

## Saúde ocupacional dos trabalhadores no contexto das organizações: estresse percebido e estresse avaliado

## Occupational health of workers in the context of organizations: perceived stress and assessed stress

## Salud ocupacional de los trabajadores en el contexto de las organizaciones: estrés percibido y estrés evaluado

Marina Cristina Zotesso 

Universidade de São Paulo (Bauru). São Paulo, Brasil. marina.zotesso@gmail.com

**RESUMO | INTRODUÇÃO:** Dentre as formas de acometimento do estresse encontra-se o estresse ocupacional, vinculado especificamente ao trabalho. Sabe-se que determinadas amostras da população estão mais propensas a apresentarem este adoecimento, seja pela alta carga de trabalho ou pela pressão psicológica existente na empresa. Além de apresentarem adoecimento no trabalho, há relatos de casos de intenção de desistência da carreira e brigas no âmbito ocupacional em decorrência da alta pressão por resultados e pouca valorização do trabalho realizado. **OBJETIVO:** Com base em tais dados, o presente trabalho teve por objetivo investigar o acometimento de estresse e a saúde ocupacional dos trabalhadores em contextos organizacionais distintos, avaliando o estresse percebido pelos eles e o estresse avaliado por meio de um instrumento que mensurasse esses níveis. **MATERIAIS E MÉTODOS:** Além de pesquisa bibliográfica, o estudo contou com aplicação de dois instrumentos de coleta de dados, Inventário de Sintomas de Stress para Adultos Lipp (ISSL) e uma ficha de questões, os quais foram respondidos por 38 indivíduos, efetivados em diferentes empresas. **RESULTADOS E DISCUSSÃO:** Os resultados foram tabulados e devidamente analisados pela metodologia proposta, demonstrando que na percepção própria dos entrevistados a variação acerca do estresse foi grande, porém após a aplicação do ISSL, obteve-se como resultados que mais de 50% da amostra total se encontravam com estresse e na fase de *Resistência*, evidenciando dessa forma, a necessidade de maior suporte aos funcionários de empresas. Assim, o presente trabalho pode contribuir para a ampliação da discussão prática desse tema, além de proporcionar maior conhecimento sobre a relevância da temática, apontando que o estresse está mais presente nos trabalhadores do que se supõe. **CONSIDERAÇÕES FINAIS:** Maiores estudos na área, especificando as empresas e estratégias utilizadas ou não são fundamentais para promover maior qualidade de vida e saúde aos trabalhadores.

**PALAVRAS-CHAVE:** Estresse ocupacional. Contexto organizacional. Saúde do trabalhador.

**ABSTRACT | INTRODUCTION:** Among the forms of stress involvement is occupational stress, specifically linked to work. It is known that certain samples of the population are more likely to have this illness, either because of the high workload or the psychological pressure involved in the company. In addition to presenting illness at work, there are reports of cases of intention to give up their careers and fights in the occupational sphere due to the high pressure for results and little appreciation of the work performed. **OBJECTIVE:** Based on such data, the present study aimed to investigate the involvement of stress and the workers' occupational health in different organizational contexts, evaluating the stress perceived by them and the stress evaluated through an instrument that measures the same. **MATERIALS AND METHODS:** In addition to bibliographic research, the study included the application of two data collection instruments, the Inventory of Stress Symptoms for Lipp Adults (ISSL) and a question sheet, which were answered by 38 individuals, carried out in different companies. **RESULTS AND DISCUSSION:** The results were tabulated and duly analyzed by the proposed methodology, demonstrating that, in the interviewees' own perception, the variation regarding stress was large, but after the application of ISSL, it was obtained as results that more than 50% of the total sample were under stress and in the *Resistance* phase, thus evidencing the need for greater support for company employees. Thus, the present work can contribute to the expansion of the practical discussion of this theme, in addition to providing greater knowledge about the relevance of the theme, pointing out that stress is more present in workers than is supposed. **FINAL CONSIDERATIONS:** Further studies in the area, specifying the companies and strategies used or not are fundamental to promote a better quality of life and health for workers.

**KEYWORDS:** Occupational stress. Organizational context. Worker's health.

Submetido 26/04/2022, Aceito 16/08/2022, Publicado 21/10/22

Rev. Psicol. Divers. Saúde, Salvador, 2022;11:e4593

<http://dx.doi.org/10.17267/2317-3394rpd.2022.e4593>

ISSN: 2317-3394

Editoras responsáveis: Mônica Daltro e Marilda Castelar

Como citar este artigo: Zotesso, M. C. (2022). Saúde ocupacional dos trabalhadores no contexto das organizações: estresse percebido e estresse avaliado. *Revista Psicologia, Diversidade e Saúde*, 11, e4593. <http://dx.doi.org/10.17267/2317-3394rpd.2022.e4593>



**RESUMEN | INTRODUCCIÓN:** Entre las formas de afectación del estrés se encuentra el estrés laboral, específicamente vinculado al trabajo. Se sabe que ciertas muestras de la población son más propensas a padecer esta enfermedad, ya sea por la alta carga de trabajo o por la presión psicológica que implica la empresa. Además de presentar enfermedad en el trabajo, existen relatos de casos de intención de abandono de la carrera y luchas en el ámbito ocupacional debido a la alta presión por resultados y poca valoración del trabajo realizado. **OBJETIVO:** Con base en tales datos, el presente estudio tuvo como objetivo investigar la participación del estrés y la salud ocupacional de los trabajadores en diferentes contextos organizacionales, evaluando el estrés percibido por ellos y el estrés evaluado a través de un instrumento que mide el mismo. **MATERIALES Y MÉTODOS:** Además de una búsqueda bibliográfica, el estudio incluyó la aplicación de dos instrumentos de recolección de datos, el Inventario de Síntomas de Estrés de Lipp para Adultos (ISSL), y una hoja de preguntas, que fueron respondidas por 38 personas, realizadas en diferentes empresas. **RESULTADOS Y DISCUSIÓN:** Los resultados fueron tabulados y debidamente analizados por la metodología propuesta, demostrándose que, en la percepción de los propios entrevistados, la variación respecto al estrés era grande, pero luego de la aplicación del ISSL se obtuvo como resultados que más del 50% de la muestra total se encontraba bajo estrés y en fase de *Resistencia*, evidenciando así la necesidad de un mayor apoyo a los trabajadores de la empresa. Así, el presente trabajo puede contribuir para la ampliación de la discusión práctica de este tema, además de proporcionar mayor conocimiento sobre la relevancia del tema, apuntando que el estrés está más presente en los trabajadores de lo que se supone. **CONSIDERACIONES FINALES:** Mayores estudios en el área, especificando las empresas y las estrategias utilizadas o no, son fundamentales para promover una mejor calidad de vida y salud de los trabajadores.

**PALABRAS CLAVE:** Estrés laboral. Contexto organizacional. Salud del trabajador.

## Introdução

Cargos e ocupações que acarretam alto grau de estresse, que exigem adaptação ao meio envolvido, ocasionam agravos à saúde do trabalhador e trazem prejuízos em seu dia a dia, tornaram-se temas de grande discussão por sua alta incidência (Pereira, Souza, Lucca & Iguti, 2020). As pesquisas indicam que o estresse e o esgotamento emocional, decorrentes da exaustão psicológica do trabalho, ganham destaque entre os componentes de maior causa do adoecimento e afastamento (Pie, Fernandes, Carvalho & Porto, 2020).

O médico Hans Selye (1956) promoveu a primeira definição de estresse, denominando-o Síndrome Geral de Adaptação (SGA), como decorrente de um evento que requer esforço do sujeito, em termos de adaptação. O evento ambiental, denominado estressor, desencadeia o rompimento da homeostase interna do indivíduo, mudando a capacidade do organismo de manter sua estabilidade (Gomes, Araújo, Soares, Sousa & Lua, 2021).

Ao longo do tempo, a concepção de estresse passou por mudanças, sendo compreendido atualmente como um desgaste na capacidade de lidar com situações cotidianas, ocasionando perda de saúde física e mental, bem como comprometimento da qualidade de vida e do bem-estar (Camargo, Calais & Sartori 2015; Lipp, 2001). O modelo quadrifásico do estresse comporta quatro grandes fases às quais os sujeitos podem ser classificados, sendo elas: alerta, resistência, quase-exaustão e exaustão, na qual a última gera consequências negativas de modo significativo à vida e rotina do indivíduo que se encontrar nessa classificação (Lipp, 2003).

O estresse, quando em fase crítica, acarreta consequências que podem comprometer o indivíduo em diversas áreas de sua vida, como nos âmbitos profissionais, pessoais e, em especial, no quesito de saúde, eliciando ou agravando condições de adoecimento que em longo prazo possam inviabilizar suas atividades ocupacionais (Lipp, 2005). Em busca de estabilidade emocional, corporal e até mesmo comportamental, os indivíduos acabam por se dedicar de tal forma que ocasionam pressões, competitividade, desgaste psicológico, entre outros que, por sua vez, culminam no surgimento do estresse como principal fator de incapacitação de seu empenho frente às adversidades (Munhoz, Arrial, Barlem, Dalmolin, Andolhe & Magnago, 2020). Para um tratamento efetivo, inclui-se não somente o afastar-se das atividades do trabalho, como também a busca pelo processo terapêutico, e em alguns casos intervenção farmacológica.

Dentre as formas de acometimento do estresse encontra-se o estresse ocupacional, que se caracteriza pela falta de capacidade a adaptações no âmbito do trabalho e pela finalização de demandas exigidas pelo mesmo, sendo capaz de trazer prejuízos à saúde (Pie et al., 2020). O estresse decorrente do trabalho também pode ocasionar baixo envolvimento com o serviço, faltas, atrasos e busca frequente por suporte médico e auxílio farmacológico (Sadir, Bignotto & Lipp, 2010). As consequências de um baixo suporte social e repertório de habilidades sociais escassas no contexto organizacional levam muitas vezes os funcionários à desmotivação

profissional e pessoal, podendo tal situação levar ao acometimento da Síndrome de *Burnout*, pouco rendimento do serviço prestado e baixa qualidade de vida (Pie et al., 2020; Souza, Heal & Paiva, 2019; Torres, Chagas, Moreira, Barreto & Rodrigues, 2011).

Importante salientar que o estresse ocupacional se relaciona também a questões emocionais do trabalhador, como ansiedade, depressão e problemas de cunho pessoal, e não somente as de ordem física, assim, sendo exposto a um esforço excessivo e prejudicial ao equilíbrio homeostático (Pie et al., 2020). Savic, Perski e Osika (2017), estudiosos dos efeitos cerebrais do estresse ocupacional crônico e sua reversão, observaram que a exaustão e o estresse afetam a saúde, em especial de trabalhadores que dedicam longas horas e muitos anos ao trabalho sem recuperação suficiente, uma vez que atividades intensas e por um longo prazo resultam no cansaço psicológico, e a escassez de recuperação, por meio de repouso, aumentam os sintomas de estresse e, concomitantemente, novos sintomas de adoecimento. Os mesmos autores salientam ainda que os sintomas do estresse ocupacional se estendem a dificuldades no sono, problemas de memória, atenção e, com o passar do tempo, acarretam fadiga profunda.

O impacto negativo do estresse ocupacional sobre os trabalhadores tem se mostrado um importante determinante social da saúde, uma vez que, por conta dele, as pessoas se mostram mais suscetíveis a novas formas de comorbidades, como o adoecimento físico e emocional (Hirschele & Gondim, 2020; Souza et al., 2019). Em suas pesquisas, os autores apontam para a necessidade não somente de maiores estudos na área, como também para enfoques na prevenção do estresse ocupacional aos trabalhadores, visto que ele pode afetar na qualidade e na segurança dos serviços prestados.

Dentro deste âmbito de discussão, os autores Trebien, Trindade, Amestoy, Corralo, Zocche e Bordignon (2021) afirmam que o contexto organizacional das empresas vem adoecendo gestores e demais colaboradores por causa da sobrecarga de trabalho. Exemplo disso são as atividades e metas a serem cumpridas sob pressão, somadas à alta responsabilidade sem o devido reconhecimento e incertezas profissionais futuras, que desmotivam gradativamente os trabalhadores (Maffia & Pereira, 2014, Laville & Dionne, 1999).

Estudos apontam que trabalhadores que mostram temperamento irritável podem apresentar vulnerabilidade a mudanças no ambiente laboral e, em relação ao próprio trabalho, tendo maior propensão ao estresse e a comportamentos agressivos, em especial para com os supervisores (Deguchi, Iwasaki, Konish, Ishimoto, Ogawa, Fukuda, Nitta & Inoue 2016). Segundo o estudo de Goulart Junior, Cardoso, Domingues e Lima (2014), entre os potenciais estressores no contexto organizacional se encontram a infraestrutura do setor de trabalho, ambiente físico e baixo reconhecimento atribuído ao trabalho, que para o estudo foram potenciais desencadeadores de estresse em 103 servidores de administração geral analisados, dos quais 46,6% se encontravam na fase do estresse denominada “resistência”.

Ao se pontuar sobre a temática do estresse, envolvendo também os tipos, como organizacional, *burnout*, bem como as fases (denominadas por Lipp), há também o estresse percebido, que é a avaliação de estresse que o próprio indivíduo faz de si mesmo, sem nenhum tipo de avaliação médica ou psicológica. A literatura apresenta de forma escassa materiais que trazem uma definição precisa, contudo é grande o número de pesquisas que averiguam o estresse percebido em diversos contextos. O estudo de Farah, Barros, Farias Júnior, Ritti-Dias, Lima, Barbosa e Nahas (2013), por exemplo, investigou a percepção de estresse e associação de atividades físicas em 1.910 trabalhadores da indústria, e concluiu que a ausência de atividades físicas está diretamente ligada a maior chance de percepção negativa de estresse. Dessa forma, a visualização do estresse percebido é importante, em especial no contexto organizacional, a fim de auxiliar a identificação dos fatores que podem gerar situações estressantes e aumentar a capacidade de o indivíduo lidar com as mesmas (Souza et al., 2019).

De acordo com Rueda, Baptsista, Cardoso e Raad (2013), a psicologia no contexto organizacional transcende as atividades tradicionais de uma empresa e passa a ter uma atuação em nível macro. Dessa forma, cabe ao psicólogo organizacional encargos de responsabilidade como planejamento estratégico, resolução de conflitos internos, dentre outras atividades. Relevante refletir na responsabilidade de tais exigências por parte das empresas. Em especial aos psicólogos organizacionais, faz-se essencial salientar que o excesso de trabalho, bem como uma carga

horária elevada, pode ocasionar em longo prazo o adoecimento de funcionários. A negligência de doenças como o estresse e a depressão no contexto organizacional pode influenciar diretamente na produtividade e desempenho funcional da empresa (Pereira et al., 2020, Torres et al., 2011).

Assim, este estudo teve por objetivo investigar o comprometimento e o grau de estresse ocupacional em sujeitos de empresas de pequeno, médio e grande porte, dos mais variados tipos de serviços prestados, desde empresas automobilísticas a indústrias no ramo alimentício, verificando não somente a sua percepção sobre as ações organizacionais em relação à saúde do trabalhador, como também investigando o estresse percebido e o estresse avaliado dos entrevistados.

## Método

O presente estudo utilizou para sua análise uma amostra de conveniência, realizada a partir de uma descrição de frequência dos voluntários selecionados. Para a pesquisa, foram entrevistadas 38 pessoas que frequentavam um curso presencial, de dois anos de duração, de especialização MBA em Gestão Estratégica de Pessoas (GEP) e eram profissionais de empresas automobilísticas, indústrias do ramo alimentício, de eventos, entre outros tipos.

Os critérios de inclusão da pesquisa foram: alunos regularmente matriculados no MBA em GEP, com graduação concluída, de ambos os sexos, e idade superior a 18 anos. Já os critérios de exclusão foram: alunos ouvintes ou matriculados em MBA de outra especialização, e alunos sem o curso de graduação finalizado.

A pesquisa aconteceu dentro de uma Universidade particular, em uma cidade de médio porte no centro-oeste do estado de São Paulo, especificamente no curso de MBA em Gestão Estratégica de Pessoas, que comporta um número aproximado de 50 alunos por turma. Todos os voluntários do estudo eram, além de efetivados em seus respectivos trabalhos, matriculados na Universidade e se disponibilizaram voluntariamente a contribuir para este estudo.

O projeto foi encaminhado ao Comitê de Ética em Pesquisa local, e seguiu todos os critérios éticos

de acordo com a Resolução Normativa 466/12 do Conselho Nacional de Saúde que regulamenta pesquisa envolvendo seres humanos. O projeto foi aprovado sob o número 2.358.684.

Todos os participantes demonstraram interesse em participar voluntariamente da pesquisa. Com a autorização prévia do professor responsável no dia específico de coleta, a pesquisadora selecionou um período adequado, para não comprometer os alunos em seus estudos e atividades, e deslocou-se para a universidade para coletar os dados. A explicação sobre o estudo e seus objetivos foi realizada, seguindo pelo preenchimento do termo de consentimento livre e esclarecido pelo participante. A coleta foi feita de forma coletiva e teve tempo previsto para execução de aproximadamente 30 minutos. Foram aplicados os seguintes instrumentos:

1. Questionário elaborado por Zotesso (2017) exclusivamente para o presente estudo, denominado “Ficha de questões”, apresentando quatro perguntas acerca da percepção de cada participante sobre temas como estresse ocupacional, adoecimento e desistência do trabalho, cujas respostas se deram em níveis de intensidade. Cada alternativa era composta por opções de respostas que variavam de 1 a 10. As respostas obtidas na “Ficha de questões” foram alocadas na forma *likert*, sendo: 1, 2 e 3 Nunca/ Poucas vezes; 4, 5, 6 e 7 Às vezes; 8, 9 e 10 Sempre/ Muitas vezes.

2. Inventário de Sintomas de Stress para Adultos de Lipp (ISSL) (Lipp, 2000). O instrumento tem por objetivo averiguar a presença de estresse, em qual fase o entrevistado se encontra e se os sintomas são físicos ou psicológicos. Ele pode ser aplicado de forma individual ou em grupo e é composto por três quadros referentes ao estresse, tendo no total 37 itens de natureza somática e 19 de natureza psicológica que avaliam a intensidade e fase do estresse.

## Resultados

Os 38 entrevistados foram estudantes de uma única instituição particular, que estão inseridos em empresas distintas da cidade e região e em cargos e setores diferentes. A seguir serão apresentados os resultados obtidos nos instrumentos avaliados.

Em uma ficha de questões, os entrevistados responderam de forma bastante variada, ou seja, todas as opções de 1 a 10 foram preenchidas para as quatro perguntas, e as respostas foram organizadas em três grupos. Na sequência os resultados são expostos, apontando os dados mais significativos e relevantes dentre as alternativas selecionadas pelos voluntários.

*Questão 1: Qual seu grau de estresse dentro da sua empresa/ambiente de trabalho?*

**Tabela 1.** Estresse percebido pela amostra pesquisada

| <b>Alternativa/ Grau</b>          | <b>N/ (%)</b> |
|-----------------------------------|---------------|
| 1, 2 e 3 – Nunca / Poucas vezes   | 3 (7,89%)     |
| 4, 5, 6 e 7 – Às vezes            | 23 (60,53%)   |
| 8, 9 e 10 – Sempre / Muitas vezes | 12 (31,58%)   |

Fonte: A autora (2022).

A partir dos resultados obtidos acerca do estresse percebido pelos voluntários, mais de 60% da amostra total identifica-se no quesito “Às vezes estressado”, seguido por 12 entrevistados que julgam seu nível de estresse como alto, mencionando “Sempre” perceberem, correspondendo a 31,58% do total.

*Questão 2: As atividades em excesso no âmbito de trabalho já o adoeceram em algum momento?*

**Tabela 2.** Adoecimento por excesso de trabalho, conforme frequência de respostas dos entrevistados

| <b>Alternativa/ Grau</b>          | <b>N/ (%)</b> |
|-----------------------------------|---------------|
| 1, 2 e 3 – Nunca / Poucas vezes   | 14 (36,85%)   |
| 4, 5, 6 e 7 – Às vezes            | 9 (23,68%)    |
| 8, 9 e 10 – Sempre / Muitas vezes | 15 (39,47%)   |

Fonte: A autora (2022).

Sobre as atividades em excesso executadas pelos voluntários no âmbito do trabalho, as quais incluem horas extras, atividades que não são pertinentes ao cargo contratado e demanda intensa para um único funcionário, gerando na percepção deles o adoecimento psicológico ou físico, os participantes destacaram com maior frequência “Sempre/Muitas vezes” terem atividades a mais, correspondendo a 15 pessoas (39,47%), seguido de “Nunca/Poucas vezes”, com 14 pessoas (36,85%).

*Questão 3: Quanto você acredita que a sua empresa fornece estratégias para promover a saúde dos trabalhadores?*

**Tabela 3.** Estratégias de saúde fornecidas pela empresa, segundo a visão dos funcionários

| <b>Alternativa/ Grau</b>          | <b>N/ (%)</b> |
|-----------------------------------|---------------|
| 1, 2 e 3 – Nunca / Poucas vezes   | 18 (47,37%)   |
| 4, 5, 6 e 7 – Às vezes            | 15 (39,48%)   |
| 8, 9 e 10 – Sempre / Muitas vezes | 5 (13,15%)    |

Fonte: A autora (2022).

Sobre possíveis estratégias fornecidas pelas empresas para promover a saúde dos trabalhadores, como por exemplo momentos de lazer, capacitação do grupo, suporte para estudos, visibilidade das demandas de qualidade de vida para cada grupo e subgrupo, os entrevistados predominantemente, ou seja, 18 pessoas (47.37%), relataram que as empresas onde atuam “Nunca/Poucas vezes” oferecem tais estratégias, seguido por 15 (39,48%) que “Às vezes” oferecem suporte aos fundiários. Ressaltando dessa forma que as empresas tendem, segundo seus funcionários, a oferecer baixo suporte de saúde e concomitantemente estratégias em âmbito profissional para eles.

*Questão 4: Nos últimos dois anos, quanto você em algum momento pensou em desistir do seu trabalho atual por sentir-se adoecendo e estressado?*

**Tabela 4.** Frequência da intenção de desistência do trabalho pela amostra entrevistada

| <b>Alternativa/ Grau</b>          | <b>N/ (%)</b> |
|-----------------------------------|---------------|
| 1, 2 e 3 – Nunca / Poucas vezes   | 15 (39,48%)   |
| 4, 5, 6 e 7 – Às vezes            | 13 (34,21%)   |
| 8, 9 e 10 – Sempre / Muitas vezes | 10 (26,31%)   |

Fonte: A autora (2022).

Sobre a desistência do trabalho por sentirem-se adoecidos, os resultados se mostraram equilibrados. 15 pessoas (39,48%) apontaram “Nunca/Poucas vezes” ter pensado em desistir ou sair de seu trabalho nos últimos dois anos, seguido por 13 (34,21%) “Às vezes” e, por fim, 10 participantes (26,31%) indicaram que “Sempre/Muitas vezes” nos últimos dois anos pensaram em abandonar o trabalho por acreditar que o mesmo estava acarretando adoecimento.

Nos dados obtidos por meio do ISSL, teve-se como resultados que dos 38 voluntários, 23 apresentavam estresse. O restante da amostra, ou seja, 15 entrevistados, não apresentaram estresse de acordo com o Inventário. A seguir, é exposta na Tabela 5 a relação do grau de estresse em que cada participante se encontrava.

**Tabela 5.** Frequência de funcionários que apresentaram sintomas de estresse

|                  | Frequência | Porcentagem% |
|------------------|------------|--------------|
| Alerta           | 0          | 0            |
| Resistência      | 21         | 55,27        |
| Quase-Exaustão   | 0          | 0            |
| Exaustão         | 2          | 5,26         |
| Total com Stress | 23         | 60,53        |
| Sem Stress       | 15         | 39,47        |
| Total            | 38         | 100,00       |

Fonte: A autora (2022).

Com a apuração dos resultados, observa-se que mais de 50% da amostra que apresentavam sintomas de estresse se encontravam na fase denominada *Resistência*, que representa a segunda fase, e acarreta complicações de saúde iniciais, podendo tal situação se estender as outras fases apresentadas pela autora Lipp. Entre os entrevistados, dois foram classificados na fase de *Exaustão*, com comprometimento graves à saúde em longo prazo.

**Tabela 6.** Indicador de Sintomas de Stress

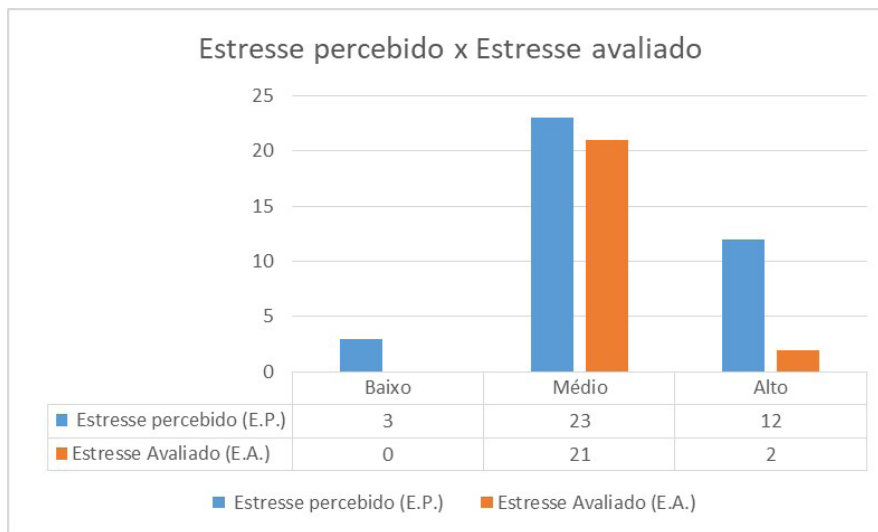
|                                 | Frequência | %     |
|---------------------------------|------------|-------|
| Sintomas Físicos                | 0          | 0     |
| Sintomas Psicológicos           | 22         | 57,90 |
| Sintomas Físicos e Psicológicos | 1          | 2,63  |

Fonte: A autora (2022).

Ao se averiguar a frequência de sintomas físicos e psicológicos decorrentes do estresse na presente amostra, observa-se que mais da metade dos sujeitos apresentam sintomas psicológicos. Esses dados comprovam que em distintos âmbitos organizacionais, a pressão psicológica para execução de tarefas e cumprimento de regras tem desencadeado complicações na saúde emocional dos funcionários.

No cruzamento dos dados, avaliando o estresse percebido pelos entrevistados e os resultados da aplicação ISSL, percebeu-se grande variação entre as alternativas respondidas de 1 a 10, prevalecendo, contudo, uma percepção de estresse de média a alta, ou seja, a identificação do adoecimento vinculado ao trabalho sendo predominantemente assinalada nas opções "às vezes" até "sempre". Todavia, no ISSL houve uma predominância de mais de 55% dos entrevistados identificados com estresse, registrados em uma única fase denominada de *Resistência*, a qual, dentre as quatro propostas pela autora do instrumento, representa a segunda em termos de nível de adoecimento.

O Gráfico 1 mostra o comparativo entre as respostas do estresse percebido (Questão 1, Tabela 1) e do estresse avaliado (ISSL, Tabela 5):

**Gráfico 1.** Comparativo do Estresse percebido (E.P.) e do Estresse Avaliado (E.A.)

Fonte: A autora (2022)

Os dados apontam que no nível baixo de estresse percebido, apenas três entrevistados se classificaram nessa categoria, e nenhum foi corroborado pelo instrumento de avaliação. Ressalta-se ainda que 15 pessoas não apresentam estresse, segundo o ISSL.

Na categoria “Às vezes” do E.P., a qual equivaleria a uma resposta média com relação à presença de estresse percebido, 23 pessoas se classificaram nesse grau, correspondendo a mais de 50% da amostra total. No comparativo com o ISSL, na fase *Resistência*, considerada para formulação dos dados comparativos nesses momentos como fase média do estresse, foram apresentadas 21 pessoas, número esse que se aproxima dos dados obtidos no E.P.

Quanto ao grau do estresse percebido, classificado na categoria “Sempre/Muitas vezes”, 12 entrevistados se consideraram como tal. Contudo, no estresse avaliado tal percepção não se confirma, pois na fase de exaustão (fase máxima respondida pelos entrevistados, ressaltando o fato de que não houve escores para a fase “quase-exaustão”) apenas duas pessoas se enquadravam nela, podendo crer que o estresse percebido como alto é maior do que de fato o avaliado.

## Discussão

A partir dos resultados obtidos, observa-se que os dados referentes à Questão 1, sobre estresse no trabalho, corroboram os estudos apresentados na introdução de forma geral, em especial as pesquisas de [Maffia e Pereira \(2014\)](#), [Trebien et al. \(2021\)](#), [Pie et al. \(2020\)](#) e [Sadir et al. \(2010\)](#), pois esses pontuam a preocupação com a saúde dos trabalhadores, seja ela física ou psicológica, que estão sujeitos cada vez mais a pressões em seus âmbitos de trabalho, tornando tais momentos aversivos e não mais produtivos. Na mesma questão, os valores obtidos de 5-10, indicam grau de estresse considerado de médio para alto (segundo a avaliação dos próprios entrevistados). Tais dados sobre o elevado índice de estresse no contexto organizacional é preocupante, uma vez que as consequências podem se estender aos núcleos familiares e acarretar adoecimentos e afastamentos cada vez maiores ([Pie et al., 2020](#); [Torres et al., 2011](#)).

O número elevado de trabalhadores que se consideram com estresse, ou que suas atividades e/ou cargos promovem maiores sintomas de estresse e adoecimento pode estar diretamente ligado aos números obtidos na Questão 4, sobre intenção de abandono do cargo ou função em decorrência do estresse. Os dados acerca da sobrecarga no trabalho, pressão e falta de reconhecimento, resultando em desmotivação e concomitantemente no adoecimento, mostraram-se elevados, apoiando os estudos de [Maffia e Pereira \(2014\)](#).



Nos resultados da Questão 2, embora os voluntários tenham apresentado respostas equilibradas quanto ao trabalho em excesso gerar e/ou contribuir ou não para um adoecimento, ressalta-se que a parte dos entrevistados que acredita que o adoecimento deles pode e/ou está diretamente ligado ao trabalho em excesso são os mesmos que no ISSL apresentaram estresse, e se encontraram na fase de *Resistência*, ou seja, de fato o adoecimento em tais indivíduos é real. Tal parcela da amostra evidencia que nas empresas pouco são promovidas atividades balanceadas ou estratégias para amenizar a pressão do trabalho, que por sua vez pode ser ocasionada por diversos fatores, como alta carga, má comunicação com o grupo, pouca comunicação com superiores e baixo investimento em qualidade de vida e atividades de lazer para os funcionários, corroborando os estudos de Souza et al. (2019), Maffia e Pereira (2014), Pie et al. (2020) e Sadir et al. (2010).

Na Questão 3, sobre estratégias dentro das empresas nas quais os entrevistados estão inseridos, a fim de promover maior qualidade de vida e saúde aos trabalhadores, observou-se baixa atuação e visualização da importância de tais aspectos por parte das empresas, visto que os entrevistados relataram nunca ou poucas vezes perceberem movimentações do poder hierárquico da empresa em prol da qualidade de vida e melhora de condições de saúde física e psicológica dos trabalhadores. A escassez do olhar organizacional para seus funcionários pode acarretar não somente baixa produtividade da empresa, mas, em especial, uma situação de adoecimento dos funcionários, que pode refletir para todo setor e/ou grupo de trabalho, prejudicando a empresa de forma geral e a cada empregado em sua singularidade (Pereira et al., 2020).

Os resultados obtidos no ISSL confirmam não somente a literatura, mas também os dados relatados pelos entrevistados nas Questões 1 e 2, quando o grau de estresse percebido, partido exclusivamente da própria avaliação dos entrevistados, encontra-se de médio para alto. Segundo o Inventário de Lipp, há quatro grandes fases do estresse, sendo que cada uma delas apresenta um comprometimento maior comparada à anterior; as duas primeiras são denominadas como: *Alerta* e *Resistência*. No presente estudo, observou-se que mais da metade da amostra apresentou sintomas de estresse, com destaque a uma predominância na fase *Resistência*. Nessa fase, o estresse começa a se tornar agravante na vida da pessoa, cabendo ao indivíduo que se encontra nela

tentar lidar com as situações estressantes, a fim de retomar o equilíbrio, tentando amenizá-las e retirá-las de sua rotina. Disfunções comumente encontradas nesse período são: problemas de memória e gastrointestinais, alterações no sono e alimentação, irritabilidade excessiva, entre outros (Lipp, 2003; Lipp, 2005; Souza et al., 2019). Além disso, o adoecimento crônico decorrente do estresse pode ocasionar comprometimentos no âmbito do trabalho, como informado pelos entrevistados ao responderem, em especial, às questões 2 e 4. Esses dados de insatisfação no trabalho e adoecimento resultantes da prática laboral corroboram estudos recentes (Pie et al., 2020; Souza et al., 2019).

Segundo a autora Lipp (2005), após a fase de *Resistência*, encontram-se outras, as quais correspondem a uma presença de estresse mais elevada, com maior grau de comprometimento à vida e saúde dos indivíduos com estresse, são elas: *Quase-Exaustão* e *Exaustão*. A última e mais preocupante das fases é a de *Exaustão*, na qual duas pessoas da amostra se encontram, é caracterizada por um período grave do estresse, em que determinadas doenças podem ser desencadeadas, tais como: enfarte, psoríase, depressão, entre outras relacionadas ao âmbito psicológico, como ansiedade, por exemplo (Lipp, 2003; Lipp, 2005). Para tal, ressalta-se que no presente estudo somente dois entrevistados (N=38) estavam nesse período, mas para uma amostra relativamente pequena o número de trabalhadores/estudantes acometidos na forma mais grave se torna preocupante. Sendo esta a razão pela qual as empresas deveriam se atentar mais à qualidade de vida de seus trabalhadores, a fim de evitar, em longo prazo, maiores comorbidades nos funcionários e prejuízos para a produção da empresa.

Por fim, cabe ressaltar um tópico voltado aos indivíduos que a partir dos resultados não se classificaram com nenhum grau de estresse. Evidentemente que há trabalhadores que compõem determinadas empresas que oferecem condições para um trabalho saudável, com carga horária adequada, volume de trabalho pertinente a tal cargo, entre outras estratégias de qualidade de vida. Contudo, a pesquisadora identificou que houve, por parte de alguns dos entrevistados, determinada resistência quanto a responder adequadamente à pesquisa, embora a autora do trabalho tenha inicialmente deixado claro o sigilo quanto aos dados. Tem-se como hipótese que alguns tiveram certo receio quanto à divulgação

das informações e possível prejuízo no trabalho, bem como outros ainda possivelmente não se sentiram totalmente confortáveis, pois a aplicação só pode ser feita em sala, ou seja, em conjunto, de tal forma que cadeiras eram bem próximas dos outros, e o acesso visual de um terceiro ao longo do preenchimento não era totalmente descartado.

Contudo, as informações obtidas podem confirmar os estudos apresentados na literatura, nos quais nota-se que o estresse nas organizações se faz cada vez mais presente e acarreta consequências aos trabalhadores, sejam elas fisiológicas como exaustão e baixa produtividade, ou psicológicas como estresse, ansiedade e sintomas depressivos. O estudo sugere às organizações em geral que deem maior atenção a este tema, haja vista ser de extrema importância na atualidade quando o trabalhador é exposto a diversas pressões psicológicas por resultados e outros desafios que podem vir a causar aumento nos sintomas de ansiedade, leva-lo à depressão, entre outras formas de adoecimento.

Algumas práticas vivenciadas por empresas são estratégias que amenizam o adoecimento, como: networking, convênios com clubes e espaços de lazer, parcerias com profissionais da área da saúde como psicólogos, psiquiatras, fisioterapeutas, entre outros, que trabalham com valores reduzidos para funcionários de empresas que estabelecem parcerias. Outra opção seria estabelecer para os funcionários momentos de lazer em grupo, promoção de palestras e treinamentos sobre a identificação de sintomas de estresse e como amenizá-los dentro do contexto organizacional, entre outros métodos que auxiliem o trabalhador a manter sua saúde mental e garantir qualidade de vida não somente no âmbito profissional, mas na expansão de tais comportamentos positivos para o contexto familiar e pessoal do funcionário.

Destaca-se ainda a relação direta dos dados com o atual contexto, seja no viés social ou econômico, no qual sabe-se que há a redução de oportunidades de emprego, desigualdade salarial, desigualdade de gênero em contextos organizacionais, entre outros que interferem diretamente na saúde do trabalhador e concomitantemente nos níveis de estresse avaliados e percebidos por eles. Assim, se faz necessário um olhar ampliado das empresas para o cuidado dos trabalhadores, de modo a dar atenção às questões da contemporaneidade que interferem e impactam diretamente a saúde da

população, como o investimento na redução de variáveis de desigualdade entre os colaboradores.

## Considerações Finais

A partir do estudo pode-se considerar que de fato o estresse entre os funcionários de distintas empresas, e que atualmente buscam aperfeiçoamento de técnicas e conteúdo por meio da especialização, é visível para a maioria, podendo trazer consequências de tal situação ocupacional. Essas consequências podem não somente trazer danos aos próprios funcionários, em sua vida particular, mas também complicações dentro da própria empresa como atrasos frequentes, desorganização, baixa produtividade, afetar a relação interpessoal dos funcionários, além de reduzir drasticamente a produção e o empenho máximo que o funcionário pode fornecer junto com as habilidades apreendidas em cursos de especialização.

Tais dados trazem determinadas preocupações acerca da expansão desse estresse para outras comorbidades futuras, como mencionadas, causando prejuízos à saúde física e psicológica, como por exemplo sintomas ansiosos e depressivos. A preocupação também se estende para que tais sujeitos não vivenciem situações aversivas, em decorrência do estresse, em outros âmbitos da vida, como familiar e de lazer, trazendo consequências para sua vida e para o ciclo familiar. Pois, muitas vezes o estresse elevado pode levar o indivíduo a se tornar agressivo, pouco presente, trazer alterações no sono, na alimentação e em sua vida social de forma geral.

Nesse sentido, cabe lembrar a importância de olhar para as necessidades dos trabalhadores, o modo como os funcionários vivenciam suas atividades diárias e como mantêm suas relações entre os demais membros da equipe. Sendo importante que a empresa ou responsável identifique qual contexto ou situação gera o estresse em um ou mais indivíduos. Cabe um papel especial aos gestores de identificar e proporcionar estratégias de mudança, a fim de promover a qualidade de vida dos funcionários das mais distintas áreas e funções, além de manter a qualidade de sua empresa e produtos, pois sabe-se que trabalhadores que são bem valorizados e têm seus direitos reconhecidos pela empresa produzem mais e geram bem-estar de forma coletiva.

## Conflitos de interesses

Nenhum conflito financeiro, legal ou político envolvendo terceiros (governo, empresas e fundações privadas, etc.) foi declarado para nenhum aspecto do trabalho submetido (incluindo, mas não se limitando a subvenções e financiamentos, participação em conselho consultivo, desenho de estudo, preparação de manuscrito, análise estatística, etc.).

## Indexadores

A Revista Psicologia, Diversidade e Saúde é indexada no [DOAJ](#), [EBSCO](#) e [LILACS](#).





## Referências

- Camargo, V. C. V., Calais, S. L., & Sartori, M. M. P. (2015). Estresse, depressão e percepção de suporte familiar em estudantes de educação profissionalizante. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 32(4), 595–604. <https://doi.org/10.1590/0103-166X2015000400003>
- Deguchi, Y., Iwasaki, S., Konishi, A., Ishimoto, H., Ogawa, K., Fukuda, Y., Nitta, T., & Inoue, K. (2016). The Usefulness of Assessing and Identifying Workers' Temperaments and Their Effects on Occupational Stress in the Workplace [A utilidade de avaliar e identificar o temperamento dos trabalhadores e seus efeitos sobre o estresse ocupacional no local de trabalho]. *PLOS ONE*, 11(5), e0156339. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0156339>
- Farah, B. Q., Barros, M. V. G. D., Farias Júnior, J. C. D., Ritti-Dias, R. M., Lima, R. A., Barbosa, J. P. D. A. S., & Nahas, M. V. (2013). Percepção de estresse: associação com a prática de atividades físicas no lazer e comportamentos sedentários em trabalhadores da indústria. *Revista Brasileira de Educação Física e Esporte*, 27, 225-234.
- Gomes, M. R., Araújo, T. M., Soares, J. F. S., Sousa, C. C., & Lua, I. (2021). Estressores ocupacionais e acidentes de trabalho entre trabalhadores da saúde. *Revista de Saúde Pública*, 55. <https://doi.org/10.11606/s1518-8787.2021055002938>
- Goulart Junior, E., Cardoso, H. F., Domingues, L. C., & Lima, T. R. (2014). Trabalho e estresse: identificação do estresse e dos estressores ocupacionais em trabalhadores de uma unidade administrativa de uma Instituição Pública de Ensino Superior (IES). *Revista Gestão Universitária na América Latina - GUAL*, 7(1), 01–17. <https://doi.org/10.5007/1983-4535.2014v7n1p1>
- Hirschle, A. L. T., & Gondim, S. M. G. (2020). Estresse e bem-estar no trabalho: uma revisão de literatura. *Ciência & Saúde Coletiva*, 25(7), 2721–2736. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020257.27902017>
- Laville, C., & Dionne, J. (1999). *A construção do saber: Manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas*. (H. Monteiro e F. Settineri, Trans.). Artes Médicas. (Texto original publicado em 1997).
- Lipp, M. E. N. (2000). *Inventário de sintomas de stress para adultos*. Casa do Psicólogo.
- Lipp, M. E. N. (Org.). (2001). *Pesquisas sobre stress no Brasil: Saúde, ocupações e grupos de risco*. Papyrus
- Lipp, M. E. N. (2003). Modelo Quadrifásico do Stress. In M. E. N. Lipp (Ed.). *Mecanismos Neuropsicofisiológicos do Stress: Teoria e aplicações clínicas*. Casa do Psicólogo.
- Lipp, M. E. N. (2005). Stress no trabalho: Implicações para a pessoa e para a empresa. In F. P. N. Sobrinho, & I. Nassaralla. *Pedagogia Institucional: Fatores humanos nas organizações*. Zit Editora.
- Maffia, L. N., & Pereira, L. Z. (2014). Estresse no trabalho: estudo com gestores públicos no Estado de Minas Gerais. *Revista Eletrônica de Administração*, 79(3), 658–680. <https://doi.org/10.1590/1413-2311.0052014.47163>
- Munhoz, O. L., Arrial, T. S., Barlem, E. L. D., Dalmolin, G. L., Andolhe, R., & Magnago, T. S. B. S. (2020). Estresse ocupacional e burnout em profissionais de saúde de unidades de perioperatório. *Acta Paulista de Enfermagem*, 33, eAPE20190261. <https://doi.org/10.37689/acta-ape/2020A00261>
- Pereira, A. C. L., Souza, H. A., Lucca, S. R., & Iguti, A. M. (2020). Fatores de riscos psicossociais no trabalho: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 45, e18. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000035118>
- Pie, A. C. S., Fernandes, R. C. P., Carvalho, F. M., & Porto, L. A. (2020). Fatores associados ao presenteísmo em trabalhadores da indústria. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 45, e13. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000003118>

- Rueda, F. J. M., Baptista, M. N., Cardoso, H. F., & Raad, A. J. (2013). Psicologia Organizacional: Associação entre qualidade de vida e clima organizacional. *Encontro Revista de Psicologia*, 16(24), 69–82. <https://revista.pgsskroton.com/index.php/renc/article/view/2456>
- Sadir, M. A., Bignotto, M. M., & Lipp, M. E. N. (2010). Stress e qualidade de vida: influência de algumas variáveis pessoais. *Paidéia*, 20(45), 73–81. <https://doi.org/10.1590/S0103-863X2010000100010>
- Savic, I., Perski, A., & Osika, W. (2018). MRI Shows that Exhaustion Syndrome Due to Chronic Occupational Stress is Associated with Partially Reversible Cerebral Changes. [A ressonância magnética mostra que a síndrome da exaustão devido ao estresse ocupacional crônico está associada a alterações cerebrais parcialmente reversíveis.] *Cerebral Cortex*, 28(3), 894–906. <https://doi.org/10.1093/cercor/bhw413>
- Selye, H. (1956). *The stress of life* [O estresse da vida]. McGraw-Hill
- Souza, M. B. C. A., Helal, D. H., & Paiva, K. C. M. (2019). Análise descritiva das dimensões do burnout: um estudo com jovens trabalhadores. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 27(4), 817–827. <https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoAO1778>
- Torres, A. R. A., Chagas, M. I. O., Moreira, A. C. A., Barreto, I. C. H. C., & Rodrigues, E. M. (2011). O adoecimento no trabalho: repercussões na vida do trabalhador e de sua família. *SANARE - Revista de Políticas Públicas*, 10(1), 42–48. <https://sanare.emnuvens.com.br/sanare/article/view/142>
- Trebien, V. M., Trindade, L. L., Amestoy, S. C., Corralo, V., Zocche, D. A., & Bordignon, M. (2021). Mulheres na gestão do ensino superior: adoecimento e estratégias de enfrentamento das demandas do trabalho. *Saúde e Sociedade*, 30(4), e200048. <https://doi.org/10.1590/S0104-12902021200048>