



**PROGRAMA DE POS-GRADUAÇÃO EM SAÚDE PÚBLICA  
FACULDADE DE MEDICINA  
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE**

**ESTRESSE NO TRABALHO E FATORES ASSOCIADOS EM TÉCNICOS  
ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO**

**MARA REGINA POMBO AMARAL**

**2023**



**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SAÚDE  
PÚBLICA FACULDADE DE MEDICINA  
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE**



**ESTRESSE NO TRABALHO E FATORES ASSOCIADOS EM TÉCNICOS  
ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO**

**MARA REGINA POMBO AMARAL**

**Mestranda**

**Prof. Dr. LUCAS NEIVA-SILVA**

**Orientador**

**Dr<sup>a</sup> MARIANA LIMA CORRÊA**

**Coorientadora**

**RIO GRANDE, RS, JUNHO DE 2023**

**MARA REGINA POMBO AMARAL**

**ESTRESSE NO TRABALHO E FATORES ASSOCIADOS EM TÉCNICOS  
ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO**

**Dissertação de mestrado apresentada como requisito parcial para obtenção do título de mestre junto ao Programa de Pós-Graduação em Saúde Pública da Faculdade de Medicina da Universidade Federal do Rio Grande (FAMED).**

**Orientador: Prof<sup>o</sup> Dr. Lucas Neiva-Silva**

**Coorientadora: Dra. Mariana Lima Corrêa**

**RIO GRANDE, RS, JUNHO DE 2023**

## Ficha Catalográfica

A485e Amaral, Mara Regina Pombo.  
Estresse no trabalho e fatores associados em Técnicos  
Administrativos em Educação / Mara Regina Pombo Amaral. – 2023.  
99 f.

Dissertação (mestrado) – Universidade Federal do Rio Grande –  
FURG, Programa de Pós-Graduação em Saúde Pública, Rio  
Grande/RS, 2023.

Orientador: Dr. Lucas Neiva-Silva.

Coorientadora: Dra. Mariana Lima Corrêa.

1. Estresse ocupacional 2. Estresse no trabalho 3. Assédio  
moral no trabalho 4. Servidor Universitário I. Neiva-Silva,  
Lucas  
II. Corrêa, Mariana Lima III. Título.

CDU 159.944

Catálogo na Fonte: Bibliotecário José Paulo dos Santos CRB 10/2344

**MARA REGINA POMBO AMARAL**

**ESTRESSE NO TRABALHO E FATORES ASSOCIADOS EM TÉCNICOS  
ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO**

**Banca examinadora:**

**Profº Dr. Lucas Neiva-Silva**

**Orientador**

**Profª. Dra. Simone Paludo**

**Examinador interno**

**Prof.Dr. Egeu Gomez Esteves**

**Examinador externo**

**RIO GRANDE, RS, JUNHO DE 2023**

## LISTA DE SIGLAS

### LISTA DE SIGLAS

BVS	Biblioteca Virtual em Saúde
CEPAS	Comitê de Ética em Pesquisa na Área da Saúde
CNS	Conselho Nacional de Saúde
EBSERH	Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares
EET	Escala de Estresse no Trabalho
EVENT	Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho
FAHERG	Fundação de Apoio ao Hospital de Ensino do Rio Grande
FURG	Universidade Federal do Rio Grande
CERIS	Centro de Estudos sobre Risco e Saúde
MEC	Ministério da Educação
NIAS	Núcleo Interdisciplinar de Apoio aos Servidores
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
PROGEP	Pró -reitoria de Gestão de pessoas
RJU	Regime Jurídico Único
SSOST	Serviço de saúde Ocupacional e Segurança do Trabalho
SABES	Saúde e Bem-estar entre Servidores
SUS	Sistema Único de Saúde
TAE	Técnico Administrativo em Educação
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
URCA	Universidade Regional do Cariri

## **Estresse no Trabalho e Fatores Associados em Técnicos Administrativos em Educação**

### **RESUMO**

Objetivo e população-alvo: identificar a prevalência de Estresse no Trabalho e fatores associados em Técnicos-Administrativos em Educação da Universidade Federal do Rio Grande (FURG). Delineamento: observacional transversal quantitativo. O presente estudo faz parte de um projeto maior, intitulado “SABES - Saúde e Bem-estar entre Servidores da FURG”, realizado em 2018/19. Desfecho: Estresse no trabalho. A amostragem foi feita de forma estratificada por unidades acadêmicas e administrativas da universidade. O cálculo de tamanho de amostra estimou um N de 307 participantes, tendo se obtido um total de 320 participantes. Análise: Foi realizada análise univariada para descrever a amostra em termos de variáveis independentes e também para calcular a prevalência de estresse no trabalho. Para análise bivariada, foi utilizado teste Qui-quadrado para verificar associação entre o desfecho e as variáveis categóricas. Para análise dos fatores associados ao desfecho, foi utilizada Regressão de Poisson com ajuste robusto da variância, estimando as razões de prevalência brutas e ajustadas. Resultados: a prevalência do Estresse no Trabalho foi de 29,1%. A análise mostrou que participantes com a cor da pele não branca, com maior renda, com mais tempo de trabalho na universidade (10 anos ou mais) e que relataram sofrer assédio moral no trabalho tinham maior risco de apresentar Estresse no Trabalho. Conclusão: Ao traçar o perfil de técnicos administrativos em educação relacionando-o com o estresse ocupacional e os fatores associados, é possível identificar importantes informações laborais a fim de elucidar estratégias que contribuam para a melhoria das condições de trabalho impactando diretamente na qualidade de vida dos profissionais.

**Descritores:** Estresse ocupacional; estresse no trabalho; assédio moral no trabalho; servidor universitário

# **Work Stress and Associated Factors in Administrative Technicians in Education at a University in Southern Brazil**

## **ABSTRACT**

Objective and target population: To identify the prevalence of work stress and associated factors among Administrative Technicians in Education at the Federal University of Rio Grande (FURG). Design: Quantitative cross-sectional observational study. The present study is part of a larger project titled "SABES - Health and Well-being among FURG Employees," conducted in 2018/19. Outcome: Work stress. Sampling was stratified by academic and administrative units of the university. The sample size calculation estimated a sample size of 307 participants, and a total of 320 participants were obtained. Analysis: Univariate analysis was performed to describe the sample in terms of independent variables and to calculate the prevalence of work stress. For bivariate analysis, the chi-square test was used to examine the association between the outcome and categorical variables. Poisson regression with robust variance adjustment was used to analyze factors associated with the outcome, estimating crude and adjusted prevalence ratios. Results: The prevalence of work stress was 29.1%. The analysis showed that participants with non-white skin color, higher income, longer tenure at the university (10 years or more), and those who reported experiencing workplace harassment had a higher risk of experiencing work stress. Conclusion: By profiling administrative technicians in education in relation to occupational stress and associated factors, it is possible to identify important labor-related information to elucidate strategies that contribute to improving working conditions, directly impacting the quality of life of professionals.

**Key-words:** Occupational stress; work stress; moral harassment at work; university server

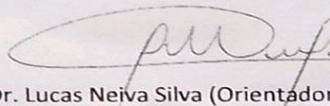
## CONTEÚDOS DO VOLUME

	<b>Página</b>
<b>Projeto</b>	11
<b>Normas da Revista</b>	48
<b>Artigo</b>	61
<b>Nota à imprensa</b>	81
<b>Apêndices</b>	84

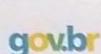


ATA DE DEFESA DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO 05/2023

No dia treze de junho de dois mil e vinte e três, às 10h00, através de vídeo chamada (<https://meet.google.com/utn-urzs-yqf>), reuniu-se a banca de defesa de dissertação da aluna Mara Regina Pombo Amaral, sob a orientação do Prof. Dr. Lucas Neiva Silva e projeto intitulado "ESTRESSE NO TRABALHO E FATORES ASSOCIADOS NOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE (FURG)". A banca foi composta pelo orientador, Prof. Dr. Lucas Neiva Silva, Profa. Dra. Simone dos Santos Paludo (interno – FURG), Prof. Dr. Egeu Gomez Esteves (externo – UNIFESP) e Prof. Dr. Rodrigo Dalke Meucci (suplente – FURG). Após responder às arguições dos membros da banca, a aluna Mara Regina Pombo Amaral foi considerada Aprovada, comprometendo-se a realizar as alterações requeridas na dissertação apresentada no prazo de 30 dias.



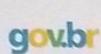
Prof. Dr. Lucas Neiva Silva (Orientador – FURG)

Documento assinado digitalmente  
 SIMONE DOS SANTOS PALUDO  
Data: 28/06/2023 20:02:17-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

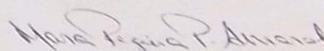
Profa. Dra. Simone dos Santos Paludo (Interna – FURG)

Documento assinado digitalmente  
 EGEU GOMEZ ESTEVES  
Data: 27/06/2023 12:55:44-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

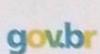
Prof. Dr. Egeu Gomez Esteves (Externo – UNIFESP)

Documento assinado digitalmente  
 RODRIGO DALKE MEUCCI  
Data: 30/06/2023 10:07:08-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. Rodrigo Dalke Meucci (Suplente – FURG)



Mara Regina Pombo Amaral – Discente

Documento assinado digitalmente  
 RODRIGO DALKE MEUCCI  
Data: 30/06/2023 10:07:57-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. Rodrigo Dalke Meucci

Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Saúde Pública

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	<b>12</b>
<b>1.1 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA</b> .....	<b>15</b>
<b>1.2 Processo de busca e artigos</b> .....	<b>15</b>
<b>1.2.1 Busca Narrativa</b> .....	<b>15</b>
<b>1.2.2 Busca Sistemática</b> .....	<b>15</b>
<b>1.3 Prevalência do desfecho Estresse no Trabalho</b> .....	<b>25</b>
<b>1.4 Estresse no Trabalho associado às variáveis independentes</b> .....	<b>26</b>
<b>1.5 Fatores Demográficos</b> .....	<b>26</b>
<b>1.6 Características do Estresse no Trabalho</b> .....	<b>27</b>
<b>1.7 Consequências do Estresse no Trabalho</b> .....	<b>27</b>
<b>2. JUSTIFICATIVA</b> .....	<b>28</b>
<b>3. OBJETIVOS</b> .....	<b>29</b>
<b>3.1 OBJETIVO GERAL</b> .....	<b>29</b>
<b>3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> .....	<b>29</b>
<b>4. HIPÓTESES</b> .....	<b>30</b>
<b>5. METODOLOGIA</b> .....	<b>30</b>
<b>5.2 Caracterização do local de estudo</b> .....	<b>30</b>
<b>5.3 Delineamento do Estudo</b> .....	<b>31</b>
<b>5.4 População alvo</b> .....	<b>31</b>
<b>5.5 Critérios de inclusão e exclusão</b> .....	<b>31</b>
<b>5.5.1 Critérios de inclusão</b> .....	<b>31</b>
<b>5.5.2 Critérios de exclusão</b> .....	<b>31</b>
<b>5.6 Aspectos éticos</b> .....	<b>32</b>
<b>5.7 Amostra</b> .....	<b>32</b>
<b>5.7.1 Cálculo Amostral e Amostragem</b> .....	<b>32</b>
<b>5.7.2 Amostragem</b> .....	<b>344</b>
<b>5.8 Variáveis</b> .....	<b>35</b>
<b>5.8.1 Variável Dependente Estresse no Trabalho</b> .....	<b>35</b>
<b>5.8.2 Variáveis Independentes</b> .....	<b>35</b>
<b>5.9 Plano de análise</b> .....	<b>39</b>
<b>6. DIVULGAÇÃO DOS RESULTADOS</b> .....	<b>40</b>
<b>7. CONFLITO DE INTERESSE</b> .....	<b>40</b>
<b>8. CONSIDERAÇÕES ÉTICAS</b> .....	<b>40</b>

<b>9. ORÇAMENTO.....</b>	<b>41</b>
<b>10. CRONOGRAMA .....</b>	<b>42</b>
<b>11. REFERÊNCIAS .....</b>	<b>43</b>
<b>12. Normas da revista na qual o artigo será publicado.....</b>	<b>48</b>
<b>12.1 Artigo.....</b>	<b>61</b>
<b>12.2 Nota à Imprensa .....</b>	<b>80</b>
<b>13. APÊNDICES.....</b>	<b>84</b>
<b>14.1 APÊNDICE A .....</b>	<b>85</b>
<b>14.2 APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA .....</b>	<b>87</b>

## **PROJETO**

## 1. INTRODUÇÃO

O trabalho é definido como a atividade sobre a qual o ser humano emprega sua força para produzir os meios para o seu sustento, mas também pode ser considerado um meio fértil para o desencadeamento do estresse (Marx, 1985).

Na visão de Prado (2016), as mudanças sociais, econômicas e tecnológicas que atualmente a sociedade enfrenta, impactam significativamente os trabalhadores, dando novos rumos e sentido ao trabalho. O profissional da era globalizada está inserido em um cenário constituído por diversos fatores, entre eles, a alta competitividade, a ascensão da mão de obra terceirizada e a concorrência acirrada, gerando desgastes fisiológicos e cognitivos no corpo humano e a busca pela adaptação a esse novo panorama, seja no Brasil ou em outros polos industriais, gera impacto importante na sua saúde. Nesse contexto, o estresse ocupacional pode ser entendido como um conjunto de perturbações psicológicas ou sofrimento psíquico associado às experiências de trabalho (Prado, 2016)

Nesse sentido o estresse é definido por Molina, 1996, como:

“(...) qualquer situação de tensão aguda ou crônica que produz uma mudança no comportamento físico e no estado emocional do indivíduo e uma resposta de adaptação psicofisiológica que pode ser negativa ou positiva no organismo. Tanto o agente estressor como seus efeitos sobre o indivíduo podem ser descritos como situações desagradáveis que provocam dor, sofrimento e desprazer (MOLINA, 1996).”

O estresse também pode ser o produto de reações biológicas e psicológicas em decorrência do aparecimento real, percebido ou construído socialmente por um agente estressor. Tendo o estresse um processo de constante crescimento no contexto moderno e pós-moderno, é considerado por alguns autores como sendo uma das principais causas de doenças e mortes, de cunho não violento, no século XXI (MARRAS & VELOSO, 2012).

É importante dizer que o estresse pode ser percebido sob dois aspectos: o primeiro, o estresse pode ser visto como algo necessário ao organismo, pois em pequeno grau, auxilia no desempenho das funções orgânicas e psíquicas; a esse nível positivo de estresse chama-se de eustresse. Já no segundo, ocorre quando as situações passam a afetar o indivíduo negativamente e produzem um quadro patológico, caracterizado por situações aflitivas denominado por distresse (SANTOS et al., 2011).

Mas nem sempre o estresse pode ser considerado como algo negativo. Segundo Kelly McGonigal, autora de livros relacionados ao lado negativo do estresse, em seu novo lançamento "O lado bom do Estresse", escreveu sobre o lado positivo do estresse. Kelly McGonigal é uma psicóloga da saúde que é conhecida por seu trabalho no campo da "ajuda científica", explicando a relação da realização de metas pessoais, com conflito interno vida modernos. A advogada de longa data de auto-compaixão e mindfulness como estratégias de enfrentamento do estresse, alterou recentemente seu foco sobre os aspectos problemáticos do estresse. Enfatizando em 2013, numa palestra no TEDGlobal 2013, a importância de o indivíduo acreditar em si mesmos, acreditar que é capaz de lidar com sucesso como sendo um fator crucial na sua resposta real ao estresse (Mcgonigal, 2013).

Desse modo, ao falar em trabalho e estresse, é imprescindível que se fale em Saúde do Trabalhador, que segundo a Lei 8080 de 19/09/1990, é o conjunto de atividades que se destina, através das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa à recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho (CNS,1990).

Um dos agravos ao qual os trabalhadores estão expostos, é o estresse proveniente do seu local de trabalho, ou seja, o estresse ocupacional. Este pode ser definido como 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 (PASCOALE TAMAYO, 2004).

Podendo esse tipo de estresse ter sua visibilidade entre os diversos processos de adoecimento psíquico devido ao grande número de afastamento por licença-saúde, com diagnóstico nos últimos anos, os quais evidenciam como preocupação importante no campo de saúde do trabalhador (COSTA E NETO et al., 2011).

Segundo a OMS, o estresse ocupacional é definido, como a soma de respostas físicas e mentais, ou ainda, reações fisiológicas, que, quando intensificadas, transformam-se em reações emocionais negativas. E com ele ocorre o aumento do número de trabalhadores afastados, tendo reflexo na vida das organizações, seja pela perda de produtividade, seja pela diminuição da qualidade dos produtos e serviços prestados (OMS, 2007/2022).

Para Grazziano e Bianci (2010), o estresse ocupacional, quando se torna crônico, pode ser determinante no surgimento dos transtornos depressivos. A esse respeito, a Organização Mundial da Saúde (OMS), aponta que em 2020, os transtornos depressivos ocuparam a segunda maior causa de morbidade, perdendo apenas para a doença isquêmica do coração. Em decorrência disso, o adoecimento físico e/ou mental provoca um aumento de afastamento por doença, podendo

gerar aposentadoria precoce, aumento do custo com tratamentos médicos e também maior incidência de doenças coronarianas e endócrinas.

O estresse ocupacional abrange três vertentes: a biológica, psicológica e sociológica, que apresentam características específicas, todavia complementares. No aspecto biológico, o estresse vincula-se ao desgaste do corpo, enquanto no aspecto psicológico refletem as interações afetivas, emocionais e intelectuais com os indivíduos e com o mundo. Soma-se a essas duas, a sociológica que designa as interações sociais e o entendimento da repercussão dessas variáveis. Acentua-se queo diagnóstico e sintomas do estresse ocupacional localizam-se na esfera clínica, com base na averiguação individual e dos riscos estabelecidos nas situações de trabalhos (ROCHA E GLIMA, 2002).

Em nível internacional, o governo britânico revelou que a prevalência de estresse entre os anos de 2011 e 2012 chegou a 40% do total de doenças relatadas por trabalhadores no país (HEALTH AND SAFETY EXECUTIVE, 2014).

Já no Brasil, as investigações científicas encontraram associação do estresse com a falta de ânimo (SADIR, BIGNOTTO & LIPP, 2010), com transtornos mentais comuns (LOPES & CHOR, 2003) e com hipertensão (ALVES, CHOR, FAERSTEIN, WERNECK & LOPES, 2009).

Para avaliar o estresse no trabalho, pode ser citado como instrumentos, a Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho – EVENT (SISTO, BAPTISTA, NORONHA & SANTOS, 2007), a Escala de Estresse no Trabalho – EET (PASCHOAL & TAMAYO, 2004) e a Job Stress Scale – SSJ (ALVES et al., 2004). A EVENT foi desenvolvida em duas etapas com amostras respectivas de 388 e 948 trabalhadores universitários. O instrumento é do tipo Likert de três pontos, no qual os respondentes assinalam com 0 para nunca, 1 para às vezes e 2 para frequentemente. Sendo as situações apresentadas na escala relacionadas à percepção do respondente frente à instituição organizacional, à filosofia da empresa, aos relacionamentos interpessoais no ambiente de trabalho e de seus sentimentos frente às atividades laborais, tais como motivação e autonomia. Este instrumento foi estruturado em 40 itens e três fatores: Clima e Funcionamento Organizacional (16 itens); Pressão no Trabalho (13 itens) e Infra-Estrutura e Rotina (11 itens). Os índices de confiabilidade variaram de 0,77 a 0,91. Pontua-se a EVENT pela soma dos itens assinalados pelo respondente, com pontuação mínima de zero e máxima de 80, indicando que quanto maior a pontuação obtida, maior a vulnerabilidade ao estresse (SISTO, BAPTISTA, NORONHA & SANTOS, 2007).

A EET pode ser utilizada em diversos ambientes de trabalho e para ocupações variadas. Ela foi inicialmente composta por 31 itens e aplicada em 437 trabalhadores de diferentes

organizações, públicas e privadas, sendo 249 homens e 188 mulheres. Sua análise fatorial revelou a existência de um único fator. Após eliminação de itens com carga fatorial abaixo de 0,45, a escala permaneceu com 23 itens e obteve um coeficiente alfa de Cronbach equivalente a 0,91. Com base nos parâmetros psicométricos satisfatórios da EET, serve como alternativa para investigações empíricas e trabalhos aplicados em organizações, podendo orientar medidas que visem à qualidade de vida dos trabalhadores (Paschoal & Tamayo, 2004).

Já a SSJ, foi criada por Töres Theorell (1996), traduzida e validada para pesquisas com amostras brasileiras (ALVES et al, 2004). A escala é composta de 17 itens. Dentre as questões que avaliam demanda, quatro referem-se a aspectos quantitativos e uma de processo qualitativo. Dentre as seis questões referentes ao controle, quatro se referem ao uso e desenvolvimento de habilidades e duas à autoridade para tomar decisões. Para ambas dimensões, as opções de respostas são apresentadas em formato de escala Likert (1-4), variando de “frequentemente” à “nunca/quase nunca”. As questões referentes ao apoio social contêm seis perguntas sobre relações com colegas e chefes, que também são respondidas através de uma escala Likert (1-4), com variação entre “concordo totalmente” até “discordo totalmente”. A variável será operacionalizada através de três sub escores (Demanda, Controle e Apoio social) e de um Escore Total (soma dos três sub Escores). A partir do Escore total, a variável será dividida em tercís e, posteriormente, será isolado o tercil de maior pontuação. Dessa forma, a variável será dicotomizada entre “Sim” (para o tercil mais alto) e “Não” (para soma dos tercís médio e baixo).

## **1.1 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA**

### **1.2 Processo de busca e artigos**

#### **1.2.1 Busca Narrativa**

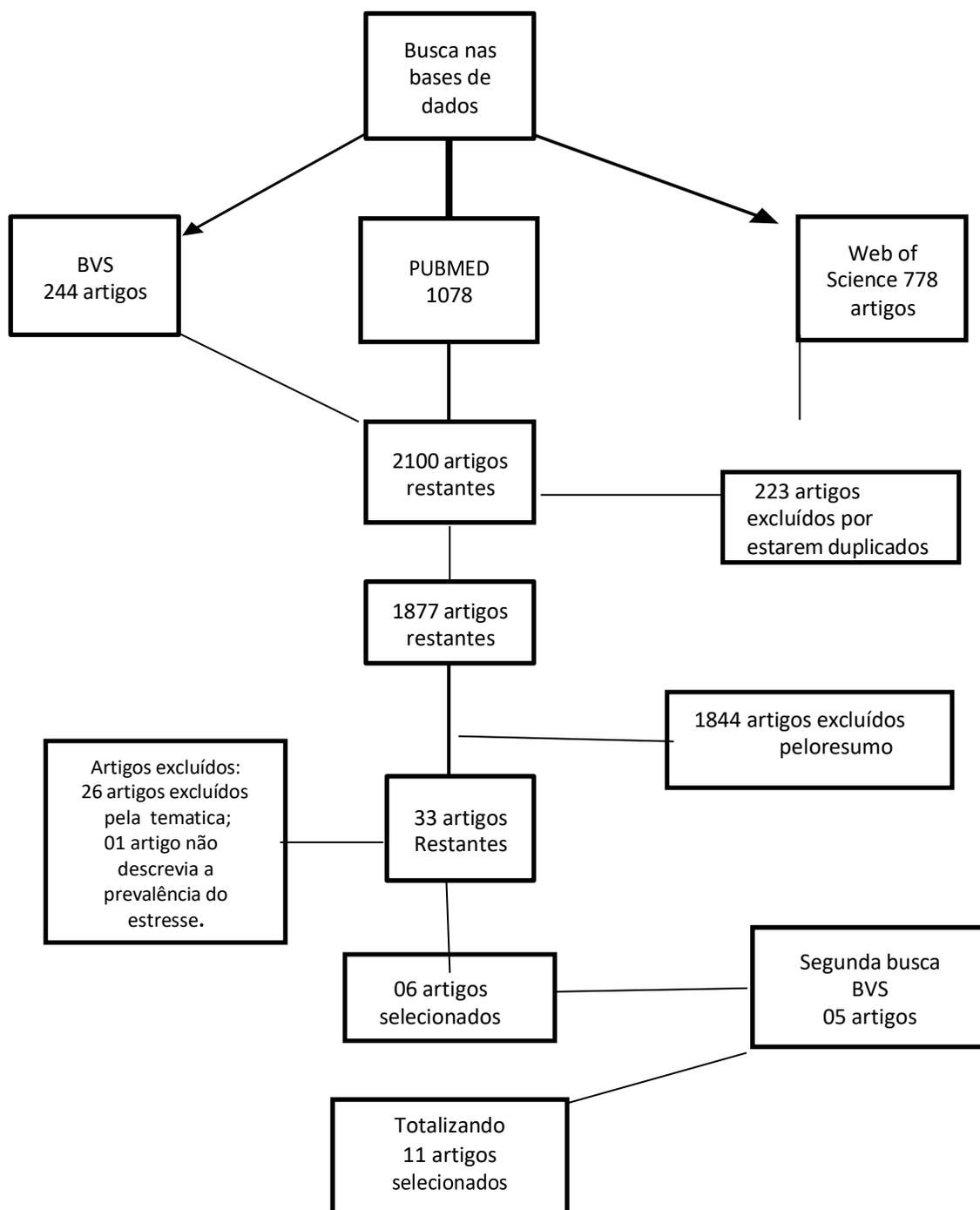
A busca narrativa foi utilizada para encontrar conceitos gerais da pesquisa e informações referentes ao anuário da Furg .

#### **1.2.2 Busca Sistemática**

Para a realização deste projeto, efetuou-se um levantamento bibliográfico nas seguintes bases de dados: BVS, WEB of SCIENCE e PUBMED, utilizando como a estratégia de busca os descritores: (JOB STRESS) AND (UNIVERSITY STAFF) E (ESTRESSENO TRABALHO AND SERVIDOR UNIVERSIDADE). Foram utilizados como filtros de busca: Texto completo, textos nas línguas inglesa e portuguesa e textos publicados nos últimos 10 anos. Foram encontrados um total de 2100

artigos; destes, 223 artigos foram excluídos por estarem duplicados. Restaram 1877 artigos, dos quais foram excluídos 1844 após a leitura dos resumos, devido aos mesmos estarem fora do tema, sendo que 96 tratavam diretamente sobre a Síndrome de Bournout, e 1748 traziam estudos fora da temática. Restaram 33 artigos para serem lidos na íntegra; destes, 26 estavam fora da temática e 01 artigo não continha a prevalência do estresse. Maiores detalhes podem ser verificados na Figura 1.

**Figura 1. Fluxograma dos resultados da revisão bibliográfica**



Quadro 1 – Resumo dos artigos selecionados a partir da revisão de literatura

Autor/A no/País	Delin eam ento	Instrumento	Variáveis	Tamanho da Amostra	Principais Resultados
Ribeiro et al / Brasil / 2018.	Transversal	Modelo investigativo de Demanda-Control- Apoio Social, a Job Stress Scale. Questionário auto aplicável	Sexo; Idade; Situação Conjugal; Escolaridade; Categoria Profissional.	260 trabalhadores da àrea da saúde ( enfermeiros e médicos so hospital universitário do Sul do Brasil )	Os participantes apresentaram alta demanda e alto controle do trabalho ebaixo apoio social, sendo que 72,7% dos participantes se encontravam na categoria de baixa exposição ao estresse. O estresse foi associado ao relacionamento com colegas, as atividades requeridas no trabalho e o relacionamento com as chefias.
Hala Marawan Gabr et al /Egito /2021	Transversal	Questionário Tarfadar technostress e Medida do Cortisol salivar	Idade; Sexo; Residência; Especialidade da Faculdade (prática Ou teórica); Grau Acadêmico; Computadores Modernos; Bom WIFI no ambiente virtual de trabalho; Participação em oficinas de treinamento em TIC.	142 funcionários da Universidade Menoufia.	Techno stress foi prevalente entre os funcionários da universidade. Cerca de 53% dos participantes eram do sexo masculino. O estresse no trabalho teve forte associação com as variáveis independentes: sobrecarga de trabalho, complexidade do trabalho e inovação (conflito família-trabalho, devido ao trabalho remoto ) .

Kabito et al/ Etiopia/ 2020	Estudo Transversal	Amostragem estratificada, questionário de estresse pré testado e auto-administrado	Dependente: Estresse no Trabalho Independentes: <b>Sociodemográficas:</b> Sexo; Idade; Estado Civil, Nível acadêmico e Experiência profissional; <b>Organizacional:</b> Salário; Apoio a responsabilidade Demanda de trabalho; controle de trabalho; Relacionamentos; Ambiguidade do papel; Mudança de Trabalho; Apoio.	535 funcionários da Universidade de Gondar ,que atuavam em um Campo selecionado	A prevalência geral de estresse relacionado ao trabalho em 12 meses foi considerada alta, cerca de 60,4%, tendo como fatores associados são altas demandas acadêmicas e baixas estratégias de enfrentamento, além do mau comportamento dos alunos e a interação dinâmica entre pessoa e seu ambiente de trabalho.
Yufang, Zhan et al, / China/ 2020	Estudo transversal	Amostragem conveniente, questionário escala de estresse desenvolvida por Li e Liu	Sexo; Idade; Estado Civil; Nível de Qualificação Acadêmica; Nível de Qualificação Profissional; Anos de Serviço; Horas Trabalhadas por Dia; Número de turnos noturnos por semana.	110 enfermeiros que atuavam na linha de frente de Shandong	De acordo com a escala de estresse, a prevalência de estresse nos enfermeiros que atuavam na linha de frente do COVID 19 em Whuran, foi considerada moderadamente alta com 91,42% , sendo associado aos recursos e ambiente de trabalho e carga de trabalho e pressão de tempo.
Goulart et al; / Brasil / 2020	Estudo descritivo com abordagem quantitativa	Questionário	Sexo; Faixa Etária; Escolaridade; Estado Civil; Número de Filhos; Tempo de Atuação na Instituição; Jornada de Trabalho; Renda; Nível do Cargo; Cargo Gratificado.	59 servidores Técnico Administrativo da Reitoria	De acordo com o estudo 91,53% dos participantes apresentaram nível moderado de estresse, e nenhum participante apresentou nível baixo de estresse. Associando o estresse a deficiência na divulgação de informações organizacionais, à pouca perspectiva de crescimento na carreira, ao tempo insuficiente para realizar o volume de trabalho , à forma de distribuição das tarefas.

Vözl, Samuel, Lopes e Da Silva Marcelo Cozzena/ Brasil /2018	Estudo observacional de caráter transversal	Job Stress Scale (JSS), de Töres Theorell (1988), traduzida e validada no Brasil	Sexo; Idade; Situação Conjugal; Cor da Pele; Escolaridade; IMC; Fumo; Atividade Física Total;	371 TAES da Universidade Federal de Pelotas	De acordo com o estudo, os servidores públicos, 22,7% foram classificados em cargos de alto estresse e 28% em rotinas passivas de trabalho.
**Cavalcanti et al/Brasil/2019	Estudo transversal	questionário autoaplicável	Sexo; Idade; Escolaridade; Estado Civil; Categoria	130 funcionários	Como resultado relacionado às características sociodemográficas, o estudo aponta que 52% dos funcionários são do sexo feminino; 42,7% estão na faixa etária de 50 a 59 anos; 64,6% são de cor parda e 60,8% são casadas. A escolaridade predominante foi de ensino superior completo (44,6%), sendo 39,2% efetivos e 51,5% de terceirizadas. E em relação ao estresse, o estudo apontou que apesar de a maioria dos funcionários apresentaram baixo nível, há um número considerável com nível médio, principalmente entre os terceirizados
**De Matos, Juliane Celeste Braga; Zille, Luciano Pereira /Brasil/2014	Transversal pesquisa foi realizada de forma censitária	questionário autoaplicável	Sexo; Idade; Escolaridade; Estado Civil; Renda; Tempo na Profissão; Horas Trabalhadas; Turno Trabalhado.	458 taxistas	s 458 taxistas pesquisados, 121, ou 26,4%, apresentaram quadro de estresse ocupacional, sendo que 100 deles, ou 21,8%, apresentaram nível de “estresse leve a moderado”; 19, ou 4,1%, “estresse intenso”; e 2, ou 0,4%, “estresse muito intenso”.
**De Matos, Marciana Gonçalves; Moraes, Lúcio Flávio Renault de ; Pereira, Luciano Zille ./ Brasil/2015	Transversal	questionário autoaplicável	Sexo; Idade; Escolaridade; Estado Civil; Tempo na Profissão.	124 motoristas de coletivo urbano	Apontou que 54,8 % dos motoristas apresentaram manifestações de estresse

<p>**Maffia, Lyovan N. E Pereira, Luciano Z.,/ Brasil/ 2014</p>	<p>Transversal</p>	<p>questionário autoaplicável</p>	<p>Sexo; Idade; Escolaridade; Consump de Bebida Alcoólica; Fum; Atividade Física; Vínculo Empregatício; Função; Tempo no Cargo de Gestão; Horas Trabalhadas.;</p>	<p>181 gestores públicos</p>	<p>Mostrou que 26% dos gestores analisados nível de estresse leve a moderado, 43% apresentaram nível de estresse intenso e 5% nível de estresse muio intenso.</p>
<p>** Moraes Filho et al/Brasil/</p>	<p>Transversal</p>	<p>questionário autoaplicável</p>	<p>Sexo ; Idade ; Religião ; Renda ; Estado civil ; Escolaridade Especialização; Tempo de docência; Tempo de atuação na instituição; Regime de trabalho; Jornada semanal de trabalho ; Outro vínculo de trabalho; Você recebeu treinamento para atuar na IES; Principal atividade quando não está trabalhando na IES; Realização de trabalho de risco ; Satisfação no trabalho.</p>	<p>48 docentes universiários</p>	<p>ficou evidenciado um alto nível de estresse ( 39,6%) e que esse estresse teve associação significativa com uso atual ou prévio de medicação psicotrópica (0,037), percepção de melhora da qualidade de vida após terapia medicamentosa (p=0,041) e realização de atividades de risco no ambiente de trabalho (p=0,036).</p>

\*\* Acrescentado após a segunda busca nas bases de dados

Os artigos encontrados nas bases de dados, em sua grande maioria, referem-se aos profissionais da área da saúde, mais especificamente à Enfermagem, com destaque para a Síndrome de Bournout, que é uma das consequências do agravamento do Estresse Ocupacional. Além disso, encontrou-se nas bases de dados estudos relacionados ao estresse ocupacional relacionado à Pandemia do COVID 19. O Coronavírus 2019 (COVID 19) originou-se em Wuhan, província de Hubei, na China, no final de 2019, tendo se tornado um grande problema de saúde pública, gerando medo e estresse na população mundial devido à falta de conhecimento acerca da doença (Huang C, Wang Y, Li X, Ren L, Zhao J, Hu Y, et al.). No presente projeto, optou-se por estudar a prevalência do estresse no período pré pandêmico, mas devido ao surgimento de um tipo de estresse que foi encontrado nas buscas sistemáticas e que ficou evidenciado neste período de acordo com estudos encontrados, o Technostress, foi selecionado um artigo para que se tenha um pouco de conhecimento acerca desse tipo de estresse.

Com o esforço para contenção do avanço desta Pandemia, fizeram-se necessários bloqueios de circulação humana em todo o mundo. Uma das saídas de continuidade para a realização do trabalho realizado pelas empresas, implementado nas empresas e nos órgãos públicos, foi o trabalho remoto ou Home Office (Hala Marawan Gabr et al, 2021). E por este trabalho ser realizado nas residências dos servidores e funcionários em geral, parte deles, foram acometidos pelo Technostress, ou seja, o estresse causado por distúrbios modernos de adaptação, resultantes da falta de manuseio seguro de novas tecnologias e por tarefas tecnológicas como reuniões de planejamento, planos de negócios e preocupação com limites de tempo para o trabalho (Choudhury, 2013).

Após a leitura dos artigos na íntegra, constatou-se que, de modo geral, o estresse ocupacional estava atrelado à sobrecarga de trabalho, aos relacionamentos interpessoais, e grande quantidade de horas ou dias trabalhados, e com a Pandemia, o medo do desconhecido, a falta de conhecimento acerca da doença, a pressão psicológica no cuidado com os pacientes e consigo mesmo, falta de recursos humanos, o número crescente de mortos, o trabalho remoto, conflitos familiares relacionados ao trabalho remoto.

Também ficou evidenciado que o estresse ocupacional ocorre em diferentes profissões, podendo assim, acarretar prejuízos ou agravamentos na qualidade de vida do servidor/colaborador, devido a isto, foram acrescentados alguns artigos para exemplificar.

Em um estudo realizado entre os anos de 2011 e 2012, em um hospital universitário do Sul

do Brasil, Paraná, com uma amostra de 260 trabalhadores da saúde, apontou que a maioria dos participantes eram do sexo feminino (75,8%), com relacionamento conjugal estável (69,3%), e de escolaridade com nível superior (66,5%). Também foi verificada diferença quando comparado as dimensões controle ( $p=0,006$ ) e apoio social ( $p=0,001$ ), de acordo com as classes ocupacionais, em que foi indicado que os enfermeiros apresentavam maior controle sobre o trabalho e os médicos recebiam maior apoio social. E em relação à classificação do estresse, o resultado encontrado, aponta que a maioria dos trabalhadores (72,7%), se encontravam na categoria de exposição de baixo estresse e 16,2%, na categoria de exposição de alto estresse (Brasil, por Ribeiro et al., 2018).

Em outro estudo, no Egito, em estudo realizado entre dezembro de 2020 e fevereiro de 2021, na Universidade de Menoufia, no período pandêmico da Covid 19, com 142 funcionários, teve como objetivo avaliar o technostress e os desafios do ambiente de trabalho virtual remoto entre os funcionários da universidade, utilizando como instrumento o questionário Tarfadar Technostress e o nível sanguíneo de cortisol. A maioria dos participantes eram do sexo masculino (53%), 64,1% dos participantes viviam na zona rural, 78,2% dos participantes tinham bom wifi e 85% dos participantes tinham bons computadores. O technostress foi associado à sobrecarga média, invasão, complexidade, residência rural, sem treinamento, wifi ruim e ausência de computadores modernos, mais significativo no sexo feminino (Hala Marawan Gabr et al., 2021).

Na Etiópia, um estudo realizado por Kabito et al. (2020), buscou medir o estresse relacionado ao trabalho e fatores associados entre as equipes acadêmicas da Universidade de Gonda. As seguintes variáveis mostraram-se associadas ao estresse: Idade < 28 anos (OR: 0,25; em que os participantes com menos de 28 anos tinham 25% menos de chance de desenvolver o estresse, quando comparados aos de maior de 28 anos); Fumar cigarros (OR: 2,84 em queos que fumam tem 2,84 vezes a chance de ter estresse, se comparado aos que não fumam); Baixo controle no trabalho (OR: 2,25, em que os participantes com baixo controle no trabalho, tinham 2,25 vezes mais de chance de desenvolver o estresse, quando comparados aos com médio e alto controle) e alta demanda no trabalho (OR: 3,27, em que os participantes com alta demanda no trabalho tinham 3,27 vezes mais de chance de desenvolver o estresse, quando comparados aos com média ou baixa demanda no trabalho). Foi encontrada uma prevalência de 60,4% de estresse relacionado ao trabalho.

No período pandêmico, um estudo realizado em Wuhan, na China, com 110 enfermeiros da linha de frente, utilizou como instrumento um questionário online e a escala de estressores

do trabalho de enfermagem, que foi desenvolvido por Li e Liu. Como resultado, o estudo apontou que as variáveis jornada de trabalho por dia, anos de serviço, número de turnos noturnos por semana e nível de formação acadêmica foram os principais fatores que influenciaram o estresse no trabalho dos enfermeiros que atuam no combate à COVID 19 explicando 65,3% da variação total. Tendo como limitação, em concordância com o estudo de Hala et al., 2021, o desenho do estudo e a necessidade de novos estudos, devendo estes serem longitudinais para melhor avaliar a associação entre as variáveis (Yufang, Zhan et al., 2020).

Em 2020, um estudo realizado no Brasil, em que foi mensurado o nível de estresse ocupacional em Técnicos Administrativos em Educação da Reitoria do Instituto Federal de Farroupilha, evidenciou-se que os servidores apresentavam uma prevalência moderada de nível de estresse (91,53%), e o nível baixo de estresse não foi encontrado entre os participantes. O estresse de nível moderado foi associado ao tempo de instituição, em que 33,9% dos participantes tinham entre um e quatro anos de trabalho, à jornada de trabalho, em que 49,16% tinham 8hs de trabalho diário, à renda em que 36 servidores (61,01%), recebiam entre 4 e 6 salários, ao nível do cargo, observado em 47,46% com instrução média e a cargo gratificado, sendo observado em 67,80% que não recebiam nenhum benefício (Goulart et al., 2020).

Estudo realizado pela Universidade Federal de Pelotas, com uma amostra de 371 servidores, objetivou verificar a prevalência de estresse e os fatores associados em servidores técnico-administrativos, teve como resultado que 57,4% dos participantes eram do sexo feminino, com média de idade de 45,1 anos, sendo 66% casado(a) ou em união estável e predominante a cor de pele era branca (83,6%), com escolaridade média de 18 anos ou mais de estudo (Lopes & Silva, 2018).

Foi realizada uma segunda pesquisa na base de dados BVS e foi acrescentado mais 05 artigos ao estudo estes relacionados a outras profissões e aos possíveis agravamentos ocorridos devido ao estresse.

O primeiro, trata-se de um estudo realizado por Cavalcanti et al, no Núcleo Interdisciplinar de Apoio aos Servidores (NIAS) da Universidade Regional do Cariri (URCA) localizada no Crato-Ceará, Este estudo teve como objetivo de avaliar o nível de estresse ocupacional em funcionários de uma universidade pública, com uma amostra composta por 130 funcionários, que responderam o questionário autoaplicável com questões sociodemográficas e da Escala de Estresse no trabalho (EET), instrumento do estudo. A coleta de dados ocorreu nos meses de setembro a novembro de 2016. Como resultado relacionado às características sociodemográficas, o estudo

aponta que 52% dos funcionários são do sexo feminino; 42,7% estão na faixa etária de 50 a 59 anos; 64,6% são de cor parda e 60,8% são casadas. A escolaridade predominante foi de ensino superior completo (44,6%), sendo 39,2% efetivos e 51,5% de terceirizadas. E em relação ao estresse, o estudo apontou que apesar de a maioria dos funcionários apresentarem baixo nível, há um número considerável com nível médio, principalmente entre os terceirizados ( Cavalcante et al, 2019).

Em estudo relacionado a outras profissões, em um estudo realizado com 458 taxistas, no ano de 2015, no estado de Minas Gerais, por Braga, Juliana Celeste de Matos; Zille, Luciano Pereira, em que o objetivo foi analisar o estresse no trabalho destes trabalhadores. O estudo evidenciou que 26% dos taxistas, apresentaram quadro de estresse.

Outro estudo realizado com motoristas, desta vez com motoristas de transporte coletivo, realizado por De Matos, *Marciana Gonçalves; De Moraes, Lúcio Flávio Renault, e Pereira, Luciano Zille*, em que foram analisados 124 motoristas, no ano de 2015, na cidade de Belo Horizonte, com o objetivo de analisar estresse ocupacional, neste estudo os resultados foram diferenciados, pois apontou uma incidência maior, 54,8% dos motoristas apresentaram manifestações de estresse, se comparado com os motoristas de táxis do estudo anterior.

Um ponto que deve ser levado em consideração, é o estresse em gestores públicos, como exemplo, cito o estudo realizado em Minas Gerais, no ano de 2014, por Maffia, Lyovan N. E Pereira, Luciano Z., em que teve como objetivo analisar o estresse no trabalho de gestores públicos. Este estudo mostrou que 26% dos gestores analisados nível de estresse leve a moderado, 43% apresentaram nível de estresse intenso e 5% nível de estresse muito intenso. Outro ponto a ser considerado, é o agravamento do estresse, neste sentido, pode ser citado um estudo realizado com 48 docentes universitários, no ano de 2018, no estado de Goiás, por Moraes Filho et al, em que teve como objetivo analisar a associação entre o nível de estresse ocupacional e uso de psicotrópicos por docentes da área de saúde. O estudo apontou um alto nível de estresse (39,6%) e que esse estresse teve associação significativa com uso atual ou prévio de medicação psicotrópica (0,037), percepção de melhora da qualidade de vida após terapia medicamentosa ( $p=0,041$ ) e realização de atividades de risco no ambiente de trabalho ( $p=0,036$ ).

De modo geral, os artigos analisados, apontaram que o estresse ocupacional pode estar atrelado à sobrecarga de trabalho, aos relacionamentos interpessoais, e grande quantidade de horas ou dias trabalhados, e com a Pandemia, o medo do desconhecido, a falta de conhecimento acerca da doença, a pressão psicológica no cuidado com os pacientes

e consigo mesmo, falta de recursos humanos, o número crescente de mortos, o trabalho remoto, conflitos familiares relacionados ao trabalho remoto.

Um fato que não pode deixar de ser citado é a reestruturação ocorrida nos hospitais universitários de todo o território nacional, em que houve a extinção das fundações de apoio aos hospitais universitários e a implantação das EBSEH (Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares) processo que pode ter e estar gerando estresse nos funcionários e gestores.

No que diz respeito à FURG, foi extinta a FAHERG, sendo algumas categorias preenchidas pelo concurso da EBSEH ( Enfermagem e Medicina) e outras categorias preenchidas por terceirizadas (copa, higienização, portaria, entre outras). A FAHERG era uma instituição de direito privado, sem fins lucrativos e que foi criada em 1986, com o objetivo de viabilizar o funcionamento do Hospital Universitário Dr. Miguel Riet Correa Jr., da Universidade Federal do Rio Grande (HU-FURG). A Fundação de Apoio mantinha cerca de 400 trabalhadores, contratados pelo regime seletista e cedidos ao HU, bem como convênios com órgãos públicos no sentido de viabilizar o ensino, a pesquisa e a assistência à população. E a EBSEH (Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares) foi criada por meio da Lei nº 12.550, de 15 de dezembro de 2011, como uma empresa pública vinculada ao Ministério da Educação (MEC), com a finalidade de prestar serviços gratuitos de assistência médico-hospitalar, ambulatorial e de apoio diagnóstico e terapêutico à comunidade, assim como prestar às instituições públicas federais de ensino ou instituições congêneres serviços de apoio ao ensino, à pesquisa e à extensão, ao ensino-aprendizagem e à formação de pessoas no campo da saúde pública (Ministério da Educação, 2011). A EBSEH começou a prestar serviço na Furg em Dezembro de 2016.

### **1.3 Prevalência do desfecho Estresse no Trabalho**

Em estudo realizado por Lopes & Silva, 2018 com servidores públicos, 22,7% foram classificados em cargos de alto estresse e 28% em rotinas passivas de trabalho.

Já no estudo de Yufang, Zhan et al., 2020, e de acordo com a escala de estresse, foi encontrada uma prevalência de estresse relacionada aos enfermeiros que atuavam na linha de frente do COVID 19 em Whuran, de 91,42%, sendo considerada moderadamente alta e associada aos recursos e ambiente de trabalho e carga de trabalho e pressão de tempo.

No estudo realizado por Kabito et al., 2020, foi encontrada uma prevalência geral de 60,4%, de estresse relacionado ao trabalho num período de 12 meses.

#### **1.4 Estresse no Trabalho associado às variáveis independentes**

No estudo de estudos Ribeiro et al., 2018, o estresse foi associado ao relacionamento com colegas, às atividades requeridas no trabalho e o relacionamentocom as chefias. Já para Hala et al., 2021, a associação foi com a sobrecarga de trabalho, com a complexidade do trabalho e com a inovação (conflito família-trabalho,devido ao trabalho remoto).

Resultado semelhante ao estudo de Kabito et al., 2020, em que apontou a associação da ocorrência de estresse com as altas demandas acadêmicas e às baixas estratégias de enfrentamento, além do mau comportamento dos alunos e a interação dinâmica entre pessoa e seu ambiente de trabalho. E de Yufang et al., 2020, em que o estresse teve associação com recursos e ambiente de trabalho e com carga de trabalho e com a pressão de tempo, estudo este realizado com enfermeiros da linha de frente da Pandemia COVID 19.

Para Goulart et al., 2020, o estresse teve associação com a deficiência na divulgação de informações organizacionais, com a pouca perspectiva de crescimento na carreira, ao tempo insuficiente para realizar o volume de trabalho e à forma de distribuição das tarefas. Resultado semelhante ao estude de Lopes & Silva, 2018, em que o estresse foi associado a um menor nível de escolaridade, infraestrutura precária no local de trabalho e menor apoio social.

De modo geral, os estudos encontrados relacionam a ocorrência do estresse no trabalho, ao relacionamento interpessoal, à sobrecarga de trabalho, ao menor nível de escolaridade ao ambiente de trabalho e ao baixo apoio social.

#### **1.5 Fatores Demográficos**

Dados dos artigos encontrados apontam a associação do estresse com participantes do sexo feminino, como exemplo, Lopes & Silva (2018), com 57,4 %. Em relação à idade, a média ficou em 45,1 anos e de escolaridade 18 anos de estudo. Neste estudo o estresse foi associado a um menor nível de escolaridade, infraestrutura precária no localde trabalho e menor apoio social.

## **1.6 Características do Estresse no Trabalho**

Segundo Alves et al., (2004), o estresse no trabalho pode ser avaliado através de um modelo teórico bidimensional, que relaciona três aspectos: demandas, controle e apoio no trabalho. Sendo as demandas pressões de natureza psicológica, sejam elas quantitativas (tempo e velocidade de realização do trabalho) ou qualitativas (conflitos entre demandas contraditórias). O controle como sendo, a possibilidade de o trabalhador utilizar suas habilidades intelectuais para realização de seu trabalho. E o apoio social, que são as redes de apoio disponíveis para os trabalhadores que necessitarem.

## **1.7 Consequências do Estresse no Trabalho**

Como consequências do estresse ,o governo britânico revelou que dados apontam que a prevalência de estresse entre os anos de 2011 e 2012 chegou a 40% do total de doenças relatadas por trabalhadores no país (Health and Safety Executive, 2014). Já no Brasil, as investigações científicas encontraram associação do estresse com a falta de ânimo (Sadir, Bignotto & Lipp, 2010), com transtornos mentais comuns (Lopes, Faerstein, & Chor, 2003) e com hipertensão (Alves, Chor, Faerstein, Werneck & Lopes, 2009).

Segundo Costa e Neto et al., 2011, estresse tem tido maior visibilidade entre os diversos processos de adoecimento psíquico, devido ao grande número de afastamento por licença-saúde com diagnóstico nos últimos anos, os quais evidenciam como preocupação importante no campo de saúde do trabalhador.

## 2. JUSTIFICATIVA

O estresse é um fator prevalente, ainda que sua dinâmica seja invisibilizada e de difícil reconhecimento e/ou aceitação, tendo sua visualização a partir do absenteísmo, das licenças e atestados. Assim sendo, qualquer trabalhador(a) pode ser passível do acometimento deste agravo que pode, muitas vezes, ser incapacitante. Este fato pode gerar prejuízo tanto para ao trabalhador, neste caso, o servidor(a) público(a) federal, quanto para a instituição.

Soma-se a isso o fato de que o mundo do trabalho vem passando por inúmeras transformações que produzem alterações no cotidiano das pessoas. Corroborando com essa ideia, Murofuse et al (2005) refere que as mudanças no mundo do trabalho provocaram não só a modernização e aumento da produtividade, mas contribuíram para a aceleração de impactos - físico, psíquico, econômico e social - na saúde do trabalhador. No Brasil, pesquisas demonstraram possível aproximação do estresse com doenças de cunho emocional, desenvolvimento de síndrome metabólica, distúrbios do sono, bem como, doenças crônicas como a hipertensão, cardiopatias e diabetes (Chandola; Brunner; Martmot (2006) / Tsigos; Chrousos (2006).

Outros estudos apontam que a relação entre sofrimento e prazer no trabalho também é um fator que contribui para o adoecimento, seja físico ou mental (Ludermir (2005); Rosa & Carlotto (2005); Dejours (2010); Jardim (2011), de modo que o estresse se torna um dos principais motivos de afastamento do trabalho, de início de uso de droga lícitas e ilícitas, de violência e muitas vezes contribuindo para a tentativa ou a efetivação do suicídio, desde modo tornando-se um problema de saúde pública .

Uma das estratégias para a fuga dessa realidade, pode ser conseguida com o uso de substâncias psicoativas (Huxley, Horowitz e Palmer, 1983). Corroborando com o que aponta a Organização Internacional do Trabalho, segundo ela, com o uso de substâncias psicoativas, os trabalhadores dependentes têm três vezes mais necessidade de licenças médicas e cinco vezes mais a probabilidade de sofrer acidentes de trabalho (OIT, 2003). Tornando – se assim, um tema muito relevante de estudo, afim de contribuir com dados epidemiológicos para serem utilizados como fonte de informação, para os gestores, na implementação de ações que minimizem os efeitos danosos na vida da população.

O projeto de pesquisa justifica-se devido ao fato de, segundo Ladeira (1995), apesar de os trabalhadores estarem expostos constantemente ao estresse, e que os custos decorrentes deste estresse podem estar diretamente relacionados aos seus aspectos econômicos, já que a fadiga, ansiedade, insatisfação e baixa motivação, podem impactar na produtividade e no número de acidentes de trabalho, e no absenteísmo, não existe ainda, uma preocupação das empresas de maneira em geral, em desenvolver e aplicar estratégias que visam identificar os fatores desencadeadores do estresse.

Justifica-se também, pela falta de estudos sobre o estresse em Técnicos Administrativos da Educação no Brasil, em especial na região Sul

Por fim, entende-se ser relevante este estudo com o objetivo de identificar o nível de estresse no trabalho em um período pré-pandemia da Covid-19, podendo gerar uma linha de base que permita comparação com estudos posteriores à pandemia.

### **3. OBJETIVOS**

#### **3.1 OBJETIVO GERAL**

Avaliar a prevalência de estresse no trabalho e os fatores associados nos Técnicos-Administrativos em Educação (TAEs) da Universidade Federal do Rio Grande (FURG).

#### **3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Identificar se o estresse no trabalho está associado às variáveis sociodemográficas: Idade, Sexo, Escolaridade, Situação de Relacionamento, Cor da Pele e Renda;
- Identificar se o estresse no trabalho está associado às variáveis laborais: Tempo de exercício na função, Fez Horas Extras, Trabalha Fora do Expediente e Assédio Moral no Trabalho;
- Identificar se o estresse no trabalho está associado às variáveis mentais: Ansiedade e Depressão;
- Analisar aspectos descritivos laborais e condições de trabalho, avaliando nível de estresse no trabalho;
- Avaliar como o estresse está associado ao absenteísmo, licenças e atestados;

## **4. HIPÓTESES**

A prevalência do estresse no trabalho entre os TAEs poderá ser de aproximadamente 30%;

O estresse pode estar associado ao fator socioeconômico como ao sexo feminino, a menor escolaridade;

Maiores prevalências de estresse no trabalho poderão estar ligadas ao acúmulo de tarefas e /ou à dupla jornada de trabalho;

O estresse pode estar associado a fatores mentais como ansiedade e depressão.

## **5. METODOLOGIA**

### **5.1 Caracterização do estudo**

O presente projeto faz parte de um projeto de pesquisa maior, intitulado “Saúde e Bem-estar do Servidor da Universidade Federal do Rio Grande – SABES -FURG”, realizado em 2018/2019, no período pré Pandemia, tendo como o pesquisador responsável o Professor Dr. Lucas Neiva-Silva. O estudo que teve como objetivo avaliar indicadores de saúde mental e bem-estar entre os Técnicos- Administrativos em Educação (TAEs) da Universidade Federal do Rio Grande (FURG), bem como identificar os fatores laborais, socioeconômicos e demográficos associados.

### **5.2 Caracterização do local de estudo**

A FURG é uma instituição de ensino superior pública, com matriz na cidade de Rio Grande. Além disso, são ofertados cursos na modalidade presencial em Santa Vitória do Palmar, São Lourenço do Sul e Santo Antônio da Patrulha. A universidade também oferece cursos na modalidade de Ensino à Distância. Atualmente, a forma principal de acesso à graduação é através do Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM), havendo também processos seletivos específicos para indígenas e quilombolas.

Os TAEs são servidores de instituições públicas federais, legalmente investidos em cargos públicos, ou seja, ingressam na instituição por meio de concurso público, e são regidos

pelo regime RJU (Regime Jurídico Único). De acordo com o anuário da FURG de 2021, o resumo dos números da FURG em 2021 descreve que a universidade possui um total de 1.102 Técnicos-Administrativos em Educação (TAEs), sendo distribuídos da seguinte forma: 19 da classe A (Ex. Auxiliar de Encanador, Servente de Obra); 18 da classe B (Ex. Auxiliar de Farmácia, Auxiliar de Mecânica); 187 da classe C (Ex. Auxiliar de Enfermagem, Assistente de Laboratório); 492 de classe D (Ex. Assistente em Administração, Técnico(a) em Eletricidade); 386 são de classe E (Ex. Enfermeiro(a), Assistente Social), (Furg, 2021).

### **5.3 Delineamento do estudo**

Este estudo tem caráter observacional do tipo transversal com abordagem quantitativa. O delineamento Transversal é adequado para descrever características populacionais no que diz respeito à prevalência e fatores associados, além de ser de rápida execução, pois a observação se dá em um único momento, assim sendo, seu custo se torna mais barato (Gordis L, 2010).

### **5.4 População alvo**

Técnicos Administrativos em Educação (TAEs) da Universidade Federal do Rio Grande (FURG).

### **5.5 Critérios de inclusão e exclusão**

#### **5.5.1 Critérios de inclusão**

Serão elegíveis para participar deste estudo todos os TAEs da FURG que estejam devidamente alocados em unidades dos *campi* do município de Rio Grande.

#### **5.5.2 Critérios de exclusão**

Serão excluídos os TAEs que estiverem no momento da pesquisa em qualquer modalidade de afastamento total, seja remunerado ou não, seja por interesse ou por motivo de capacitação, qualificação ou saúde e os que se recusarem a participar.

## 5.6 Aspectos éticos

O projeto de pesquisa foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa na Área da Saúde (CEPAS) da Universidade Federal de Rio Grande (FURG), de acordo com a resolução 466/12.

## 5.7 Amostra

### 5.7.1 Cálculo amostral e amostragem

Foram realizados dois cálculos amostrais utilizando o software OpenEpi, para identificar o número necessário de respondentes para que fossem estimados com poder estatístico suficiente (80%) a prevalência dos do desfecho. O tamanho da população-alvo estimado para o ano de 2019 foi de 782 TAEs alocados no *campus* Carreiros (FURG, 2019). A expectativa de prevalência de estresse no trabalho nessa amostra foi de 30%. Considerando uma margem de erro aceitável de 4 pontos percentuais e um nível de significância de 5%, a amostra final foi estimada em um mínimo de 307 participantes. O segundo cálculo foi conduzido para avaliar o tamanho necessário de amostra para medir associações estatisticamente significativas. Foram usados os seguintes parâmetros: razão exposto-não exposto 2:1, razão de prevalência de 3,0, poder de 80%, nível de significância de 5%. A partir destes critérios, estima-se ser necessário amostrar 339 indivíduos.

---

**Tamanho da Amostra: Transversal, Coorte, & Ensaios Clínicos Aleatórios**

Nível de significância bilateral(1-alpha)	95
Poder (1-beta,% probabilidade de detecção)	80
Razão de tamanho da amostra, Expostos/Não Expostos	2
Porcentagem de Não Expostos Positivos	5
Porcentagem de Expostos positivos	15
Odds Ratio:	3.4
Razão de risco/prevalência	3
Diferença de risco/prevalência	10

---

	<b>Kelsey</b>	<b>Fleiss</b>	<b>Fleiss com CC</b>
Tamanho da amostra – Expostos	91	99	113
Tamanho da amostra- Não expostos	181	197	226
Tamanho total da amostra	272	296	339

---

**Referências**

Kelsey e outros, Métodos em Epidemiologia Observacional 2 Edição, Tabela 12-15

Fleiss, Métodos Estadísticos para Relações e Proporções, fórmulas 3.18&, 3.19

CC= correção de continuidade

Os resultados são arredondados para os inteiros mais próximos.

Imprima a partir do menu do navegador ou selecione copiar e colar para outros programas.

### Tamanho da amostra para a frequência em uma população

Tamanho da população (para o fator de correção da população finita $oufcp)(N)$ :	782
frequência % hipotética do fator do resultado na população ( $p$ ):	30%+/-5
Limites de confiança como % de 100(absoluto +/-%)( $d$ ):	5%
Efeito de desenho (para inquéritos em grupo- $EDFF$ ):	1

### Tamanho da Amostra( $n$ ) para vários Níveis de Confiança

Intervalo	Confiança (%)	Tamanho da amostra
95%		229
80%		118
90%		177
97%		263
99%		326
99.9%		421
99.99%		485

#### Equação

$$\text{Tamanho da amostra } n = [EDFF * Np(1-p)] / [(d^2 / Z^2_{1-\alpha/2} * (N-1) + p * (1-p))]$$

### 5.7.2 Amostragem

A amostragem foi feita de forma estratificada por unidades acadêmicas e administrativas da universidade. Essa estratégia foi adotada para garantir a representatividade de todos os setores da instituição. Assim, cada unidade foi visitada em dia e horário previamente combinado com a chefia local, incluindo todos os turnos de funcionamento do setor. Todos os indivíduos elegíveis que estavam presentes no momento da coleta de dados foram convidados para participar. Todas as unidades foram visitadas pelo menos duas vezes. As recusas foram devidamente registradas.

## 5.8 Variáveis

As variáveis deste estudo foram coletadas através de um questionário autoaplicável. O questionário (Anexo B) é constituído de 11 blocos (de A a K), organizados por eixos temáticos. As variáveis independentes categóricas nominais, serão operacionadas em dicotômicas Sim/Não. E as variáveis independentes categoriais Ordinais serão operacionalizadas em Baixo/Médio/Alto (Tempo de trabalho e quantidade de horas trabalhadas).

### 5.8.1 Variável Dependente : Estresse no Trabalho

Para avaliar Estresse no trabalho, será utilizada a Job Stress Scale, criada por Töres Theorell (1996), traduzida e validada para pesquisas com amostras brasileiras (Alves et al, 2004). A escala é composta de 17 itens. Dentre as questões que avaliam demanda, quatro referem-se a aspectos quantitativos e uma de processo qualitativo. Dentre as seis questões referentes ao controle, quatro se referem ao uso e desenvolvimento de habilidades e duas à autoridade para tomar decisões. Para ambas dimensões, as opções de respostas são apresentadas em formato de escala Likert (1-4), variando de “frequentemente” à “nunca/quase nunca”. As questões referentes ao apoio social contém seis perguntas sobre relações com colegas e chefes, que também são respondidas através de uma escala Likert (1-4), com variação entre “concordo totalmente” até “discordo totalmente”. A variável será operacionalizada através de três sub-escores (Demanda, Controle e Apoio social) e de um Escore Total (soma dos três sub-escores). A partir do Escore total, a variável será dividida em tercile, posteriormente, será isolado o tercil de maior pontuação. Dessa forma, a variável será dicotomizada entre “Sim” (para o tercil mais alto) e “Não” (para a soma dos tercile médio e baixo).

### 5.8.2 Variáveis Independentes

As variáveis independentes serão operacionalizadas da seguinte forma:

- **Variáveis sociodemográficas:** Sexo (Masculino/Feminino); Idade (até 40 anos/ 41 a 50 anos/ 51 anos ou mais); Situação de Relacionamento (Com Companheiro/Sem Companheiro); Cor da Pele (Branca/Não Branca); Escolaridade (Superior Incompleto / Superior Completo/ Pós Graduação); Renda em Tercil ( 1 ( Menor)/2/3 ( Maior);

- **Variáveis laborais:** Tempo de exercício na função (até 3 anos/ 4 a 9 anos/ 10 anos ou mais) ; Trabalha fora do Expediente( Sim/Não); Fez Horas Extras( Sim/Não).; Assédio Moral no Trabalho ( Sim/Não).
- **Variáveis relacionadas à saúde mental:** Ansiedade (Sim / Não); Depressão (Sim / Não)

**Figura 2 Operacionalização das variáveis independentes**

Variável	Operacionalização	Tipo de Variável
<b>Socioeconômicas</b>		
Sexo	Masculino / Feminino	Dicotômica
Idade	Até 40 anos/ 41 a 50 anos / 51 anos ou mais	Categorica Ordinal
Situação de Relacionamento	Com companheiro Sem companheiro	Dicotômica
Cor da Pele	Branca Não Branca	Dicotômica
Escolaridade	Ensino Superior Incompleto Ensino Superior completo Pós Graduação	Politômica
Renda em Terçil	1 ( Menor) 2 3 ( Maior)	Ordinal
<b>Aspectos Laborais</b>		
Tempos de exercício na Função	Até 3 anos / 4 a 9 anos/ 10 anos ou mais	Categorica Ordinal
Trabalho fora do Expediente	Sim / Não	Dicotômica
Fez Horas Extras	Sim / Não	Dicotômica
Assédio Moral no Trabalho	Sim / Não	Dicotômica
<b>Saúde Mental</b>		
Ansiedade	Sim / Não	Dicotômica
Depressão	Sim / Não	Dicotômica

### 5.8.3 Logística

Como este projeto é parte de um projeto maior, o processo de logística se deu em relação ao projeto maior, em que para avaliar a viabilidade do estudo, e obter autorização para realizar entrar nas dependências da FURG, foram realizadas reuniões com a Pró-reitora de Gestão de Pessoas (PROGEP). Após, foi feito contato com todas as chefias das unidades e com o Sindicato dos Servidores da FURG, com o objetivo de explicar os objetivos do estudo. Dessa forma, os pesquisadores tiveram aprovação para aplicar os questionários nos respectivos setores. Os aplicadores do questionário foram os alunos de graduação e pós-graduação, bolsistas e /ou voluntários, vinculados ao Centro de Estudos sobre Risco e Saúde (CERIS). Estes foram responsáveis pela visita às unidades para entrega, aplicação e recolhimento dos questionários.

A equipe foi dividida em três turnos (manhã, tarde e noite). Cada equipe apresentou a pesquisa e seus objetivos aos participantes. Feita essa explicação, foi entregue o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Logo após, o participante recebe o questionário para ser respondido. Foram tratados como recusas aqueles que optaram por não participar da pesquisa. No caso de ausência de algum servidor (falta justificada ou não), foi feito um novo agendamento. Foram considerados como perdas aqueles TAEs que não forem encontrados em duas visitas.

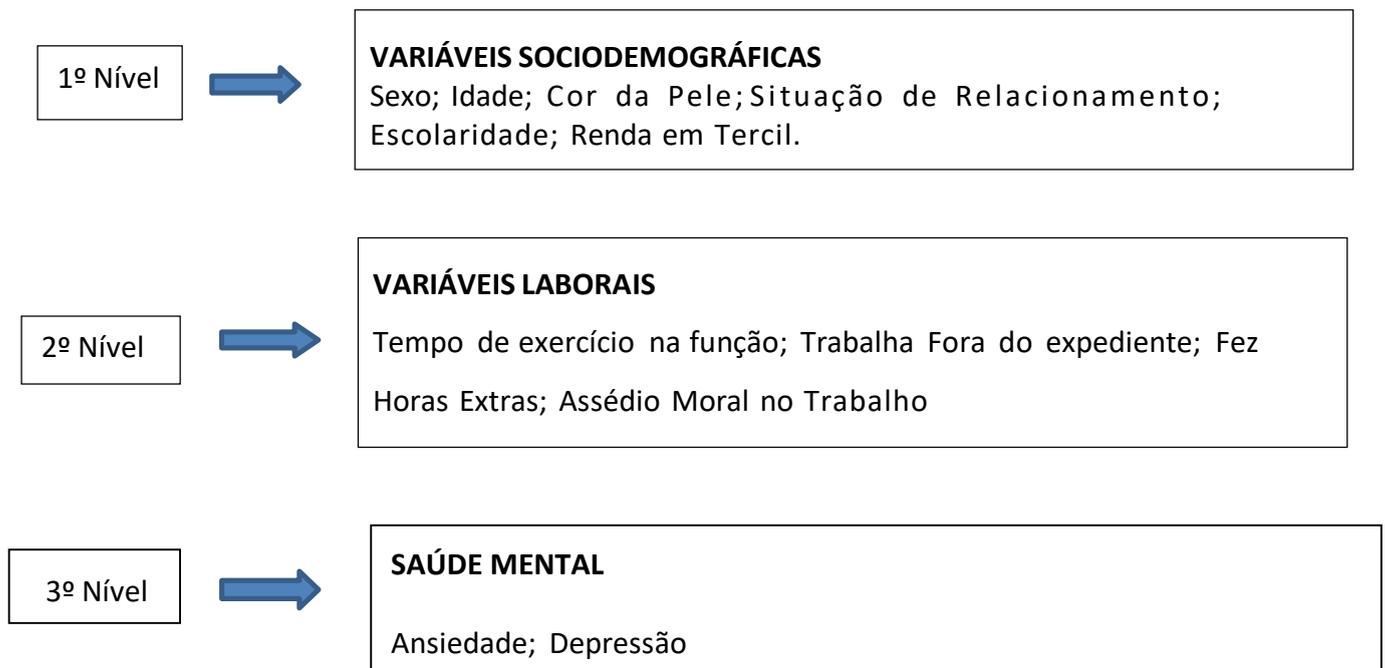
Foi aplicado um questionário com modelo auto aplicado e confidencial, em que o servidor o preencheu em sigilo. Ao término do preenchimento do instrumento, o servidor o depositou em uma urna própria levada pelos pesquisadores. Este método foi adotado por haver perguntas que envolviam o relacionamento com os colegas e com a chefia, sendo perguntas cujas respostas, poderiam fazer com que os servidores se sentissem expostos. Com este método, buscou-se minimizar o viés de respostas socialmente aceitas e a exposição dos servidores, além de, passar maior abertura e confiança para o mesmo, respondesse de forma mais fidedigna, sem temer ser exposto e/ou sofrer penalidades em seu local de trabalho.

## 5.9 Plano de análise

A fim de minimizar os erros de tabulação, os dados coletados foram digitados duas vezes, por dois diferentes pesquisadores, através do software EPIDATA 3.1. Em seguida, foi feita a comparação das duas digitações, com checagem automática de amplitude e consistência. Posteriormente, foi feita transcrição destes dados para o programa estatístico Stata 15.1.

Será realizada análise univariada para descrever a amostra em termos de variáveis independentes e também para calcular a prevalência de estresse no trabalho. Para análise bivariada, será utilizado teste Qui-quadrado para verificar associação entre o desfecho e as variáveis categóricas. Para análise dos fatores associados ao desfecho, será utilizada Regressão e Poisson com ajuste robusto da variância, estimando as razões de prevalência brutas e ajustadas. Na análise multivariável, será utilizado um modelo hierárquico conceitual de análise Modelo Hierárquico (Fig. 2), estabelecendo ajuste para possíveis fatores de confusão, controlando as variáveis para aquelas do mesmo nível ou de níveis superiores. O nível de significância para manutenção das variáveis no modelo ajustado foi de 20%.

**Figura 2** Modelo Hierárquico de análise



## **6. DIVULGAÇÃO DOS RESULTADOS**

Os resultados deste estudo serão entregues para a PROGEP e para Reitoria da FURG, através de relatório elaborado pela equipe da SABES, para que através do SSOST, a universidade, através do SSOST, possa usar como orientação no planejamento de ações que auxiliem os servidores acometidos pelo estresse. Também será disponibilizado, após consentimento da Progep, um exemplar para cada unidade, para que os servidores tenham conhecimento acerca do tema. E ainda, o volume final da dissertação ficará disponível nas bibliotecas da universidade.

## **7. CONFLITO DE INTERESSE**

Ao trabalhar com esta temática de pesquisa, faz-se necessário ressaltar a minha posição de pesquisadora e também de servidora Técnica-Administrativa em Educação (TAEs) da Universidade Federal do Rio Grande (FURG), desde 2012, e atualmente, lotada no Setor de Infectologia, do Hospital Dia no Hospital Universitário(HU), sendo este um fator que contribui significativamente para uma observação e um olhar mais apurado sobre a pesquisa em questão. Portanto, por ser servidora da instituição em estudo, a aplicação dos questionários não será realizada por mim por apresentar conflito de interesse e sim por uma equipe que será treinada para este fim.

## **8. CONSIDERAÇÕES ÉTICAS**

A presente proposta propõe-se a respeitar os princípios éticos estabelecidos pela Resolução 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde do Ministério da Saúde que regulamenta as pesquisas envolvendo seres humanos (Ministério da Saúde, 2012). Além disso, haverá um encaminhamento da proposta para o Comitê de Ética em Pesquisa na Área da Saúde da Universidade Federal do Rio Grande (CEPAS/FURG). Mediante aprovação do CEPAS se dará início à pesquisa. A coleta dos dados terá início após aprovação da Direção e/ou Coordenação das Unidades Administrativas.

## 9. ORÇAMENTO

Material de Consumo			
Especificação	Quantidade	Valor unitário	Valor Total
1) Papel A4 500 fls	6	R\$ 25,00	R\$ 150,00
2) Canetas esferográficas	06	R\$ 2,00	R\$ 12,00
3) Cartuchos impressora	8	R\$ 70,00	R\$ 560,00
4) Transporte por Aplicativo	12	R\$ 20,00	R\$ 240,00
5) Encadernação	06	R\$ 15,00	R\$ 90,00
	TOTAL:		R\$ 1.052

\* Todas as despesas serão financiadas pela Mestranda Mara Regina Pombo Amaral, autorado estudo.

## 10. CRONOGRAMA

ATIVIDADES PREVISTAS	2021				2022				2023	
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º
	Tri	Tri	Tri	Tri	Tri	Tri	Tri	Tri	Tri	Tri
Aprofundamento teórico Metodológico	X	X	X	X	X	X	X			
Desenvolvimento do projeto	X	X	X	X	X					
Qualificação do projeto						X				
Análise dos dados						X	X	X		
Elaboração dos textos para publicação							X	X	X	
Sustentação da Dissertação										X
Envio dos artigos para periódico										X
Divulgação dos resultados										X

## 11. REFERÊNCIAS

Alves, Márcia Guimarães de Mello; Chor, Dora; Faerstein, Eduardo; Lopes, Claudia de S; Werneck, Loureiro -Versão resumida da "job stress scale": adaptação para o português. **Rev Saúde Pública** 2004; 38:164-71.

Alves, MGM; Chor, D; Faerstein, E, Werneck, GL, Lopes, CS. Estresse no trabalho e hipertensão arterial em mulheres no Estudo Pró-Saúde. **Rev Saude Publica** 2009; 43(5):883-886.

Braga, J. C. M., & Zille, L. P. (2015). Estresse no trabalho: estudo com taxistas na cidade de belo horizonte. *Contextus – Revista Contemporânea De Economia E Gestão*, 13(1), 34 - 59. <https://doi.org/10.19094/contextus.v13i1.475>

Cavalcante, Jeane Lima; Pinto, Antonio Germane Alves; Junior, Francisco Elizauo de Brito; Moreira, Maria Rosilene Cândido; Lopes, Maria do Socorro Vieira; Cavalcante, Edilma Gomes Rocha.- **Estresse ocupacional dos funcionários de uma universidade pública / Occupational stress of a public university employees**  
*Enferm. foco (Brasília) ; 10(4): 108-115, 2019.*

Chadola, T.; Brunner, E.; Marmot, M. Chronic stress at work and the metabolic syndrome: prospective study. **British Medical Journal**, v. 332, no. 7540, p. 521-525, Mar. 2006.

Charttananon,T; Mahutnirangol, S; Pompaisan, V. (1998). Estresse, mecanismo de enfrentamento do estresse e suicídio de tailandeses em crise econômica. Bangkok: Departamento de Saúde Mental.

Choudhury, K (2013). Gerenciando o estresse no local de trabalho. Springer Índia. <https://doi.org/10.1007/978-81-322-0683-5>.

Corberô, Claudia; ; Rielli, Miriam Maria; Fernandes, Luiz Antonio; Castilho, Noel Teodoro ( 2019) – Análise do Nível de Estresse no Setor Público na área da saúde.

Costa, Neto; M., J. et al. Reações ao Stress Grave e Transtornos de Adaptação Relacionados ao Trabalho: afastamento acima de 15 dias, Brasil, 2003-2009. In: 11º Congresso de Stress da Internacional Stress Management Association, 11. Anais..., Porto Alegre: 2011.

Dejours, C. (2010). Trabalho e saúde mental: da pesquisa à ação. In: Dejours, C., Abdouchele, E. & Jayet, C (Orgs.). *Psicodinâmica do Trabalho: Contribuições da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho* (pp. 45-65). São Paulo, SP: Atlas.

Delp, L; Wallace, SP; Geiger-Brown, J; Muntaner, C. (2010). Estresse no trabalho e satisfação no trabalho: trabalhadores de cuidados domiciliares em um modelo de cuidado direcionado ao consumidor. *HSR*, 45: 922-40

DE MATOS, Marciana Gonçalves; DE MORAES, Lúcio Flávio Renault; PEREIRA, Luciano Zille. Análise do Estresse Ocupacional em Motoristas de Coletivo Urbano na Cidade de Belo Horizonte. **Revista Gestão & Tecnologia**, [S.l.], v. 15, n. 1, p. 256-275, abr. 2015. ISSN 2177-6652. Disponível em: <<http://revistagt.fpl.edu.br/get/article/view/758>>. Acesso em: 08 maio 2023. doi:<https://doi.org/10.20397/2177-6652/2015.v15i1.758>.

Gordis, L. *Epidemiologia*. São Paulo: Revinter 2010.

Goulart, Sheila de Oliveira; Posriglione, Elionai de Moraes; Almeida, Damiana Machado; Lopes, Luis Felipe Dias; Dornelles, Murilo de Silva; Meneghetti, Patrick- Estresse ocupacional em técnico administrativos de uma instituição pública federal de educação profissional e tecnológica. *ve* Grazziano, EE.; Ferraz Bianci, ER. Impacto do Stress Ocupacional e Burnout para enfermeiros. *Enfermaria Global Revista eletrônica cuatrimestral de Enfermaria*, nº18, p.1-20, febrero, 2010.

Hala Marawan Gabr1&Shaimaa Xerife Soliman1&Heba Khodary Allam1

&ShaimaaYaihya Abdel Raouf1 (2021). Efeitos do ambiente de trabalho virtual remoto durante a pandemia de COVID-19 no Techno stress entre os funcionários da Universidade de Health and Safety Executive (HSE). *Stress and psychological disorders in great britain*2014

Huang, C; Wang, Y; Li, X; Ren, L; Zhao, J; Hu, Y; et al. Clinical features of patients infected with 2019 novel coronavirus in Wuhan, China. **Lancet**. (2020) 395:497–506.10.1016/S0140-6736(20)30183-5.

Huxley, A., Horowitz, M., & Palmer, C. (1983). *Moksha: textos sobre psicodélicos e a experiência visionária, 1931-1963*. Rio de Janeiro, RJ: Editora Globo .

Kabito, Gebisa Guyasa; Wami, Sintayeu Daba; Chercos, Saniel Haile; Mekonnen, TesfayeHambisa - Work-related Stress and Associated Factors among Academic Staffs at the University of Gondar, Northwest Ethiopia: An Institution-based Cross-

sectional Study.

Krou I., Chrousos G.P and Tsigos C (2006). Stress, visceral obesity and metabolic complications. *Ann. New York Acad. Sci.*; 1083: 77-110.

Jardim, S. (2011). Depressão e trabalho: ruptura de laço social. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 36 (123), 84-92.

Jeane Lima, Cavalcante; Antonio Germane Alves, Pinto; Francisco Elizaudo de, Brito Junior; Maria Rosilene Cândido, Moreira; Maria do Socorro Vieira, Lopes; Edilma Gomes Rocha, Cavalcante (2011) – Estresse Ocupacional dos Funcionários de uma Universidade Pública.

Kaewanuchit, C.; Muntaner, C.; & Isha, N. (2015). Uma Relação causal do estresse ocupacional entre funcionários universitários. *Jornal Iraniano de Saúde Pública*, 44, 931-938.

Ladeira, M.B. O que é Stress Ocupacional? *Estudos Avançados em Administração*, v.3, nº 1. João Pessoa, 1995. p.379-397.

Lima, 1998. A psicopatologia do Trabalho - MEA Lima - *Psicologia: ciência e profissão*, 1998 - SciELO Brasil.

Lopes, CS.; Faerstein, E.; Chor, D. Eventos de vida produtores de estresse e transtornos mentais comuns: resultados do Estudo Pró-Saúde. *Cad. Saúde Pública* 2003; 19(6):1713-1720

Lopes, Samuel Völz; Silva, Marcelo Cozzensa da. Estresse ocupacional e fatores associados em servidores públicos de uma universidade federal do sul do Brasil. *Ciência & Saúde Coletiva* [online], v. 23, n. 11, pp. 3869-3880, 2018,. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1413-812320182311.28682015>>. Acesso em 30 de janeiro de 2022.

Ludermir, A. B. (2005). Associação dos transtornos mentais comuns com a informalidade das relações de trabalho. *Jornal Brasileiro de Psiquiatria*, 54(3), 198-204.

Marras, Jean Pierre; Veloso, Henrique Maia. *Estresse Ocupacional*. Rio de Janeiro Elsevier, 2012. Iê Moraes

Marx, K. *O Capital: crítica da economia política*. Tradução por Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. São Paulo: Abril Cultural, 1985a. Livro 1, v.1, t.1. (Os economistas).

Mcgonigal, Kelly Disponível em: < <http://kellymcgonigal.com> > Acesso em 19 de Maio de 2023

Menoufia, Egito: um estudo transversal Pesquisa em Ciência Ambiental e Poluição (2021) 28: 53746-53753. <https://doi.org/10.1007/s11356-021-14588-w>.

Molina, O, 1996 – Estresse no Cotidiano – São Paulo- Editora Pancast

Moraes IM Filho, Dias CCS, Pinto LL, Santos OP, Félis KC, Proença MFR, et al. Associação de estresse ocupacional e uso de psicotrópicos por docentes da área da saúde. Rev Bras Promoç Saúde. 2019;32:9007.

Murofuse NT, Abranches SS, Napoleão AA. Reflexões sobre estresse e Burnout e a relação com a enfermagem. Rev Latino-am Enfermagem 2005 março-abril; 13(2):255-61.

Neves Maffia, L., & Zille, L. (2014). Estresse no trabalho: estudo com gestores públicos do estado de minas gerais. Revista Eletrônica De Administração, 20(3), 658–680. Recuperado de <https://seer.ufrgs.br/index.php/read/article/view/47163>

Oliveira, f. A.; Kilimnik, Z. M. Avaliação dos fatores de pressão no trabalho médico e sua relação com o estresse: um estudo em uma unidade de ultra-sonografia da rede pública em comparação com unidades da rede privada. Revista de Administração da FEAD – Minas, v. 4, n. 1, p. 105-24, 2007.

Organização Internacional do Trabalho, OIT (2003). Problemas ligados ao Álcool e a Drogas no local de Trabalho: Uma evolução para a prevenção. Organização Mundial da Saúde, 2020 (OMS).

Organização Mundial da Saúde e Comissão dos Determinantes Sociais da Saúde(2008). Fechando a lacuna em uma geração: equidade em saúde por meio da açõesobre os determinantes sociais da saúde. Suíça: Organização Mundial da Saúde Pachoal, T., & Tamayo. A. (2004, Jan-Apr). A Validação da Escala de Estresse noTrabalho. Estudos Psicologia, 9 (1):45-52.

PRADO.Claudia Eliza, - Papa do Estresse ocupacional: causas e consequências. Revista Brasileira Medicina do Trabalho,v.14, n.3, 2016.Disponível em:<<https://cdn.publisher.gn1.link/rbmt.org.br/pdf/v14n3a14.pdf>> Acesso em 30 de janeiro de 2022.SM

Quinlan M, Bohle P. (2009). Compromisso exagerado e não correspondido: revisando a

pesquisa sobre os efeitos de segurança e saúde ocupacional do downsizing e da insegurança no trabalho. *Globalização, Neoliberalismo e Saúde do Trabalhador. Int J Health Service*, 39: 1–44.

Rede de Pessoal das Universidades ,2013 - Rumo ao desenvolvimento do ensino superiortailandês. Bangkok: Thai BPS.

Rosa, C. D., & Carlotto, M. S. (2005). Síndrome de Burnout e satisfação no trabalho em profissionais de uma instituição hospitalar. *Revista da SBPH*, 8(2), 1-15.

Ribeiro, Renata Perfeito; Marziale, Maria Helena Palucci; Martins, Julia Trevisan; Galdino, Maria José Quina; Ribeiro, Patrícia Helena Vivan - Estresse ocupacional entre trabalhadores de saúde de um hospital universitário.

Rocha EL, Glima DMR. Distúrbios psíquicos relacionados ao trabalho. In: Ferreira Júnior M. Saúde no trabalho. Temas básicos para o profissional que cuida da saúde dos trabalhadores. São Paulo: Editora Roca; 2002. p.320-48.

Sadir MA, Bignotto MM; Lipp MEN. Stress e qualidade de vida: influência de algumas variáveis pessoais. *Paideia* 2010; 20(45):73-81.

Santos, Taciana Mirella Batista dos; Frazão, Iracema da Silva; Ferreira, Delmilena Maria Aquino. Estresse Ocupacional em Enfermeiros de um Hospital Universitário. *Cogitare Enfermagem*, v.16, nº.1, p.76-81, jan-mar,2011.

Sisto, F. F., Baptista, M.N., Noronha, A. P. P. & Santos, A. A. A. (2007). Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho (EVENT). São Paulo. Ed. Vetor.

Theorell T, Karasek RA. Current issues relating to psychosocial job strain and cardiovascular disease research. *J Occup Health Psychol* 1996;1:9-26.

Zhan, Yufang; Ma, Shuang; Jian, Xiangdong; Cao, Yingjuan, e Zhab, Xiangquai - The Current Situation and Influencing Factors of Job Stress Among Frontline Nurses Assisting in Wuhan in Fighting COVID-19.

## **12. Normas da revista na qual o artigo será publicado**

## Instruções para colaboradores

Ciência & Saúde Coletiva publica debates, análises e resultados de pesquisas sobre temas específicos considerados relevantes para a saúde pública, bem como artigos para discussão e análise do estado da arte da área e subáreas, mesmo que não diretamente, relacionados ao tema central sob escrutínio. A revista é publicada mensalmente e tem como objetivo enfrentar os desafios, buscando consolidar e promover uma atualização permanente das tendências do pensamento e das práticas em saúde pública em diálogo com a agenda contemporânea da Ciência e Tecnologia.

A Política de Acesso Aberto - Ciência & Saúde Coletiva é publicada no modelo Acesso Aberto e, portanto, é gratuita para qualquer pessoa ler e baixar, copiar e divulgar para fins educacionais.

A Revista Ciência & Saúde Coletiva aceita artigos em preprints de bases de dados reconhecidas nacional e internacionalmente.

Ao enviar seu artigo, você deve estar ciente do que é uma pré-impressão e como você deve se apresentar a este primeiro estágio da Ciência Aberta. A pré-impressão disponibiliza artigos e outras comunicações científicas imediatamente ou em paralelo com sua avaliação e validação pelos periódicos. Esse procedimento acelera a comunicação dos resultados da pesquisa, garante a autoria intelectual e permite que os autores recebam comentários que aprimorem seu trabalho antes de submetê-lo a qualquer periódico. Embora o artigo possa permanecer apenas no repositório de pré-impressão (se os autores não quiserem submetê-lo a um periódico), os periódicos continuam a exercer as funções fundamentais de validação, preservação e divulgação da pesquisa. Portanto:

(1) Você pode enviar seu artigo agora para o servidor de preprints da SciELO (<https://preprints.scielo.org>) ou outro servidor confiável. Nesse caso, será avaliado por uma equipe de especialistas desses servidores para verificar se o manuscrito segue os critérios essenciais quanto à estrutura do texto e tipos de documentos. Se aprovado, receberá um doi que garante sua imediata divulgação internacional.

(2) Concomitantemente, se desejar, envie para a Revista Ciência & Saúde Coletiva. Ambos os processos são compatíveis.

(3) Você poderia optar por enviar o artigo apenas para a Revista Ciência & Saúde Coletiva. O envio para o repositório de pré-impressão não é obrigatório.

A partir de 20 de janeiro de 2021, será cobrada taxa de submissão de R \$ 100,00 (cem reais) para artigos nacionais e US \$ 100,00 (100 dólares) para artigos internacionais. O valor não será devolvido em caso de recusa do material. Esse apoio dos autores é imprescindível para financiar o custo da Revista, possibilitando a publicação com acesso universal aos leitores.

Diretrizes para a organização das questões temáticas

Dentro da diversidade de revistas da área, a marca da Revista Ciência & Saúde Coletiva é seu enfoque temático em linha com a vocação da ABRASCO de realizar estudos aprofundados, bem como promover e divulgar o debate acadêmico e a discussão entre pares sobre temas considerados importantes e relevantes e destacar o desenvolvimento histórico da saúde pública no Brasil.

As edições temáticas estão programadas em torno de quatro modalidades de envio:

- Por Termo de Referência enviado por docentes / pesquisadores da área de saúde coletiva (de forma espontânea ou sugerida pelos Editores-Chefes) quando considerarem pertinente o aprofundamento de determinada matéria.
- Por Termo de Referência enviado por coordenadores de pesquisas inéditas e abrangentes de relevância para a área, sobre resultados apresentados na forma de artigos dentro das diretrizes acima descritas. Nessas duas primeiras abordagens, os Termos de Referência são avaliados em seu mérito científico e relevância pelos Editores Associados da Revista.
- Por Chamada Pública de artigos anunciados em página da revista, e coordenados por Editores Convidados. Neste caso, os Editores Convidados acumulam a tarefa de selecionar os artigos de acordo com a sua abrangência para serem julgados pelo seu mérito por pareceristas. Trabalhos para esta modalidade somente serão aceitos se enviados para o e-mail informado na convocação.
- Por Organização Interna de Editores-Chefes internos, reunindo artigos não solicitados sob um título relevante dentro dos critérios já descritos.

O Termo de Referência deverá conter: (1) título (mesmo provisório) da edição temática proposta; (2) o nome (ou nomes) do (s) Editor (es) Convidado (s); (3) justificativa resumida em um ou dois parágrafos sobre a proposta do ponto de vista dos objetivos, contexto, significado e relevância para a Saúde Pública; (4) uma lista dos dez artigos propostos já com os nomes dos autores convidados; (5) a proposta com o texto consistindo em uma opinião ou entrevista com alguém que tenha autoridade na discussão do assunto; e (6) proposta de uma ou duas sinopses de livros que abordem o tema.

Por decisão editorial, o número máximo de artigos escritos por um mesmo autor em uma edição temática não pode ser superior a três, seja como primeiro autor ou coautor.

É enfaticamente sugerido aos organizadores que enviem contribuições de autores de várias instituições nacionais e de contribuidores estrangeiros. Como em qualquer outra forma de apresentação, essas edições aceitam textos em espanhol, inglês e francês.

Recomendações para a submissão de artigos

Notas sobre a política editorial

A Revista Ciência & Saúde Coletiva reafirma sua missão de publicar artigos originais, que tragam novidades e proporcionem avanço no conhecimento em Saúde Coletiva. Qualquer texto que se enquadre neste escopo é sempre bem-vindo, dentro dos critérios descritos a seguir:

1. O artigo deve tratar de questões de interesse local ou situar-se apenas no plano descritivo.
2. Em sua introdução, os autores devem deixar clara a natureza inédita da contribuição de seu artigo. Também é altamente recomendável que o autor explique detalhadamente na carta ao editor porque seu artigo é uma novidade e como ele contribui para o avanço do conhecimento.
3. A discussão dos dados deve apresentar uma análise que simultaneamente valorize a especificidade da pesquisa ou revise os achados e coloque esses achados em diálogo com a literatura nacional e internacional.
4. O artigo qualitativo deve apresentar de forma explícita análises e interpretações ancoradas em alguma teoria ou reflexão teórica que promova o diálogo entre as Ciências

Sociais e Humanas e a Saúde Pública. O texto também deve valorizar o conhecimento nacional e internacional.

5. Quanto aos artigos quantitativos, a revista prioriza os de base populacional e os oriundos de amostragem aleatória. Trabalhos que não se enquadrem na linha editorial são aqueles com amostras pequenas ou apenas descritivas de conveniência ou análises sem embasamento teórico e discussões e interpretações superficiais.

6. As avaliações devem resumir o estado da arte atual e interpretar as evidências disponíveis, produzindo uma síntese que contribua para o avanço do conhecimento. Assim, nossa orientação é publicar apenas resenhas de alta relevância, abrangência, originalidade e consistência teórica e metodológica, trazendo novos conhecimentos para a Saúde Coletiva.

Nota importante - Diante do aumento exponencial da demanda da Revista (que em 2020 ultrapassou 4.000 trabalhos originais), todos os artigos passam por uma primeira triagem, realizada pela Editora-Chefe. A decisão de aceitá-lo ou não é baseada nas prioridades mencionadas e no mérito do manuscrito quanto à originalidade, pertinência da análise estatística ou qualitativa, adequação dos métodos e rica interpretação da discussão. Atualmente, apenas uma pequena proporção dos originais é encaminhada aos revisores e recebe parecer detalhado considerando esses critérios.

A revista C&SC adota as “Regras para submissão de propostas de artigos para publicação em revistas médicas”, do Comitê Internacional de Editores de Revistas Médicas, cuja versão em português foi publicada na Rev Port Clin Geral 1997; 14: 159-174. O documento está disponível em vários sites na World Wide Web, tais como a título de exemplo, [www.icmje.org](http://www.icmje.org) ou [www.apmcg.pt/document/71479/450062.pdf](http://www.apmcg.pt/document/71479/450062.pdf). Recomenda-se uma análise cuidadosa do texto pelos autores.

#### Seções da publicação

Editorial: é da responsabilidade dos editores-chefes ou editores convidados e não deve conter mais de 4.000 caracteres com espaços.

Artigos temáticos: devem conter resultados empíricos, experimentais e conceituais de pesquisas e revisões sobre o tema em questão. Os textos da pesquisa não devem ultrapassar 40.000 caracteres com espaços.

Artigos temáticos livres: devem ser de interesse da saúde pública mediante submissão gratuita de autores por meio da página do periódico. Devem ter as mesmas características dos artigos temáticos, nomeadamente até 40.000 caracteres com espaços, com resultados de pesquisas e apresentar análises e avaliações das tendências teóricas, metodológicas e conceptuais da área.

Artigos de revisão: consistem em textos baseados exclusivamente em fontes secundárias, sujeitos a métodos de análise temática teoricamente consagrada ou não solicitada, não podendo ultrapassar 45.000 caracteres com espaços.

Opinião: textos que expressam posição qualificada de um ou vários autores ou entrevistas realizadas com especialistas no assunto em discussão na revista; eles não devem exceder 20.000 caracteres com espaços.

Sinopse: análise crítica de livros relacionados à área temática da saúde coletiva, publicados nos dois anos anteriores, cujo texto não deve ultrapassar 10.000 caracteres incluindo os espaços. Os autores da sinopse devem incluir os detalhes completos da referência do livro no início do texto. As referências citadas ao longo do texto devem obedecer às mesmas regras dos artigos. No momento do envio da sinopse os autores deverão inserir uma reprodução em alta resolução da capa do livro em formato jpeg como um anexo no sistema.

Cartas: com depoimentos e sugestões sobre o que é publicado em números anteriores da revista (não mais de 4.000 caracteres com espaços).

Nota: O limite máximo de caracteres leva em conta os espaços e se estende desde a palavra "introdução" até a última referência bibliográfica. O resumo e as ilustrações (figuras e tabelas) são considerados separadamente.

#### Apresentação de manuscritos

1. Os originais podem ser redigidos em português, espanhol, francês e inglês. Os textos em português e espanhol devem conter título, resumo e palavras-chave na língua original e em inglês. Os textos em francês e inglês devem ter título, resumo e palavras-chave na língua original e em português. Não serão aceitas notas de rodapé ou no final do artigo.
2. Os textos devem estar em espaço duplo, em Times New Roman com fonte 12, com margens de 2,5 cm, em formato MS Word e enviados apenas por correio eletrônico (<http://mc04.manuscriptcentral.com/csc-scielo>) de acordo com as diretrizes do site.

3. Os artigos publicados são propriedade da revista C&SC, sendo proibida a reprodução total ou parcial dos mesmos em qualquer meio, impresso ou eletrônico, sem prévia autorização dos editores-chefes da Revista. A publicação secundária deve indicar a fonte da publicação original.
4. Os artigos submetidos à C&SC não podem ser oferecidos simultaneamente a outras revistas.
5. As questões éticas relativas às publicações de pesquisas envolvendo seres humanos são de responsabilidade exclusiva dos autores e devem estar de acordo com os princípios contidos na Declaração de Helsinque da Associação Médica Mundial (1964, conforme revisada em 1975, 1983, 1989, 1989, 1996 e 2000).
6. Os artigos devem ser submetidos com autorização para reproduzir material previamente publicado, utilizar ilustrações que possam identificar pessoas e transferir direitos autorais e outros documentos.
7. Os conceitos e opiniões expressos nos artigos, bem como a exatidão e validade das citações são da exclusiva responsabilidade dos autores.
8. Os textos são geralmente (mas não necessariamente) divididos em seções com os títulos Introdução, Métodos, Resultados e Discussão, sendo às vezes exigida a inclusão de subtítulos em algumas seções. Os títulos e subtítulos das seções não devem ser organizados com numeração progressiva, mas com feições gráficas (caixa alta, diminuição de margem, etc.).
9. O título deve ter no máximo 120 caracteres com espaços e um resumo com no máximo 1400 caracteres incluindo espaços (desde a palavra "resumo" até a última palavra-chave), que deve especificar o escopo, objetivos, metodologia, abordagem teórica e os resultados da pesquisa ou investigação. Imediatamente abaixo do resumo os autores devem indicar no máximo cinco (5) palavras-chave. Chamamos a atenção para a importância da clareza e objetividade na redação do resumo, o que certamente despertará o interesse do leitor pelo artigo, e pelas palavras-chave que auxiliarão na indexação múltipla do artigo. As palavras-chave no idioma original e em inglês devem ser obrigatoriamente incluídas no DeCS / MeSH (<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/mesh/> e <http://decs.bvs.br/>)
10. Na submissão de artigos para a plataforma da Revista, é obrigatório que apenas um autor tenha registro ORCID (Open Researcher and Contributor ID). Porém, quando o artigo for aprovado para publicação na SciELO, todos os autores deverão possuir registro no ORCID.

Portanto, para os autores que ainda não o possuem, recomenda-se que o registrem e validem no ScholarOne. Para se cadastrar no ORCID acesse o site (<https://orcid.org/>), e para validar o ORCID no ScholarOne, acesse o site (<https://mc04.manuscriptcentral.com/csc-scielo>) e, em seguida, em na página de Login, clique no botão Login com ORCID iD.

#### Autoria

1. As pessoas designadas como autores devem ter participado na redação dos artigos de forma que possam assumir publicamente a responsabilidade pelo seu conteúdo. A qualificação como autor deve pressupor: a) a concepção e desenho ou análise e interpretação dos dados; b) redação do artigo ou revisão crítica; e c) aprovação da versão a ser publicada. As contribuições individuais de cada autor devem ser especificadas no final do texto (por exemplo, LMF trabalhou na concepção e texto final e CMG trabalhou na pesquisa e metodologia).
2. O artigo deve ter até oito autores no cabeçalho. Os demais serão incluídos no final do artigo.

#### Nomenclatura

1. As regras de nomenclatura de saúde pública / saúde comunitária, bem como as abreviaturas e convenções adotadas nas disciplinas especializadas, devem ser rigidamente cumpridas. Abreviaturas devem ser evitadas no título e no resumo.
2. A designação completa a que uma abreviatura se refere deve preceder sua primeira aparição no texto, a menos que seja uma unidade de medida padrão.

#### Ilustrações e escalas

1. O material ilustrativo da revista C&SC inclui tabelas (elementos demonstrativos como números, medidas, porcentagens, etc.), gráficos (elementos demonstrativos com informações textuais), gráficos (demonstração esquemática de um fato e suas variações), figuras (demonstração esquemática de informações por meio de mapas, diagramas, fluxogramas, bem como por meio de desenhos ou fotografias). Recorde-se que a revista é impressa apenas numa cor, nomeadamente a preto, e se o material ilustrativo for a cores, será convertido para escala de cinzentos.

2. O número de materiais ilustrativos não pode ser superior a cinco por artigo, com exceções relativas a artigos de sistematização de áreas específicas de uma área temática. Nesse caso, os autores negociarão com os editores-chefes.

3. Todo o material ilustrativo deve ser produzido em formato Word ou Excel e submetido com títulos e fontes. Nota: O link do IBGE (<http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv23907pdf>) contém as diretrizes para o desenvolvimento de tabelas. As tabelas devem ser definidas em linhas e colunas, sem espaços extras e sem "quebras de página". Cada dado deve ser inserido em uma célula separada. Nota importante: Tabelas e gráficos devem conter uma breve informação. As tabelas e gráficos não devem ter mais de 15 cm de largura x 18 cm de altura e não devem exceder duas páginas (tamanho A4, espaçamento simples e tamanho de fonte 9).

5. Gráficos e figuras podem ser produzidos em Excel, Word ou PPT. Os autores devem enviar o arquivo no programa original, separado do texto, em formato editável (que permite o recurso "copiar e colar") e nos formatos PDF ou JPEG, GRAY SHADES. Gráficos gerados em programas de imagem devem ser submetidos em JPEG, GRAY TONES, com resolução mínima de 200 dpi e tamanho máximo de 20cm altura x 15cm largura. A imagem original deve ser de boa qualidade, pois não adianta aumentar a resolução se a figura original estiver comprometida. Gráficos e figuras também devem ser apresentados com títulos e fontes. As figuras e gráficos devem caber no máximo em uma página (tamanho A4, 15cm de largura x 20cm de altura, fonte tamanho 9).

6. Arquivos de imagem, como mapas ou fotos, devem ser salvos (ou exportados para) os formatos JPEG, TIF ou PDF. Em qualquer caso, o material deve ser gerado e salvo na resolução mais alta (300 DPI ou mais) e no maior tamanho possível (dentro de 21 cm de altura x 15 cm de largura). Qualquer texto da figura deve ser formatado em Times New Roman, tamanho de fonte 9. As fontes e legendas também devem ser enviadas em um formato editável que permita o recurso "copiar / colar". Este tipo de figura também deve ser submetido com títulos e fontes.

7. Os autores que inserem escalas em seus trabalhos devem declarar explicitamente na carta de submissão de seus artigos se são do domínio público ou se tiveram permissão para usá-los.

## Mensagens de Agradecimento

1. Quando incluídos, devem ser colocados antes das referências bibliográficas.
2. Os autores serão responsáveis pela obtenção da autorização escrita das pessoas indicadas nas mensagens de agradecimento, desde que os leitores possam deduzir que tais pessoas concordam com os dados e conclusões alcançados.
3. As mensagens de agradecimento pelo apoio técnico constarão de parágrafo distinto das demais modalidades de contribuição.

## Financiamento

O RC&SC atende a Portaria nº 206 de 2018 do Ministério da Educação / Fundação Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior / Gabinete que estabelece a citação obrigatória da CAPES para obras produzidas ou publicadas, em qualquer meio, decorrentes de atividades financiadas total ou parcialmente pela CAPES. Esses trabalhos científicos devem identificar a fonte de financiamento através da utilização do código 001 para todos os financiamentos recebidos.

## Referências

1. As referências serão numeradas consecutivamente de acordo com a ordem em que aparecem no texto. Caso as referências sejam de mais de dois autores, apenas o nome do primeiro autor deve ser citado no texto, seguido de et al.
2. As referências devem ser identificadas por algarismos arábicos sobrescritos, conforme os exemplos abaixo:

Exemplo 1: "Outro indicador analisado foi o vencimento do PSF"<sup>11</sup> (p.38). Exemplo 2: "Como avisa Maria Adélia de Souza<sup>4</sup>, a cidade ..."

As referências citadas apenas em tabelas e figuras devem ser numeradas a partir do último número de referência citado no texto.

3. As referências devem ser listadas no final do artigo em ordem numérica seguindo as normas gerais dos Requisitos uniformes para manuscritos submetidos a revistas biomédicas ([http://www.nlm.nih.gov/bsd/uniform\\_requirements.html](http://www.nlm.nih.gov/bsd/uniform_requirements.html)).
4. Os nomes das revistas devem ser abreviados de acordo com o estilo usado no Index Medicus (<http://www.nlm.nih.gov/>).

5. Os nomes de pessoas, cidades e países devem ser citados no idioma original da publicação.

Exemplos de como citar referências Artigos em revistas

1. Artigo padrão (incluir todos os autores)

Pelegriani MLM, Castro JD, Drachler ML. Equidade na destinação de recursos para a saúde: a experiência do Rio Grande do Sul, Brasil. *Cien Saude Colet* 2005; 10 (2): 275-286. Maximiano AA, Fernandes RO, Nunes FP, Assis MP, Matos RV, Barbosa CGS, Oliveira-Filho EC. Uso de medicamentos veterinários, pesticidas e produtos químicos relacionados em ambientes aquáticos: demandas, considerações regulatórias e riscos para a saúde humana e ambiental. *Cien Saude Colet* 2005; 10 (2): 483-491.

2. Instituição como autor

The Cardiac Society of Australia and New Zealand. Teste de esforço clínico. Diretrizes de segurança e desempenho. *Med J Aust* 1996; 164 (5): 282-284

3. Sem indicação de autoria

Cancer in South Africa [editorial]. *S Afr Med J* 1994; 84:15.

4. Emissão com suplemento

Duarte MFS. Maturação física: uma revisão da literatura com atenção especial às crianças brasileiras. *Cad Saude Publica* 1993; 9 (Suplemento 1): 71-84.

5. Indicação do tipo de texto, se necessário

Enzensberger W, Fischer PA. Metrônomo na doença de Parkinson [carta]. *Lancet* 1996; 347: 1337.

Livros e outras monografias

6. Pessoa física como autor Cecchetto FR. *Violência, cultura e poder*. Rio de Janeiro: FGV; 2004.

Minayo MCS. *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*. 8ª Edição. São Paulo, Rio de Janeiro: Hucitec, Abrasco; 2004.

7. Organizador ou compilador como autor

Bosi MLM, Mercado FJ, compiladores. *Pesquisa qualitativa em serviços de saúde*. Petrópolis: Vozes; 2004.

8. Instituição como autor

Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (IBAMA). *Controle de plantas aquáticas por meio de pesticidas e produtos químicos relacionados*. Brasília: DILIQ

/ IBAMA; 2001.

#### 9. Capítulo de livro

Sarcinelli PN. A exposição de crianças e adolescentes aos agrotóxicos. In: Peres F, Moreira JC, organizadores. *É remédio ou veneno. Pesticidas, saúde e meio ambiente*. Rio de Janeiro: Fiocruz; 2003. p. 43-58.

#### 10. Resumo em anais de congressos

Kimura J, Shibasaki H, organizadores. *Avanços recentes em neurofisiologia clínica*. Anais do 10º Congresso Internacional de EMG e Neurofisiologia Clínica, 15 a 19 de outubro de 1995, Kyoto, Japão. Amsterdã: Elsevier; 1996.

#### 11. Trabalhos completos publicados em eventos científicos

Coates V, Correa MM. Características de 462 adolescentes grávidas em São Paulo. In: Anais do V Congresso Brasileiro da adolescência, 1993; Belo Horizonte. p. 581-582.

#### 12. Dissertação e tese

Carvalho GCM. *O financiamento público federal do Sistema Único de Saúde 1988-2001* [tese]. Londres: Escola de Saúde Pública; 2002

Gomes WA. *Adolescência, desenvolvimento puberal e sexualidade: nível de informação de adolescentes e professores de escolas municipais de Feira de Santana - BA* [dissertação]. Feira de Santana (BA): Universidade Estadual de Feira de Santana; 2001.

#### Outros trabalhos publicados

#### 13. Artigo de jornal

Novas técnicas de reprodução assistida possibilitam a maternidade após os 40 anos de idade. *Jornal do Brasil*, 31 de janeiro de 2004; p. 12

Lee G. Hospitalizações ligadas à poluição por ozônio: o estudo estima 50.000 internações por ano. *The Washington Post*, 21 de junho de 1996; Sect. A: 3 (col. 5).

#### 14. Material audiovisual

HIV + / AIDS: os fatos e o futuro [videocassete]. St. Louis (MO): Mosby-Year Book, 1995.

#### 15. Documentos jurídicos

Brasil. Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990. Dispõe sobre as condições de promoção, proteção e recuperação da saúde, organização e funcionamento dos serviços pertinentes e dá outras providências. *Diário Oficial da União* 1990; 19 de setembro

#### Material futuro ou não publicado

Leshner AI. Mecanismos moleculares de dependência de cocaína. N Engl J Med Forthcoming 1996.

Cronemberg S, Santos DVV, Ramos LFF, Oliveira ACM, Maestrini HA, Calixto N. Trabeculectomia com mitomicina C em pacientes com glaucoma congênito refratário. Arq Bras Oftalmol. Próximo 2004.

Material eletrônico

16. Artigo em formato eletrônico

Morse SS. Fatores no surgimento de doenças infecciosas. Emerg Infect Dis [jornal na Internet] 1995 Jan-Mar [citado em 5 de junho de 1996]; 1 (1): [cerca de 24 p.]. Disponível em: <http://www.cdc.gov/ncidod/EID/eid.htm>

Lucena AR, Velasco e Cruz AA, Cavalcante R. Estudo epidemiológico do tracoma na comunidade da Chapada do Araripe - PE - Brasil. Arq Bras Oftalmol [periódico na Internet]. 2004 Mar-Abr [acessado em 12 de julho de 2004]; 67 (2): [cerca de 4 p.]. Disponível em: <http://www.abonet.com.br/abo/672/197-200.pdf>

17. Monografia em formato eletrônico

CDI, dermatologia clínica ilustrada [CD-ROM]. Reeves JRT, Maibach H. CMEA Multimedia Group, produtores. 2ª ed. Versão 2.0. San Diego: CMEA; 1995.

18. Programa de computador

Hemodinâmica III: os altos e baixos da hemodinâmica [programa de computador]. Versão 2.2. Orlando (FL): Sistemas Educacionais Computadorizados; 1993

Os artigos serão avaliados através de Peer Review por pelo menos três consultores da área do conhecimento da investigação, de instituições de ensino e / ou investigação nacionais e estrangeiras, com comprovada produção científica. Após as devidas correções e possíveis sugestões, o artigo será aceito se houver dois pareceres favoráveis e rejeitado quando houver dois pareceres desfavoráveis.

## 12.1 Artigo

## ESTRESSE NO TRABALHO E FATORES ASSOCIADOS EM TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DE UMA UNIVERSIDADE NO SUL DO BRASIL

### Resumo

*Objetivo:* Avaliar a prevalência de estresse no trabalho e os fatores associados nos Técnicos-Administrativos em Educação (TAEs) de uma universidade no Sul do Brasil. *Método:* Trata-se de um estudo observacional, transversal. A amostragem foi feita de forma estratificada por unidades acadêmicas administrativas da universidade. Para análise bivariada, foi utilizado teste Qui-quadrado para verificar associação entre o desfecho e as variáveis categóricas e para análise dos fatores associados ao desfecho, foi utilizada Regressão de Poisson com ajuste robusto da variância, estimando as razões de prevalência brutas e ajustadas. Resultados: A prevalência do Estresse no Trabalho foi de 29,1%. A análise mostrou que participantes com a cor da pele não branca (RP=1,14 IC95% 1,03-1,28) apresentaram um risco de ser acometido pelo estresse 14% maior, quando comparado com participantes brancos; que os participantes com os maiores tercis de renda (Tercil 2: RP=1,18, IC95% 1,08-1,30; Tercil 3: RP=1,14, IC95% 1,04-1,24), possuíam um risco maior de ser acometido pelo estresse, quando comparado com os participantes de menor tercil de renda. Apontou também que os participantes que tinham mais tempo de trabalho na Furg (10 anos ou mais, RP=1,16, IC95% 1,04-1,29), tinham mais risco de ser acometido pelo estresse, se comparado com os servidores com menor tempo de trabalho na Furg. E também que os servidores que relataram sofrer assédio moral no trabalho (RP=1,31 IC95% 1,19 -1,44), tinham um risco de ser acometido pelo estresse 31% maior, se comparado aos participantes que relataram não sofrer assédio no trabalho. Assim, acredita-se que ao traçar o perfil de técnicos administrativos relacionando-o com o estresse ocupacional e os fatores associados torna possível identificar importantes informações laborais, a fim de implementar estratégias que contribuam para a melhoria das condições de trabalho, impactando diretamente na qualidade de vida dos profissionais.

**Descritores:** Estresse ocupacional; estresse no trabalho; assédio moral no trabalho; servidor universitário

## **Abstract**

**Objective:** To evaluate the prevalence of work stress and associated factors among Administrative Technicians in Education (TAEs) at a university in southern Brazil. **Method:** This is an observational, cross-sectional study. Sampling was stratified by administrative academic units of the university. Chi-square test was used for bivariate analysis to verify the association between the outcome and categorical variables, and Poisson regression with robust variance adjustment was used for analysis of factors associated with the outcome, estimating crude and adjusted prevalence ratios. **Results:** The prevalence of work stress was 29.1%. The analysis showed that participants with non-white skin color (95% CI 1.03-1.28) had a 14% higher risk of experiencing stress compared to white participants; participants in the highest income tercile (Tercile 2: PR=1.18, 95% CI 1.08-1.30; Tercile 3: PR=1.14, 95% CI 1.04-1.24) had a higher risk of experiencing stress compared to those in the lowest income tercile. It also indicated that participants with longer tenure at Furg (10 years or more, PR=1.16, 95% CI 1.04-1.29) had a higher risk of experiencing stress compared to employees with shorter tenure at Furg. Additionally, employees who reported experiencing workplace harassment (PR=1,31 95% CI 1.19-1.44) had a 31% higher risk of experiencing stress compared to participants who reported no harassment at work. Thus, it is believed that by profiling administrative technicians in relation to occupational stress and associated factors, it is possible to identify important labor information in order to implement strategies that contribute to improving working conditions, directly impacting the quality of life of professionals.

**Key-words:** Occupational stress; work stress; moral harassment at work; university server

## INTRODUÇÃO

A Organização Mundial da Saúde (WHO, 2022) define estresse ocupacional como a soma de respostas físicas e mentais que, quando intensificadas, transformam-se em reações emocionais negativas. Tal fenômeno pode refletir nas organizações através da perda de produtividade, ou pela diminuição da qualidade dos serviços prestados (OMS 2007/2022). Em casos graves, o estresse pode ser um fator associado ao surgimento dos transtornos depressivos (Grazziano e Bianci, 2010). Em decorrência disso, o adoecimento físico e ou mental pode gerar afastamentos, aposentadoria precoce, aumento do custo com tratamentos médicos e também maior incidência de doenças coronarianas e endócrinas.

Em nível internacional, o governo britânico revelou que a prevalência de estresse entre 2011 e 2012 chegou a 40% do total de doenças relatadas por trabalhadores no país (Health and Safety Executive, 2014). Outro estudo, realizado em uma universidade na Etiópia, verificou-se uma prevalência de 60,4% de estresse relacionado ao trabalho (Kabito et al., 2020). Estudo realizado pela OMS verificou que, em países emergentes, há uma associação entre estresse no trabalho e constantes mudanças sociais, como, por exemplo, o aumento da economia informal e as mudanças que ocorrem no ambiente de trabalho. No Egito, em estudo no período pandêmico da Covid 19, com funcionários de uma universidade, que avaliou os desafios do ambiente de trabalho virtual remoto, apontou a associação do *technostress* com a sobrecarga média de trabalho, wifi ruim e ausência de computadores modernos, mais significativo no sexo feminino (Hala Marawan Gabr et al., 2021).

No Brasil, respectivamente nos estados de São Paulo e Rio de Janeiro, foram encontradas associações entre estresse e falta de ânimo (Sadir, Bignotto & Lipp, 2010), transtornos mentais comuns (Lopes & Chor, 2003) e hipertensão (Alves, Chor, Faerstein, Werneck & Lopes, 2009). Em outro estudo em que foi mensurado o nível de estresse ocupacional em Técnicos Administrativos em Educação da Reitoria do Instituto Federal na cidade de Farroupilha, evidenciou-se que 91,53% dos servidores apresentavam uma prevalência moderada de nível de estresse, e o nível baixo de estresse não foi encontrado entre os participantes. Outro estudo, realizado em um hospital universitário no Paraná, apontou que a maioria dos trabalhadores (72,7%) se encontravam na categoria de exposição de baixo estresse e 16,2%, na categoria de exposição de alto estresse (Brasil, por Ribeiro et al., 2018).

Apesar da constante exposição ao estresse que os trabalhadores se encontram submetidos,

dos custos decorrentes deste estresse estarem diretamente relacionados aos seus aspectos econômicos, já que a fadiga, ansiedade, insatisfação e baixa motivação podem impactar na produtividade, no número de acidentes de trabalho e no absenteísmo, existe um desafio na busca dos fatores desencadeadores do estresse. A partir de revisão de literatura realizada sobre o tema, observou-se uma lacuna em relação a estudos sobre o estresse em Técnicos Administrativos em Educação (TAEs) no Brasil, em especial na região Sul. Os TAEs são servidores de instituições públicas federais, legalmente investidos em cargos públicos. De acordo com o anuário da FURG de 2021, o resumo dos números da FURG em 2021 descreve que a universidade possui um total de 1.102 Técnicos-Administrativos em Educação (TAEs), sendo distribuídos da seguinte forma: 19 da classe A (Ex. Auxiliar de Encanador, Servente de Obra); 18 da classe B (Ex. Auxiliar de Farmácia, Auxiliar de Mecânica); 187 da classe C (Ex. Auxiliar de Enfermagem, Assistente de Laboratório); 492 de classe D (Ex. Assistente em Administração, Técnico(a) em Eletricidade); 386 são de classe E (Ex. Enfermeiro(a), Assistente Social), (Furg, 2021).

Esta classe de trabalhadores pode estar convivendo constantemente com este tipo de adoecimento, seja por fatores laborais, pelos relacionamentos interpessoais ou pelo fator financeiro. Assim, o objetivo deste estudo foi avaliar a prevalência de estresse no trabalho e os fatores associados em Técnicos Administrativos em Educação de uma universidade no Sul do Brasil.

## **MÉTODO**

O presente projeto faz parte de um projeto de pesquisa maior, intitulado “Saúde e Bem-estar do Servidor da Universidade Federal do Rio Grande – SABES -FURG”, realizado em 2018/2019, no período pré-pandemia. O estudo teve como objetivo avaliar indicadores de saúde mental e bem-estar entre os Técnicos Administrativos em Educação (TAEs) da Universidade Federal do Rio Grande (FURG), bem como identificar os fatores laborais, socioeconômicos e demográficos associados.

O Projeto SABES-FURG foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da FURG – CEP sob o número de registro 3342518.4.0000.5324., conforme recomendações da Resolução Nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde - CMS.

## **Delineamento e Participantes**

Este estudo teve caráter observacional do tipo transversal com abordagem quantitativa. Foram elegíveis para participar deste estudo todos os TAEs da FURG alocados em unidades dos *campi* do município de Rio Grande. Foram excluídos do estudo os TAEs que se encontravam em modalidade de afastamento total no momento da pesquisa, seja remunerado ou não, seja por interesse ou por motivo de capacitação, qualificação ou saúde e os que se recusaram a participar.

## **Amostra e Cálculo Amostral**

A amostragem foi feita de forma estratificada por unidades acadêmicas administrativas da universidade. Essa estratégia foi adotada para garantir a representatividade de todos os setores da instituição. Assim, cada unidade foi visitada em dia e horário previamente combinado com a chefia local, incluindo todos os turnos de funcionamento do setor. Todos os indivíduos elegíveis que estavam presentes no momento da coleta de dados foram convidados para participar. Todas as unidades foram visitadas pelo menos duas vezes. As recusas foram devidamente registradas.

Foram realizados dois cálculos amostrais utilizando o software OpenEpi, para identificar o número necessário de respondentes para que fossem estimados com poder estatístico suficiente (80%) a prevalência dos do desfecho. O tamanho da população-alvo estimado para o ano de 2019 foi de 782 TAEs alocados no *campus* Carreiros (FURG, 2019). A expectativa de prevalência de estresse no trabalho nessa amostra foi de 30%. Considerando uma margem de erro aceitável de 4 pontos percentuais e um nível de significância de 5%, a amostra final foi estimada em um mínimo de 307 participantes. O segundo cálculo foi conduzido para avaliar o tamanho necessário de amostra para medir associações estatisticamente significativas. Foram usados os seguintes parâmetros: razão exposto-não exposto 2:1, razão de prevalência de 3,0, poder de 80%, nível de significância de 5%. A partir destes critérios, estimou-se ser necessário amostrar 339 indivíduos.

## **Variáveis e Instrumentos**

As variáveis deste estudo foram coletadas através de um questionário autoaplicável. Este questionário é constituído de 11 blocos (de A a K), organizados por eixos temáticos.

A partir deste questionário, foi realizada a coleta das variáveis sociodemográficas, socioeconômicas, aspectos laborais e comportamentais. O desfecho, estresse no trabalho, foi avaliado através da *Job Stress Scale*, criada por Töres Theorell (1996), traduzida e validada para

pesquisas com amostras brasileiras (Alves et al, 2004). A escala é composta de 17 itens. Dentre as questões que avaliam demanda, quatro referem-se a aspectos quantitativos e uma de processo qualitativo. Dentre as seis questões referentes ao controle, quatro se referem ao uso e desenvolvimento de habilidades e duas à autoridade para tomar decisões. Para ambas dimensões, as opções de respostas são apresentadas em formato de escala Likert. A variável foi operacionalizada através de três sub-escores (Demanda, Controle e Apoio social) e de um Escore Total (soma dos três sub Escores). A partir do Escore total, a variável foi dividida em tercís e, posteriormente, foi isolado o tercil de maior pontuação. Dessa forma, a variável foi dicotomizada entre “Sim” (para o tercil mais alto) e “Não” (para a soma dos tercís médio e baixo).

Os sintomas ansiosos foram coletados através de um questionário auto aplicado chamado *General Anxiety Disorder-7* (GAD-7). Este instrumento foi elaborado por Spitzer et al. (2006), e é amplamente utilizado em pesquisas científicas, devido a sua brevidade e fidedignidade. Sendo a pontuação do instrumento varia de 0 a 21 pontos e mede a frequência de sinais e sintomas de ansiedade nas últimas duas semanas. Considera-se indicador positivo de sinais e sintomas de transtornos de ansiedade valor igual ou maior que 10 pontos.

A depressão foi avaliada através do *Patient Health Questionnaire-9* (PHQ-9), que é um instrumento traduzido e validado para uso em pesquisas no Brasil (Santos IS, et al. 2013), sendo amplamente utilizado em estudos nacionais e internacionais, permitindo comparabilidade. Este instrumento é composto por dez perguntas referentes a sintomas depressivos nas últimas semanas, alinhadas com os critérios diagnósticos do DSM-5 para Episódio Depressivo Maior - EDM. Na operacionalização da variável depressão, foi utilizado o ponto de corte sugerido no estudo de validação da versão brasileira, que é a presença de pontuação  $\geq 9$  (Santos IS, et al. 2013).

## **Logística**

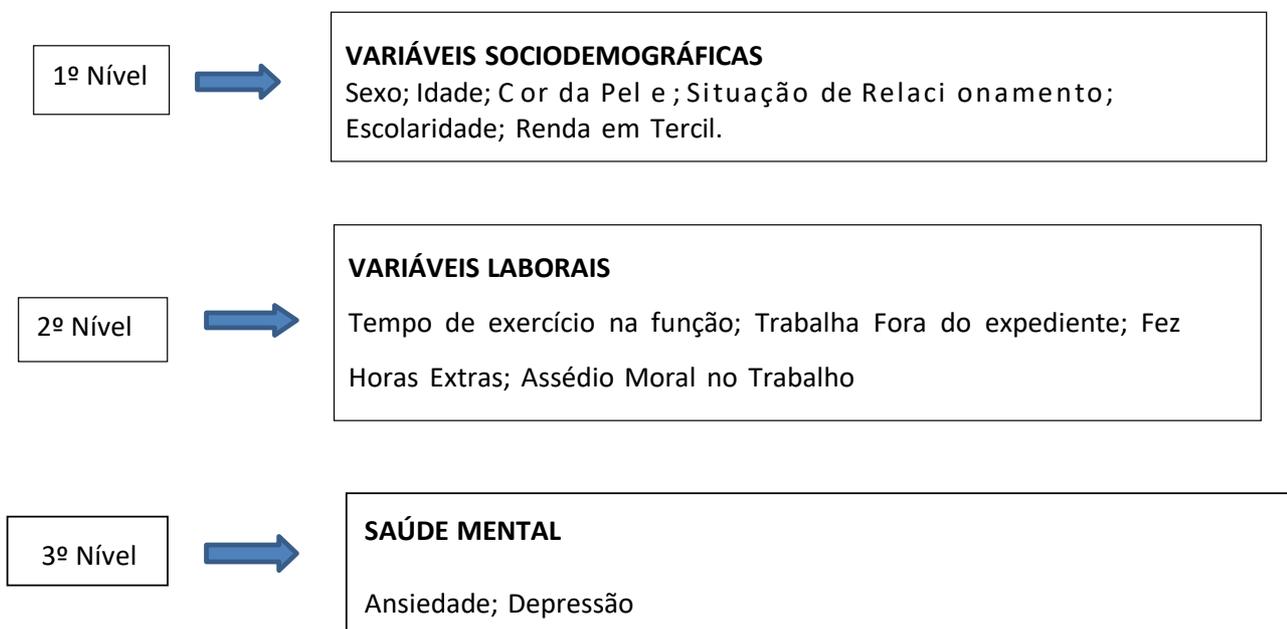
Com o objetivo de obter autorização para realizar o estudo dentro das dependências da universidade, foram realizadas reuniões com a Pró-reitora de Gestão de Pessoas (PROGEP). Após, foi feito contato com todas as chefias das unidades e com o Sindicato dos Servidores da FURG, com o intuito de explicar os objetivos do estudo. Dessa forma, os pesquisadores tiveram aprovação para aplicar os questionários nos respectivos setores. Os aplicadores do questionário foram os alunos de graduação e pós-graduação, bolsistas e/ou voluntários, vinculados ao Centro de Estudos sobre Risco

e Saúde (CERIS). Estes foram responsáveis pela visita às unidades para entrega, aplicação e recolhimento dos questionários. Após o preenchimento dos questionários, estes eram depositados pelos próprios participantes em uma urna, com o objetivo de se garantir a não identificação do respondente.

### Análise de Dados

Na análise multivariável, foi utilizado um modelo hierárquico conceitual de análise Modelo Hierárquico (Fig. 1), estabelecendo ajuste para possíveis fatores de confusão, controlando as variáveis para aquelas do mesmo nível ou de níveis superiores. O nível de significância para manutenção das variáveis no modelo ajustado foi de 20%.

**Figura 2** Modelo Hierárquico de análise



Foi realizada análise univariada para descrever a amostra em termos de variáveis independentes e também para calcular a prevalência de estresse no trabalho. Para análise bivariada, foi utilizado teste Qui-quadrado para verificar associação entre o desfecho e as variáveis categóricas. Para análise dos fatores associados ao desfecho, foi utilizada Regressão de Poisson com ajuste robusto da variância, estimando as razões de prevalência brutas e ajustadas.

## Resultados

Na análise dos fatores sociodemográficos, de um total de 320 participantes, 60% eram do sexo feminino, 61,7% dos participantes tinham até 40 anos e a maioria dos participantes tinham companheiros (80,2%) (Tabela 1). Cerca de 74,4% dos participantes tinham pós-graduação. Em relação às variáveis laborais, 39,1% tinham entre 4 e 9 anos de trabalho na instituição. Do total de participantes, aproximadamente 39,7%, trabalhavam fora do expediente e 13,4% faziam horas extras. 27,3% dos participantes relataram assédio moral no trabalho. Em relação à saúde mental, 31,5% relataram ter transtorno de ansiedade generalizada e 37,5 % relataram ter depressão.

A partir da Tabela 1, observa-se que as variáveis independentes que apresentaram associação com a variável de desfecho Estresse no Trabalho foram: Cor da Pele não branca 22,8%; Renda em Tercil, em que aproximadamente 40% tinham renda no 3º tercil (tercil maior); Trabalha fora do expediente, em que a prevalência observada foi de 57,6%; Fez horas extras com uma prevalência de 20,4%; Assédio moral o trabalho com 52%; Ansiedade, com 45% de prevalência e Depressão, com 46,2 % de prevalência entre os participantes com Estresse no trabalho.

Tabela 1. Descrição da amostra de acordo com variáveis sociodemográficas, laborais e de saúde mental, e prevalência de estresse no trabalho em Técnicos-Administrativos em Educação da Universidade Federal do Rio Grande (N=320). Rio Grande do Sul, Brasil

Variável	N (%)	Estresse no Trabalho		Valor p
		Não N (%)	Sim N (%)	
	320 (100)	227 (70,9)	93 (29,1)	
<b>Sexo</b>				
Feminino	189 (60,0)	134 (59,3)	55 (61,8)	0,68
Masculino	126 (40,0)	92 (40,7)	34 (38,2)	
<b>Idade</b>				
Até 40 anos	196 (61,7)	141 (62,2)	55 (60,4)	0,44
41 a 50 anos	78 (24,5)	58 (25,5)	20 (22,0)	
51 anos ou mais	44 (13,8)	28 (12,3)	16 (17,6)	

<b>Situação de relacionamento</b>				0,45
Com companheiro	255 (80,2)	178 (79,1)	77 (82,8)	
Sem companheiro	63 (19,8)	47 (20,9)	16 (17,2)	
<b>Cor da pele</b>				<b>0,01</b>
Branca	269 (85,1)	198 (88,4)	71 (77,2)	
Não branca	47 (14,9)	26 (11,6)	21 (22,8)	
<b>Escolaridade</b>				0,15
Ensino superior Incompleto	30 (9,5)	60 (26,9)	21 (22,6)	
Ensino Superior Completo	51 (16,1)	86 (38,6)	29 (31,2)	
Pós-graduação	235 (74,4)	77 (34,5)	43 (46,2)	
<b>Renda em tercil</b>				<b>0,002</b>
1 (menor)	120 (39,7)	99 (45,6)	21 (24,7)	
2	77 (25,5)	47 (21,7)	30 (35,3)	
3 (maior)	105 (34,8)	71 (32,7)	34 (40,0)	
<b>Tempo de Trabalho na FURG</b>				0,06
Até 3 anos	103 (32,5)	77 (34,4)	26 (28,0)	
4 a 9 anos	124 (39,1)	92 (41,1)	32 (34,4)	
10 ou mais anos	90 (28,4)	55 (24,5)	35 (37,6)	
<b>Trabalha Fora do Expediente</b>				<b>&lt;0,001</b>
Sim	122 (39,7)	69 (32,1)	53 (57,6)	
Não	185 (60,3)	146 (67,9)	39 (42,4)	
<b>Fez horas extras</b>				<b>0,02</b>
Sim	46 (13,4)	24 (10,6)	19 (20,4)	
Não	277 (86,6)	203 (89,0)	74 (79,6)	
<b>Assédio Moral no Trabalho</b>				<b>&lt;0,001</b>
Sim	70 (27,3)	32 (17,5)	38 (52,0)	
Não	186 (72,7)	151 (82,5)	35 (48,0)	

<b>Ansiedade</b>				<b>0,001</b>
Sim	99 (31,5)	58 (26,0)	41 (45,0)	
Não	215 (68,5)	165 (74,0)	50 (55,0)	
<b>Depressão</b>				<b>0,04</b>
Sim	120 (37,5)	77 (34,0)	43 (46,2)	
Não	200 (62,5)	150 (66,0)	50 (53,8)	

N= Total de respondentes por categoria; % = Prevalência.

Tabela 2. Análise bruta e ajustada entre Estresse no trabalho e fatores associados

Variável	Análise Bruta		Análise Ajustada	
	RP (IC95%)	<i>p</i>	RP (IC95%)	<i>p</i>
<b>Sexo</b>		0,68		0,39
Feminino	1,02 (0,94 – 1,10)		1,03 (0,96 – 1,12)	
Masculino	1		1	
<b>Idade</b>		0,45*		0,74*
Até 40 anos	1		1	
41 a 50 anos	0,98 (0,89 – 1,07)		0,97 (0,89 – 1,06)	
51 anos ou mais	1,06 (0,95 - 1,19)		1,02 (0,89 – 1,16)	
<b>Situação de relacionamento</b>		0,44		0,82
Com companheiro	1,04 (0,94 – 1,14)		1,01 (0,92 – 1,11)	
Sem companheiro	1		1	
<b>Cor da pele</b>		<b>0,01</b>		<b>0,01</b>
Branca	1		1	
Não branca	1,14 (1,03 – 1,27)		1,14 (1,03 – 1,28)	
<b>Escolaridade</b>		0,65*		0,66*
Ensino superior Incompleto	1		1	

Ensino Superior Completo	1,03 (0,88 – 1,21)	0,96 (0,86 – 1,06)	
Pós-graduação	1,06 (0,93 – 1,21)	1,01 (0,90 – 1,14)	
<b>Renda em tercil</b>		<b>&lt;0,01*</b>	<b>&lt;0,01*</b>
1 (menor)	1	1	
2	1,18 (1,07 – 1,30)	1,18 (1,08 – 1,30)	
3 (maior)	1,13 (1,03 – 1,23)	1,14 (1,04 – 1,24)	
<b>Tempo de Trabalho na FURG</b>		<b>0,07</b>	<b>0,01</b>
Até 3 anos	1	1	
4 a 9 anos	1,00 (0,92 – 1,10)	1,03 (0,93 – 1,13)	
10 ou mais anos	1,11 (1,00 – 1,22)	1,16 (1,04 – 1,29)	
<b>Trabalha Fora do Expediente</b>		<b>&lt;0,001</b>	<b>0,08</b>
Sim	1,18 (1,09 – 1,28)	1,08 (0,99 – 1,19)	
Não	1	1	
<b>Fez horas extras</b>		<b>0,02</b>	<b>0,36</b>
Sim	1,14 (1,02 – 1,27)	0,93 (0,86 – 1,14)	
Não	1	1	
<b>Assédio Moral no Trabalho</b>		<b>&lt;0,001</b>	<b>&lt;0,001</b>
Sim	1,24 (1,14 – 1,33)	1,31 (1,19 – 1,44)	
Não	1	1	
<b>Ansiedade</b>		<b>&lt;0,01</b>	<b>0,22</b>
Sim	1,15 (1,06 – 1,25)	1,06 (0,96 – 1,17)	
Não	1	1	
<b>Depressão</b>		<b>0,04</b>	<b>0,56</b>
Sim	1,09 (1,01 – 1,18)	0,97 (0,88 – 1,07)	
Não	1	1	

---

RP – Razão de prevalência

IC95% - Intervalo de confiança de 95%

\*valor p para tendência linear

A Tabela 2 apresenta a análise bruta e ajustada do desfecho Estresse no Trabalho com as variáveis independentes. Na análise bruta, tiveram associadas ao desfecho as variáveis: Cor da Pele (Não branca: RP= 1,14 IC95% 1,03-1,27); Renda em Tercil (Tercil 2: RP=1,18 IC95% 1,07-1,30; Tercil 3:RP= 1,13 IC95% 1,03-1,23); Trabalha Fora do Expediente (RP=1,18 IC95% 1,09-1,28); Fez horas extras (RP=1,14 IC95% 1,02-1,27); Assédio moral o trabalho (RP=1,24 IC95% 1,14-1,33); Ansiedade (RP=1,15 IC95% 1,06-1,25), Depressão (RP=1,09 IC95% 1,01-1,18).

Realizada a análise ajustada, e mantiveram a associação com o desfecho as variáveis: Cor da Pele (Não branca: RP= 1,14 IC95% 1,03-1,28); Renda em Tercil (Tercil 2: RP=1,18 IC95% 1,08-1,30; Tercil 3: RP= 1,14 IC95% 1,04-1,24); Tempo de Trabalho na Furg ,10 anos ou mais (RP=1,16 IC 95% 1,04 – 1,29); e Assédio moral no trabalho (RP=1,31 IC95% 1,19-1,44). Nesta análise ficou evidente que participantes com a cor da pele não branca (RP=1,14 IC95% 1.03-1,28) apresentaram um risco 14% maior para o desfecho quando comparados com participantes brancos. Em relação à renda, os participantes com os maiores tercils (Tercil 2: RP= IC95% 1,08-1,30; Tercil 3: RP= IC95% 1,04-1,24) apresentaram maiores probabilidades de serem acometidos pelo estresse, da mesma forma que os participantes que tinham mais tempo de trabalho na Furg 10 anos ou mais (RP=1,16 IC 95% 1,04- -1,29) e dos participantes que relataram sofrer assédio moral no trabalho (RP=1,31 IC95% 1.19-1,44).

## **Discussão**

Este estudo contou com um total de 320 participantes e uma prevalência de estresse no trabalho de 29,1%, o que confirma a hipótese inicial deste estudo, de que a prevalência encontrada seria acima de 26%. Estudos como o de Pego & Zille (2016) e Coimbra et al (2021) acerca do aumento da prevalência do estresse corroboram com a pesquisa, visto que, o estresse ocupacional vem se intensificando ao longo dos anos. As atuais exigências do mercado de trabalho podem resultar em pressões e tensões no ambiente de trabalho, ocasionando um impacto na qualidade de vida do trabalhador derivado do alto nível de estresse. Conforme um estudo internacional de Moreno et al (2020), observa-se que há prevalência do estresse entre os trabalhadores derivado das pressões que sofrem no trabalho. Contudo, identifica-se que cada sociedade lida de uma forma diferente com o estresse influenciando em como este impacta sua qualidade de vida. Assim,

constata-se que variáveis como gênero e raça também podem ter influência na prevalência do estresse.

A partir dos resultados deste estudo, identificou-se que a cor da pele não branca apresentou associação ao estresse. Dessa forma, estudos como o de Smolen et al (2018) e Campos et al (2020) corroboram com a pesquisa e apresentam resultados similares. Estes descrevem que a etnia pode ser um parâmetro de desigualdades, visto que impactam no estresse pelas condições laborais e vivências prévias. Assim, a cor da pele pode estar associada a questões de vulnerabilidade, potencializando os problemas de saúde. Conforme estes estudos, apesar de essa variável ser identificada, é necessário explorar mais suas causas e impactos no estresse laboral. Contudo, um paralelo é traçado quando se relaciona o estresse à desigualdade derivadas da raça, escolaridade e renda, pois, evidências ainda apontam que estes fatores alinhados à prática laboral podem impactar nos efeitos ocupacionais sob o estresse.

A renda foi um dos fatores que se destacou neste estudo, pois observou-se um maior risco de estresse no trabalho nos tercis médio e superior de renda. Neste caso, entende-se que maior renda pode estar associada a cargos de maior exigência ou cumprimento de prazos, podendo gerar maior estresse no trabalho. Por outro lado, sabe-se que menor renda pode também gerar estresse no trabalhador, visto que muitos profissionais precisam recorrer a mais de um emprego ou a horas extras a fim de garantir a sua subsistência (WEBER et al., 2015; LLAPA-RODRIGUEZ et al., 2018).

Outro aspecto evidenciado foi a maior prevalência de estresse em TAEs que tinham mais tempo de trabalho na FURG, em que quanto maior o tempo de trabalho, maior é o risco de ser acometido pelo estresse. Estudos como o de Silva (2019) discorrem que o trabalho tem o potencial de proporcionar crescimento e reconhecimento aos funcionários. No entanto, quanto maior o tempo realizando a mesma atividade laboral, maior o risco de problemas como insatisfação, falta de interesse, apatia, irritação, ansiedade, conflitos e o estresse resultante de ambientes aglomerados e mudanças rápidas. Esses fatores podem ter um impacto negativo na saúde e bem-estar dos indivíduos. Portanto, é crucial que os locais de trabalho adotem estratégias de promoção da saúde, identificando e abordando as necessidades reais a curto, médio e longo prazo.

O assédio moral também foi associado ao Estresse no trabalho. Estudos como os de Stephan et al (2018) e Silva et al (2018) apontam que o assédio moral sofrido pelos trabalhadores, nos diversos âmbitos laborais, é um fator agravante para a saúde do trabalhador, podendo desencadear diversos problemas de saúde e transtornos como o estresse. O assédio moral pode provocar

inúmeras mudanças tanto no âmbito social quanto no laboral do indivíduo, incluindo sintomas de estresse, ansiedade, desencadeando incapacidade para desempenhar suas atividades diárias (MACHADO et al., 2022).

Algumas ações de combate ao estresse estão sendo implementadas, entre elas pode ser citada a criação de duas cartilhas, uma feita pela FURG (2022) e outra pelo TST (Tribunal Superior do Trabalho), em 2019, ambas com o intuito de prevenir e combater o assédio moral no trabalho, sendo a primeira direcionada aos colaboradores da FURG e a segunda direcionada aos colaboradores do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Segundo Santos et al (2023), foi constatado que empresas que oferecem assistência adequada às vítimas de assédio moral dentro da organização, fornecendo suporte psicológico e acompanhamento até que a situação seja completamente resolvida, têm um impacto positivo nos funcionários. Os gestores, diante de cada novo caso de assédio moral, se reúnem e buscam medidas preventivas e estratégias coletivas para combater essa forma de violência. Isso significa que as políticas são constantemente avaliadas e reformuladas, com o objetivo de erradicar esse problema dos ambientes de trabalho a fim de minimizar o nível de estresse dos colaboradores (Santos et al, 2023).

Quanto às limitações do estudo, alguns fatores são identificados, como, a interrupção da coleta de dados em decorrência da paralização das atividades presenciais durante a pandemia da Covid-19, o que ocasionou em uma amostra menor que o almejado. Ainda, por se tratar de um questionário autoaplicável alguns participantes não preencheram certas questões propostas, o que pode interferir nas associações e prevalências encontradas.

Como pontos fortes da pesquisa, destaca-se o cuidado durante a coleta de dados para a não identificação dos participantes, com o intuito de que se sentissem mais confortáveis em relatar as situações de estresse e assédio no trabalho, aumentando a qualidade das informações obtidas. Ademais, ressalta-se a importância de fornecer informações acerca do estresse ocupacional e assédio, aspectos presentes no cotidiano de inúmeros trabalhadores. Assim, estas variáveis podem ser utilizadas como parâmetros a fim de possibilitarem ações que impactem na qualidade de vida dos servidores, com o intuito de minimizar o estresse ocupacional.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A partir dos resultados identificados no estudo, observa-se a alta prevalência de estresse no trabalho, e aponta importantes variáveis associadas como a cor da pele e o assédio moral, indicando subgrupos de trabalhadores que necessitam de maior atenção em relação às suas condições de trabalho e saúde mental.

Assim, acredita-se que ao traçar o perfil de técnicos administrativos relacionando-o com o estresse ocupacional e os fatores associados, é possível identificar importantes informações laborais, oferecendo subsídios para o desenvolvimento de estratégias que contribuam para a melhoria das condições de trabalho e qualidade de vida dos profissionais.

## REFERÊNCIAS

- GRAZZIANO, EE.; Ferraz Bianci, ER. Impacto do Stress Ocupacional e Burnout para enfermeiros. Enfermaria Global Revista eletrônica cuatrimestral de Enfermaria, nº18, p.1-20, febrero, 2010.
- HEALTH AND SAFETY EXECUTIVE (HSE). Stress and psychological disorders in great britain 2014 [periódico na Internet].
- HALA Marawan Gabr1&Shaimaa Xerife Soliman1&Heba Khodary Allam1 &ShaimaaYaihya Abdel Raouf1 (2021). Efeitos do ambiente de trabalho virtual remoto durante a pandemia de COVID-19 no Techno stress entre os funcionários da Universidade de Health and Safety
- KABITO, Gebisa Guyasa; Wami, Sintayeu Daba; Chercos, Saniel Haile; Mekonnen, Tesfaye Hambisa - Work-related Stress and Associated Factors among Academic Staffs at the University of Gondar, Northwest Ethiopia: An Institution-based Cross-sectional Study.
- SADIR MA, Bignotto MM; Lipp MEN. Stress e qualidade de vida: influência de algumas variáveis pessoais. Paideia 2010; 20(45):73-81.
- LOPES, CS.; Faerstein, E.; Chor, D. Eventos de vida produtores de estresse e transtornos mentais comuns: resultados do Estudo Pró-Saúde. Cad. Saúde Pública 2003; 19(6):1713-1720
- ALVES, MGM; Chor, D; Faerstein, E, Werneck, GL, Lopes, CS. Estresse no trabalho e hipertensão arterial em mulheres no Estudo Pró-Saúde. Rev Saude Publica 2009; 43(5):883-886.
- RIBEIRO, Renata Perfeito; Marziale, Maria Helena Palucci; Martins, Julia Trevisan; Galdino, Maria José Quina; Ribeiro, Patrícia Helena Vivan - Estresse ocupacional entre trabalhadores de saúde de um hospital universitário.
- THEORELL T, Karasek RA. Current issues relating to psychosocial job strain and cardiovascular disease research. *J Occup Health Psychol* 1996;1:9-26.
- ALVES, Márcia Guimarães de Mello; Chor, Dora; Faerstein, Eduardo; Lopes, Claudia de S; Werneck, Loureiro - Versão resumida da "job stress scale": adaptação para o português. Rev Saúde Pública 2004; 38:164-71.
- SPITZER RL, Kroenke K, Williams JBW, Löwe B. A brief measure for assessing generalized anxiety disorder: the GAD-7. *Archives of Internal Medicine* 2006; 166: 1092-1097.
- SANTOS IS, Tavares BF, Munhoz TN, Almeida LSPD, Silva NTBD, Tams BD, Patella AM, Matijasevich A. Sensibilidade e especificidade do Patient Health Questionnaire-9 (PHQ-9) entre adultos da

população geral. *Cad Saúde Pública* 2013; 29:1533-43.

CAMPOS, F. M. et al. Estresse ocupacional e saúde mental no trabalho em saúde: desigualdades de gênero e raça. **Cad Saúde Colet**, v.28, n.4, p.579-589, 2020. <https://doi.org/10.1590/1414-462X202028040559>

COIMBRA, M. A. P. et al. Fatores associados ao estresse ocupacional e saúde de trabalhadores em área administrativa pública: revisão integrativa. **Revista Família, Ciclos de Vida e Saúde no Contexto Social**, v. 9, n. 4, pp. 989-1001, 2021. <https://doi.org/10.18554/refacs.v9i4.4893>

FEIJÓ, F.R. et al. Occupational stress in workers from a socio-educational assistance foundation: prevalence and associated factors. **Rev Bras Med Trab.**, v.15, n.2, p.124-133, 2017.

HIRSCHLE, A. L. E GONDIM, S. M. Estresse e bem-estar no trabalho: uma revisão de literatura. *Ciência & Saúde Coletiva* [online]. v. 25, n. 7, pp. 2721-2736, 2020. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020257.27902017>

LLAPA-RODRIGUEZ, E. O. et al. Estresse ocupacional em profissionais de enfermagem [Occupational stress in nursing personnel] [Estrés ocupacional en profesionales de enfermería]. **Revista Enfermagem UERJ**, [S.l.], v. 26, p. e19404, 2018. [:https://doi.org/10.12957/reuerj.2018.19404](https://doi.org/10.12957/reuerj.2018.19404).

LOPES, S. V.; SILVA, M. C. DA .. Estresse ocupacional e fatores associados em servidores públicos de uma universidade federal do sul do Brasil. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 23, n. Ciênc. saúde coletiva, 2018 23(11), p. 3869–3880, nov. 2018.

MACHADO, P. A. et al. Dor e sofrimento: produção científica no brasil sobre assédio moral no trabalho (2010-2020). **Trabalho (En)Cena**, [S. l.], v. 7, p. e022012, 2022. <https://doi.org/10.20873/2526-1487e022012>

MORENO, A.; TIAN, L.; HUEBNER, E. Occupational Stress and Employees Complete Mental Health: A Cross-Cultural Empirical Study. **Int J Environ Res Public Health**. v.17, n.10, 2020. <https://doi.org/10.3390/ijerph17103629>

PEGO, Z. O., ZILLE, L. P., & Soares, M. G. O Estresse Ocupacional de Servidoras Técnico-Administrativas. *Revista Alcance*, v.23, n.2, p.156-169, 2016. <https://doi.org/alcance.v23n2.p156-169>

- SANTOS, P. W. et al . Analysis of anxiety and work stress in primary health care professionals. **Research, Society and Development**, [S. l.], v. 10, n. 6, p. e26210615763, 2021. <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i6.15763>
- SILVA, A. et al. Assédio moral e as consequências na saúde mental do trabalhador. **Revista Espacios**, v.39, n.16, p. 26, 2018.
- SMOLEN, J. R. et al. Intersectionality of race, gender, and common mental disorders in Northeastern Brazil. **Ethn Dis.**, v.28, n.3, p.207-14, 2018. <http://dx.doi.org/10.18865/ed.28.3.207>
- STEPHAN, Francesca et al . Assédio moral/mobbing e saúde mental: revisão sistemática de literatura. **Gerais, Rev. Interinst. Psicol.**, Belo Horizonte , v. 11, n. 2, p. 236-257, 2018. <http://dx.doi.org/10.36298/gerais2019110205>
- WEBER, L. D. et al. O estresse no trabalho do professor. **Imagens da Educação** , v. 5, n. 3, p. 40-52, 12 nov. 2015. <https://doi.org/10.4025/imagenseduc.v5i3.25789>
- SILVA, G. de N. (Re)conhecendo o estresse no trabalho: uma visão crítica. **Rev. Interinst. Psicol.**, v.12, n.1, p.51-61, 2019. <http://dx.doi.org/10.36298/gerais2019120105>.
- SANTOS, M. S. et al. Análise das políticas e práticas de prevenção e combate ao assédio moral no trabalho: um estudo de caso em uma organização do Oeste Gaúcho. **Recape**, v. 13, n. 2, 2023. <https://doi.org/10.23925/recape.v13i2.55316>

## **12.2 Nota à Imprensa**

## **Estresse Ocupacional em Técnicos Administrativos em Educação**

O estresse é definido como a soma de respostas físicas e mentais, ou ainda, reações fisiológicas, que, quando intensificadas, transformam-se em reações emocionais negativas. Esse fenômeno vem aumentando consideravelmente o número de trabalhadores afastados do trabalho, refletindo na vida das organizações, seja em perda de produtividade, seja na diminuição da qualidade dos produtos e serviços prestados. A ausência de políticas de desenvolvimento que considerem este tipo de risco no ambiente de trabalho pode tornar mais difícil a implementação de práticas efetivas de controle e a elaboração de estratégias para tal questão, por parte das empresas.

Segundo a OMS, no mundo há uma estimativa que 5 a 10 por cento dos trabalhadores dos países em desenvolvimento, têm acesso aos serviços de saúde ocupacional, enquanto nos países de primeiro mundo, de 20 a 50 por cento dos trabalhadores possuem esse acesso. De acordo com a organização, dois milhões e quatrocentas mil pessoas vivem e trabalham em países subdesenvolvidos, o que representa 75 por cento da força mundial de trabalho. Com base nesses dados, a cada ano existem 120 milhões de acidentes ocupacionais com 200 mil fatalidades, e de 68 a 157 milhões de doenças existentes no local de trabalho. Condições precárias de saúde ocupacional e capacidade reduzida de trabalhadores causam perda econômica de 10 a 20 por cento do Produto Interno Bruto (PIB) de um país em desenvolvimento.(OMS,2007) .

O estudo é parte de uma pesquisa realizada pelo Centro de Estudos sobre Risco e Saúde da Universidade Federal do Rio Grande (CERIS/FURG), em parceria com o Programa de Pós-Graduação em Saúde Pública (PPGSP/FURG), com apoio da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP/FURG) e do Sindicato do Pessoal Técnico-Administrativo da FURG (APTAFURG), coordenada pelo professor Dr. Lucas Neiva-Silva que teve por objetivo investigar o estresse ocupacional e os fatores associados em Técnicos Administrativos em Educação (TAEs) da universidade. O estudo consiste na dissertação de mestrado da aluna Mara Regina Pombo Amaral, matriculada no Programa de Pós-Graduação em Saúde Pública da FURG, sob orientação do Prof. Dr. Lucas Neiva-Silva e coorientação da Mestre Mariana Lima Corrêa.

Este estudo apontou que de um total de 320 participantes, teve uma prevalência de estresse no trabalho de 29,1%, o que confirma a hipótese inicial deste estudo, de que a prevalência encontrada seria acima de 26%. Sendo o estresse ocupacional após análises brutas e ajustadas associadas apontou que, ter a cor da pele não branca (RP=1,14 IC95% 1,03-1,28), ter a maior renda (Tercil 2:RP= 1,18 IC95% 1,08-1,30; Tercil 3: RP= 1,14 IC95% 1,04-1,24), ter mais tempo de serviço na Furg- 10 anos ou mais (RP=1,16 IC 95% 1,04- 1,29) e que relataram sofrer assédio moral no trabalho (RP=1,31 IC95% 1,19-1,44), permaneceram associados ao desfecho, assim, correm maior risco de ser acometido pelo estresse ocupacional.

Estes achados podem ser usados para traçar o perfil de técnicos administrativos, relacionando-o com o estresse ocupacional e os fatores associados, assim sendo possível identificar importantes informações laborais a fim de elucidar estratégias que contribuam para a melhoria das condições de trabalho impactando diretamente na qualidade de vida e produtividade dos profissionais.

## **13. APÊNDICES**

**14.1 APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE ESCLARECIDO UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE**

**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

Prezada / Prezado,

Venho convidá-lo (a) a participar da pesquisa intitulada **O ESTRESSE NO TRABALHO E FATORES ASSOCIADOS EM TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE ( FURG)**, cujo objetivo geral é avaliar indicadores de estresse laboral e os fatores associados nos Técnicos-Administrativos em Educação (TAEs) da Universidade Federal do Rio Grande. Meu nome é Mara Regina Pombo Amaral, sou mestranda do Programa de Pós-Graduação em Saúde Pública da Universidade Federal do Rio Grande, sob orientação do Professor Dr. Lucas Neiva Silva. A pesquisa ocorrerá em ambiente virtual. O tempo estimado para o preenchimento do formulário eletrônico é de aproximadamente 20 minutos. A sua participação é muito importante para o conhecimento da atual da situação que nos encontramos, no que diz respeito a temática pesquisada, e para a realização de intervenções positivas e melhorias para a saúde do trabalhador. **PROCEDIMENTOS:** Para participar da pesquisa o(a) Sr.(a) responderá a um questionário online, contendo perguntas sobre a sua saúde, seu trabalho, hábitos de vida, alimentação, uso de medicamentos e de condições de saúde, condições de saúde relacionadas ao estresse no trabalho, bem como, afastamentos/licenças relacionados a saúde e ao estresse no trabalho entre outros temas importantes. **RISCOS:** A participação no estudo apresenta riscos mínimos, pois poderá haver um desconforto ao responder às questões que poderão ser ou não respondidas na sua totalidade, podendo haver desistência da participação em qualquer momento, sem prejuízo ao respondente. O estudo não desencadeará riscos físicos, pois não será realizado nenhum procedimento doloroso ou coleta de material biológico, ou experimento com seres humanos. Entretanto, em algum momento, pode ser incômodo falar sobre sua vida e seu trabalho, por isso, ao sentir-se desconfortável poderá entrar em contato com os pesquisadores, os quais realizarão uma escuta terapêutica. Em qualquer momento, o participante terá a liberdade de

encerrar e desistir da pesquisa, sem prejuízos ou danos. **BENEFÍCIOS:** O benefício de participar na pesquisa relaciona-se ao fato de que o estudo além de proporcionar a troca de conhecimento entre o participante e a pesquisadora, trará benefícios aos Técnicos Administrativos em Educação (TAES) que frente a identificação de algum problema serão notificados para buscar suporte em algum serviço de saúde. Como benefício indireto será sua contribuição para a construção do estudo, visto que seus dados serão de extrema importância para avaliar a saúde dos trabalhadores. **PARTICIPAÇÃO VOLUNTÁRIA:** A participação neste estudo será voluntária, não implica em nenhum custo ou compensações financeiras. **CONFIDENCIALIDADE:** Sua identidade permanecerá confidencial durante todas as etapas do estudo. Se o participante tiver alguma consideração ou dúvida sobre a ética da pesquisa, pode entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Rio Grande (CEPES), Rio Grande/RS, telefone: (53) 3237-3820 - e-mail: [cepfenufpel@gmail.com](mailto:cepfenufpel@gmail.com), ou por meio de contato com a Orientadora da coordenadora da pesquisa Dr. Lucas Neiva -Silva, pelo telefone (53)3237.46.25

**Aceite do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido: \***

(  ) Sim, após ler o TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO eu aceito participar da Pesquisa.

(  ) Não, após ler o TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO eu não aceito participar da pesquisa.

Declaro que fui informado sobre todos os procedimentos da pesquisa e que recebi, de forma clara e objetiva, todas as explicações pertinentes ao projeto.

Nome por extenso: \_\_\_\_\_ Local e Data: \_

## 14.2 APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

### Questionário Autoaplicável

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE – FURG  
CENTRO DE ESTUDOS SOBRE RISCO E SAÚDE – CERIS



**PESQUISA: SAÚDE E BEM-ESTAR DO SERVIDOR  
DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE**

Versão 1

#### INSTRUÇÕES GERAIS:

- Este questionário pretende coletar informações sobre questões gerais de saúde física, psíquica e laboral.
- As respostas são **confidenciais** e o preenchimento é **individual**. Contamos com a sua colaboração e sinceridade.
- O questionário será constituído em sua maior parte por questões de múltipla escolha nas quais você deve marcar com um "X" a alternativa que mais se enquadra com a sua resposta.
- Em algumas das perguntas é possível marcar mais de uma alternativa. Quando isso ocorrer, será indicado na própria questão.

#### BLOCO A – CARACTERÍSTICAS SOCIAIS, ECONÔMICAS E DEMOGRÁFICAS

DATA: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_

A1. Sexo:

(0) Masculino                      (1) Feminino

A2. Data de nascimento: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

A3. Idade: \_\_\_\_\_ anos.

A4. Cidade em que você nasceu: \_\_\_\_\_ Estado: \_\_\_\_\_ País: \_\_\_\_\_

A5. Qual cidade você mora atualmente? \_\_\_\_\_ Estado: \_\_\_\_\_ País: \_\_\_\_\_

A6. Qual cidade você morava antes de assumir seu cargo na FURG? \_\_\_\_\_  
Estado: \_\_\_\_\_ País: \_\_\_\_\_

A7. Qual o seu peso atual? \_\_\_\_\_ (Kg)

A8. Qual a sua altura? \_\_\_\_\_ (cm)

A9. Qual a sua situação atual de relacionamento conjugal?

- |                                        |                                  |
|----------------------------------------|----------------------------------|
| (0) Solteiro(a) / Sem relação conjugal | (3) Casado(a)                    |
| (1) Namorando                          | (4) Separado(a) ou desquitado(a) |
| (2) Tem companheiro(a) / "Vive junto"  | (5) Viúvo(a)                     |

A10. Como você se classifica em termos de cor de pele?

- |                   |             |
|-------------------|-------------|
| (0) Branca        | (2) Parda   |
| (1) Preta         | (3) Amarela |
| (4) Outras: _____ |             |

A11. Com quantas pessoas você mora? \_\_\_\_\_ (pessoas)

A12. Com quem você mora? (caso necessário, marque mais de uma resposta)

- |                                                |                                      |
|------------------------------------------------|--------------------------------------|
| (0) Sozinho                                    | (3) Cônjuge/companheiro/namorado (a) |
| (1) Com os pais, padrasto/madrasta ou parentes | (4) Amigos                           |
| (2) Com filhos                                 |                                      |

A13. Você professa alguma religião?

(0) Não → **PULE PARA A QUESTÃO A15**

(1) Sim

A14. Qual a sua religião?

(1) Católica

(4) Judaica

(7) Outra: \_\_\_\_\_

(2) Espírita

(5) Umbanda/candomblé

(3) Evangélica

(6) Budista

A15. Que importância a religião tem na sua vida?

(0) Máxima

(3) Pouca

(1) Muita

(4) Nenhuma

(2) Mais ou menos importante

A16. **Não contando situações** como casamento, batizado e enterros, com que frequência você tem frequentado os serviços, cultos ou atividades religiosas?

(0) Nunca

(3) Semanalmente

(1) Anualmente

(4) Diariamente

(2) Mensalmente

A17. Somando todas as suas fontes financeiras, qual foi a **SUA RENDA NO ÚLTIMO MÊS?**

R\$: \_\_\_\_\_.

A18. Somando a sua renda com a das pessoas da sua família que moram com você, qual foi a **RENDA FAMILIAR TOTAL NO ÚLTIMO MÊS?**

R\$: \_\_\_\_\_.

A19. Qual o **seu** grau de instrução?

(0) Não frequentou escola

(4) 2º grau completo

(8) Mestrado

(1) 1º grau incompleto

(5) Ensino superior incompleto

(9) Doutorado

(2) 1º grau completo

(6) Ensino superior completo

(3) 2º grau incompleto

(7) Especialização

A20. Qual o grau de instrução do seu **pai?**

(0) Não frequentou escola

(4) 2º grau completo

(8) Mestrado

(1) 1º grau incompleto

(5) Ensino superior incompleto

(9) Doutorado

(2) 1º grau completo

(6) Ensino superior completo

(10) Não conheci/morreu cedo

(3) 2º grau incompleto

(7) Especialização

A21. Qual o grau de instrução da sua **mãe?**

(0) Não frequentou escola

(4) 2º grau completo

(8) Mestrado

(1) 1º grau incompleto

(5) Ensino superior incompleto

(9) Doutorado

(2) 1º grau completo

(6) Ensino superior completo

(10) Não conheci/morreu cedo

(3) 2º grau incompleto

(7) Especialização

#### BLOCO B – DADOS LABORAIS

*Gostaríamos que você respondesse algumas perguntas sobre o seu trabalho. Ressaltamos que este questionário é **confidencial** e que nenhuma pessoa/instituição (chefias, colegas, Pró-Reitorias) terá acesso às informações individuais, a não ser o pesquisador responsável (e, ainda assim, sem possibilidade de identificação).*

B1. Em que ano que você entrou na FURG? \_\_\_\_\_

B2. Há quanto tempo você trabalha na FURG? \_\_\_\_\_ anos e \_\_\_\_\_ meses

- B3. Qual o nível de classificação (classe) do seu cargo atual?
- (1) Classe E                      (4) Classe B                      (7) Não sei  
(2) Classe D                      (5) Classe A  
(3) Classe C                      (6) PUCRCE

B4. Em qual setor você está lotado atualmente? \_\_\_\_\_

B5. Há quantos anos você trabalha no seu setor atual? \_\_\_\_\_ anos e \_\_\_\_\_ meses

- B6. Atualmente, você exerce função gratificada (FG)?
- (0) Não  
(1) Sim

- B7. Você já esteve lotado em outro setor da FURG?
- (0) Não  
(1) Sim → Quantos: \_\_\_\_\_

B8. Qual a sua carga horária semanal normal: \_\_\_ horas

- B9. **No último mês**, você fez horas extras?
- (0) Não  
(1) Sim → Quantas horas? \_\_\_\_\_ horas

- B10. **No último mês**, você trabalhou fora do seu expediente de trabalho?
- (0) Não  
(1) Sim → Quantas horas? \_\_\_\_\_ horas

30.1. De que forma que você trabalhou fora do seu expediente de trabalho?

**(caso necessário, marque mais de uma resposta)**

- (1) E-mail  
(2) Ligação telefônica  
(3) Conversas por aplicativos (WhatsApp, Messenger, etc)  
(4) Outros: \_\_\_\_\_

B11. Desde que você entrou na FURG, você já teve algum acidente de trabalho, evento traumático e/ou doença relacionada ao trabalho? **(caso necessário, marque mais de uma resposta)**

- 31.1. Acidente de trabalho: (0) Não (1) Sim, quantas vezes: \_\_\_\_\_  
31.2. Acidente de trajeto casa/trabalho/casa: (0) Não (1) Sim, quantas vezes: \_\_\_\_\_  
31.3. Doenças relacionadas ao trabalho: (0) Não (1) Sim, quantas vezes: \_\_\_\_\_  
31.4. Assalto no campus da Universidade: (0) Não (1) Sim, quantas vezes: \_\_\_\_\_  
31.5. Outro evento traumático: (0) Não (1) Sim, qual: \_\_\_\_\_

### BLOCO C – ATIVIDADE FÍSICA

Vamos conversar sobre atividades físicas. Para responder essas perguntas, você deve saber que:

- **ATIVIDADES FÍSICAS FORTES** são as que exigem grande esforço físico e que fazem respirar muito mais rápido que o normal.
- **ATIVIDADES FÍSICAS MÉDIAS** são as que exigem esforço físico médio e que fazem respirar um pouco mais rápido que o normal
- Em todas as perguntas sobre atividade física, responda somente sobre aquelas que duram **PELO MENOS 10 MINUTOS SEGUIDOS**

**Agora gostaríamos que você pensasse apenas nas atividades feitas no seu TEMPO LIVRE (LAZER)**

- C1. Quantos dias por semana você faz caminhada em seu tempo livre?  
 \_\_\_ dias por SEMANA  
 (0) Nenhum → **PULE PARA A QUESTÃO C3**
- C2. Nos dias em que você faz essas caminhadas, quanto tempo no total elas duram por dia?  
 \_\_\_ horas \_\_\_ minutos
- C3. Quantos dias por semana você faz atividades físicas **FORTES** no seu tempo livre? Por exemplo: correr, fazer ginástica de academia, pedalar em ritmo rápido, praticar esportes competitivos, etc.  
 \_\_\_ dias por SEMANA  
 (0) Nenhum → **PULE PARA A QUESTÃO C5**
- C4. Nos dias em que você faz essas atividades, quanto tempo no total elas duram por dia?  
 \_\_\_ horas \_\_\_ minutos
- C5. Quantos dias por semana você faz atividades física **MODERADAS** fora as caminhadas no seu tempo livre? Por exemplo: nadar ou pedalar em ritmo médio, praticar esportes por diversão, etc.  
 \_\_\_ dias por SEMANA  
 (0) Nenhum → **PULE PARA A QUESTÃO C7**
- C6. Nos dias em que você faz essas atividades, quanto tempo no total elas duram por dia?  
 \_\_\_ horas \_\_\_ minutos

**Agora gostaríamos que você pensasse como SE DESLOCA DE UM LUGAR A OUTRO quando este deslocamento dura pelo menos 10 minutos seguidos. Pode ser a ida e volta do trabalho ou quando vai fazer compras, visitar a amigos ou ir à escola/faculdade.**

- C7. Quantos dias por semana você usa a bicicleta para ir de um lugar a outro?  
 \_\_\_ dias por SEMANA  
 (0) Nenhum → **PULE PARA A PERGUNTA C9**
- C8. Nesses dias, quanto tempo no total você pedala por dia?  
 \_\_\_ horas \_\_\_ minutos
- C9. Quantos dias por semana você caminha para ir de um lugar a outro?  
 \_\_\_ dias por SEMANA  
 (0) Nenhum → **PULE PARA O PRÓXIMO BLOCO (BLOCO D – COMPORTAMENTO SEDENTÁRIO)**
- C10. Nesses dias, quanto tempo no total você caminha por dia?  
 \_\_\_ horas \_\_\_ minutos

#### BLOCO D – COMPORTAMENTO SEDENTÁRIO

As próximas questões são sobre o tempo que você permanece sentado no dia-a-dia, no trabalho, na escola ou faculdade, em casa e durante seu tempo livre. Isto inclui o tempo sentado estudando, sentando enquanto descansa, lendo, sentado ou deitado assistindo TV. Não inclua o tempo gasto sentado durante o transporte em ônibus ou carro.

- D1. Quanto tempo no total você gasta sentado durante um **dia de semana**?  
 \_\_\_ horas \_\_\_ minutos
- D2. Quanto tempo no total você gasta sentado durante um **dia de final de semana**?  
 \_\_\_ horas \_\_\_ minutos

As próximas perguntas referem-se somente ao tempo que permanece sentado **NO TRABALHO**

- D3. Durante um **dia de semana**, quanto tempo no total você gasta sentado **durante o TRABALHO**?  
 \_\_\_ horas \_\_\_ minutos
- D4. Durante um **dia de final de semana**, quanto tempo no total você gasta sentado **durante o TRABALHO**?  
 \_\_\_ horas \_\_\_ minutos

#### BLOCO E – CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO

Agora, temos algumas perguntas sobre características do seu trabalho na FURG. Por favor, marque com um "X" na alternativa que mais se encaixa com a sua resposta.

	Frequentemente	Às vezes	Raramente	Nunca ou quase nunca
E1. Com que frequência você tem que fazer suas tarefas de trabalho com muita rapidez?				
E2. Com que frequência você tem que trabalhar intensamente (isto é, produzir muito em pouco tempo)?				
E3. Seu trabalho exige demais de você?				
E4. Você tem tempo suficiente para cumprir todas as tarefas de seu trabalho?				
E5. O seu trabalho costuma apresentar exigências contraditórias ou discordantes?				
E6. Você tem possibilidade de aprender coisas novas em seu trabalho?				
E7. Seu trabalho exige muita habilidade ou conhecimentos especializados?				
E8. Seu trabalho exige que você tome iniciativas?				
E9. No seu trabalho, você tem que repetir muitas vezes as mesmas tarefas?				
E10. Você pode escolher COMO fazer o seu trabalho?				
E11. Você pode escolher O QUE fazer no seu trabalho?				
<b>A seguir, por favor, responda até que ponto você concorda ou discorda das seguintes afirmações a respeito do seu ambiente de trabalho na FURG</b>				
	Concordo totalmente	Concordo mais que discordo	Discordo mais que concordo	Discordo totalmente
E12. Existe um ambiente calmo e agradável onde trabalho.				
E13. No trabalho, nos relacionamos bem uns com os outros.				
E14. Eu posso contar com o apoio dos meus colegas de trabalho.				
E15. Se eu não estiver num bom dia, meus colegas compreendem.				
E16. No trabalho, eu me relaciono bem com meus chefes.				
E17. Eu gosto de trabalhar com meus colegas.				

#### BLOCO F – COMPORTAMENTOS NEGATIVOS E CONFLITOS NO TRABALHO

Esta parte é sobre comportamentos negativos e conflitos no trabalho. Os comportamentos seguintes são, com frequência, considerados exemplos de comportamentos negativos no local de trabalho. Marque com um "X" no número que melhor corresponde à sua experiência **NOS ÚLTIMOS SEIS MESES**.

1 Nunca	2 De vez em quando	3 Mensalmente	4 Semanalmente	5 Diariamente
------------	-----------------------	------------------	-------------------	------------------

**Nos últimos seis meses, com que frequência você foi submetido aos seguintes atos negativos no seu trabalho?**

	Nunca	De vez em quando	Mensalmente	Semanalmente	Diariamente
F1. Alguém reteve informações que podem afetar o seu desempenho no trabalho?	1	2	3	4	5
F2. Foi humilhado(a) ou ridicularizado(a) em relação ao seu trabalho	1	2	3	4	5
F3. Foi obrigado(a) a realizar um trabalho abaixo do seu nível de competência	1	2	3	4	5
F4. Áreas ou tarefas de sua responsabilidade foram retiradas ou substituídas por tarefas mais desagradáveis ou mais simples	1	2	3	4	5
F5. Espalharam boatos ou rumores sobre você	1	2	3	4	5
F6. Foi ignorado(a), excluído(a) ou “colocado na geladeira”	1	2	3	4	5
F7. Foram feitos comentários ofensivos sobre a sua pessoa (isto é, sobre hábitos seus ou suas origens), suas atitudes ou sobre sua vida privada	1	2	3	4	5
F8. Gritaram com você ou você foi alvo de agressividade gratuita (ou demonstraram ter raiva de você)	1	2	3	4	5
F9. Foi alvo de comportamentos intimidativos tais como “apontar o dedo”, invasão do seu espaço pessoal, empurrões, bloqueio de seu caminho ou passagem	1	2	3	4	5
F10. Recebeu sinais ou dicas de que você deve pedir demissão ou largar o trabalho (ou transferir-se para outra unidade)	1	2	3	4	5
F11. Foi constantemente lembrado dos seus erros e omissões	1	2	3	4	5
F12. Foi ignorado ou foi recebido com uma reação hostil quando tentou uma aproximação	1	2	3	4	5
F13. Recebeu críticas persistentes ao seu trabalho ou esforço	1	2	3	4	5
F14. Suas opiniões e pontos de vista foram ignorados	1	2	3	4	5
F15. Pessoas com as quais você não tem intimidade lhe aplicaram “pegadinhas”	1	2	3	4	5
F16. Foi solicitado(a) a realizar tarefas despropositadas ou com um prazo impossível de ser cumprido	1	2	3	4	5
F17. Foram feitas alegações contra você	1	2	3	4	5
F18. Sofreu supervisão excessiva de seu trabalho	1	2	3	4	5
F19. Foi pressionado a não reclamar um direito que você tem (por exemplo, afastamento do trabalho, feriado, adicional de salário, bônus, despesas de viagem, etc.)	1	2	3	4	5
F20. Foi submetido(a) a sarcasmos ou alvo de brincadeiras excessivas	1	2	3	4	5
F21. Foi exposto a uma carga de trabalho excessiva	1	2	3	4	5
F22. Foi ameaçado(a) de violência ou abuso físico ou foi alvo de violência real	1	2	3	4	5

**Leia o seguinte trecho:**

Define-se assédio como: “uma situação em que um ou vários indivíduos, persistentemente, durante um certo período de tempo, percebe-se como alvo ou sendo submetido a atos negativos de uma ou várias pessoas, em uma situação em que a vítima do assédio tem dificuldades de se defender contra essas ações. Um único incidente não pode ser considerado assédio.”

F23. Usando a definição acima anterior, por favor, se você foi vítima de assédio no trabalho nos últimos seis meses

(0) Não → **PULE PARA O BLOCO G – SINTOMAS DE ANSIEDADE**

- (1) Sim, muito raramente (4) Sim, várias vezes por semana  
 (2) Sim, de vez em quando (5) Sim, quase diariamente  
 (3) Sim, várias vezes por mês

F24. Quando o assédio começou?

- (1) Durante os últimos 6 meses (3) Entre 1 e 2 anos atrás  
 (2) Entre 6 e 12 meses atrás (4) Mais de dois anos atrás

F25. Quantas pessoas o assediaram?

Número de homens: \_\_\_\_\_

Número de mulheres: \_\_\_\_\_

F26. Quem o assediou? (você pode marcar mais de uma categoria)

- (1) Superior(es)  
 (2) Colega(s)  
 (3) Subordinado(s)  
 (4) Cliente(s) / Estudante(s)

F27. Quantos foram assediados?

- (1) Só você  
 (2) Você e vários outros colegas  
 (3) Todos do seu grupo de trabalho

F28. Você observou ou testemunhou alguma situação de assédio sofrida por outras pessoas no seu local de trabalho nos últimos 6 meses?

- (0) Não, nunca (2) Sim, de vez em quando  
 (1) Sim, mas raramente (3) Sim, frequentemente

#### BLOCO G – SINTOMAS DE ANSIEDADE

Abaixo está uma lista de sintomas comuns de ansiedade. Por favor, leia cuidadosamente cada item da lista. Identifique o quanto você tem sido incomodado por cada sintoma **durante a última semana, incluindo hoje**, colocando um "X" no espaço correspondente, na mesma linha de cada sintoma.

	Absolutamente não	Levemente (Não me incomodou muito)	Moderadamente (Foi muito desagradável mas pude suportar)	Gravemente (Difícilmente pude suportar)
F1. Dormência				
F2. Sensação de calor				
F3. Tremores nas pernas				
F4. Incapaz de relaxar				
F5. Medo que aconteça o pior				
F6. Atordoado ou tonto				
F7. Palpitação ou aceleração do coração				
F8. Sem equilíbrio				
F9. Aterrorizado				
F10. Nervoso				
F11. Sensação de sufocação				

<b>CONTINUAÇÃO</b>	Absolutamente não	Levemente (Não me incomodou muito)	Moderadamente (Foi muito desagradável mas pude suportar)	Gravemente (Difícilmente pude suportar)
F12. Tremores nas mãos devido ao calor				
F13. Trêmulo				
F14. Medo de perder o controle				
F15. Dificuldade de respirar				
F16. Medo de morrer				
F17. Assustado				
F18. Indigestão ou desconforto no abdômen				
F19. Sensação de desmaio				
F20. Rosto afofueado				
F21. Suor (não devido ao calor)				

#### BLOCO H – SINTOMAS DEPRESSIVOS

Agora vamos fazer perguntas sobre como você tem se sentido **nas últimas duas semanas**.

- H1. Nas últimas duas semanas, quantos dias o(a) sr.(a) teve pouco interesse ou pouco prazer em fazer as coisas?  
 (0) Nenhum dia (2) Uma semana ou mais  
 (1) Menos de uma semana (3) Quase todos os dias

- H2. Nas últimas duas semanas, quantos dias o(a) sr.(a) se sentiu para baixo, deprimido(a) ou sem perspectiva?  
 ((0) Nenhum dia (2) Uma semana ou mais  
 (1) Menos de uma semana (3) Quase todos os dias

- H3. Nas últimas duas semanas, quantos dias o(a) sr.(a) teve dificuldade para pegar no sono ou permanecer dormindo ou dormiu mais do que de costume?  
 (0) Nenhum dia (2) Uma semana ou mais  
 (1) Menos de uma semana (3) Quase todos os dias

- H4. Nas últimas duas semanas, quantos dias o(a) sr.(a) se sentiu cansado(a) ou com pouca energia?  
 (0) Nenhum dia (2) Uma semana ou mais  
 (1) Menos de uma semana (3) Quase todos os dias

- H5. Nas últimas duas semanas, quantos dias o(a) sr.(a) teve falta de apetite ou comeu demais?  
 (0) Nenhum dia (2) Uma semana ou mais  
 (1) Menos de uma semana (3) Quase todos os dias

- H6. Nas últimas duas semanas, quantos dias o(a) sr.(a) se sentiu mal consigo mesmo(a) ou achou que é um fracasso ou que decepcionou sua família ou a você mesmo(a)?  
 (0) Nenhum dia (2) Uma semana ou mais  
 (1) Menos de uma semana (3) Quase todos os dias

- H7. Nas últimas duas semanas, quantos dias o(a) sr.(a) teve dificuldade para se concentrar nas coisas (como ler o jornal ou ver televisão)?  
 (0) Nenhum dia (2) Uma semana ou mais  
 (1) Menos de uma semana (3) Quase todos os dias

H8. Nas últimas duas semanas, quantos dias o(a) sr.(a) teve lentidão para se movimentar ou falar (a ponto das outras pessoas perceberem), ou ao contrário, esteve tão agitado(a) que você ficava andando de um lado para o outro mais do que de costume?

- (0) Nenhum dia (2) Uma semana ou mais  
(1) Menos de uma semana (3) Quase todos os dias

H9. Nas últimas duas semanas, quantos dias o(a) sr.(a) pensou em se ferir de alguma maneira ou que seria melhor estar morto(a)?

- (0) Nenhum dia (2) Uma semana ou mais  
(1) Menos de uma semana (3) Quase todos os dias

H10. Considerando as últimas duas semanas, os sintomas anteriores lhe causaram algum tipo de dificuldade para trabalhar ou estudar ou tomar conta das coisas em casa ou para se relacionar com as pessoas?

- (0) Nenhum dia (2) Uma semana ou mais  
(1) Menos de uma semana (3) Quase todos os dias

**Durante o último mês:**

H11. Pensou que seria melhor estar morto(a) ou desejou estar morto(a)?

- (0) Não (1) Sim

H12. Quis fazer mal a si mesmo(a)?

- (0) Não (1) Sim

H13. Pensou em suicídio?

- (0) Não (1) Sim

H14. Pensou numa maneira de se suicidar?

- (0) Não (1) Sim

H15. Tentou o suicídio?

- (0) Não (1) Sim

H16. **Ao longo da vida**, você já fez alguma tentativa de suicídio?

- (0) Não (1) Sim, quantas vezes: \_\_\_\_

H17. **Desde que você passou a trabalhar na Furg**, você já fez alguma tentativa de suicídio?

- (0) Não (1) Sim, quantas vezes: \_\_\_\_

**BLOCO I – USO DE TABACO E ÁLCOOL**

Agora gostaríamos de fazer algumas perguntas sobre uso de **TABACO**. Alguns exemplos de substâncias que contém **TABACO** são: cigarro comum, charuto, narguilé, fumo de corda, etc.

I1. Você já experimentou alguma vez na sua vida **TABACO**?

- (0) Não → **PULE PARA A QUESTÃO I9**  
(1) Sim

I2. Usei essa substância pelo menos uma vez nos últimos 12 meses?

- (0) Não → **PULE PARA A QUESTÃO I5**  
(1) Sim

I3. Usei essa substância pelo menos uma vez nos últimos 30 dias?

- (0) Não → **PULE PARA A QUESTÃO I5**  
(1) Sim

14. Dos últimos 30 dias, quantos dias você fez uso dessa substância? \_\_\_\_\_ (dias)

15. Quanto ao ato de fumar, você se considera:

(0) fumante (fuma ao menos um cigarro por dia)

(2) fumante ocasional (frequência menor que um cigarro por dia)

(1) ex-fumante (parou de fumar há mais de um mês, independente do quanto fumava)

16. Nos dias que você fuma ou fumava, em média quantos cigarros são/eram? \_\_\_\_\_ (cigarros).

17. Que idade você tinha quando começou a fumar? \_\_\_\_\_ (anos completos)

18. Há quantos anos você fuma? \_\_\_\_\_ (anos completos)

Agora gostaríamos de fazer algumas perguntas sobre uso de **ÁLCOOL**. Alguns exemplos de substâncias que contém **ÁLCOOL** são: cerveja, vodka, cachaça, vinho, uísque, etc.

19. Você já experimentou alguma vez na sua vida **ÁLCOOL**?

(0) Não → **PULE PARA O BLOCO J – QUALIDADE DE VIDA**

(1) Sim

110. Usou **ÁLCOOL** pelo menos uma vez nos últimos 12 meses?

(0) Não → **PULE PARA O BLOCO J – QUALIDADE DE VIDA**

(1) Sim

111. Usou **ÁLCOOL** pelo menos uma vez nos últimos 30 dias?

(0) Não → **PULE PARA BLOCO J – QUALIDADE DE VIDA**

(1) Sim

112. Dos últimos 30 dias, quantos dias você fez uso dessa substância? \_\_\_\_\_ (dias)

#### BLOCO J – QUALIDADE DE VIDA

Este questionário é sobre como você se sente a respeito de sua qualidade de vida, saúde e outras áreas de sua vida. Por favor responda a todas as questões. Se você não tem certeza sobre que resposta dar em uma questão, por favor, escolha entre as alternativas a que lhe parece mais apropriada.

Esta, muitas vezes, poderá ser sua primeira escolha. Por favor, tenha em mente seus valores, aspirações, prazeres e preocupações. Nós estamos perguntando o que você acha de sua vida, tomando como referência as **duas últimas semanas**.

#### EXEMPLO

Pensando nas últimas duas semanas, uma questão poderia ser:

	Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
Você recebe dos outros o apoio de que necessita?	1	2	3	4	5

Você deve circular o número que melhor corresponde ao quanto você recebe dos outros o apoio de que necessita nestas últimas duas semanas. Portanto, você deve circular o número 4 se você recebeu "muito" apoio como abaixo.

	Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
Você recebe dos outros o apoio de que necessita?	1	2	3	4	5

Você deve circular o número 1 se você não recebeu "nada" de apoio.

Por favor, leia cada questão, veja o que você acha e circule no número e lhe parece a melhor resposta.

		Muito ruim	Ruim	Nem ruim nem boa	Boa	Muito boa
J1	Como você avaliaria sua qualidade de vida?	1	2	3	4	5
		Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
J2	Quão satisfeito(a) você está com a sua saúde?	1	2	3	4	5

As questões seguintes são sobre **O QUANTO** você tem sentido algumas coisas nas últimas duas semanas.

		Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
J3	Em que medida você acha que sua dor (física) impede você de fazer o que você precisa?	1	2	3	4	5
J4	O quanto você precisa de algum tratamento médico para levar sua vida diária?	1	2	3	4	5
J5	O quanto você aproveita a vida?	1	2	3	4	5
J6	Em que medida você acha que a sua vida tem sentido?	1	2	3	4	5
J7	O quanto você consegue se concentrar?	1	2	3	4	5
J8	Quão seguro(a) você se sente em sua vida diária?	1	2	3	4	5
J9	Quão saudável é o seu ambiente físico (clima, barulho, poluição, atrativos)?	1	2	3	4	5

As questões seguintes perguntam sobre **QUÃO COMPLETAMENTE** você tem sentido ou é capaz de fazer certas coisas nestas últimas duas semanas.

		Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
J10	Você tem energia suficiente para seu dia-a-dia?	1	2	3	4	5
J11	Você é capaz de aceitar sua aparência física?	1	2	3	4	5
J12	Você tem dinheiro suficiente para satisfazer suas necessidades?	1	2	3	4	5
J13	Quão disponíveis para você estão as informações que precisa no seu dia-a-dia?	1	2	3	4	5
J14	Em que medida você tem oportunidades de atividade de lazer?	1	2	3	4	5

As questões seguintes perguntam sobre **quão bem ou satisfeito** você se sentiu a respeito de vários aspectos de sua vida nas últimas duas semanas.

		Muito ruim	Ruim	Nem ruim nem bom	Bom	Muito bom
J15	Quão bem você é capaz de se locomover?	1	2	3	4	5
		Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
J16	Quão satisfeito(a) você está com o seu sono?	1	2	3	4	5

J17	Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade de desempenhar as atividades do seu dia-a-dia?	1	2	3	4	5
J18	Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade para o trabalho?	1	2	3	4	5
J19	Quão satisfeito(a) você está consigo mesmo?	1	2	3	4	5
J20	Quão satisfeito(a) você está com suas relações pessoais (amigos, parentes, conhecidos, colegas)?	1	2	3	4	5
J21	Quão satisfeito(a) você está com sua vida sexual?	1	2	3	4	5
J22	Quão satisfeito(a) você está com o apoio que você recebe de seus amigos?	1	2	3	4	5
J23	Quão satisfeito(a) você está com as condições do local onde mora?	1	2	3	4	5
J24	Quão satisfeito(a) você está com o seu acesso aos serviços de saúde?	1	2	3	4	5
J25	Quão satisfeito(a) você está com o seu meio de transporte?	1	2	3	4	5

As questões seguintes referem-se a **com que frequência** você sentiu ou experimentou certas coisas nas últimas duas semanas.

		Nunca	Algumas vezes	Frequentemente	Muito frequentemente	Sempre
J26	Com que frequência você tem sentimentos negativos tais como mau humor, desespero, ansiedade, depressão?	1	2	3	4	5

#### BLOCO K – CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por fim, gostaríamos de lhe fazer algumas perguntas finais acerca do questionário, da experiência de tê-lo respondido, bem como deixaremos um espaço final para que você possa escrever livremente comentários, sugestões e críticas.

K1. Caso esse questionário não fosse confidencial, você se sentiria à vontade para responde-lo?

(0) Não (1) Sim

K2. Algumas das partes do questionário tratam de assuntos delicados, que podem mobilizar sentimentos ou emoções difíceis de lidar. Por esse motivo, apesar do caráter confidencial, você gostaria de voluntariamente se identificar, para que, dependendo dos resultados, possamos entrar em contato com você e oferecer esse suporte?

(0) Não (1) Sim

Não  Sim
   
 Nome: \_\_\_\_\_
   
 Desejo ser contatado(a) por:
   
 e-mail: \_\_\_\_\_
   
 Telefone: (\_\_\_\_) \_\_\_\_\_

K3. Neste espaço, você poderá nos deixar comentários, sugestões e críticas

---



---



---



---