que 28 pessoas (47,46%) estão atuando no Instituto Federal Farroupilha de 1 a 4 anos, 23 servidores (38,98%) tem de 5 a 10 anos de instituição e 7 (11,86%) estão exercendo suas atividades laborais há mais de 11 anos. Um participante (1,70%) não respondeu ao questionamento.

Quanto à jornada de trabalho, 32 pessoas (54,24%) trabalham 8 horas diárias, enquanto 25 (42,37%) possuem flexibilização de horário, ou seja, executam suas atividades pelo período de 6 horas diárias.

Em relação à renda, 38 pessoas (64,40%) recebem de 4 a 6 salários mínimos, 12 (20,34%) recebem 7 ou mais, 8 servidores (13,56%) recebem de 1 a 3 salários mínimos. Um participante (1,70%) não respondeu à pergunta.

Quanto ao nível do cargo, 32 pessoas (54,24%) possuem o ensino médio, enquanto 24 (40,67%) tem o superior. Dois técnico-administrativos (3,39%) possuem o nível fundamental. Uma pessoa (1,70%) não respondeu ao questionamento. Quanto a possuir cargo gratificado, a maioria, 45 pessoas (76,27%) mencionou que não exerce, enquanto 14 (23,73%) recebem algum tipo de gratificação.

Assim, resumidamente, pode-se afirmar que, o perfil ocupacional da amostra do presente estudo é constituído por técnico-administrativos que atuam na instituição de 1 a 4

anos, com jornada diária de 8 horas, possuem renda entre 4 a 6 salários mínimos e nível médio de cargo, além de não exercer nenhum cargo gratificado.

4.2 Fatores Estressores

São considerados estressores, um fato, uma situação, um contexto real ou percebido, que se apresenta para o indivíduo como uma exigência de resposta por ser entendida como ameaçadora. Essa situação de ameaça pode ser percebida de forma consciente ou inconsciente (MARRAS; VELOSO, 2012).

A fim de responder ao segundo objetivo da pesquisa, que é de verificar quais são os principais fatores estressores, apresentam-se, na Tabela 3, os itens que compõe a Escala de Estresse ocupacional com suas respectivas médias e desvios-padrão.

Tabela 3 - Itens da Escala de Estresse no Trabalho (EET)

ITENS DA ESCALA DE ESTRESSE NO TRABALHO (EET)	MÉDIA	DESVIO PADRÃO
5. Sinto-me irritado com a deficiência na divulgação de informações sobre decisões organizacionais	3,41	1,237
16. As poucas perspectivas de crescimento na carreira têm me deixado angustiado	3,25	1,229
22. O tempo insuficiente para realizar meu volume de trabalho deixa-me nervoso	3,22	1,075
13. Tenho me sentido incomodado com a deficiência nos treinamentos para capacitação profissional	3,10	1,115
1. A forma como as tarefas são distribuídas em minha área tem me deixado nervoso	3,07	1,143
2. O tipo de controle existente em meu trabalho me irrita	2,88	1,115
12. Fico irritado com discriminação/favoritismo no meu ambiente de trabalho	2,68	1,333
3. A falta de autonomia na execução do meu trabalho tem sido desgastante	2,66	1,067
10. Fico de mau humor por ter que trabalhar durante muitas horas seguidas	2,58	1,108
19. A falta de compreensão sobre quais são minhas responsabilidades neste trabalho tem causado irritação	2,49	0,998
15. Fico irritado por ser pouco valorizado por meus superiores	2,49	1,281
6. Sinto-me incomodado com a falta de informações sobre minhas tarefas no trabalho	2,41	0,941
9. Sinto-me incomodado por ter que realizar tarefas que estão além de minha capacidade	2,37	0,990
17. Tenho me sentido incomodado por trabalhar em tarefas abaixo do meu nível de habilidade	2,37	1,192

11. Sinto-me incomodado com a comunicação existente entre mim e meu superior	2,34	1,129
23. Fico incomodado por meu superior evitar me incumbir de responsabilidades importantes	2,25	1,083
14. Fico de mau humor por me sentir isolado na organização	2,21	1,063
4. Tenho me sentido incomodado com a falta de confiança de meu superior sobre o meu trabalho	2,17	1,076
20. Tenho estado nervoso por meu superior me dar ordens contraditórias	2,10	0,904
7. A falta de comunicação entre mim e meus colegas de trabalho deixa-me irritado	2,00	0,974
18. A competição no meu ambiente de trabalho tem me deixado de mau humor	2,00	0,991
21. Sinto-me irritado por meu superior encobrir meu trabalho bem feito diante de outras pessoas	1,90	0,969
8. Sinto-me incomodado por meu superior tratar-me mal na frente de colegas de trabalho	1,61	0,883

Fonte: Dados da pesquisa.

Ao analisar, na Tabela 3, as médias de cada item da EET, identificaram-se os sete principais estressores organizacionais que mais influenciam a atividade laboral dos TAEs. Percebe-se que os servidores estão se sentindo irritados com a deficiência na divulgação das informações sobre as decisões organizacionais (item 5 – média: 3,41), angustiados com as poucas perspectivas de crescimento na carreira (item 16 – média: 3,25), nervosos devido ao tempo insuficiente para realizar o volume de trabalho (item 22 – média: 3,22), incomodados com a deficiência nos treinamentos para capacitação profissional (item 13 – média: 3,10), nervosos com a forma de distribuição das tarefas na sua área (item 1 – média: 3,07), irritados com o controle existente no seu trabalho (item 2 – média: 2,88) e com a discriminação/favoritismo (item 12 – média: 2,68).

Para Robbins (2002), a melhoria da comunicação organizacional reduz incertezas, indeterminação e conflitos de papéis. O autor também ressalta que os treinamentos são uma forma de influenciar, positivamente, a autoeficácia dos colaboradores, tornando-os mais preparados para o enfrentamento das tarefas no trabalho.

Quanto aos itens com menor média, destacam-se: fico de mau humor por me sentir isolado na organização (item 14 – média: 2,21), tenho me sentido incomodado com a falta de confiança de meu superior sobre o meu trabalho (item 4 – média: 2,17), tenho estado nervoso por meu superior me dar ordens contraditórias (item 20 – média: 2,10), a falta de comunicação entre mim e meus colegas de trabalho deixa-me irritado (item 7 – média: 2,00), a competição no meu ambiente de trabalho tem me deixado de mau humor (item 18 – média 2,00), sinto-me irritado por meu superior encobrir meu trabalho bem feito diante de outras pessoas (item 21 – média: 1,90) e, por fim, o item que menos interfere nas atividades laborativas dos Técnico-administrativos diz respeito a se sentir incomodado por seu superior lhe tratar mal na frente de colegas de trabalho (item 8 – média: 1,61).

Ressalta-se que para análise, os itens foram divididos, conforme escore de classificação, o qual será detalhado no próximo item.

4.3 Nível de Estresse Ocupacional

A fim de responder ao objetivo geral desta pesquisa, o estresse ocupacional foi avaliado a partir das 23 questões que compõem a EET. Os resultados das médias (item 3.1.2) foram classificados em três categorias para níveis de estresse: baixo (média de 0 a 33,33%), moderado (média de 33,34% a 66,66%) e alto (média de 66,67% a 100%), conforme Quadro 4.

Quadro 4 - Nível de estresse ocupacional em TAEs

NÍVEL	ESCORE DE CLASSIFICAÇÃO	FREQUÊNCIA/ SERVIDORES	%
Alto	66,67% a 100%	5	8,47
Moderado	33,34% a 66,66%	54	91,53
Baixo	0 a 33,33%	0	0

Fonte: dados da pesquisa.

Observa-se que 5 participantes (8,47%) apresentam nível alto de estresse ocupacional, enquanto 54 (91,53%) denotam o moderado. Não houve respondentes com baixo nível. Após demonstrar o nível o estresse ocupacional, passa-se a associá-lo com os dados ocupacionais.

4.4 Associação entre os níveis de estresse ocupacional com os dados ocupacionais

Na Tabela 4, é possível visualizar as respostas para atender o último objetivo específico do estudo, o qual enfocou a associação entre os dados ocupacionais e os níveis de estresse ocupacional.

Tabela 4 – Associação dos dados ocupacionais com o nível de estresse ocupacional

DADOS OCUPACIONAIS	ESTRESSE OCUPACIONAL (GERAL)			TOTAL
	ALTO	MODERADO	BAIXO	
TOTAL	5 (8,47%)	54 (91,53%)	0	59 (100,00%)
TEMPO DE INSTITUIÇÃO / ESTRESSE OCUPACIONAL				
1 a 4 anos	1 (1,70%)	27 (45,76%)	0 (0,00%)	28 (47,46%)
5 a 10 anos	3 (5,08%)	20 (33,90%)	0 (0,00%)	23 (38,98%)
Acima de 11 anos	1 (1,70%)	6 (10,16%)	0 (0,00%)	7 (11,86%)
Não responderam	1 (1,70%)	0 (0,00%)	0 (0,00%)	1 (1,70%)
TOTAL	6 (10,17%)	53 (89,83%)	0 (0,00%)	59 (100,00%)
JORNADA DE TRABALHO /ESTRESSE OCUPACIONAL				
6 horas	2 (3,39%)	23 (38,98%)	0 (0,00%)	25 (42,37%)
8 horas	3 (5,08%)	29 (49,16%)	0 (0,00%)	32 (54,24%)
Outra	0 (0,00%)	2 (3,39%)	0 (0,00%)	2 (3,39%)

TOTAL	5 (8,47%)	54 (91,53%)	0 (0,00%)	59 (100,00%)
RENDA / ESTRESSE OCUPACIONAL				
1 a 3 salários mínimos	2 (3,39%)	6 (10,17%)	0 (0,00%)	8 (13,56%)
4 a 6 salários mínimos	2 (3,39%)	36 (61,01%)	0 (0,00%)	38 (64,40%)
7 salários mínimos ou mais	1 (1,70%)	11 (18,64%)	0 (0,00%)	12 (20,34%)
Não responderam	1 (1,70%)	0 (0,00%)	0 (0,00%)	1 (1,70%)
TOTAL	6 (10,17%)	53 (89,83%)	0 (0,00%)	59 (100,00%)
NÍVEL DO CARGO / ESTRESSE OCUPACIONAL				
Fundamental	0 (0,00%)	2 (3,39%)	0 (0,00%)	2 (3,39%)
Médio	4 (6,78%)	28 (47,46%)	0 (0,00%)	32 (54,24%)
Superior	1 (1,70%)	23 (38,97%)	0 (0,00%)	24 (40,67%)
Não responderam	1 (1,70%)	0 (0,00%)	0 (0,00%)	1 (1,70%)
TOTAL	6 (10,17%)	53 (89,83%)	0 (0,00%)	59 (100,00%)
CARGO GRATIFICADO / ESTRESSE OCUPACIONAL				
Sim	0 (0,00%)	14 (23,73%)	0 (0,00%)	14 (23,73%)
Não	5 (8,47%)	40 (67,80%)	0 (0,00%)	45 (76,27%)
TOTAL	5 (8,47%)	54 (91,53%)	0 (0,00%)	59 (100,00%)

Fonte: Dados da pesquisa

Ao relacionar os níveis de estresse com os dados ocupacionais, pode-se observar que 27 pessoas (33,90%) com tempo de instituição de 1 a 4 anos, apresentam um nível moderado de estresse ocupacional, enquanto 3 servidores (5,08%), com 5 a 10 anos de atuação, encontram-se com estresse alto.

No que diz respeito à jornada de trabalho, 29 servidores (49,16%) que trabalham 8 horas diárias, vivenciam o estresse ocupacional em nível moderado e 3 (5,08%) pessoas estão num nível alto.

Quanto à renda mensal percebida, 36 servidores (61,01%) que auferem de 4 a 6 salários mínimos, estão com nível moderado de estresse. Duas pessoas (3,39%) recebendo de 01 a 03 salários, e duas pessoas que recebem de 04 a 06 salários mínimos, apresentam um nível alto de estresse ocupacional.

Em relação ao nível do cargo, observa-se que 28 servidores (47,46%) com instrução média, estão com o nível moderado de estresse ocupacional. Quatro pessoas (6,78%) apresentam alto nível.

Quanto ao cargo gratificado, percebe-se que 40 servidores (67,80%) que não recebem nenhum benefício adicional, estão num nível moderado. Cinco pessoas (8,47%) apresentam alto nível de estresse ocupacional. Após associar os dados ocupacionais dos pesquisados, com o nível de estresse ocupacional, discorre-se as considerações finais do estudo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Alicerçado nos resultados obtidos nas análises dos dados, este item tem como finalidade realizar uma síntese dos principais achados do estudo. Para isso, remonta-se ao

objetivo geral, o qual buscou “mensurar o nível de estresse ocupacional em Técnico-Administrativos em Educação, da Reitoria do Instituto Federal Farroupilha”. Foi possível verificar que 54 servidores (91,53%) estão vivenciando um nível moderado de estresse, enquanto 5 (8,47%) denotam o alto. Cabe enfatizar que a pesquisa não identificou indivíduos com baixo nível de estresse ocupacional, o que pode ser preocupante, haja vista que o assunto já perpassou um dos escores de classificação, concentrando-se em nível moderado para alto.

Sendo assim, faz-se necessário que os gestores tomem providências visando reverter esse resultado uma vez que consequências acerca do assunto trazem prejuízos individuais e organizacionais. Para Limongi-França e Rodrigues (2012), as repercussões individuais estão atreladas à queda da eficiência, constante irritabilidade, abuso de medicamentos, ausências repetitivas, explosão emocional e surgimento ou agravamento de doenças. Já em âmbito organizacional, os efeitos podem ser percebidos por meio de politicagem, pouca contribuição no trabalho, rivalidade entre os indivíduos, além de altas taxas de doenças.

Com relação aos objetivos específicos desta pesquisa, cita-se o primeiro, no qual teve como escopo “caracterizar o perfil da população pesquisada”. Desta análise, foi possível constatar que os servidores integrantes do quadro da Reitoria são, em sua maioria, profissionais do gênero feminino, com idade entre 31 a 40 anos, casados, com pós-graduação e sem filhos. Exercem suas atividades numa jornada de oito horas diárias, atuam na instituição de 1 a 4 anos, percebendo de 4 a 6 salários mínimos, possuem nível médio de cargo e não exercem nenhuma função gratificada.

O segundo objetivo específico identificou que os estressores organizacionais que mais influenciam as atividades dos servidores estão atrelados à deficiência na divulgação de informações organizacionais, à pouca perspectiva de crescimento na carreira, ao tempo insuficiente para realizar o volume de trabalho, à forma de distribuição das tarefas, com o controle existente em seu trabalho e com a discriminação/favoritismo no âmbito institucional.

O último objetivo específico delimitou-se a associar o nível de estresse ocupacional com os dados ocupacionais dos técnico-administrativos. Desta análise, pode-se verificar que servidores que possuem menos tempo de instituição (1 a 4 anos) apresentam um maior nível de estresse (47,46%), bem como os que trabalham 8 horas diárias (54,24%), recebem de 4 a 6 salários mínimos (64,40%) e possuem nível médio de cargo (54,24%). Também foi possível constatar que profissionais que não exercem nenhum cargo gratificado, apresentam maior nível de estresse (76,27%).

Faz-se necessário que os gestores do Instituto Federal Farroupilha tomem providências quantos aos níveis de estresse achados nessa pesquisa, bem como de seus estressores organizacionais. O relaxamento na busca por um ambiente laboral propício para o bem-estar e para a produtividade, as doenças ocupacionais, mentais e físicas, refletem nas organizações o custo oculto do estresse no trabalho (FIGUEROA et al., 2001).

Aponta-se, como principal limitação desse estudo, a dificuldade em localizar estudos relacionados à temática em organizações públicas, especialmente em Técnico-administrativos em Educação que atuam em Institutos Federais.

Sugere-se replicar este estudo em outros Institutos Federais de Educação, em âmbito regional e nacional, a fim de aprofundar conhecimentos e realizar análises comparativas. Outras pesquisas também poderiam incluir novos constructos, como por exemplo, o comprometimento organizacional, prazer e sofrimento no trabalho, clima organizacional, valores organizacionais, influência de fatores políticos na atividade laboral, cidadania organizacional e suporte organizacional. Além disso, seria interessante identificar (mapear) os

estressores externos à atividade laboral e sua influência em relação à eficácia e eficiência das atividades executadas na organização, bem como estratégias de enfrentamento (coping) utilizadas pelos indivíduos para se adaptarem às tensões geradoras de estresse. Ainda, pesquisas futuras poderiam enfocar os sintomas físicos prevalentes, oriundos da atividade laboral, tais como: dor nos músculos do pescoço e ombro, fadiga, nervosismo, ansiedade, insônia, dor na coluna e na cabeça, gastrite, depressão, hipertensão, entre outros.

Ao finalizar esse estudo, espera-se que sua realização sirva de referencial para nortear ações que possibilitem a implantação e reavaliação de programas voltados à saúde ocupacional dos servidores, fomentando mudanças relativas à política de gestão de pessoas, de desenvolvimento institucional e de segurança do trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BASTOS, A.; PINHO, A.; COSTA, C. Significado do Trabalho: um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais. **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 6, p. 20-29, nov./dez, 1995.

BORGES, L. Os atributos do significado do trabalho e sua mensuração. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v.13 n. 2, p. 211-220, 1999.

CAMELO, S.; ANGERAMI, E. Sintomas de estresse nos trabalhadores atuantes em cinco núcleos de saúde da família. **Rev. Latino-Am. Enfermagem** [online], vol.12, n.1, pp.14-21, 2004.

COOPER, C.; FAKER, L. **Living with stress**. London: Penguin Books, 1998.

COUTO, H. **Estresse e qualidade de vida dos executivos**. Rio de Janeiro: COP, 1987.

FIGUEROA, N. et al. (2001) Um instrumento para a avaliação de estressores psicossociais no contexto de emprego. **Revista Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 14, n. 3, p. 653-659. Disponível em: <<http://www.scielo.br>>. Acesso em: 18 fev. 2019.

HACKMAN, J.; OLDHAM, G. Motivation through the design of work: test of a theory. **Organizational Behavior and Human Performance**, v. 16, p. 250-279, 1975.

HART, P.; COOPER, C. Occupational stress: toward a more integrated framework. In: ANDERSON, N. N. et al. **Handbook of industrial, work and organizational psychology**. London, v. 2, p. 93-110, 2001.

HURRELL JUNIOR, J.; SAUTER, S. **Stress Ocupacional: causas, consequências, prevenção e intervenção**. São Paulo: Atlas, 2011.

JOHNSON, S. et al. The experience of work-related stress across occupations. **Journal of Managerial Psychology**, v. 20, n. 2, p. 178-187, 2005.

LAZARUS, R. Psychological stress in the workplace. In: Crandall, R.; Perrewé, P. L. (Orgs.). **Occupational stress: a handbook**. Washington: Taylor & Francis, 1996.

LEVI, L. Comissão Europeia. **O Stress no Trabalho: Sal da Vida ou Morte Anunciada?** Luxemburgo, 2002.

LIMONGI-FRANÇA, A.; RODRIGUES, A. **Stress e Trabalho: uma abordagem psicossomática**. São Paulo: Atlas, 2012.

LOPES, L.; MULLER, I.; SOUZA, A.; ANSUI, A.; MORAES, D.; MOREIRA JUNIOR, F.; PULGATI, F.; STRAZZABOSCO, F. **Estatística geral**. Caderno didático. 3. ed. Santa Maria: UFSM, 2008.

MARRAS, J.; VELOSO, H. **Estresse Ocupacional**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

MARX, K. **Os manuscritos econômicos e filosóficos: v. 22**. Textos filosóficos. Lisboa, Portugal: Edições 70, 1993.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Validação da escala de estresse no trabalho. **Estudos de psicologia**, v. 9, n. 1, p. 45-52, 2004.

QUICK, J.; HENDERSON, D. Occupational Stress: preventing suffering, enhancing wellbeing. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 13, n. 5, p. 459-470, 2016.

ROHM, R.; LOPES, N. O novo sentido do trabalho para o sujeito pós-moderno: uma abordagem crítica. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 2, 2015.

SELYE, H. A syndrome produced by diverse nocuous agents. **Nature**, 138, 32-32, 1936

SOUZA, V. A. As transformações do mundo do trabalho. **Revista Aurora**, v. 5, ed. especial, Marília, p. 25-36, 2012.

TALARICO, J. Estresse, Concentração de Cortisol e Estratégias de Coping no Desempenho da Memória de Idosos Saudáveis, com Comprometimento Cognitivo Leve e Doença de Alzheimer. 2009. 141f. **Tese** (Doutorado em Enfermagem) – Universidade de São Paulo, São Paulo.

TOLFO, S.; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, Porto Alegre, v. 19, n. spe, p. 38-46, 2007. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-71822007000400007> >. Acesso em: 02 fev.2019.

TRIVINOS, A. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.