



# ESTRESSE EM UMA ORGANIZAÇÃO PÚBLICA DO ENSINO SUPERIOR DE MINAS GERAIS

DOI: 10.22289/2446-922X.V6N2A19

Jefferson Lopes **La Falce**<sup>1</sup>  
Daniela Moreira Fonseca **Ferreira**  
Cristiana Fernandes de **Muylder**  
Ludmila de Vasconcelos Machado **Guimarães**

## RESUMO

O objetivo geral deste estudo foi analisar e comparar o stress em uma organização pública do ensino superior de Minas Gerais nos anos de 2016 e 2018. A organização objeto deste estudo é uma instituição pública, voltada para o ensino, pesquisa e extensão, situada em Belo Horizonte – Minas Gerais. A metodologia utilizada foi a qualitativa e quantitativa. Os resultados indicaram que, houve uma redução nas médias nos anos pesquisados, levando a crer que, ocorreu uma significativa discordância entre os dados de 2016 e 2018. Assim, conclui-se que, a evolução do stress em uma instituição pública é crescente, algumas das possibilidades que podem ser levadas em consideração é a falta de motivação, assédio moral, salários congelados por vários anos, e também podem se sentir desvalorizados quanto ao crescimento profissional, pois muitos dos envolvidos buscam o desenvolvimento profissional e melhores salários.

294

**Palavras-chave:** Stress; Falta de Motivação; Políticas de Gestão de Pessoas; Crescimento profissional.

## STRESS IN A PUBLIC ORGANIZATION OF THE HIGHER EDUCATION OF MINAS GERAIS

### ABSTRACT

The general objective of this study was to analyze and compare the stress in a public higher education organization of Minas Gerais in two years. The organization object of this study is a public organization, focused on teaching, research and extension, located in Belo Horizonte - Minas Gerais. The methodology used here was qualitative and quantitative. It was observed that there was a reduction in the means, when the years 2016 and 2018 were compared, suggesting that there was a significant disagreement between the data from 2016 and 2018. Thus, it was concluded that the evolution of stress in a public institution is increasing, some of the possibilities that can be taken into account is lack of motivation, frozen wages for several years, and may also feel devalued as to professional growth, as many of those involved seek professional development and better wages.

**Keywords:** Stress; Lack of Motivation; Personal Management Politics; Professional Growth.

<sup>1</sup> Endereço eletrônico de contato: jefferson.la.falce@gmail.com

Recebido em 10/09/2020. Aprovado pelo conselho editorial para publicação em 20/10/2020.



# ESTRÉS EN UNA ORGANIZACIÓN PÚBLICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN MINAS GERAIS

## RESUMEN

El objetivo general de este estudio fue analizar y comparar el estrés en una organización pública de educación superior en Minas Gerais en los años 2016 y 2018. La organización objeto de este estudio es una institución pública, enfocada a la docencia, investigación y extensión, ubicada en Belo Horizonte. Horizonte - Minas Gerais. La metodología utilizada fue cualitativa y cuantitativa. Los resultados indicaron que hubo una reducción en los promedios en los años encuestados, lo que llevó a pensar que hubo un desacuerdo significativo entre los datos de 2016 y 2018. Así, se concluye que la evolución del estrés en una institución pública está creciendo, algunos. Una de las posibilidades que se puede tomar en cuenta es la desmotivación, el acoso moral, los salarios congelados por varios años, y también pueden sentirse devaluados en términos de crecimiento profesional, ya que muchos de los involucrados buscan desarrollo profesional y mejores salarios.

**Palabras clave:** Estrés; Falta de Motivación; Política de Gestión Personal; Crecimiento profesional.

## 1 INTRODUÇÃO

Com a complexidade e o dinamismo com que o mundo laboral da era globalizada se apresenta, o trabalhador contemporâneo está inserido em um cenário com ascensão de mão de obra terceirizada, cargas horárias elevadas e alta competitividade, submetido, em alguns casos, a grandes responsabilidades que demandam agilidade nas decisões e na demonstração de resultados. Esta nova realidade estabelecida pelo mercado contribui com o desgaste do corpo humano, de forma cognitiva e fisiológica, se tornando necessário compreender as relações estabelecidas entre a atividade exercida e as possíveis consequências para a saúde do trabalhador, como também, para os resultados empresariais (Tabosa, 2018).

A atividade profissional sofre influência de vários fatores, como físicos, psíquicos, familiares, sociais, os quais acarretam consequências. As tecnologias, o ritmo de trabalho, a pressão por resultados, as relações entre a equipe, a afetividade ou a falta dela e a estrutura de trabalho são alguns dos aspectos, que atingem diretamente as pessoas (Almeida, Lopes, Costa & Santos, 2018). Em se tratando da área de educação, a complexidade do dinamismo necessário para a realização das tarefas se torna ainda mais desafiador (Benevides-Pereira, Yamashita & Takahashi, 2010).

O stress tem sido um fator que a cada dia se prolifera em toda a sociedade, visto o alto grau de complexidade das tarefas diárias corporativas e a elevada cobrança por parte dos gestores, como também ambientes corporativos inadequados. De acordo com Felix, Machado e Sousa (2017) conceitua-se stress ocupacional como sendo o resultado inespecífico de qualquer demanda sobre o corpo, seja de efeito mental ou somático e estressor, todo agente ou demanda que evoca reação



de stress, seja de natureza física, mental ou emocional. Com isso, as pessoas vivem atualmente em ritmo de intensidade incompatível com o bem-estar necessário, o que acaba contribuindo para o aparecimento de doenças em consequência de stress.

O stress ocupacional relaciona-se com estímulos do ambiente laboral, onde este exige do trabalhador respostas adequadas, que em alguns casos excedem a sua capacidade de enfrentamento. Nem todo excesso de trabalho é prejudicial, dependendo do contexto em que ocorra, pode ser estimulante e positivo. O stress pode estar conexo a uma questão de controle, em que se constate a falta de capacidade de tomar as próprias decisões ou de utilizar um certo número de habilidades (Tabosa, 2018).

No que diz respeito ao stress na esfera pública, observa-se que, segundo Almeida et al. (2018), um dia ou uma semana com o ritmo acelerado de trabalho, favorece para que o funcionário chegue à exaustão, porém essa condição pode ser caracterizada como stress, visto que são comuns dias ruins.

A organização objeto deste estudo é uma instituição pública, voltada para o ensino, pesquisa e extensão, situada em Belo Horizonte – Minas Gerais. Configura-se como a maior instituição de ensino tecnológico do Estado de Minas Gerais, levando às cidades seu ensino qualificado, suprimindo a necessidade de mão obra capacitada. Suas unidades estão em áreas com intenso desenvolvimento industrial.

Este estudo se justifica por duas vertentes, uma de ordem acadêmica e outra de ordem prática. Em pesquisa bibliométrica, com as palavras-chave: “Stress”, “stress organizacional”, “stress no trabalho” e o equivalente em inglês, nas bases SPELL e EMERALD, encontrou-se 6 e 16 artigos consecutivamente. Embora tenha-se encontrado estes estudos, notou-se que nenhum trabalho abordou o estudo de stress na perspectiva longitudinal, embora tenha sido sugerido por Almeida et al. (2018), Andrade e Perez-Nebra (2017), Moeller (2015), Tabosa (2018) e Benevides-Pereira, Yamashita e Takahashi (2010). Na perspectiva de ordem prática este estudo espera contribuir com as práticas de gestão do trabalho na organização pesquisada, visto que um diagnóstico longitudinal pode apontar problemas e variações no stress que devem ser objeto de um olhar mais atento de gestores e administradores. Em se tratando de organização de ensino superior, onde a formação de jovens é uma das atividades principais, a preocupação com o stress de seus profissionais torna-se essencial para um ensino de qualidade.

Os cuidados com a saúde estão diretamente ligados à qualidade de vida e longevidade, percebendo-se, a partir daí uma mudança de estilo de vida da população que passa a adotar cuidados preventivos, tais como: alimentação saudável, práticas de exercícios na rotina e visitas mais frequentes ao médico (Marzano & Adler, 2007; Guadagno & Cassematis, 2013).

Assim, investigações que têm como objeto o stress no ambiente de trabalho não são poucas e têm tido cada vez mais relevância desde o final do século XX. Dessa forma, diversos instrumentos



para a medição e análise do stress em profissionais foram desenvolvidos nos últimos anos, com destaque para o Inventário de Sintomas de Stress (ISSL), proposto por Lipp (1984), e que propõe um diagnóstico do trabalhador em três fases de estresse: alerta, resistência e exaustão (Lokke & Madsen, 2014).

Conceitua-se stress ocupacional como sendo um processo em que o indivíduo percebe demandas do trabalho como estressores, os quais, ao exceder sua habilidade de enfrentamento, provocam no sujeito reações negativas (Moeller, 2015).

A saúde no trabalho é decisiva para evitar diversos sintomas organizacionais, como absenteísmo, presenteísmo e rotatividade no trabalho. Operacionalmente, os afastamentos e acidentes no trabalho produzem custos para as empresas (Rauschenbach et al., 2013).

Conforme Li (2016), o stress se caracteriza não como uma doença, mas como um estado dos organismos frente as demandas do meio. O corpo sofre, normalmente, reações químicas que o preparam para enfrentar situações estressantes. Porém, quando essas situações são contínuas, ocorrem muitas reações e o organismo não dispõe do tempo necessário para o descanso e recuperação física e emocional. Existem alguns fatores que predispõem ao stress ocupacional, como a natureza da tarefa e do papel ocupacional, as características pessoais e as variáveis de natureza situacional e pessoal, como suporte social e conflitos.

Para Moeller (2015), a manifestação do stress nos indivíduos acontece em diversos contextos distintos da vida, inclusive no ambiente de trabalho. O stress é intensificado por fatores cumulativos e persistentes, que devem ser avaliados conjuntamente, para que haja um diagnóstico mais preciso sobre o nível de stress do indivíduo, e este em demasia, pode acarretar sintomas físicos, comportamentais e sobretudo psicológicos. O stress também pode ter associação com outros problemas, como a ansiedade, depressão e síndrome de Burnout. O desagrado pelo ambiente de trabalho, a classe socioeconômica dos funcionários, a falta de controle diante do trabalho, o indigno apoio e reconhecimento social de suas práticas figuram como fatores determinantes para a manifestação do stress.

Para Yadav e Naim (2017), o enfrentamento ao stress pode ser definido como o esforço do indivíduo em mudar a cognição e/ou o comportamento para gerenciar as demandas com o objetivo de estabilizar-se ou de ajustar-se ao ambiente. O trabalhador pode criar estratégias, como, por exemplo, confrontar, fugir ou reavaliar a situação a fim de buscar uma solução e/ou amenizar o problema. Entre essas estratégias de enfrentamento do stress, o suporte social emocional foi o precursor e, posteriormente, avançou para outros tipos de suporte, como o instrumental e o informacional.

Acredita-se que, o estresse ocupacional é oneroso para as empresas, em termos financeiros, em função de atendimentos médicos, afastamentos, absenteísmo, rotatividade, redução da eficácia dos colaboradores e acidentes de trabalho. Assim, com a elevação dos níveis



de estresse, no ambiente de trabalho, a queda da produtividade, faltas frequentes e maior incidência de assistência médica, podem ocasionar um alto custo para as organizações (Rauschenbach, Krumm, Thielgen & Hertel, 2013).

Com isso, o aumento de pesquisas sobre o stress vem mediante os impactos negativos produzidos pelo stress ocupacional à saúde e ao bem-estar dos trabalhadores, principalmente, nas organizações que vêm vivenciando a redução da produtividade e despesas crescentes. A International Stress Management Association no Brasil (ISMA-BR), por exemplo, realizou entre 2002 e 2003 um estudo amplo que levou à conclusão de que 70% dos profissionais brasileiros sofrem de algum nível de estresse ocupacional. Em consequência disso, a preocupação com a qualidade de vida no trabalho vem sendo objeto de inúmeras pesquisas que buscam os meios de minimizar os efeitos que o estresse ocupacional causa nos indivíduos e nas organizações. O estresse ocupacional é considerado como um dos principais responsáveis pelo absenteísmo, queda da satisfação no trabalho e baixo comprometimento organizacional (Andrade & Perez-Nebra, 2017).

Dessa forma, as pesquisas nacionais apresentam os fatores de predisposição como sobrecarga de trabalho, interferência família-trabalho, clima organizacional, gênero, prática de atividade física, valores pessoais, falta de autonomia, alto grau de esforço físico e mental, falta de participação na tomada de decisão, riscos de segurança, suporte social e intervenções para manipular o estresse (Guadagno & Cassematis, 2013). É necessário salientar acerca das consequências do estresse ocupacional, que se manifestam por meio de diversas reações, tais como: faltas, atrasos, saídas antecipadas, ausências por questões médicas provenientes do estresse, rotatividade (turnover), retrabalhos, acidente de trabalho, e até mesmo hostilidade entre as pessoas. Assim, é difícil mensurar os custos, que o estresse ocupacional acarreta para a empresa, mas independente deste fator é obrigação da empresa zelar pela saúde física e mental de seus colaboradores (Lokke & Madsen, 2014).

298

O suporte organizacional está vinculado a suporte social, stress, Burnout e coping no ambiente de trabalho. A oferta de suporte social provém de diversas fontes, como gestores, colegas de trabalho, familiares e amigos (Andrade & Perez-Nebra, 2017).

Para Pidd, Kostadinov e Roche (2016), em âmbito organizacional, o stress pode estar associado aos fatores do trabalho que excedem a capacidade dos indivíduos ou ainda às respostas fisiológicas, psicológicas e comportamentais dos indivíduos aos stressores. Diante deste fato, a grande preocupação é identificar os stressores, que são aqueles eventos que provocam respostas indicativas de estresse que interferem no bem-estar e desempenho. Acredita-se que, algumas das principais fontes de stress são: o excesso de atividades; a falta de planejamento e, os conflitos de interesses e valores. Vale aqui ressaltar que, existem cinco fontes de estresse relacionado com o trabalho. O primeiro apresentado é aquele intrínseco ao trabalho, que inclui fatores como as más condições físicas e trabalhos sobre pressões de sobrecarga ou tempo. Em seguida, é destacado o



papel desempenhado pela organização, que inclui a ambiguidade e conflito de papéis. O terceiro aspecto considerado são aqueles concernentes ao desenvolvimento da carreira, considerando a falta de segurança no trabalho e os referentes a promoções. Em quarto, os autores citam a questão das relações de trabalho, considerando aquelas julgadas como más com o chefe ou colegas e, por último, a questão da estrutura e clima organizacional, na qual são incluídos fatores relacionados ao envolvimento em tomada de decisões e políticas organizacionais.

As organizações podem agir pontualmente para tratar o estresse ocupacional, a partir do conhecimento dos fatores stressores (Daniel, 2015). Por meio de pesquisas em vários países da Europa, percebe-se que, os problemas de saúde relacionados ao estresse podem se manifestar por sinais comportamentais, emocionais e físicos. Dentre os sintomas físicos, os mais frequentes são as dores musculares, abrangendo dor de cabeça, taquicardia, hipertensão arterial e problemas gastrintestinais. Entre os sintomas emocionais, destacam-se: aflição, depressão, ansiedade, preocupação e insônia. E os sintomas comportamentais incluem agressividade/passividade, distúrbios alimentares e alterações na libido (Daskin, 2016).

Para Lastad, Vander e De Witte et al. (2016), as principais fontes de stress ocupacional mais identificadas são a deficiência nos treinamentos para capacitação profissional, a deficiência na divulgação de informações sobre decisões organizacionais, a discriminação e o favoritismo no ambiente de trabalho, a competição no ambiente organizacional, e as poucas perspectivas de crescimento na carreira.

299

Para Ming-Chu, Yu e Lee (2018), a existência de níveis de stress ocupacional elevados não pode ser negligenciado pelos gestores, pois aqueles podem influenciar o desempenho operacional da empresa como um todo, e afetar a vida pessoal e profissional dos colaboradores de forma negativa, podendo originar problemas de saúde. Várias dificuldades podem ser geradas ou agravadas para a empresa a partir do alto nível de stress ocupacional, a exemplo do absenteísmo, queda da satisfação no trabalho e baixo comprometimento organizacional.

## 2 MATERIAIS E MÉTODOS

Esta pesquisa, quanto aos aspectos metodológicos, é caracterizada como descritiva, comparativa, longitudinal de corte com abordagem predominantemente quantitativa (Vergara, 2014).

Assim, neste estudo observa-se que, a instituição de ensino analisada possui uma população de cerca de 78 respondentes (2016) e 48 respondentes (2018), o que totalizaria 126 respondentes, sendo essa população o público alvo desta pesquisa. Dessa forma, foram distribuídos questionários para essa população, não utilizando, portanto, a amostragem estatística.



Como técnica de coleta de valores utilizou-se duas escalas distintas. Na primeira etapa foi utilizada a escala de valores organizacionais de Robertson, Cooper e Willian (1991) é uma escala de satisfação no trabalho do Occupational Stress Indicator – OSI. Este instrumento foi desenvolvido em 1988 por Robertson, Cooper e Willians (1991) traduzido e validado para o português por Swan, Moraes e Cooper (1993). Essa escala utiliza vinte e dois diferentes aspectos psicossociais do trabalho por meio de escala de Likert de seis pontos, classificados em: (1) enorme insatisfação, (2) muita insatisfação, (3) alguma insatisfação, (4) alguma satisfação, (5) muita satisfação e (6) enorme satisfação. Esse instrumento é do tipo autoaplicável, no qual o respondente autoavalia seus sentimentos em relação aos diferentes aspectos de trabalho, o que resulta em um escore total que varia de 22 a 132 pontos. Para Robertson, Cooper e Willian (1991) observa-se que, o estresse ocupacional é um condicionante diretamente relacionado à QVG, que também, com a mesma intensidade, vem sendo alvo de atenção de diversos pesquisadores.

Na segunda etapa, coleta qualitativa, foi realizada uma entrevista semiestrutura com 2 gestores e 4 servidores técnicos para entender os resultados obtidos na etapa quantitativa, conforme método de triangulação (Triviños, 1987). As perguntas foram elaboradas conforme a teoria do stress e buscavam analisar os fatores e variáveis que corroboraram para a alteração percebida na etapa quantitativa.

Quanto à técnica de análise de dados, foram utilizadas na análise quantitativa análises de testes não paramétricos para a realização da análise bivariada dos dados. Os testes, adotaram como parâmetro de verificação e análise o nível de significância de 5% para a decisão e conclusão sobre os resultados, assim como a confiabilidade conferida às afirmações feitas dentro da análise é de 95%. Assim sendo, rejeitou-se a hipótese nula quando o p-valor obtido foi menor ou igual a 0,05 e pela não rejeição quando o p-valor foi superior a 0,05.

Já na etapa da qualitativa foi realizada uma análise de conteúdo, em que os relatos dos entrevistados foram avaliados em função da teoria e do contexto percebido na organização no ano 2018 de investigação.

### **3 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Este estudo foi realizado na organização e contou com a participação de 126 respondentes cujas características pessoais e de escolaridade estão sintetizadas na Tabela 1.

**Tabela 1** - Dados sócio demográficos, por grupo de trabalhadores.

Dados sociodemográficos	Categorias	Trabalhadores	
		2016	2018
Gênero	Masculino	36	20
	Feminino	42	28
Faixa etária	18 a 26 anos	0	2
	27 a 30 anos	2	4
	31 a 35 anos	13	12
	35 a 40 anos	10	11
	41 a 45 anos	12	6
	46 a 50 anos	19	4
	51 a 55 anos	7	1
	56 a 60 anos	10	7
	Mais de 61 anos	5	1
Estado civil	Solteiro	28	21
	Casado	30	20
	Divorciado / Separado	5	3
	União Estável	5	4
Escolaridade	Ensino médio completo	4	0
	Ensino superior completo	8	4
	Especialização Completa	41	26
	Mestrado	24	15
	Doutorado	1	3

301

**Fonte:** Dados da pesquisa (2018).

Conforme a Tabela 1 participaram da pesquisa respondentes de ambos os sexos, e maior concentração de servidores possuem entre 46 a 50 anos de idade. No que tange ao estado civil, em 2016 os profissionais casados eram em maior número, porém, em 2018 o número de profissionais solteiros é maior. Vale ressaltar que, a amostra é bem diversificada contendo representantes de todas as possibilidades. E no que diz respeito a escolaridade dos trabalhadores, observa-se que, mesmo a amostra sendo bastante diversificada, um maior número de profissionais possui a especialização completa, seguido por mestrado.

No que diz respeito a Tabela 2, a mesma dispõe das médias e medianas das Dimensões de stress grupo de trabalhadores em organizações no ano de 2016.

**Tabela 2** - Médias e Medianas das Dimensões de stress grupos de trabalhadores em organizações 2016.

Dimensões	Média	Mediana	< 3,01	3,01 a 3,99	> 4
Saúde mental	3,62	3,58	24,00	27,00	27,00
Saúde física	2,15	2,00	67,00	9,00	2,00



Comportamento do tipo A	4,16	4,17	8,00	19,00	51,00
Lócus de Controle	4,57	4,67	1,00	13,00	64,00
Fontes de Pressão	3,57	3,71	19,00	27,00	32,00
Coping	4,03	4,00	8,00	29,00	41,00

**Fonte:** Dados da pesquisa (2018).

A média dos dados respondentes posiciona a organização em alguma insatisfação (3,62) com relação a saúde mental, interessante notar na referida tabela que embora a média da organização esteja neste valor 54 respondentes encontram-se com alguma satisfação e 24 respondentes em situação mais crítica, muita insatisfação ou enorme insatisfação.

De maneira geral o stress foi percebido em policias militares como alto (Almeida, et al., 2018) talvez o fato de ambos os trabalhos serem de servidores públicos a rotina de trabalho e o trabalho burocrático possam ter implicações na saúde mental.

No que diz respeito a saúde física, os respondentes demonstraram algum nível de insatisfação (2,15). O número de insatisfação é de 67 respondentes e a de satisfação são 11. Pode-se afirmar que apenas 85,9% dos respondentes relataram algum nível de insatisfação quanto a saúde física.

Apesar da diferença no percentual este resultado vai de encontro ao estudo de Buskirk, Willoughby e Tomazic al. (2014), onde 41,18% das pessoas entrevistadas admitiram que têm ou que tiveram algum problema de saúde física decorrente do estresse relacionado ao trabalho. Pode-se perceber que o nível de stress tem implicações na saúde mental e física na organização, embora estes resultados precisem ser mais explorados qualitativamente.

Na Tabela 3 ainda se observa que, com uma média de 4,16 o comportamento do tipo Amostra a problemática do stress no ambiente de trabalho, sendo 70 respondentes com algum nível de satisfação com o ambiente de trabalho e 8 com níveis de insatisfeitos, o que demonstra um número menor de respondentes insatisfeitos. Embora insatisfação seja uma preocupação para gestores, mesmo que em número reduzido, conforme assevera Almeida et al. (2018).

Já no que tange lócus de controle, uma média de 4,57 demonstra a insatisfação dos respondentes, sendo 77 respondentes com alguma satisfação e 1 com algum grau de insatisfação. Um resultado similar observa-se no estudo de Lastad et al. (2016), pois a expectativa que o profissional possui em si mesmo é prejudicada por meio de fatores de risco psicossociais, entendido como uma reação complexa com componentes físicos e psicológicos resultantes da exposição a situações que excedem os recursos de enfrentamento da pessoa, podem desencadear o estresse. Como reação de adaptação do organismo, o trabalhador poderá ter sua saúde protegida, buscando atitudes ou comportamentos de enfrentamento adequados, que amenizem o impacto psicológico e somático do stress.



Na Tabela 2 ainda é observada a fonte de pressão desses profissionais, possuindo uma média de 3,57, sendo 59 respondentes encontram-se com alguma satisfação e 19 respondentes em situação mais crítica, muita insatisfação ou enorme insatisfação. Corroborando para a comprovação da presente pesquisa, em um estudo elaborado por Lokke e Madsen (2014) mostra que além das próprias exigências do trabalho, as grandes mudanças organizacionais e conseqüentemente as rápidas transformações que estão ocorrendo, acarretam uma carga extra de atividades no ambiente de trabalho.

No que tange o coping, a organização com uma média de 4,03 mostra um determinado nível de insatisfação, sendo 70 respondentes encontram-se com alguma satisfação e 8 respondentes com algum nível de insatisfação. Dessa forma, no estudo elaborado por Moeller (2015), demonstra-se também que os profissionais buscam um maior enfrentamento no que diz respeito a questão do stress no trabalho, visando uma melhor qualidade de vida.

A seguir a Tabela 3 demonstra as médias e medianas das dimensões de stress de grupos de trabalhadores em organizações no ano de 2018.

**Tabela 3** - Médias e Medianas das Dimensões de stress grupos de trabalhadores em organizações 2018.

Dimensões	Média	Mediana	< 3,01	3,01 a 3,99	> 4
Saúde mental	3,90	3,92	8,00	21,00	20,00
Saúde física	2,39	2,25	31,00	17,00	1,00
Comportamento do tipo A	4,05	3,83	3,00	26,00	20,00
Lócus de Controle	4,57	4,50	1,00	12,00	36,00
Fontes de Pressão	3,82	3,95	6,00	22,00	21,00
Coping	4,08	4,13	2,00	20,00	27,00

**Fonte:** Dados da pesquisa (2018).

Na Tabela 3 a saúde mental dos respondentes possui uma média de 3,90, mostrando 41 dos respondentes com algum nível de satisfação e 8 insatisfeitos. Conforme estudo feito por Pidd et al. (2016) a satisfação com a saúde mental dos trabalhadores está possivelmente relacionada a diversidade de vínculos profissionais dentro de uma mesma instituição, com diversas condições de trabalho, tais como salário, carga horária, benefícios, apareceu como fator de influência sobre o nível de satisfação no trabalho, demonstrando também por meio da insatisfação dos entrevistados na pesquisa um fator relevante, que possivelmente pode ocorrer nesta pesquisa que é a falta de motivação na empresa.

No que se refere à saúde mental os resultados das entrevistas realizadas convergem para os resultados das tabelas 2 e 3, durante a entrevista o setor de recursos humanos relataram a ocorrência de muitos casos de acompanhamentos com psiquiatras e psicólogos.

O item saúde física possui uma média de 2,39 demonstra que 18 dos respondentes possui algum nível de satisfação na empresa e a grande maioria (31) demonstra alto grau de insatisfação.



Esse achado se assemelha a um estudo de Sonnentag e Frese (2013) que demonstra um grande número de profissionais insatisfeitos dentro de uma empresa, demonstrando possivelmente as diversas condições de trabalho, tais como salário, carga horária, benefícios, surge como fator de influência sobre o nível de insatisfação no trabalho Segundo Buskirk et al. (2014) existem problemas correlacionados a saúde mental dos colaboradores de uma instituição que não são percebidos e relatados de forma evidente.

No que tange o comportamento do tipo A, o mesmo possui uma média de 4,05, sendo 46 respondentes com algum nível de satisfação e 3 com níveis altos de insatisfação. Demonstrando alinhamento com a presente pesquisa, o estudo elaborado por Yadav e Naim (2017) mostra que a satisfação com o comportamento do tipo A é maior que a insatisfação entre os profissionais, expondo a grande diferença entre os níveis de satisfação e insatisfação.

Já o locus de controle com uma média de 4,57, sendo 48 respondentes com algum nível de satisfação e 1 insatisfeito demonstra a alta expectativa que os profissionais respondentes sentem em si mesmos. Corroborando com tal resultado obtido observa-se no estudo de Moeller (2015) que os resultados indicam que quanto maior a orientação para a internalidade, mais os trabalhadores: se identificam com a atividade que realizam; percebem oportunidades de crescer e se expressar em seu trabalho; mostram-se orgulhosos e identificados com a organização em que trabalham; acreditam que o seu salário é justo; estabelecem relacionamentos saudáveis com os colegas; sentem que o seu trabalho é valorizado; gostam do relacionamento que mantêm com os clientes e com a chefia; e percebem a existência de um ambiente físico seguro e favorável para a sua saúde; respectivamente.

304

A fonte de pressão identificada neste estudo possui uma média de 3,82, expondo 43 respondentes com algum nível de satisfação e 6 deles com elevados níveis de insatisfação. Em estudo feito por Li (2016) também demonstra um elevado grau de satisfação com o trabalho realizado, tornando os respondentes satisfeitos com o ambiente de trabalho e um menor número deles insatisfeitos com a função exercida, seja por baixos salários, gestores altamente exigentes, ou outras opções.

E finalizando a Tabela 3, a média de coping na organização é de 4,08 mostrando 47 dos respondentes satisfeitos e apenas 2 insatisfeitos. Da mesma forma no estudo de Li (2016) demonstra que o próprio profissional já busca por si só seus próprios meios de enfrentamento do stress, pois as estratégias de enfrentamento de stressores externos, como por exemplo, fazer uso de habilidades de solução de problemas e planejamento, desenvolvimento de repertório apropriado para obtenção de fontes de reforçamento social, como autocontrole e assertividade e ainda busca de suporte social, religiosidade e lazer são fatores que mais são utilizadas para o enfrentamento do stress pelos profissionais.



A Tabela 4 demonstra a variação das médias e medianas das dimensões de stress grupos de trabalhadores em organizações em 2018.

**Tabela 4** - Variação das Médias e Medianas das Dimensões de stress grupos de trabalhadores em organizações 2018.

Dimensões	Mediana 2016	Mediana 2018	P value	Efeito
				D Cohen
Saúde mental	3,580	3,920	0,038	2016<2018 0,374 (ETA squared 0,034)
Saúde física	2,000	2,250	0,085	
Comportamento do tipo	4,170	3,830	0,104	
Lócus de Controle	4,670	4,500	0,988	
Fontes de Pressão	3,710	3,950	0,037	2016<2018 0,377 (ETA squared 0,034)
<i>Coping</i>	4,000	4,130	0,291	

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

No presente estudo foi observado que a saúde mental dos respondentes correspondeu a uma média de 3,580 em 2016 e 3,920 no ano de 2018, havendo assim uma variação de crescimento de 0,374 no ano de 2018. Observa-se que tal aumento pode ter ocorrido pelo fato de que a empresa pode ter adotado intervenções como parte de uma estratégia integrada de saúde e bem-estar que inclui prevenção, identificação precoce, apoio e reabilitação dos profissionais, proporcionando dessa forma uma melhor qualidade de vida para os funcionários.

305

Levando em consideração o estudo feito por Lokke e Madsen (2014), observa-se que, os empregadores e gestores que adotam iniciativas para a promoção da saúde mental no local de trabalho e apoiam funcionários que têm transtornos mentais veem ganhos não apenas na saúde de seus funcionários, mas também em sua produtividade. Um ambiente de trabalho negativo pode ocasionar problemas de saúde física e mental em seus trabalhadores.

Em estudo elaborado por Jex, Swanson e Grubb (2013) observou-se que, gestores podem prover suporte social emocional, instrumental e informacional ao prezarem por um ambiente favorável dentro das condições e com as informações necessárias para a execução do trabalho.

Ao comparar a média de saúde física dos respondentes a média para o ano de 2016 foi de 2 e em 2018 a média foi de 2,250 sofrendo uma variação quase nula de 0,085.

Assim, conforme Jex, Swanson e Grubb (2013), aqueles colaboradores que estão satisfeitos com o trabalho e que possuem saúde física adequada são cerca de 10% mais produtivos em relação àqueles que não o são. Por isso, pode-se inferir que a equiparação positiva entre os anos de 2016 e 2018 neste item seja relevante para entender que o nível de desgaste com a saúde física na instituição de ensino não tenha evoluído.

O comportamento do tipo A, 2016 teve uma média de 4,170 e em 2018 de 3,830, demonstrando assim que, os profissionais buscam se adaptar à nova realidade de mercado e optar



por uma melhor qualidade de vida, saúde física e mental para que a falta desses reflexos não prejudique a realidade do dia a dia desses profissionais. Para Li (2016), compreender e interpretar a maneira com que os profissionais e equipes interagem entre si é fundamental para o bom andamento de qualquer empresa ou organização.

Nos lócus de controle percebe-se uma média em 2016 de 4,670 e em 2018 de 4,500. Dessa forma, no estudo de Ming-Chu, Yu e Lee (2018) expõe que o lócus de controle apresentou um dos menores escores médios (ligeiramente abaixo a média esperada). Este resultado revela que, em média, há uma baixa tendência, nos respondentes avaliados, de atribuir a outros o controle sobre o que acontece a eles.

A fonte de pressão em 2016 obteve uma média de 3,710 e em 2018 de 3,950 ocorrendo uma variação de 0,377 entre os respectivos anos, talvez por ocasião de o estresse está associado a problemas como ansiedade, depressão, rotatividade (turnover) e absenteísmo, baixa produtividade e aumento de acidentes ocupacionais e de custos com saúde.

A categorização proposta na pesquisa qualitativa, embora não premeditada, confirmou fatores estressantes percebidos no ambiente de trabalho encontrados na pesquisa quantitativa, resultado esse que confirmou achados de Daskin (2016), Calvetti (2017), Jex, Swanson e Grubb (2013), Sonnentag e Frese (2013).

Para Calvetti (2017), acontece que a maioria dos estudos sobre estresse ocupacional costuma investigar aspectos da tarefa desempenhada e/ou da pessoa no ambiente de trabalho.

Já o coping no ano de 2016 obteve uma média de 4,000 e de 2018 de 4,130, entendendo assim que houve um leve aumento no ano de 2018 se comparado ao ano do estudo anterior.

Conforme Sonnentag e Frese (2013), muitas vezes deve-se mudar o significado de um acontecimento ruim no ambiente de trabalho para continuar prosseguindo, buscando uma perspectiva positiva, para encontrar otimismo e esperança. A calma pode ajudar a construir soluções adequadas, apropriadas, acertadas mesmo com pouco tempo. As chances de erro poderão diminuir assim ofertar uma sensação de bem-estar.

Dessa forma, percebe-se que, houve uma redução nas médias, se comparados os anos de 2016 e 2018, levando a crer que, ocorreu uma significativa discordância entre os dados de 2016 e 2018. A análise permitiu que se chegasse a algumas conclusões. Se, de um lado, o suporte pode trazer conforto emocional quando provido pelas fontes analisadas, a ausência de suporte pode resultar na falta de cooperação e de cidadania organizacional, o que dificulta a execução do trabalho. Implica dizer que, quando gestores e colegas se “ausentam” no aspecto relacional, podem ocasionar impactos na valorização do bem-estar e mesmo na produtividade do colaborador.

Foi realizada ainda a análise bivariada com as dimensões de stress e variáveis sociodemográficas, sendo utilizado testes não paramétricos de comparação de médias de Mann-Whitney, e Kruskal-Wallis (Jex, Swanson & Grubb, 2013).



Cruzando-se o dado demográfico em pensando em se demitir com as dimensões do stress em 2016 foi verificado uma diferença estatisticamente significativa nas dimensões do stress fonte de pressão e quanto maior a fonte maior a propensão em pensar em se demitir, conforme demonstrado na Tabela 5. Isso indica que o stress tem impacto negativo para a organização e pode ter relações com a rotatividade ou perda de produtividade. Na literatura, possivelmente as fontes de pressão podem determinar rotatividade. Talvez as políticas de recursos humanos dentro da organização tenham sido aumentadas e esses aumentos fazem com que as pessoas pensassem mais em se demitir (Almeida et al, 2018).

**Tabela 5** - Dimensões do stress em 2016 com pensamento em se demitir.

Stress	Pensando em se	Mediana	p-value	Conclusão
Fontes de Pressão	Nunca	3,59	0,019	Nunca=raramente< frequentemente<sempre
	Raramente	3,29		
	Frequentemente	4,24		
	Sempre	4,98		

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Observou-se neste estudo que, muitos são as fontes de pressão que ocorrem dentro da instituição pesquisada, ocasionando desmotivação nos respondentes, tais assertivas podem ser baseadas em fatores tais como: irritabilidade, cansaço, baixa autoestima, menor produtividade. A organização precisa prestar atenção nestes sintomas em seus funcionários para que possa tratá-los de forma adequada, prevenindo assim maiores consequências, tanto para o colaborador quanto para o desempenho da organização. É importante ressaltar que pode ser feito um trabalho de prevenção, de consultas médicas, psicológicas periódicas, pois o problema pode ser tanto físico, quanto psicológico, recomendar exames e ter um acompanhamento familiar se faz necessário. Desta forma têm-se trabalhadores mais dedicados, felizes com o trabalho, com maior desenvolvimento interação com os colegas, diminui os conflitos, e obtêm-se mais resultados eficazes e satisfatórios para todos. Em 2018 não foram identificadas correlações significativas.

307

### 3.1 Resultados da Etapa Qualitativa

No que diz respeito à natureza dos dados, baseando-se em Denzin e Lincoln (2005), essa pesquisa adotou o procedimento da triangulação, que utiliza métodos múltiplos, para assegurar uma compreensão profunda do fenômeno em questão, exibindo múltiplas realidades refratadas simultaneamente.

Participaram da presente etapa de aprofundamento qualitativo 6 colaboradores da organização, sendo eles 2 gestores e 4 técnicos. Cabe aqui salientar que, os participantes



solicitaram que não fossem identificados. Acredita-se que, para evitar uma possível retaliação na organização, os participantes pediram para não serem identificados. Dessa forma, os entrevistados serão aqui intitulados de Gestor 1, Gestor 2, Técnico 1, Técnico 2, Técnico 3 e Técnico 4.

Na primeira pergunta da entrevista, a mesma abordou sobre quais são os fatores que tem alterado o stress no trabalho da organização para os técnicos. Observou-se que, alguns dos entrevistados asseveraram acerca do assédio moral exercido pelos seus superiores, conforme afirmado pelo Gestor 1:

“O que vejo hoje é desmotivação no trabalho e principalmente o assédio moral entre chefia e subordinado e entre os próprios servidores, na visão do RH. Muitos casos de servidores insatisfeitos com muita solicitada de remoção, isso tem virado uma rotina”.

O Técnico 1 também abordou a mesma problemática:

“A carga horária e o assédio moral de Chefes, Professores, Alunos e Técnicos subordinados, não consigo citar um exemplo agora, mais como trabalho no CPA, recebemos várias denúncias”.

Um outro fator que foi exposto nesta questão foi acerca da atual questão política do país, conforme o Técnico 4:

“Situação da política nacional, por sermos um órgão público estamos sujeitos a legislação isso tem criado certo desconforto da maneira que a economia do país se encontra estão criando e propondo alternativas contra os interesses do servidor público. Criando um certo desanimo, uma vez que alguns segmentos das áreas públicas não estão sendo atendidos com melhorias de salários e benefícios”.

308

Autores como Lastad et al. (2016) e Moeller (2015) mostram que, este tipo de ato desestabiliza o empregado em todas as esferas de sua vida, gerando doenças psicológicas e físicas. Assim, quando ocorrem humilhações repetitivas e de longa duração, acaba por comprometer a dignidade do trabalhador e afeta suas relações afetivas e sociais.

No decorrer da entrevista realizada quando perguntado de forma direta aos respondentes sobre fatores que são responsáveis pela pressão no trabalho a maioria respondeu que não identificaram fatores diretos, porém ao longo das demais perguntas percebeu-se que existe uma insatisfação relacionada a carga horária de trabalho, alguns respondentes relataram inclusive que a exigência do cumprimento de 40 horas semanais de forma presencial na instituição tem gerado muita insatisfação. Algumas das respostas foram as seguintes:

Técnico 1:

“Não me sinto tão pressionada, apenas com os prazos em relação ao MEC mais já me acostumei por ter virado uma rotina”.

Já o Gestor 1 afirma que:

“Pressão de trabalho não consigo perceber porque as estruturas são compatíveis com as atividades o que percebemos e que com a essas mudanças de horário está bem visível dentro um stress correlacionado na necessidade da presença do profissional”.



Assim, pode-se perceber nas palavras de Cooper (1988), o crescimento da competitividade nos diversos segmentos econômicos é uma característica natural dos nossos tempos. Em diversas áreas, a pressão diária se torna inerente ao bom desenvolvimento profissional em razão da cobrança dos superiores, dos clientes ou mesmo para buscar a liderança em relação aos demais colegas de profissão. Corroborando com Daniel (2015) que afirma que, mesmo sendo uma realidade, é fato que nem todo profissional consegue lidar bem com a pressão no trabalho.

Os entrevistados ao serem questionados sobre as três coisas que têm deixado as pessoas insatisfeitas. Observou-se nesta questão que as questões relacionadas a insatisfação são diferenciadas, pois praticamente todos os entrevistados identificaram uma insatisfação diferente, conforme a seguir:

Gestor 1:

“Talvez a morosidade para resolver esse tipo de situação, a política que envolve a instituição não enxerga seu número de pessoas e o que o serviço faz”.

Gestor 2:

“Alta prestação de contas, embora às vezes seja necessário em alguns aspectos. Relação ao ponto, Recessos escolares onde os Professores são liberados e os Técnicos não, a questão de muitos cargos estarem em mão de docentes, tem muitos Técnicos que já estão em fase de formação mais não exercem suas funções”.

Técnico 1:

“No momento estou muito oxigenado e não vejo insatisfação até porque me identifico com minha formação, um único fator que pode vir me deixar com insatisfação ao longo de alguns anos e as 40 horas que tenho que trabalhar aqui”.

Técnico 2:

“A comunicação falha onde ninguém fala nada, muitas vezes surgem informações e fica no ar sobre controlar os horários da entrada ou da saída”.

Técnico 3:

“Novamente a questão dos horários e uma falta de planejamento, pois todos são merecedores de trabalhar até 6 horas, independente de qualquer formação”.

Do ponto de vista de Li (2016), quando se pensa em fatores que geram a insatisfação no trabalho, o primeiro ponto avaliado é o próprio trabalho. Profissionais das mais diversas áreas relatam os motivos claros que levam a sua insatisfação, tendo como base os pontos falhos da empresa em que trabalha. Esses funcionários relatam que a fonte do problema está em erros de liderança, uma gestão mal elaborada, sem estrutura e planejamento.

Ao serem questionados sobre quais são as consequências na saúde física, os entrevistados mostraram que,

Técnico 1:



“Muitos casos de licença para tratamento de saúde e muitos acompanhamentos com psiquiatras e psicólogos, gerando uma perda no trabalho nos setores, aliado a isso acaba não tendo estudos de direcionamento e viram setores carentes de mãos de obras, Às vezes um laboratório precisa de um técnico, uma coordenação precisa de um servidor específico para a área e acaba que não tem, e a reposição desse servidor é muito difícil hoje, pelo fato da cultura na instituição que alguns setores fazem 6 horas outros fazem 40 horas, então isso é muito complicado você conseguir um servidor, hoje tem muitos pedidos de servidores que querem trocar sua carga horária de 40 horas para 30 horas isso virou uma rotina da instituição...”.

Conforme Jex et al. (2013), os prejuízos causados pelo stress no trabalho afetam não somente o indivíduo, mas o coletivo, a instituição e a sociedade como um todo. E, para que esse fenômeno seja minimizado, é preciso conhecê-lo para saber identificá-lo. Assim, todos os trabalhadores deverão ter conhecimento de suas características, independentemente de sexo, grau de conhecimento intelectual ou da categoria de trabalho a que pertençam.

Os entrevistados ao serem abordados sobre se a organização tem algum sistema de recompensa para os técnicos, todos os respondentes afirmaram que desconhecem.

A questão seguinte foi se os entrevistados conseguiriam citar três variáveis de punições para trabalhadores em geral. Observou-se que, os respondentes afirmaram que as punições existem mais que eles não conseguiam dizer quais são.

Na próxima questão os entrevistados foram abordados sobre as três características da sua personalidade que facilita e três que dificultam sua vida no trabalho. Assim, pode-se observar que:

310

Gestor 1:

“FACILITA: Tenho bastante experiência sou bastante aberto e compreensível, dificilmente algo vai me abalar. DIFICULTA: Timidez, limitações técnicas e tomar a frente de algumas coisas e não conseguir executá-las”.

Técnico 2:

“Eu penso que é uma questão de você descobrir o que você quer fazer e onde você está o que você pode fazer. Então eu acho que não adianta eu ficar imaginando uma outra situação e criando uma situação na minha cabeça que não existe em detrimento a que eu vivo. Então, dentro da minha formação e da minha condição, vir ao trabalho é uma situação prazerosa”.

Conforme salientador por Marzano e Adler (2007), diversos fatores afetam a produtividade de uma equipe. Problemas no ambiente de trabalho, tanto nas instalações físicas quanto na convivência entre os membros do grupo, além de falhas de gestão, podem trazer impactos consideráveis no rendimento. Cabe aos gestores tomar providências para evitar que um ambiente tóxico possa vir a contaminar o clima e desmotivar a equipe, comprometendo a produtividade e prejudicando o trabalho dos colaboradores.

Ainda acerca das entrevistas, os entrevistados foram abordados acerca da opinião deles sobre três atividades que eles realizam para contribuir e aliviar o stress no dia-a-dia no trabalho.

Assim, o Gestor 1 afirmou que:



“Programa de caminhada, dança e saúde”.

Técnico 1:

“Converso sobre meus sentimentos, medito e valorizo outras questões da minha vida pois o trabalho não é tudo na vida”.

Técnico 4:

“A Política de qualificação e Capacitação e a melhora nos salários dentro da organização é mais positivo e acaba diminuindo o stress. Incentivo atualmente aqui não conheço, somente projetos voltados para questões econômicas”.

Segundo Rauschenbach et al. (2013), o acúmulo de responsabilidades faz com que o stress no trabalho se desenvolva. Querer dar conta de tudo e não delegar tarefas, aumenta as preocupações e gera ansiedade. O excesso de trabalho é algo que precisa ser controlado. Saber se organizar, distribuir responsabilidades aos seus funcionários e fazer planejamentos para a semana e o mês, podem ajudar a diminuir, em grande escala, o excesso de trabalho.

Assim, corroborando com as afirmações dos respondentes dessa pesquisa, observa-se na fala de Robertson et al. (1990), os hábitos saudáveis são grandes aliados na busca por uma vida menos estressante. Entre os seus principais benefícios da implementação de uma rotina saudável estão a redução do stress e o aumento da produtividade. Evitar o stress no trabalho é um desafio diário, pois todos os dias novos problemas vão aparecer e o profissional terá que resolvê-los da melhor maneira possível.

311

Dando sequência na entrevista, os respondentes foram questionados sobre os três pontos fracos e fortes da organização. O Gestor 2 afirmou que:

“Pontos fracos: Falta de regulamentação para certas situações. Pontos fortes: é uma instituição renomada e diferenciada apesar dos problemas e um lugar tranquilo existe uma diferença aqui dentro”.

A penúltima questão abordou sobre quais são as três consequências e impactos na saúde mental e saúde física na organização. O Técnico 2 afirmou que:

“Na minha saúde mental a organização me deu autoestima, tenho sido uma pessoa mais feliz me dando um sentimento eficaz e valorizado, saúde física não, o trabalho em si, mas sim os hábitos estão me dando algumas tensões musculares bem leves”.

Já o Técnico 3 afirmou que:

“Não percebo o stress na atividade em que as pessoas exercem. Até porque a gente percebe que as pessoas que tem apresentam essas condições aqui dentro conseguem de um jeito ou de outro se deslocarem de um setor para outro”.

A última questão abordou sobre a existência de bastante assédio no ambiente de trabalho. O Gestor 2 afirmou que:

“Tem bastante assédio tanto de funcionários e próprios alunos”.

Conforme exposto por Sonnentag e Frese (2013), o assédio moral é uma questão cultural e histórica, que surgiu juntamente com o trabalho, em que o instinto do ser humano é colocado em



pauta quando se trata de sua mão de obra e sua sobrevivência e de sua família. A necessidade do labor faz com que por vezes acabe se sujeitando a agressões dentro da relação de trabalho, de forma às vezes imperceptível que vem tomando contornos ao longo dos meses, anos. A Justiça trabalhista ampara vítimas dessas agressões, necessário, entretanto, fazer provas através de documentos e testemunhas.

Contudo, por meio das respostas dos entrevistados, observou-se que existe uma parte de colaboradores na instituição que se sentem no controle da sua própria vida e sucesso profissional, ou seja, os profissionais conseguem correlacionar de forma clara o seu esforço como resultado do seu sucesso. Para este caso pode-se inferir que esse resultado está correlacionado com a satisfação dos respondentes com as atividades exercidas, ou seja, a maioria gosta do que faz.

Assim, a parte qualitativa deste estudo demonstrou aspectos relevantes para o melhor entendimento deste estudo, visto que, mostrou a possibilidade de construir categorias e de segmentar as informações obtidas por meio do questionário de entrevistas no que diz respeito ao processo em análise de conteúdo. Entretanto, o que se percebe na análise das entrevistas é o assédio moral na instituição analisada, causando prejuízo a saúde física e mental dos entrevistados, e conseqüentemente o aumento do stress ocupacional.

Constatou-se também que a pesquisa, pela abordagem qualitativa, desenvolveu-se conforme novas fundamentações teórico-epistemológicas contribuindo para a complementação da primeira parte desta pesquisa.

Por meio de tais dados, a seguir serão expostas as considerações finais deste estudo.

## 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste estudo foi “O objetivo geral deste estudo foi analisar e comparar o stress em uma organização pública do ensino superior de Minas Gerais nos anos de 2016 e 2018”. Utilizou-se a pesquisa descritiva com abordagem predominantemente quantitativa por meio de questionário e entrevista para aprofundar os achados da etapa quantitativa.

Observou-se que a evolução do stress em uma instituição pública é crescente, algumas das possibilidades que podem ser levadas em consideração é a falta de motivação, salários congelados por vários anos, e também podem se sentir desvalorizados quanto ao crescimento profissional, pois muitos dos envolvidos buscam o desenvolvimento profissional e melhores salários. Quanto a metodologia utilizada na presente pesquisa, pelo fato de possuir estratégia longitudinal pode-se perceber alternâncias entre os períodos analisados neste estudo, salientando assim, a evolução do stress no ambiente estudado.



Um dos pontos relevantes da pesquisa foi quanto a saúde mental dos respondentes, pois observou-se que, houve uma variação de crescimento de 0,374 entre 2016 e 2018, acreditando existir uma crescente demanda de problemáticas relacionadas a saúde mental dos respondentes, mesmo não sendo essa variação verificada com altos valores obtidos.

Outro ponto importante foi no que diz respeito as fontes de pressão, posto que podem ser levados em consideração a alta cobrança dos gestores, ambientes desmotivados, e talvez até a pouca estrutura no ambiente de trabalho para que os mesmos exerçam a suas funções com maior qualidade.

Em ampla pesquisa relacionada ao presente tema deste estudo, verificou-se que, não foram encontrados trabalhos de perspectiva longitudinal, ocasionando assim uma lacuna de estudos comparativos entre determinados períodos, e foi esse um dos pontos positivos desta pesquisa, pois por meio do estudo longitudinal pode-se observar a evolução do stress no trabalho na instituição aqui pesquisada de acordo com a amostra obtida.

No que diz respeito ao resultado qualitativo da pesquisa, observou-se que, o diagnóstico preciso longitudinal pode auxiliar os gestores a buscar um melhor ambiente de trabalho para os seus colaboradores, trazendo assim benefícios não apenas para os trabalhadores, mas também para a organização.

Sugere-se que novos estudos sejam feitos acerca do presente tema, contudo, deve-se melhor verificar acerca do coping nas instituições de ensino, visto que, uma das limitações desta pesquisa relacionou-se este ponto. Assim, pesquisas futuras serão relevantes quanto a esta temática. Estudos futuros poderão embasar ainda mais este tema, pois muitas empresas buscam maiores esclarecimentos sobre as situações e enfrentamento do stress do trabalho com a finalidade de proporcionar uma melhor qualidade de vida aos seus colaboradores.

313

## 5 REFERÊNCIAS

- Almeida, D. M., Lopes, L. F. D., Costa, V. M. F., & Santos, R. C. T. D. (2018). Policiais Militares do Estado do RS: Relação entre Satisfação no Trabalho e Estresse Ocupacional. *Administração Pública e Gestão Social*, 10(1), 55-65. <http://dx.doi.org/10.21118/apgs.v10i1.1366>
- Andrade, V. L. P., & Pérez-nebra, A. R. (2017). Suporte Social e Estresse no Trabalho: uma Análise com Métodos Mistos. *Contabilidade, Gestão e Governança*, 20(3), 442-462. [http://dx.doi.org/10.21714/1984-3925\\_2017v20n3a7](http://dx.doi.org/10.21714/1984-3925_2017v20n3a7)
- Benevides-Pereira, A. M. T.; Yamashita, D. & Takahashi, R. M. (2010). E os educadores, como estão? *REMPEC - Ensino, Saúde e Ambiente*, Rio de Janeiro, 3 (3), 151-170. <https://doi.org/10.22409/resa2010.v3i3.a21132>



- Buskirk, T.D.; Willoughby, L.M.; Tomazic, T.T. (2014). Nonparametric Statistical Techniques. In: Little, Todd D. *The Oxford Handbook of Quantitative Methods in Psychology*: Oxford University Press. 2014.
- Calvetti, P.Ü. (2017). Níveis de ansiedade, estresse percebido e suporte social em pessoas que vivem com HIV. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 32(4). <https://doi.org/10.1590/0102.3772e324317>.
- Cooper, C. et al. (1988). *Occupational Stress indicator*: test sources of pressure in job. England: Windsor.
- Daniel, J.L., (2015). Workplace spirituality and stress: evidence from Mexico and US, *Management Research Review*, 38 (1) 29 – 43. <http://dx.doi.org/10.1108/MRR-07-2013-0169>.
- Daskin, M. & Surucu, O.A. (2016), The role of polychronicity and intrinsic motivation as personality traits on frontline employees' job outcomes: An empirical study from Malaysia, *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 8 (2), 177-196. <https://doi.org/10.1108/APJBA-10-2015-0088>.
- Denzin, N.K. & Lincoln, Y.S. (2006). *Planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens*. Porto Alegre: Artmed.
- Felix, D. B., Machado, D. Q., & Sousa, E. F. (2017). Análise dos Níveis de Estresse no Ambiente Hospitalar: Um Estudo com Profissionais da Área de Enfermagem. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 7(2), 530-543. <http://dx.doi.org/10.20503/recape.v7i2.32749>.
- Guadagno, M.B.P. & Cassematis, P. (2013). Workplace stressors for investigative interviewers of child-abuse victims. *International Journal of Police Strategies & Management*, 36 (3), 512-525. <Http://dx.doi.org/10.1108/PIJPSM-05-2012-0039>.
- Jex, S.M.; Swanson, N. & Grubb, P. (2013). Healthy workplaces. In: I. B. Weiner, N. W. Schmitt & S. Highhouse (Eds.). *Handbook of Psychology: Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 12, 2nd ed., pp. 615-642). New Jersey, USA: John Wiley & Sons.
- Låstad, L., Vander Elst, T. & De Witte, H. (2016), On the reciprocal relationship between individual job insecurity and job insecurity climate, *Career Development International*, Vol. 21 No. 3, pp. 246-261. <https://doi.org/10.1108/CDI-03-2015-0046>
- Li, M. (2016). *A review of employee innovative behavior in services*. University of Otago.
- Lokke, A. & Madsen, H. (2014). Public sector managers and work stress. *International Journal of Workplace Health Management*. 7 (2), 105-120. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-03-2013-0009>.
- Marzano, L. & Adler, J.R. (2007). Supporting staff working with prisoners who self-harm: A survey of support services for staff dealing with self-harm in prisons in England and Wales, *International Journal of Prisoner Health*, 3 (4), 268-282. <https://doi.org/10.1080/17449200701682501>.
- Ming-Chu, Yu, & Lee, M.-H. (2018), "Multilevel moderation analysis of change perception on change commitment", *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 31 No. 2, pp. 371-384. <https://doi.org/10.1108/JOCM-01-2017-0006>.



- Moeller, C. & Chung-Yan, G.A. (2013). Effects of social support on professors' work stress, *International Journal of Educational Management*, 27 (3), 188-202. <https://doi.org/10.1108/09513541311306431>.
- Pidd K, Kostadinov V & Roche A. (2016). Do workplace policies work? An examination of the relationship between alcohol and other drug policies and workers' substance use. *Int J Drug Policy*.28,48-54. <https://doi.org/10.1016/j.drugpo.2015.08.017>.
- Rauschenbach, C., Krumm, S., Thielgen, M. & Hertel, G. (2013), Age and work-related stress: a review and meta-analysis, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 28 No. 7/8, pp. 781-804. <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2013-0251>
- Robertson, I.T.; Cooper, C.L.; Willians, J. (1990). The validity of the occupational stress indicator. *Work and Stress*, 4(1), 29-39. <https://doi.org/10.1080/02678379008256962>.
- Sonnentag, S.; Frese, M. (2013). Stress in organizations. In I. B. Weiner, N. W. Schmitt & S. Highhouse (Eds.). *Handbook of psychology, industrial and organizational psychology* (Vol. 12,2nd, pp. 560-592). New Jersey, USA: John Wiley & Sons.
- Swan, J.A., Moraes, L.F.R.; Cooper, C.L. (1993). Developing the occupational stress indicator (OSI) for use in Brazil: A report on the reliability and validity of the translated OSI. *Stress Medicine*, 9, 247-453. <https://doi.org/10.1002/smi.2460090407>.
- Tabosa, M. P. O. (2018). Estresse Ocupacional: Análise do Ambiente Laboral de uma Cooperativa de Médicos de Pernambuco. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 8(2), 282-303. <http://dx.doi.org/10.20503/recape.v8i2.35197>.
- Triviños, A. (1987). *Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação*. São Paulo: Atlas.
- Vergara, S.C. (2014). *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. São Paulo: Atlas.
- Yadav, M. & Naim, M.F. (2017). Searching for quality in the Quality of work life: an Indian power sector perspective, *Industrial and Commercial Training*, 49 (4), 164-174. <https://doi.org/10.1108/ICT-01-2017-0003>.