

# AVALIANDO O ESTRESSE OCUPACIONAL EM FUNCIONÁRIOS EM UMA UNIDADE PÚBLICA DE SAÚDE EM TERESÓPOLIS: FERRAMENTAS E RESULTADOS ATRAVÉS DO MODELO DEMANDA X CONTROLE

**Aline Vidal Maturana<sup>1</sup>; Camilla Lima Lopes Mello<sup>1</sup>; Carolina Bistritschan Israel Rempto<sup>1</sup>; Fernanda Alves Gimenes Siqueira<sup>1</sup>; Helena Russo Vianna Martins<sup>1</sup>; João Vitor Pamplona Bittencourt Costa <sup>1</sup>; Juliana Moura de Souza<sup>1</sup>; Karol Barroco Gonçalves<sup>1</sup>; Maria Eduarda Maia Abrantes<sup>1</sup>; Suzana Sunny Azevedo Soares<sup>1</sup>; Yasmin Carvalho Quintanilha<sup>1</sup>; Kátia Cristina Felipe<sup>3</sup>; Leandro Vairo<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> *Discente do Curso de Medicina, UNIFESO;*

<sup>2</sup> *Professor do curso de Medicina do eixo teórico, Curso de Medicina, UNIFESO*

<sup>3</sup> *Preceptor do curso de Medicina do eixo teórico, Curso de Medicina, UNIFESO*

## RESUMO

O estudo busca explorar a relação entre o estresse crônico e o desenvolvimento de Burnout entre profissionais de saúde, destacando a necessidade de intervenções para melhorar o bem-estar desses trabalhadores. O objetivo principal é examinar os fatores e causas do estresse crônico entre os profissionais das Unidades Básicas de Saúde em Teresópolis, Rio de Janeiro, por meio de uma abordagem mista, combinando métodos quantitativos e qualitativos. O foco da pesquisa está nas demandas de trabalho e no controle que esses profissionais possuem sobre suas atividades, com o intuito de propor melhorias na qualidade de vida no trabalho e estratégias de prevenção ao esgotamento. Para isso, foi utilizada uma Escala de Estresse adaptada (*Job Stress Scale*), além de entrevistas e questionários para identificar fatores estressores. A amostra incluiu trabalhadores de diferentes funções, como agentes comunitários, enfermeiros, médicos, técnicos de enfermagem, recepcionistas, serviços gerais e coordenadores. Os níveis de estresse variaram entre os profissionais, com técnicos de enfermagem e médicos apresentando os maiores índices. Muitos dos entrevistados relataram dificuldades físicas e emocionais para ir trabalhar, refletindo sinais de cansaço e desafios psicológicos no ambiente laboral. A maioria mostrou satisfação com o trabalho, mas alguns expressaram insatisfação, evidenciando que, embora o ambiente de trabalho proporcione um certo nível de controle sobre as atividades, o estresse se mantém alto, especialmente entre aqueles que têm contato direto com os pacientes. Entre as estratégias de enfrentamento, os profissionais relataram o uso de medidas compensatórias como álcool, cigarro e soníferos para lidar com a carga emocional. O estudo conclui que, apesar do alto controle sobre as atividades, os níveis de estresse são elevados, apontando para a necessidade de intervenções como suporte psicológico, pausas regulares e maior autonomia nas tarefas. Recomenda-se dar continuidade à pesquisa sobre o estresse entre trabalhadores da saúde pública e reforçar ações que promovam a saúde mental e melhorem as condições de trabalho nesse setor.

**Palavras-chave:** Burnout; Estresse; Profissionais da saúde.

## 1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho consiste na ótica do estresse crônico dos trabalhadores de uma Unidade e sua relação com o modelo Demanda x Controle através método qualitativo x quantitativo, com base em uma versão adaptada da Job Stress Scale aplicada e respondida pelos trabalhadores e analisada. Visto que o ambiente de trabalho pode se tornar exaustivo pela grande demanda de afazeres e responsabilidades, o principal objetivo da pesquisa é observar e destacar possíveis padrões visualizados na unidade de saúde contemplada com a pesquisa, para melhorar a compreensão do ambiente de trabalho do funcionário da saúde, tornando possível a elaboração de propostas de intervenção capazes de aprimorar a qualidade de vida destes colaboradores a médio e longo prazo, esquivando-se de todos os malefícios gerados por uma sustentação de um quadro de estresse.

## 2. JUSTIFICATIVA

O estresse crônico representa um desafio diário para muitos trabalhadores no país, sendo um tema de grande importância para estudo. É fundamental investigar suas relações com dados qualitativos como gênero, hábitos, sintomas e idade. Ao entender plenamente as características desse problema, podemos analisar os fatores que agravam o estresse e, assim, desenvolver estratégias para mitigá-lo ou até mesmo eliminá-lo.

## 3. OBJETIVO

Analisar os fatores que influenciam e as causas do estresse crônico entre os funcionários de dois serviços de saúde pública em Teresópolis, utilizando uma abordagem que combine dados quantitativos e qualitativos.

## 4. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

A síndrome de Burnout é um problema crescente entre os profissionais da saúde, impactando tanto a saúde mental desses indivíduos quanto a qualidade do atendimento prestado aos pacientes. Diversos fatores contribuem para esse quadro, como estresse, fadiga, sobrecarga de trabalho e falta de apoio institucional, que tornam o ambiente de trabalho desafiador e comprometem o bem-estar físico e psicológico.

Entre os profissionais da Estratégia Saúde da Família, Tomaz et al. (2020) identificaram que a sobrecarga de trabalho, recursos limitados e falta de suporte institucional são fatores críticos que exacerbam o estresse e a exaustão emocional, especialmente em comunidades vulneráveis. De forma semelhante, Esteves, Leão e Alves (2019) apontaram a fadiga e o estresse como preditores importantes para o desenvolvimento do Burnout, destacando que a intensidade dessas demandas emocionais aumenta significativamente o risco para os profissionais da saúde.

A relação entre engajamento no trabalho e Burnout foi explorada por Azevedo Castro et al. (2020), que evidenciaram que níveis elevados de Burnout estão associados a um menor engajamento e a uma redução no desempenho profissional. Isso reflete não apenas na saúde do trabalhador, mas também na qualidade do atendimento prestado. Da mesma forma, Silveira, Câmara e Amazarray (2014) identificaram fatores como carga de trabalho excessiva, baixa remuneração e suporte social insuficiente como elementos que aumentam a prevalência de Burnout em profissionais da Atenção Básica.

Profissionais de UTIs e o Impacto do Burnout: Alvares et al. (2020) conduziram um estudo sobre o burnout entre os profissionais de saúde que atuam em unidades de terapia intensiva (UTIs). Eles constataram uma

alta prevalência de burnout nesse grupo, com fatores como a pressão emocional do trabalho e a sobrecarga de tarefas sendo determinantes para o desenvolvimento da síndrome (Alvares et al., 2020).

O impacto do Burnout em contextos de alta demanda emocional, como nas UTIs, foi destacado por Alvares et al. (2020), que relataram uma prevalência significativa dessa síndrome em profissionais que lidam com pressão emocional constante e sobrecarga de tarefas. Jarruche e Mucci (2021) reforçaram a importância de condições adequadas de trabalho, apontando que a escassez de recursos materiais e humanos, associada à carga de trabalho intensa, é um fator crítico para o desenvolvimento do burnout, com consequências diretas na qualidade do atendimento.

Além disso, Zomer e Gomes (2017) destacaram a gravidade do burnout em estudantes de Medicina, relacionando a síndrome a problemas graves como ideação suicida. Esse dado enfatiza a necessidade de intervenções específicas para contextos de alta exigência emocional.

De forma geral, esses estudos apontam que o burnout é um problema multifatorial que exige atenção urgente. É necessário implementar estratégias institucionais e políticas públicas que priorizem a prevenção, ofereçam apoio psicológico adequado e melhorem as condições de trabalho. Abordar esses fatores não apenas protegerá a saúde dos profissionais, mas também garantirá um atendimento de qualidade aos pacientes.

## 5. METODOLOGIA

### 5.1 Procedimentos de Coleta de Dados

Durante a coleta de dados, utilizou-se como técnica principal a aplicação de um questionário em forma de escala. Esse questionário foi realizado de maneira individual, similar a uma entrevista, com todos os funcionários dos locais previamente delimitados.

A escala utilizada foi aprovada pelo Comitê de Ética da Unifeso e elaborada e adaptada, a partir da *Job Stress Scale*, originalmente elaborada em inglês. Foram coletados dados primários, in loco, pelo grupo de pesquisa.

A coleta de informações foi realizada em ambas as unidades de saúde localizadas em Teresópolis, Rio de Janeiro, Brasil. A maioria dos profissionais de saúde e colaboradores dessas instituições participou da pesquisa, sendo a taxa de adesão abordada posteriormente neste trabalho). Para assegurar a ética na pesquisa, foram recolhidos termos de consentimento dos participantes, garantindo o uso anônimo dos dados, além da aprovação pelo comitê de ética.

Foi realizada a coleta de dados ao longo de aproximadamente três meses, iniciando-se em meados de setembro de 2024 e sendo finalizada no final de novembro de 2024. Considerou-se na pesquisa inúmeras variáveis, como profissão, idade, gênero e atuação de cada entrevistado.

### 5.2 Procedimentos de Análise de Dados

Ao encerramento da aplicação da escala de estresse, os dados foram apresentados e organizados em categorias para análises mais específicas. Para a realização dessa análise, as perguntas foram separadas em demanda (itens de 1 a 5) e controle (itens de 6 a 11), além de serem atribuídas pontuações (de 1 a 4 pontos) para as respostas do tópico “a utilização da escala adaptada de medida de estresse no trabalho” da escala (Anexo 1).

A partir dessas classificações, foi medido o escore total, ou seja, foi realizada a soma das pontuações de cada categoria, demanda e controle, como expresso anteriormente. Após esse feito, foram calculadas as médias, obtidas realizando a divisão do escore total pelo número de itens em cada categoria.

### 5.3 Etapas da Pesquisa

- Definição dos colaboradores participantes e consentimento informado.
- Aplicação da escala de estresse e questionário.
- Coleta dos dados de forma quantitativa.
- Compilação e organização dos dados coletados.

### 5.4 Procedimentos éticos

Considera-se documentação comprobatória para estes trabalhos: CAAE 78229924.6000-5247, parecer de aprovação ou protocolo de submissão na devida plataforma.

## 6. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Descrever todos os resultados encontrados na pesquisa, separando-os por itens, e fazendo a comparação dos mesmos com a literatura e material descrito no Referencial Teórico do trabalho.

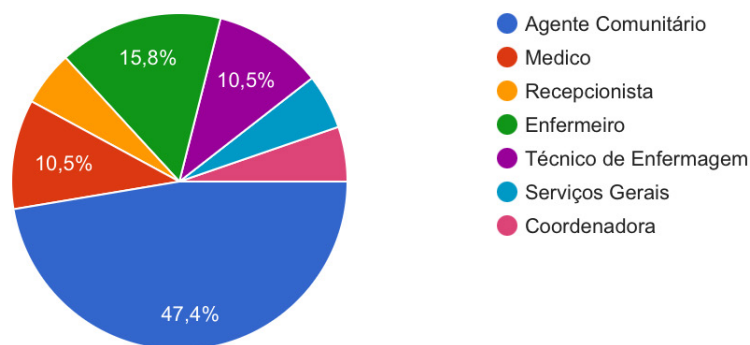
Dos 20 trabalhadores de uma Unidade de Saúde Básica de Teresópolis, 19 trabalhadores (Tabela 1) participaram das entrevistas e foram coletados dados com base na Escala de Estresse (Adaptada). Este número se justifica pelo sistema de escalas de trabalho na qual apenas uma parte dos trabalhadores estava presente nos dias de coleta de dados. Cada profissional foi entrevistado por 2 estudantes após terem assinado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

De acordo com Jarruche; Mucci, 2021 o estresse pode ser definido como a resposta do indivíduo a um fator estressor que leva a reações (luta ou fuga) com o intuito de retorno ao estado de equilíbrio. Com base neste conceito, inicialmente os profissionais acompanhados no presente trabalho responderam 30 perguntas relacionadas aos sintomas de estresse e, sendo mulher, mais 5 referentes ao seu ciclo menstrual.

A Figura 1 mostra a distribuição das profissões dos entrevistados, com a maioria composta por agentes comunitários, que representam 47,4% das respostas. As outras profissões estão mais equilibradas, variando de 10,5% a 15,8%, indicando uma diversidade na amostra, mas com predominância de agentes comunitários.

**Figura 1:** Representação do percentual de profissões entrevistadas.

19 respostas



A Figura 2 mostra que a maioria das respostas está concentrada no “Baixo nível” de estresse (36,8%), seguido por “Muito Alto Nível” (21,1%), “Moderado” (15,8%), “Alto” (15,8%) e “Extremo Nível” (10,5%). A predominância de níveis mais baixos e muitos altos sugere uma polarização entre profissionais com pouco estresse e aqueles com níveis mais altos. Para Silva et AL (2015), os profissionais de saúde em geral estão constantemente sendo expostos a inúmeros estressores diariamente.

Entre os três enfermeiros entrevistados, dois relataram um nível “Moderado” de estresse e um mencionou estar no “Baixo” nível. Isso indica que, para essa função, o estresse não atinge níveis extremos, mas ainda se faz presente em um grau moderado. Por outro lado, os técnicos de enfermagem entrevistados demonstraram níveis de estresse mais elevados, com um reportando “Alto” e o outro “Muito alto,” sugerindo uma pressão maior para essa função.

Os agentes comunitários apresentaram uma grande diversidade nos níveis de estresse, com quatro relatando “Baixo,” três em “Muito alto,” um em “Alto” e um em “Extremo.” Essa variação ampla pode ser explicada por diferenças nas condições de trabalho ou nas responsabilidades individuais de cada agente.

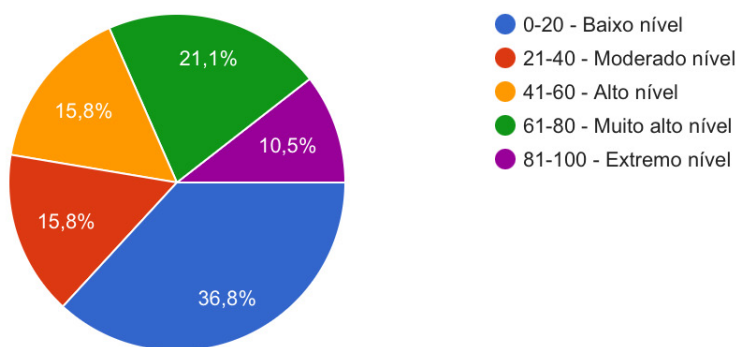
A recepcionista relatou um nível “Moderado” de estresse, provavelmente devido à natureza administrativa de sua função, que, embora possa ter momentos de pressão, não atinge níveis críticos. O profissional de serviços gerais indicou um “Baixo” nível de estresse, o que sugere que essa função tem demandas menores que causam alta pressão. Entre os médicos, um relatou estresse “Alto” e o outro “Baixo,” sugerindo que o estresse nessa profissão pode variar bastante, possivelmente em função da especialidade, experiência ou carga de trabalho.

A coordenadora da unidade reportou um “Extremo” nível de estresse, o que pode estar associado às suas responsabilidades de liderança e gestão diária da equipe.

De modo geral, observa-se que as funções com responsabilidade direta sobre a saúde dos pacientes, como técnicos de enfermagem e médicos, tendem a ter níveis mais elevados de estresse. Em contraste, as funções administrativas e de apoio apresentam estresse em níveis mais baixos.

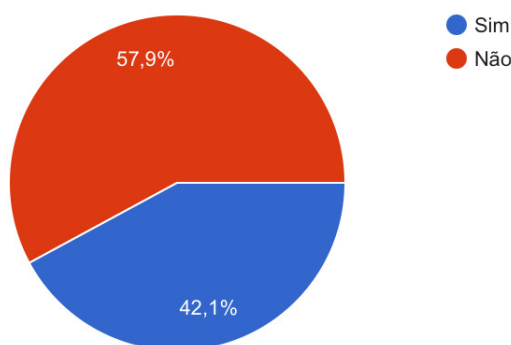
Profissionais em cargos de liderança, como a coordenadora, enfrentam altos níveis de estresse, provavelmente devido às responsabilidades adicionais de gerenciar a equipe e tomar decisões críticas. Entre os agentes comunitários, há uma oscilação nos níveis de estresse, com uma diversidade entre casos de “Baixo” e “Muito alto” ou “Extremo” estresse. Isso pode refletir as variações nas demandas das áreas onde atuam, nas condições de trabalho ou no suporte disponível. Assim, esses profissionais, especialmente aqueles com níveis de estresse mais elevados, podem se beneficiar de intervenções para melhorar o suporte psicológico e as condições de trabalho, visando prevenir o esgotamento e promover o bem-estar profissional.

**Figura 2.** Representação do percentual dos níveis de estresse (de baixo nível a extremo nível) identificados a partir da Escala de Estresse (Adaptada).



A Figura 3 indica que 57,9% dos profissionais relatam precisar fazer um esforço frequente para ir ao trabalho, enquanto 42,1% não sentem essa necessidade. Esse dado sugere que mais da metade dos funcionários enfrenta dificuldades ou resistência para comparecer ao trabalho. A necessidade relatada pelos profissionais, pode ser um indicativo de desgaste emocional e físico, o que está diretamente relacionado ao estresse. Esse dado sugere que, mesmo com uma satisfação geral razoável, o ambiente de trabalho ou as condições da unidade básica de saúde podem estar gerando um desgaste que exige esforço adicional dos profissionais.

**Figura 3.** Representação do percentual de respostas entre “Sim” e “Não” para a pergunta “Você deve frequentemente fazer esforço para ir trabalhar?”



Na Figura 5, observa-se que 4 Agentes Comunitários (21,1%) relatam sentir que seus dias de trabalho parecem intermináveis, assim como 2 Enfermeiros (10,5%) e 1 Técnico de Enfermagem (5,3%). Esses dados indicam uma percepção de esgotamento em determinadas funções, especialmente entre os Agentes Comunitários, que representam o maior percentual entre os participantes que compartilham essa sensação.

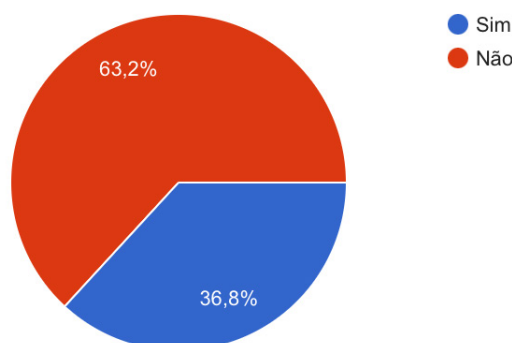
A sensação de dias intermináveis entre os Agentes Comunitários pode ser associada ao trabalho de campo que realizam, com visitas domiciliares e um contato contínuo e próximo com a comunidade. Esse tipo de atividade exige um esforço físico e emocional significativo, além de enfrentar condições variáveis, como deslocamento e exposição a diferentes ambientes e climas. Esse cenário contribui para a percepção de cansaço prolongado, refletindo em uma sensação de que o dia de trabalho é longo e desgastante.

Dois dos três enfermeiros relataram essa sensação. Os enfermeiros são frequentemente responsáveis pelo atendimento direto e prolongado aos pacientes, administração de medicações, e intervenções de saúde, que podem exigir atenção constante. Além disso, o papel dos enfermeiros em situações de alta pressão e carga emocional pode levar ao desgaste, contribuindo para a percepção de que o trabalho é exaustivo e que os dias parecem não terminar.

Um dos dois técnicos de enfermagem relatou essa sensação, o que corresponde a uma porcentagem menor em comparação aos agentes comunitários e enfermeiros. Ainda assim, a rotina dos técnicos envolve um suporte direto nas demandas dos pacientes e dos enfermeiros, além de tarefas que requerem precisão e rapidez. Esse trabalho contínuo, somado ao fato de lidar com as necessidades dos pacientes, pode gerar a sensação de cansaço acumulado.

Esses dados revelam que as funções que requerem contato direto e frequente com os pacientes ou com a comunidade tendem a gerar uma sensação de exaustão, talvez por envolverem uma alta carga emocional e física. A percepção de que o dia de trabalho é “interminável” pode ser um indicativo de sobrecarga e pode apontar para a necessidade de intervenções que promovam o bem-estar e a saúde mental desses profissionais, como suporte psicológico, pausas adequadas, e, possivelmente, ajustes na carga horária ou nas condições de trabalho.

**Figura 5.** Representação do percentual de respostas entre “Sim” e “Não” para a pergunta “Seus dias de trabalho lhe parecem intermináveis?”



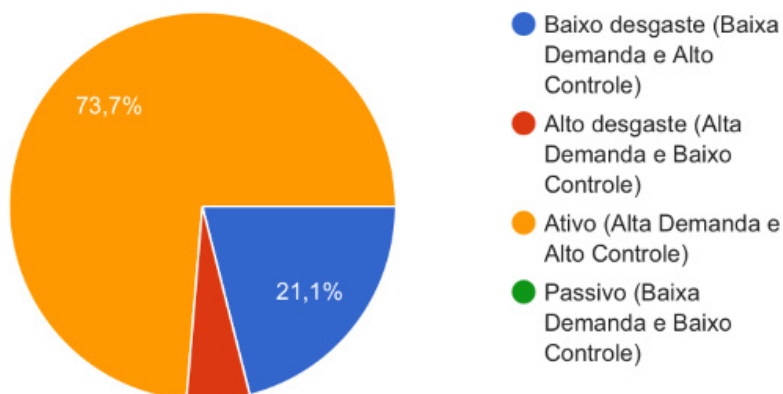
Acerca das condições de trabalho, empregou-se a escala que relaciona demanda e controle de trabalho e sua relação com o adoecimento. Na Figura 9, 73,7% dos respondentes se encontram no quadrante de Ativo, caracterizado por alta demanda e alto controle sobre o trabalho. Isso representa uma situação de trabalho ativa, onde, apesar das exigências elevadas, o controle que os trabalhadores têm sobre suas atividades permite um enfrentamento mais eficaz do estresse. Essa condição é positiva, pois o controle reduz a sobrecarga emocional associada à alta demanda.

Outro grupo significativo, 21,1% dos respondentes, está no quadrante de “Baixo Desgaste”, que combina baixa demanda com alto controle. Esse é o quadrante ideal para evitar o estresse, pois oferece um ambiente de trabalho tranquilo e de baixa pressão, permitindo que os profissionais realizem suas tarefas com menos tensão e mais autonomia.

Uma pequena parcela dos respondentes, cerca de 5,3%, está no quadrante de “Alto Desgaste”, caracterizado por alta demanda e baixo controle. Essa situação pode gerar um elevado nível de estresse, pois o trabalhador enfrenta exigências elevadas sem ter controle suficiente sobre o trabalho, o que pode resultar em insatisfação e desgaste emocional. Os níveis mais altos de estresse apresentados pelo grupo de alto desgaste vai de encontro com JARRUCHE; MUCCI (2021) quando citam que a possibilidade de manifestar desejo e subjetividade no trabalho daria ao trabalhador possibilidade de interferir nos fatores que o levam ao sofrimento, que menciona ainda que estratégias que garantam mais autonomia ao trabalhador seriam importantes na prevenção do “burnout”.

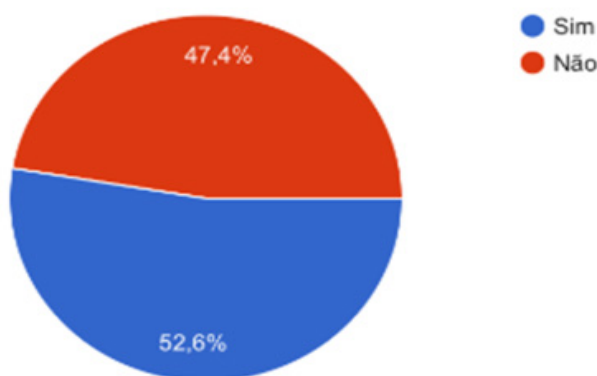
Por fim, o quadrante “Passivo” (baixa demanda e baixo controle) não possui respondentes. Esse quadrante é geralmente associado à falta de estímulo e ao desinteresse no trabalho, pois a ausência de demandas e controle reduz o engajamento e leva à perda de habilidades ao longo do tempo. A ausência de respondentes nesse quadrante sugere que todos os participantes estão engajados em algum nível de demanda, com variações de controle sobre suas atividades.

**Figura 9.** Representação do percentual da análise sobre Demanda x Controle.



A Figura 10 mostra que 52,6% dos participantes responderam que consideram o ambiente calmo e agradável, enquanto 47,4% não compartilham dessa visão. Esse equilíbrio indica que, embora a maioria veja o ambiente de forma positiva, uma parte significativa sente falta de um clima mais harmonioso. Estudos indicam que um ambiente agradável melhora a produtividade e o bem-estar, enquanto um ambiente negativo pode aumentar o estresse e a rotatividade.

**Figura 10.** Representação do percentual de respostas entre “Sim” e “Não” para a pergunta “Existe um ambiente calmo e agradável onde trabalho?”



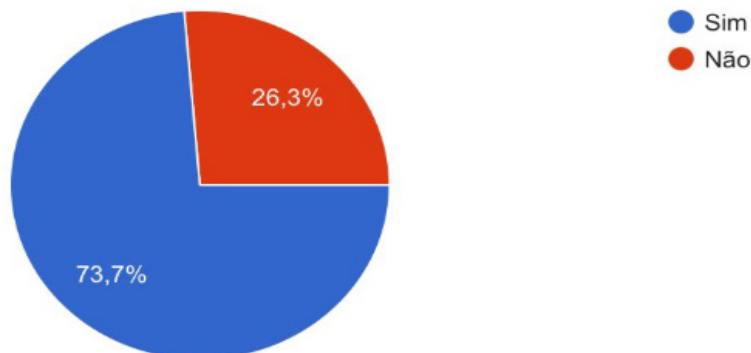
Por último, foram feitas perguntas acerca das medidas compensatórias ao estresse. Sobre as medidas compensatórias, 73,7% relatou que lança mão de alguma delas (Álcool, cigarros e/ou soníferos). Destes, 42,1% relatou uso de bebidas alcoólicas de tempos em tempos, 5,3% fuma cigarros e 47,4% ingerem algum tipo de sonífero. Quanto ao uso de álcool, fato semelhante foi observado por Alvarães et al (2020) em seu estudo, no qual concluiu que entre médicos e enfermeiros, 45,8% faziam uso de álcool.

Para Dorta et al (2012), o trabalho pode ser considerado um fardo pesado devido ao cansaço e ao desgaste que pode causar, principalmente quando é exercido por necessidade e sem espaço para o prazer. Tal fato pôde ser observado no presente estudo no qual, dentre os profissionais entrevistados, 26,3% relataram estar insatisfeitos com o atual trabalho devido aos altos níveis de estresse a qual são submetidos.

Na Figura 15, 73,7% dos profissionais de saúde afirmaram adotar hábitos compensatórios para lidar com o estresse, enquanto 26,3% não utilizam esse tipo de estratégia. Esse alto percentual sugere que a maioria dos trabalhadores reconhece a necessidade de lidar com o estresse por meio de comportamentos compensatórios, que podem incluir desde práticas saudáveis, como exercícios e meditação, até comportamentos prejudiciais, como o consumo excessivo de álcool e outras substâncias.



**Figura 15.** Representação do percentual de respostas entre “Sim” e “Não” para a pergunta “Apresenta hábitos de medidas compensatórias?”



## 7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados obtidos no presente trabalho reforçam a necessidade de se considerar o estresse como adoeecedor ocupacional que resulta em impactos negativos que acometem tanto a vida pessoal dos trabalhadores quanto o próprio ambiente de trabalho.

Apesar de a maioria dos entrevistados estar classificada como ativa (alta demanda com alto controle), fato que permitiria um enfrentamento eficaz dos níveis de estresse, os níveis de estresse permanecem altos. Sendo assim, é necessário que sejam realizados novos estudos acerca do enfrentamento do estresse e consequente Síndrome de Burnout entre os profissionais de saúde, além de um acompanhamento eficaz desses índices em Unidades Básicas de Saúde.

## 8. REFERÊNCIAS

TOMAZ, H. C.; TAJRA, F. S.; LIMA, A. C. G.; SANTOS, M. M. Síndrome de Burnout e fatores associados em profissionais da Estratégia Saúde da Família. *Interface (Botucatu)*, v. 24, supl. 1, 2020.

JARRUCHE, L. T.; MUCCI, S.. Síndrome de Burnout em profissionais da saúde: revisão integrativa. *Revista Bioética*, v. 29, n. 1, p. 162–173, jan. 2021.

CASTRO, C. S. A. A.; TIMENETSKY, K. T.; KATZ, M.; CORRÊA, T. D.; FELÍCIO, A. C.; MORIYAMA, T.; KERNKRAUT, A. M.; FERRAZ, L. J. R.; SERPA NETO, A. Síndrome de Burnout e engajamento em profissionais de saúde: um estudo transversal. *Revista Brasileira de Terapia Intensiva*, v. 32, n. 3, 2020.

TOMAZ, H. C.; TAJRA, F. S.; LIMA, A. C. G.; SANTOS, M. M. dos. Síndrome de Burnout e fatores associados em profissionais da Estratégia Saúde da Família. *Interface (Botucatu)*, v. 24, 2020.

**ANEXO A – ESCALA DE ESTRESSE (ADAPTAÇÃO DE *JOB STRESS SCALE*).**



Fundação Educacional Serra dos Órgãos  
 Centro Universitário Serra dos Órgãos  
 Reitoria  
 Pró Reitoria Acadêmica  
 Direção Acadêmica das Ciências da Saúde  
 Curso de Medicina  
 Integração Ensino Trabalho Cidadania

**ESCALA DE ESTRESSE**

Os itens na tabela representam sintomas de estresse. Para medir a presença e intensidade dos sintomas associados a situações de estresse, assinale a alternativa que corresponde à sua percepção de acordo com a escala: 0 = ausência do sintoma; 1 = sintoma percebido com baixa intensidade; 2 = sintoma percebido com média intensidade; 3 = sintoma percebido com alta intensidade; 4 = sintoma percebido com excessiva intensidade.

SINTOMAS DE ESTRESSE	0	1	2	3	4
1. Cefaléia					
2. Palpitações					
3. Arritmias cardíacas					
4. Pressão arterial alta (hipertensão)					
5. Pressão arterial baixa (hipotensão)					
6. Sensação de dor ou pressão no peito					
7. Tonturas					
8. Suor frio					
9. Respiração muito rápida					
10. Falta de apetite					
11. Flatulência					
12. Náuseas/Vômitos					
13. Gastrites/Pirose/Ulcera/Dor no estômago					
14. Diarréia					
15. Constipação					
16. Catarro, resfriado comum ou gripe					
17. Hipertermia					
18. Enfermidades infecciosas em geral					
19. Tosse					
20. Obstrução nasal					
21. Sensação de falta de ar ou asma					
22. Dificuldade para conciliar o sono					
23. Insônia					
24. Pesadelos					
25. Necessidade excessiva de dormir					
26. Rigidez e/ou dor nas articulações					
27. Câibras ou espasmos musculares					
28. Dores musculares					
29. Dores na nuca ou zona cervical					
30. Dores na zona lombar					
<b>SOMENTE PARA MULHERES</b>					
31. Hemorragias intermenstruais					
32. Dores ou moléstias antes da menstruação					
33. Amenorréia					
34. Dores durante a menstruação					
35. Ciclos irregulares					

**TRABALHO E PROFISSÃO**

Estes itens investigam aspectos relacionados às suas condições de trabalho. Assinale com um “x” sua resposta às seguintes questões:

ITENS	Sim	Não
1. Você deve frequentemente fazer um esforço para ir trabalhar?		
2. Você está satisfeito(a) com seu atual trabalho?		
3. Seus dias de trabalho lhe parecem intermináveis?		
4. Você pensa em mudar de posição na empresa?		
5. Você tem, às vezes, vontade de mudar de profissão?		

Segundo o esquema de adaptação proposto por Herdman, ao se obterem essas cinco dimensões de equivalência, a escala pode ser considerada equivalente do ponto de vista funcional em relação à versão original.

A utilização da escala adaptada de medida de estresse no trabalho.

ITENS	Frequentemente	Às vezes	Raramente	Nunca ou quase nunca
1. Com que frequência você tem que fazer suas tarefas de trabalho com muita rapidez?				
2. Com que frequência você tem que trabalhar intensamente (isto é, produzir muito em pouco tempo)?				
3. Seu trabalho exige demais de você?				
4. Você tem tempo suficiente para cumprir todas as tarefas de seu trabalho?				
5. O seu trabalho costuma apresentar exigências contraditórias ou discordantes?				
6. Você tem possibilidade de aprender coisas novas em seu trabalho?				
7. Seu trabalho exige muita habilidade ou conhecimentos especializados?				
8. Seu trabalho exige que você tome iniciativas?				
9. No seu trabalho você tem que repetir muitas vezes as mesmas tarefas?				
10. Você pode escolher COMO fazer seu trabalho?				
11. Você pode escolher O QUÊ fazer no seu trabalho?				

ITENS	Concordo plenamente	Concordo mais que discordo	Discordo mais que concordo	Discordo totalmente
12. Existe um ambiente calmo e agradável onde trabalhar?				
13. No trabalho nos relacionamos bem um com o outro?				
14. Eu posso contar com o apoio dos meus colegas de trabalho?				
15. No trabalho eu me relaciono bem com o meu chefe?				
16. Eu gosto de trabalhar com meus colegas?				

A utilização da escala adaptada de medida de estresse no trabalho permitirá que sejam investigadas associações com diversos desfechos de saúde em estudos nacionais. No âmbito do Estudo Pró-Saúde, por exemplo, a hipertensão arterial (com base em aferições realizadas) será uma das associações investigadas. A escala adaptada não contempla todos os aspectos inerentes ao ambiente de trabalho. Explicitamente, seus autores não tiveram a pretensão de abranger essa totalidade. Permite, entretanto, a exploração de algumas dimensões do estresse nesse ambiente específico, que pode ser complementada com a utilização de outras escalas e com estudos utilizando métodos qualitativos.

**ANEXO B - QUESTIONÁRIO DE MEDIDAS COMPENSATÓRIAS.**

Considerando seu comportamento em relação ao uso de bebidas alcoólicas, fumo e medicamentos, de um modo geral, coloque um “x” no espaço correspondente à sua escolha. Seja o mais fidedigno e objetivo possível em relação à sua auto-percepção.

**36. Bebidas alcoólicas - Quais são seus hábitos em matéria de bebidas?**

- eu não bebo jamais  de tempos em tempos  muitas vezes por semana  
 regularmente 1 a 2 copos por dia  regularmente, 3 a 6 copos por dia  mais de 6 copos por dia

**37. Cigarros**

- eu não fumo  1 a 5 p/dia  6 a 10 p/dia  11 a 20 p/dia  21 a 40 p/dia  41 ou mais p/dia

**38. Soníferos**

- sim  não Em caso afirmativo, quantos por dia? \_\_\_\_\_