

ESTRESSE OCUPACIONAL EM TRABALHADORES DE UMA UNIDADE DE INTERNAÇÃO DE UM HOSPITAL-ESCOLA

Larissa Gutierrez da Silva*
Kiyomi Nakanishi Yamada**

RESUMO

O estresse ocupacional é resultante de uma relação desarmônica entre o trabalhador e o trabalho, podendo desencadear transtornos pessoais, familiares e ocupacionais. O presente estudo tem como objetivo identificar os níveis de estresse dos profissionais de uma unidade de internação de adultos de um hospital-escola. Foi utilizado o *Job Scale Stress* adaptado para o português como Escala de Estresse no Trabalho, que possui 17 questões para avaliar as dimensões - *demanda psicológica*, *controle (discernimento intelectual e autoridade)* e *apoio social*. Trata-se de um estudo de caráter descritivo, com análise quantitativa dos dados. Participaram da pesquisa 59 trabalhadores. Os resultados demonstraram escore alto para as dimensões *demanda e controle* e escore baixo para a dimensão *apoio social*, indicativo de sofrimento psíquico e estresse. Conclui-se que é necessária a inclusão de novas estratégias e o aprimoramento das já existentes no sentido de reduzir os níveis de estresse dos trabalhadores.

Palavras-chave: Estresse. Saúde do Trabalhador. Enfermagem Ocupacional.

INTRODUÇÃO

O termo estresse foi utilizado pela primeira vez em 1936 por Hans Selye, que o definiu como um conjunto de reações que um organismo desenvolve ao ser submetido a uma situação que exige um esforço de adaptação⁽¹⁾. O estresse é quase sempre visualizado como algo negativo, que ocasiona prejuízo no desempenho das atividades afetivas, ocupacionais e sociais do indivíduo.

Alguns autores⁽²⁾ afirmam que o estresse é reconhecido pela Organização das Nações Unidas (ONU) como a doença do século XX e pela Organização Mundial de Saúde (OMS) como a maior epidemia mundial do século. Estima-se que cerca de 25% de toda a população irá experimentar sintomas do estresse pelo menos uma vez na vida.

Diante de uma situação de estresse emocional acentuado, o organismo desencadeia uma ação metabólica que influencia a produção de hormônios, entre eles adrenalina, que afeta o funcionamento do organismo, contribuindo para a diminuição da memória, da capacidade afetiva, da habilidade de concentração e de raciocínio, do humor e da capacidade de resolver problemas⁽³⁾.

Outros autores⁽⁴⁻⁵⁾ afirmam que o estresse ocupacional constitui uma das formas mais

importantes de manifestação do estresse, pois a organização do trabalho exerce sobre o homem uma ação específica, cujo impacto é o aparelho psíquico. Em certas condições emerge o sofrimento no trabalho, que pode ser atribuído ao choque entre uma história individual, com projetos, esperanças e desejos, e uma organização do processo de trabalho que os ignora. As cargas do trabalho vão incidir sobre um indivíduo portador de uma história particular preexistente ao seu encontro com o trabalho.

Os mesmos autores ainda mencionam que quando a relação do trabalhador com a organização do trabalho é bloqueada inicia-se o sofrimento, sendo evidenciado um sentimento de desprazer e tensão. Se este processo se prolongar por muito tempo, as manifestações poderão ser somatizadas em quadros de hipertensão arterial, diabetes *mellitus*, distúrbios ortopédicos, neurológicos, gástricos e outros.

A história do cuidado humano e a história da Enfermagem como ciência têm uma ligação importante, sendo o foco da atenção mais voltado para o cuidado do outro, o ser doente, com pouca ênfase para o cuidado com o cuidador. O próprio legado de Florence Nightingale, marco de referência da Enfermagem, é caracterizado pela abnegação do eu, renúncia aos sentimentos e à vontade própria⁽⁶⁾.

* Graduanda do curso de Enfermagem/Universidade Estadual de Londrina (UEL).

** Enfermeira. Especialista em Bioética. Docente do Curso de Graduação em Enfermagem da UEL.

No cotidiano da enfermagem, a sobrecarga de trabalho e o pouco tempo destinado ao descanso são situações que comprometem a saúde mental do trabalhador, acarretando problemas pessoais, nas relações interpessoais e no desempenho de suas atividades profissionais. Alguns autores⁽⁷⁾ mencionam que, devido à baixa remuneração salarial, muitos profissionais de enfermagem recorrem à dupla jornada de trabalho, sendo, portanto, privados do lazer e convívio social necessários à sua saúde mental.

Os profissionais de enfermagem representam a maior e mais complexa força de trabalho de uma instituição hospitalar, tanto pelo seu contingente numérico como pela heterogeneidade de sua composição (auxiliares e técnicos de enfermagem, enfermeiros), estando presentes 24 horas com os pacientes e apresentando desta forma maior vulnerabilidade a erros, a cobranças e ao estresse. Tudo isso, somado a um ambiente ansiogênico, eleva os números relacionados à rotatividade de pessoal⁽⁷⁾.

A dinâmica do trabalho de enfermagem não leva em consideração os problemas do trabalhador, as dificuldades de toda ordem que ele enfrenta fora e dentro do trabalho, mas espera-se do profissional que ele jamais expresse junto ao paciente seus desprazeres. O trabalhador, nesta concepção, deve eliminar suas imperfeições e aproximar-se cada vez mais da perfeição⁽⁸⁾.

Durante os estágios do curso de graduação em enfermagem da Universidade Estadual de Londrina - PR (UEL), foram identificadas algumas situações de insatisfação e sinais de irritabilidade e cansaço no desenvolvimento das atribuições em muitos membros da equipe de enfermagem que atuavam na unidade de internação, o que motivou aprofundar os estudos em relação à saúde dos trabalhadores desse hospital.

O presente trabalho tem como objetivo identificar os níveis de estresse dos profissionais da equipe de enfermagem, zeladores e escriturários que atuam em uma unidade de internação de pacientes adultos de um hospital-escola da cidade de Londrina.

MATERIAL E MÉTODOS

Trata-se de um estudo descritivo com abordagem quantitativa, realizado em uma unidade de internação médico-cirúrgica que

concentra o maior número de pacientes e funcionários do hospital, com capacidade para 73 leitos voltados para o atendimento de adolescentes, adultos e idosos do sexo masculino.

A população do estudo constitui-se de 76 trabalhadores entre enfermeiros, auxiliares e técnicos de enfermagem, escriturários e zeladoras dos períodos diurno, vespertino e noturno. Foram excluídos do estudo os profissionais que se encontravam em férias e de folga no período da coleta dos dados.

As informações foram colhidas por meio de um questionário com perguntas relacionadas a: 1. dados pessoais, como sexo, idade, estado civil, número e idade dos filhos; 2. atividades profissionais, referentes à categoria profissional, participação em cursos, tempo de atuação na área, na instituição e na unidade de internação e número de empregos; 3. Escala de Estresse no Trabalho - *Job Stress Scale*⁽⁹⁾.

A Escala de Estresse no Trabalho (Anexo A) possui 17 questões, divididas em três dimensões: demanda psicológica, controle (discernimento intelectual e autoridade sobre as decisões) e apoio social.

As questões de 1 a 5 avaliam as demandas psicológicas. Cada uma das respostas deve receber um escore de 1 a 4, sendo que 1 indica pouca demanda e 4 muita demanda. À questão 4 é atribuída a pontuação inversa, ou seja, 4 equivale a pouca demanda e 1, a muita demanda.

As questões 6 a 11 estão relacionadas ao controle e são subdivididas em discernimento intelectual (questões de 6 a 9) e autoridade sobre decisões (questões 10 e 11). No caso das questões sobre discernimento intelectual, o escore 1 significa pouco discernimento, já o escore 4, muito discernimento, com exceção da questão 9, em que o escore possui direção reversa.

Quanto às perguntas de autoridade sobre decisões, atribui-se o escore 4 para muita autoridade e 1 para pouca autoridade.

O apoio social é determinado pelas perguntas de 12 a 17, em que o escore 4 equivale a muito apoio e 1, a pouco apoio.

Após atribuir o escore de cada questão, soma-se o total de cada dimensão, chegando-se às possibilidades de alta ou baixa demanda, alto ou baixo controle, alto ou baixo apoio social. Para a

apresentação dos dados, foi realizada a média dos escores de acordo com as dimensões da escala.

A variação e a média dos escores de cada dimensão, são apresentadas na Quadro 1:

| Dimensões | | Varição | Média |
|---------------------|---------------------------|---------|-------|
| Demanda psicológica | | 5 a 20 | 12,5 |
| Controle | Discernimento intelectual | 4 a 16 | 10,0 |
| | Autoridade sobre decisões | 2 a 8 | 5,0 |
| Apoio Social | | 6 a 24 | 15,0 |
| TOTAL | | 17 a 68 | 42,5 |

Quadro 1. Escores da Escala de Estresse no Trabalho de acordo com suas dimensões.

Os dados foram coletados nos meses de julho a agosto de 2006, mediante autorização da Diretoria de Enfermagem do hospital e parecer favorável do Comitê de Ética em Pesquisa da UEL - Parecer nº. 086/05.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A amostra foi composta por 59 funcionários, correspondentes a 77,6% da população estudada. Caracteriza-se por ser predominantemente feminina (57%). Vários estudos⁽¹⁰⁻¹²⁾ realizados em unidades de internação hospitalar demonstraram uma prevalência de funcionárias do sexo feminino superior à evidenciada nos resultados da presente pesquisa. Essa diferença é justificada pela característica da unidade de estudo, a qual atende apenas pacientes do sexo masculino, na maior parte dependentes, exigindo força física dos profissionais. Mesmo assim vale destacar que a enfermagem continua sendo uma ocupação em que há o predomínio do sexo feminino⁽¹²⁾.

Dos entrevistados, 52% pertencem à categoria de auxiliares de enfermagem, 28% à de técnicos de enfermagem, 10% à de enfermeiros, 6% à de técnicos administrativos e 4% à de zeladores/serviços gerais (Tabela 1).

Quanto ao duplo vínculo empregatício, 39% dos entrevistados relataram estar vinculados a outro emprego (Tabela 2).

Alguns autores⁽¹³⁾ demonstraram que 53,9% dos enfermeiros possuíam dupla jornada de trabalho, e outros pesquisadores⁽¹⁰⁾, ao questionarem em seu estudo sobre o duplo

vínculo empregatício, encontraram que 29,6% das respostas eram afirmativas, corroborando os dados encontrados neste estudo.

Tabela 1. Distribuição dos entrevistados de acordo com categoria profissional. Londrina - PR, 2005.

| Categoria Profissional | N | % |
|---------------------------|----|-------|
| Auxiliares de enfermagem | 31 | 52,0 |
| Técnicos de enfermagem | 17 | 28,0 |
| Enfermeiros | 06 | 10,0 |
| Técnicos administrativos | 03 | 6,0 |
| Zeladores/serviços gerais | 02 | 4,0 |
| TOTAL | 59 | 100,0 |

Tabela 2. Distribuição dos entrevistados de acordo com dupla jornada de trabalho. Londrina - PR, 2005.

| Dupla jornada de trabalho | N | % |
|---------------------------|----|-------|
| Presente | 23 | 39,0 |
| Ausente | 36 | 61,0 |
| TOTAL | 59 | 100,0 |

A Tabela 3 apresenta os resultados da aplicação da Escala de Estresse no Trabalho, indicando um escore total equivalente a 44,2. A análise das quatro dimensões mostra uma alta demanda psicológica (escore: 14,8), um elevado poder de controle (discernimento intelectual e autoridade sobre as decisões – escores: 12,3 e 5,3) e um baixo apoio social (escore: 11,8).

Tabela 3. Escores da Escala de Estresse no Trabalho dos funcionários entrevistados, segundo as dimensões analisadas. Londrina - PR, 2005.

| Dimensões da Escala | Escore encontrado | Varição do Escore |
|------------------------------|-------------------|-------------------|
| Demanda psicológica | 14,8 | 5 - 20 |
| Discernimento intelectual | 12,3 | 4 - 16 |
| Autoridade sobre as decisões | 5,3 | 2 - 8 |
| Apoio social | 11,8 | 6 - 24 |
| TOTAL | 44,2 | 17 - 68 |

Autores pesquisados⁽⁹⁾ afirmam que as demandas são pressões de natureza psicológica, sejam elas quantitativas, tais como tempo e velocidade na realização do trabalho, ou qualitativas, como os conflitos entre demandas contraditórias. O controle é a possibilidade do trabalhador de utilizar suas habilidades intelectuais para a realização de seu trabalho, bem como possuir autoridade suficiente para tomar decisões sobre a forma de realizá-lo. A

coexistência de grandes demandas psicológicas com baixo controle sobre o processo de trabalho gera *alto desgaste* no trabalhador, com efeitos nocivos à sua saúde. Também nociva é a situação que conjuga baixas demandas e baixo controle (trabalho *passivo*), na medida em que pode gerar perda de habilidade e desinteresse.

Por outro lado, quando altas demandas e alto controle coexistem, os indivíduos experimentam o processo de trabalho de forma *ativa*: ainda que sejam excessivas, as demandas são menos danosas na medida em que o trabalhador possa escolher como planejar suas horas de trabalho de acordo com seu ritmo biológico e criar estratégias para lidar com suas dificuldades. A escassez na demanda de apoio social pode gerar conseqüências negativas à saúde. A situação “ideal” - de *baixo desgaste*, portanto - conjuga baixas demandas, alto controle e alto apoio social no ambiente de trabalho.

Se considerarmos somente as duas primeiras dimensões (alta demanda psicológica e elevado poder de controle), o ambiente de trabalho na unidade de internação onde o estudo foi realizado é *ativo*; no entanto, a dimensão de apoio social é *baixa*, o que mostra dificuldade nas relações interpessoais, podendo interferir negativamente na saúde dos trabalhadores.

O bom relacionamento no ambiente de trabalho necessita ser garantido para reduzir ao máximo o estresse ocupacional e suas conseqüências. O modo como somos tratados nas instituições em que trabalhamos afeta as ações e motivos que nos levam a agir. Quando a organização hospitalar trata seus funcionários de forma humanizada, com certeza os trabalhadores, sentindo-se cuidados, realizarão suas atividades também de modo mais humanizado.

O desconforto mental surge quando a organização do trabalho é inflexível, sem possibilidades de escolhas para o trabalhador, trazendo como conseqüência a frustração, que o deixa insatisfeito com a execução as tarefas⁽¹⁴⁾.

Estudo realizado^(15:7-8) demonstra a importância de certo grau de pressão no trabalho. A ausência de pressão pode ser tão nociva quanto o seu excesso. Os autores ainda afirmam:

[...] se a pressão não for suficiente, o trabalho entedia e pode perder o foco da atenção. Este

evento é conhecido como ociosidade. Nessa situação a tendência é baixar a produtividade e concentrar-se em tarefas pouco importantes. À medida que a pressão aumenta, aproxima-se do nível de desempenho ótimo, [...] com produtividade elevada e entusiasmo no trabalho. Quando há muita pressão, o desempenho volta a cair. A isso chama-se esgotamento. Nessa situação, baixa a auto-estima, piora o poder de análise, perde-se a concentração e há sentimento de irritação e cansaço.

Em relação ao gênero, as mulheres apresentaram um escore total mais elevado que os homens, embora os escores das três primeiras dimensões tenham sido semelhantes em ambos os sexos. Entretanto, o sexo feminino manifestou um comprometimento maior das relações interpessoais no trabalho, evidenciado na dimensão de apoio social (Tabela 4).

Tabela 4. Escores da Escala de Estresse no Trabalho dos funcionários entrevistados, segundo sexo. Londrina - PR, 2005.

| Dimensões da escala | Feminino | Masculino |
|------------------------------|----------|-----------|
| Demanda psicológica | 14,9 | 14,6 |
| Discernimento intelectual | 12,8 | 12,6 |
| Autoridade sobre as decisões | 5,3 | 5,2 |
| Apoio social | 11,3 | 12,4 |
| TOTAL | 46,9 | 44,8 |

A convivência com a necessidade de trabalhar fora de casa e o desejo de cuidar dos filhos e da casa traz para as mulheres contradições e conflitos, sendo a carga total de trabalho – remunerado e não remunerado – maior para elas do que para os homens.

As relações no trabalho envolvem o apoio social dos colegas, chefes e subordinados, e são consideradas como variável importante na saúde mental do trabalhador. A competitividade e a falta de confiança nas relações estão levando o ser humano - no caso da população deste estudo, principalmente as mulheres - a uma superficialidade no relacionamento interpessoal, prejudicando a qualidade e quantidade do trabalho.

Pesquisa realizada⁽¹⁶⁾ com trabalhadores de uma universidade pública demonstrou que o gênero feminino apresenta mais fatores psicossociais de risco, estresse no trabalho, estresse social e alterações de saúde, com o maior risco de adoecimento físico e/ou mental do que o gênero masculino.

A Tabela 5 mostra que os escriturários apresentaram o escore da *demanda psicológica* e *apoio social* mais elevado em comparação às demais categorias incluídas no estudo. Os escores da *demanda psicológica* e do *apoio social* dos enfermeiros ocuparam a segunda posição. É importante destacar que os auxiliares e técnicos de enfermagem apresentaram o *escore de apoio social* ocupando a última posição, o que é considerado preocupante, pois suas atividades são fundamentadas no trabalho em equipe. As zeladoras foram as que demonstraram a maior autoridade sobre as decisões.

Tabela 5. Escores da Escala de Estresse no Trabalho dos funcionários entrevistados, segundo categoria profissional. Londrina-PR, 2005.

| Dimensões da escala | Enfermeiro | Aux. e Tec. Enfermagem | Escriturário | Zeladora |
|------------------------------|------------|------------------------|--------------|----------|
| Demanda Psicológica | 16,7 | 14,4 | 19,0 | 13,0 |
| Discernimento intelectual | 14,3 | 12,1 | 11,0 | 9,0 |
| Autoridade sobre as decisões | 6,5 | 5,1 | 5,3 | 7,0 |
| Apoio social | 14,0 | 11,4 | 16,3 | 13,5 |
| TOTAL | 51,5 | 43,0 | 51,6 | 42,5 |

Estudo realizado⁽¹⁷⁾ com enfermeiros e auxiliares de enfermagem que trabalham em hospitais e unidades básicas de saúde constatou que 57,5% dos trabalhadores chegam cansados, preocupados, angustiados, tensos ou estressados ao local de trabalho. De acordo com os autores, os auxiliares referem como motivos de sofrimento no trabalho a falta de colaboração dos colegas da equipe e a desvalorização profissional. Já para os enfermeiros, o fato de planejar a assistência sem recursos, conhecimento ou tempo para reconhecer as melhores alternativas do ponto de vista profissional gera um tipo de desgaste psíquico ou sofrimento moral.

A Tabela 6 mostra que não houve diferença significativa nos escores comparando-se os trabalhadores que relataram ter faltado ao trabalho e os que informaram não ter faltado ao trabalho.

Diferindo dos resultados encontrados nesta pesquisa, um estudo realizado com trabalhadores de enfermagem de um hospital universitário⁽¹⁸⁾, avaliando os problemas de saúde responsáveis

pelo absenteísmo desses trabalhadores, identificou que, entre as causas do absenteísmo, 1,5% foi atribuído a transtornos mentais caracterizados por ansiedade e depressão, que podem levar ao estresse ocupacional. Em outro estudo⁽¹⁹⁾ os resultados demonstraram que 8,2% dos funcionários da equipe de enfermagem se afastam do trabalho por doenças do sistema neurológico e transtornos mentais.

Tabela 6. Escores da Escala de Estresse no Trabalho dos funcionários entrevistados, segundo falta ao trabalho. Londrina - PR, 2005.

| Dimensões da escala | Funcionários que não faltaram ao trabalho | Funcionários que faltaram ao trabalho |
|------------------------------|---|---------------------------------------|
| Demanda psicológica | 14,7 | 15,0 |
| Discernimento intelectual | 12,9 | 12,2 |
| Autoridade sobre as decisões | 5,3 | 5,2 |
| Apoio social | 11,7 | 11,8 |
| TOTAL | 44,3 | 44,2 |

Em relação à dupla jornada de trabalho, os resultados mostram que não houve diferença significativa nos escores na comparação entre os trabalhadores que têm apenas um vínculo empregatício e os que possuem duplo vínculo (Tabela 7).

Tabela 7. Escores da Escala de Estresse no Trabalho dos funcionários entrevistados, segundo dupla jornada de trabalho. Londrina - PR, 2005.

| Dimensões da escala | Ausência da dupla jornada | Presença da dupla jornada |
|------------------------------|---------------------------|---------------------------|
| Demanda Psicológica | 14,8 | 14,7 |
| Discernimento intelectual | 12,4 | 12,7 |
| Autoridade sobre as decisões | 5,3 | 5,2 |
| Apoio social | 11,1 | 11,7 |
| TOTAL | 43,6 | 44,3 |

Por outro lado, uma pesquisa realizada⁽²⁰⁾ com enfermeiros de um hospital de oncologia pediátrica de Campinas - SP evidenciou que 70,84% dos enfermeiros com duplo vínculo de emprego estavam estressados, já o grupo sem dupla jornada de trabalho com estresse representou 55,56% dos profissionais.

É importante salientar que são oferecidas aos funcionários que participaram dessa pesquisa

atividades de ginástica laboral, as quais integram o Programa Saúde do Trabalhador da instituição e visam melhorar o condicionamento físico e o relacionamento interpessoal e reduzir acidentes de trabalho e as taxas de absenteísmo. No entanto, essas atividades têm pouca adesão, sendo consideradas por parte dos funcionários como tempo perdido, uma obrigação a ser cumprida. Esse fato demonstra que algumas vezes as expectativas dos trabalhadores não coincidem com as metas estabelecidas pela instituição, quando se trata de propiciar melhoria da qualidade no trabalho e na vida dos primeiros. É fundamental que sejam estabelecidas, entre os diferentes atores presentes no cenário institucional – líderes e liderados - vias de comunicação efetiva que apontem para uma parceria nas ações, fazendo com que todos se sintam respeitados e motivados.

CONCLUSÃO

O estudo mostrou que os dados relacionados ao perfil dos trabalhadores que participaram da pesquisa coincidem em parte com os encontrados na literatura consultada sobre o

assunto.

A aplicação da Escala de Estresse no Trabalho indicou um escore total equivalente a 44,2. A alta demanda psicológica e o elevado poder de controle evidenciam que o trabalho no local da pesquisa é ativo; entretanto, a dimensão de apoio social, com seu escore baixo, demonstrou a existência de dificuldade nas relações interpessoais, interferindo negativamente na saúde dos trabalhadores.

Esses resultados obtidos do escore de apoio social - indicativo de sofrimento psíquico e estresse dos trabalhadores - pode explicar o número significativo de ausências justificadas para consultas médicas e razões familiares por parte dos trabalhadores da unidade no período da realização da pesquisa.

A pesquisa demonstrou não haver diferença nos níveis de estresse dos trabalhadores que realizam dupla jornada de trabalho quando estes são comparados com os que relataram ter apenas um vínculo empregatício, o que evidencia que para os profissionais deste estudo a sobrecarga de trabalho não constitui um fator estressante ocupacional.

OCCUPATIONAL STRESS IN EMPLOYEES OF A UNIT OF INTERMENT OF A TRAINEE-HOSPITAL

ABSTRACT

Occupational stress is a result of an anti-symmetrical relation between the employees and their jobs, and it can cause some personal distress, in a family and at work as well. This present study has the purpose to identify the levels of stress in employees from a unit of internment of a trainee-hospital. "Job Scale Stress" was used in a version adapted to portuguese as *Escala de Estresse no Trabalho* that contains seventeen questions to evaluate the dimensions - psychological demand, control (intellectual discernment and authority) and social support. It is a descriptive study, with quantitative analysis of the data. Participated of the research 59 employees. The results have demonstrated high score on demand and control and low score on social support dimensions, what indicates a psychological suffering and stress. It was concluded that, it is necessary the inclusion of new strategies, and improvement on the ones already existent, to reduce the employees level of stress.

Keywords: Stress. Occupational Health. Occupational Health Nursing.

ESTRÉS OCUPACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE UN SECTOR DE INTERNACIÓN DE UN HOSPITAL ESCUELA

RESUMEN

El estrés ocupacional es el resultado de una relación de desarmonía entre el trabajador y el trabajo, en el que se puede desencadenar trastornos personales, familiares y ocupacionales. El estudio tiene por objetivo identificar los niveles de estrés de los profesionales de un sector de internación de adultos de un hospital escuela. Fue utilizado el *Job Scale Stress* adaptado para la lengua portuguesa como *Escala de Estresse no Trabalho*, que posee diecisiete cuestiones para evaluar las dimensiones – *demanda psicológica, control (discernimiento intelectual y autoridad)* y *apoyo social*. Se trata de un estudio de carácter descriptivo, con análisis cuantitativo de los datos. Cincuenta y nueve trabajadores participaron de la pesquisa. Los resultados mostraron un alto grado para las dimensiones *demanda y control*, y bajo para la dimensión *apoyo social*, indicando sufrimiento psíquico y

estrés. Se puede concluir que es necesaria la inclusión de nuevas estrategias y perfeccionamiento de las ya existentes en el sentido de reducir los niveles de estrés de los trabajadores.

Palabras clave: Estrés. Salud Laboral. Enfermería del Trabajo.

REFERÊNCIAS

1. Silva FPP. Bournot: um desafio à saúde do trabalhador. *Psi - revista de psicologia social e institucional*. [serial on the Internet]. 2000 jun. [citado em 2005 mar. 10]; 2(1). Disponível em: <http://www2.uel.br/ccb/psicologia/revista/textov2n15.htm>
2. Bachion MM, Contaifer TRC, Yoshida T, Souza, JT. Estresse em professores universitários da área da saúde. *Rev Gaúch Enferm*. 2003;24(2):215-25.
3. Lipp MN. Qualidade de vida e sobrevivência: modelo de tratamento comportamental do stress. In: Zamignani DR, organizador. *Sobre comportamento e cognição*. Santo André: ARBytes; 1997. v. 3. p.111-4.
4. Aguiar KN, Silva LAC, Faria CR, Lima FV, Souza PR, Stacciarini JMR. Estresse em uma equipe militar de resgate pré-hospitalar. *Revista Eletrônica de Enfermagem*. [serial on the Internet]. 2000 jul-dez. [citado em 2005 abr. 18]; 2(2). Disponível em: http://www.fen.ufg.br/revista/revista2_2/velhos/estress.htm
5. Dejours C, Abdoucheli E, Jayet C. *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas; 1994.
6. Damas KCA, Munari DB, Siqueira KM. Cuidando do cuidador: reflexões sobre o aprendizado dessa habilidade. *Revista Eletrônica de Enfermagem* [serial on the Internet]. 2004 [citado em 2005 abr. 18]; 6(2):272-278. Disponível em: http://www.fen.ufg.br/revista/revista6_2/pdf/R1_cuidador.pdf.
7. Vianey EL, Brasileiro ME. Saúde do trabalhador: condições de trabalho do pessoal de enfermagem em hospital psiquiátrico. *Rev Bras Enferm*. 2003;56(5):555-7.
8. Haddad MCL. Qualidade de vida dos profissionais de enfermagem. Espaço para a Saúde [serial on the Internet]. 2000 jun. [citado em 2005 mar. 10]; 1(2). Disponível em: www.ccs.uel.br/espacoparasaude/v1n2/doc/artigos2/QUALIDADE.htm
9. Alves MGM, Chor D, Faerstein E, Lopes CS, Werneck GL. Versão resumida da "job stress scale" para o português. *Rev Saúde Pública*. 2004;38(2):164-71.
10. Barros ALBL, Humerez DC, Fakh FT, Michel JLM. Situações geradoras de ansiedade e estratégias para seu controle entre enfermeiras: estudo preliminar. *Rev Lat Am Enfermagem*. 2003;11(5):585-92.
11. Stacciarini JMR, Troccoli BT. O estresse na atividade ocupacional do enfermeiro. *Rev Lat Am Enfermagem*. 2001;9(2):17-25.
12. Reis RJ, La Rocca PF, Silveira AM, Bonilla IML, Navarro i Giné A, Martin M. Fatores relacionados ao absenteísmo por doença em profissionais de enfermagem. *Rev Saúde Pública*. 2003;37(5):616-23.
13. Araújo TM, Aquino E, Menezes G, Santos CO, Aguiar L. Aspectos psicossociais do trabalho e distúrbios psíquicos entre trabalhadores de enfermagem. *Rev Saúde Pública*. 2003;37(4):424-33.
14. Feix MAM, Pontalti G, Fernandes TS. Reflexões acerca do estresse ocupacional. *Rev Gaúch Enferm*. 1998;19(1):5-10.
15. Dias RVO, Di Lascio RH. Conhecendo e monitorando o estresse no trabalho. *Psicologia*. [serial on the Internet]. [Acessado em 13 jul. 2005]. Disponível em: <http://www.psicologia.com.pt/artigos/textos/A0154.pdf>.
16. Areias MEQ, Guimarães LAM. Gênero e estresse em trabalhadores de uma universidade pública do estado de São Paulo. *Psicol Estud*. 2004;9(2):255-62.
17. Gonzales RMB, Beck CLC. O sofrimento e o prazer no cotidiano dos trabalhadores da enfermagem. *Texto & Contexto Enferm*. 2002;11(1):169-86.
18. Silva DMPP, Marziale MHP. Problemas de saúde responsáveis pelo absenteísmo de trabalhadores de enfermagem de um hospital universitário. *Acta Sci, Health Sci*. 2003;25(2):191-7.
19. Barboza DB, Soler ZASG. Afastamentos do trabalho na enfermagem: ocorrências com trabalhadores de um hospital de ensino. *Rev Lat Am Enfermagem*. 2003;11(5):177-83.
20. Pafaro RC, De Martino MMF. Estudo do estresse do enfermeiro com dupla jornada de trabalho em um hospital de oncologia pediátrica de Campinas. *Rev Esc Enferm USP*. 2004;38(2):152-60.

Endereço para correspondência: Larissa Gutierrez da Silva. Rua Mato Grosso, 218, apto 81, Centro. 86010-180, Londrina, Paraná, Brasil. E-mail: larissagutierrez@yahoo.com.br

Recebido em: 03/02/2007

Aprovado em: 10/02/2008

ANEXO A. ESCALA DE ESTRESSE NO TRABALHO

Abaixo estão listadas várias situações que podem ocorrer no dia a dia de seu trabalho. Leia com atenção cada afirmativa e utilize a legenda apresentada para responder.

| FREQUENTEMENTE F | ÀS VEZES AV | RARAMENTE R | NUNCA N |
|---------------------|----------------|----------------|------------|
|---------------------|----------------|----------------|------------|

| | | | | |
|--|---|----|---|---|
| 1) Com que frequência você tem que fazer suas tarefas de trabalho com muita rapidez? | F | AV | R | N |
| 2) Com que frequência você tem que trabalhar intensamente (isto é, produzir muito em pouco tempo)? | F | AV | R | N |
| 3) Seu trabalho exige demais de você? | F | AV | R | N |
| 4) Você tem tempo suficiente para cumprir todas as tarefas de seu trabalho? | F | AV | R | N |
| 5) O seu trabalho costuma apresentar exigências contraditórias ou discordantes? | F | AV | R | N |
| 6) Você tem possibilidade de aprender coisas novas em seu trabalho? | F | AV | R | N |
| 7) Seu trabalho exige muita habilidade ou conhecimentos especializados? | F | AV | R | N |
| 8) Seu trabalho exige que você tome iniciativa? | F | AV | R | N |
| 9) No seu trabalho, você tem que repetir muitas vezes as mesmas tarefas? | F | AV | R | N |
| 10) Você pode escolher COMO fazer seu trabalho? | F | AV | R | N |
| 11) Você pode escolher O QUE fazer no seu trabalho? | F | AV | R | N |

| CONCORDO TOTALMENTE CT | CONCORDO MAIS QUE DISCORDO C | DISCORDO MAIS QUE CONCORDO D | DISCORDO TOTALMENTE DT |
|------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|------------------------------|
|------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|------------------------------|

| | | | | |
|---|----|---|---|----|
| 12) Existe um ambiente calmo e saudável onde trabalho. | CT | C | D | DT |
| 13) No trabalho, nos relacionamos bem uns com os outros. | CT | C | D | DT |
| 14) Eu posso contar com o apoio dos meus colegas de trabalho. | CT | C | D | DT |
| 15) Se eu não estiver num bom dia, meus colegas compreendem. | CT | C | D | DT |
| 16) No trabalho, eu me relaciono bem com meus colegas. | CT | C | D | DT |
| 17) Eu gosto de trabalhar com meus colegas. | CT | C | D | DT |