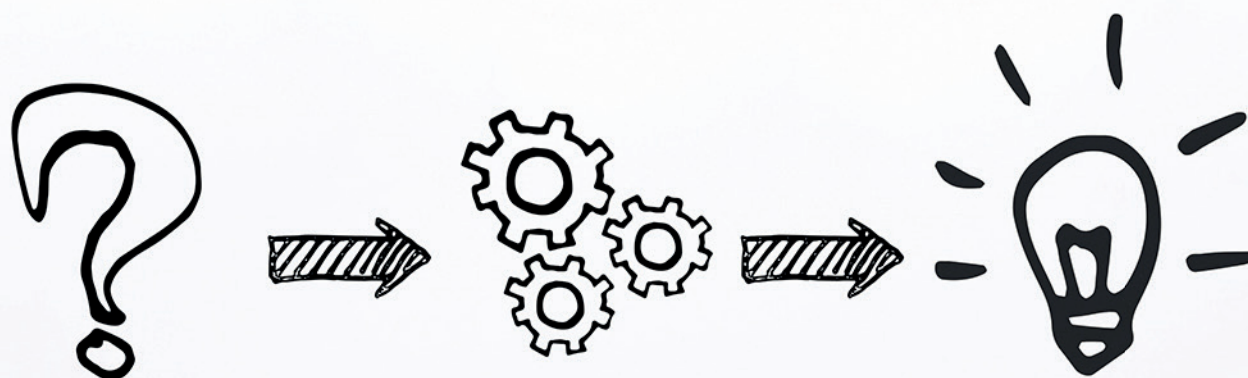


# Inovação, Gestão Estratégica e Controladoria nas Organizações

2

Gabriella de Menezes Baldão  
(Organizadora)



 **Atena**  
Editora

Ano 2018

Gabriella de Menezes Baldão  
(Organizadora)

# Inovação, Gestão Estratégica e Controladoria nas Organizações 2

Atena Editora  
2018

2018 by Atena Editora

Copyright © da Atena Editora

Editora Chefe: Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Diagramação e Edição de Arte: Geraldo Alves e Natália Sandrini

Revisão: Os autores

#### Conselho Editorial

- Prof. Dr. Alan Mario Zuffo – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul  
Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas  
Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná  
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília  
Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa  
Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Profª Drª Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná  
Prof. Dr. Darllan Collins da Cunha e Silva – Universidade Estadual Paulista  
Profª Drª Deusilene Souza Vieira Dall’Acqua – Universidade Federal de Rondônia  
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná  
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul  
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria  
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná  
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia  
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice  
Profª Drª Juliane Sant’Ana Bento – Universidade Federal do Rio Grande do Sul  
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense  
Prof. Dr. Jorge González Aguilera – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul  
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins  
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte  
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão  
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará  
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista  
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará  
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas  
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande  
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

#### Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)

158 Inovação, gestão estratégica e controladoria nas organizações 2  
[recurso eletrônico] / Organizadora Gabriella de Menezes Baldão.  
– Ponta Grossa (PR): Atena Editora, 2018. – (Inovação, Gestão  
Estratégica e Controladoria nas Organizações; v. 2)

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-85-85107-70-3

DOI 10.22533/at.ed.703183110

1. Controladoria. 2. Planejamento estratégico. I. Baldão,  
Gabriella de Menezes. III. Série.

CDD 658.151

**Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422**

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de  
responsabilidade exclusiva dos autores.

2018

Permitido o download da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos  
autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

[www.atenaeditora.com.br](http://www.atenaeditora.com.br)

## APRESENTAÇÃO

A obra “Inovação, Gestão Estratégica e Controladoria nas Organizações” aborda uma série de livros de publicação da Atena Editora. Em seu II volume, apresenta, em seus 22 capítulos, os novos conhecimentos para Administração na área de Estratégia.

A área temática de Estratégia engloba estudos de suma importância para o bom andamento de projetos e organizações, uma vez que compõe desde a base da organização (missão, visão, valores para a construção da cultura organizacional), até os meios pelos quais as metas serão atingidas e, caso não sejam, quais ferramentas utilizar a fim de buscar constante melhorias no processo.

Este volume dedicado à Administração traz artigos que tratam de temas que vão desde planejamento estratégico e ferramentas administrativas até a utilização de ferramentas da qualidade para melhorar o processo e prevenir futuros erros.

Aos autores dos diversos capítulos, pela dedicação e esforços sem limites, que viabilizaram esta obra que retrata os recentes avanços científicos e tecnológicos nas áreas de Inovação e Gestão, os agradecimentos dos Organizadores e da Atena Editora.

Por fim, desejo que este livro possa colaborar e instigar mais estudantes e pesquisadores na constante busca de novas tecnologias para a área de Administração e, assim, garantir incremento quantitativos e qualitativos na produção de alimentos para as futuras gerações de forma sustentável.

Gabriella de Menezes Baldão

## SUMÁRIO

<b>CAPÍTULO 1</b> .....	<b>1</b>
A INCLUSÃO DE PESSOAS COM TRANSTORNO MENTAL NA LEI DAS COTAS: UM ESTUDO DE CASO SOBRE RESPONSABILIDADE SOCIAL ORGANIZACIONAL	
Maria de Lurdes Costa Domingos Ana Cecilia Alvares Salis	
<b>CAPÍTULO 2</b> .....	<b>15</b>
A UTILIZAÇÃO DO <i>BALANCED SCORECARD</i> - BSC COMO FERRAMENTA ESTRATÉGICA DE GESTÃO: UM ESTUDO DE CASO REALIZADO EM UM FRIGORÍFICO DE PEIXES LOCALIZADO EM SORRISO-MT.	
Anderson Ricardo Silvestro	
<b>CAPÍTULO 3</b> .....	<b>31</b>
ANÁLISE DA INTERFERÊNCIA DO <i>SUPPLY CHAIN MANAGEMENT</i> NO MERCADO DE DEFENSIVOS AGRÍCOLAS	
Rodrigo Pozzer Centeno Paloma de Mattos Fagundes	
<b>CAPÍTULO 4</b> .....	<b>47</b>
ANÁLISE DE CENÁRIOS: UMA FERRAMENTA EFICAZ DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO PARA EVENTOS ACADÊMICOS	
Leandro Dorneles dos Santos Edio Polacinski Jovani Patias Juliane de Freitas Battisti	
<b>CAPÍTULO 5</b> .....	<b>65</b>
APLICAÇÃO DA NBR ISO 9001:2015 COMO FERRAMENTA DE REAVALIAÇÃO DA EFICÁCIA NOS PROCESSOS DA QUALIDADE EM SERVIÇOS DE SAÚDE DE UM HOSPITAL ESCOLA DO SUS	
Eder Júlio Rocha De Almeida Nathália Stephanie Costa Arthur Guimarães Gonçalves dos Santos Douglas De Freitas Tasende Maria do Socorro Pacheco Pena Tiziane Rogerio Madureira Júnia Cordeiro dos Santos Jussara Basílio de Souza	
<b>CAPÍTULO 6</b> .....	<b>79</b>
A POSSIBILIDADE DA APLICAÇÃO DOS INVENTÁRIOS DE PATRIMÔNIO ARQUITETÔNICO REALIZADOS EM PEQUENAS CIDADES DO RIO GRANDE DO SUL COMO PROMOTOR DO TURISMO CULTURAL	
Denise de Souza Saad Danielle de Souza Saad Marcos Vinícios Machado Machado	
<b>CAPÍTULO 7</b> .....	<b>96</b>
A TEORIA DAS FILAS COMO FERRAMENTA DE APOIO PARA ANÁLISE DE UMA EMPRESA DE	

LAVA-RÁPIDO EM VOLTA REDONDA

Byanca Porto de Lima  
Bruna Marta de Brito do Rego Medeiros  
Camilla Mota Melo  
Juliana Mattos Gonçalves Pinto  
Sérgio Ricardo Bastos de Mello

**CAPÍTULO 8 ..... 110**

AVALIAÇÃO DO PODER DE COMPRA DO SALÁRIO MÍNIMO NO PERÍODO DE 1994 – 2010

Juliana Ivaniski Sansonowicz  
Liane Maria Panerai Gavioli  
Marcos Vinícios Machado Machado

**CAPÍTULO 9 ..... 127**

PROGRAMA BOLSA FAMÍLIA: UMA ANÁLISE DOS MOTIVOS QUE LEVARAM AO DESLIGAMENTO DE UM GRUPO DE BENEFICIÁRIOS

Diego Pretto  
Reisoli Bender Filho

**CAPÍTULO 10 ..... 144**

CONTEXTO DO TRABALHO E ESTRESSE OCUPACIONAL: UM ESTUDO COM SERVIDORES DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR

Andressa Michels  
Edilson Bacinello  
Vinícius Costa da Silva Zonatto

**CAPÍTULO 11 ..... 163**

CONTROLE INTERNO NO TERCEIRO SETOR: UMA ANÁLISE SOB A ÓTICA DO COMITTEE OF SPONSORING ORGANIZATIONS (COSO II)

Maria Izabella Silva de Sá  
Cíntia Vanessa Monterio Germano Aquino  
Clayton Robson Moreira da Silva

**CAPÍTULO 12 ..... 178**

ECONOMIA CIRCULAR: PERSPECTIVAS DE GESTÃO ESTRATÉGICA

Camila Avosani Zago  
Ana D'arc Maia Pinto  
Katherine Restrepo Quintero  
Luiz Henrique Avosani Zago

**CAPÍTULO 13 ..... 189**

ESTUDO SOBRE A IMPORTANTE INFLUÊNCIA DA CONTABILIDADE NO MOMENTO DE TOMAR UMA DECISÃO FINANCEIRA E SUAS FERRAMENTAS FUNDAMENTAIS

Angelo Cesar Tozi Christo,  
Beatriz Fiorese,  
Caroline Pereira Zagoto,  
Denise Santos Lorenção,  
Maria Ester Bueno,  
Sandra Maria Pereira,

**CAPÍTULO 14 ..... 200**

IMPLEMENTAÇÃO DAS FERRAMENTAS DE GESTÃO DA QUALIDADE COMO MEDIDA ESTRATÉGICA DE OTIMIZAÇÃO DE RESULTADOS EM UM HOSPITAL PRIVADO DE BELO HORIZONTE

Lilian Kelly Barbosa Lima  
Eder Júlio Rocha de Almeida  
Selme Silqueira de Matos  
Alexandre da Silveira Sete

**CAPÍTULO 15 ..... 211**

LEI DE RESFRIAMENTO DE NEWTON: RESOLUÇÃO POR EDO E MÉTODO DE EULER

Gabriela Duarte Bariviera  
Graziane Mariana Mumberger  
Lucas Arnold dos Santos  
Ângela Cristina de Melo  
Carlos Rezende de Pádua Junior  
Súzan Grazielle Benetti de Pádua

**CAPÍTULO 16 ..... 226**

MENSURAÇÃO DO NÍVEL DE MATURIDADE DOS CONTROLES GERENCIAIS PELO MÉTODO DE COBIT: UM ESTUDO APLICADO AOS PRODUTORES RURAIS DO NORTE DO ESTADO DE MATO GROSSO

Anderson Ricardo Silvestro

**CAPÍTULO 17 ..... 242**

O ENDIVIDAMENTO DE ESTUDANTES EM UM CURSO DE GRADUAÇÃO

Vanessa Piovesan Rossato  
Nelson Guilherme Machado Pinto

**CAPÍTULO 18 ..... 258**

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO NA GESTÃO EMPRESARIAL DAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS - ESTUDO DE CASO NA EMPRESA ND BISCOITOS EM SANTIAGO-RS.

Liane Maria Panerai Gavioli  
Berenice Beatriz Rossner Wbatuba  
Francine Minuzzi Gorsky  
Juliana Ivaniski Sansonowicz  
Lucas Urach Sudati

**CAPÍTULO 19 ..... 274**

PROPOSTA DE IMPLANTAÇÃO DE MELHORIAS ESTRATÉGICAS NA ADMINISTRAÇÃO DE UMA INDÚSTRIA DE SORVETES, COM FOCO NA GESTÃO DA QUALIDADE E PROCESSOS

Graziele Cristina Ribeiro Lopes

**CAPÍTULO 20 ..... 292**

PRODUTIVIDADE DO TRABALHADOR BRASILEIRO: DIAGNÓSTICO FRENTE AO CENÁRIO POLÍTICO-ECONÔMICO MUNDIAL ENTRE 1995 E 2015

Alessandra Kimie Hiro  
Ana Paula Alves Bleck Duque  
Cristina de Carvalho Ares Elisei  
Luciana Tomé de Souza Castilho

Paulo César Ribeiro Quinteiros  
Sérgio Roberto Montoro  
Mônica Borchart Nicolau  
Fernando Gomes da Silva  
Elizana Lorenzetti Treib  
Valter André Treib  
Eloisa Lorenzetti  
Luciana Hazin Alencar

**CAPÍTULO 21 ..... 315**

SISTEMA DE INFORMAÇÃO COMO APOIO A CONTABILIDADE

Mônica Borchart Nicolau  
Fernando Gomes da Silva  
Elizana Lorenzetti Treib  
Valter André Treib  
Eloisa Lorenzetti  
Luciana Hazin Alencar

**CAPÍTULO 22 ..... 331**

UTILIZAÇÃO DE FERRAMENTAS ADMINISTRATIVAS EM MICRO E PEQUENAS EMPRESAS

Roberto Schuster Ajala  
Anelise Sacks Schein  
Luciana Scherer  
Raquel Duzsinski Borghetti

**SOBRE A ORGANIZADOR ..... 351**



## CONTEXTO DO TRABALHO E ESTRESSE OCUPACIONAL: UM ESTUDO COM SERVIDORES DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR

### **Andressa Michels**

Professora na Universidade do Oeste de Santa Catarina

Departamento de Ciências Contábeis.

89900-000 São Miguel do Oeste- Santa Catarina

### **Edilson Bacinello**

e-mail: edbaci@bol.com.br

Doutorando em Ciências Contábeis e Administração – FURB/SC

### **Vinícius Costa da Silva Zonatto**

Professor na Universidade Federal de Santa Maria,

Departamento de Ciências Contábeis.

Campus Universitário- Camobi

97105900 - Santa Maria, RS - Brasil

**RESUMO:** As implicações oriundas da pressão no trabalho influenciam o comportamento dos indivíduos e podem causar elevados níveis de estresse. Este estudo teve como objetivo analisar a relação entre o contexto do trabalho e o estresse ocupacional existente em colaboradores do setor administrativo de uma instituição de ensino superior. A pesquisa caracteriza-se como descritiva, e de levantamento, com abordagem de cunho quantitativo. A coleta dos dados compreendeu a utilização de um questionário aplicado a 72 colaboradores com base nos modelos de escala de estresse ocupacional desenvolvidos

por Pascoal e Tamayo (2004) e o modelo de Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho elaborado por Ferreira e Mendes (2008), adaptados para este estudo. Os resultados demonstram que, dentre os principais fatores apontados nas combinações lineares referentes as Condições de Trabalho (CT) está a precariedade das condições de trabalho (1,1451), no item referente a Organização do Trabalho (OT) destacou-se o ritmo de trabalho excessivo (1,04189), nas Relações Socioprofissionais (RS) o fato das tarefas não estarem claramente definidas (0,6666) e no tocante ao Estresse do Trabalho (ET) destacou-se que a insuficiência de tempo para realizar o volume de trabalho deixa as pessoas com maior grau de nervosismo (0,4513). Assim, com base nos resultados encontrados, têm-se que o contexto de trabalho possui alta relação com o estresse ocupacional.

**PALAVRAS-CHAVE:** Contexto do trabalho, Estresse ocupacional, Correlação Canônica.

**ABSTRACT:** The implications arising from the work pressure influence the behavior of individuals and can cause high levels of stress. This study aimed to analyze the relationship between the work environment and the existing occupational stress in employees in the administrative sector of a higher education institution. The research is characterized as

descriptive and survey with quantitative approach nature. Data collection involved the use of a questionnaire applied to 72 employees based on occupational stress scale models developed by Pascoal and Tamayo (2004) and the Rating Scale Model Work Context prepared by Ferreira and Mendes (2008) adapted for this study. The results show that among the key factors cited in linear combinations concerning Working Conditions (CT) is the precariousness of working conditions (1.1451), the item concerning Labour Organization (OT) stood out the rhythm overworking (1.04189) in Socioprofissionais Relations (RS) the fact that the tasks are not clearly defined (0.6666) and with respect to the work Stress (ET) stood out the time of failure to perform the volume work leaves people with a higher degree of nervousness (0.4513). Thus, based on the results, if they have that the working environment has a high relationship with occupational stress.

**KEYWORDS:** Work context, Occupational stress, Canonical correlation.

## 1 | INTRODUÇÃO

A concorrência estabelecida pelas empresas em um mercado permeado de oscilações e incertezas tem feito com que a cobrança sobre o corpo funcional para o alcance de metas venha provocado o aumento dos níveis de estresse ocupacional, no contexto do trabalho. Estudos recentes têm indicado que elevados níveis de estresse podem influenciar a produtividade e o desempenho dos indivíduos no trabalho (COOPER, 1996; 2002; ZILLE, 2005; CHANLAT, 2005).

As ações de uma empresa influenciam sua cadeia de valor ao mesmo tempo em que sofrem influências dos diferentes atores que as influencia. As decisões empresariais preveem que o trabalho exerce um papel fundamental na trajetória do homem, uma vez que este destina boa parte de sua vida à realização de atividades profissionais. Porém, a pressão que ocorre no ambiente de trabalho pode ocasionar potenciais problemas de saúde na vida dos trabalhadores, o que tende a impactar, conseqüentemente, de forma negativa as operações de uma organização (LIPP, 2002).

Ainda segundo o autor, no contexto organizacional, as implicações da pressão no trabalho sobre o comportamento dos indivíduos podem causar elevados níveis de estresse nos funcionários, temática que vem sendo tratada nas pesquisas e denominada na literatura como estresse ocupacional.

Apesar de não haver consenso quanto há uma definição de estresse ocupacional, Selye (1959, p. 64) explica que o estresse pode ser compreendido como um “estado manifestado por uma síndrome específica, constituído por todas as alterações não específicas produzidas num sistema biológico”. Assim, o termo estresse ocupacional designa as relações de *estresse* que têm lugar no contexto das ocupações profissionais (CARDOSO *et. al.*, 2000).

Nesta conjuntura, há situações no trabalho, no qual a pressão e o estresse até determinado nível permitam um melhor funcionamento das organizações, pois

permite a mobilização dos trabalhadores para o alcance de melhores resultados. Por outro lado, é possível perceber que situações de constante estresse trazem consequências negativas e nocivas à saúde humana, afetando a conduta física e mental dos trabalhadores (CORREA & MENEZES, 2002). Estudos relatam que as principais consequências relacionadas ao estresse, estão relacionadas a doenças cardiovasculares, distúrbios comportamentais, labirintite, faringite, neuroses, fadiga, insônia e tensão nervosa (OIT, 1981; KYRIACOU & PRATT, 1985; COOPER, 1996).

Os estressores organizacionais podem ser de diversas naturezas, tais como natureza física, barulho, ventilação e iluminação do local de trabalho, ou psicossocial, sendo esses, baseados nos papéis exercidos, nos fatores inerentes ao trabalho, aspectos do relacionamento interpessoal no trabalho, na autonomia de controle no trabalho e em outros fatores relacionados ao desenvolvimento da carreira pessoal do indivíduo (PASCOAL & TAMAYO, 2004). Estressores de natureza psicossocial do indivíduo no contexto do trabalho tem despertado cada vez mais o interesse de pesquisadores da área comportamental da contabilidade (BIRNBERG; LUFT; SHIELDS, 2007).

Entre as atividades com alta carga de tensão estão àquelas relacionadas às ligadas com as instituições de ensino devido às pressões que ocorrem em razão da variedade de seus componentes (ensino, pesquisa, alunos e funções administrativas) que trazem sérias consequências em termos de saúde para a maioria dos colaboradores. Mudanças ocasionadas pelas contingências ambientais (políticas, econômicas, sociais e culturais) e demandas sobre determinadas tarefas, alteram as experiências de trabalho e seu significado, impactando também, normalmente, na estrutura psíquica dos indivíduos (MILLER, 1991).

Nesta perspectiva, percebe-se uma lacuna de pesquisa, a qual estimula a realização do seguinte questionamento: **Qual a relação entre o contexto do trabalho e estresse ocupacional existente na parte administrativa das instituições de ensino?** Para tentar responder a esse questionamento, o objetivo central desta pesquisa consiste em analisar a relação entre o contexto do trabalho e o estresse ocupacional existente em colaboradores do setor administrativo de uma instituição de ensino superior.

De acordo com Sanches et al (2008), conhecer os potenciais estressores na rotina de trabalho dos funcionários, pode estabelecer um caminho mais fácil para as entidades unificarem a linguagem na busca por elementos para melhorar a qualidade de vida no trabalho. O estudo se justifica por fornecer evidências que podem contribuir para o entendimento da influência do contexto do trabalho no comportamento dos indivíduos nas organizações. Da mesma forma, oportuniza a avaliação das causas e consequências dos fatores estressores, encontrados no contexto do trabalho, a partir da análise das atividades desenvolvidas pelos profissionais participantes da pesquisa.

A presente pesquisa se estrutura em cinco tópicos. Além desta introdução que apresenta uma visão central sobre o contexto do trabalho, têm-se, no segundo tópico

a fundamentação teórica deste estudo. Sequencialmente descreve-se o método e procedimentos utilizados na pesquisa e por fim apresentam-se os resultados obtidos no trabalho, as considerações finais e as recomendações para estudos futuros.

## 2 | FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1 Contexto de trabalho

O contexto de trabalho é tido como o *locus* organizacional e social, no qual são desenvolvidas as atividades de trabalho e as estratégias conjuntas e individuais de mediação, que são utilizadas pelos trabalhadores no intercâmbio com a realidade de trabalho (FERREIRA; MENDES, 2008).

Ainda conforme os autores, o estudo dessa abordagem torna possível a compreensão de como o colaborador percebe diversos aspectos na organização, tais como, as condições de trabalho, a organização de seu trabalho e quais as relações sócias profissionais existentes no seu local de trabalho. Verificar de que forma o indivíduo percebe o seu contexto de trabalho e como é afetado por ele, é de fundamental importância uma vez que possibilita a análise dos fatores que influenciam na satisfação no trabalho e, por conseguinte num baixo nível de estresse e um adequado desempenho individual, grupal e organizacional (FERREIRA; MENDES, 2008).

Para o autor, o contexto de trabalho que envolve o atendimento ao público é formado pelo cenário sociotécnico do trabalho, no qual estão inscritas as atividades dos sujeitos (MENDES; FERREIRA, 2001). E nessa abordagem, tem-se um serviço que resulta da cooperação de multivariáveis, tais como a conduta do usuário, as atividades desenvolvidas pelos funcionários e as condições físico-ambientais.

Nesse contexto, o trabalho com o público pode ser definido como um trabalho complexo, uma vez que coloca em cena diversos mediadores, que possuem necessidades distintas, e que pode ser facilitado ou dificultado em face às condições concedidas pela entidade (FERREIRA, CARVALHO & SARMET, 1999; FREIRE & FERREIRA, 2000).

Destarte, a maneira de como o trabalho é percebido pelo funcionário, emergirão as vivências de prazer ou sofrimento, e, por conseguinte afetará o desempenho do mesmo e da organização. Pesquisas de estudiosos como Mendes (1995), Mendes e Linhares (1996) e Mendes e Abrahão (1996), sugerem que a percepção positiva, sentida em forma de prazer, é vivenciado quando o trabalho favorece a valorização e o reconhecimento, quando da realização de alguma tarefa que a empresa considere importante, ou quando o uso da criatividade é incentivado. Já as percepções negativas, sentidas em forma de sofrimento, ocorrem quando há uma padronização e rigidez hierárquica, excesso de procedimentos burocráticos, ingerências políticas, quando há pouca perspectiva de crescimento, falta de participação em decisões e falta de reconhecimento.

O contexto de trabalho submete os trabalhadores às tensões, que podem apresentar peculiaridades relacionadas a atividade e às condições de trabalho. Johnson *et al* (2009) considera que diferentes ocupações apresentam diferentes estressores.

Conforme Cooper e Williams (1997), as organizações buscam cada vez mais lidar com os sintomas de estresse, porém, além disso, necessitam ainda de responsabilidade de gerenciar a pressão no ambiente de trabalho e usar instrumentos que diagnostiquem e investiguem as fontes de pressão. Estudos apontam que certo número de empresas buscam melhorar o ambiente de trabalho, resultando em efeitos positivos, tanto para a organização quanto para os funcionários, e reduzindo o estresse ocupacional (COOPER; WILLIAMS, 1997), que será abordado no próximo tópico que segue.

## 2.2 Estresse ocupacional

O atual ritmo expresso no mercado de trabalho tem feito com que as pessoas estejam sujeitas a pressões internas e externas que podem ocasionar fatores de alteração no comportamento e podem representar sinais de estresse. De acordo com Lipp e Rocha (1996), o estresse representa uma reação do organismo, física e/ou psicológica, que ocorre a uma pessoa quando, de um modo ou de outro, provoque irritação, medo, excitação, confusão ou mesmo que a faça feliz.

Os fatores físicos e psicológicos estão relacionados a fatores ambientais e/ou fatores organizacionais que, por cobrar atitudes ou multitarefas que ultrapassem a capacidade de tolerância individual, muitas vezes, comprometem a saúde do trabalhador. Nesse sentido, Lazarus e Folkman (1984), entendem que o estresse é uma relação particular entre a pessoa e o ambiente, que é avaliada como algo que excede seus recursos e ameaça seu bem-estar.

O estresse pode ocorrer de diversas formas nos mais variados tipos de ações sociais, onde o indivíduo interage no âmbito social e seu grau de intensidade varia de acordo com a capacidade de se lidar com eventos que fogem ao controle ou a padrões previamente estabelecidos. Holmes e Rahe (1967) definem o estresse ou “agentes estressores” como qualquer demanda interna ou social, que requer um ajuste de padrão as diferentes e limitadas energias de cada padrão individual que, quando excedidos, podem favorecer ao aparecimento de doenças.

Os estressores organizacionais estão relacionados, como o próprio nome já diz, a organização, ao ambiente de trabalho. Estudos apontam como estressores a pressão para produtividade, retaliação, a falta de controle sobre a tarefa, relação abusiva entre os supervisores (CARAYON, SMITH & HAIMS, 1999).

As doenças que decorrem do estresse podem variar em diversas formas podendo partir de um simples cansaço físico e mental, nervosismo, irritabilidade, falha de memória, podendo evoluir para vasos mais sérios que levam a baixa autoestima, choro fácil, pesadelos, depressão, isolamento, perda ou excesso de apetite, pânico, comportamento autodestrutivo que envolve, em alguns casos, o consumo de álcool

e/ou drogas, uso dos calmantes e ansiolíticos (ALBERT E URURAHY, 1997).

Rocha e Glima (2000), indicam que dentre as consequências do estresse está a impotência sexual, osteoporose, obesidade, diabetes, câncer, alteração no sistema imunológico, dentre outros, que podem deteriorar a vida das pessoas. De acordo com os autores, a depender do nível em que o estresse possa alcançar em um indivíduo, as consequências podem levar a loucura ou até mesmo ao suicídio, embora não seja tão comum em ambientes de trabalho normalmente controlado pelas empresas.

Para Dejours (1987), o estresse ocupacional se relaciona a perturbações psicológicas associadas às experiências ocorridas no trabalho. Essa afirmação deriva da dificuldade em administrar as pressões que surgem no trabalho que geram a sensação de sofrimento e incapacidade que afeta todo o comportamento do indivíduo e sua qualidade de vida.

De acordo com Michel (2001, p.89):

para que possa haver mudanças referentes a qualidade de vida no trabalho, têm que estar garantidas as condições referentes ao reconhecimento da necessidade de mudança, cooperação nas relações profissionais inter-hierárquicas, implicação dos trabalhadores no processo de melhoria contínua e permanente controle dos resultados.

Nessa perspectiva, as organizações devem estar atentas às formas de comunicação existentes no ambiente de trabalho, buscando oportunizar mecanismos de investigação sobre o convívio social entre os indivíduos assim como desenvolver ferramentas que permitam avaliar a intensidade de estresse a que são submetidos seus funcionários.

O estresse pode tornar-se um vocábulo para o processo de organizar, penetrando uma parte importante do espaço cultural de uma organização (FINEMAN, 1985). O autor segue relatando que a rede social ocupacional sanciona o discurso sobre estresse porque ele representa um sentimento compartilhado sobre atividades exigentes mediante pressões excessivas.

Por outro lado, Andrews (2003, p.24) relata que “se não fosse pelo estresse não haveria ser humano, ou mesmo qualquer outra criatura neste planeta”. Para o autor, o estresse está presente em todos os seres estando presente nos processos de evolução e serve para controle e/ou como forma de garantir a sobrevivência de suas vidas em momentos de emergência. De acordo com esse pensamento, o estresse é a condição necessária para melhoria dos sistemas como um todo, onde a observação do ambiente proporciona estratégias de sobrevivência num cenário complexo e disputado.

Quanto à frequência e intensidade, os estressores podem ser agudos ou crônicos (PRATT e BARLING, 1988). Conforme Dick (2000), os primeiros são de alta intensidade, entretanto, duram um curto período de tempo e com pouca frequência. Pesquisas identificaram três tipos de situações em que estressores agudos se apresentam: em casos de violência, quando há mudança de papel ou de trabalho e quando ocorrem conflitos com os colegas e seus superiores. Já os denominados

estressores crônicos, têm duração relativamente longa, com intensidade alta ou baixa. O clima organizacional pode ser considerado um estressor crônico, sendo que suas características são relativamente duradouras.

O estresse pode ocorrer em qualquer área de atuação. Recentemente tem-se percebido um crescimento do nível de tensão na área da educação, onde o professor tem que lidar com diversos tipos de manifestações e atitudes, tanto por parte da administração escolar como também pela convivência com alunos. Kyriacou e Sutcliff (1978) definem o estresse do professor como sendo uma síndrome de respostas a sentimentos negativos, tais como a raiva e a depressão e que, geralmente, são acompanhados de mudanças fisiológicas e bioquímicas, potencialmente patogênicas, resultantes de aspectos do seu trabalho.

### **3 | MÉTODO E PROCEDIMENTOS DA PESQUISA**

Para analisar a relação entre o contexto do trabalho e o estresse ocupacional em colaboradores do setor administrativo de uma instituição de ensino, adotou-se uma pesquisa descritiva, na qual se observa e descreve os dados sem manipulá-los. Quanto aos procedimentos, trata-se de uma pesquisa de levantamento, tendo em vista a aplicação de um questionário fechado à população pré-estabelecida. De acordo com Gil (1991) a pesquisa de levantamento envolve a interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer.

Por fim, a presente pesquisa tem a abordagem de cunho quantitativo, pois busca-se estabelecer correlações entre grupo de variáveis, que condizem com a percepção dos respondentes a respeito dos blocos estabelecidos para análise. A pesquisa quantitativa se utiliza da quantificação para coleta das informações e em seu tratamento (RICHARDSON, 1985).

As correlações canônicas referem-se a combinações lineares entre variáveis, de tal modo que as combinações sejam máximas, não existindo distinção entre variável independente e dependente, somente dois conjuntos de variáveis, em que se busca a máxima correlação entre ambas (MORRISON, 1978).

Conforme afirmam Fávero et al. (2009, p. 506), a correlação canônica tem como objetivo “quantificar a força da relação existente entre dois vetores de variáveis, representados pelas dependentes e pelas independentes”.

A população inicial da pesquisa é composta por 94 colaboradores do setor administrativo de uma instituição de ensino. A Tabela 01 demonstra a distribuição da amostra da presente pesquisa com base nos respondentes do questionário:

Setor	Nº Colaboradores
Administrativo	33
Coordenação	9
Pedagógico	30
Total	72

Tabela 1 - Amostra da Pesquisa

Fonte: Dados da Pesquisa.

Como pode ser observado na Tabela 1, a amostra por sua vez, consiste em 72 colaboradores, o que corresponde a 76,6% da população inicial, que se dispuseram a responder o questionário. O maior percentual de colaboradores trabalha no setor administrativo e pedagógico da instituição de ensino.

A coleta de dados deste estudo, se deu através de um questionário relacionado a Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT) elaborado por Ferreira e Mendes (2008), e a Escala de Estresse no Trabalho elaborada por Paschoal e Tamoyo (2004), os quais permitiram conhecer o contexto de trabalho e a escala de estresse sob a visão do trabalhador.

Em seguida são apresentados os fatores presentes na EACT, suas definições, itens e índices de precisão, que integram o questionário, são apresentados no Quadro 1. No questionário entregue aos funcionários, cada um dos itens que compõem os fatores, sua resposta era composta por uma escala *Likert* de cinco pontos.

Fatores	Definições	Itens
Condições de Trabalho – CT	Expressa a qualidade do ambiente físico, posto de trabalho, equipamentos e materiais disponibilizados para a execução do trabalho.	<ul style="list-style-type: none"> <li>-As condições de trabalho são precárias;</li> <li>- O Ambiente físico é desconfortável;</li> <li>-Existe muito barulho no ambiente de trabalho;</li> <li>- O mobiliário existente no local de trabalho é inadequado;</li> <li>- Os instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as tarefas;</li> <li>-O posto de trabalho é inadequado para a realização das tarefas;</li> <li>-Os equipamentos necessários para a realização das tarefas são precários;</li> <li>- O espaço físico para realizar o trabalho é inadequado;</li> <li>- As condições de trabalho oferecem riscos à segurança das pessoas;</li> <li>- O material de consumo é insuficiente;</li> </ul>
Organização do Trabalho – OT	Expressa a divisão das tarefas, normas, controle e ritmo de trabalho.	<ul style="list-style-type: none"> <li>O ritmo de trabalho é excessivo;</li> <li>- As tarefas são cumpridas com pressão temporal;</li> <li>- Existe forte cobrança por resultados;</li> <li>- As normas para execução das tarefas são rígidas;</li> <li>- Existe fiscalização do desempenho;</li> <li>- O número de pessoas é insuficiente para se realizar as tarefas;</li> <li>- Os resultados esperados estão fora da realidade;</li> <li>- Falta tempo para realizar pausa de descanso no trabalho;</li> <li>- Existe divisão entre quem planeja e quem executa;</li> </ul>



Relações socioprofissionais – RS	Expressa os modos de gestão do trabalho, da comunicação e da interação profissional.	<p>As tarefas não estão claramente definidas;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- A autonomia é inexistente;</li> <li>- A distribuição das tarefas é injusta;</li> <li>- Os funcionários são excluídos das decisões;</li> <li>- Existem dificuldades na comunicação chefia-subordinado;</li> <li>- Existem disputas profissionais no local de trabalho;</li> <li>- Existem conflitos no ambiente de trabalho;</li> <li>- A comunicação entre funcionários é insatisfatória;</li> <li>- As informações que preciso para executar minhas tarefas são de difícil acesso;</li> <li>- Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional;</li> </ul>
----------------------------------	--	---

Quadro 1 - Fatores da EACT

Fonte: Ferreira e Mendes (2008, p. 115)

Conhecer os fatores do contexto organizacional, através do diagnóstico proposto pelos autores e apresentado no Quadro 01, traz inúmeras vantagens, uma vez que permite um diagnóstico com rapidez dos pontos mais críticos no que se refere as condições, organização e das relações socioprofissionais de trabalho. Através da EACT, identifica-se também quais os aspectos satisfatórios, críticos e graves, podendo assim a organização elaborar um plano de ação para solucionar as divergências. Outro ponto importante, é que essa escala oferece, através de entrevistas, a possibilidade de obter indicativo que permitem aprofundar ou melhorar os diagnósticos (FERREIRA; MENDES, 2008).

Na sequência é apresentada a Escala de Estresse no Trabalho (ET), também utilizada na pesquisa através de escala Likert, elaborada e validada pelos autores Paschoal e Tamayo (2004) em seu trabalho, conforme Quadro 2.

Escala - Estresse no Trabalho – ET	1. A forma como que as tarefas são distribuídas em minha área tem me deixado nervoso;
	2. A falta de autonomia na execução do meu trabalho tem sido desgastante;
	3. Tenho me sentido incomodado com a falta de confiança do meu superior sobre o meu trabalho;
	4. Sinto-me irritado com a deficiência na divulgação de informações sobre decisões organizacionais;
	5. Sinto-me incomodado por ter que realizar tarefas que estão além da minha capacidade;
	6. Tenho me sentido incomodado com a deficiência nos treinamentos para capacitação profissional;
	7. Fico de mau humor por me sentir isolado na organização;
	8. Fico irritado por ser pouco valorizado por meus superiores;
	9. As poucas perspectivas de crescimento na carreira têm me deixado angustiado;
	10. Tenho me sentido incomodado por trabalhar em tarefas abaixo do meu nível de habilidade;
	11. A competição no meu ambiente de trabalho tem me deixado de mau humor;
	12. A falta de compreensão sobre quais são minhas responsabilidades neste trabalho tem me causado irritação;
	13. O tempo suficiente para realizar o meu volume de trabalho deixa-me nervoso;

Quadro 2 - Escala de Estresse no Trabalho

Fonte: Adaptado de Paschoal e Tamayo (2004).

A ET evita fazer duas avaliações separadas, considerando a opinião do indivíduo, indo ao encontro das críticas referentes a abordagens que enfocam estressores ou reações isoladamente preenchendo, desta forma, algumas lacunas existentes nos instrumentos de avaliação de estresse ocupacional. Assim, torna-se uma alternativa para investigações empíricas e trabalhos aplicados nas organizações, podendo orientar medidas visando a qualidade de vida dos colaboradores (PASCHOAL; TAMAYO, 2004).

Os dados coletados foram tabulados em planilhas eletrônicas e analisados com o auxílio do software *Statgraphics*. Para a análise dos dados foram realizados testes de análise estatística descritiva e correlação canônica, os resultados são apresentados da seção que segue.

#### 4 | APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Esta seção apresenta a descrição e análise dos dados realizados por meio da aplicação do teste de correlação canônica. Assim, através da utilização desse método, calculou-se o coeficiente de correlação e o nível de significância do grupo de variáveis do estresse ocupacional (características dos trabalhadores, organização do trabalho, condições do trabalho, relações socioprofissionais e estresse no trabalho).

A Tabela 02 apresenta o resultado obtido com o cálculo da correlação canônica entre o conjunto de variáveis do grupo de dimensão liberdade (prazer) com o grupo de características dos trabalhadores.

Número	Auto Valor	Canonical Correlação	Wilk Lambda	Chi-quadrado	D.F.	P-Value
1	0,725161	0,851564	0,135194	126,066	50	0,0000*
2	0,329408	0,573941	0,491903	44,6968	36	0,1516
3	0,20364	0,451264	0,733537	19,5223	24	0,7236
4	0,0572931	0,23936	0,921111	5,177	14	0,9832
5	0,0229082	0,151355	0,977092	1,46001	6	0,9621

Tabela 2 - Correlação Canônica da dimensão condições de trabalho (contexto do trabalho) com o grupo de características dos trabalhadores

Fonte: Dados da pesquisa.

A Tabela 2 apresenta cinco combinações lineares referentes ao conjunto de variáveis do grupo de Características dos Trabalhadores (CT). Adicionalmente, a segunda, terceira e quarta coluna da tabela demonstram as informações referente as combinações lineares calculadas, fundamentais para concluir o cálculo da correlação canônica. Exemplificando, o autovalor e o teste de *wilk lambda*, servem para determinar a matriz de covariância de cada variável responsável pela correlação entre elas.

Seguindo ainda na Tabela 2, o teste Chi-quadrado busca verificar a significância das combinações lineares calculadas, e a coluna correspondente a D.F. apresenta os graus de liberdade de cada uma dessas combinações.

O *p-value* da primeira e segunda combinação linear das variáveis apresentou-se significativo com nível de significância apresentado 0,0000 ao nível de 5%. Por sua vez, os coeficientes canônicos entre a primeira combinação linear entre o conjunto de dimensão liberdade (prazer) com o grupo de característicos dos trabalhadores apresentou na linha 1 um coeficiente de 0,851564, que segundo Hair *et al.* (2009) representa uma força de associação forte.

A Tabela 3 expõe os coeficientes calculados para o conjunto de variáveis do grupo de condições de trabalho e para o conjunto de variáveis do grupo de características individuais dos trabalhadores.

Grupos	Variáveis	Combinações Lineares
Fator: Condições de Trabalho (Contexto de Trabalho)	CT01	1,14517
	CT02	0,394218
	CT03	-0,549323
	CT04	0,0647932
	CT05	-0,630739
	CT06	-0,092076
	CT07	0,373207
	CT08	0,36637
	CT09	0,00542376
	CT10	-0,089348
Características Individuais dos Trabalhadores	Idade	0,0489163
	Gênero	0,112901
	Escolaridade	0,20754
	Tempo trabalho	0,638109
	Função	0,305475

Tabela 3 - Coeficientes para as variáveis canônicas da dimensão condições de trabalho com o grupo de características dos trabalhadores

Fonte: Dados da pesquisa.

O objetivo da correlação canônica é identificar dois vetores cuja correlação seja a máxima possível entre si. Assim, os coeficientes canônicos correspondentes ao primeiro par canônico apresentam uma tendência observada, que quanto menos os instrumentos de trabalho são suficientes para realizar as tarefas (-0,630739) e quanto maior as condições de trabalho sejam precárias (1,1451), são determinantes do maior tempo trabalhado (0,6381).

A Tabela 4 apresenta o resultado obtido através do cálculo da correlação canônica entre o conjunto de dimensão organização do trabalho com o grupo de características dos trabalhadores.

Número	Auto Valor	Canonical Correlação	Wilk Lambda	Chi-quadrado	D.F.	P-Value
1	0,686959	0,82883	0,134503	127,392	45	0,0000*
2	0,424407	0,651465	0,429665	53,6417	32	0,0096*
3	0,202709	0,450232	0,746473	18,5671	21	0,6129
4	0,0436522	0,208931	0,936262	4,18211	12	0,9799
5	0,0210028	0,144923	0,978997	1,34788	5	0,9299

Tabela 4 - – Correlação Canônica da dimensão organização do trabalho com o grupo de características dos trabalhadores

Fonte: Dados da pesquisa.

Observa-se na primeira coluna da Tabela 4, cinco combinações lineares referentes ao conjunto de variáveis do grupo de características dos trabalhadores. Adicionalmente, a segunda, terceira e quarta coluna da tabela demonstram as informações referente as combinações lineares calculadas, fundamentais para concluir o cálculo da correlação canônica. Exemplificando, o autovalor e o teste de *wilk lambda*, servem para determinar a matriz de covariância de cada variável responsável pela correlação entre elas.

Seguindo ainda na Tabela 31, o teste Chi-quadrado busca verificar a significância das combinações lineares calculadas, e a coluna correspondente a D.F. apresenta os graus de liberdade de cada uma dessas combinações.

O *p- Value* da primeira e segunda combinação linear das variáveis apresentou-se significativo com nível de significância apresentado 0,0000 e 0,00096 respectivamente ao nível de 5%. Por sua vez, os coeficientes canônicos entre a primeira combinação linear entre o conjunto de dimensão liberdade (prazer) com o grupo de característicos dos trabalhadores apresentou na linha 1 um coeficiente de 0,82883, que segundo Hair *et al.* (2009) representa uma força de associação forte.

A Tabela 5 apresenta os coeficientes calculados para o grupo de variáveis da dimensão organização do trabalho e para o conjunto de variáveis de características dos trabalhadores, respectivamente.

Grupos	Variáveis	Combinações Lineares
Fator: Organização de Trabalho (Contexto de Trabalho)	OT01	1,04189
	OT02	-0,206665
	OT03	-0,260022
	OT04	-0,497904
	OT05	0,317086
	OT06	0,322967
	OT07	0,0713505
	OT08	0,190922
	OT09	0,100536

Características Individuais dos Trabalhadores	Idade	-0,0698328
	Gênero	0,195872
	Escolaridade	0,281777
	Tempo trabalho	0,729784
	Função	0,245556

Tabela 5 - Coeficientes para as variáveis canônicas da dimensão organização do trabalho com o grupo de características individuais dos trabalhadores

Fonte: Dados da pesquisa.

Observam-se na Tabela 5 os coeficientes que geram as equações, e que por sua vez geram as variáveis canônicas. Como visto, a primeira combinação linear apresentou significância ao nível de 5%, e demonstrou uma correlação canônica R-82,88%, que de acordo com Hair *et al.*, (2009) é alta.

Os resultados demonstram que os coeficientes correspondentes ao primeiro par canônico apresentam uma tendência confirmada, que o maior é o ritmo de trabalho excessivo (1,04189) e o menor as normas para execução das tarefas rígidas (-0,497904), são determinantes do maior tempo trabalhado (0,729784).

Na sequência apresenta-se a Tabela 6, que expõe os resultados obtidos com o cálculo da correlação canônica entre o conjunto de variáveis do grupo de relações socioprofissionais com o conjunto de variáveis do grupo de características individuais dos trabalhadores.

Número	Auto Valor	Canonical Correlação	Wilk Lambda	Chi-quadrado	D.F.	P-Value
1	0,693066	0,832506	0,156872	115,77	55	0,0000*
2	0,317197	0,563202	0,511094	41,9501	40	0,3863
3	0,171106	0,413649	0,748523	18,1033	27	0,9003
4	0,0717599	0,26788	0,903038	6,37444	16	0,9835
5	0,0271508	0,164775	0,972849	1,72039	7	0,9737

Tabela 6 - Correlação Canônica da dimensão relações socioprofissionais (contexto do trabalho) com o grupo de características dos trabalhadores

Fonte: Dados da pesquisa.

Verifica-se na Tabela 6, que a correlação existente na primeira combinação linear entre o grupo da dimensão das relações socioprofissionais e o grupo de características dos trabalhadores foi de 83,25%, havendo desta forma, uma associação forte (HAIR, *et al.*, 2009) e positiva, com um nível de significância de 5%.

A Tabela 7 demonstra os coeficientes encontrados ao calcular o conjunto de relações socioprofissionais com as características individuais dos trabalhadores, respectivamente.

Grupos	Variáveis	Combinações Lineares
Fator: Relações Socioprofissionais (Contexto de Trabalho)	RS01	0,666693
	RS02	0,329421
	RS03	0,296021
	RS04	-0,00189183
	RS05	0,00789655
	RS06	-0,50119
	RS07	-0,287769
	RS08	-0,195631
	RS09	0,508322
	RS10	-0,123046
	RS11	0,136676
Características Individuais dos Trabalhadores	Idade	-0,0500393
	Gênero	0,118511
	Escolaridade	0,354328
	Tempo trabalho	0,495886
	Função	0,447899

Tabela 7 - Coeficientes para as variáveis canônicas da dimensão relações socioprofissionais (contexto do trabalho) com o grupo de características dos trabalhadores

Fonte: Dados da pesquisa.

A combinação linear apresentou significância com uma correlação canônica - R1 de 83,25%. Constata-se que os coeficientes canônicos correspondentes ao primeiro par canônico apresentam uma tendência de que quanto mais as tarefas não estão claramente definidas (0,6666) e quanto menos existem disputas profissionais no local de trabalho (-0,5011) são determinantes do maior tempo de trabalho (0,4958).

Na sequência, apresenta-se a Tabela 8 que traz o resultado obtido com o cálculo da correlação canônica entre o conjunto de variáveis do grupo do estresse ocupacional com o conjunto de variáveis do grupo das características individuais dos trabalhadores.

Número	Auto Valor	Canonical Correlação	Wilk Lambda	Chi-quadrado	D.F.	P-Value
1	0,716529	0,846481	0,11458	133,239	65	0,0000*
2	0,297304	0,545255	0,404204	55,7088	48	0,2074
3	0,277531	0,526812	0,575219	34,0098	33	0,4188
4	0,135043	0,367482	0,796185	14,0173	20	0,8296
5	0,0795093	0,281974	0,920491	5,09517	9	0,8259

Tabela 8 - Correlação Canônica da dimensão estresse ocupacional com o grupo de características dos trabalhadores

Fonte: Dados da pesquisa.

Com base na Tabela 8, verifica-se que a primeira combinação linear calculada entre os referidos grupos de variáveis, a correlação existente foi de 84,64%, e assim como nas demais correlações deste estudo a associação entre as variáveis é considerada forte por Hair, *et al* (2009), sendo significativa ao nível de 5%. Os coeficientes calculados na correlação canônica são apresentados na Tabela 09, que segue.

Grupos	Variáveis	Combinações Lineares
Fator: Estresse no Trabalho	ET01	-0,217698
	ET02	0,364832
	ET03	-0,245856
	ET04	0,0777843
	ET05	-0,101479
	ET06	0,38398
	ET07	0,217021
	ET08	0,360402
	ET09	-0,0723848
	ET10	-0,677013
	ET11	0,402292
	ET12	0,0867831
	ET13	0,451355
Características Individuais dos Trabalhadores	Idade	-0,320673
	Gênero	0,0817277
	Escolaridade	0,457472
	Tempo trabalho	0,766873
	Função	0,302389

Tabela 9 - Coeficientes para as variáveis canônicas da dimensão liberdade (prazer) com o grupo de características dos trabalhadores

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme consta na Tabela 9 os coeficientes canônicos apresentam uma tendência de que o maior tempo insuficiente para realizar o meu volume de trabalho deixa-me nervoso (0,4513) e como fator de menor relevância o fator do servidor estar se sentindo incomodado por trabalhar em tarefas abaixo de seu nível de habilidade (-0,677013) que são determinantes do maior tempo de trabalho (0,7668). Na sequência, apresenta-se a Tabela 10.

Número	Auto Valor	Correlação Canônica	Wilk Lambda	Chi-Quadrado	D.F.	P-Value
1	0,954378	0,976923	0,045622	214,572	1	0,0000
2	0,909857	0,953864	0,0901427	167,242	1	0,0000
3	0,962282	0,98096	0,0377176	227,795	1	0,0000
4	0,974521	0,987178	0,0254793	251,388	3	0,0000

Tabela 10 - Correlação Canônica da dimensão contexto de trabalho com o estresse ocupacional

Fonte: Dados da pesquisa.

Na Tabela 10, observa-se o resultado com o cálculo da correlação canônica entre o grupo de variáveis do grupo condições do trabalho com o estresse ocupacional (1), grupo de variáveis da organização do trabalho com o estresse (2), grupo de relacionamentos sociais com estresse social com o estresse social (3) e por último a dimensão do contexto de trabalho com o estresse ocupacional (4).

Percebe-se que a correlação em todas os cálculos é muito forte. Outrossim, é

possível observar na Tabela 10 que a combinação linear entre o grupo do contexto de trabalho e o grupo do estresse ocupacional apresentou um coeficiente de correlação de 0,974. Assim sendo, representa uma força de associação alta (HAIR *et al.*,2009), apresentando um *p-value* de 0,0000 significativa ao nível de 5%. Os coeficientes canônicos apresentam uma tendência que as condições de trabalho (0,3774) e as relações socioprofissionais (0,5716), são determinantes do estresse ocupacional (1,0).

## 5 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo analisar a relação entre o contexto do trabalho e o estresse ocupacional existente em colaboradores do setor administrativo de uma instituição de ensino superior.

Os resultados demonstraram que os coeficientes lineares referentes as Condições de Trabalho (Ferreira e Mendes, 2008; Johnson *et al*, 2009) demonstraram que a menor pontuação obtida (-0,630739), dentre os questionários aplicados, se refere a insuficiência de instrumentos de trabalho para realizar as tarefas e, a maior pontuação (1,1451) foi obtida no fator referente a precariedade das condições de trabalho, fatores esses que influenciaram para o maior tempo trabalhado (0,6381).

Os dados obtidos na Organização do Trabalho indicaram como fator de maior relevância o ritmo de trabalho excessivo (1,04189) e como de menor relevância as questões referentes as normas para execução das tarefas (Mendes, 1995; Mendes e Linhares, 1996) rígidas (OT04) com (-0,497904), os quais foram principalmente determinados também pelo valor referente ao maior tempo trabalhado (0,729784).

Nas Relações Socioprofissionais os coeficientes lineares apresentam como indicador mais elevado, a falta de clareza na definição das tarefas (0,6666) e como menor grau de influência a existência de disputas profissionais (Mendes e Abrahão, 1996) no local de trabalho (-0,5011) que mais uma vez foram determinantes ao maior tempo de trabalho (0,4958).

De forma geral, o contexto de trabalho possui alto índice de correlação com o estresse ocupacional. Dentro do contexto de trabalho o grupo de relacionamentos socioprofissionais estão mais altamente correlacionados com o estresse ocupacional com um coeficiente de relação de 0,98096, demonstrando ainda um *p-value* de 0,000 significativa ao nível de 5%.

Por fim, o fator com maior destaque no que se refere ao Estresse do Trabalho (Lipp e Rocha, 1996; Lazarus e Folkman, 198; Holmes e Rahe, 1967; Fineman, 1985) foi a insuficiência de tempo para realizar o volume de trabalho que repercute em nervosismo (0,4513), seguido pelo fato da competição no ambiente de trabalho causar mau humor (0,402292), incômodo provocado pela deficiência nos treinamentos para capacitação profissional (0,38398), falta de autonomia na execução do meu trabalho provocar desgaste (0,364832). Como elemento de menor significativa obteve-se o incômodo gerado pelo trabalho em tarefas abaixo do nível de habilidade (0,677013)



que também foram determinantes ao maior tempo de trabalho (0,7668).

Conclui-se que os aspectos apontados nessa pesquisa indicam caminhos que devem ser buscados pela instituição de ensino, foco desse estudo, para adequação de padrões nas condições de trabalho, buscando formas de organização que melhorem as relações socioprofissionais e que possam contribuir para redução dos níveis de estresse no trabalho.

## REFERÊNCIAS

ALBERT, E. URURAHY, G. **Como tornar-se um bom estressado**. Rio de Janeiro: Salamandra, 1997.

ANDREWS, Susan. **Stress a seu favor: como gerenciar sua vida em tempos de crise**. São Paulo: Agora, 2003.

BIRNBERG, J. G.; LUFT, J.; SHIELDS, M. D. Psychology theory in management accounting research. In: CHAPMAN, C. S.; HOPWOOD, A. G.; SHIELDS, M. D. (Eds.), *Handbook of management accounting research*, v. 1, p. 113-136, Oxford: Elsevier, 2007.

CARAYON, P., SMITH, M. J.; HAIMS, M.C. Work organization, job stress, and workrelated musculoskeletal disorders. *Human Factors*, 41, 644-663, 1999.

CARDOSO, R. M. *et al.* **O Stress nos Professores Portugueses: estudo do instituto de prevenção do stress e saúde ocupacional – IPSSO**. Coleção mundo dos saberes 31. Porto: Porto Editora, 2000.

CHANLAT, J. F. Mitos e realidades sobre o estresse dos gerentes. In: DAVEL, E., MELO, M. C. O. (Orgs.). **A gerência em ação: singularidades e dilemas do trabalho gerencial**. Rio de Janeiro: FGV, 2005.

CORRÊA, S. A.; MENEZES, J. R. M. Estresse e trabalho. **Campo Grande: Monografia de Pós-Graduação Lato Sensu, Sociedade Univesitária Estácio de Sá**, 2002.

COOPER, G. *Handbook of stress, medicine and health*. Nova York: CRC, 1996.

COOPER, C. L.; WILLIAMS, S. Minding their assets. *Sunday Times. Stress Manager*. 18 may 1997.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho** - estudo de psicologia do trabalho. São Paulo: Oboré/Cortez, 1987.

DICK, P. The social construction of the meaning of acute stressors: a qualitative study of the personal accounts of police officers using a stress counselling service. *Work and stress*, 14, 226-244, 2000.)

FÁVERO, L. P. **Análise de dados: modelagem multivariada para tomada de decisões**. Rio de Janeiro: Elsevier, Campus, 2009.

FERREIRA, M.C., CARVALHO, R. S. & SARMET, M. M. (1999). **Ergonomia do serviço de atendimento ao público: Um estudo de caso**. In Resumos do IX Congresso da Associação Brasileira de Ergonomia.

FERREIRA, M. C, e MENDES, A. M. Contexto de trabalho. In: In: SIQUEIRA, M.M.M. (Org.). **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: ARTMED, 2008. cap. 06, p. 111 – 124.

FINEMAN, S. A Emoção e o Processo de Organizar. In CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD, W. R.

**Handbook de estudos organizacionais.** CALDAS, M.; FACHIN, R.; FISCHER, T. (coord. Ed. Brasileira). Vol. 2, São Paulo: Atlas, 2001.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 1991.

HAIR J. J. F.; BLACK, W. C.; BABIN, B. J. A, R. E.; TATHAM, R. L. **Análise multivariada de dados.** Porto Alegre: Bookman, 2009.

HOLMES, T. H. & RAHE R. H. The social readjustment rating scale. *Journal of Psychosomatic Research*, 1967, v. 11, 213-218.

JOHNSON, S. et al. A vivência do stress relacionado ao trabalho em diferentes ocupações. In: ROSSI, A. M.;

QUICK, J. C.; PERREWÉ, P. L. (Orgs.). **Stress e qualidade de vida no trabalho: o positivo e o negativo.** São Paulo: Atlas, 2009.

KYRIACOU, C.; PRATT, J. Teacher stress and psychoneurotic symptoms. *British Journal of educational Psychology*, Edinburg, v. 55, p. 61-64, 1985.

LAZARUS, R. S., & FOLKMAN, S. *Stress, appraisal, and coping.* New York: Springer, 1984.

LIPP, M. E. N., & ROCHA, J. C. **Stress, qualidade de vida e hipertensão arterial.** Campinas: Papirus, 1996.

LIPP, M. E. N. **O estresse do professor.** Campinas: Papirus, 2002.

MENDES, E. G. **Deficiente mental:** a construção científica de um conceito e a realidade educacional. Tese de Doutorado. Curso de Pós Graduação em Psicologia Experimental. Universidade de São Paulo, 1995, 387 p.

MENDES, A.M. LINHARES, N.J.R. **A defesa como uma estratégia frente ao sofrimento no trabalho:** um estudo com enfermeiros de UTI, *Revista Brasileira de Enfermagem*, v. 2, n. 49, p. 267-280, 1996.

MENDES, A.M. ABRAHÃO, J. I. **A influência da organização do trabalho nas vivências de prazer-sofrimento do trabalhador:** uma abordagem psicodinâmica. *Revista Psicologia: Teoria e Pesquisa*, Brasília, v. 2, n. 26, p.179-184, 1996.

MICHEL, O. **Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais.** 2. ed. São Paulo: 2001.

MILLER, H. Academics and their labour process. In: SMITH, C.; KNIGHTS, D.; WILLMOTT, H. (Ed.). *White-collar work. the nonmanual labour process.* London: Macmillan, 1991.

MORRISON, D.F. *Multivariate statistical methods.* 2.ed. Tokyo: McGraw Hill, 1978. 415p.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). *Empleo y condiciones de trabajo del personal docente.* Genebra: OIT, 1981.

PASCHOAL, Tatiane; TAMAYO, Álvaro. **Validação da escala de estresse no trabalho.** *Estudos de Psicologia*, v. 9, n. 1, p. 45-52, 2004.

PRATT, L. I.; BARLING, J. Differing between daily events, acute and cronic stressors: A frame work and its implications. Em J. J. Hurrell, L. R. Murphy, S. L. Sauter C. L. Cooper (Eds.) *Occupational Stress: Issues and development in research* (pp. 41-53). New York: Taylor & Francis, 1988

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa Social**: métodos e técnicas. São Paulo: Saraiva, 1985.

ROCHA, E. L. & GLIMA, D.M.R. Distúrbios Psíquicos Relacionados ao Trabalho. In: JÚNIOR, M.F. **Saúde no Trabalho**: temas básicos para o profissional que cuida da saúde dos trabalhadores. São Paulo: Editora Roca Ltda, 2000.

SANCHES, Cida et al. **Estresse na Rotina do Trabalho**: um Estudo dos Estressores na Rotina do Trabalho dos Funcionários de Micro e Pequenas Empresas. 2008.

SELYE, H. **Stress**: a tensão da vida. São Paulo: IBRASA, 1959

ZILLE, L. P. **Novas perspectivas para a abordagem do estresse ocupacional em gerentes**: estudo em organizações brasileiras de setores diversos. Tese (Doutorado em Administração) – Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2005.

Agência Brasileira do ISBN  
ISBN 978-85-85107-70-3

