

ESTRESSE OCUPACIONAL DOS FUNCIONÁRIOS DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA

Jeane Lima Cavalcante¹

Antonio Germane Alves Pinto¹

Francisco Elizau do Brito Júnior¹

Maria Rosilene Cândido Moreira²

Maria do Socorro Vieira Lopes¹

Edilma Gomes Rocha Cavalcante¹

<https://orcid.org/0000-0001-9074-8263>

<https://orcid.org/0000-0002-4897-1178>

<https://orcid.org/0000-0002-3585-8467>

<https://orcid.org/0000-0002-9821-1935>

<https://orcid.org/0000-0003-1335-5487>

<https://orcid.org/0000-0002-6861-2383>

Objetivo: Avaliar o nível de estresse ocupacional em funcionários de uma universidade pública. **Metodologia:** Estudo descritivo de abordagem quantitativa, realizado no Núcleo de Práticas Integrativas à Saúde da Universidade Regional do Cariri, Crato, Ceará, nos meses de setembro a novembro/2016. Participaram 130 funcionários, que responderam o questionário autoaplicável Escala de estresse do trabalho com 23 itens analisados por escala do tipo Likert de cinco pontos. Os dados foram organizados no Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), versão 23.0, submetidos à estatística descritiva e apresentados em tabelas. **Resultados:** A maioria dos funcionários apresentou nível baixo de estresse nas três categorias, porém 25,0% dos vigilantes apresentaram nível médio de estresse e 22,5% dos terceirizados, nível alto. No instrumento, das 23 afirmativas constatou-se que a maioria apresentou nível médio de estresse (média=2,16, DP=1,27); apenas um item de nível alto estava relacionado ao incomodo em relação à capacitação profissional. **Conclusão:** Identificaram-se números expressivos de nível médio de estresse entre os funcionários, o que se faz necessário discutir os processos de gestão e recursos humanos com vistas à diminuição do estresse no ambiente de trabalho.

Descritores: Estresse; Ambiente de trabalho; Saúde do trabalhador.

OCCUPATIONAL STRESS OF A PUBLIC UNIVERSITY EMPLOYEES

Objective: To evaluate the level of occupational stress in employees of a public university. **Methodology:** a descriptive study of a quantative approach, carried out at the Center for Integrative Practices in Health at the Regional University of Cariri, Crato, Ceará, from September to November / 2016. A total of 130 employees participated, who answered the self-administered questionnaire of the Work Stress Scale with 23 items analyzed by a five-point Likert scale. The data were organized in the Statistical Package for the Social Sciences, version 23.0, submitted to descriptive statistics and presented in graphs and tables.

Results: Most of the employees had a low level of stress in the three categories, but 25.0% of the caretakers presented medium stress level and 22.5% of the high level outsourced workers. In the instrument, of the 23 affirmations, it was verified that the majority had average level of stress (mean = 2.16, SD = 1.27); only one high-level item was related to the discomfort in relation to professional qualification. **Conclusion:** Significant numbers of mean level of stress were identified among employees, which makes it necessary to discuss management processes and human resources with a view to reducing stress in the work environment.

Descriptors: Stress; Desktop; Worker's Health.

ESTRÉS OCUPACIONAL DE UN TRABAJADORES DE UNIVERSIDAD PÚBLICA

Objetivo: Evaluar el nivel de estrés laboral en empleados de una universidad pública. **Metodología:** estudio descriptivo de un enfoque cuantitativo, realizado en el Centro de Prácticas Integrativas en Salud de la Universidad Regional de Cariri, Crato, Ceará, de septiembre a noviembre / 2016. Participaron un total de 130 empleados, que respondieron a la autoevaluación. cuestionario administrado de la Escala de estrés laboral con 23 ítems analizados por una escala de Likert de cinco puntos. Los datos se organizaron en el paquete estadístico para las ciencias sociales, versión 23.0, se enviaron a estadísticas descriptivas y se presentaron en gráficos y tablas. **Resultados:** la mayoría de los empleados tenían un bajo nivel de estrés en las tres categorías, pero el 25,0% de los cuidadores presentaban un nivel de estrés medio y el 22,5% de los trabajadores subcontratados de alto nivel. En el instrumento, de las 23 afirmaciones, se verificó que la mayoría tenía un nivel promedio de estrés (media = 2.16, SD = 1.27); solo un elemento de alto nivel se relacionó con la incomodidad en relación con la calificación profesional. **Conclusión:** Se identificaron números significativos de nivel medio de estrés entre los empleados, lo que hace necesario discutir los procesos de gestión y los recursos humanos con el fin de reducir el estrés en el entorno laboral.

Descriptores: Estrés; Escritorio; Salud del Trabajador.

¹Universidade Regional do Cariri - URCA.

²Universidade Federal do Cariri - UFCA.

Autor correspondente: Jeane Lima Cavalcante - Email:jeanecavalcante2009@hotmail.com.

INTRODUÇÃO

O estresse ocupacional é o esforço do organismo para adaptar-se às diferentes situações que lhe são postas, resultante de relações entre demanda psicológica e controle, associado ao processo laboral⁽¹⁾. A legislação previdenciária brasileira (Lei n. 3048 de 06/05/1999) reconhece o estresse desde 1999, como doença ocupacional, tornando-se um grave problema de saúde pública⁽²⁾.

Nessa perspectiva, a portaria GM/MS nº 1.823, de 23 de agosto de 2012 traz como objetivos e estratégias: A promoção da saúde e de ambientes e processos de trabalho saudáveis; a garantia da integralidade na atenção à saúde do trabalhador; o estímulo à participação da comunidade, dos trabalhadores e do controle social; o desenvolvimento e a capacitação de recursos humanos; e o apoio ao desenvolvimento de estudos e pesquisas. Essas medidas são de suma importância para resguardar a saúde do trabalhador e evitar futuros agravos à saúde, como a HAS⁽³⁾.

O estresse ocupacional é um dos principais fatores que comprometem a saúde do trabalhador, com prevalência associada à menor escolaridade, pior estrutura de trabalho, menor apoio social e alta exigência, que devem ser foco de intervenções por parte dos gestores da universidade, com o intuito de reduzir tanto o nível de estresse como de adoecimento⁽⁴⁾.

No Brasil, dados do boletim epidemiológico apontam que os transtornos mentais relacionados ao trabalho, entre 2006 e 2017, apresentam incapacidade temporária, impacto na vida laboral e social, no bem-estar com consequente notificação, custos aos sistemas de saúde e previdência⁽⁵⁾. Assim, as respostas do organismo frente ao estresse no trabalho são ocasionadas pela carga de trabalho elevada e o quadro dimensional que não corresponde à realidade. Essas condições repercutem na saúde do trabalho e pode ser identificado pelo número de afastamento e absenteísmo, estresse, desgastes físicos e emocionais, além do risco para acidente de trabalho^(6,7).

Diante de tais problemas, surge a necessidade da avaliação do estresse no trabalho. Desta forma, encontram-se na literatura alguns instrumentos, bem como, a Escala de Estresse no Trabalho (EET) que avalia os níveis de estresse no ambiente de trabalho⁽⁸⁾.

A EET é um questionário que avalia o estresse ocupacional, baseado em indicadores que foram elaborados a partir da análise da literatura sobre estressores organizacionais de natureza psicossocial e sobre reações psicológicas ao estresse ocupacional. A EET possui características psicométricas satisfatórias e pode contribuir, tanto para pesquisas sobre o tema, quanto para o diagnóstico do ambiente organizacional⁽⁸⁾.

Nesse sentido, este instrumento classifica o nível de estresse e apresenta-se como uma ferramenta importante para este estudo.

Frente à problemática, o interesse pelo estudo surgiu a partir da experiência como bolsista no Centro Universitário de Práticas Integrativas à Saúde (CUPIS), que atualmente tem a denominação de Núcleo Interdisciplinar de Apoio aos Servidores (NIAS). Neste contexto, observou-se que grande parte dos funcionários que procurava o ambulatório, apresentava-se cansados, sobrecarregados e muitas vezes sem motivação para realizar suas tarefas. Assim, percebeu-se a necessidade de se investigar o nível de estresse dos funcionários, tendo em vista ser um ambiente de trabalho com grande fluxo de pessoas e diversos trabalhos de cunho administrativos. Diante do exposto, teve-se o seguinte questionamento: Qual o nível de estresse ocupacional apresentado pelos funcionários?

Objetivou-se com este estudo, avaliar o nível de estresse ocupacional em funcionários de uma universidade pública, por meio das características dos participantes segundo variáveis sócio-demográficas e identificação dos níveis de estresse apontado pelos funcionários.

MÉTODO

Tipo de estudo

Trata-se de um estudo transversal e prospectivo de abordagem quantitativa.

Participantes da pesquisa

Dos 188 funcionários do Departamento pessoal da universidade, distribuídos em 84 efetivos, 86 terceirizados e 18 vigilantes; participaram do estudo 130 funcionários que atenderam aos seguintes critérios de inclusão: ser funcionário, com idade entre 18 a 70 anos e estar realizando suas atividades laborais. Foram excluídos cinco funcionários que se encontravam de férias, três estavam de licença e 50 não compareceram.

Local do estudo

O estudo foi realizado no Núcleo Interdisciplinar de Apoio aos Servidores (NIAS) da Universidade Regional do Cariri (URCA) Crato, Ceará, Brasil, de uma instituição pública. O núcleo é voltado para o acompanhamento dos aspectos ocupacionais, sociais e psicológicos para os servidores da universidade. Realiza atividades preventivas e terapêuticas, sendo essencial para a promoção da saúde mental e bem estar do trabalhador.

Coleta de dados

Para coleta de dados, utilizou-se um formulário contendo na primeira parte as variáveis sociodemográficas e uma Escala de Estresse no trabalho (EET)⁽⁸⁾.

A versão da EET conta com 23 itens, que possuem características psicométricas satisfatórias ($\alpha=0,91$) e proporciona uma visão geral sobre o cotidiano dos funcionários dentro da instituição e envolvem afirmativas sobre: atribuições de trabalho; distribuição das tarefas, forma como ocorrem às comunicações durante o expediente; relações de poder entre funcionários e patrões, aspectos emocionais concernentes à rotina de trabalho; relacionamentos impessoais por parte da chefia e lacunas deixadas por falta de capacitações e estímulos dentro dos setores de serviço⁽⁸⁾.

O EET possui uma escala de concordância do tipo Likert de cinco pontos (1- discordo totalmente e 5-concordo totalmente), que são interpretados conforme os seguintes pontos de corte de nível de estresse: Baixo (1,00-2,00 - discordo totalmente e discordo), Médio (2,01 - 2,99 Concordo em parte) e Alto (3,00 - 5,00 concordo e concordo totalmente) (9). Os dados foram coletados no período de setembro a novembro de 2016.

Procedimentos de análise

Na análise estatística utilizou-se o programa Statiscital Package for the Social Sciences (SPSS) versão 23.0, foi realizada cálculo das frequências absolutas (n) e relativas (%), resumidas em médias e desvio-padrão.

Na EET, foram seguidas as instruções e cálculo do escore médio do instrumento total e ainda o escore médio de cada um dos itens, para averiguar o nível de estresse no ambiente laboral. Apresentados em tabelas e posteriormente foram discutidas com a literatura pertinente ao tema de estudo.

Procedimentos éticos

O estudo foi realizado após aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos da Universidade Regional do Cariri, sob o Parecer 1.736.874, de acordo com a resolução 466/2012, houve consentimento das participantes com a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

RESULTADOS

Na tabela 1, estão expostas as características sociodemográficas dos funcionários da Universidade Regional do Cariri, constituída em sua maioria pelo sexo feminino (52,0%), com maior proporção na faixa etária de 50 - 59 anos (42,7%), cor parda (64,6%) e casada (60,8%). Quanto à escolaridade, houve predominância do ensino superior completo (44,6%). No que diz respeito à categoria, a

proporção de funcionários de maior número foi a terceirizada (51,5%), seguido dos efetivos (39,2%).

Tabela 1 - Distribuição do número de funcionário segundo variáveis sociodemográficas, Crato, Ceará, Brasil, 2016.

Variável	F	%
Sexo		
Feminino	68	52,0
Masculino	62	48,0
Faixa etária		
22 - 39	31	23,7
40 - 49	31	23,7
50 - 59	55	42,7
60 - 69	13	9,9
Cor		
Branca	32	24,6
Parda	84	64,6
Amarela	3	2,3
Preta	10	7,7
Indígena	1	0,8
Estado civil		
Solteira (o)	38	29,2
Casada (o)	79	60,8
Viúva (o)	4	3,1
Separada (o)	5	3,8
Divorciada (o)	4	3,1
Escolaridade		
1º grau complete	13	10,0
2º grau complete	47	36,2
Superior complete	58	44,6
Pós - graduação	12	9,2
Categoria		
Efetivo (a)	51	39,2
Terceirizado (a)	67	51,5
Vigilante	12	9,3

F = Frequência

% = Porcentagem

Na Tabela 2, Identifica que a maioria dos funcionários apresentou nível baixo de estresse nas três categorias, porém, ressalta-se que 25,0% dos vigilantes apresentaram nível médio e 22,5% dos terceirizados apresentaram nível alto.

Tabela 2 – Distribuição dos níveis de estresse dos funcionários segundo a Escala de Estresse no Trabalho, Crato, Ceará, Brasil, 2016.

NE	EFETIVOS	%	TERCEIRIZADOS	%	VIGILANTES	%
1- Baixo	34	65,0	33	49,2	8	66,6
2- Médio	13	25,0	19	28,3	4	33,4
3- Alto	4	9,6	15	22,5	0	0,0
TOTAL	51	100	67	100	12	100

NE= Nível de Estresse

% = Porcentagem

A Tabela 3 apresenta as 23 afirmativas que avaliam os níveis de estresse dos participantes no ambiente de trabalho, constatou-se que a maioria apresenta nível médio de estresse (61,0%), média= 2,3 que correspondem aos itens: 1(média=2,3), 2 (média=2,2), 3(média=2,3), 5(média=2,6), 6 (média=2,2), 7(media=2,2), 9 (média=2,1), 10 (média=2,2), 12 (média=2,4), 15 (média= 2,1), 16 (média=2,8), 17(média=2,0), 19(média=2,3) e 22 (média=2,2), que contêm estressores variados e reações emocionais relacionados à autonomia/controle; aos papéis e ambientes de trabalho; ao relacionamento com o chefe e as relações interpessoais e ao crescimento e valorização que apontou média total de 2,3. Apenas o item 13 constatou nível alto de estresse, correspondendo à deficiência nos treinamentos para capacitação profissional (média=3,0).

Tabela 3 – Distribuição das afirmativas dos níveis de estresse dos funcionários. Crato, Ceará, Brasil, 2016.

Escala de Estresse no Trabalho	M	DP	NE
1 - A forma como as tarefas são distribuídas em minha área tem me deixado nervoso.	2,38	1,30	Médio
2 - O tipo de controle existente no meu trabalho me irrita.	2,29	1,29	Médio
3 - A falta de autonomia na execução do meu trabalho tem sido desgastante.	2,32	1,39	Médio
4 - Tenho me sentido incomodado com a falta de confiança de meu superior sobre o meu trabalho.	1,75	1,07	Baixo
5 - Sinto-me irritado com a deficiência na divulgação de informações sobre decisões do serviço.	2,68	1,42	Médio
6 - Sinto-me incomodado com a falta de informações sobre minhas tarefas no trabalho.	2,25	1,31	Médio
7 - A falta de comunicação ente mim e meus colegas de trabalho me deixa irritado.	2,24	1,42	Médio
8 - Sinto-me incomodado por meu superior tratar-me mal na frente de colegas de trabalho.	1,79	1,26	Baixo
9 - Sinto-me incomodado por ter que realizar tarefas que estão além de minha capacidade.	2,15	1,23	Médio

10 - Fico de mau humor por ter que realizar tarefas que estão além de minha capacidade.	2,08	1,27	Médio
11- Sinto-me incomodado com a comunicação existente entre mim e meu superior.	1,86	1,10	Baixo
12 - Fico irritado com discriminação/favoritismo no meu ambiente de trabalho.	2,42	1,47	Médio
13 - Tenho me sentido incomodado com a deficiência nos treinamentos para capacitação profissional.	3,02	1,53	Alto
14 - Fico de mau humor por me sentir isolado no trabalho.	1,62	0,94	Baixo
15 - Fico irritado por ser pouco valorizado por meus superiores.	2,18	1,38	Médio
16 - As poucas perspectivas de crescimento na carreira têm me deixado angustiado.	2,83	1,54	Médio
17 - Tenho me sentido incomodado por trabalhar em tarefas abaixo do meu nível de habilidade.	2,02	1,26	Médio
18 - A competição no meu ambiente de trabalho tem me deixado de mau humor.	1,92	1,11	Baixo
19 - A falta de compreensão sobre quais são minhas responsabilidades neste trabalho tem me causado irritação.	2,35	1,45	Médio
20 - Tenho estado nervoso por meu superior me dar ordens contraditórias.	1,82	1,15	Baixo
21 - Sinto-me irritado por meu superior encobrir meu trabalho bem feito diante de outras pessoas.	1,77	1,05	Baixo
22 - O tempo insuficiente para realizar meu volume de trabalho deixa-me nervoso.	2,26	1,21	Médio
23 - Fico incomodado por meu superior evitar me incumbir de responsabilidades importantes.	1,85	1,12	Baixo
TOTAL	2,16	1,27	Médio

M = Média

DP = Desvio Padrão

NE = Nível de Estresse

DISCUSSÃO

Este estudo consistiu em descrever o estresse ocupacional dos funcionários de uma Universidade Pública. Verificou-se que a participação predominante de mulheres com escolaridade superior completo e em envelhecimento. A distribuição e representatividade da força da mulher estão presentes nas universidades brasileiras, embora a representação no corpo docente ainda seja minoria⁽¹⁰⁾. Diante do exposto, a incorporação de práticas de promoção da saúde, de prevenção das incapacidades dos trabalhadores e da valorização de gênero devem ser uma das demandas a ser desenvolvida no grupo de apoio a saúde do trabalhador na universidade.

Quanto ao estresse, identificou-se que embora a maioria dos funcionários apresentasse baixo nível, há um número considerável com nível médio, principalmente entre os terceirizados. Resultado similar, em Canoas, Rio Grande do Sul,

também apontou nível médio do EET entre os funcionários⁽⁹⁾.

Estudo de revisão sistemática constata que os trabalhadores terceirizados sofrem maiores impactos na saúde mental, tais como o aumento de incidências de estresse, as doenças relacionadas ao trabalho, e os riscos de acidentes. Além da falta de treinamento, insegurança e de apoio atribuído ao trabalho as quais estão submetidos. Diante de tais evidências e repercussão no processo de saúde-doença para essa categoria, aponta a necessidade de discussão e manutenção de políticas trabalhistas que atendam suas necessidades⁽¹¹⁾. Embora na atualidade encontre-se em contrária pressão, cabe no espaço das instituições do ensino superior a elaboração de ações conjuntas na busca de direitos e projetos que possam minimizar os impactos na saúde dos trabalhadores.

No presente estudo, o baixo nível de estresse foi identificado nos itens que apontam as relações interpessoais dos trabalhadores com o coordenador/superior e o ambiente de trabalho, que estão ocorrendo de forma positiva. É importante ressaltar, que níveis altos de competição interna podem causar um estresse e assim prejudicar o rendimento pessoal e empresarial⁽¹²⁾.

Considerando as afirmativas que apontaram nível médio de estresse, a primeira que culmina no aumento da ansiedade e do nervosismo é a forma como as tarefas são distribuídas. O desempenho das atividades laborais entre servidores tem forte associação com suas competências e quando possuem alto controle sobre o trabalho, acabam assumindo maiores demandas⁽⁴⁾. Deste modo, é necessário que os gestores revejam essas tarefas, buscando distribuição adequada, com base na demanda a que se refere sua função. Merece destaque, a disposição de espaços para a discussão das insatisfações com o ambiente de trabalho e um plano de metas exequíveis no caminho da co-gestão.

No que diz respeito à independência na realização das tarefas e na tomada de decisões no seu ambiente de trabalho foi enquadrada em nível médio de estresse. A liberdade de ação dos funcionários está, muitas vezes, limitada/restrita por regimentos internos da própria instituição, ocasionando pequena participação efetiva dos servidores⁽¹³⁾. Assim é importante as instituições rever o nível de autonomia dos funcionários na realização de suas tarefas. Observa-se a importância da independência do indivíduo em relação aos objetivos e métodos que constituem o seu trabalho.

A insatisfação também foi indicada em relação à deficiência na divulgação de informações sobre decisões do serviço, a falta de informações sobre suas tarefas e a falta de informações entre os colegas no ambiente de trabalho. De fato, essas condições afetam diretamente o desempenho profissional e os resultados alcançados pela instituição, logo,

o bem estar físico e emocional durante o horário de expediente é considerada importante no contexto de trabalho⁽¹⁴⁾. Neste sentido, cabe à administração ou coordenador responsável pelo setor, diversificar as formas de informação e comunicação para minimizar o estresse e proporcionar um ambiente corporativo, que repercute na rotina de trabalho e na avaliação do desempenho.

No presente estudo, o nível médio de estresse desses funcionários esteve relacionado à realização de tarefas em tempo insuficiente, aquém de sua capacidade que causaram desconforto em relação às atividades a serem desenvolvidas. Diante disso, há manifestação de descontentamento devido às dificuldades de conciliar a vida profissional e familiar pelo excesso de trabalho. Consequentemente ocorre desgaste que afeta diretamente o estado psicológico, físico e comportamental de cada pessoa, provocando, assim, sentimentos como ansiedade e insatisfação⁽¹⁵⁾. Isto significa que as implicações diretas no processo de trabalho requerem uma análise das necessidades coletivas, para adoção de medidas destacando a educação permanente e a valorização dos funcionários quanto aos compromissos assumidos.

Outro fator de médio estresse, no presente estudo, se refere à discriminação/favoritismo no ambiente de trabalho, pouca valorização por parte dos superiores ou quanto não há pouca perspectiva de crescimento na carreira. Percebeu-se que são itens de angústia no ambiente de trabalho.

Diante do exposto, a instituição deve rever este aspecto, propiciando atividades que aumentem os sentimentos de valorização por parte dos gestores. O planejamento de carreira é algo feito cada vez mais individualmente pelos gestores, cabe aos seus superiores rever esta questão⁽¹⁶⁾.

As afirmativas 17 e 19 apresentaram nível médio e referem-se ao incômodo por trabalhar em tarefas abaixo do nível de habilidade e a falta de compreensão sobre quais são suas responsabilidades no ambiente de trabalho. Percebe-se que há poucas ações nas instituições voltadas para o crescimento do trabalhador como treinamentos, capacitações, reuniões de equipe, visando à satisfação no ambiente de trabalho⁽¹⁶⁾.

No presente estudo, a única afirmativa que apresentou nível alto de estresse trata sobre a deficiência nos treinamentos para capacitação profissional, apresentou maior média apurada na EET. Neste a maioria dos funcionários não estavam satisfeita pela falta de treinamentos de capacitação profissional, sendo um gerador de estresse no ambiente de trabalho. Percebe-se que grandes instituições, incluindo as empresas do setor público e privado, não investem em treinamentos profissionais. Assim como indica a pesquisa de Romero⁽⁹⁾, que também apresentou na afirmativa 13, nível alto de estresse.

O treinamento é um meio de influenciar positivamente a autoconfiança e eficácia, fazendo com que os funcionários fiquem mais dispostos a enfrentar as tarefas, estando satisfeitos em seu ambiente de trabalho⁽¹⁷⁾. Isto posto, cabe destacar que investir em treinamentos é uma necessidade fundamental em todos os níveis da instituição, pois gera vantagem competitiva pela disseminação de conhecimentos.

Ressalta-se que o estresse no trabalho depende da interação entre as características de um indivíduo e as condições no local de trabalho, pois as pessoas são diferentes em termos de personalidade como também pela maneira de lidar com as coisas. Assim, as situações causadoras de estresse que se diferenciam entre os trabalhadores, pois para alguns trabalhadores não provoca nenhuma tensão ou fator estressante, enquanto que para outros podem se tornar uma situação difícil de superar⁽¹⁸⁾.

Diante do exposto, torna-se fundamental considerar as relações estressantes existentes entre os trabalhadores, ambiente de trabalho e as formas como enfrentam as situações de estresse ocupacional. Assim a abordagem que coloca o estresse como foco, tem contribuído para a sua compreensão, particularmente, no que diz respeito à sua dinâmica e às suas formas de enfrentamento⁽¹⁹⁾. Nesse sentido, embora a maioria dos participantes do estudo tenha apresentado nível baixo de estresse, faz-se necessário o conhecimento desses níveis a fim de prevenir e promover um ambiente de trabalho saudável.

Limitações do estudo

Como limitação do estudo pode-se apontar o seguimento transversal direcionado a variável de desfecho do nível de estresse diante do número de participantes do estudo e curto período para sua realização. Além da dificuldade de encontrar referências atuais sobre a temática.

Contribuições do estudo para a prática

Este estudo contribui para identificação do estresse ocupacional em servidores de uma instituição pública, com o propósito de que o NIAS possa disponibilizar um atendimento multidisciplinar, além de incentivar a gestão à elaborar estratégias que possam minimizar o nível de estresse no ambiente de trabalho.

CONCLUSÃO

No presente estudo, identificaram-se números expressivos de nível médio de estresse entre os funcionários avaliados, chamando a atenção para o incômodo em relação à capacitação profissional que apresentou nível alto entre os funcionários. Pode-se afirmar que esta exposição diária a diversos estressores, pode desencadear reações no indivíduo e podem contribuir para o desenvolvimento de patologias.

Logo, no ambiente estudado, se faz necessário discutir os processos de gestão e recursos humanos com vistas à diminuição do estresse no ambiente de trabalho. Para tal, uma gestão mais democrática do trabalho, que valorize e incentive com programas de capacitação profissional, aliada a um melhor dimensionamento de pessoal, poderia ser uma estratégia para aumentar o controle individual e diminuir o estresse dos processos de trabalho.

Nesse sentido, faz-se necessário que os funcionários de universidades públicas tenham incentivo institucional com programas à saúde do trabalhador, articulações com os cursos da própria universidade e grupos de extensão focada em incentivar a melhoria da qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Contribuição dos autores

Concepção e desenho, análise e interpretação dos dados, redação do artigo, revisão crítica, revisão final: Jeane Lima Cavalcante; Antonio Germane Alves Pinto; Francisco Elizaudo de Brito Júnior; Maria Rosilene Cândido Moreira; Maria do Socorro Vieira Lopes e Edilma Gomes Rocha Cavalcante.

REFERÊNCIAS

- 1- Vilas-Boas M, Cerqueira A. Avaliação do estresse no trabalho: a versão portuguesa do Job Content Questionnaire. *Aval Psicol* [Internet]. 2017 [cited 2019 Mai 17];16(1): 7-77. Available from: <http://www.dx.doi.org/10.15689/ap.2017.1601.08>.
- 2- Brasil. Ministério da Saúde. Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Brasília-DF, 6 de maio de 1999; 178o da Independência e 111o da República. [Internet] 1999 [cited 2016 Out 12]. Available from: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm.
- 3- Brasil. Ministério da Saúde. Portaria nº 1.823, de 23 de agosto de 2012. Institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. Diário Oficial da União. Ano CXLIX. Nº 165, Seção I: 46-51. [Internet] 2012 [cited 2016 Jul 6]. Available from: https://www.bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2012/prt1823_23_08_2012.html.
- 4- Lopes SV, Silva MC. Estresse ocupacional e fatores associados em servidores públicos de uma universidade federal do sul do Brasil. *Ciênc. saúde coletiva* [Internet]. 2019 [cited 2019 Mai 17]; 23(11):3869-3880. Available from: <http://dx.doi.org/10.1590/1413-812320182311.28682015>.
- 5- Boletim Epidemiológico. Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho no Brasil. 2006-2017. *Pisat*. Edição nº 13, ano IX Abril/2019. [Internet]. 2019 [cited 2019 Mai 17]. Available from: https://sinait.org.br/docs/boletim_epidemiologico_do_programa_integrado_em_saude_ambiental_e_do_trabalhador.pdf.
- 6- Grebinski ATKG, Biederman FA, Berte C, Barreto GMS, Oliveira JLC, Santos EBI. Carga de trabalho e dimensionamento de enfermagem na UTI neo natal. *Enferm. foco* [Internet]. 2019 [cited 2019 Mai 17]; 10(1): 24-28. Available from: <http://revista.cofen.gov.br/index.php/enfermagem/article/view/1468>
- 7- Carvalho DP, Rocha LP, Barlem JGT, Dias JS, Schallenger CD. Cargas de trabalho e a saúde do trabalhador de enfermagem: Revisão integrativa. *Cogitare Enferm*. [Internet]. 2017 [cited 2019 Mai 17]; 22(1): 01-11. Available from: <http://dx.doi.org/10.5380/ce.v22i1.46569>
- 8- Paschoal T, Tamayo A. Validação da escala de estresse no trabalho. *Estudos de psicologia*. [Internet]. 2004 [cited 2016 Jul 15]; 9(1): 45-52. Available from: <http://www.scielo.br/pdf/epsic/v9n1/22380.pdf>
- 9- Romero SM, Oliveira LO, Nunes SC. Estresse no Ambiente Organizacional: estudo sobre o corpo gerencial. Universidade Luterana do Brasil - ULBRA. [Internet]. 2006 [cited 2016 Out 9]. Available from: https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos07/1215_SEGET0701Stress
- 10- Schultz CP, Guerini E, Oliveira MR, Oliveira ACDC. Perfil epidemiológico dos servidores de uma instituição federal de ensino superior do Sul do Brasil. *Revista Brasileira de Tecnologias Sociais*. [Internet]. 2016 [cited 2016 Set 20]; 3(1):25-40. Available from: <https://siaiap32.univali.br/seer/index.php/rbts/article/download/9747/5479>
- 11- Mandarin MB, Alves AM, Sticca MG. Terceirização e impactos para a saúde e trabalho: uma revisão sistemática da literatura. *Rev. Psicol. Organ. Trab.* [Internet] 2016 [cited 2016 Jun 28]; 16:143-152. Available from: <https://www.pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v16n2/v16n2a04.pdf>.
- 12- Silva LC, Salles TLA. O estresse ocupacional e as formas alternativas de tratamento. *Revista de Carreiras e Pessoas São Paulo*. [Internet] 2016 [cited 2016 Ago 19]; 6(2): 234-247. Available from: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/29361/20473>
- 13- Martins JC, Ribeiro JLLS. A participação dos servidores técnico-administrativos na avaliação institucional: o que dizem os relatórios autoavaliação institucional. *Revista da Avaliação da Educação Superior*. [Internet] 2018 [cited 2019 Mai 17]; 23(2): 509-530. Available from: <http://dx.doi.org/10.1590/s1414-40772018000200013>
- 14- Silveira RCP, Ribeiro IKS, Teixeira LN, Teixeira GS, Melo JMA, Dia SF. Bem-estar e saúde de docentes em instituição pública de ensino. *Rev enferm UFPE on line*. [Internet] 2017 [cited 2019 Mai 17];11(3):1481-8. Available from: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/revistaenfermagem/article/download/13992/16855>
- 15- Azevedo BDS, Nery AA, Cardoso JP. Estresse ocupacional e insatisfação com a qualidade de vida no trabalho da enfermagem. *Texto Contexto Enferm*. [Internet] 2017 [cited 2019 Mai 17]; 26(1):e3940015. Available from: <http://dx.doi.org/10.1590/0104-07072017003940015>
- 16- Bellenzani R, Paro DM, Oliveira MC. Trabalho em saúde mental e estresse na equipe: questões para a política nacional de humanização/SUS, Campo Grande, Brasil. *Rev. Psicol. Saúde*. [Internet] 2016 [cited 2016 Out 13]; 8 (1): 32-43. Available from: https://www.pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid...093X2016000100005.
- 17- Moreira ST, Freitas RR. Treinamento de servidores públicos em universidades federais. *Brazilian Journal of Production Engineering*. [Internet] 2019 [cited 2019 Mai 17] 5(1): 172-185. Available from: <http://periodicos.ufes.br/BJPE/index>
- 18- Boas AAV, Pires AAS, Faria DA, Morin EM. Indicadores de qualidade de vida no trabalho de docentes de instituições federais de ensino superior das regiões sudeste, centro-oeste e Distrito Federal. *Braz. Ap. Sci. Rev.* [Internet] 2018 [cited 2019 Mai 17]; 2(1): 19-51. Available from: <http://brazilianjournals.com/index.php/BASR/article/view/268>
- 19- Robazzi MLCC, Santos SVM, Dalri RCMB, Bardaquim VA, Xavier JJS, Silva LA et al., Bem-estar no ambiente de trabalho em escolas de enfermagem Brasileiras. *Rev. cienc. cuidad*. [Internet] 2019 [cited 2019 Mai 17]; 16(2):8-20. Available from: <https://doi.org/10.22463/17949831.1611>