Vulnerabilidade ao Estresse: Uma amostra dos trabalhadores da área nuclear.

Maria de Fatima Lima de Farias
Mestranda do Mestrado Profissional em Sistemas de Gestão da Universidade Federal Fluminense/UFF - Laboratório de Tecnologia, Gestão de Negócios e Meio Ambiente - LATEC
Drª Stella Regina Reis da Costa
Docente da Universidade Federal Fluminense/UFF - Laboratório de Tecnologia, Gestão de Negócios e Meio Ambiente - LATEC

RESUMO

A partir do levantamento bibliográfico e observação de campo em relação aos cuidados direcionados a saúde mental dos trabalhadores de um Instituto de Pesquisa na área nuclear surge como questão, qual a metodologia de gestão que poderia ser utilizada, visando a promoção da saúde mental e assistência social integrada a seus trabalhadores. Desse modo, o objetivo foi avaliar a vulnerabilidade ao estresse dos trabalhadores que compõe o quadro efetivo de servidores e comparar o nível de vulnerabilidade entre os trabalhadores das áreas técnica e a área administrativa. A metodologia utilizada foi a Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho, aplicada a 65 servidores divididos entre as áreas técnica e administrativa com escolaridade nos níveis médio e superior, com idade de 24 a 66 anos de ambos os sexos. A escala compreende um rol de 40 itens que abordam o Clima e Funcionamento Organizacional, Pressão no Trabalho e Infra - estrutura e rotina. Os resultados obtidos mostraram, no que se refere aos fatores: Clima e Funcionamento Organizacional e Infra - estrutura no Trabalho, que apresentaram maiores índices de estresse em profissionais da área administrativa em relação à área técnica.

Palavras-Chave: Estresse; Trabalho; Área nuclear.

ABSTRACT

From the literature review and field observation in relation to targeted mental health care workers in a Research Institute in the nuclear question arises as what management methodology that could be used for the promotion of mental health and social care integrated to their workers. Thus, the objective was to evaluate the stress vulnerability of workers who make up the headcount of servers and compare the level of vulnerability among workers in the technical and administrative area. The methodology used was the Scale Vulnerability to Stress at Work, applied to 65 servers divided between technical and administrative areas with schooling in the middle and upper levels, aged 24-66 years of both sexes. The scale consists of a list of 40 items that address the Organizational Climate and Operation, Pressure at Work and Infra - structure and routine. The results showed, with regard to the factors: Climate and Organizational Functioning and Infra - structure at Work, which showed higher levels of stress in office workers in relation to the technical area.

Keywords: Stress, Job; nuclear area.

1 - INTRODUÇÃO

O contexto histórico da pesquisa se dá a partir do acidente radioativo em Goiânia, ocorrido em 1987, onde vários profissionais atuaram de modo intensivo, utilizando todo conhecimento teórico dos quais dispunham, uma vez que, se tratava do primeiro acidente radioativo de grande porte que acontecia no país.

O empenho em busca da melhor atuação sempre esteve presente, de modo que não houve relato de nenhum caso de radioacidentado dentre os profissionais do Instituto de pesquisa nuclear que ali estiveram atuando em suas várias frentes de trabalho. Estavam diante de um verdadeiro caos, e tinham que manter a calma e o próprio equilíbrio emocional diante de uma situação extremamente nova para todos, que demandava um alto nível de sofrimento psíquico e estresse.

Carvalho (1988) em sua narrativa sobre o acidente com o Césio 137, inclui depoimentos dos trabalhadores e acidentados, expressando seus sofrimentos de modo único em relação às experiências compartilhadas por todos que ali atuaram. Narrativas que deixa claro a necessidade de um suporte psicológico e social, direcionado não apenas aos acidentados, mas também a equipe de trabalhadores envolvidos em um acidente radioativo, ou em qualquer outra atividade de risco que demande uma energia psíquica elevada.

Diante da necessidade de um modelo multidisciplinar de assistência psicossocial direcionado aos trabalhadores que atuam no setor nuclear, surge o questionamento, de qual a metodologia de gestão que poderá ser utilizada na interface, entre as áreas técnica e administrativa que atuam no Instituto, visando a promoção da saúde mental e a assistência social integrada e consequentemente uma melhor qualidade de vida no trabalho.

Neste sentido, o objetivo desta pesquisa foi avaliar a vulnerabilidade ao estresse dos trabalhadores que compõe o quadro efetivo de servidores do Instituto e comparar o nível de vulnerabilidade entre os trabalhadores das áreas técnica e a área administrativa. Como também investigar a intensidade da vulnerabilidade ao estresse percebida pelos profissionais em função da idade, sexo, escolaridade e atividade desenvolvida.

2 - REVISÃO DA LITERATURA

A fundamentação teórica utilizada baseia-se na Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho de Sisto et al (2007), que avalia o quanto as circunstâncias diárias do trabalho interferem na conduta do trabalhador a ponto de caracterizar certa fragilidade.

Foram utilizados conceitos de estresse no trabalho paralelamente com a teoria da psicodinâmica do trabalho, cuja vertente é que o estresse surgirá como consequência do sofrimento psíquico não ressignificado em prazer.

É notória a importância do trabalho na vida do indivíduo, seja como fonte de satisfação de diversas necessidades humanas, tais como, auto realização, manutenção das relações interpessoais e sobrevivência. Por outro lado, também pode ser fonte de adoecimento, quando contem fatores de risco para a saúde e o trabalhador não dispõe de instrumentos suficientes para se proteger destes riscos, principalmente quando envolvem fatores emocionais.

O trabalho é fonte de garantia de subsistência, identidade pessoal e posição social. A sua falta irá gerar sofrimento psíquico, pois ameaça a manutenção material da vida do trabalhador e de seu núcleo familiar, abalando valores subjetivos que a pessoa se atribui, gerando sentimento de menos-valia, angústia, insegurança, desânimo e desespero, caracterizando quadros de ansiedade e depressão. (DEJOURS, 2001)

Segundo Codo (2004), o trabalho pode causar determinadas psicopatologias, visto que, eventos que causam riscos ao sujeito aumentam a probabilidade de ocorrência de uma

psicopatologia. Sabendo-se que o mesmo fator de risco pode causar diferentes desdobramentos dependendo dos fatores que acompanham o acidente, as representações sociais que estão inseridas em cada indivíduo, determinará o nível de sofrimento, como também, a forma de resolução de determinado problema, estando essas reações vinculadas à subjetividade de cada trabalhador.

O desencadeamento de uma possível psicopatologia do trabalho ocorrerá ou não, tudo dependerá da estrutura psíquica do trabalhador e o apoio que terá do meio do qual está inserido, seja, tanto da família, quanto da organização, em relação à situação que está vivenciando, por isso a necessidade da assistência contínua (CODO, 2004). Em contra partida Dejours (2004), em suas pesquisas vem valorizar o estudo da normalidade, sobre o patológico, no que tange compreender como os trabalhadores alcançam certo equilíbrio psíquico, mesmo submetidos a condições de trabalho estressantes.

Assim, substitui o emprego do termo psicopatologia do trabalho pela psicodinâmica do trabalho, devido às reações de cada sujeito diante de uma mesma situação, não podendo assim atribuir à psicopatologia ao trabalho, visto que, fatores que acarretam adoecimento em uns, não são os mesmos para outros.

A percepção de que o trabalho traz consequências à saúde do trabalhador é antiga, antes mesmo da implantação dos modelos taylorista e fordista. No século XVIII o Dr. Ramazzinni, (considerado o pai da medicina do trabalho), se preocupava com a saúde do trabalhador em suas pesquisas, visto que já havia apresentação de doenças naquela época, dais quais hoje são denominadas de doenças ocupacionais. (MERLO & LAPIS, 2007)

O sofrimento mencionado por Dejours (1994), na psicodinâmica do trabalho vem delimitar o espaço entre o normal e o patológico na relação trabalhador x trabalho. Tal relação marca a luta entre o mecanismo de defesa e o funcionamento psíquico em detrimento das pressões organizacionais desestabilizantes em busca da satisfação e dos critérios sociais de normalidade.

2.1 – TRABALHO E ESTRESSE

Alguns teóricos defendem que não há uma única definição para o construto denominado estresse, pois a reação do trabalhador dependerá da relação entre demanda e capacidade de enfrentamento. É algo relacionado à ação subjetiva do trabalhador, de modo que cada um responderá de modo diferenciado a uma mesma exposição dita estressante.

Segundo Zanelli et al(2010, p.47), "O estresse é amplamente compreendido como uma necessidade de adaptação ou ajustamento de um organismo frente às pressões que o ambiente impõe".

O termo trabalho, em suas variadas formas, quer dizer que "é a atividade através da qual o homem modifica o mundo, a natureza, de forma consciente e voluntária, para satisfazer suas necessidades básicas (alimentação, habitação, vestuário, etc.)" (JUPIASSÚ, 1999).

O trabalho vai tomando um lugar fundamental na dinâmica do investimento afetivo das pessoas, sendo fonte de prazer, alegria e saúde, como também, fonte de ameaças à integridade física e/ou psíquica, determinante de sofrimento. Tudo dependerá da significação que ele terá para o sujeito. (JARDIM, 2000)

Com isso, vai se construindo a identidade do sujeito através do outro, criando as representações sociais e suas próprias ideologias (FRANCO, 2004). Por identidade entende-se que seja uma construção a partir do outro, do reconhecimento, um processo dinâmico que se atualiza em cada vínculo social estabelecido, em cada etapa da socialização a que o individuo é submetido, inicialmente na família, seguido da escola, igreja e trabalho.

Assim, ao se referir à identidade profissional, estará se remetendo a um determinado tipo de processo, que tem como objeto de identificação, o trabalho e as relações que se

produzem a partir deste trabalho, considerando a história de cada sujeito e seu contexto social, o que fará a diferença dos comportamentos, gerando prazer ou sofrimento diante de uma mesma experiência.

Segundo Mendes (2010) trabalhar é saber fazer na experiência o real: é pelo sofrimento que se produz trabalho. Na medida em que o individuo é capaz de realizar aspirações e satisfazer suas necessidades e interagir com o meio ambiente, pode-se aplicar um conceito positivo para a saúde, como um recurso para a vida diária, que abrange as necessidades sociais e pessoais. Atualmente, o sujeito é considerado um ser único, sem a dicotomia, mente/corpo, quando sofre, sofre por inteiro, é o sujeito que somatiza, e não parte do sujeito, a partir de uma relação inadequada entre a estrutura mental e o conteúdo ergonômico da organização do trabalho. (exigências físicas e biológicas) (OLIVEIRA, 2005).

Dejours (1992, p.127), define somatização como o "processo pelo qual um conflito que não consegue encontrar uma resolução mental desencadeia no corpo, desordens endócrino-metabólicas, ponto de partida de uma doença somática". Segundo Freud (1996), a doença somática é apenas mais uma via para externalizar os afetos de modo inconsciente, devido à incapacidade do sujeito em organizar seus conflitos interiores.

Assim, a somatização pode ser uma resposta ao sofrimento vivenciado no cotidiano laboral, frente a um estresse devido à rigidez da organização, mascarando o sofrimento mental, de forma que encontre resposta para o absenteísmo, manifestado através de uma doença.

Segundo Oliveira (2005, p.11), "a liberdade de poder intervir sobre o conteúdo do trabalho, a divisão das tarefas, a divisão dos homens e as relações intersubjetivas na organização do trabalho são as condições que caracterizam o bem-estar social"

Quando se refere à qualidade de vida no trabalho, pensa-se além de uma atividade física, uma alimentação saudável ou programas de socialização organizacional. Qualidade de vida requer um equilíbrio de bem estar de pelo menos quatro áreas: social, afetiva, profissional e a que se refere à saúde. Para tal é necessário o controle adequado do estresse (LIPP, 2005).

O termo estresse foi incorporado à língua portuguesa em substituição ao termo inglês "stress", sendo utilizado inicialmente pela engenharia, referindo-se ao efeito da aplicação da força física sobre estruturas mecânicas. Posteriormente utilizou-se para nomear respostas fisiológicas apresentadas por animais quanto submetidos a estímulos aversivos ou ameaçadores. Porem, apesar de ampla divulgação do termo, ainda não se chegou a um consenso acerca em sua definição (SISTO et al 2007).

Para Robbins (1999, p.409), "estresse é uma condição dinâmica na qual um indivíduo é confrontado por uma oportunidade, restrição ou exigência relacionada ao que ele deseja e pela qual o resultado é percebido como tanto incerto quanto importante". Segundo Atkinson (2002, p.510), "existem fontes de estresse que são os eventos traumáticos, entendidos como, situações de extremo perigo, que estão fora da faixa usual da experiência humana, onde se destacam os desastres naturais, os desastres causados pelo homem, tais como, guerras e acidentes nucleares, acidentes catastróficos, automobilísticos, de avião, ataques físicos tais como, estupros ou tentativas de assassinato".

No início do século XX pesquisadores iniciaram estudos sobre os efeitos do estresse na saúde física e mental dos indivíduos, partindo do princípio que o estresse era um agente neutro, capaz de se tornar positivo ou negativo de acordo com a percepção e a interpretação de cada pessoa (SELVE apud SISTO, 2007).

Segundo Lipp (2005), "o estresse emocional é uma reação completa e global do organismo, envolvendo componentes físicos, psicológicos, mentais e hormonais, que se desenvolve em etapas ou fases, podendo ter um sentido positivo ou negativo":

Estresse Positivo ou o eustresse – É considerado a fase de alerta, fase da produtividade. Apesar de produzir aceleração cardíaca, hipertensão, extremidades frias e suadas também motivam a pessoa a lidar com situações adversas, mantendo a concentração focal e envolvimento maior no objetivo a fim de superar a si próprio.

Estresse Negativo ou distresse – É o estresse excessivo. Ocorre quando a pessoa ultrapassa seus limites e esgota sua capacidade de adaptação. A produtividade fica afetada, causando danos à saúde. O individuo se intimida, esquivando-se da situação que desencadeou o processo de estresse, agindo de modo descontrolado.

Estresse Ideal - É o saber lidar com o estresse e gerenciar a fase de alerta de modo eficiente para sair dele, alternando as descargas adrenérgicas que ocorrem no estresse positivo, mas não permanecendo por longo tempo em estado de alerta (LIPP,2005).

O estresse no ambiente de trabalho pode se identificado e controlado, tão logo o trabalhador apresente sintomas de desgaste físico ou emocional, irritabilidade, distúrbio do sono e do apetite, dificuldade na concentração e preocupação exagerada com situações triviais, queda no rendimento, diminuição da memória e impotência, sinalizando a necessidade de intervenção (ZANELLI, 2010).

Contudo, cabe ressaltar que os programas de intervenção devem ser iniciados no âmbito decisório, como caráter preventivo, e quando necessário entre grupos focais menores, segundo a necessidade apresentada, visando ajudar os indivíduos a enfrentar mais efetivamente o estresse, antes mesmo do aparecimento dos sintomas.

Assim, este estudo tem seu foco voltado para os trabalhadores que atuam em atividades perigosas, em especial os trabalhadores das áreas nuclear e radioativa, onde o medo, a ansiedade, as exigências tecnológicas, o cumprimento de metas e prazos, a fadiga, contribuem para o desgaste físico e mental do trabalhador como também suas relações interpessoais.

3 - MÉTODO

Para reforçar a importância da atenção a saúde mental do trabalhador, ressaltando que o estresse não é doença mental, mas, promove o desequilíbrio emocional e consequentemente leva o corpo a somatizar como defesa para evitar o sofrimento, como também, mensurar o nível de estresse dos trabalhadores da área nuclear, foi escolhida como ferramenta de pesquisa a Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho, que pode não ser a mais eficaz, mas neste primeiro momento mostrou-se suficiente para os objetivos propostos.

Dentro da Instituição, foi aplicada a Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho de Sisto et al (2007), a fim de mensurar o nível de vulnerabilidade ao estresse desses trabalhadores, tendo como objetivo propor uma assistência psicossocial integrada ao grupo de Resposta às Emergências Nucleares e Radioativas do referido Instituto.

3.1 - ESCALA DE VULNERABILIDADE AO ESTRESSE NO TRABALHO- EVENT.

A Escala de Vulnerabilidade de Estresse no Trabalho – EVENT é resultado de pesquisas realizadas por pesquisadores brasileiros interessados em instrumentalizar a prática profissional de modo que fosse capaz de auxiliar a identificar a vulnerabilidade do trabalhador ao estresse laboral.

A Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho – EVENT, é fruto de dois anos de pesquisa, partindo inicialmente da discussão sobre o estresse laboral a fim de chegarem ao consenso sobre a forma da escala, o desenvolvimento e o aprimoramento da parte teórica, como também, a coleta dos dados em vários âmbitos institucionais, com o objetivo de garantir a maior diversidade de profissões (SISTO et al 2007).

Em termos de evidências de validade de critérios, as profissões foram agrupadas em seis conjuntos, a saber:

- **GRUPO 1** - Composto por profissões relacionadas a atividades educacionais.
- **GRUPO 2** - Composto por profissionais de funções administrativas.
- **GRUPO 3** - Composto por profissionais variados, mas de nível superior.
- **GRUPO 4** - Composto de profissionais com formação técnica.
- **GRUPO 5** - Composto por profissionais de nível auxiliar.
- **GRUPO 6** - Composto por atividades ligadas ao comércio. (SISTO et al. 2007)

3.2 - NORMAS DE APLICAÇÃO

Após o de acordo da Direção do Instituto para a realização da coleta de dados, foi iniciada a visitação aos departamentos, onde os trabalhadores eram abordados em seus setores e informados de modo breve sobre o procedimento. Em seguida os interessados em participar respondiam à EVENT. O tempo limite de aplicação foi de 20 minutos, não podendo ser interrompidos e reiniciados.

O teste foi composto por 40 situações de trabalho, das quais foi assinalado o quanto cada uma delas os incomoda. Acompanha um crivo de respostas para conferências, das quais para cada resposta foi atribuído um valor: Zero para (NUNCA), Um ponto para (AS VEZES) e Dois pontos para (FREQUENTEMENTE). Assim a escala pode variar de Zero a oitenta pontos. Caso uma das alternativas não se aplicar ao local de trabalho, foi assinalada a alternativa "Nunca".

3.3 - NORMAS E CRITÉRIOS DE CORREÇÃO

Os fatores da Escala de Vulnerabilidade de Estresse no Trabalho são nomeados e distribuídos da seguinte forma: Fator 1 - Clima e Funcionamento Organizacional; Fator 2 - Pressão no Trabalho; Fator 3 - Infra-estrutura e Rotina.

As questões que caracterizam o fator (1) foram os itens, 3, 4, 5, 6, 11, 13, 14, 15, 16, 18, 19, 25, 26, 27, 36, 40, totalizando 16 questões referentes ao Clima e funcionamento organizacional. Quanto ao fato (2) foram as questões 1, 2, 12, 17, 24, 28, 29, 30, 33, 34, 35, 38, 39, totalizando 13 itens para o fator Pressão no Trabalho. Finalizando, as questões do fator (3) referentes à Infra Estrutura e Rotina no trabalho foram os itens 7, 8, 9, 10, 20, 21, 22, 23, 31, 32, 37, totalizando 11 questões (SISTO et al, 2007).

A partir da pontuação localizada é possível visualizar o nível de estresse a que cada trabalhador está vulnerável em seu local de trabalho, quanto aos fatores estudados, Clima e funcionamento Organizacional, Pressão no Trabalho, Infra - estrutura e Rotina do trabalho (SISTO et al, 2007).

O instrumento foi aplicado individualmente junto aos trabalhadores nos diversos departamentos que compõe o Instituto, somando um total de 65 voluntários de uma população de 250 trabalhadores. Sendo estes com idade entre 24 e 66 anos de ambos os sexos, e níveis de escolaridades variando do nível médio, técnicos e graduados nas áreas técnica (físicos,

químicos, engenheiros, matemáticos, programadores de dados, biólogos, entre outros) e administrativa (administrador, contador, médico, dentista, advogado).

Para o desenvolvimento da pesquisa foi utilizado o estudo exploratório e descritivo, utilizando-se da pesquisa-ação dado a sua especificidade, promovendo a troca entre pesquisador e participantes envolvidos, a fim de conduzir a uma ação, que é a assistência psicossocial direcionada aos trabalhadores da área nuclear.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Participaram dessa pesquisa 65 servidores, dos quais 58,46% são do sexo masculino. A idade variou entre 24 a 66 anos, com sua maior concentração no intervalo de 51 a 60 anos (tabela 1).

Tabela 1. Distribuição por Faixa Etária.

IDADE	TOTAL	%
24 a 30	02	3,07
31 a 40	09	13,84
41 a 50	20	30,76
51 a 60	27	41,53
61 a 70	07	10,76
Total	65	99,96

Nesta população foi aplicado a Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho (SISTO et al, 2007), na qual foram encontrados níveis de vulnerabilidades significativos no que se referem os três fatores estudados (Clima e Funcionamento Organizacional, Pressão no Trabalho e Infra - estrutura e Rotina). Segundo a escala de pontuação houve uma variância de 02 a 29 pontos, sendo identificados 76,93% dos trabalhadores com algum nível de estresse (somatório dos níveis médio inferior a superior) e 26,92%, enquadrados somente no nível superior de estresse, conforme demonstrado na tabela 2.

As questões que norteiam o Fator 1 são relacionados aos itens: chefias despreparadas, ambiente físico inadequado, dificuldades pessoais com a chefia, expectativa excessiva da chefia, falta de oportunidades de progresso no trabalho, falta de plano de cargos e salários, falta de solidariedade, função pouco conhecida, impossibilidade de dialogar com a chefia, não ser valorizado, salário inadequado para função, autoridade rejeitada pelos iguais ou superiores e tom autoritário dos superiores.

Tabela 2: Apresentação dos resultados da área administrativa - Fator 1

Tabela de apresentação dos resultados da área administrativa para o Fator 1 / EVENT

Fator 1	Pontuação	Classificação	Frequência	(%)	Incidência	(%)
Clima e Funcionamento Organizacional	2	Inferior	2	7,69	6	23,08
	3	Inferior	1	3,85		
	5	Inferior	1	3,85		
	6	Inferior	1	3,85		
	8	Inferior	1	3,85		
	10	Médio Inferior	3	11,54	6	23,08
	11	Médio Inferior	1	3,85		
	12	Médio Inferior	1	3,85		
	14	Médio Inferior	1	3,85		
	15	Médio	1	3,85	1	3,85
	16	Médio Superior	4	15,38	6	23,08
	17	Médio Superior	1	3,85		
	19	Médio Superior	1	3,85		
	20	Superior	2	7,69	7	26,92
	21	Superior	2	7,69		
	27	Superior	1	3,85		
	29	Superior	2	7,69		
		Universo Amostral				26
Valores de Referência		Inferior	Médio inferior	Médio	Médio Superior	Superior
		Até 9	10-14	15	16-19	20 ou mais

O Fator 2 se refere à Pressão no Trabalho que correspondem ao acúmulo de função, acúmulo de trabalho, realizar trabalhos que não se referem à função, fazer trabalho do outro, muita responsabilidade no trabalho diário, necessidade de ajudar colega, novas obrigações, meu erro afeta o trabalho dos outros, prazos para realização de trabalhos, responsabilidade excessiva, ritmo acelerado do trabalho, ter mais obrigações do que os demais colegas e ter que atender a muitas pessoas de uma só vez.

Diante dos itens pesquisados ficou evidenciado uma baixa pressão no trabalho junto aos profissionais da área administrativa, apresentando um total de 46,15% de classificação "Inferior" (tabela 3).

No Fator 2, Pressão no Trabalho dos profissionais de função burocrática ou administrativa a maior incidência ficou na classificação do nível inferior, com um total de 46,15% dos pesquisados. Contudo, dois trabalhadores apresentaram pontuação superior a 19 pontos, fato que representa risco para a saúde desses profissionais, devendo ser pesquisado com critério suas causas e se possível promover o afastamento desses profissionais de suas atividades é o que recomenda Sisto et al (2007).

Tabela 3: Apresentação dos resultados da área administrativa - Fator 2.

Tabela de apresentação dos resultados da área administrativa para o Fator 2 / EVENT

Fator 2	Pontuação	Classificação	Frequência	(%)	Incidência	(%)
Pressão no Trabalho	3	Inferior	2	7,69	12	46,15
	4	Inferior	3	11,54		
	8	Inferior	1	3,85		
	9	Inferior	3	11,54		
	10	Inferior	3	11,54		
	12	Médio Inferior	3	11,54	10	38,46
	13	Médio Inferior	4	15,38		
	14	Médio Inferior	3	11,54		
	16	Médio Superior	1	3,85	2	7,69
	17	Médio Superior	1	3,85		
	20	Superior	2	7,69	2	7,69
Universo Amostral						**26**
Valores de Referência	Inferior	Médio inferior	Médio	Médio Superior		Superior
	Até 10	11-14	15	16-18		19 ou mais

O Fator 3 da Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho corresponde a Infra - estrutura e Rotina, que são: dobrar jornada, doença ou acidente pessoal, equipamento precário, problemas com iluminação do ambiente, licença de saúde recorrente dos colegas, mudanças nas horas de trabalho, mudança no status financeiro, mudanças de chefias, perspectivas de ascensão vinculadas à ideia de transferência, pouca cooperação da equipe para trabalhos que deveriam ser feitos em conjunto e salários atrasados.

No fator 3 destacaram-se os níveis médio inferior, médio superior e superior com mesmos percentuais de incidências, o que corresponde cada nível a 23,08%. E 15,58 % para os níveis inferior e médio. Sugerindo a hipótese de que este item sofreu influência das mudanças ocorridas recentemente em sua estrutura organizacional e chefias, fato que ocasionou alguns impasses nas respostas em decorrência das novas chefias e suas rotinas (tabela 4).

Os resultados do fator 3 não permite uma análise conclusiva, devido a uniformidade dos resultados, porém, cabe considerar que o somatório dos níveis médio superior e superior apresentam 46,16% do total pesquisado, o que representa um nível de vulnerabilidade significativo para o fator Infra – estrutura e rotina do trabalho.

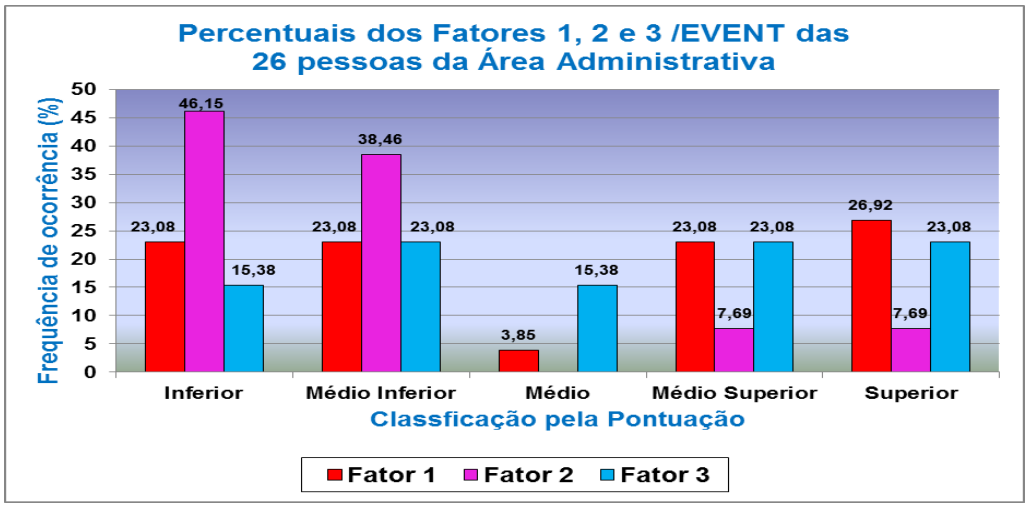
Tabela 4: Apresentação dos resultados da área administrativa - Fator 3.

Tabela de apresentação dos resultados da área administrativa para o Fator 3 / EVENT

Fator 3	Pontuação	Classificação	Frequência	(%)	Incidência	(%)
Infra-estrutura e Rotina	1	Inferior	1	3,85		
	2	Inferior	2	7,69	4	15,38
	3	Inferior	1	3,85		
	4	Médio Inferior	3	11,54	6	23,08
	5	Médio Inferior	3	11,54		
	6	Médio	4	15,38	4	15,38
	7	Médio Superior	2	7,69		
	8	Médio Superior	2	7,69	6	23,08
	9	Médio Superior	2	7,69		
	10	Superior	1	3,85		
	12	Superior	1	3,85		
	13	Superior	1	3,85	6	23,08
	15	Superior	2	7,69		
	16	Superior	1	3,85		
Universo Amostral						26
Valores de Referência	Inferior	Médio inferior	Médio	Médio Superior		Superior
	Até 3	4-5	6	7-9		10 ou mais

O gráfico I apresenta o panorama dos três fatores, onde pode ser observada uma alta vulnerabilidade no Fator 1- Clima e Funcionamento Organizacional e o Fator 3 - Infra – estrutura e rotina com a classificação médio superior e superior com percentuais significativos em relação aos profissionais da área administrativa. Com baixa vulnerabilidade no Fator 2 – Pressão no Trabalho.

Gráfico I: Representação em percentuais dos três Fatores da Área Administrativa.



A segunda etapa da pesquisa visa compilar os dados coletados referentes à aplicação da Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho aos trabalhadores da área técnica.

A amostra compreendeu 39 servidores, seguindo o mesmo padrão da área administrativa, onde a EVENT é distribuída por Fatores (1,2,3), Clima e Funcionamento Organizacional, Pressão no Trabalho e Infra – estrutura e rotina.

Neste fator a pontuação variou de zero a 32 com 10,26% dos trabalhadores classificados nos níveis médio superior e superior, somando 20,52% para os níveis de atenção para vulnerabilidade ao estresse. Com a predominância de 71,80% para o nível Inferior e Médio Inferior no item Clima Organizacional (tabela 5).

Paralelamente a área administrativa apresentou sua predominância no nível Médio Superior e Superior com 50,00% da população pesquisada, para 46,16% nos níveis Inferior e Médio Inferior, havendo uma inversão nos níveis de estresse entre as áreas técnica e administrativa.

Tabela 5: Tabela de apresentação dos resultados da área técnica - Fator 1

Tabela de apresentação dos resultados da área técnica para o Fator 1 / EVENT

Fator 1	Pontuação	Classificação	Frequência	(%)	Incidência	(%)
Clima e Funcionamento Organizacional	0	Inferior	2	5,13	16	41,03
	1	Inferior	2	5,13		
	2	Inferior	1	2,56		
	6	Inferior	4	10,26		
	7	Inferior	1	2,56		
	8	Inferior	5	12,82		
	9	Inferior	1	2,56		
	10	Médio Inferior	2	5,13	12	30,77
	11	Médio Inferior	5	12,82		
	12	Médio Inferior	2	5,13		
	13	Médio Inferior	1	2,56		
	14	Médio Inferior	2	5,13		
	15	Médio	3	7,69	3	7,69
	16	Médio Superior	2	5,13	4	10,26
	18	Médio Superior	1	2,56		
	19	Médio Superior	1	2,56		
	21	Superior	1	2,56	4	10,26
	22	Superior	1	2,56		
	27	Superior	1	2,56		
	32	Superior	1	2,56		
Universo Amostral						39

Valores de Referência	Inferior	Médio inferior	Médio	Médio Superior	Superior
	Até 9	10-14	15	16-19	20 ou mais

1

No fator Pressão no Trabalho foi apresentado em sua pontuação uma variância de zero a 17 pontos, em uma escala que comportaria pontuações de zero a 26 pontos. Com sua maior incidência na classificação Inferior com 56,41% dos trabalhadores da área técnica (tabela 6).

Tabela 6: Apresentação dos resultados da área técnica - Fator 2

Tabela de apresentação dos resultados da área técnica para o Fator 2 / EVENT

Fator 2	Pontuação	Classificação	Frequência	(%)	Incidência	(%)
Pressão no Trabalho	0	Inferior	2	5,13	22	56,41
	2	Inferior	1	2,56		
	3	Inferior	1	2,56		
	4	Inferior	3	7,69		
	5	Inferior	5	12,82		
	6	Inferior	3	7,69		
	7	Inferior	1	2,56		
	8	Inferior	2	5,13		
	9	Inferior	1	2,56		
	10	Inferior	3	7,69		
	11	Médio Inferior	3	7,69	14	35,90
	12	Médio Inferior	2	5,13		
	13	Médio Inferior	4	10,26		
	14	Médio Inferior	5	12,82		
	16	Médio Superior	2	5,13	3	7,69
	17	Médio Superior	1	2,56		
Universo Amostral						39

Valores de Referência	Inferior	Médio inferior	Médio	Médio Superior	Superior
	Até 10	11-14	15	16-18	19 ou mais

Quanto ao Fator 3, Rotina e Infra – Estrutura da área técnica foi observado uma variância de zero a 20 pontos, com sua classificação concentrada nos itens Inferior com 35,90% Médio Inferior com 28,215, não desconsiderando o nível Superior que obteve

15,38% da população pesquisada com alto nível de estresse no que se refere a Infra estrutura e Rotina.

Tabela 7: Tabela de apresentação dos resultados da área técnica - Fator 3

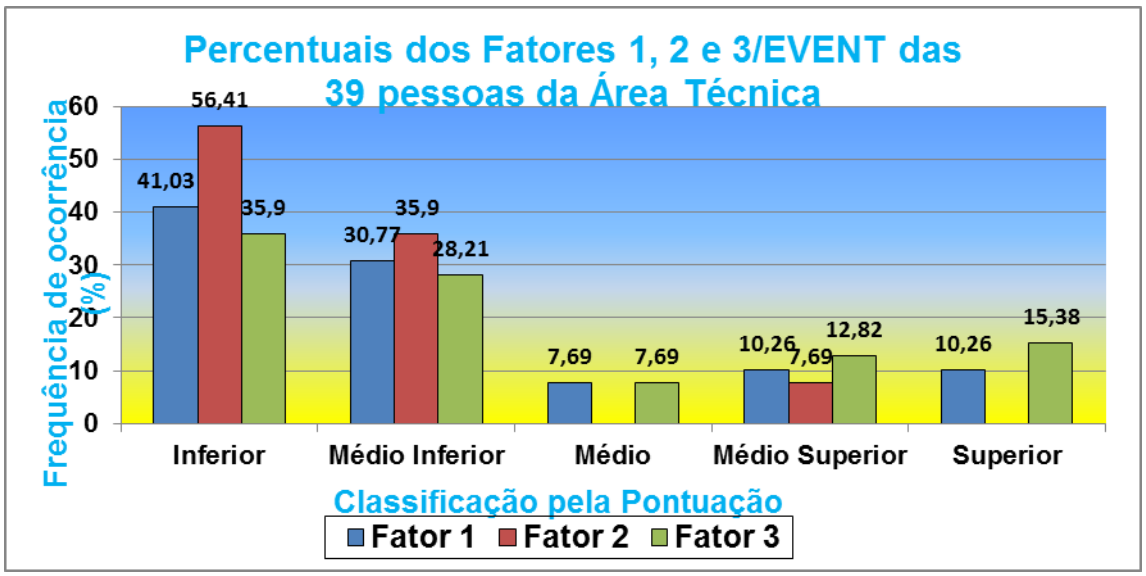
Tabela de apresentação dos resultados da área técnica para o Fator 3 / EVENT

Fator 3	Pontuação	Classificação	Frequência	(%)	Incidência	(%)
Infra-estrutura e Rotina	0	Inferior	2	5,13	14	35,90
	1	Inferior	2	5,13		
	2	Inferior	4	10,26		
	3	Inferior	6	15,38		
	4	Médio Inferior	5	12,82	11	28,21
	5	Médio Inferior	6	15,38		
	6	Médio	3	7,69	3	7,69
	7	Médio Superior	1	2,56	5	12,82
	8	Médio Superior	3	7,69		
	9	Médio Superior	1	2,56		
	10	Superior	3	7,69	6	15,38
	13	Superior	1	2,56		
	18	Superior	1	2,56		
	20	Superior	1	2,56		
Universo Amostral						39

Valores de Referência	Inferior	Médio inferior	Médio	Médio Superior	Superior
	Até 3	4-5	6	7-9	10 ou mais

Comparativamente com a área administrativa a distribuição foi melhor definida na área técnica conforme demonstra o gráfico II.

Gráfico II – Percentuais dos Três Fatores – Área Técnica.



Segundo os dados apresentados, é possível visualizar uma diferença significativa em relação às classificações dos fatores 1; 2; 3 da área administrativa em relação a área técnica, nos itens Clima e Funcionamento Organizacional e Infra – estrutura e Rotina. Ressalta-se que

a estrutura organizacional foi alterada próximo à aplicação da pesquisa, podendo ter promovido algum desvio nas respostas.

5. CONCLUSÕES

A troca com os participantes no momento da pesquisa foi enriquecedora, pois até aquele momento eles não haviam sido ouvidos em suas questões organizacionais e demonstraram muito interesse quando convidados a participarem na pesquisa.

Os resultados obtidos através da EVENT, verificou que os Fatores 1 e 3 apresentaram percentuais significativos quanto a vulnerabilidade ao estresse dos trabalhadores da área administrativa em relação a área técnica. O que confirma a hipótese inicial de que a área administrativa poderia apresentar um índice de sofrimento maior que a área técnica devido a dinâmica de suas tarefas serem menos criativas em virtude da própria legislação vigente.

Quanto a proposta inicial de um modelo de atenção psicossocial aos trabalhadores de atividades de risco, é reforçada diante da necessidade de escuta apresentada pelos trabalhadores, tornando-se o foco principal neste primeiro momento. Assim, o modelo proposto pela Teoria da Psicodinâmica do Trabalho (DEJOURS, 2004), de grupos de escuta coletiva dentro da organização do trabalho, composto por equipe multidisciplinar enquadra-se neste perfil identificado, como uma das possibilidades de melhoria na qualidade de vida dos profissionais do Instituto de pesquisa. Com estes resultados será possível propor um plano de ação para a melhoria das condições de trabalho das equipes técnica e administrativa.

Referências Bibliográficas

ATKINSON, Rita L. et al. **Introdução à Psicologia de Hilgard.** Editora Artmed. Porto Alegre. 2002.

CARVALHO, Ana Bandeira. **The Psychological Impact of the Radiological accident in Goiânia**. Publicação INIS-BR-1354. P. 83. 1988.

CODO, Wanderley (org.) **O Trabalho Enlouquece? : um encontro entre a clínica e o trabalho**. Editora Petrópolis . Rio de Janeiro. 2004.

DEJOURS, Christophe. **Subjetividade, Trabalho e Ação**. Produção. V.14 n.3 pp. 27-34 SP. 2004.

_____, Christophe. **A banalização da Injustiça Social.** Rio de Janeiro. Editora Fundação Getúlio Vargas. 2001.

_____, Christophe. et al. **Psicodinâmica do Trabalho: Contribuições da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho**. São Paulo. Editora Atlas. 1994.

FRANCO, M.L.P.B**. Representações Sociais, Ideologia e Desenvolvimento da Consciência**. Caderno de Pesquisa. V.34. n.121. p.169 – 186. Jan./abr. 2004.

FREUD, Sigmund. Obras Psicológicas Completas de Sigmund Freud: edição standard

brasileira. Volume 21 – **O Mal Estar na Civilização e outros Trabalhos**. Rio de Janeiro. Editora Imago. 1996.

JAPIASSÚ, Hilton; MARCONDES, Danilo. **Dicionário Básico de Filosofia**. Rio de Janeiro. Editora Jorge Zahar. 1999.

JARDIM, Silvia Rodrigues; GLINA, Débora Miriam Raab. **O Diagnóstico dos Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho. In Saúde mental no trabalho: desafios e soluções**. São Paulo. Editora VK. 2000.

LIPP, Marilda Novaes. **Manual do Inventário de Sintomas de Stress para Adultos.** São Paulo. Editora Casa do Psicólogo. 2000.

MENDES, Ana Magnólia (org.).**Violência no Trabalho: Perspectivas da psicodinâmica, da ergonomia e da sociologia clínica.** Editora Mackenzie. São Paulo. 2010.

MERLO, Álvaro Roberto Crespo; LAPIS, Naira Lima**. A Saúde e os Processos de Trabalho no Capitalismo: Reflexção na Interface da Psicodinâmica do Trabalho e da Sociologia do Trabalho.** Psicologia e Sociedade; v.19 n.1 pp. 61-68. 2007.

OLIVEIRA, Patrícia M. de; LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Avaliação Qualidade de Vida no Trabalho**. RAE – Eletrônica. v.4. n.1- Art.9 – Janeiro/Julho 2005.

SISTO, Fernandes Fermino et al. **Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho.** São Paulo. Editora Vetor. 2007.

ZANELLI, José Carlos; et al. **Estresse nas Organizações de Trabalho. Compreensão e Intervenções Baseadas em Evidências**. Porto Alegre. Editora Atrmed. 2010.