



**ESTRESSE OCUPACIONAL DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM
EDUCAÇÃO DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA
E MUCURI UTILIZANDO O MODELO DEMANDA-CONTROLE**

**OCCUPATIONAL STRESS OF ADMINISTRATIVE TECHNICAL SERVERS IN EDUCATION OF A
FEDERAL EDUCATION INSTITUTION IN THE VALE DO JEQUITINHONHA AND MUCURI USING
THE DEMAND-CONTROL MODEL**

Marcos Flavio de Souza Sampaio Junior¹, Vivianne Mara Ferreira Silva², Harriman Aley Morais³

Submetido em: 17/05/2021

e25303

Aprovado em: 07/06/2021

RESUMO

O estresse ocupacional é um fator que é discutido dentro das organizações devido ao impacto na saúde dos trabalhadores. Conhecer as características laborais que acarretam em fatores estressores nas instituições públicas é importante para que se promova a qualidade de vida no trabalho. O objetivo deste estudo foi identificar o estresse laboral utilizando como ferramenta a versão resumida da "job stress scale" concatenando aos aspectos sociodemográficos, comportamentais e laborais. Os indivíduos que compuseram a amostra foram 211 servidores Técnico-Administrativos da Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri (UFVJM), cujos dados foram coletados por meio da aplicação de questionário. A análise dos dados foi realizada utilizando estatísticas descritiva e inferencial com análises univariadas e multivariadas. Os resultados obtidos mostraram que 34,6% dos respondentes se enquadraram em Trabalho Passivo e 30,8% em Alto Desgaste. Foi possível identificar os fatores previsores dos quadrantes demanda-controle com resultado significativo no quadrante trabalho passivo para os cargos aux./assistente administração e intenção de rotatividade com razão de chances (OR) 3,767 e 6,482 respectivamente e para o quadrante alto desgaste os cargos aux./assistente administração com OR 4,143 e intenção de rotatividade com OR 4,084. O estudo recomenda possíveis intervenções para os cargos auxiliar/assistente administração assim como indica que devem ser feitos novos estudos para identificar as causas do alto índice de intenção de rotatividade.

PALAVRAS-CHAVE: Estresse ocupacional. Rotatividade de pessoal. Saúde do trabalhador.

ABSTRACT

Occupational stress is a factor that is discussed within organizations due to the impact on workers' health. Knowing the labor characteristics that lead to stressors in public institutions is important to promote quality of life at work. The objective of this study was to identify work stress using the short version of the "job stress scale" as a tool, concatenating the sociodemographic, behavioral and work aspects. The individuals that comprised the sample were 211 Administrative Technical servers from the Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri (UFVJM), whose data were collected through the application of a questionnaire. Data analysis was performed using descriptive and inferential statistics with univariate and multivariate analyzes. The results obtained showed that 34.6% of the respondents were in Passive Work and 30.8% in High Wear. It was possible to identify the predictive factors of the demand-control quadrants with a significant result in the passive work quadrant for the auxiliary/assistant management positions and intention to rotate with odds ratio (OR) 3.767 and 6.482 respectively and for the high wear quadrant the auxiliary positions/administration assistant with OR 4,143 and rotation intention with OR 4,084. The study recommends possible interventions for administrative auxiliary/assistant positions as well as

¹ Mestrado Profissional em Saúde, Sociedade e Ambiente pela Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri

² Mestre em Ciências Farmacêuticas pela Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri

³ Doutor em Ciências da Saúde pela Universidade Federal de Minas Gerais



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

ESTRESSE OCUPACIONAL DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI UTILIZANDO O MODELO DEMANDA-CONTROLE
Marcos Flavio de Souza Sampaio Junior, Vivianne Mara Ferreira Silva, Harriman Aley Moraes

indicating that further studies should be carried out to identify the causes of the high turnover intention rate.

KEYWORDS: *Occupational stress. Personnel Turnover. Occupational Health.*

INTRODUÇÃO

O estresse ocupacional tem sido um fator impactante na saúde do trabalhador e na economia dos países desenvolvidos e em desenvolvimento e, devido a isso, diversas pesquisas vêm sendo desenvolvidas com intuito de compreender os impactos do adoecimento do trabalhador e o estresse nas organizações (SCHMIDT, 2013). Autores como Urbanetto et al. (2011); Ferreira et al. (2018) e Lopes e Silva (2018) destacam a importância de estudos para identificar os aspectos laborais e comportamentais que acarretam no estresse ocupacional. Lopes e Silva (2018) complementam indicando a necessidade dos estudos serem efetuados em instituições públicas de forma a traçar o perfil de saúde dos servidores a partir das informações do ambiente de trabalho o que possibilitará às organizações traçar estratégias e políticas para melhoria das condições de trabalho que beneficiem a saúde ocupacional do servidor público.

Para Garbarino et al. (2013) o estresse faz parte da vida das pessoas, contudo em níveis elevados pode provocar diversas morbidades e doenças. O conceito de estresse de acordo com Chiavenato (2010, p.391),

[...] é uma decorrência da interação entre o indivíduo e o ambiente, uma resposta adaptativa mediada pelas diferenças individuais e/ou processos psicológicos e que é consequência de alguma ação externa (ambiente) ou evento que traz excessivas demandas psicológicas ou físicos sobre uma pessoa. (CHIAVENATO, 2010, p. 391).

Lipp (2001) define o estresse ocupacional como um conjunto de fenômenos que se apresenta no organismo do trabalhador, proveniente do ambiente de trabalho e que pode afetar a saúde da pessoa. Em razão de estudar esse conjunto de fenômenos, surgiram os modelos teóricos para avaliar o estresse ocupacional. Dentre eles o modelo demanda-controle ou bidimensional proposto por Robert Karasek, em 1979, é o que vem sendo mais utilizado em diversos países (ALVES et al., 2015).

De acordo com Karasek (1979), o que determina o nível de estresse dos indivíduos é a relação entre os níveis alto e baixo das dimensões de demanda psicológica e controle do trabalho. Dessa forma, os escores das dimensões são alocados em quatro quadrantes de modo a expor as relações entre demanda e controle. Uma terceira dimensão foi acrescentada ao modelo demanda controle em 1988, por Johnson, a do apoio social no ambiente de trabalho, que determina os níveis de interação social existentes no trabalho, na qual foi identificada que sua escassez pode gerar efeitos negativos à saúde.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

ESTRESSE OCUPACIONAL DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI UTILIZANDO O MODELO DEMANDA-CONTROLE
Marcos Flavio de Souza Sampaio Junior, Vivianne Mara Ferreira Silva, Harriman Aley Moraes

Objetivou-se neste estudo identificar o estresse laboral dos servidores técnicos administrativos em educação da Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri utilizando como ferramenta a versão resumida da “*Job Stress Scale*” (JSS), que tem como base o modelo demanda-controle, relacionando aos aspectos sociodemográficos, comportamentais e laborais.

1. REFERENCIAL TEÓRICO

Ao se pesquisar a temática “qualidade de vida”, verifica-se uma multiplicidade de conceitos e definições, nas diferentes áreas de conhecimento e saber, envolvendo desde parâmetros sociais até de saúde ou econômicos, o que demonstra o quanto este construto é amplo, diversificado e complexo (GORDIA et al., 2011; ALMEIDA; GUTIERREZ; MARQUES, 2012). A acepção proposta pela Organização Mundial de Saúde (THE WHOQOL GROUP, 1995), como sendo “a percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações”, constitui-se um dos conceitos mais citados na literatura.

Dessa maneira, ao longo dos anos, tornou-se essencial investigar os diversos fatores relativos às condições de vida e ao comportamento humano para verificação da qualidade de vida, o que culminou na elaboração de distintos instrumentos para sua avaliação, tanto de forma genérica quanto específicos, como para determinadas populações ou condições de saúde ou doença (GORDIA et al., 2011).

Considerando essa temática, sabe-se que um dos fatores que constituem a qualidade de vida refere-se ao trabalho, uma vez que ele ocupa um papel central na vida das pessoas, sendo reconhecido como fonte de satisfação das necessidades individuais. Além disso, o trabalho forma a identidade e é um fator importante para inserção social. Ademais, as pessoas passam uma parcela significativa de suas vidas no ambiente de trabalho, o que se torna essencial que elas se sintam bem em relação a este (DESSEN; PAZ, 2010; GENUÍNO; GOMES; MORAES, 2010).

Todavia, em virtude da crise estrutural crônica do setor público, dos ataques contínuos aos direitos constitucionalmente garantidos dos servidores, das exigências cada vez maiores imputadas aos trabalhadores, assim como a insuficiência de recursos para a gestão do trabalho, são alguns fatores que têm se constituído como riscos à saúde mental dos servidores públicos. Portanto, o objetivo deste tópico foi o de promover uma breve revisão de estudos científicos que versam sobre a qualidade de vida no trabalho e o estresse ocupacional destes profissionais.

1.1 Qualidade de vida no trabalho: uma breve contextualização



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

ESTRESSE OCUPACIONAL DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI UTILIZANDO O MODELO DEMANDA-CONTROLE
Marcos Flavio de Souza Sampaio Junior, Vivianne Mara Ferreira Silva, Harriman Aley Morais

O termo “qualidade de vida no trabalho” (QVT) começou a ser utilizado a partir dos experimentos de Eric Tris e seus colaboradores na década de 1950, calcados nas relações indivíduo-trabalho-organização, desenvolvendo uma abordagem sociotécnica da organização do trabalho, com análise e reestruturação das tarefas, para amainar o sofrimento da vida dos trabalhadores. A partir dos anos de 1960, impulsionada pela perspectiva de uma sociedade progressista, a QVT teve como base as questões relativas à saúde, à segurança e à satisfação dos trabalhadores (BÚRIGO, 1997; VASCONCELOS, 2001; GARCIA, 2010; DAL FORNO; FINGER, 2015).

Entretanto, somente no final da década de 1970, a QVT passou a ser um objeto de preocupação e de investimento, sobretudo, nas grandes corporações. Tal fato deriva da crise estrutural do modelo Taylor-Fordista predominante especialmente nos Estados Unidos entre 1965 e 1975, bem como do desenvolvimento das economias orientais, sobretudo no Japão. Nesta época, a adoção de medidas pelos governos para a retomada do crescimento econômico se seguiu do aumento crescente das taxas de desemprego e exclusão social, bem como pela baixa e instável expansão da riqueza para a sociedade como um todo (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009; PADILHA, 2009; SAUER; RODRIGUEZ, 2014).

Foi nesse contexto conturbado que perdurou pelas décadas de 1980 e 1990, concomitantemente à radicalização e endurecimento dos movimentos sindicais, que cresceu a ideia de uma maior participação do trabalhador nas decisões das organizações, que se sentiram compelidas a repensar suas condutas e a buscar soluções participativas. Percebeu-se que as mudanças no mundo corporativo atreladas às intensas inovações tecnológicas na sociedade, exigiriam um novo perfil do empregado: criativo, comunicador e hábil para trabalhar em equipes e assumir novas responsabilidades para atuar em ambientes com maior incerteza, papéis pouco definidos e equipamentos altamente sofisticados (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009; GORDIA et al., 2011).

Todavia, essa nova realidade do ambiente produtivo trouxe consigo impactos negativos para os trabalhadores: desgaste físico e psicológico, baixa autoestima, insatisfação. Em contrapartida, a questão da QVT passa então a obter mais destaque e demanda projetos para buscar solução para esses problemas (KLEIN; PEREIRA; LEMOS, 2019).

Considerando-se, portanto, as mudanças no ambiente de trabalho ao longo das décadas, várias definições e conceitos sobre QVT já surgiram, assim com diferentes modelos para sua avaliação já foram desenvolvidos, sendo que os entendimentos variados dos diversos autores ora são complementares, ora são divergentes (FERREIRA et al., 2014; SAUER; RODRIGUES, 2014; DAL FORNO; FINGER, 2015; KLEIN; PEREIRA; LEMOS, 2019).

Deve-se atentar ao fato de que avaliar a satisfação do ser humano inserido em um sistema produtivo, normalmente complexo, requer um tratamento interdisciplinar para possibilitar sua contextualização e a leitura das subjetividades presentes nos sistemas laborais. Desta maneira, a



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

ESTRESSE OCUPACIONAL DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI UTILIZANDO O MODELO DEMANDA-CONTROLE
Marcos Flavio de Souza Sampaio Junior, Vivianne Mara Ferreira Silva, Harriman Aley Moraes

QVT envolve fatores pessoais como necessidades, expectativas, crenças e valores do trabalhador; e fatores situacionais como tecnologia, sistema de recompensa, ambiente de trabalho e estado geral da economia (BÚRIGO, 1997; BITTENCOURT; CALVO; REGIS FILHO, 2007; TIMOSSI et al., 2009).

Com base em vários relatos da literatura (BÚRIGO, 1997; VASCONCELOS, 2001; FREITAS; SOUZA, 2009; TIMOSSI et al., 2009; PADILHA, 2009; GORDIA et al., 2011; FERREIRA et al., 2014; SAUER; RODRIGUEZ, 2014; DAL FORNO; FINGER, 2015; KLEIN; PEREIRA; LEMOS, 2019), elaborou-se uma linha cronológica (FIG. 1) de alguns dos autores que versam sobre o tema QVT.

É mister destacar que nos modelos citados (FIG. 1), a avaliação da QVT é feita com base em “dimensões”, para as quais existem vários critérios e subcritérios, que não são objeto de descrição neste referencial, sendo que esses modelos de avaliação precisam ser adaptados de acordo com a realidade da organização a ser investigada e com as atividades nela realizadas (FREITAS; SOUZA, 2009).

O fato é que embora seja notório que a QVT encontre sua origem na esfera privada, nas organizações públicas também se observa o aumento no adoecimento dos trabalhadores, em virtude do descontentamento da sociedade brasileira e a pressão social sobre as organizações, aliadas ao processo de aceleração e intensificação das atividades de trabalho (FERNANDES; FERREIRA, 2015). Por isso, a tendência atual na área de gestão é conscientizar cada pessoa no sentido de que ela seja o elemento de diagnóstico e de solução de problemas para obter uma melhoria contínua de seu trabalho na organização (GEMELLI; FILIPPIM, 2010).

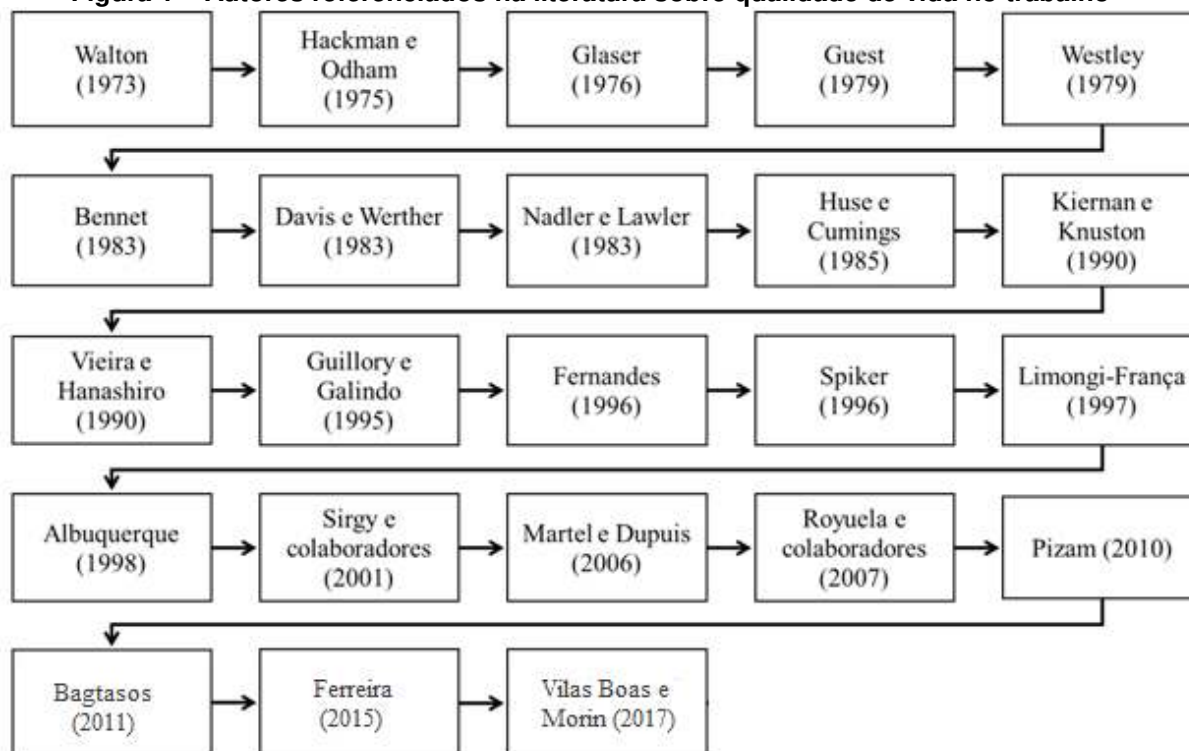
Assim sendo, podemos dizer que a promoção da QVT é um conjunto de atividades para promover um ambiente de trabalho saudável e um trabalho que faz sentido ao indivíduo (VILAS BOAS; MORIN, 2017). Todavia, a “humanização da gestão da força de trabalho” em um cenário de precarização na ordem do capital, deve ser vista com cuidado, para não incorrerem nos riscos de limitar a humanização do e no trabalho a eventuais práticas de QVT (PADILHA, 2009).



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

ESTRESSE OCUPACIONAL DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI UTILIZANDO O MODELO DEMANDA-CONTROLE
Marcos Flavio de Souza Sampaio Junior, Vivianne Mara Ferreira Silva, Harriman Aley Morais

Figura 1 – Autores referenciados na literatura sobre qualidade de vida no trabalho



Fonte: Elaborado pelo autor.

Como bem pontuado por outros pesquisadores (ATHAYDE; BRITO, 2009; LACAZ, 2009; SCOPINHO, 2009), o estado geral de saúde dos trabalhadores, não depende apenas de políticas e programas de gestão que ofereçam ginástica laboral, massagens, salas de descanso e outros recursos de relaxamento antes e/ou depois da jornada de trabalho, mas é preciso pensar também nos processos de adaptação biopsicossocial das pessoas para a vida.

A despeito das diversas vertentes sobre QVT, nesta pesquisa o foco residiu no estresse laboral de servidores públicos, o que ainda é um tema pouco investigado na administração pública no Brasil, explorada com propósito de diagnóstico da saúde mental dos servidores dessas instituições (BALASSIANO et al., 2011; LOPES; SILVA, 2018) como relatado por Vilas Boas e Morin (2017), “estudar o estresse relacionado ao trabalho ajuda no entendimento do sentido do trabalho e da qualidade da vida no trabalho”.

1.2 Estresse ocupacional

Entre as atividades exercidas por uma pessoa durante sua vida, o trabalho ocupa posição de destaque consumindo grande parte, e em muitos casos a maior parte, do seu tempo de vida. Por essa razão, é muito comum a ocorrência de agravos à saúde e a integridade física do indivíduo por situações ligadas à sua atividade laboral. Apesar de a relação do homem com o trabalho já



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

ESTRESSE OCUPACIONAL DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI UTILIZANDO O MODELO DEMANDA-CONTROLE
Marcos Flavio de Souza Sampaio Junior, Vivianne Mara Ferreira Silva, Harriman Aley Morais

notadamente datar de milênios, foi apenas a partir da Revolução Industrial que os problemas sociais e de saúde a ele ligados passaram a chamar a atenção de governantes e da sociedade (ALMEIDA; LIMA, 2018).

Apesar dos elevados patamares tecnológicos alcançados em todo o planeta, a lógica produtiva permanece a mesma que regia as relações capital/trabalho no século XIX, isto é, o mundo da produção continua, predominantemente, estruturado e se movendo pela acumulação de capital e lucro. Esta lógica limita, ou mesmo extingue, que as possibilidades do trabalho se constituam um meio de desenvolver a dignidade, a solidariedade e as potencialidades do ser humano (FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010).

Assim, o profissional da era globalizada enfrenta a realidade da precarização do trabalho, um processo multidimensional, que vem alterando os vínculos de trabalho e as relações contratuais; modificando a organização e as condições de trabalho; precarizando a saúde dos trabalhadores; fragilizando o reconhecimento social, a valorização simbólica e o processo de construção das identidades individual e coletiva e fragilizando a natureza e organização coletiva (sindicatos) (FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010).

Nesse ambiente de precarização do trabalho, diversos fatores contribuem para o desgaste do corpo humano, de maneira fisiológica e cognitiva, que se traduzem como aumento da incidência do estresse ocupacional e da síndrome do esgotamento profissional (*burnout*), em diferentes grupos de trabalhadores (GENUÍNO; GOMES; MORAES, 2010; DIAS et al., 2016). Os resultados negativos do estresse podem trazer prejuízos e impacto negativo na saúde e bem-estar dos funcionários, tanto quanto no funcionamento e produtividade das organizações (MINARI; SOUZA, 2011; PAIVA; GOMES; HELAL, 2015).

Embora existam várias definições de estresse ocupacional na literatura, de acordo com os Descritores em Ciências da Saúde (2020), ele conceitua-se como “as reações adversas psicológicas e comportamentais causadas pelas pressões e demandas de empregos ou clientes ou outros fatores como o ambiente físico do local de trabalho, violência no trabalho ou bullying no trabalho”, tendo como sinonímia “estresse laboral”, “estresse profissional”, “estresse relacionado ao ambiente de trabalho”, “estresse relacionado ao trabalho”, “estresse relacionado à profissão” e “estresse do ambiente de trabalho”. Nesta perspectiva, pode-se dizer que o estresse ocupacional se refere aos estímulos do ambiente de trabalho (estressores organizacionais) que exigem respostas adaptativas por parte do trabalhador e que excedem sua habilidade de enfrentamento (GENUÍNO; GOMES; MORAES, 2010).

Salienta-se que o ser humano não está livre de ser confrontado com situações desfavoráveis no ambiente laboral, já que a adversidade é inerente ao trabalho, mas quando esta foge ao controle, pode gerar estresse, desgaste mental, sofrimento psíquico, mudanças de comportamento (como uso de substâncias psicoativas e consumo abusivo de álcool), transtornos, distúrbios (insônia, depressão), síndromes (pânico, *burnout*) e patologia psicossomáticas



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

ESTRESSE OCUPACIONAL DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI UTILIZANDO O MODELO DEMANDA-CONTROLE
Marcos Flavio de Souza Sampaio Junior, Vivianne Mara Ferreira Silva, Harriman Aley Moraes

(hipertensão arterial, diabetes) e, até mesmo, suicídio. Tais situações, comumente, podem resultar em queda no desempenho individual e coletivo, pelo absenteísmo, pela rotatividade ou, mesmo, pelos acidentes de trabalho (SADIR; LIPP, 2009; MINARI; SOUZA, 2011; DIAS et al.; 2013; PAIVA; GOMES; HELAL, 2015; DIAS et al., 2016; FERREIRA et al., 2016; SCHOELZE et al., 2017; PEREIRA et al., 2020).

Um fato importante e que costuma ser menosprezado é a de que os fatores de estresse são cumulativos. O estresse se intensifica a cada fator novo e persistente, e faz com que o nível de estresse do indivíduo cresça. Portanto, um fator pode ter pouca importância quando analisado isoladamente, porém quando observado junto com outros fatores, pode tornar-se o estopim quando adicionado a um nível de estresse já alto (GENUÍNO; GOMES; MORAES, 2010).

Além disso, não se pode esperar que determinados elementos potencialmente negativos e estressantes em uma situação de trabalho atinjam de forma homogênea todas as pessoas, ou seja, diferenças individuais, juntamente com as características do agente estressor, também explicam os resultados do estresse (LADEIRA, 1996).

Dependendo de suas percepções, o indivíduo pode reagir aos estressores organizacionais de forma positiva ou negativa. Neste último caso, tem-se o fenômeno de *strain*, termo que abrange a diversidade de respostas negativas que são emitidas como consequência da exposição aos estressores. As categorias de resposta aos estressores podem ser divididas em: psicológicas, fisiológicas e comportamentais (PASCHOAL; TAMAYO, 2004).

Pelo exposto, percebe-se, pois, que é relevante identificar os fatores que desencadeiam o estresse no trabalho, uma vez que é o ponto de partida para que as organizações, sejam elas públicas ou privadas, possam elaborar estratégias e implementar ações para mitigar os efeitos do estresse laboral.

Pode-se entender uma estratégia de combate ao estresse como parte da complexa transação entre o ambiente e o indivíduo, no qual este último percebe dada situação ou evento como ameaça, desafio ou dano à sua integridade física e psíquica. Desta maneira, as estratégias de combate ao estresse podem se dar tanto no plano cognitivo quanto no comportamental. Elas podem se caracterizar como de natureza pró-ativa ou tipicamente de escape. As estratégias também podem assumir identidade solitária ou social, dependendo do uso ou não do suporte social, dos amigos, dos familiares e, especialmente, do cônjuge (LADEIRA, 1996).

1.2.1 Identificação dos fatores estressantes do ambiente laboral

O estresse tem etiologia múltipla, mas no que concerne ao ambiente laboral podem estar presentes diversos fatores estressores, que envolvem aspectos da organização, administração e sistemas de trabalho e a qualidade das relações humanas (LADEIRA, 1996; CAMELO; ANGERAMI, 2008), conforme apresentado no Quadro 1.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

ESTRESSE OCUPACIONAL DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI UTILIZANDO O MODELO DEMANDA-CONTROLE
Marcos Flavio de Souza Sampaio Junior, Vivianne Mara Ferreira Silva, Harriman Aley Morais

Nesses ambientes, ainda é crescente a preocupação com os fatores de riscos psicossociais, que são apontados como aqueles que podem contribuir ou mesmo desencadear estresse, adoecimento físico e mental nos trabalhadores (REIS; FERNANDES; GOMES, 2010; PEREIRA et al., 2020).

Segundo Reis, Fernandes e Gomes (2010), há um certo consenso na literatura científica quanto à concepção de os fatores psicossociais no trabalho constituírem elementos do ambiente organizacional que, ao serem experienciados pelos trabalhadores, sofrem influências de variáveis de caráter individual. Neste sentido, esses autores relatam que existem alguns modelos (demanda-controle; desequilíbrio esforço-recompensa; modelo ecológico; modelo do NIOSH) que podem ser empregados na identificação dos fatores psicossociais e estresse ocupacional.

Quadro 1 – Aspectos relacionados ao estresse laboral

DIMENSÃO	ASPECTOS
Fatores intrínsecos e extrínsecos ao trabalho	Condições de salubridade, jornada de trabalho, ritmo, riscos potenciais à saúde, sobrecarga de trabalho, introdução de novas tecnologias, natureza e conteúdo do trabalho, sobrecarga quantitativa ou qualitativa de trabalho, repetição de tarefas, pressões de tempo, controle/autonomia no trabalho;
Estrutura e clima da organização	Ameaças potenciais a integridade do indivíduo, sua autonomia e identidade pessoal;
Relacionamento interpessoal	Entre colegas de mesmo nível hierárquico, superiores e subordinados;
Desenvolvimento na carreira	Falta de estabilidade no trabalho, medo da obsolescência frente às mudanças tecnológicas, poucas perspectivas de promoções e crescimento na carreira, satisfação pessoal obtida a partir da realização de expectativas de crescimento do indivíduo.

Fonte: LADEIRA (1996); CAMELO; ANGERAMI (2008). Adaptado.

No modelo demanda-controle, proposto por Karasek (1979), o pesquisador afirma que a tensão psicológica, termo esse que deve ser empregado no lugar de “estresse”, não resulta apenas de um simples aspecto do ambiente de trabalho, mas ela é a soma das demandas de uma situação de trabalho e a liberdade de tomada de decisão (discrição) disponível para o trabalhador que enfrenta essas demandas. Assim, ele criou o modelo (FIG. 2), no qual os fatores estressores foram designados como “demandas do trabalho” (demandas psicológicas, relacionadas ao ritmo e intensidade do trabalho) e a tomada de decisão como “controle no trabalho” (autonomia e habilidade requerida do trabalhador sobre a atividade laboral) e, neste contexto, os processos que requerem altas demandas psicológicas e baixo controle favoreceriam o desgaste no trabalho e, por consequência, adoecimento físico e psicológico.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

ESTRESSE OCUPACIONAL DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI UTILIZANDO O MODELO DEMANDA-CONTROLE
Marcos Flavio de Souza Sampaio Junior, Vivianne Mara Ferreira Silva, Harriman Aley Moraes

Figura 2 – Modelo de tensão no trabalho (demanda-controle)

		Demanda do trabalho	
		Baixa	Alta
Controle no trabalho	Baixo	Trabalho passivo	Alta tensão (desgaste) no trabalho
	Alto	Baixa tensão (desgaste) no trabalho	Trabalho ativo

Fonte: KARASEK (1979). Adaptado.

A partir do modelo de Karasek (1979), Alves et al. (2004) apontam que a posição em que o indivíduo tem alta demanda psicológica e baixo controle é caracterizada como de alta exigência (tensão), sendo a situação que promove maior risco à saúde devido aos efeitos nocivos como fadiga, ansiedade e depressão. O trabalho passivo apresenta baixa demanda e baixo controle sobre o trabalho, o que pode acarretar em perda de habilidade e desinteresse. Já o trabalho ativo é formado pela junção de alta demanda com alto controle, sendo o que gera menos danos à saúde uma vez que os trabalhadores podem planejar suas ações conforme seu ritmo biológico. E, por último, a baixa exigência é vista como uma situação ideal de trabalho (baixa demanda com alto controle).

Por sua vez, Johannes Siegrist desenvolveu em meados da década de 1990, o modelo de equilíbrio “esforço-recompensa” (DER), que pressupõe que o fato gerador de situações estressantes no trabalho está relacionado ao desequilíbrio entre alto esforço no trabalho e a baixa recompensa por este esforço. A resposta ao esforço no trabalho depende de fatores intrínsecos ou extrínsecos onde o primeiro está relacionado ao preenchimento das expectativas do trabalhador e a segunda ao esforço para enfrentar as demandas externas. Já a recompensa está relacionada à recompensa monetária, autoestima e controle social (GRIEP et al., 2011; VASCONCELOS; GUIMARÃES, 2009).

Para Siegrist (1996), as tensões emocionais e o aumento do risco de doenças são resultado de um desequilíbrio entre um alto grau de esforço e um baixo grau de recompensa somado a um alto nível de “superdedicação”, numa condição em que o indivíduo faz um investimento prolongado de energia para executar suas atividades, porém com condições de controle de execução de forma limitada. Assim, o modelo DER busca identificar os fatores que interferem no estresse do trabalhador a partir de questões sobre a dimensão do esforço (demandas e situações vividas no



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

ESTRESSE OCUPACIONAL DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI UTILIZANDO O MODELO DEMANDA-CONTROLE
Marcos Flavio de Souza Sampaio Junior, Vivianne Mara Ferreira Silva, Harriman Aley Moraes

trabalho) e a dimensão da recompensa (autoestima, perspectiva de promoção e salário e segurança do trabalho).

No “Modelo Ecológico” proposto por Levi e Kagan (1978), o trabalhador está propenso a reagir a estímulos psicossociais de acordo com certos padrões que podem ser modificados, sofrendo influência com o apoio social e os esforços para adaptabilidade da pessoa ao ambiente. Essas reações de estresse são provocadas por conflito entre as exigências e oportunidades características do meio, das necessidades e das expectativas individuais (LEVI, 1998).

Apresentada com enfoque coletivo de abordagem para o entendimento do estresse no ambiente de trabalho, o modelo do NIOSH tem como determinantes principais os fatores do ambiente, sem ignorar as variáveis (moderadoras e modificadoras) que possam influenciar na relação saúde e trabalho (REIS; FERNANDES; GOMES, 2010). Este modelo define que o estresse no trabalho é resultado das exigências que não se igualam às capacidades e condições (recursos) necessárias para o trabalhador executar as tarefas. Assim, as condições laborais são fator preponderante nas causas do estresse não podendo ignorar, também, as influências de fatores individuais e outras situações. O modelo possibilita entender as diversas condições laborais que podem causar o estresse avaliando: o desenho do trabalho, os estilos de gestão, as relações interpessoais, os papéis no trabalho, as preocupações com a carreira, e as condições ambientais (NIOSH, 2004).

Em relação aos instrumentos, o problema da medida ou avaliação do estresse ocupacional tem constituído um dos grandes desafios dos pesquisadores. O paradigma geral utilizado nos instrumentos de avaliação do estresse consiste em apresentar ao indivíduo uma lista de estressores, que devem ser avaliados numa escala de frequência, e uma lista de reações, que devem também ser avaliadas numa escala, independentemente dos estressores (PASCHOAL; TAMAYO, 2004).

Embora a criação e utilização de instrumentos de avaliação dos fatores de riscos psicossociais no trabalho (FRPT) coloquem em evidência pautas que eram totalmente negligenciadas, como as condições e organização do trabalho, é preciso problematizar os limites do termo e dos instrumentos utilizados para avaliar as dimensões psicossociais presentes no ambiente de trabalho. Há de se considerar os atuais contextos sociais e ideológicos, realizando uma leitura ampla e crítica que aponte tais limitações, visto que a tentativa de simplificar e de identificar os FRPT, inclusive deixando sua gestão nas mãos das próprias organizações, reflete um cenário de ocultamento ou suavização do conflito capital-trabalho (PEREIRA et al., 2020).

O instrumento que tem se tornado referência no Brasil e no mundo é o Modelo Demanda-Controle, elaborado por Karasek (1979), que tem suas versões adaptadas e validadas no Brasil como a “*Job Content Questionnaire*” (JCQ) e a Escala Sueca de Demanda-Controle-Apoio Social (DCS), também chamada de versão reduzida da “*Job Stress Scale*” (JSS). Embora estes



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

ESTRESSE OCUPACIONAL DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI UTILIZANDO O MODELO DEMANDA-CONTROLE
Marcos Flavio de Souza Sampaio Junior, Vivianne Mara Ferreira Silva, Harriman Aley Morais

instrumentos de avaliação do estresse no trabalho têm se tornado referência no país, são limitados os estudos que utilizam a versão reduzida da JSS com servidores públicos.

Assim, a utilização deste vem como uma alternativa importante para a geração de conhecimento sobre o estresse no trabalho, a fim de desenvolver uma proposta integradora capaz de agregar aos esforços de outros pesquisadores, uma vez que, somente os estudos de Lopes e Silva (2018) e Moura et al., (2018) utilizaram a JSS com servidores técnico-administrativos em educação (ALVES et al., 2004; ARAÚJO; KARASEK, 2008; FERREIRA et al., 2015; GRIEP et al., 2011; LOPES; SILVA, 2018; MOURA et al., 2018). Foi com base nesta perspectiva, elaborada a partir deste referencial teórico, que se optou por empregar esse instrumento de avaliação.

2. METODOLOGIA

Realizou-se um estudo do tipo transversal em uma amostra composta pelos servidores Técnicos Administrativos em Educação (TAE) da Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri (UFVJM), instituição pública vinculada ao Ministério da Educação. Fundada há 65 anos como Faculdade de Odontologia de Diamantina, a instituição conta na atualidade com quatro *campi* nas mesorregiões do Jequitinhonha, Vale do Mucuri, Noroeste e Norte de Minas Gerais. O campus sede está localizado na cidade de Diamantina e seus outros *campi* localizados nas cidades de Teófilo Otoni, Unai e Janaúba, todos no Estado de Minas Gerais. A instituição conta ainda com três fazendas experimentais localizadas nos municípios de Couto Magalhães de Minas, Serro e Curvelo. Além disso, a instituição possui 19 polos de educação a distância o que possibilita, somado aos polos presenciais, uma abrangência regional que atingem mais de 3 milhões de pessoas.

Distribuída nos seus quatro *campi*, a instituição é constituída por 11 unidades acadêmicas que contam com mais de 80 cursos sendo 47 cursos de graduação presenciais e 5 à distância, totalizando mais de 9.000 alunos em cursos de graduação. Além disso, a instituição conta com 6 especializações *lato sensu*, 14 cursos de mestrado acadêmico, 8 cursos de mestrado profissional e 7 cursos de doutorado totalizando quase 900 alunos matriculados em cursos de pós-graduação. Devido à quantidade de unidades laborais na sede e em outras cidades, para fins de agrupamento de subitens, a variável unidade de trabalho apresentada no estudo foi desmembrada em “Unidade Acadêmica” e “Unidade Administrativa” para os respondentes que estão lotados na unidade central da instituição, que são os *campi* de Diamantina, e para as unidades fora de sede ficou definido como “Outros *Campi*”.

Atualmente a instituição conta com 1.473 servidores ativos em suas unidades. Levando em consideração o porte da instituição e o número de funcionários, a população da pesquisa foi constituída pelos 652 servidores TAE. Foi realizado o cálculo de tamanho amostral que estimou uma quantidade de 193 indivíduos para se obter resultados com erro absoluto de 5,0% e nível de significância de 90%. Foram excluídos do estudo os servidores que estavam em períodos de



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

ESTRESSE OCUPACIONAL DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI UTILIZANDO O MODELO DEMANDA-CONTROLE
Marcos Flavio de Souza Sampaio Junior, Vivianne Mara Ferreira Silva, Harriman Aley Moraes

afastamentos e/ou licenças previstos em lei (saúde, gestação, capacitação, interesse pessoal, etc.) e os questionários que estavam incompletos e/ou preenchidos por pessoas que não se enquadram no perfil de inclusão, totalizando 21 questionários. Sendo assim, a amostra foi composta por 211 servidores.

Com o desenvolvimento da pesquisa entre servidores da UFVJM, inicialmente foi solicitado o consentimento da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas para proceder com a pesquisa na instituição. Por se tratar de pesquisa envolvendo seres humanos, o projeto tramitou no Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da UFVJM, que emitiu parecer favorável nº. 3.951.130.

O processo de coleta dos dados foi realizado no período de abril a setembro de 2020, por meio do preenchimento de questionário estruturado em formato eletrônico via Formulários Google, enviado para o email institucional dos servidores. Primeiramente foi feito um estudo piloto do questionário a um grupo menor da amostra para identificar o tempo de aplicação e as dificuldades no entendimento e preenchimento do instrumento de avaliação. Após avaliar as indagações e sugestões procedeu-se com a aplicação do questionário final. Para responder ao questionário foi necessário que os servidores aceitassem as condições do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) que informava os objetivos, riscos e contribuições do estudo. O questionário foi estruturado em quatro partes e composto por perguntas para levantamento sócio-demográfico (sexo, idade, escolaridade, cor da pele, situação conjugal), comportamental (tabagismo, problemas com álcool, uso de medicamentos e horas de sono), laboral (carga horária de trabalho, acidentes de trabalho, conhecimento da função e estrutura de trabalho adequada) e de estresse no trabalho.

Os níveis de estresse no trabalho foram avaliados segundo o Modelo Demanda-Controle (MDC) utilizado na versão resumida da JSS, adaptado para o Português por (ALVES et al., 2004). O modelo é composto por 17 questões, sendo cinco para avaliar demanda, seis para avaliar controle e outras seis para apoio social. As questões dos quadrantes demanda e controle foram avaliadas através da escala *Likert* (1-4) que varia de “nunca ou quase nunca” a “frequentemente” e as questões de apoio social com variação (1-4) entre “discordo totalmente” e “concordo totalmente”. Para cada resposta da escala *Likert* foram atribuídos escores de 1 a 4 sendo considerados itens com pontuação reversa nos quadrantes demanda e controle, conforme destacam Alves et al. (2015). Os escores finais foram definidos pela soma dos valores dos itens de cada dimensão com variação de 5 a 20 para demanda, e para as dimensões controle e apoio social a soma dos escores de cada uma variando entre 6 e 24 pontos.

A partir dos escores calculados, foram definidas as dimensões de demanda e controle em “baixa” e “alta” a partir da mediana (ALVES; HÖKERBERG; FAERSTEIN, 2013). O índice de baixa demanda foi definido pelos escores ≤ 13 pontos e alta demanda ≥ 14 pontos, sendo que a mediana obtida foi 13 ($\pm 3,2$). Para a dimensão controle o índice baixo controle ≤ 18 pontos e alto controle ≥ 19 pontos definidos pela mediana de 18 ($\pm 2,9$) e, por fim, para a dimensão apoio social o índice



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

ESTRESSE OCUPACIONAL DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI UTILIZANDO O MODELO DEMANDA-CONTROLE
Marcos Flavio de Souza Sampaio Junior, Vivianne Mara Ferreira Silva, Harriman Aley Moraes

baixo apoio ≤ 19 pontos e alto apoio social com valores ≥ 20 pontos, uma vez que, a mediana foi de 19 ($\pm 3,5$).

Os quadrantes do modelo demanda-controle foram categorizados a partir das dimensões demanda e controle (alto e baixo). “Trabalho Passivo” foi definido por apresentar baixo controle e baixa demanda psicológica; “Alto Desgaste” por apresentar baixo controle e alta demanda; “Baixo Desgaste” por apresentar alto controle e baixa demanda e “Trabalho Ativo” por apresentar alto controle e alta demanda (ALVES et al., 2004).

O tratamento dos dados foi feito através do software *IBM SPSS Statistics* versão 20. No primeiro momento da análise dos dados, foi realizada a avaliação de confiabilidade (alpha de *Cronbach*) do questionário a fim de medir a consistência interna da escala das respectivas dimensões do modelo demanda-controle. Uma escala que apresente valores de 0,7 a 0,8 para alpha (α) de *Cronbach* é considerada aceitável e escalas que apresentem valores abaixo podem ser avaliadas como não confiáveis (FIELD, 2020). Quando se trata de construtos psicológicos, podem ser esperados valores abaixo de 0,7 devido à diversidade dos construtos a serem medidos (KLINE, 1999).

No segundo momento, foi feita a estatística descritiva das variáveis (cálculos de média e mediana, desvio padrão, distribuições absolutas e relativas). Posteriormente foi feita a análise de associação entre as variáveis do quadrante demanda-controle e variáveis independentes, respeitando a homogeneidade das categorias comparadas. Foi utilizado o teste qui-quadrado de Pearson, que testa se duas variáveis categóricas estão associadas através de uma tabela de contingência. Para identificar associações significativas entre as variáveis o valor de referência utilizado foi $p < 0,05$ (FIELD, 2020).

Por fim, foi realizado o teste de regressão logística multinomial para verificar os fatores (variáveis independentes) que são previsores dos quadrantes do modelo demanda-controle. Para este teste foram consideradas as variáveis que apresentaram no teste qui-quadrado nível de significância com influência nos quadrantes demanda-controle. Na regressão logística foi feito inicialmente o diagnóstico de multicolinearidade em que mostrou que o modelo não apresentava problemas de multicolinearidade entre as variáveis. Foi considerado o quadrante “baixo desgaste” como grupo de referência por apresentar menor risco de adoecimento (KARASEK; THEORELL, 1990). Os resultados de *Odds Ratio* (OR) ou “Razão de Chances” possibilitaram identificar a exposição das variáveis e as chances do desfecho, tendo como referência os valores para $OR > 1$ com intervalos de confiança > 1 para que a exposição seja considerada como aumentada para o desfecho (FIELD, 2020).

3. RESULTADOS



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

ESTRESSE OCUPACIONAL DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI UTILIZANDO O MODELO DEMANDA-CONTROLE
Marcos Flavio de Souza Sampaio Junior, Vivianne Mara Ferreira Silva, Harriman Aley Moraes

Evidenciou-se que a maioria dos participantes foram do sexo feminino (57,8%), a faixa etária entre 24 e 66 anos com média de idade de 37,9 anos ($\pm 7,9$) e predominantemente na faixa etária de 30 a 39 anos (55%), 46,4% dos respondentes informaram escolaridade em nível de pós-graduação, 62,1% era casado ou com companheiro e 55,5% se consideraram como negra, parda em relação da cor de pele.

Quanto às características comportamentais, 16,1% dos participantes relataram que fumam ou já fumaram, 20,9% dos participantes informaram que usam remédios para ansiedade ou depressão. A média diária de sono de segunda a quinta-feira foi de 6,96 (± 1) horas onde 33,6% dos participantes relataram que dormem até 6 horas diárias. Já a média de sono de sexta a domingo teve um resultado de 7,76 ($\pm 1,35$) em que 16,1% dos respondentes informam que dormem até 6 horas diárias. E por fim, 14,2% dos entrevistados relataram que tem problemas com bebidas.

No que se refere ao ambiente laboral, 33,6% dos servidores que responderam ao estudo estão lotados nas unidades acadêmicas, 43,1% em unidades administrativas e 23,2% em outros *campi* da instituição. Quanto ao cargo, 28,4% estavam no grupo de Auxiliar/Assistente em Administração, 33,2% no grupo de Auxiliar/Técnico/Técnico de Laboratório – Área e 38,4% eram técnicos de Nível Superior. Referente à estrutura de trabalho adequada, 45,5% consideraram a estrutura de trabalho inadequada. Ao serem perguntados sobre a intenção de sair ou mudar de setor de trabalho, 45,5% dos servidores manifestaram intenção de rotatividade. Perguntados se consideram que sabem exatamente quais as tarefas que devem realizar no seu trabalho, 19% informaram que não sabem as tarefas que devem realizar. Do total de participantes, 10,4% responderam que já sofreram algum acidente de trabalho, 17,5% já se afastaram por motivo de depressão, e, por fim, 53,1% informaram que tem baixo apoio social.

Na avaliação de confiabilidade, os coeficientes de α de Cronbach apresentaram resultados de equivalência de medidas no valor de 0,84 para a dimensão demanda, 0,67 para a dimensão controle e 0,89 para o apoio social. Quanto aos resultados apresentados pelas dimensões demanda e controle, 45% dos servidores informaram ter alta demanda psicológica e 65,4% informaram ter baixo controle sobre o trabalho. Na análise dos quadrantes do modelo demanda-controle, os resultados foram que 34,6% dos servidores se enquadraram em trabalho passivo, 20,4% em baixo desgaste, 30,8% em alto desgaste e 14,2% dos servidores no quadrante trabalho ativo.

A partir da associação do MDC com as variáveis sociodemográficas (Tabela 1), foi possível identificar que a variável sexo foi a que apresentou associação estatística ao quadrante demanda-controle ($p < 0,05$). De acordo com o teste, entre as pessoas do sexo feminino, 35,2% se enquadraram em trabalho passivo e 34,4% no quadrante alto desgaste. As demais variáveis do grupo não apresentaram resultados estatisticamente significantes para associação com o quadrante demanda-controle.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

ESTRESSE OCUPACIONAL DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI UTILIZANDO O MODELO DEMANDA-CONTROLE
Marcos Flavio de Souza Sampaio Junior, Vivianne Mara Ferreira Silva, Harriman Aley Morais

Tabela 1 – Associação do quadrante demanda-controle com as variáveis sociodemográficas, 2020.

Variáveis Sociodemográficas	Quadrantes demanda-controle					p
	Trabalho Passivo	Baixo Desgaste	Alto Desgaste	Trabalho Ativo		
	n	73	43	65	30	
Sexo						
Masculino	89	30 (33,7%)	26 (29,2%)	23 (25,8%)	10 (11,3%)	0,044
Feminino	122	43 (35,2%)	17 (13,9%)	42 (34,4%)	20 (16,5%)	
Faixa Etária						
De 20 a 39 anos	140	51 (36,5%)	27 (19,3%)	45 (32,1%)	17 (12,1%)	0,542
40 anos ou mais	71	22 (31%)	16 (22,5%)	20 (28,2%)	13 (18,3%)	
Escolaridade						
Médio/Superior	32	12 (37,5%)	10 (31,3%)	7 (21,9%)	3 (9,3%)	0,428
Pós-Graduação	98	32 (32,7%)	17 (17,3%)	36 (36,7%)	13 (13,3%)	
Mestrado/Doutorado	81	29 (35,8%)	16 (19,8%)	22 (27,2%)	14 (17,2%)	
Situação Conjugal						
Casado / com companheiro	131	44 (33,6%)	27 (20,6%)	41 (31,3%)	19 (14,5%)	0,984
Solteiro / Separado / Viúvo	80	29 (36,3%)	16 (20%)	24 (30%)	11 (13,7%)	
Cor Pele						
Branca	94	31 (33%)	19 (20,1%)	29 (30,9%)	15 (16%)	0,921
Negra/Parda/Mulata/Outra	117	42 (35,9%)	24 (20,5%)	36 (30,8%)	15 (12,8%)	

p = teste Qui-quadrado de Pearson; Itens com $p < 0,05$ existe associação significativa entre a variável e o quadrante demanda-controle.

No que se refere à associação do MDC com as variáveis comportamentais (Tabela 2), duas variáveis apresentaram associações significativas aos quadrantes demanda-controle. A variável “horas de sono de segunda a quinta” obteve resultado de $p < 0,001$ o que mostra uma associação elevada e que se pode confirmar quando analisado o resultado em que expõe que 49,3% das pessoas que dormem menos de 6 horas diárias estão no quadrante alto desgaste e 41,4% das pessoas que dormem mais de 7 horas diárias se encontram no quadrante trabalho passivo. A outra variável em que apresentou associação significativa foi “horas de sono de sexta a domingo” que obteve $p = 0,018$ e mostrou que das pessoas que dormem até 6 horas diárias, 52,9% estão enquadradas em alto desgaste e 36,7% dos que dormem mais do que 7 horas diárias estão no quadrante trabalho passivo.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR

ISSN 2675-6218

ESTRESSE OCUPACIONAL DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI UTILIZANDO O MODELO DEMANDA-CONTROLE
Marcos Flavio de Souza Sampaio Junior, Vivianne Mara Ferreira Silva, Harriman Aley Morais

Tabela 2 – Associação do quadrante demanda-controle com as variáveis comportamentais, 2020.

Variáveis Comportamentais	Quadrantes demanda-controle					p
		Trabalho Passivo	Baixo Desgaste	Alto Desgaste	Trabalho Ativo	
	n	73	43	65	30	
Fuma						
Nunca Fumou	177	66 (37,3%)	34 (19,2%)	54 (30,5%)	23 (13%)	0,238
Fuma ou Já Fumou	34	7 (20,6%)	9 (26,4%)	11 (32,4%)	7 (20,6%)	
Remédios Ansiedade / Depressão						
Sim	44	18 (40,9%)	7 (15,9%)	12 (27,3%)	7 (15,9%)	0,677
Não	167	55 (32,9%)	36 (21,6%)	53 (31,7%)	23 (13,8%)	
Horas sono de segunda a quinta						
Até 6h	71	15 (21,1%)	15 (21,1%)	35 (49,3%)	6 (8,5%)	<0,001
7h ou mais	140	58 (41,4%)	28 (20%)	30 (21,4%)	24 (17,2%)	
Horas sono de sexta a domingo						
Até 6h	34	8 (23,5%)	6 (17,6%)	18 (52,9%)	2 (6%)	0,018
7h ou mais	177	65 (36,7%)	37 (20,9%)	47 (26,6%)	28 (15,8%)	
Problemas com Bebidas						
Sim	30	11 (36,7%)	4 (13,3%)	12 (40%)	3 (10%)	0,514
Não	181	62 (34,3%)	39 (21,5%)	53 (29,3%)	27 (14,9%)	

p = teste Qui-quadrado de Pearson; Itens com $p < 0,05$ existe associação significativa entre a variável e o quadrante demanda-controle.

Na associação de variáveis laborais com os quadrantes demanda-controle (Tabela 3) foi possível identificar associação estatística significativa nas variáveis unidade de trabalho, cargo, estrutura de trabalho adequada, conhece a rotina de trabalho, intenção de rotatividade, afastamento por depressão e suporte social. A variável unidade de trabalho obteve $p < 0,001$ com 43,7% dos servidores de unidades acadêmicas e 42,9% dos servidores de outros *campi* no quadrante trabalho passivo enquanto 38,5% dos servidores das unidades administrativas estão em alto desgaste. Quanto a variável cargo ($p < 0,001$), 43,3% dos servidores do grupo Auxiliar/Assistente Administração se apresentou em alto desgaste e o grupo Auxiliar/Técnico/Técnico de Laboratório – Área mostrou 51,4% dos servidores no quadrante trabalho passivo.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR

ISSN 2675-6218

ESTRESSE OCUPACIONAL DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI UTILIZANDO O MODELO DEMANDA-CONTROLE
Marcos Flavio de Souza Sampaio Junior, Vivianne Mara Ferreira Silva, Harriman Aley Morais

Tabela 3 – Associação do quadrante demanda-controle com as variáveis laborais, 2020.

Variáveis Laborais	Quadrantes demanda-controle					p
		Trabalho Passivo	Baixo Desgaste	Alto Desgaste	Trabalho Ativo	
	n	73	43	65	30	
Unidade de Trabalho						
Unidade Acadêmica	71	31 (43,7%)	20 (28,2%)	15 (21,1%)	5 (7%)	
Unidade Administrativa	91	21 (23,1%)	13 (14,3%)	35 (38,5%)	22 (24,1%)	<0,001
Outros Campi	49	21 (42,9%)	10 (20,4%)	15 (30,6%)	3 (6,1%)	
Cargo						
Aux. / Assistente Administração	60	21 (35%)	6 (10%)	26 (43,3%)	7 (11,7%)	
Aux. / Téc. / Téc. de Lab. - Área	70	36 (51,4%)	19 (27,1%)	13 (18,6%)	2 (2,9%)	<0,001
Técnicos de Nível Superior	81	16 (19,8%)	18 (22,2%)	26 (32,1%)	21 (25,9%)	
Estrutura de Trabalho Adequada						
Sim	115	51 (44,3%)	35 (30,4%)	19 (16,5%)	10 (8,8%)	
Não	96	22 (22,9%)	8 (8,4%)	46 (47,9%)	20 (20,8%)	<0,001
Sabe quais as Tarefas Realizar						
Sim	171	65 (38%)	37 (21,6%)	43 (25,1%)	26 (15,3%)	
Não	40	8 (20%)	6 (15%)	22 (55%)	4 (10%)	0,003
Sofreu Acidente de Trabalho						
Sim	22	5 (22,7%)	5 (22,7%)	7 (31,9%)	5 (22,7%)	
Não	189	68 (36%)	38 (20,1%)	58 (30,7%)	25 (13,2%)	0,508
Intenção de Rotatividade						
Sim	96	39 (40,6%)	7 (7,3%)	39 (40,6%)	11 (11,5%)	
Não	115	34 (29,6%)	36 (31,3%)	26 (22,6%)	19 (16,5%)	<0,001
Afastamento por Depressão						
Sim	37	7 (18,9%)	4 (10,9%)	18 (48,6%)	8 (21,6%)	
Não	174	66 (37,9%)	39 (22,4%)	47 (27%)	22 (12,7%)	0,009
Carga Horária Semanal						
30 horas	15	5 (33,3%)	3 (20%)	5 (33,3%)	2 (13,4%)	
40 horas	196	68 (34,7%)	40 (20,4%)	60 (30,6%)	28 (14,3%)	0,997
Suporte Social						
Baixo Apoio Social	112	33 (29,5%)	14 (12,5%)	49 (43,8%)	16 (14,2%)	
Alto Apoio Social	99	40 (40,4%)	29 (29,3%)	16 (16,2%)	14 (14,1%)	<0,001

p = teste Qui-quadrado de Pearson; Itens com $p < 0,05$ existe associação significativa entre a variável e o quadrante demanda-controle.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

ESTRESSE OCUPACIONAL DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI UTILIZANDO O MODELO DEMANDA-CONTROLE
Marcos Flavio de Souza Sampaio Junior, Vivianne Mara Ferreira Silva, Harriman Aley Morais

A variável estrutura de trabalho adequada ($p < 0,001$) mostrou que 44,3% dos servidores que responderam que tem a estrutura adequada se enquadraram em trabalho passivo, já os que responderam que não tem uma estrutura de trabalho adequada, 47,9% estão em alto desgaste. A variável “sabe quais as tarefas realizar” apresentou valores significativos ($p = 0,003$) em que 55% das pessoas que responderam que não sabem exatamente quais as tarefas a serem executadas durante o trabalho estão em alto desgaste. Quando avaliada a intenção de rotatividade ($p < 0,001$), 40,6% das pessoas que manifestaram que tem interesse em sair do setor e/ou da instituição estão no quadrante trabalho passivo e 40,6% se encontram no quadrante alto desgaste. Em relação ao afastamento por depressão ($p = 0,009$), 48,6% das pessoas que informaram que já afastaram por este motivo estão em alto desgaste. E por fim, a variável suporte social ($p < 0,001$) foi possível identificar que a maioria das pessoas que tem baixo apoio social (43,8%) estão no quadrante alto desgaste e 40,4% das pessoas que tem alto apoio social apresentaram como trabalho passivo.

A análise de regressão logística multinomial contendo o quadrante demanda-controle (tabela 4) apresentou análises significativas uma vez que teve resultados globais de [$\chi^2 (1) = 371,734$; $p < 0,001$; R^2 Negelkerke 0,552], ou seja, o modelo apresentou significância visto que $p < 0,05$, e o R^2 mostrou que 55,2% das variações foram explicadas. No quadrante trabalho passivo, as variáveis que apresentaram como previsores foram: Cargo Aux./Assistente Administração e a Intenção de Rotatividade com resultados de (OR = 3,767; IC = 1,084 – 13,091) e (OR = 6,482; IC = 2,353 – 17,858), respectivamente. As variáveis cargo Aux./Assistente Administração (OR = 4,134; IC = 1,090 – 15,678) e Intenção de Rotatividade (OR = 4,084; IC = 1,339 – 12,453) apresentaram, também, maior risco de estar no quadrante alto desgaste. As demais variáveis independentes não apresentaram resultados favoráveis como previsores dos quadrantes demanda-controle.

Tabela 4 – Regressão Logística Multinomial do quadrante demanda-controle com as variáveis independentes, 2020.

Variáveis	Quadrantes demanda-controle			
	Baixo Desgaste	Trabalho Passivo OR (IC 95%)	Alto Desgaste OR (IC 95%)	Trabalho Ativo OR (IC 95%)
Sexo				
Masculino	1,000	0,379 (0,155-0,928)	0,422 (0,150-1,188)	0,261 (0,079-0,858)
Feminino	1,000	1,000	1,000	1,000
Horas sono de segunda a quinta				
Até 6h	1,000	0,398 (0,136-1,165)	1,925 (0,624-5,933)	0,507 (0,126-2,045)
7h ou mais	1,000	1,000	1,000	1,000
Horas sono de sexta a domingo				
Até 6h	1,000	1,373 (0,341-5,538)	2,097 (0,507-8,684)	0,935 (0,123-7,088)
7h ou mais	1,000	1,000	1,000	1,000



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR

ISSN 2675-6218

ESTRESSE OCUPACIONAL DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI UTILIZANDO O MODELO DEMANDA-CONTROLE
Marcos Flavio de Souza Sampaio Junior, Vivianne Mara Ferreira Silva, Harriman Aley Moraes

Unidade de Trabalho

Unidade Acadêmica	1,000	1,008 (0,330-3,077)	1,231 (0,312-4,853)	2,559 (0,409-16,003)
Unidade Administrativa	1,000	1,131 (0,343-3,729)	2,760 (0,721-10,571)	4,458 (0,842-23,602)
Outros Campi	1,000	1,000	1,000	1,000

Cargo

Aux. / Assistente Administração	1,000	3,767 (1,084-13,091)	4,134 (1,090-15,678)	1,428 (0,333-6,124)
Aux. / Téc. / Téc. de Lab. - Área	1,000	2,561 (0,906-7,236)	0,762 (0,218-2,659)	0,160 (0,026-1,972)
Técnicos de Nível Superior	1,000	1,000	1,000	1,000

Estrutura de Trabalho

Adequada

Sim	1,000	0,636 (0,221-1,824)	*0,119 (0,039-0,360)	0,120 (0,033-0,428)
Não	1,000	1,000	1,000	1,000

Sabe quais as Tarefas Realizar

Sim	1,000	1,541 (0,408-5,821)	0,350 (0,097-1,267)	1,184 (0,241-5,822)
Não	1,000	1,000	1,000	1,000

Intenção de Rotatividade

Sim	1,000	*6,482 (2,353-17,858)	4,084 (1,339-12,453)	2,333 (0,652-8,349)
Não	1,000	1,000	1,000	1,000

Afastamento por Depressão

Sim	1,000	0,862 (0,199-3,723)	1,736 (0,394-7,659)	1,780 (0,376-8,422)
Não	1,000	1,000	1,000	1,000

Suporte Social

Baixo Apoio Social	1,000	1,124 (0,447-2,824)	2,751 (0,975-7,759)	1,194 (0,371-3,845)
Alto Apoio Social	1,000	1,000	1,000	1,000

A categoria de referência é: Baixo Desgaste; *p<0,001, **p<0,05.

4. DISCUSSÃO

Verificou-se que a consistência interna do modelo demanda-controle apresentou resultado satisfatório, visto que o coeficiente de α de Cronbach apresentou resultados no valor de 0,84 para a dimensão demanda, 0,67 para a dimensão controle e 0,89 para o apoio social. No estudo Pró-Saúde que validou a versão resumida da "job stress scale" no Brasil, os resultados foram abaixo dos encontrados nesta pesquisa com valores de 0,72 para demanda, 0,63 para controle e 0,86 para apoio social (ALVES et al., 2004). Além disso, observa-se menor resultado para a dimensão controle o que é identificado com similaridade em outros estudos (ALVES et al., 2004; MAGNAGO et al., 2010; URBANETTO et al., 2011; PORTELA, 2012).

Avaliando os resultados presentes nos quadrantes demanda-controle, o grupo apresentou maior frequência no quadrante trabalho passivo com 34,6% dos servidores. Este resultado atesta os encontrados em outros estudos (URBANETTO et al., 2011; MOURA et al., 2018) em que apresentam prevalências aproximadas neste quadrante com valores de 39,7%, 35,6%



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

ESTRESSE OCUPACIONAL DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI UTILIZANDO O MODELO DEMANDA-CONTROLE
Marcos Flavio de Souza Sampaio Junior, Vivianne Mara Ferreira Silva, Harriman Aley Morais

respectivamente. Por ter características de baixa demanda psicológicas e baixo controle sobre o trabalho, este quadrante pode indicar perda de interesse relacionada ao trabalho, além de perda de habilidades, o que sugere que estas pessoas necessitam de um acompanhamento da instituição (KARASEK; THEORELL, 1990). Integralizando ao resultado anterior, o quadrante alto desgaste (30,8%), que é a coexistência de altas demandas e baixo controle e gera o chamado “*job stain*” (alto desgaste) com efeitos nocivos a saúde do trabalhador, tem-se o resultado de 65,4% dos servidores em condições laborais suscetíveis ao desenvolvimento de estresse laboral. Este resultado, se comparado com estudos similares com servidores públicos, mostra-se bem acima dos valores obtidos por Magnago et al. (2010), Lopes e Silva (2018) e Rocha (2017) com 51,1%, 50,7% e 36,3% nos quadrantes vulneráveis ao estresse laboral.

Ser do sexo feminino apresentou associação estatística significativa ao modelo demanda-controle conforme apresentado na Tabela 1. De um universo de 325 mulheres que é a quantidade total das servidoras TAE da UFVJM, foi possível coletar 122 respostas sendo 57,8% da amostra do estudo. Os resultados mostraram que em sua maioria (69,6%) estão em trabalho passivo e alto desgaste e, por estar nos quadrantes mais suscetíveis ao estresse, pode estar relacionado ao fato que as mulheres em diversos casos tenham que se dedicar parte do tempo diário em atividades domésticas, além da carga de trabalho diária, o que, conseqüentemente, gera uma sobrecarga de atividades para essas trabalhadoras (ELIAS; NAVARRO, 2006; LANDERDAHL et al., 2013; MOURA et al., 2018; SELEGHIM et al., 2012).

Quanto aos aspectos comportamentais, as variáveis que apresentaram associações estatisticamente significativas aos quadrantes demanda-controle foram as relacionadas ao sono. Os resultados apresentados mostraram que as pessoas que dormem até 6 horas diárias sendo de segunda a quinta (49,3%) ou sexta a domingo (52,9%) se enquadraram em alto desgaste. Diversos estudos apresentaram informações em que mostram que os distúrbios do sono estão dentro das principais síndromes e doenças associadas e/ou provocadas pelo estresse ocupacional (BALASSIANO; TAVARES; PIMENTA, 2011; DIAS et al., 2016; SILVA, 2010). De acordo com Oenning, Carvalho e Lima (2014), o estresse seguido da insatisfação com o trabalho está fortemente associado à qualidade do sono. Além disso, os distúrbios do sono anormais estão diretamente relacionados aos índices de absenteísmo (MÜLLER; GUIMARÃES, 2007).

As características laborais que mostraram associações estatísticas com os quadrantes do modelo demanda-controle foram unidade de trabalho, cargo, estrutura de trabalho adequada, conhece a rotina de trabalho, intenção de rotatividade, afastamento por depressão e suporte social. Posteriormente, foi confirmada a associação estatística pela regressão logística das variáveis cargo e intenção de rotatividade. É importante fazer uma análise mais profunda quanto às características laborais, uma vez que os resultados apresentados mostram a existência de possíveis fatores desestimuladores dos servidores que, por apresentarem em sua maioria em trabalho passivo, pode ser devido à falta de situações de trabalho desafiadoras, o que diminui a capacidade de produção



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

ESTRESSE OCUPACIONAL DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI UTILIZANDO O MODELO DEMANDA-CONTROLE
Marcos Flavio de Souza Sampaio Junior, Vivianne Mara Ferreira Silva, Harriman Aley Morais

de soluções nas atividades enfrentadas no cotidiano e contribuem para o aumento da insatisfação (MAGNAGO et al., 2010; KARASEK; THEORELL, 1990).

A variável unidade de trabalho e a variável cargo apresentaram resultados significativos e pode ser identificado com inter-relação, uma vez que, os cargos Auxiliar/Técnico/Técnico de Laboratório – Área estão em sua maioria lotados em unidades acadêmicas e os cargos Aux./Assistente Administração e Técnicos de Nível Superior estão em sua maioria nas unidades administrativas. Essas variáveis obtiveram $p < 0,001$ em que 43,7% dos servidores de unidades acadêmicas e 51,4% dos servidores do cargo Auxiliar/Técnico/Técnico de Laboratório – Área estão no quadrante trabalho passivo. O mesmo acontece quando analisamos as unidades administrativas e o cargo Aux./Assistente Administração em que as duas variáveis apresentam resultados com maioria dos servidores em alto desgaste. Além disso, os resultados mostraram que o grupo Aux./Assistente Administração apresentou relevância estatística como fator predictor dos quadrantes demanda-controle. Este grupo apresentou associação com o quadrante trabalho passivo 3,76 vezes maior do que o quadrante baixo desgaste [OR=3,767 (IC=1,084-13,091)] e 4,13 vezes maior em estar no quadrante alto desgaste do que em baixo desgaste [OR=4,134 (IC=1,090-15,678)]. Apesar deste estudo não apresentar associação significativa entre o modelo demanda-controle e escolaridade, outros associam a relação cargo/escolaridade como possível fator conflitante. Em um estudo que avaliou a qualidade de vida dos Técnico-Administrativos de uma universidade estadual, observou-se que quando o nível de instrução dos servidores é acima dos níveis exigidos pelo cargo e a remuneração não é compatível com a formação, é possível que aspectos indesejáveis como desmotivação, baixa produtividade, entre outros, estejam presentes no ambiente de trabalho (FREITAS; SOUZA; QUINTELLA, 2013).

Para atingir os objetivos das organizações, a busca de desenvolver um ambiente de trabalho de qualidade deve ser uma preocupação dos administradores, uma vez que a estrutura que compõe o posto de trabalho deve ser adequada às características psicofisiológicas dos trabalhadores e as atribuições a serem executadas (CAMELO; ANGERAMI, 2008). Dessa forma, foi possível verificar neste estudo que, em relação estrutura de trabalho, 47,9% das pessoas que responderam não ter uma estrutura adequada estão no quadrante alto desgaste. As condições inadequadas da estrutura de trabalho estão diretamente associadas com a percepção negativa do estresse, pois, para desenvolver um bom trabalho, é fundamental um ambiente que indique maior controle sobre o trabalho (LAUTIZI, LASCHINGER; RAVAZZOLO, 2009).

Neste estudo foi possível identificar que a variável “sabe quais as tarefas realizar” apresentou valores significativos ($p = 0,003$) em que 55% das pessoas que responderam que não sabem exatamente quais as tarefas a serem executadas durante o trabalho estão em alto desgaste. Para Camelo e Angerami (2008), a falta de capacitação e desenvolvimento de pessoal, liderança inadequada, má delegação das responsabilidades são alguns dos vários aspectos estressantes que podem afetar o trabalhador. Cabe destacar, que nas instituições públicas são rotineiras as situações



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

ESTRESSE OCUPACIONAL DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI UTILIZANDO O MODELO DEMANDA-CONTROLE
Marcos Flavio de Souza Sampaio Junior, Vivianne Mara Ferreira Silva, Harriman Aley Morais

conflituosas, muitas vezes por perseguição a um determinado servidor, mas também por falta de preparo de algumas chefias imediatas. A cultura das indicações e/ou eleições para cargos de chefia fazem com que vários gestores não tenham competência ou preparação técnica para desempenho da função. Tais situações acarretam em delegações de tarefas que os servidores não estejam preparados ou capacitados para executar gerando um ambiente estressante (DAMASCENO; ALEXANDRE, 2012).

Um resultado que apresentou destaque durante a pesquisa foi a associação do quadrante demanda-controle com a intenção de rotatividade. O fato de avaliar esse item de importância se deu uma vez que a rotatividade foi identificada como problema institucional no Relatório de Gestão 2018 UFVJM, em que apresenta alta rotatividade dos cargos efetivos (UFVJM, 2019). A partir dos resultados foi possível identificar que 45,5% dos servidores têm a intenção de mudar ou sair do setor/departamento. Em um estudo sobre a rotatividade dos servidores da Universidade Federal de Santa Catarina, 38% dos servidores acham que o estresse é um dos fatores que contribui para rotatividade (PEREIRA, 2017). Além de apresentar um alto índice de intenção de rotatividade, comparado com o estudo anterior, essa variável apresentou associação estatisticamente relevante, além de mostrar como preditor dos quadrantes demanda-controle. Essa variável apresentou resultados de OR=6,482; (IC = 2,353 – 17,858) para trabalho passivo e OR = 4,084; (IC = 1,339 – 12,453) para alto desgaste, ou seja, uma pessoa com intenção de rotatividade tem 6,48 vezes mais chances de estar no quadrante trabalho passivo do que em baixo desgaste e 4,08 vezes mais chances em alto desgaste em se comparado com baixo desgaste. Em estudo para avaliar a rotatividade dos servidores da CAPES o estresse foi considerado pelos participantes como um dos fatores que pode levar a rotatividade na instituição (CRUZ FILHO, 2018). Quando analisada a relação entre comprometimento organizacional, estresse e intenção de rotatividade entre trabalhadores na Malásia, (MUTHUVELOO; ROSE, 2005) foi identificado que quanto maior o comprometimento organizacional, menor o nível de estresse e menor a intenção de rotatividade.

A depressão é considerada uma das doenças mais incapacitantes do século, uma vez que, este transtorno é capaz de reduzir a produtividade do indivíduo em 10% ao longo da sua vida laboral (CYBULSKI; MANSANI, 2017; BARROS et al., 2019). A OMS estima que com o aumento da prevalência de depressão na saúde do trabalhador, essa patologia irá se tornar a maior causa de afastamentos laborais por transtorno mental no mundo (OPAS, 2017). Neste estudo foi possível identificar que 17,5% dos servidores que responderam ao questionário já se afastaram por motivo de depressão. Essa variável apresentou resultados estatísticos significativos ($p=0,009$) em que 48,6% das pessoas que informaram que já afastaram por este motivo estão em alto desgaste.

No Relatório de Gestão 2019 UFVJM os três principais motivos de afastamento dos servidores, considerando o contexto geral da instituição, foram: transtorno de adaptação (F43.2), transtorno depressivo recorrente (F33.1) e episódio depressivo moderado (F32.1) (UFVJM, 2020). Alguns autores informam que estes transtornos apresentam uma relação direta com o ambiente de



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

ESTRESSE OCUPACIONAL DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI UTILIZANDO O MODELO DEMANDA-CONTROLE
Marcos Flavio de Souza Sampaio Junior, Vivianne Mara Ferreira Silva, Harriman Aley Moraes

trabalho (ARENDS; VAN DER KLINK; BULTMANN, 2010; CAVALHEIRO; TOLFO, 2011; OLIVEIRA; BALDAÇARA; MAIA, 2015; VEMER et al., 2013). Percebe-se que os resultados encontrados por essa pesquisa em relação à depressão, quando confrontados com as informações do relatório de gestão sobre o absenteísmo, os possíveis fatores estressores que acarretam nos Transtornos Mentais e de Comportamento (TMC) podem estar relacionados às intensas demandas de trabalho e a falta de poder decisório dos servidores. Para Oliveira, Baldaçara e Maia (2015), diversos são os fatores estressores que podem estar associados ao TMC dos servidores públicos, tais como: intensa demanda dos serviços, precarização das estruturas físicas e de gestão pública, mudanças políticas de governo que alteram as rotinas e processos de trabalho, entre outros. O autor complementa que o fato dos servidores muitas vezes serem de diferentes localidades, gera problemas de adaptabilidade e sentimento de não pertencimento o que conseqüentemente pode desencadear em transtornos mentais e de adaptação (OLIVEIRA; BALDAÇARA; MAIA, 2015).

Neste estudo foi possível identificar que a prevalência de afastamentos por depressão foi de servidores do sexo feminino em que 73% das pessoas que responderam que já afastaram por motivo de depressão são mulheres. Isso confirma as informações encontradas na literatura, em que o perfil profissional absenteísta com prevalência de TMC, corresponde ao sexo feminino (BARROS et al., 2019; (OLIVEIRA; BALDAÇARA; MAIA, 2015; SANTANA et al., 2019; SCHLINDWEIN; MORAIS, 2014). Devido aos diversos fatores relacionados aos problemas sociais, econômicos e familiares em que as mulheres tendem a ser mais afetadas, somados a fatores como estresse, parto, comportamento, faz com que, a prevalência de depressão seja duas vezes mais comum no sexo feminino. Estes efeitos negativos na saúde física e mental da mulher surgem em consequência das cobranças do trabalho acrescidas das responsabilidades familiares (BARROS et al., 2019; BASTOS et al., 2018; SEGAT; DIEFENTHAELER, 2013).

Quando avaliado o suporte social, o estudo mostrou associação significativa com o modelo demanda controle em que 53,1% dos respondentes informaram baixo apoio social e, destes, 43,8% dos servidores se enquadraram em alto desgaste. Estudo similar com servidores de uma universidade pública obteve resultados semelhantes, em que a maioria dos que responderam ter baixo apoio social se enquadraram em alto desgaste (MOURA et al., 2018). Para Alves et al. (2013), novas investigações devem ser feitas em relação ao suporte social combinada com trabalhos de alto desgaste (*“job stain”*), devido ao ambiente psicossocial ter importância para a manutenção da saúde no ambiente de trabalho.

Por fim, é importante apresentar as limitações deste estudo onde cabe ressaltar que o período de coleta dos dados foi em momento que a maioria dos servidores se encontrava em trabalho remoto devido à pandemia de Covid-19 que afetou a rotina de toda a instituição. Este fato pode ter influenciado, em parte, a recusa de respostas do questionário. Outro fator a destacar foi a forma de avaliar o estresse utilizando o modelo demanda-controle uma vez que na literatura mostra



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

ESTRESSE OCUPACIONAL DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI UTILIZANDO O MODELO DEMANDA-CONTROLE
Marcos Flavio de Souza Sampaio Junior, Vivianne Mara Ferreira Silva, Harriman Aley Moraes

diversas formas de avaliar a exposição do estresse no modelo (ALVES et al., 2015; ALVES et al., 2013).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo salienta, de modo geral, a importância de fazer diagnóstico do estresse dos servidores públicos devido à particularidade da atuação destes nas instituições de ensino federal. Com essa pesquisa foi possível avaliar os aspectos relacionados ao estresse e os desdobramentos na vida laboral dos servidores TAE da UFVJM.

Assim, os resultados revelam que parte dos servidores se encontra em condições laborais suscetíveis ao desenvolvimento do estresse laboral. Foi possível, também, identificar que os cargos do grupo de Aux./Assistente Administração e a Intenção de Rotatividade obtiveram resultados como fatores previsores do estresse, o que deve ser melhor explorado pela instituição. Sendo assim, o estudo apresentou informações e resultados a fim de cumprir com os objetivos propostos. Além disso, o estudo pode servir de subsídio para que a instituição desenvolva estratégias e ações gerenciais para a melhoria das condições e reconhecimento do trabalho dos servidores TAE da UFVJM.

O estudo possibilitou concluir que é primordial que a instituição se preocupe com o bem-estar dos seus servidores de forma que sejam inseridos em um contexto que tenham estrutura e condições laborais adequadas de acordo com as habilidades pessoais, que promova um ambiente que tenha existência de relacionamentos interpessoais saudáveis, que desenvolva capacitações para que os servidores tenham amplo conhecimento das suas atribuições e das atividades que lhe são atribuídas, que a instituição se preocupe com a carreira dos servidores, que promova o acolhimento dos servidores para reduzir os índices de absenteísmo e, por fim que possibilite a conciliação entre trabalho, família e lazer. Tais medidas, se implantadas com veemência, visam prevenir e reduzir o estresse laboral.

Por fim, cabe ressaltar que as informações apresentadas por este estudo reafirmam o papel preponderante da qualidade de vida no trabalho como fator capaz de influir na saúde mental dos servidores e que as instituições têm ampla responsabilidade pelo desenvolvimento de processos e/ou políticas para diagnóstico, tratamento e prevenção do estresse laboral. Dessa forma, seria oportuno que a instituição avaliasse suas políticas de gestão de pessoas a fim de ampliar seus processos, agregando alternativas capazes de promover um ambiente de trabalho saudável, o que consequentemente resultará em um ambiente com baixos índices de estresse, maior sentimento de prazer no trabalho e maior comprometimento dos servidores com a Universidade.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

ESTRESSE OCUPACIONAL DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI UTILIZANDO O MODELO DEMANDA-CONTROLE
Marcos Flavio de Souza Sampaio Junior, Vivianne Mara Ferreira Silva, Harriman Aley Moraes

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, J. C.; LIMA, I. A. A segurança e saúde no trabalho no regime CLT e no regime estatutário: uma abordagem no planejamento governamental comparando o tema nos dois regimes. **Revista Brasileira de Planejamento e Desenvolvimento**, Curitiba, v. 7, n. 1, p. 2-28, 2018. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.3895/rbpd.v7n1.5679>. Acesso em: 29 out. 2020.

ALMEIDA, M. A. B.; GUTIERREZ, G. L.; MARQUES, R. **Qualidade de vida**: definição, conceitos e interfaces com outras áreas, de pesquisa. São Paulo: Escola de Artes, Ciências e Humanidades – EACH/USP, 2012. Disponível em: http://www.each.usp.br/edicoeseach/qualidade_vida.pdf. Acesso em: 27 set. 2019.

ALVES, M. G. M.; BRAGA, V. M.; FAERSTEIN, E.; LOPES, C. S.; JUNGER, W. Modelo demanda-controle de estresse no trabalho: considerações sobre diferentes formas de operacionalizar a variável de exposição. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 31, n. 1, p. 208–212, 2015. DOI: <https://doi.org/10.1590/0102-311X00080714>. Acesso em: 8 abr. 2020.

ALVES, M. G. M.; CHOR, D.; FAERSTEIN, E.; LOPES, C. S.; WERNECK, G. L. Versão resumida da “job stress scale”: adaptação para o português. **Revista de Saude Publica**, São Paulo, v. 38, n. 2, p. 164-171, 2004. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0034-89102004000200003>. Acesso em: 7 out. 2020.

ALVES, M. G. M.; HÖKERBERG, Y. H. M.; FAERSTEIN, E. Tendências e diversidade na utilização empírica do modelo demanda-controle de Karasek (estresse no trabalho): uma revisão sistemática. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, São Paulo, v. 16, n. 1, p. 125-136, 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1415-790X2013000100012>. Acesso em: 7 out. 2020.

ARAÚJO, T. M. de; KARASEK, R. Validity and reliability of the job content questionnaire in formal and informal jobs in Brazil. **Scandinavian Journal of Work, Environment and Health, Supplement**, n. 6, p. 52–59, 2008.

ARENDS, I.; VAN DER KLINK, J. J. L.; BULTMANN, U. Prevention of recurrent sickness absence in workers with common mental disorders: results of a cluster- randomised controlled trial. **Occupational and Environmental Medicine**, London, v. 10, n. 132, p. 1 - 9, 2010.

ATHAYDE, M.; BRITO, J. Vida, saúde e trabalho: dialogando sobre qualidade de vida no trabalho em um cenário de precarização. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 3, p. 587-597, 2009. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S1981-77462009000300012>. Acesso em: 8 abr. 2020.

BALASSIANO, M.; TAVARES, E.; PIMENTA, R. da C. Estresse ocupacional na administração pública brasileira: quais os fatores impactantes? **Revista de Administracao Publica**, Rio de Janeiro, v. 45, n. 3, p. 751–774, 2011. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S003476122011000300009>. Acesso em: 20 out. 2020.

BARROS, A. O.; SANTANA, B. R. O.; BARROS, A. L. O.; MATTOS, R. M. P. R. de; BARRETO, I. D. D. C.; PIMENTEL, D. Afastamento do trabalho por depressão em docentes da rede pública. **Revista Debates Em Psiquiatria**, v. 1, p. 6–18, 2019. DOI: <https://doi.org/10.25118/2236-918X-9-1-1>.

BASTOS, M. L. A.; SILVA JUNIOR, G. B. da; DOMINGOS, E. T. C.; ARAÚJO, R. M. O. de; SANTOS, A. L. dos. Afastamentos do trabalho por transtornos mentais: um estudo de caso com servidores públicos em uma instituição de ensino no Ceará, Brasil. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 16, n. 1, p. 53–59, 2018. DOI: <https://doi.org/10.5327/Z1679443520180167>.

BITTENCOURT, M. S.; CALVO, M. C. M.; REGIS FILHO, G. I. Qualidade de vida no trabalho em



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

ESTRESSE OCUPACIONAL DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI UTILIZANDO O MODELO DEMANDA-CONTROLE
Marcos Flavio de Souza Sampaio Junior, Vivianne Mara Ferreira Silva, Harriman Aley Moraes

serviços públicos de saúde - um estudo de caso. **Revista da Faculdade de Odontologia**, v. 12, n. 1, p. 21–26, 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.5335/rfo.v12i1.1095>. Acesso em: 26 out. 2010.

BÚRIGO, C. C. D. Qualidade de vida no trabalho. **Revista de Ciências Humanas**, Florianópolis, v. 15, n. 22, p. 90-111, 1997. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/revistacfh/article/view/23495/21163>. Acesso em: 26 out. 2020.

CAMELO, S. H. H.; ANGERAMI, E. L. S. Riscos psicossociais no trabalho que podem levar ao estresse: uma análise da literatura. **Ciência, Cuidado e Saúde**, Maringá, v. 7, n. 2, p. 232-240, 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.4025/ciencucidsaude.v7i2.5010>. Acesso em: 30 out. 2020.

CAVALHEIRO, G.; TOLFO, S. R. Trabalho e depressão: um estudo com profissionais afastados do ambiente laboral. **Psico-USF**, Itatiba, v. 16, n. 2, p. 241 - 249, 2011. ISSN 1413-8271. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1413-82712011000200013>.

CHIAVENATO, I. **Comportamento organizacional**: a dinâmica do sucesso das organizações. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CRONBACH, L. J.; SHAVELSON, R. J. My current thoughts on coefficient alpha and successor procedures. **Educational and Psychological Measurement**, Thousand Oaks, v. 64, n. 3, p. 391-418, 2004. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0013164404266386>. Acesso em: 7 out. 2020.

CRUZ FILHO, O. A. de O. **Rotatividade no setor público**: um estudo de caso sobre os servidores da Capes. 2018. xi, 139 f., il. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração) - Universidade de Brasília, Brasília, 2018. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/32499>.

CYBULSKI, C. A.; MANSANI, F. P. Análise da depressão, dos fatores de risco para sintomas depressivos e do uso de antidepressivos entre acadêmicos do curso de medicina da Universidade Estadual de Ponta Grossa. **Rev Bras Educ Med**, v. 41, p.92-101, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1981-52712015v41n1rb20160034>.

DAL FORNO, C.; FINGER, I. D. R. Qualidade de vida no trabalho: conceito, histórico e relevância para a gestão de pessoas. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, v. 7, n. 2, p. 103–112, 2015. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/rbqv/article/view/3015>. Acesso em: 9 maio 2020.

DAMASCENO, T. N. F.; ALEXANDRE, J. W. C. A qualidade de vida no trabalho no âmbito do serviço público: conceitos e análises. CIENTÍFICA DR: **Revista Científica da Faculdade Darcy Ribeiro**, v. 1, n. 3, p. 39-49, 2012. Disponível em: http://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/13235/1/2012_art_tnfdamasceno.pdf. Acesso em: 7 out. 2020.

DESCRITORES EM CIÊNCIAS DA SAÚDE (DeCS). 22. ed. rev. e ampl. São Paulo: BIREME / OPAS / OMS, 2020. Disponível em: <http://decs.bvsalud.org>. Acesso em: 29 out. 2020.

DESSEN, M. C.; PAZ, M. G. T. Bem-estar pessoal nas organizações: o impacto de configurações de poder e características de personalidade. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 26, n. 3, p. 549-556, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ptp/v26n3/a18v26n3.pdf>. Acesso em: 28 set. 2020.

DIAS, F. M.; SANTOS, J. F. C.; ABELHA, L.; LOVISI, G. M. O estresse ocupacional e a síndrome do esgotamento profissional (*burnout*) em trabalhadores da indústria do petróleo: uma revisão sistemática. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 41, n. e11, p. 12, 2016. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/2317-6369000106715> Acesso em: 29 out. 2020.

DIAS, R. P.; PEREIRA, A.; LANGARO, F.; CORREA, R. N.; SOUZA, N.; LACERDA, L. L. V. Riscos psicossociais e estresse ocupacional, parceiros numa relação presumida com burnout: um estudo



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

ESTRESSE OCUPACIONAL DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI UTILIZANDO O MODELO DEMANDA-CONTROLE
Marcos Flavio de Souza Sampaio Junior, Vivianne Mara Ferreira Silva, Harriman Aley Morais

de estressores que envolvem as atividades dos peritos criminais. **Revista Brasileira de Criminalística**, [online], v. 2, n. 1, p. 42-50, 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.15260/rbc.v2i1.49>. Acesso em: 29 out. 2020.

ELIAS, M. A.; NAVARRO, V. L. A relação entre o trabalho, a saúde e as condições de vida: negatividade e positividade no trabalho das profissionais de enfermagem de um hospital escola. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 14, n. 4, p. 517–525, 2006. <https://doi.org/10.1590/s0104-11692006000400008>. Acesso em: 8 abr. 2020.

FERNANDES, L. C.; FERREIRA, M. C. Qualidade de vida no trabalho e risco de adoecimento: estudo no poder judiciário brasileiro. **Psicologia USP**, São Paulo, v. 26, n. 2, p. 296–306, ago. 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0103-656420130011>. Acesso em: 26 out. 2020.

FERREIRA, C. A. A.; REIS NETO, M. T.; KILIMNIK, Z. M.; SANTOS, A. S. O contexto do estresse ocupacional dos trabalhadores da saúde: estudo bibliométrico. **Revista de Gestão em Sistemas de Saúde**, [online], v. 5, n. 2, p. 84-97, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.5585/rgss.v5i2.233>. Acesso em: 29 out. 2020.

FERREIRA, C. A. A.; VASCONCELOS, F. C. W.; GOULART, I. B.; ITUASSU, C. T.; CHRISTINO, J. M. M. Quality of life at work: the mental health workers Perception of a Public Psychiatric Hospital in Brazil. **Asian Journal of Business and Management Sciences**, [online], v. 3, n. 7, p. 47-57, 2014. Disponível em: <http://www.ajbms.org/articlepdf/5ajbms052014030727168.pdf>. Acesso em: 9 jul. 2019.

FERREIRA, J. M. P.; PAIVA, K. C. M. de; SANTOS, J. N.; DUTRA, M. R. S. Estresse, retaliação e percepção de injustiça nas organizações: proposição de modelo teórico integrativo. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 16, p. 774–787, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395167310>.

FERREIRA, M. C.; ALVES, L.; TOSTES, N. Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, [online], v. 25, n. 3, p. 319–327, set. 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-37722009000300005>. Acesso em: 26 out. 2020.

FERREIRA, M. C.; MILFONT, T. L.; CORRÊA E SILVA, A. P.; FERNANDES, H. A.; ALMEIDA, S. P.; MENDONÇA, H. Escala para avaliação de estressores psicossociais contexto laboral: Construção e evidências de validade. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 28, n. 2, p. 340–349, 2015. <https://doi.org/10.1590/1678-7153.201528214>. Acesso em: 05 nov. 2020.

FIELD, A. **Descobrimos a estatística usando o SPSS**. 5. ed. Porto Alegre: Penso, 2020. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788584292011/>. Acesso em: 7 out. 2020. Acesso restrito aos vinculados à UFVJM.

FRANCO, T.; DRUCK, G.; SELIGMANN-SILVA, E. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 35, n. 122, p. 229-248, 2010. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0303-76572010000200006>. Acesso em: 29 out. 2020.

FREITAS, A. L. P.; SOUZA, R. G. B. Um modelo para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho em universidades públicas. **Revista Eletrônica Sistema e Gestão**, Niterói, v. 4, n. 2, p. 136-154, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.7177/sg.2009.V4N2A4>. Acesso em: 26 out. 2020.

FREITAS, A. L. P.; SOUZA, R. G. B. de; QUINTELLA, H. L. M. de M. Qualidade de Vida no Trabalho do técnico-administrativo em IES públicas: uma análise exploratória. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, v. 5, n. 2, p. 1–12, 2013. <https://doi.org/10.3895/s2175-08582013000200001>.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

ESTRESSE OCUPACIONAL DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI UTILIZANDO O MODELO DEMANDA-CONTROLE
Marcos Flavio de Souza Sampaio Junior, Vivianne Mara Ferreira Silva, Harriman Aley Morais

GARBARINO, S.; CUOMO, G.; CHIORRI, C.; MAGNAVITA, N. Association of work-related stress with mental health problems in a special police force unit. **BMJ Open**, v. 3, n. 7, p. e002791, 2013. doi:10.1136/bmjopen-2013-002791. PMID: 23872288; Disponível em: PMID: PMC3717472.

GARCIA, E. O. P. O conteúdo significativo da qualidade de vida no trabalho para funcionários públicos de uma secretaria de saúde. **Revista Eletrônica Gestão e Serviços**, [online], v. 1, n. 1, p. 76–94, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.15603/2177-7284/regs.v1n1p76-94>. Acesso em: 26 out. 2020.

GEMELLI, I. M. P.; FILIPPIM, E. S. Gestão de pessoas na administração pública: o desafio dos municípios. **Revista de Administração, Contabilidade e Economia**, [online], v. 9, n. 1–2, p. 153–180, 2010. Disponível em: http://www.rhbusiness.net.br/material_estudo/gp_adm_publica_o_desafio_dos_municipios.pdf. Acesso em: 11 jul. 2019.

GENUÍNO, S. L. V. P.; GOMES, M. S.; MORAES, E. M. O estresse ocupacional e a síndrome de *burnout* no ambiente de trabalho: suas influências no comportamento dos professores da rede privada do ensino médio de João Pessoa. **Revista Anagrama: Revista Científica Interdisciplinar da Graduação**, São Paulo, ano 3, ed. 2, 15 p. 2010. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/anagrama/article/view/35426/38145>. Acesso em: 28 set. 2020.

GORDIA, A. P.; QUADROS, T. M. B.; OLIVEIRA, M. T. C.; CAMPOS, W. Qualidade de vida: contexto histórico, definição, avaliação e fatores associados. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, Ponta Grossa, v. 3, n. 1, p. 40–52, 2011. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/rbgv/article/view/812>. Acesso em: 9 out. 2020.

GRIEP, R. H.; ROTENBERG, L.; LANDSBERGIS, P.; VASCONCELLOS-SILVA, P. R. Uso combinado de modelos de estresse no trabalho e a saúde auto-referida na enfermagem. **Revista de Saúde Pública**, v. 45, n. 1, p. 145–152, 2011. Acesso em: 05 nov. 2020.

KARASEK, R. A. Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. **Administrative Science Quarterly**, v. 24, n. 2, p. 285–308, 1979. doi:10.2307/2392498.

KARASEK, R. A.; THEORELL, T. **Healthy work: stress, productivity and the reconstruction of working life**. New York (N.Y.): Basic books, 1990. <https://doi.org/10.1177/002218569103300112>.

KLEIN, L. L.; PEREIRA, B. A. D.; LEMOS, R. B. Qualidade de vida no trabalho: parâmetros e avaliação no serviço público. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 20, n. 3, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eramg190134>. Acesso em: 26 out. 2020.

KLINE, P. **The handbook of psychological testing**. 2. ed. London: Routledge, 1999.

LACAZ, F. A. C. Qualidade de vida no trabalho: um conceito político e polissêmico. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 3, p. 565–572, 2009. Disponível em <https://www.scielo.br/pdf/tes/v7n3/10.pdf>. Acesso em: 8 abr. 2020.

LADEIRA, M. B. O processo do stress ocupacional e a psicopatologia do trabalho. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 31, n. 1, p. 64–74, 1996. Disponível em: <http://200.232.30.99/download.asp?file=3101064.pdf>. Acesso em: 29 out. 2020.

LANDERDAHL, M. C.; VIEIRA, L. B.; CORTES, L. F.; PADOIN, S. M. de M. Processo de empoderamento feminino mediado pela qualificação para o trabalho na construção civil. **Escola Anna Nery**, v. 17, n. 2, p. 306–312, 2013. DOI: <https://doi.org/10.1590/s1414-81452013000200015>.

LAUTIZI, M.; LASCHINGER, H. K. S.; RAVAZZOLO, S. Workplace empowerment, job satisfaction



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

ESTRESSE OCUPACIONAL DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI UTILIZANDO O MODELO DEMANDA-CONTROLE
Marcos Flavio de Souza Sampaio Junior, Vivianne Mara Ferreira Silva, Harriman Aley Moraes

and job stress among Italian mental health nurses: An exploratory study. **J Nurs Manag**, v. 17, n. 4, p. 446-452, 2009. Disponível em: doi: 10.1111/j.1365-2834.2009.00984.x. Acesso em: 8 abr. 2020.

LEVI, L. Stress in organizations: Theoretical and empirical approaches. In C. L. Cooper (Ed.), **Theories of organizational stress**. New York: Oxford University Press, 1998. p. 129-174. DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1749-6632.1998.tb08920.x>. Acesso em: 06 nov. 2020.

LIPP, M. Estresse emocional: a contribuição de estressores internos e externos. **Rev Psiq Clínica**, v. 28, n. 6, p. 347-349, 2001. Disponível em: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-315084?lang=en>. Acesso em: 04 nov. 2020.

LOPES, S. V.; SILVA, M. C. Estresse ocupacional e fatores associados em servidores públicos de uma universidade federal do sul do Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, [online], v. 23, n. 11, p. 3869-3880, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-812320182311.28682015>. Acesso em: 7 out. 2020.

MAGNAGO, T. S. B. S.; LISBOA, M. T. L.; GRIEP, R. H.; ZEITOUNE, R. C. G.; TAVARES, J. P. Condições de trabalho de profissionais da enfermagem: Avaliação baseada no modelo demandacontrole. **ACTA Paulista de Enfermagem**, v. 23, n. 6, p. 811–817, 2010. <https://doi.org/10.1590/s0103-21002010000600015>. Acesso em: 28 set. 2020.

MINARI, M. R. T.; SOUZA, J. C. Stress em servidores públicos do Instituto Nacional de Seguro Social. **Estudos de Psicologia**, Campinas, v. 28, n. 4, p. 521-528, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/estpsi/v28n4/12.pdf>. Acesso em: 29 out. 2020.

MOURA, D. C. A. de; GRECO, R. M.; PASCHOALIN, H. C.; PORTELA, L. F.; ARREGUY-SENA, C.; CHAUBAH, A. Demandas psicológicas e controle do processo de trabalho de servidores de uma universidade pública. **Ciencia e Saude Coletiva**, v. 23, n. 2, p. 481–490, 2018. <https://doi.org/10.1590/1413-81232018232.13892015>. Acesso em: 8 abr. 2020.

MÜLLER, M. R.; GUIMARÃES, S. S. Impacto dos transtornos do sono sobre o funcionamento diário e a qualidade de vida. **Estudos de Psicologia**, Campinas, v. 24, n. 4, p. 519–528, 2007. <https://doi.org/10.1590/s0103-166x2007000400011>. Acesso em: 25 abr. 2020.

MUTHUVELOO, R.; ROSE, R. C. Antecedents and outcomes of organisational commitment among malaysian engineers. **American Journal of Applied Sciences**, v. 2, n. 6, p. 1095–1100, 2005. DOI: <https://doi.org/10.3844/ajassp.2005.1095.1100>. Acesso em: 28 set. 2020.

NATIONAL INSTITUTE FOR OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH (NIOSH). **Stress at work**. Recuperado em 26 de julho de 2004. <http://stress.cdc.gov/niosh/stresswk.html>. Acesso em: 4 de nov. 2020.

OENNING, N. S. X.; CARVALHO, F. M.; LIMA, V. M. C. Fatores de risco para absenteísmo com licença médica em trabalhadores da indústria de petróleo. **Revista de Saude Publica**, v. 48, n. 1, p. 103–112, 2014. <https://doi.org/10.1590/S0034-8910.2014048004609>. Acesso em: 28 set. 2020.

OLIVEIRA, L. A.; BALDAÇARA, L. R.; MAIA, M. Z. B. Afastamentos por transtornos mentais entre servidores públicos federais no Tocantins. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 40, n. 132, p. 156–169, 2015. <https://doi.org/10.1590/0303-7657000092614>. Acesso em: 28 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO PANAMERICANA DA SAÚDE (OPAS). **Com depressão no topo da lista de causas de problemas de saúde, OMS lança a campanha “Vamos conversar”**, 2017. [Internet]. Disponível em: www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5385:com-depressao-no-topo-da-lista-de-causas-de-problemas-de-saude-oms-lanca-a-campanha-vamos-conversar&Itemid=839. Acesso em: 30 set 2020.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

ESTRESSE OCUPACIONAL DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI UTILIZANDO O MODELO DEMANDA-CONTROLE
Marcos Flavio de Souza Sampaio Junior, Vivianne Mara Ferreira Silva, Harriman Aley Morais

- PADILHA, V. Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização: a panaceia delirante. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 3, p. 549-563, 2009. Disponível em <https://www.scielo.br/pdf/tes/v7n3/09.pdf>. Acesso em: 8 abr. 2020.
- PAIVA, K. C. M.; GOMES, M. A. N.; HELAL, D. H. Estresse ocupacional e síndrome de burnout: proposição de um modelo integrativo e perspectivas de pesquisa junto a docentes do ensino superior. **Gestão & Planejamento**, Salvador, v. 16, n. 3, p. 285-309, 2015. Disponível em: <http://www.revistas.unifacs.br/index.php/rgb>. Acesso em: 29 out. 2020.
- PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Validação da escala de estresse no trabalho. **Estudos de Psicologia**, Natal, v. 9, n. 1, p. 45-52, 2004. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2004000100006>. Acesso em: 30 out. 2020.
- PEREIRA, A. C. L.; SOUZA, H. A.; LUCCA, S. R.; IGUTI, A. M. Fatores de riscos psicossociais no trabalho: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, [online], v. 45, e18, 2020. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/2317-6369000035118>. Acesso em: 30 out. 2020.
- PEREIRA, L. E. M. **Fatores determinantes da rotatividade de servidores técnico administrativos em educação na universidade federal de Santa Catarina**. Dissertação (Mestrado profissional em Administração Universitária) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/186602>. Acesso em: 28 set. 2020
- PORTELA, L. F. **Relações entre o estresse psicossocial no trabalho segundo o modelo demanda-controle e a pressão arterial monitorada: o papel do trabalho doméstico**. xii, 149 f. Tese (Saúde Pública) - Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, Rio de Janeiro, 2012.
- ROCHA, M. V. R. **Modelo demanda-controle aplicado aos inspetores da ANAC: um estudo de caso**. 2017. 45 f., il. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) - Universidade de Brasília, Brasília, 2017.
- REIS, A. L. P. P.; FERNANDES, S. R.; GOMES, A. F. Estresse e fatores psicossociais. **Psicologia: ciência e profissão**, Brasília, v. 30, n. 4, p. 721-725, 2010. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/pcp/v30n4/v30n4a04.pdf>. Acesso em: 30 out. 2020.
- SADIR, M. A.; LIPP, M. E. N. As fontes de estresse no trabalho. **Revista de Psicologia da IMED**, Passo Fundo, v. 1, n. 1, p. 114-126, 2009. Disponível em: <https://seer.imed.edu.br/index.php/revistapsico/article/view/16/16>. Acesso em: 29 out. 2020.
- SANTANA, B. R. O.; BARROS, A. O.; MATOS, R. M. P. R. de; PIMENTEL, D. Transtornos depressivos como causa de absenteísmo entre profissionais da saúde pública no período entre 2009 e 2017 em Sergipe. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 17, n. 3, p. 346-354, 2019. <https://doi.org/10.5327/Z1679443520190438>. Acesso em: 28 set. 2020.
- SAUER, G. C.; RODRIGUEZ, S. Y. S. Da qualidade de vida à qualidade de vida no trabalho: um resgate histórico e prático. **Revista de Psicologia da IMED**, Passo Fundo, v. 6, n. 2, p. 98-106, 2014. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5155071.pdf>. Acesso em: 16 fev. 2020.
- SCHLINDWEIN, V. D. L. D. C. ; MORAIS, P. R. Prevalência de transtornos mentais e comportamentais nas instituições públicas federais de Rondônia. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 17, n. 1, p. 117, 2014. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v17i1p117-127>.
- SCHMIDT, D. R. C. Modelo Demanda-Controle e estresse ocupacional entre profissionais de enfermagem: revisão integrativa. **Revista brasileira de enfermagem**, v. 66, n. 5, p. 779-788, 2013.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

ESTRESSE OCUPACIONAL DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI UTILIZANDO O MODELO DEMANDA-CONTROLE
Marcos Flavio de Souza Sampaio Junior, Vivianne Mara Ferreira Silva, Harriman Aley Morais

<https://doi.org/10.1590/s0034-71672013000500020>.

SCHOELZE, A. R.; MARTINS, J. T.; ROBAZZI, M. L. C. C.; HADDAD, M. C. R. L.; GALDINO, M. J. Q.; RIBEIRO, R. P. Estresse ocupacional e fatores associados entre enfermeiros de hospitais públicos. **Cogitare Enfermagem**, [online], v. 22, n. 3, e50238, 2017. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5380/ce.v22i3.50238>. Acesso em: 29 out. 2020.

SCOPINHO, R. A. Qualidade de vida versus condições de vida: um binômio dissociado. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 3, p. 599-607, 2009. Disponível em <https://www.scielo.br/pdf/tes/v7n3/13.pdf>. Acesso em: 8 abr. 2020.

SEGAT, E.; DIEFENTHAELER, H. S. Uso de medicamentos antidepressivos por professores de escolas de diferentes redes de ensino em um município do norte do Rio Grande do Sul. **Perspectiva**, v. 37, n. 137, pág. 45-54, 2013. Disponível em: http://www.uricer.edu.br/site/pdfs/perspectiva/137_324.pdf. Acesso em: 28 set. 2020.

SELEGHIM, M. R.; MOMBELLI, M. A.; OLIVEIRA, M. L. F. de; WIDMAN, M. A. P.; MARCON, S. S. Sintomas de estresse em trabalhadoras de enfermagem de uma unidade de pronto socorro. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, v. 33, n. 3, p. 165–173, 2012. <https://doi.org/10.1590/s1983-14472012000300022>

SIEGRIST, J. Adverse health effects of high- effort - low reward conditions at work. **J Occup Health Psychol**, v. 1, n. 1, p. 27-41, 1996. DOI:10.1037/1076-8998.1.1.27. Acesso em: 5 nov. 2020.

SILVA, J. F. da C. Estresse ocupacional e suas principais causas e consequências. **Frontiers in Systems Neuroscience**, v. 1, n. 2, p. 1–24, 2010. <https://doi.org/10.3389/fnsys.2017.00086>.

THE WORLD HEALTH ORGANIZATION QUALITY OF LIFE ASSESSMENT (WHOQOL). Position paper from the World Health Organization. **Social Science & Medicine**, Oxford, v. 41, n. 10, p. 1.403-1.409, 1995. Disponível em: [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(95\)00112-K](https://doi.org/10.1016/0277-9536(95)00112-K). Acesso em: 9 out. 2020.

TIMOSSI, L. S.; PEDROSO, B.; PILATTI, L. A.; FRANCISCO, A. C. Adaptação do modelo de Walton para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. **Revista da Educação Física/UEM**, Maringá, v. 20, n. 3, p. 395-405, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.4025/reveducfis.v20i3.5780>. Acesso em: 26 out. 2020.

UNIVERSIDADE FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI. **Relatório de Gestão 2018**. Diamantina: UFVJM, 2019. 105 p. Disponível em: <http://portal.ufvjm.edu.br/page/aceso-a-informacao/auditorias/relatorios-de-gestao/relatorio-de-gestao-2018/view>. Acesso em: 7 out. 2020.

UNIVERSIDADE FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI. **Relatório de Gestão 2019**. Diamantina: UFVJM, 2020. 135 p. Disponível em: <http://portal.ufvjm.edu.br/page/aceso-a-informacao/auditorias/relatorios-de-gestao/rg-2019.pdf/view>. Acesso em: 7 out. 2020.

URBANETTO, J. S.; SILVA P. C.; HOFFMEISTER, E.; NEGRI, B. S.; PINHEIRO DA COSTA, B. E.; POLI DE FIGUEIREDO, C. E. Estresse no trabalho da enfermagem em hospital de pronto-socorro: análise usando a Job Stress Scale. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**, v. 19, n. 5, p. 1122–1131, 2011. <https://doi.org/10.1590/S0104-11692011000500009>.

VASCONCELOS, A. F. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Cadernos de Pesquisa em Administração**, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 23-35, 2001. Disponível em: http://www.ead.fea.usp.br/cad_pesq/arquivos/v08-1art03.pdf. Acesso em: 10 fev. 2020.

VASCONCELOS, E. F.; GUIMARÃES, L. A. M. Esforço e recompensa no trabalho de uma amostra de profissionais de enfermagem. **Psicol. inf**, v. 13, n. 13, p. 11–36, 2009. Available at:



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR
ISSN 2675-6218

ESTRESSE OCUPACIONAL DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI UTILIZANDO O MODELO DEMANDA-CONTROLE
Marcos Flavio de Souza Sampaio Junior, Vivianne Mara Ferreira Silva, Harriman Aley Morais

<https://www.metodista.br/revistas/revistas-ims/index.php/PINFOR/article/viewFile/2075/2040>.

Acesso em: 26 out. 2020.

VEMER, P.; BOUWMANS, C. A.; ZIJLSTRA-VLASVELD, M. C.; VAN DER FELTZ-CORNELIS, C. M.; VAN ROIJEN, L. H. Let's get back to work: Survival analysis on the return-to-work after depression. **Neuropsychiatric Disease and Treatment**, v. 9, p. 1637–1645, 2013.

<https://doi.org/10.2147/NDT.S49883>.

VILAS BOAS, A. A.; MORIN, E. M. Qualidade de vida no trabalho: um modelo sistêmico de análise. **Revista Administração em Diálogo**, São Paulo, v. 19, n. 2, p. 62-90, 2017. Disponível em:

<https://revistas.pucsp.br/rad/article/view/31720>. Acesso em: 8 abr. 2020.