

## ESTRESSE NO LOCAL DE TRABALHO: GRUPOS DE RISCO, PROBLEMAS DE SAÚDE E FATORES DE STRESS NUMA ESCOLA DE ENSINO BÁSICO PORTUGUÊS

LISETE S. MÓNICO<sup>1</sup>, HUGO OLIVEIRA LUCAS<sup>2</sup>, PAULO ALEXANDRE DE CASTRO<sup>3</sup>

1. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade de Coimbra
2. Instituto Politécnico de Leiria
3. Universidade Federal de Goiás, Regional Catalão

Endereço para Correspondência: Rua do Colégio Novo, 3000 Coimbra, Portugal  
E-mails: [lisete.monico@fpce.uc.pt](mailto:lisete.monico@fpce.uc.pt), [hhlucas@sapo.pt](mailto:hhlucas@sapo.pt), [PADECASTRO@GMAIL.COM](mailto:PADECASTRO@GMAIL.COM)

Recebido em: 28/11/2014 – Aprovado em: 16/01/2015 – Publicado em: 31/01/2015

### RESUMO

O objetivo do presente estudo consistiu na recolha de informação sobre os agentes indutores de stress e os efeitos do stress nos trabalhadores de uma organização privada do Ensino Básico português. A amostra contemplou a totalidade dos docentes e pessoal não docente da instituição (N=28; M=44.89 e DP=6.17 anos). Foi utilizado o Questionário sobre o Stress no Local de Trabalho (QSLT & KARASEK, 1985), composto por cinco subescalas: Requisitos do trabalho, Autoridade decisória, Discriminação de tarefas, Condições de emprego e Apoio dos chefes e colegas. O QSLT apresentou propriedades psicométricas aceitáveis. Os resultados indicam que as principais fontes geradoras de stress dos colaboradores da instituição residem nas condições de emprego. Apuramos escassas existências de stress em termos autoridade decisória e discriminação de tarefas. O risco de stress devido a falta de apoio dos chefes e colegas foi muito baixo.

**PALAVRAS-CHAVE:** Stress organizacional; Stress no trabalho; instituição particular de Ensino Básico português.

### STRESS AT WORK: RISK GROUPS, HEALTH PROBLEMS AND STRESS FACTORS IN BASIC EDUCATION SCHOOL OF PORTUGUESE

#### ABSTRACT

This study aims to collect information about the stress-inducing agents and the effects of stress on employees of a private organization of Portuguese Basic Education. The sample was composed by the total of teachers and employees of the school (N=28; M=44.89 and SD=6.17 years-old). The questionnaire about Stress in a Work Place (QSLT; KARASEK, 1985) was applied, composed by five subscales: Work Requirements, Decision-making Authority, Task discrimination, Employment Conditions, and Support by Heads and Coworkers. QSLT presented acceptable psychometric properties. We found that the main sources that generate stress on collaborators of the reporting institution are in employment conditions. We found scarce levels of stress in terms of decision-making authority and task discrimination. The risk of stress due to lack of support from chiefs and colleagues was very low.

**KEYWORDS:** Organizational stress; Stress at work; Private institution of Portuguese Basic Education.

## INTRODUÇÃO

O stress é indissociável da condição humana. Pode ser definido como o somatório de respostas físicas e mentais causadas por determinados estímulos e que conduzem o indivíduo, por um lado, a superar determinadas exigências do meio ambiente, e, por o outro, ao desgaste físico e mental (CARVALHO & SERAFIM, 1995). Tal como as suas causas, os sintomas do stress num indivíduo são variados:

A nível cognitivo e emocional as alterações causadas pelo stress podem traduzir-se em perturbações da memória, dificuldades de concentração e de tomada de decisões, alterações no pensamento crítico e noutras funções cognitivas, potenciação de pensamentos irracionais e negativos, aumento de erros no processamento de informação, diminuição da tolerância à frustração, mau humor, hipersensibilidade à crítica, irritabilidade, labilidade afectiva, excitação, tristeza e melancolia, angústia, depressão, apatia, falta de energia, medo, hostilidade, negação, diminuição do interesse sexual, ansiedade difusa e disfuncional, inquietação motora e tiques nervosos, gaguez e maior tendência para sofrer acidentes [...]. A nível comportamental, os sintomas do *stress* poderão traduzir-se em mau relacionamento conjugal, menor atenção aos filhos, deterioração da comunicação familiar, demissão dos papéis familiares, diminuição de interesse, eficiência e rendimento profissionais, menor qualidade do desempenho, absentismo, abandono da profissão, lamúrias, choro, pânico, desorientação, indecisão, descrença e aumento do consumo de drogas, álcool e tabaco (CUSTÓDIO, 2010, p. 25)

Esta sintomatologia traz grandes implicações para a saúde do indivíduo, tanto ao nível de doenças coronárias como da saúde mental (GRAZIANI, 2005; LABRADOR, 1992). Os sintomas de stress, por conduzirem a uma falta de bem-estar, têm uma importante relação com o comprometimento do indivíduo para com a organização, podendo levar à diminuição do rendimento, motivação e satisfação com o trabalho, bem como ao absentismo (DEJOURS, 1992).

Dependendo da predisposição orgânica do indivíduo, o stress pode causar desde transtornos fisiológicos, psicológicos e sociais. Estes sinais e sintomas, muitas vezes designados por “strains” (CARTWRIGHT & COOPER, 1997; RAMOS, 2001), são a resposta ao stress – reação total do organismo que denuncia o desequilíbrio próprio da situação de stress em que se encontra. Porém, quando controlamos a situação, o stress torna-se um desafio em vez de uma ameaça, segundo a opinião de SELYE (1974).

O stress é uma das grandes ameaças das organizações modernas. O local de trabalho é um dos palcos principais da vida do Homem, sendo por isso, onde se revelam diversas vivências de stress, tanto por significação como por ocupação (CARVALHO & SERAFIM, 1995). O ser humano despende-lhe cerca de um terço total do seu dia, e, por vezes, mais. O trabalho estabelece o ritmo de vida, do dia, da semana, do mês, do ano, ficando por ele também regulados os períodos de descanso, de lazer e de férias. Cada vez mais se reconhece que o stress no trabalho tem consequências indesejáveis para a saúde dos trabalhadores, bem como para as organizações em que trabalham (MÓNICO & LUCAS, 2014).

Tem-se observado que alguns colaboradores organizacionais lidam mais eficazmente com o stress do que outros, beneficiando os primeiros os seus processos cognitivos tais como a atenção, percepção, memória, linguagem, etc. (ESQUIVEL,

2011; LUCAS & MÓNICO, 2013). Todavia, muito pode ser feito para evitar o stress, incluindo os efeitos nefastos nos trabalhadores e organizações (LETVAK & BUCK, 2008; LI, YANG, CHENG, SIEGRIST, & CHO, 2005). É necessário que cada organização conheça as causas do stress, principalmente os seus fatores organizacionais, embora os fatores individuais não devam ser excluídos (FRANCA, 2014).

O estudo pan-europeu sobre a segurança e a saúde no trabalho, efetuado em 31 países pela Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA) no corrente ano, revelou que os cidadãos europeus apontam a insegurança, a carga horária e a quantidade de trabalho como as principais causas de stress laboral (CIÊNCIA HOJE, 2014). As mulheres sentem-se mais afetadas pelo stress que os homens. Cerca de 51% dos trabalhadores europeus indicou como habitual a existência de stress no seu local de trabalho. Entre as causas de stress mais frequentes foram apontadas: a) a falta de apoio por parte dos chefes e colegas (cerca de 33%); b) os comportamentos de bullying ou assédio moral (23%); c) a falta de clareza sobre o desempenho de funções e responsabilidades (21%); e d) os limites impostos na gestão do próprio trabalho (16%). Já estudos anteriores indicavam que em Portugal o stress se encontrava classificado como a quarta causa de problemas de saúde, ao passo que na União Europeia, tanto em 1995 quanto no ano de 2000, constituía a segunda causa de problemas.

Cerca de 41 milhões os trabalhadores da União Europeia são afetados anualmente pelo stress relacionado com o trabalho (LUCAS, 2013), o que equivale a muitos milhões de dias de trabalho perdidos. Esta situação constitui um importante motivo de preocupação e um desafio, devido não só aos seus efeitos sobre os trabalhadores a nível individual, mas também aos custos ou impacto económico sobre as empresas, bem como aos custos sociais para os países europeus (LUCAS, 2013; LUCAS & MÓNICO, 2012). No caso português, a incidência do stress no trabalho começa a ser estudada em setores como o comércio, a educação, a saúde ou a banca, mas falta-nos evidência empírica sobre a sua relação com o absentismo. Falta, também, aprofundar as relações com outras variáveis psicológicas e organizacionais (LUCAS, 2013; LUCAS & MÓNICO, 2012). Torna-se importante a proposta de medidas de stress organizacional adaptadas às atuais exigências da sociedade (MÓNICO, LUCAS, LIMA, & FERNANDES, 2014), bem como analisar a incidência, precursores e consequentes do stress nas organizações.

### **Propósito**

O objetivo deste estudo consiste na recolha de informação sobre os agentes indutores de stress e seus efeitos nos colaboradores (docentes e discentes) de uma escola do Ensino Básico Português.

## **MATERIAL E MÉTODOS**

### **Amostra**

A amostra é não probabilística e de conveniência, integrando a totalidade do corpo docente e não docente pertencente a uma empresa do sector privado da educação. É constituída por homens e mulheres residentes na região Centro de Portugal, num total de 28 participantes, sendo 19 (67.9%) docentes e 9 (32.1%) não docentes. Foram inquiridos 4 (14.3%) colaboradores do sexo masculino e 23 (82.1%) do sexo feminino, com idades compreendidas entre os 33 e os 64 anos, sendo a média (M) de 44.89 e o desvio-padrão (DP) de 6.17 anos. Os inquiridos são maioritariamente licenciados (52.0%) e nenhum possui o Doutoramento. O tempo de serviço situa-se entre um mínimo de 2 e um máximo de 20 anos, sendo a média de M

=16.04 e o DP = 5.58 anos. No que se prende com o estado civil, a quase totalidade da amostra inquirida é casada (92.9%). No que respeita à função desempenhada, a maior parte do pessoal é docente, seguindo-se a função de auxiliar de ação educativa. Registramos, ainda, cinco auxiliares de serviços, um motorista e uma psicóloga.

### **Medida**

Recorremos ao *Questionário sobre o Stress no Local de Trabalho* (QSLT) de Robert KARASEK (1985), que nos permite identificar os grupos de risco e os fatores de stress numa situação de trabalho. A escala de medida é dicotômica, abordando questões referentes aos níveis de stress, onde se incluem cinco subescalas: *Requisitos do trabalho*, *Autoridade decisória*, *Descriminação de Tarefas*, *Condições de emprego* e *Apoio dos chefes e colegas*. A resposta às 45 questões permite-nos determinar as consequências do stress na vida dos trabalhadores.

### **Procedimentos e análise dos dados**

O procedimento adotado visou garantir o respeito de todos os pressupostos éticos de uma investigação, assumindo a garantia da confidencialidade e anonimato nas fases de recolha e análise de dados. Da reunião com o Diretor de Recursos Humanos, Direção e Gerência da instituição inquirida, resultou a autorização para realizar a aplicação do instrumento de medida.

O tratamento estatístico realizou-se através do programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), versão 22.0 para o sistema operativo windows.

## **RESULTADOS**

### **Subescalas do QSLT: análise descritiva e fiabilidade**

No sentido de averiguar a fiabilidade de cada subescala do QSLT, procedemos às análises da consistência interna através do cálculo dos coeficientes Kuder-Richardson 20 (KR-20), na medida em que estamos perante escalas somativas dicotômicas. Para este cálculo invertimos as pontuações dos itens formulados na negativa. O coeficiente KR-20 para os 38 itens constituintes da escala é de .707, valor considerado adequado.

Nas tabelas 1 a 5 apresentamos as correlações dos itens constituintes de cada subescala com o conjunto de itens avaliadores do elemento em análise nessa escala e o valor do coeficiente de consistência interna sem o item para cada elemento (i.e., o valor do coeficiente KR-20 total sem cada item). Apresentamos, ainda as frequências relativas a cada item, absolutas (n) e relativas (%), sem ter procedido a qualquer inversão da escala de medida (respostas originais).

Consideramos que índices de fiabilidade aceitáveis a partir de .70 (NUNNALLY, 1978). Verificamos que o valor de consistência mais baixo prende-se com a subescala *Discriminação de tarefas*, ao passo que o mais elevado refere-se à subescala *Apoio dos chefes e colegas*.

Em termos das frequências atribuídas a cada item, verificamos que em termos de *Requisitos do Trabalho* os itens com maiores pontuações indicativas de stress são os itens 13 (O seu trabalho necessita de longos períodos de concentração intensa) e 15 (O volume e ritmo do seu trabalho são muito elevados).

**TABELA 1** – Correlações item - total e coeficientes de consistência interna KR-20 sem os respectivos itens da subescala Requisitos do Trabalho e efetivos para as respostas afirmativas

| Requisitos do Trabalho  | Correlação item-total | KR-20 total sem o item | Respostas |      |
|---|-----------------------|------------------------|-----------|------|
|   |                       |                        | n         | %    |
| 8. O seu trabalho requer muita rapidez?   | ,120                  | ,800                   | 16        | 57,1 |
| 9. O seu trabalho é muito árduo?  | ,535                  | ,738                   | 11        | 39,3 |
| 10. É solicitado a trabalhar excessivamente?  | ,468                  | ,750                   | 11        | 39,3 |
| 11. Tem tempo suficiente para realizar as suas tarefas?   | ,429                  | ,755                   | 21        | 75,0 |
| 12. É objecto de pedidos conflituosos por parte de outros?  | ,267                  | ,773                   | 4         | 14,3 |
| 13. O seu trabalho necessita de longos períodos de concentração intensa?  | ,716                  | ,711                   | 19        | 67,9 |
| 14. As suas tarefas são interrompidas frequentemente antes de serem completadas, necessitando de atenção posterior? | ,433                  | ,754                   | 15        | 53,6 |
| 15. O volume e ritmo do seu trabalho são muito elevados?  | ,785                  | ,696                   | 16        | 57,1 |
| 16. A espera de trabalho proveniente de outras pessoas ou secções prejudica o ritmo do seu trabalho?                | ,386                  | ,760                   | 6         | 21,4 |

KR-20 = .772

Quanto à subescala *Autoridade decisória*, apesar da fiabilidade ser mais baixa, decidimos manter todos os itens. Constatamos que, nesta subescala, o item que mais indicou stress, atendendo à percentagem de respostas afirmativas, foi o item 19 (Tem bastante responsabilidade relativamente ao seu trabalho). No entanto, nos demais itens, não apuramos respostas que pudessem indicar stress elevado ao nível da autoridade decisória.

**TABELA 2** – Correlações item-total e coeficientes de consistência interna KR-20 sem os respectivos itens da subescala Autoridade decisória e efetivos para as respostas afirmativas

| <i>Autoridade decisória</i>  | <i>Correlação item-total</i> | <i>KR-20 total sem o item</i> | <i>Respostas</i> |          |
|--|------------------------------|-------------------------------|------------------|----------|
|  |                              |                               | <i>n</i>         | <i>%</i> |
| 17. O seu trabalho permite-lhe tomar muitas decisões individuais?                    | ,052                         | ,567                          | 15               | 53,6     |
| 18. No âmbito das suas tarefas, tem pouca liberdade de escolher o modo de trabalhar? | ,451                         | ,405                          | 6                | 21,4     |
| 19. Tem bastante responsabilidade relativamente ao seu trabalho?                     | -,237                        | ,590                          | 26               | 92,9     |
| 20. Pode determinar a ordem das suas tarefas?  | ,553                         | ,384                          | 24               | 85,7     |
| 21. Pode determinar o modo de realizar determinada tarefa?                           | ,053                         | ,537                          | 25               | 89,3     |
| 22. Pode facilmente deixar o local de trabalho por um período breve?                 | ,261                         | ,478                          | 7                | 25,0     |
| 23. Pode interromper o seu trabalho, se necessário?                                  | ,229                         | ,493                          | 14               | 50,0     |
| 24. Pode determinar o seu próprio ritmo de trabalho?                                 | ,555                         | ,334                          | 16               | 57,1     |

KR-20 = .603

As respostas dos trabalhadores aos itens das subescalas *Discriminação de tarefas* e *Condições de emprego* parecem não indiciar stress. No entanto, ao nível da *Discriminação de tarefas*, o fato de 96.4% dos sujeitos terem de responder que necessitam de aprender coisas novas pode gerar algum stress.

**TABELA 3** – Correlações item-total e coeficientes de consistência interna KR-20 sem os respectivos itens da subescala Discriminação de tarefas e efetivos para as respostas afirmativas

| <i>Discriminação de tarefas</i>                        | <i>r item-total</i> | <i>KR-20 total sem o item</i> | <i>Respostas</i> |          |
|--|---------------------|-------------------------------|------------------|----------|
|  |                     |                               | <i>n</i>         | <i>%</i> |
| 25. O seu trabalho necessita que aprenda coisas novas? | ,272                | ,280                          | 27               | 96,4     |
| 26. O seu trabalho é muito repetitivo?                 | ,027                | ,582                          | 17               | 60,7     |
| 27. O seu trabalho necessita de um espírito criativo?  | ,251                | ,264                          | 26               | 92,9     |

|  |       |      |    |      |
|--|-------|------|----|------|
| 28. O seu trabalho necessita de um nível elevado de destreza?    | ,614  | ,192 | 22 | 78,6 |
| 29. Realiza uma série de tarefas diferentes no seu trabalho?     | -,161 | ,437 | 27 | 96,4 |
| 30. Tem a oportunidade de desenvolver as suas próprias aptidões? | ,080  | ,357 | 26 | 92,9 |

KR-20 = .452

**TABELA 4** – Correlações item-total e coeficientes de consistência interna KR-20 sem os respectivos itens da subescala Condições de emprego e efetivos para as respostas afirmativas

| <i>Condições de emprego</i>   | <i>r item-total</i> | <i>KR-20 total sem o item</i> | <i>Respostas</i> |          |
|---|---------------------|-------------------------------|------------------|----------|
|   |                     |                               | <i>n</i>         | <i>%</i> |
| 31. Pode determinar a altura em que começa e pára de trabalhar?                     | ,527                | ,555                          | 2                | 7,1      |
| 32. Pode determinar quando necessita de uma pausa?                                  | ,353                | ,584                          | 4                | 14,3     |
| 33. Tem conhecimento do seu local de trabalho com mais de um mês de antecedência?   | ,014                | ,682                          | 23               | 82,1     |
| 34. Pode tirar dias de férias quando deseja?  | ,325                | ,594                          | 3                | 10,7     |
| 35. O seu trabalho é seguro?  | ,428                | ,554                          | 18               | 64,3     |
| 36. As suas perspectivas para o desenvolvimento de carreira e de promoção são boas? | ,436                | ,553                          | 6                | 21,4     |
| 37. Tem conhecimento das suas novas tarefas com mais de um mês de antecedência?     | ,400                | ,567                          | 13               | 46,4     |

KR-20 = .625

Verificamos, também, que a atmosfera do local de trabalho é boa e que, se necessário, os trabalhadores podem pedir assistência a um ou mais colegas, o que indica apoio dos colegas. Os indivíduos consideram também que a gestão quotidiana do seu trabalho é eficaz.

**TABELA 5** – Correlações item-total e coeficientes de consistência interna KR-20 sem os respectivos itens da subescala Apoio dos chefes e colegas e efetivos para as respostas afirmativas

| <i>Apoio dos chefes e colegas</i>   | <i>r item-total</i> | <i>KR-20 total sem o item</i> | <i>Respostas</i> |          |
|---|---------------------|-------------------------------|------------------|----------|
|   |                     |                               | <i>n</i>         | <i>%</i> |
| 38. A atmosfera do local de trabalho é boa?   | ,549                | ,738                          | 22               | 78,6     |
| 39. Os seus colegas irritam-se frequentemente?  | ,290                | ,781                          | 6                | 21,4     |
| 40. Se necessário, pode pedir assistência a um ou mais colegas?                           | ,351                | ,769                          | 25               | 89,6     |
| 41. A gestão quotidiana do seu trabalho é eficaz?   | ,548                | ,744                          | 25               | 89,6     |
| 42. A sua opinião é tomada suficientemente em conta na gestão quotidiana do seu trabalho? | ,501                | ,746                          | 20               | 71,4     |
| 43. O seu chefe tem uma ideia precisa do seu trabalho?                                    | ,639                | ,718                          | 17               | 60,7     |
| 44. É suficientemente apoiado no seu trabalho pelo seu chefe?                             | ,798                | ,683                          | 18               | 64,3     |
| 45. Está suficientemente informado sobre o desenvolvimento da empresa?                    | ,163                | ,797                          | 5                | 17,9     |

KR-20 = .774

### Descritivas por fator

Na tabela 6 apresentam-se as estatísticas descritivas do QSLT na sua globalidade e ao nível das suas cinco subescalas constituintes. Indicam-se o valor mínimo e máximo, as pontuações médias, os desvios-padrão e os valores de referência para o cálculo da pontuação no QSLT.

**TABELA 6** – Valores mínimo e máximo, pontuações médias, desvios-padrão e valores de referência do QSLT e das 5 Subescalas constituintes

|  | Mín   | Máx   | M     | DP   | Valores de referência |
|--|-------|-------|-------|------|-----------------------|
| <b>QSLT (escala global)</b>                  | 12,00 | 32,00 | 22,29 | 4,63 | 0 a 45                |
| <i>Subescala 1: Requisitos do trabalho</i>   | 0,00  | 8,00  | 3,82  | 2,57 | 0 a 9                 |
| <i>Subescala 2: Autoridade decisória</i>     | 0,00  | 8,00  | 5,32  | 1,74 | 0 a 8                 |
| <i>Subescala 3: Discriminação de tarefas</i> | 3,00  | 6,00  | 5,18  | 0,94 | 0 a 6                 |



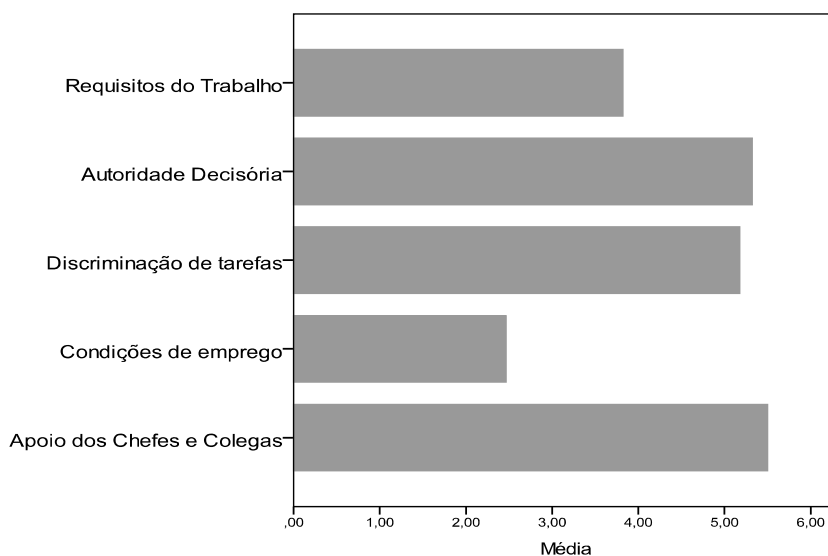
|   |      |      |      |      |       |
|---|------|------|------|------|-------|
| Subescala 4: Condições de emprego       | 0,00 | 7,00 | 2,46 | 1,55 | 0 a 7 |
| Subescala 5: Apoio dos chefes e colegas | 0,00 | 8,00 | 5,50 | 2,08 | 0 a 8 |

Atendendo à pontuação de cada subescala, sabemos que: para o total relativo aos requisitos do trabalho, quanto mais elevado for o total, maior é o risco de stress; para o total relativo à autoridade decisória, quanto mais baixo for o total, maior é o risco de stress; para o total relativo à discriminação de tarefas, quanto mais baixo for o total, maior é o risco de stress; no referente ao total relativo às condições de emprego, quanto mais baixo for o total, maior é o risco de stress; por último, no que toca ao total relativo ao apoio dos chefes e colegas, quanto mais baixo for o total, maior é o risco de stress.

Assim, considerando a pontuação média da subescala requisitos do trabalho, constatamos que ela se situa abaixo do ponto intermédio da escala sendo, portanto, relativamente baixa ( $M = 3.82$ ), não apontando para a existência de stress a este nível. Quanto à autoridade decisória, o total é de 5.32 numa escala de 0 a 8 pontos, o que aponta para escassas existências de stress, o mesmo ocorrendo para a subescala discriminação de tarefas, que indica praticamente inexistência de stress a este nível na instituição inquirida.

No referente às condições de emprego, o total obtido ( $M = 2.47$  num máximo de 7 pontos) aponta para a existência de stress a este nível, já que os valores são baixos. Quanto ao apoio dos chefes e colegas, o valor obtido é relativamente elevado ( $M = 5.50$  num máximo de 8 pontos), o que aponta para um risco de stress muito baixo.

As pontuações médias do QSLT nas suas subescalas constituintes representam-se graficamente na *Figura 1*.



**FIGURA 1** – Pontuações médias das subescalas do QSLT

### Intercorrelações entre as subescalas

Na tabela 7 expõem-se os coeficientes de correlação de Pearson entre as cinco subescalas do QSLT. Conforme pode verificar-se, quanto mais stress ao nível da autoridade decisória (quanto mais baixo for o total, maior é o risco de stress), menos stress se encontra relativo aos requisitos no trabalho (quanto mais elevado for o total, maior é o risco de stress).

A correlação é também positiva entre o stress referente aos requisitos no trabalho e a subescala discriminação de tarefas, indicando quanto mais stress de uma, mais stress se verifica na outra. As relações entre o stress verificado no Apoio dos chefes e colegas e a Discriminação de tarefas ou as Condições de emprego apresenta uma magnitude razoável, embora não atinja o limiar de significação estatística convencionado, devido ao reduzido número de inquiridos.

**QUADRO 7** – Coeficientes de correlação de Pearson entre as 5 Subescalas do QSLT

|  | <i>Subescala 2:</i><br>Autoridade<br>decisória | <i>Subescala 3:</i><br>Discrimina-<br>ção de tare-<br>fas | <i>Subescala 4:</i><br>Condições de<br>emprego | <i>Subescala 5:</i><br>Apoio dos<br>chefes e cole-<br>gas |
|--|--|---|--|---|
| <i>Subescala 1:</i> Requisitos do trabalho   | -.458**  | .365*   | .115   | -.031   |
| <i>Subescala 2:</i> Autoridade decisória     | –  | .144  | .162   | .148  |
| <i>Subescala 3:</i> Discriminação de tarefas |  | –   | .093   | .330  |
| <i>Subescala 4:</i> Condições de emprego     |  |   | –  | .304  |

\*\*  $p < .01$

\*  $p < .05$

## DISCUSSÃO

Vivemos uma época moderna, onde a sucessão dos fatos externos ocorre com muita rapidez, obrigando as pessoas a alterar o seu ritmo interno, encontrando, frequentemente, dificuldades em resolver os seus conflitos (LUCAS, 2013). A pretensa necessidade de fazer muitas coisas impõe a urgência de as realizar cada vez mais em maior velocidade. A maioria das pessoas come à pressa, fala depressa, move-se rapidamente de um lado para o outro, muda frequentemente de automóvel, de casa, de trabalho... Se o stress se define na relação do homem com o mundo que o rodeia, ele pode manifestar-se em todas as áreas de vida: na vida pessoal e íntima, na vida familiar, na vida cívica e na vida profissional. Com a rápida industrialização do mundo a que podemos assistir, o stress tem sido um problema cada vez mais frequente e preocupante (GRAZIANI, 2005), sobretudo devido aos seus efeitos a nível individual e organizacional. Este stress é proveniente do ambiente de trabalho. É o stress derivado das tarefas, quer sejam exigências físicas quer sejam exigências psicológicas, derivadas do exercício da profissão (TAMAYO, 2004).

O objetivo principal do presente estudo empírico consistiu na recolha de informação sobre os agentes indutores de stress e os efeitos do stress nos trabalhadores de uma organização privada do Ensino Básico português, mediante a aplicação do Questionário sobre o Stress no Local de Trabalho (QSLT & KARASEK, 1985).

Excetuando a subescala *discriminação de tarefas*, consideramos que o QSLT mostrou propriedades psicométricas aceitáveis, designadamente no que respeita à sua fiabilidade. Em termos dos resultados, verificamos que, no referente aos requisitos do trabalho, não se constatou a existência de níveis de stress significativos (ou seja, acima do valor intermédio da escala) nos colaboradores da instituição particular de Ensino Básico inquirida. Nas subescalas *autoridade decisória* e *discriminação de tarefas*, apurámos escassas existências de stress. Na subescala *apoio dos chefes e colegas*, o risco de stress registado foi muito baixo, contrapondo o resultado da subescala *condições de emprego*, onde se verificou a existência de stress. Portanto, concluímos que as maiores fontes geradoras de stress dos colaboradores da instituição residiram nas condições de emprego.

Concluimos também que quanto mais stress um colaborador sofre ao nível da autoridade decisória, menos stress manifesta em termos de requisitos no trabalho. Por outro lado, quanto mais stress se registrar ao nível dos *requisitos no trabalho*, mais stress se evidencia em termos de *discriminação de tarefas*. De fato, o stress no ambiente de trabalho é uma manifestação física ou psicológica de tensão quando a experiência ou percepção de clima organizacional é desfavorável (LUCAS, 2013). Se o clima organizacional é a qualidade do ambiente que é percebida ou experimentada pelos participantes da empresa e que influencia o seu comportamento, estes também influenciam o clima organizacional. Não podemos, no entanto, esquecer que o stress sempre existiu, constituindo-se uma invariante da espécie humana, dando origem aos mais diversos estudos nas últimas décadas, grande parte centrados nas dimensões correlativas deste construto (KOMPIER & LEVI, 1995; LABRADOR, 1992; LIP & TANGANELLI, 2002).

Embora no presente estudo os níveis de stress tenham sido relativamente baixos, sabemos, porém, que os problemas da sociedade do século XXI e os desafios da escola de massas surgem como uma justificação para os níveis de stress sentidos pelos professores (MARQUES et al., 2003). Ponderamos a possibilidade de as respostas obtidas poderem ter algum cunho de deseabilidade social, dada a reduzida dimensão da amostra e da instituição inquirida. Importa, assim, realizar estudos futuros que nos permitam verificar se os resultados obtidos com a aplicação do QSLT são específicos da instituição de Ensino Básico privada inquirida, ou se se diferenciam em relação a outras instituições de Ensino Básico privadas portuguesas ou a instituições de Ensino Básico públicas.

## CONCLUSÕES

No presente estudo analisamos a autopercepção sobre a existência de stress no local de trabalho por parte dos colaboradores de uma organização privada do Ensino Básico português. A referida autopercepção foi analisada a nível global através do QSLT, que apresentou propriedades psicométricas aceitáveis, e ao nível das seguintes dimensões: Requisitos do trabalho, Autoridade decisória, Discriminação de tarefas, Condições de emprego e Apoio dos chefes e colegas. Concluimos que as maiores fontes geradoras de stress inquirida residem nas condições de emprego. Apuramos escassas existências de stress em termos autoridade decisória e discriminação de tarefas. O risco de stress devido a falta de apoio dos chefes e colegas foi praticamente inexistente.

## REFERÊNCIAS

CARTWRIGHT, S.; COOPER, C. L. **Managing work stress**. Thousand Oaks: Prentice-Hall, 1997.

CARVALHO, A.; SERAFIM, O. **Estress no trabalho: Administração de recursos humanos**. São Paulo: Editora Pioneira, 1995.

CIÊNCIAHOJE. Insegurança, carga horária e quantidade de trabalho são as principais causas de stress Laboral- **Jornal De Ciência, Tecnologia E Empreendedorismo**, 08 Nov, 2014.

CUSTÓDIO, S. M. **Stress, suporte social, optimism e saúde em estudantes de enfermagem e ensino clínico**. Tese de Doutorado apresentada à Universidade de Aveiro, Departamento de Ciências da Educação, 2010.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**. São Paulo: Edições Cortes-Obore, 1992.

ESQUIVEL, M. Síndrome de agotamiento profesional en personal médico de un hospital de tercer nivel. **Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social**, vol. 45, nº 3, p. 20-25, 2011.

FRANCA, L. A. **The role of emotional intelligence in the organizational stress and job satisfaction**. Erasmus Mundus Master on Work, Organizational and Personnel Psychology WOP-P. University of Coimbra and University of Barcelona, 2014.

GRAZIANI, P. **Ansiedade e perturbações da ansiedade** (1.<sup>a</sup> ed.). Lisboa: Climepsi Editores, 2005.

KARASEK, R. A. **Job Content Questionnaire and User's Guide**. University of Massachusetts, 1985.

KOMPIER, M.; LEVI, L. **O stress no trabalho: Causas, efeitos e prevenção – guia para as pequenas e médias empresas**. Irlanda: Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, 1995.

LABRADOR, F. J. **O stress**. Lisboa: Edições Temas da actualidade, 1992.

LETVAK, S.; BUCK, R. Factors influencing work productivity and intent to stay in nursing. **Nursing Economic**, vol. 26, nº 3, p. 159-165, 2008.

LI, J.; YANG, W.; CHENG, Y.; SIEGRIST, J; CHO, S. Effort-reward imbalance at work and job dissatisfaction in Chinese health care workers: a validation study. **International Archives of Occupational and Environmental Health**, v. 78, p. 198-204, 2005.

LIP., M.; TANGANELLI, M.S. Stress e qualidade de vida em magistrados da justiça do trabalho: Diferenças entre homens e mulheres. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, vol. 15, nº 3, p. 537-548, 2002.

LUCAS, H. M. **Estrés organizacional y factores de protección: El caso de la Inteligencia Emocional y el Capital Psicológico**. Universidad de Extremadura. Dissertação de Doutorado em Psicologia, área de especialização em Comportamiento en la Organización [Facultad de Educación, Universidad de Extremadura, 2013.

LUCAS, H. M.; MÓNICO, L. S. Emotional intelligence and the protection of organizational stress. **International Journal of Developmental and Educational Psychology**, v. 2, nº 1, p. 551-560, 2013.

LUCAS, H. M.; MÓNICO, L. S. Stress organizacional: Estudo de caso numa instituição particular do Ensino Básico. **International Journal of Developmental and Educational Psychology**, v. 4, nº 1, p. 145-155, 2012.

MÓNICO, L. S., & LUCAS, H. M. Stress e capital psicológico positivo nos trabalhadores. **Referência: Revista de Enfermagem**, vol. 11, III Série – Suplemento 2014, p. 56, 2014.

MÓNICO, L. S., LUCAS, H. M., LIMA, L. N., & FERNANDES, M. S. Organizational stress: Development of a multidimensional measure. **Revista de Saúde Pública**, v. 48, p. 122-149, 2014.

NUNNALLY, J. **Psychometric theory**. New York, New York: McGraw-Hill, 1978.

SEYLE, H. **Stress without distress**. New York: New American Library, 1974.