

Avaliação Psicológica: Estresse ocupacional ¹

Carla Priscila Severo de Sousa²

Georgia Martins Baeta Neves³

Centro Universitário do Rio Grande do Norte (UNI-RN)

Resumo

Este trabalho debruça-se sobre o Stress Ocupacional e sobre os instrumentos de avaliação do mesmo mais utilizados no Brasil. É apresentada uma revisão da literatura acerca do tema, sendo abordados tópicos como: estresse, estresse ocupacional, *Burnout* e as implicações desses no mundo do trabalho. Ainda, através da revisão da literatura, elencou-se os principais instrumentos de avaliação do estresse ocupacional utilizados no Brasil, suas características e aplicações, por fim é apresentada as formas de intervenção ao se identificar o estresse ocupacional.

Palavras chaves: Estresse, estresse ocupacional, Instrumentos de avaliação, intervenção.

¹ Artigo científico desenvolvido pela primeira autora sob orientação da segunda, para obtenção de Título de Especialista em Avaliação Psicológica pelo Centro Universitário do Rio Grande do Norte (UNI-RN), Natal/RN – Brasil.

² Psicóloga, Graduada pela Universidade Potiguar (UnP), e discente da Especialização em Avaliação Psicológica pelo Centro Universitário do Rio Grande do Norte (UNI-RN), Natal/RN – Brasil.

³ Psicóloga, Docente no Curso de Psicologia e Coordenadora da Especialização em Avaliação Psicológica pelo Centro Universitário do Rio Grande do Norte (UNI-RN), Natal/RN – Brasil.

Introdução.

Estresse ocupacional diz respeito ao estresse proveniente do trabalho, o mesmo tem haver com a percepção que o trabalhador tem sobre o seu trabalho: demandas existentes no trabalho X habilidades e/ou possibilidades para respondê-las, sentindo uma discordância entre esses (COX, 1978).

Uma pessoa pode sentir esta discordância como desafio ou como uma ameaça. Assim, o trabalhador enfrentar-se-á a uma situação estressante negativa, que pode conduzi-lo a evitar a tarefa.

De modo geral, o estresse ocupacional é provocado por problemas ocasionados no trabalho, gerando um conjunto de perturbações psicológicas ou sofrimento psíquico associado a experiência no trabalho, representando que algo não vai bem.

Segundo a Associação Brasileira para Prevenção de Acidentes do Trabalho, o estresse é a segunda causa de afastamento no trabalho, e as consequências desse, são afecções, no qual os fatores estão ligados à pressão para produtividade, organização do trabalho, condições do meio etc. (CURVELO, EYNG, ARAUJO, 2011).

Contudo, o estresse ocupacional torna-se um novo campo de estudo que surgiu com o aparecimento de doenças ligadas ao estresse do trabalhador. O estresse laboral pode ser visto como consequências de relações complexas entre condições de trabalho, condições externas ao trabalho e características do trabalhador, onde a demanda do trabalho excede as habilidades do trabalhador para enfrentá-las (ROSS & ALTMAIER, 1994; MURPHY, 1984 *apud* TRÓCCOLI, B.T, STACCIARINI, J. M. R, 2002).

O tema estresse no trabalho ganha relevante importância, na medida em que o mesmo gera um impacto negativo na saúde e no bem-estar dos empregados, assim como, no funcionamento das organizações.

Na economia, o impacto negativo dessa variável tem sido estimado com base na suposição e nos achados de que trabalhadores estressados diminuem seu desempenho e aumentam os custos das organizações com problemas de saúde (PASCHOAL; TAMAYO, 2004, p. 45).

Definição de trabalho.

Segundo o dicionário Aurélio, podemos definir trabalho como qualquer atividade física ou intelectual, realizada por ser humano, cujo objetivo é fazer, transformar ou obter algo.

De uma forma ampla pode-se entender o trabalho como:

[...] o conjunto de atividades humanas, retribuídas ou não, de caráter produtivo ou criativo que mediante o uso de técnicas, instrumentos, materiais ou informações disponíveis, permite obter, produzir ou prestar certos bens, produtos ou serviços; sendo que nesta atividade a pessoa aporta energia, habilidades, conhecimentos e outros diversos recursos e obtém algum tipo de compensação, material, psicológica e/ou social (PEIRÓ, 1996, p. 156, tradução nossa).

Embora seja ineliminável da própria condição humana, o trabalho não é um objeto natural, mas uma ação essencial para estabelecer a relação entre o homem e a natureza e entre a sociedade e a natureza (ANTUNES, 1997 *apud* BORGES; YAMAMOTO, 2004).

Primeiro o trabalho, depois o prazer. Essa frase ao mesmo tempo em que exalta a importância do trabalho, tomando-o como uma alta prioridade de vida, supõe o oposto ao prazer, como se o mesmo existisse apenas fora do trabalho (BORGES; YAMAMOTO, 2004).

Conforme (BAUCHER e BINETTE *apud* CAIAFFO, 2003), o trabalho é uma grande fonte de estresse positivo para algumas pessoas, já para muitas pessoas constitui uma fonte de esgotamento.

O trabalho, nos dias de hoje, parece ser um importante fator gerador de estresse. Esse age sobre o ser humano e interfere no equilíbrio do seu organismo, devido à grande quantidade de tensões que enfrenta no seu cotidiano (CAMELO; ANGERAMI, 2008, p. 232).

Definição de estresse.

O termo estresse é usado no cotidiano com uma conotação de aborrecimento, chateação ou muita pressão, e é justamente assim que o estresse é visto pela maioria das pessoas. No senso-comum esse é usado para designar pessoas que se encontram fora do seu padrão comum de comportamento e/ou situações que de alguma forma façam o indivíduo agir de maneira fora do habitual.

Pessoas estressadas, situações estressantes, com essas expressões observa-se o lado negativo do estresse (*Distresse*), no entanto, ele também pode ser visto e funciona como um provedor de um movimento saudável para o organismo (*Eutresse*), movimentando-o para uma ação, deixando o organismo, tanto psicologicamente quanto fisiologicamente preparado para mudanças, gerando animo e energia.

O *Distresse*, estresse destrutivo, é disfuncional para a pessoa e/ou organização, reduzindo o desempenho. O estresse excessivo sobrecarrega as condições físicas e mentais, apresentando como sinal o absenteísmo, rotatividade, erros, acidentes, insatisfação e desempenho reduzido (JUNIOR; HUNT; OSBORN, 1999).

Já o estresse construtivo, *Eutresse*, pode ter um efeito positivo, tanto para a pessoa, quanto para a organização. O estresse em nível moderado, estimula a criatividade, incentiva o trabalho e melhora o desempenho (JUNIOR; HUNT; OSBORN, 1999).

De forma ampla “o estresse é um estado geral de tensão fisiológica e mantém relação direta com as demandas do ambiente” (CAMELO; ANGERAMI, 2008, p. 232).

O processo de adaptação a desafios do ambiente por meio de respostas de enfrentamento, em busca da sobrevivência, foi denominado por (SELYE, 1985 *apud* PINHEIRO; TRÓCCOLI; PAZ, in MENDES; BORGES; FERREIRA, 2002, p. 75) de Síndrome de Adaptação Geral, essa, é composta por três fases: alarme, resistência e exaustão.

Na primeira ocorrem mudanças fisiológicas no organismo, caracterizando-se como as ações iniciais para enfrentar o agente estressor, já na segunda

fase, se a exposição constante ao agente estressor é compatível com a adaptação, os sinais corporais da fase de alarme desaparecem e a resistência aumenta acima do normal. Na exaustão, frente a longas e permanentes exposições, ao mesmo estressor, os sinais da fase de alarme reaparecem, sendo nesse momento irreversíveis. Representa o estágio mais severo (STACCIARINI; TRÓCCOLI, in MENDES; BORGES; FERREIRA, 2002 p.188).

Definição de estresse ocupacional.

Já o estresse ocupacional, é mais frequente quando há muitas responsabilidades, mas poucas possibilidades de tomada de decisão e de controle. Constitui-se em experiência desagradável, associada a sentimentos de hostilidade, tensão, ansiedade, frustração e depressão desencadeada por estressores localizados no ambiente de trabalho (CAMELO; ANGERAMI, 2008).

A saúde ocupacional é entendida como parte da saúde global das pessoas. O termo saúde ocupacional refere-se ao bem-estar mental, emocional e físico dos colaboradores no ambiente de trabalho, em relação às atividades desempenhadas (MUCHINSKY, 2004 *apud* ROMERO; OLIVEIRA, NUNES).

O estresse ocupacional é produto da relação entre o indivíduo e o seu ambiente de trabalho, em que as exigências deste ultrapassam as habilidades do trabalhador para enfrentá-las, o que pode acarretar um desgaste excessivo do organismo, interferido na sua produtividade (PERKINS, 1995 *apud* CAIAFFO, 2003).

Problemas relacionados a atividade laboral estão ligados a falta de conhecimento a respeito de como organizar o trabalho para ser eficiente e livre de estresse porque o estresse é o oposto a eficiência (CAMELO; ANGERAMI, 2008). A longo prazo ele reduzirá o senso de perspectiva dos empregados e a habilidade deles para resolver problemas.

Fontes de estresse no trabalho.

No local de trabalho o estresse tem origem em várias fontes: os relacionamentos interpessoais, altas ou baixas exigências, desvio de função, são alguns dos exemplos dessas fontes. Entre os estressores comuns ao ambiente de trabalho estão incluídos o ambiente físico, desenvolvimento de carreira, exigências da tarefa e conflitos de papel (JUNIOR; HUNT; OSBORN, 1999).

Como é muito difícil separar a vida pessoal da profissional, acontecimento na vida pessoal de cada um pode influenciar e ser uma fonte de estresse no trabalho como por exemplo: nascimento de uma criança, dificuldades financeiras, divórcio. Aspectos da personalidade podem fazer também com que pessoas sintam mais estresses que outras em situações semelhantes (JUNIOR; HUNT; OSBORN, 1999).

Burnout.

A *burnout* trata-se de um termo que serve para designar um estágio mais acentuado do estresse ocupacional e que atinge profissionais cuja profissão exige a necessidade de intenso contato interpessoal, a exemplo de profissionais da área de saúde, professores, motoristas de transporte públicos e policiais.

A síndrome de *burnout* é iniciada através de um tempo prolongado de exposição a fatores estressantes no ambiente de trabalho (TRIGO; TENG; HALLAK, 2007). Característico de profissionais que trabalham mantendo constantes contatos interpessoais.

“A expressão *burnout*, tem origem inglesa que significa ‘queimar ou destruir pelo fogo’, sugerindo que esses profissionais poderiam estar sendo ‘consumidos’, ‘queimados’, pelo seu trabalho” (TAMAYO; TROCCOLI, 2002, in MENDES; BORGES; FERREIRA, 2001, p. 45). A expressão designa também “algo que deixou de funcionar por exaustão de energia”.

Segundo Tamayo e Troccoli (2002) a *burnout* é caracterizada por três dimensões: exaustão emocional; despersonalização; e diminuição da realização pessoal.

A exaustão emocional é considerada pela literatura como a primeira etapa e o fator central da síndrome de *burnout* (CORDES; DOGHERTY, 1993; GAINAS; JERMIR, 1983; MASLACH; JACKSON, 1996; MASLACH, 1993 *apud* TAMAYO; TROCCOLI, 2002). De acordo com Tamayo e Troccoli (2002) é caracterizada por sentimentos de desgastes físicos e emocionais, onde o indivíduo sente um alto teor de exigências laborais sobre si, bem como, minimização nos seus recursos emocionais, mostrando assim, o aspecto de estresse individual da *burnout*.

A despersonalização mostra o aspecto impessoal da síndrome, onde se observa dureza e distanciamento excessivo no tratamento que é oferecido para as pessoas que são beneficiadas pelos serviços prestados.

Já a diminuição da realização pessoal, segundo Tamayo e Troccoli (2002) é caracterizada por sentimentos de incompetência em relação ao trabalho e a si mesmo, onde o trabalhador percebe seu desempenho na organização como insatisfatório.

De um modo geral a *burnout* é explicada como uma resposta ao estresse crônico laboral e pelo desajuste entre as expectativas do trabalhador e pela realidade que lhe é imposta (TAMAYO; TROCCOLI, 2002 in MENDES; BORGES; FERREIRA, 2001).

Sobre a *burnout* são apresentadas também, diferentes abordagens por diferentes autores, a seguir, serão apresentadas algumas dessas abordagens:

Burnout sendo vista como sobrecarga emocional. Sobre isso Maslach e Jackson (1986) e Malasach (1993 *apud* TAMAYO e TROCCOLI, 2002), tem-se a dizer que a *burnout* trata-se de uma experiência negativa e pessoal ocorridas no ambiente laboral, tendo como foco profissionais que lidam constantemente com pessoas, como é o exemplo de médicos, enfermeiros, assistentes social, policiais. A restrição da *burnout* a essas categorias baseia-se na carga emocional típica do vínculo Profissional-usuário.

Burnout como ‘Processos Virulento’. Essa abordagem discorda da visão anterior, e afirma que a *burnout* pode atingir qualquer profissional que esteja exposto a frequentes estresses no ambiente de trabalho e não só os profissionais dos serviços humanos (GOLEMBIEWSKY; MUNZENRIDER e CARTER, 1983 *apud* TAMAYO; TROCCOLI, 2002 in MENDES; BORGES; FERREIRA, 2001).

Burnout como questão existência - visão essa elaborada por Pines e Aronson citado por (TAMAYO; TROCCOLI, 2002 in MENDES; BORGES; FERREIRA, 2001), segundo a qual, compreende-se a *burnout* como um processo sucessivo de desilusões em relação ao indivíduo e ao seu trabalho. Ocorrendo tal fato quando o sujeito não consegue extrair do seu trabalho um sentido existencial, considerando que as coisas que fazem não são úteis, importantes ou heroicas.

Shuaufeli, Van Dierendonck (1996) visualizam a *burnout* como baseada na reciprocidade, na teoria da equidade e no contrato Psicológico, relacionando a síndrome à troca interpessoal e organizacional. Os profissionais cujo trabalho implica o cuidar de outras pessoas, esperam que seu trabalho e seus esforços sejam reconhecidos, porém, isso raramente acontece, pois o indivíduo, objeto do cuidado, considera que o cuidador não está fazendo mais do que sua obrigação e está sendo pago para isso.

A *burnout* manifesta-se tanto do ponto de vista comportamental quanto afetivo, cognitivo e físico. Em relação ao comportamento podem ocorrer abusos de drogas, irritação, hiperatividade, dificuldade de controlar as emoções, atrasos no trabalho, baixa produtividade, negligência. Fisicamente o trabalhador com a síndrome pode apresentar, problemas gastrintestinais, resfriados frequentes, dores, fadigas, insônia, sensação de exaustão, falta de ar (TAMAYO; TROCCOLI, 2002 in MENDES; BORGES; FERREIRA, 2001).

Do ponto de vista afetivo, são relatados baixa tolerância à frustração, quando os indivíduos mostram-se irritáveis, e comportando-se de forma hostil e desconfiada com colegas, clientes e superiores, observa-se também humor depressivo, desesperança, acompanhados de uma baixa auto-estima (TAMAYO; TROCCOLI, 2002). Já cognitivamente (KAHILL, 1988 *apud* TAMAYO; TROCCOLI, 2002.) relata tique nervoso, dificuldade em tomar decisões, perda de memória, incapacidade de relaxar entre outros.

Dentre os fatores que podem desencadear a *burnout*, observam-se os fatores organizacionais: o excesso de normas no ambiente de trabalho, a burocracia, normas institucionais rígidas, a falta de autonomia, e a impossibilidade de tomar decisões sem ter de consultar ou obter autorização de outrem, mudanças organizacionais

frequentes, impossibilidade de ascender na sua carreira, bem como impossibilidade de melhorar sua remuneração, de reconhecimento no trabalho.

Como aspectos individuais, vê-se que indivíduos pessimistas, perfeccionistas, com grande expectativa e idealismo em relação à profissão têm maior possibilidades de estar desenvolvendo a síndrome (TRIGO; TENG; HALLAR, 2007).

Com tudo veem-se os aspectos negativos e como a *burnout* pode trazer consequências prejudiciais à vida do indivíduo, bem como ao seu trabalho e à sociedade.

Instrumentos adotados para aferição do estresse ocupacional no Brasil.

A literatura apresenta formas variadas de investigar o estresse ocupacional, dentre essas formas, vale destacar: grupos focais, entrevistas, dados sobre absenteísmo, índices de rotatividade, etc. (CRANWELL-WARD & ABBEY *apud* SANTOS, 2012).

Apesar do aumento de estudos sobre estresse ocupacional, especialmente na década de 90, no Brasil, em se tratando de instrumentos para avaliação do estresse ocupacional, poucos estudos são encontrados, além dos problemas de validação identificados em parte deles.

Contudo, as ferramentas mais empregadas são: Inventário de Sintomas de Estresse para Adultos; A Escala de Estresse no Trabalho (EET); a Escala de vulnerabilidade no Trabalho (EVENT); Escala de Avaliação de Estressores Ambientais no Contexto Off-Shore (EACOS), Inventário de Estressores em Enfermeiros e a Escala Bianchi de Estresse (SANTOS, 2012).

Avaliação do estresse: Inventário de Sintomas de Estresse Lipp - ISSL

O inventário de sintomas de estresse de LIPP - ISSL, é o principal instrumento adotado nas investigações acerca do estresse no Brasil, ele foi elaborado e padronizado por Lipp, no qual baseou-se nos conceitos elaborados por Seyle, onde afirma que o organismo sempre tenta adaptar-se ao evento estressor, utilizando-se de grande quantidade de energia adaptativa (LIMA, 2005).

Esse inventário objetiva identificar, de modo rápido e direto, os sintomas de estresse apresentado pelo indivíduo, se é que ele os tenha, o tipo de sintoma existente e a fase de estresse em que se encontra: alerta, resistência, quase exaustão e exaustão (LIMA, 2005).

O ISSL foi composto inicialmente de três partes referentes respectivamente as três fases do estresse de acordo com os conceitos de Selye, porém através de estudos estatísticos realizados durante a elaboração do instrumento e de inúmeras investigações clínicas, Lipp (2000) verificou a existência de uma quarta fase além das três denominadas por Selye, denominou, essa fase de quase-exaustão, pois se encontra entre a fase de resistência e de quase exaustão (MACHADO, 2003).

O ISSL inicia-se com dados para a identificação do examinando: nome, data de nascimento, local onde nasceu, sexo, escolaridade, RG, CPF, data de aplicação, assinatura do examinando, autorização para pesquisa etc.

O mesmo é composto por 34 itens que caracterizam os sintomas físicos e 19 itens que caracterizam os sintomas de natureza psicológica (ORLANDINO, 2008).

O ISSL, é um inventário auto-administrativo que pode ser aplicado em jovens acima de 15 anos e em adultos, não sendo necessárias que os mesmos sejam alfabetizados, composto por três quadros que se referem as quatro fases, sendo que um dos quadros é utilizado para avaliar as fases de resistência e quase exaustão. Os sintomas listados em cada fase são divididos em físicos e psicológicos, sendo as fases divididas em período de tempo correspondentes a 24 horas (quadro 1), última semana (quadro 2) e último mês (quadro 3) (LIMA, 2005, p. 4).

Segundo a autora alguns sintomas que aparecem na primeira parte, também aparecem na terceira parte, porém com graduações diferentes. Isto ocorre, pois a fase de exaustão (parte 3), mostra a volta de alguns sintomas da fase 1 com um maior grau de comprometimento (LIPP & GUEVARA *apud* MACHADO, 2003).

Inventário de Sintomas de Estresse para Adultos - ISSL X estresse ocupacional

O inventário de sintomas de estresse para adultos possibilita a identificação dos sintomas apresentados pelos indivíduos (Profissionais) analisados e

avalia se os mesmos possuem ou não o diagnóstico de estresse, o tipo de sintoma predominante (físico ou psicológico) e a fase do processo de estresse na qual se encontra com base no modelo quadrifásico do estresse desenvolvido por Lipp.

Vale salientar que o ISSL não foi construído para uso exclusivo no ambiente de trabalho. A mesma é uma escala com intuito de verificação do nível de estresse (geral) (SANTOS, 2012).

Avaliação do estresse: Escala de Estresse no Trabalho (EET).

Desenvolvida por Paschoal e Tamayo (2004), pode ser aplicada nos mais variados ambientes de trabalho, composta por 23 itens. Cada item aborda tanto um estressor quanto uma reação emocional ao mesmo, 40% dos itens basearam-se nos estressores abordados na versão brasileira do OSI (Swan, Moraes, & Cooper, 1993) e no instrumento de Rizzo, House e Lirtzman (1970) sobre conflito e ambiguidade de papéis (SOUZA, 2012).

No estudo de validação desse instrumento, participaram 437 empregados, tanto de empresas públicas quanto privadas, com faixa etária média de 36 anos e nível de escolaridade variando entre ensino médio incompleto e superior completo (PACHOAL, TAMAYO, 2004).

Avaliação do estresse: Escala de vulnerabilidade no Trabalho (EVENT).

Objetiva avaliar a sensibilidade dos trabalhadores em relação à presença de conteúdos estressores no ambiente de trabalho. Indicado para faixa etária entre 17 e 54 anos, aprovado pelo Conselho Federal de Psicologia (CFP), é de uso exclusivo do psicólogo (SOUZA, 2012).

Construído por Sisto, Baptista, Noronha e Santos, o teste se baseia na apresentação de diversas situações relacionadas ao trabalho consideradas geradoras de estresse. O sujeito é solicitado a avaliar o quanto se sente incomodado com cada uma daquelas situações, se elas ocorrem com ele, e pontuar de acordo (NORONHA, MIGUEL, 2007).

De acordo com Ambiel, Santos e Sousa (2012) os itens abordam assuntos relacionados ao cotidiano de trabalho e possíveis relações com a vulnerabilidade

emocional do funcionário. O teste apresenta 40 questões que avaliam três fatores: Clima e funcionamento organizacional; Pressão no trabalho; Infraestrutura e rotina. As respostas estão dispostas em nunca (0), às vezes (1) e frequentemente (2).

Avaliação do estresse: Escala de Avaliação de Estressores Ambientais no Contexto Off-Shore (EACOS).

Tratando-se de ambientes específicos de trabalho, Silva Júnior e Ferreira (2007), desenvolveram um instrumento para avaliação de estressores ambientais específicos do contexto petrolífero Brasileiro denominada Escala de Avaliação de Estressores ambientais no contexto Off-Shore (EACOS) (SOUSA, 2012).

Para pesquisa deste instrumento participaram uma amostra composta por 355 trabalhadores *off-shore oil*, predominantemente de sexo masculino (92%) e com idades variando de 19 a 68 anos a maioria possuía o ensino médio completo, o tempo de trabalho na plataforma variou de 1 a 24 anos sua versão inicial. O resultado final foi um instrumento formado por 47 itens, adaptados de dois instrumentos internacionais: escala de Chen e cols. (2001) e questionário de Sutherland e Cooper (1996) (FERREIRA, JUNIOR, 2007).

Os itens citados foram distribuídos em fatores como: Problemas de relacionamento e desempenho no trabalho; estrutura organizacional; interface trabalho X família, segurança, carreira e supervisão e fatores ligados ao trabalho *Off-Shore oil* (SOUSA, 2012).

Avaliação do estresse: Inventário de Estressores em Enfermeiros.

O IEE tem base teórica nas definições de Cooper (COOPER & BANGLIONI JR., 1988, COOPER, 1993), onde estresse ocupacional é compreendido através da identificação de estressores experienciados no trabalho (STACCIARINI, TRÓCCOLI, 2000).

O Instrumento é composto por um conjunto de itens que foi inicialmente constituído a partir de categorias previamente definidas em entrevistas com

enfermeiros e depois, melhorado com análise semântica de juízes e com um teste piloto em alunos de enfermagem. Para o estudo, utilizou-se uma amostra de 461 enfermeiros - funcionários públicos do Distrito Federal -, que responderam o IEE.

A análise fatorial indicou a presença de um fator global de segunda ordem e três fatores de primeira ordem: Relações Interpessoais, Papéis Estressores da Carreira e Fatores Intrínsecos ao Trabalho (STACCIARINI, TRÓCCOLI, 2000).

Para a construção do IEE, foi desenvolvido uma investigação exploratória, composta por duas fases: entrevistas com enfermeiros em diferentes atividades ocupacionais, buscando identificar o significado do construto e os maiores estressores vivenciados e a construção e faturação dos itens do instrumento, propriamente dito (STACCIARINI, TRÓCCOLI, 2000).

Avaliação psicológica: Escala Bianchi de Estresse.

A Escala Bianchi de Stress foi construída e validada para avaliar o nível de stress do enfermeiro hospitalar no desempenho básico de suas atividades. É autoaplicável composta por 51 itens e está dividida em seis domínios: relacionamento com outras unidades e supervisores (A); funcionamento adequado da unidade (B); administração de pessoal (C); assistência de enfermagem prestada ao paciente (D); coordenação das atividades (E) e condições de trabalho (F). A escala recebe uma pontuação com variação de 1 a 7 (BIANCHI, 2009).

A Escala Bianchi (EBS) verifica o domínio mais estressante para o grupo de enfermeiros ou para cada indivíduo e também avaliar as atividades mais estressantes naquela instituição. É um instrumento que auxilia na tomada de decisão para a implantação de estratégias de enfrentamento do stress do enfermeiro hospitalar (BIANCHI, 2009).

Intervenção ao estresse ocupacional.

Através das diversas formas de avaliação do estresse ocupacional, ao se identificar a presença dos mesmos, algumas intervenções podem e devem ser aplicadas, tanto a nível individual, quanto a nível organizacional.

As estratégias de intervenção e prevenção do estresse podem ser classificadas em primárias, secundárias e terciárias.

A intervenção primária, diz respeito à redução dos agentes estressores do ambiente de trabalho, ela envolve ações que visam modificar ou eliminar fontes de estresse advindas da organização (LOTÉRIO, ASSIS, RIBEIRO, 2000).

A importância das intervenções primárias é colocada na mudança do ambiente físico ou sócio-político, como por exemplo: introdução de uma maior participação dos empregados, maior autonomia e controle dos mesmos sobre a sua função e desempenho das tarefas, reorganização das linhas de autoridade etc. (BICHO, 2007).

Já a intervenção secundária, trata-se do gerenciamento do estresse individual, são oferecidas ao trabalhador orientações e técnicas que os ajudem a lidar com o estresse e diminuir seus efeitos negativos (LOTÉRIO, ASSIS, RIBEIRO, 2000). Algumas das técnicas utilizadas nesta categoria passam pelo treino de relaxação, meditação, o ioga, o desenvolvimento de capacidades de gestão de tempo ou de resolução de conflitos. A grande desvantagem passa pela possibilidade de se tornar apenas num atenuamento em situações de stress estrutural, sem que as causas sejam realmente analisadas, reduzidas e eliminadas (BICHO, 2007).

A intervenção terciária refere-se a uma intervenção com uma perspectiva de tratamento, dirige-se a pessoas com problemas de saúde e de bem-estar, em resultado do stress ocupacional. Recorre-se a programas de assistência aos empregados, que tipicamente envolvem aconselhamento individualizado em termos de identificação dos *stressors* e estratégias de *coping* (BICHO, 2007).

Considerações finais.

Nos últimos anos, houve um aumento no interesse e nas pesquisas voltadas para o tema estresse ocupacional, uma razão para isso, deve-se ao impacto negativo desse, na saúde física e mental dos empregados, acarretando com isso, um impacto negativo também no funcionamento das organizações.

O interesse acerca do fenômeno tem estimulado a construção de instrumentos para investigar os diversos aspectos do estresse laboral. Muitos são os instrumentos, no entanto, poucos se adequam aos parâmetros psicométricos e postulados teóricos, outra dificuldade é a desatualização dos mesmos.

O estresse ocupacional é um fenômeno tão complexo que deveria ser tratado como uma área de estudo e prática que se preocupa com diversas variáveis interligadas, tais como estímulos do ambiente de trabalho e respostas não saudáveis de pessoas expostas a eles.

Em suma o presente trabalho objetivou fazer uma revisão da literatura sobre o tema supracitado e identificação dos principais instrumentos de avaliação utilizados para a investigação do estresse ocupacional no Brasil, através de pesquisa bibliográfica.

Com tudo, observa-se a necessidade de mais estudo na área, favorecendo, assim o desenvolvimento de instrumentos validados e assertivos na identificação estresse ocupacional, bem como, das suas causas. Implicando numa oportunidade de visualização mais amplas das possibilidades de intervenção quanto ao tema.

Referência bibliográfica.

AMBIEL. SANTOS. SOUSA. Trabalhadores com deficiência auditiva: Relação entre vulnerabilidade ao Estresse e satisfação no trabalho. Estudos Interdisciplinares em Psicologia, Londrina, v. 3, n. 1, p. 2-23, jun. 2012.

BIANCHI, Estela Regina Ferraz. Escala Bianchi de Stress. **Rev. esc. enferm. USP**, São Paulo, v.43, n.spe, Dec. 2009. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S008062342009000500009&lng=en&nrm=iso>.accesson 06 Apr. 2013. <http://dx.doi.org/1.1590/S0080-62342009000500009>.

BICHO, L. E. D. **Estresse ocupacional**. Instituto Superior de engenharia de Coimbra, Departamento de engenharia civil, ano 2007.

CAIAFFO, A. G. **Estresse Ocupacional: Estudo realizado junto aos funcionários da Sudema** – Trabalho de conclusão de Estágio; 2003. Universidade Federal da Paraíba – João Pessoa/PB. Centro de Ciências Sociais Aplicadas. Ano 2003.

CAMELO S. H. H; ANGERAMI E. L. S. **Riscos psicossociais no trabalho que podem levar ao estresse**: uma análise da literatura. Cienc Cuid Saude 2008 Abr/Jun; 7(2):232-240.

CURVELO C; ALLISON C. S. E; ARAÚJO G. S. **Avaliação do nível de estresse em funcionários de uma empresa metalúrgica**. Rev. Acta Brasileira do Movimento Humano – Vol.1, n.1, p.5-13 – Out/Dez, 2011.

JUNIOR, J. R; HUNT J. G; OSBORN R. N. **Fundamentos de Comportamento Organizacional**. 2. Ed. Porto Alegre: Bookman, 1999.

LIMA, F.V. *Correlação entre Variáveis Preditores de Estresse e o Nível de Estresse*. 147 f. Dissertação (Mestrado em Educação Física). Universidade Católica de Brasília – UCB, Brasília, 2005.

MACHADO S. S. *Qualidade de Vida e Estresse de Adultos Jovens na Sociedade Contemporânea*. 185 f. Tese (Doutorado em Psicologia). Universidade Federal do Rio grande do sul. Rio Grande do Sul, 2003.

MENDES. A. M; BORGES L.O; FERREIRA M. C. (Org). Trabalho em transição, Saúde em Risco – Brasília: Editora universidade de Brasília, 2002.

ORLANDINO. A. *O Estresse Ocupacional em Professores do Ensino Médio*. 59 f. Dissertação (Mestrado em Educação). Universidade do Oeste Paulista. Presidente Prudente, SP, 2008.

PASCHOAL T; TAMAYO A. Validação da Escala de Estresse no Trabalho, *Estudos de Psicologia* 2004, 9(1), 45-52.

PEIRÓ, J. M. Psicologia Social de las Organizaciones. In: ÁLVARO, J. L; GARRIDO, A.; TORREGROSA, J. R. **Psicología Social Aplicada**. Madrid: McGraw-Hill/Interamericana de España, 1996. p. 155-183.

RIBEIRO, S. L. O, ASSIS, M. R, LOTERIO, C. P, **Sintomas de Estresse e Estratégias de Defesa**: uma proposta de intervenção em controladores de tráfego aéreo. Núcleo do Instituto de Ciências da Atividade Física, campos dos Afonsos, RJ, Novembro 2000.

ROMERO, S. M.; OLIVERIA, L. O; NUNES, S. C. **Estresse no ambiente organizacional**: estudo sobre o corpo gerencial. Universidade Luterana do Brasil – ULBRA.

SANTOS, S.S. *Construção e Validação de Escala de estresse*. 173 f. 2012. Dissertação (Mestrado em psicologia). Universidade de Brasília. Brasília, DF, Fevereiro 2012.

SILVA JUNIOR, Domingos Isidório da; FERREIRA, Maria Cristina. Escala para avaliação de estressores ambientais no contexto off-shore oil (EACOS). **Aval. psicol.**, Porto Alegre, v. 6, n. 2, dez. 2007. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S167704712007000200004&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 06 abr. 2013.

STACCIARINI, J.M.R.; TRÓCOLLI, B.T. Instrumento para mensurar o estresse ocupacional: inventário de estresse em enfermeiros (IEE). **Rev.latino-am.enfermagem**. Ribeirão Preto, v. 8, n. 6, p. 40-49, dezembro 2000.

TAMAYO, M. R; TRÒCCOLI, B. T. **Exaustão emocional**: Relação com a Percepção de suporte organizacional e com as estratégias de *Coping* no trabalho. Brasília, ano 2002, p. 37-46.

TRIGO, T. R; TENG, C. T; HALLAK, E. C. **Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos**. São Paulo, 2007, p. 223-233.