

---

# VULNERABILIDADE AO ESTRESSE E SATISFAÇÃO NO TRABALHO EM PROFISSIONAIS DO PROGRAMA DE SAÚDE DA FAMÍLIA

---

ADRIANA CRISTINA BOULHOÇA SUEHIRO  
Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB)

ACÁCIA APARECIDA ANGELI DOS SANTOS, CLARICE TSUGUICO HATAMOTO  
E MARCELO MORAES CARDOSO  
Universidade São Francisco

---

## RESUMO

---

*O presente estudo buscou evidência de validade convergente-discriminante entre a Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho e a Escala de Satisfação no Trabalho, bem como explorou eventuais diferenças entre os participantes considerando-se a idade e a escolaridade. Cinquenta e cinco profissionais do Programa de Saúde da Família, todos do sexo feminino, com idades entre 18 e 52 anos ( $M=32,95$ ;  $DP=8,38$ ) foram submetidos coletivamente à aplicação dos instrumentos. Os resultados evidenciaram, conforme o esperado, correlação negativa e significativa entre as escalas, sendo que os maiores índices foram alcançados nos itens relacionados ao ganho financeiro e à perspectiva de crescimento profissional. Ao lado disso, indicaram uma correlação positiva e significativa entre a escolaridade dos participantes e a dimensão satisfação com a natureza do trabalho.*

**Palavras-chave:** Estresse laboral; trabalho; testes psicológicos.

---

## ABSTRACT

---

**VULNERABILITY TO STRESS AND SATISFACTION IN WORK IN FAMILY HEALTH PROGRAM PROFESSIONALS**  
*The present study sought convergent-discriminate validity evidence among the Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho and the Escala de Satisfação no Trabalho, as well as it analyzed eventual differences among the participants related to age and educational level. Fifty-five professionals of the Family Program, all female, with ages between 18 and 52 years ( $M=32,95$ ;  $DP=8,38$ ) answered both tests in group. The results showed, as expected, significant negative correlation among the scales, and largest indexes were reached in the items related to the financial earnings and perspective of professional progress. Beside that, it was found positive and significant correlation between the educational level of the participants and the dimension satisfaction with nature of work.*

**Key words:** Work stress; work; psychological tests.

As transformações socioeconômicas pelas quais o homem moderno tem passado, tais como a globalização, o desenvolvimento de novas tecnologias, as mudanças rápidas dos padrões comerciais e a competitividade extrema entre empresas multinacionais têm provocado mudanças nas relações trabalhistas (Souza, Baptista e Xidieh, 2001). Em razão disso e do tempo que as atividades laborais ocupam no cotidiano do homem acredita-se que o desenvolvimento de estudos que abordem a relação entre trabalho e estresse e entre estresse e satisfação no trabalho são importantes, especialmente ao se considerar os efeitos desses fenômenos nos ambientes organizacionais.

O estresse no trabalho está diretamente relacionado a respostas ameaçadoras, físicas e emocionais que ocorrem, quando as demandas do cargo/função não se encontram ajustadas às capacidades e aos recursos necessários do trabalhador para enfrentá-las (Clarke e Cooper, 2000; Edwards e Burnard, 2003). De acordo com Murphy e Sauter (2003), os estudos que relacionam estresse e trabalho nos quais os trabalhadores consideram a ocupação como altamente estressantes datam principalmente a partir dos anos 90 e, portanto, são relativamente recentes. Já a relação entre perda da qualidade de vida e condições prejudiciais como pressão, relacionamento difícil com chefia, situações de risco, entre outros, é conhecida há muito tempo.

De maneira geral, no ambiente profissional há uma série de estímulos que podem contribuir significativamente para o surgimento de um conjunto de sintomas que são classicamente associados ao estresse laboral ou ocupacional. Estímulos físicos (como, por exemplo, ruído, temperatura, tarefas repetitivas, entre outros) e psicossociais (como o medo de punições ou perda do emprego, alegria ou desafio de uma promoção, conflitos interpessoais, competição com colegas, regras de trabalho contraditórias), muitas vezes, exigem do indivíduo respostas adaptativas incompatíveis com sua condição física, padrão cognitivo e/ou repertório comportamental (Elfering et al., 2005; Gellis, Kim e Hwang, 2004; Von Onciul, 1996). Em decorrência de tais respostas surge o estresse e este pode gerar efeitos deletérios para as empresas, especialmente no que se refere ao absenteísmo, à baixa produtividade e ao baixo desempenho, além de pouca satisfação nos ambientes laborais e, no caso de profissões que lidam com tratamento de saúde, prejudicar o bem-estar da equipe e ter como consequência a piora na qualidade do atendimento aos pacientes (Grunfeld et al., 2005; Westman e Etzion, 2001, entre outros).

Considerando que, conforme apontam Maslach e Jackson (1981), diferentes funções e cargos tendem a favorecer mais ou menos o desencadeamento de sintomatologia de estresse, muitos autores têm feito referência a profissões mais estressantes. Dentre elas têm-se destacado principalmente aquelas na qual o profissional tem contato direto com os problemas de outros seres humanos, como no caso dos profissionais da saúde (Stordeur, D' Hoore e Vandenberghe, 2001).

Na área médica, considerada uma das áreas cujos profissionais experimentam maior nível de estresse (Edwards, Burnard, Coyle, Fothergill e Hanningan, 2001), existem muitas pesquisas com enfermeiros. Os principais eventos considerados estressores para os profissionais de enfermagem são a elevada carga de trabalho e o contato próximo com a morte ou com a agonia dos pacientes (Tyler, Carroll e Cunningham, 1991), conflito com médicos e outros enfermeiros (Lees e Ellis, 1990) e excesso de trabalho, interrupções e carga horária excessiva (Rout, 2000).

Além das diferenças com relação às funções e cargos, tem-se observado que uma mesma função propiciaria diferentes estressores, dependendo das especificidades do local de trabalho. Salmond e Ropis (2005), por exemplo, compararam os estressores de 31 enfermeiras que trabalhavam em centros cirúrgicos com os de 58 enfermeiras que exerciam a função em cuidados domiciliares (*home care*). O estudo realizado possibilitou a identificação de estressores comuns em ambos os grupos e estressores diferenciados em cada um deles. Na mesma direção, o estudo qualitativo realizado por Perry (2005), com enfermeiras que trabalhavam na função de anestesióloga, demonstrou a existência de estressores específicos, bem como estratégias peculiares de enfrentamento desses eventos.

Deve-se destacar, no entanto, que as diferenças com relação à função ou cargo ocupado pelo indivíduo dizem respeito a uma entre uma multiplicidade de variáveis que, de acordo com Holt (1982), atuam na determinação do estresse laboral ou ocupacional. Dentre as variáveis individuais o autor destacou: sexo, idade, função, etnia, estágio da vida, número de mudanças ou outros eventos de vida, valores sobre o trabalho, capacidade de estabelecer vínculo com a instituição e colegas de trabalho, auto-estima, flexibilidade, padrão de comportamento (tipo A, B ou misto), comportamento pró-ativo, estratégias de enfrentamento, locus de controle e inteligência. Já dentre as variáveis situacionais e organizacionais, considerou o tamanho da unidade de trabalho, a coesão grupal, a autonomia para realizar tarefas, o suporte social de colegas do trabalho e o clima organizacional. Por último, destacou que as variáveis sociológicas também se mostraram importantes, tais como o suporte familiar e social (amigos, esposa ou marido, filhos) e o envolvimento com a comunidade. Sintetizando, o autor chamou a atenção sobre todas essas variáveis e o potencial desencadeador que parecem ter sobre as reações de estresse laboral.

No que se refere, por exemplo, à idade, Iskra-Golec (2002) identificou que, apesar da ausência de significância estatística, ela foi um elemento importante na percepção de cansaço ao final do dia de trabalho de 204 enfermeiras de um hospital polonês, tendo em vista que, se por um lado as profissionais mais jovens relatavam menos cansaço, por outro, as mais velhas percebiam-se com mais idade do que a cronológica e empenhavam maiores esforços para realizarem um mesmo serviço. Também Miguel e Noronha (no prelo), ao avaliarem 116 pessoas de locais de trabalho distintos em três municípios do estado de São Paulo, não constataram correlação significativa entre o estresse, medido pela Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho (EVENT), e as variáveis idade, tanto para o escore geral quanto para os três fatores, e escolaridade, com exceção do segundo fator, que apesar de apresentar um índice muito baixo de correlação, sugere que pessoas de maior escolaridade tendem a pontuar menos nele. Os autores também não encontraram diferença significativa entre os participantes ao considerarem a variável sexo.

Muitas dessas variáveis referidas anteriormente estão presentes também quando se considera a satisfação no trabalho. O estudo de Ogińska-Bulik (2005), embora tenha avaliado a correlação entre estresse ocupacional, inteligência emocional e saúde, exemplifica bem essa questão da semelhança entre as variáveis. Isso se deve ao fato de que os resultados obtidos a partir da avaliação de 330 trabalhadores, de diferentes áreas, como médicos, enfermeiras, professores e gerentes, mostraram que a sobrecarga de trabalho, falta de gratificação ou baixa remuneração, incertezas no ambiente de trabalho, ameaça ao cargo, relações sociais fracas e responsabilidade em demasia, variáveis focalizadas também com relação à satisfação, estavam associadas com a percepção de estresse no trabalho e com a saúde.

---

O estudo de Boswell (1992) foi um dos primeiros a demonstrar a relação entre satisfação no trabalho e estresse. Em uma amostra de 84 enfermeiras americanas, o autor identificou uma correlação negativa entre a satisfação com o emprego e o estresse, postulando que altos níveis de estresse estão diretamente associados com uma diminuição da satisfação com o trabalho, o que indiretamente afeta a qualidade dos serviços prestados pelos profissionais. Similarmente a pesquisa de Abouserie (1996), ao investigar fontes de estresse para docentes de uma universidade no Reino Unido, identificou uma correlação negativa significativa entre estresse e satisfação no trabalho e, portanto, uma relação inversa entre estes dois fenômenos.

Outros autores como Cavanaugh, Boswell, Roehling e Boudreau (2000), também verificaram que a percepção de estressores organizacionais, que dificultam ou impedem o desempenho de tarefas valorizadas, estava negativamente relacionada com a satisfação no trabalho. Já Healy e McKay (2000), Mackie, Holahan e Gottlieb (2001) e Wang e Patten (2001), entre outros, encontraram não somente uma correlação negativa entre estresse e satisfação no trabalho, mas também uma correlação positiva entre estresse e transtornos do humor.

No mesmo sentido, ao estudarem os efeitos do estresse e da satisfação no trabalho sobre a saúde mental de médicos, Ramirez, Graham, Richards, Cull e Gregory (1996) identificaram que a satisfação no trabalho estava inversamente associada com a exaustão emocional, despersonalização e morbidade psiquiátrica (depressão, perda de confiança, distúrbio do sono e outros sintomas), atuando como um efeito protetor sobre a saúde mental desses profissionais contra o estresse. Os autores verificaram, ainda, que os aspectos do trabalho que apresentaram maior contribuição para a satisfação no trabalho foram relações interpessoais satisfatórias, valorização e posição profissional, estímulo intelectual, recursos e gerenciamento adequados.

Embora o construto satisfação no trabalho possua um grande número de estudos, autores como Siqueira e Gomide Jr. (2004) enfatizam que não há um consenso quanto a sua definição, causa ou componentes. Para um grupo de teóricos como Vroom (1964), Loffquist e Davis (1969), Orpen (1974), as reações afetivas dos indivíduos dependem da interação entre eles e seu meio. Para outro, no qual estão Herzberg, Mausner e Snyderman (1959), Locke (1976), Siqueira (1995) e Happel, Martin e Pinikahana (2000), o indivíduo precisa, além da interação, satisfazer necessidades ou atender a valores para sentir-se satisfeito no trabalho.

Logo, de acordo com essa última vertente, a Satisfação no trabalho pode ser compreendida como um estado emocional resultante da interação de profissionais, suas características pessoais, valores e expectativas com o ambiente e a organização do trabalho (Happel, Martin e Pinikahana, 2000). Em razão dos múltiplos aspectos que podem interferir na forma como um indivíduo avalia seu trabalho, bem como da subjetividade que esse processo avaliativo envolve, a satisfação no trabalho é considerada como um fenômeno complexo e de difícil definição, que está sujeito a influências de forças internas e externas ao ambiente de trabalho imediato (Fraser, 1983, Martinez, Paraguaya e Latorre, 2004). Inicialmente, os estudos que focalizavam a satisfação no trabalho procuravam demonstrar que ela estava relacionada a fatores como absentismo, rotatividade, índice de acidentes e desempenho no trabalho. No entanto, segundo Pasquali e Nogueira (1981), as pesquisas realizadas

---

a partir de meados da década de 70 têm focado a relação da satisfação no trabalho com variáveis como salário, promoção, supervisão, conteúdo e métodos de trabalho. Também tem sido pesquisada a relação desses fatores com outras variáveis, tais como características do trabalhador e ambiente onde se desenvolve o trabalho.

Muitos estudos que foram realizados na área de satisfação no trabalho visaram a analisar a satisfação do profissional de enfermagem. Vários deles identificaram que os fatores de maior insatisfação entre esses profissionais são o nível salarial, a qualidade da supervisão recebida, o relacionamento com a equipe de trabalho e as condições de trabalho (Batista, Vieira, Cardoso e Carvalho, 2005; Campbell, 1986; Hale, 1986; Kelly, 1985; entre outros). O salário e a possibilidade de ascensão no trabalho também foram as variáveis que produziram maior insatisfação nos profissionais de enfermagem avaliados por Briseño, Herrera, Enders e Fernández (2005) e Schmidt e Dantas (2006).

Independentemente da profissão, a questão salarial ou de remuneração parece ser um fator de peso nos estudos que focalizam a satisfação no trabalho, uma vez que a pesquisa de Silva Jr. (2001), com funcionários dos hotéis de João Pessoa, também evidenciou que a variável salário obteve o maior índice de insatisfação entre os trabalhadores avaliados. Há ainda, estudos que têm relacionado a satisfação no trabalho a variáveis como sexo, idade, experiência profissional, área de atuação prática, tempo de serviço e “feedback” (Del Cura e Rodrigues (1999); Martinez, Paraguaya e Latorre, 2004; Rebolças, Legay e Abelha, 2007; entre outros).

Del Cura e Rodrigues (1999), por exemplo, verificaram em seu estudo que os enfermeiros psiquiátricos mais maduros e experientes, apresentaram níveis de satisfação superiores aos enfermeiros pediátricos, que eram mais jovens e menos experientes. No mesmo sentido, recentemente, Rebolças et al. (2007) encontraram, em sua pesquisa com 321 profissionais de uma instituição de saúde mental de longa permanência, associações estatisticamente significativas entre satisfação e diversas variáveis, dentre as quais idade e escolaridade, indicando que a satisfação aumentava com a idade e diminuía com a elevação da escolaridade.

Considerando a literatura recuperada, demonstrou-se a existência de interfaces entre os construtos satisfação no trabalho e estresse laboral, bem como a necessidade de estudos que focalizem a validade dos instrumentos. A fim de possibilitar uma avaliação mais segura e coerente, o presente estudo teve por objetivo buscar evidência de validade convergente-discriminante entre os instrumentos EVENT, que se propõe a avaliar a vulnerabilidade ao estresse e a Escala de Satisfação no Trabalho (EST), cujo objetivo é avaliar a satisfação no trabalho. Ao lado disso, pretende explorar relações entre a pontuação nos testes e a idade e a escolaridade dos participantes.

## MÉTODO

### Participantes

Participaram 55 profissionais, todos do sexo feminino, do Programa de Saúde da Família de um município do interior do Estado de São Paulo. A faixa etária variou dos 18 aos 52 anos, sendo a média de 32,95 e o desvio-padrão de 8,38.

---

## **Instrumentos**

### **Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho (EVENT)**

A EVENT (Sisto, Baptista, Noronha e Santos, 2007) tem por finalidade avaliar a vulnerabilidade dos sujeitos quanto à presença de elementos estressores no ambiente de trabalho. Para tanto, apresenta itens descrevendo situações consideradas geradoras de estresse e solicita aos sujeitos que pontuem as situações que lhes causam incômodo. A escala é composta por 40 itens, estruturados em escala *likert* de três pontos [nunca (zero), às vezes (um) e frequentemente (dois)], distribuídos em três fatores, a saber, Clima e Funcionamento Organizacional (abarcando situações de ambiente físico inadequado, chefia despreparada, dificuldades pessoais com a chefia, expectativa excessiva de superiores, falta de oportunidades de ascensão no trabalho, falta de perspectiva profissional, ausência de planos de cargos e salários, de solidariedade, não valorização, salário inadequado para a função, ter autoridade rejeitada pelos iguais ou superiores e tom autoritário destes), Pressão no Trabalho (englobando acúmulo de funções e de trabalho, trabalhos não pertencentes à função exercida, excesso de responsabilidade nas atividades diárias, necessidade de fazer o trabalho de outros, ritmo acelerado e ter mais obrigações que os demais colegas) e Infra-estrutura e Rotina (compreendendo jornadas de trabalho dobradas, doença ou acidente pessoal, equipamento precário, licença de saúde recorrente de colegas, mudança no horário de trabalho, mudança de status financeiro, mudança de chefia, promoção ligada à transferência, escassa cooperação de equipe de trabalho e salários atrasados) (Sisto et al., 2007). O Fator 1, Clima e Funcionamento Organizacional, é composto por 16 itens (3, 4, 5, 6, 11, 13, 14, 15, 16, 18, 19, 25, 26, 27, 36 e 40; alfa de *Cronbach* de 0,88), já o Fator 2, apresenta 13 itens (1, 2, 12, 17, 24, 28, 29, 30, 33, 34, 35, 38, 39; alfa de *Cronbach* de 0,85) e o Fator 3, Infra-estrutura e Rotina, 11 itens (7, 8, 9, 10, 20, 21, 22, 23, 31, 32, 37; alfa de *Cronbach* de 0,77). O instrumento possibilita a interpretação de cada fator separadamente, bem como da pontuação total que se dá pela soma dos itens assinalados pelos sujeitos, variando de zero a 80 pontos. Quanto maior a pontuação, maior a vulnerabilidade ao estresse.

### **Escala de Satisfação no Trabalho (EST)**

O EST (Siqueira, 1995) é um instrumento que tem como finalidade identificar o grau de satisfação do sujeito com seu trabalho. Para essa finalidade, apresenta itens que versam sobre alguns aspectos do trabalho atual do sujeito e solicita que ele indique o quanto se sente satisfeito ou insatisfeito com cada um deles. A escala é composta por 25 itens, estruturados em escala *likert* de sete pontos [totalmente insatisfeito (1), muito insatisfeito (2), insatisfeito (3), indiferente (4), satisfeito (5), muito satisfeito (6) e totalmente satisfeito (7)], distribuídos em cinco fatores ou subescalas, todos compostos por cinco itens, a saber, Satisfação com os Colegas de Trabalho (contentamento com a colaboração, a amizade, a confiança e o relacionamento mantido com os colegas de trabalho), Satisfação com o Salário (contentamento com o que recebe como salário se comparado com o quanto o indivíduo trabalha, com sua capacidade profissional, custo de vida e esforços na realização do trabalho), Satisfação com a Chefia (contentamento com a organização e capacidade profissional do chefe, com seu interesse pelo trabalho dos subordinados e entendimento entre eles), Satisfação com a Natureza do Trabalho (contentamento com o interesse despertado pelas tarefas, com a capacidade

destas em absorver o trabalhador e com sua variedade) e Satisfação com as Promoções (contentamento com o número de vezes que já recebeu promoções, com as garantias oferecidas a quem é promovido, com a maneira da empresa realizar promoções e com o tempo de espera pelas mesmas) (Siqueira, 1995). O Fator 1, Satisfação com os Colegas de Trabalho, é composto pelos itens 1, 6, 14, 17 e 24 (alfa de Cronbach de 0,86); já o Fator 2, apresenta os itens 5, 8, 12, 15, e 21 (alfa de Cronbach de 0,85); o Fator 3, Satisfação com a Chefia, os itens 2, 9, 19, 22 e 25 (alfa de Cronbach de 0,90); o Fator 4, Satisfação com a Natureza do Trabalho, é composto pelos itens 7, 11, 13, 18 e 23 (alfa de Cronbach de 0,82) e, por fim, o Fator 5, apresenta os itens 3, 4, 10, 16, e 20 (alfa de Cronbach de 0,87). A pontuação do EST se dá pela soma dos itens assinalados pelos sujeitos, variando de 25 a 175 pontos.

### Procedimento

Após a aprovação do projeto pelo Comitê de Ética, a autorização da coordenadora do Programa de Saúde da Família do município e a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, os instrumentos foram aplicados coletivamente, em grupos de aproximadamente cinco sujeitos, em uma sala na própria unidade básica de saúde. Foi feito um rodízio entre os funcionários de mesma função para não interromper o andamento das atividades da unidade. Foram necessários 20 minutos para que todo o procedimento planejado fosse executado.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

Considerando os objetivos do presente estudo, foram utilizadas provas de estatística descritiva e a correlação de Pearson. Deve-se ressaltar que, para tanto, procedeu-se, no que se refere à EVENT, a ponderação dos resultados brutos obtidos, tendo em vista a não homogeneidade no número de itens que compõem cada um dos seus fatores. Os resultados referentes aos três fatores da escala e à pontuação total são apresentados na Tabela 1.

**Tabela 1. Estatísticas descritivas das pontuações obtidas no EVENT (N=55)**

EVENT	Mínimo	Máximo	Média	DP
Fator 1 - Clima e Funcionamento Organiz.	0,06	1,50	0,75	0,34
Fator 2 - Pressão no Trabalho	0,00	1,77	0,95	0,45
Fator 3 - Infra-estrutura e Rotina	0,00	1,30	0,46	0,30
<b>Total</b>	<b>0,03</b>	<b>1,25</b>	<b>0,73</b>	<b>0,30</b>

A pontuação total média obtida pelos profissionais avaliados na EVENT foi de 0,73 pontos ( $DP=0,30$ ). Em relação aos fatores que compõem a escala, Pressão no trabalho ( $M=0,95$ ;  $DP=0,45$ ), foi o que apresentou a maior pontuação média e Infra-estrutura e Rotina ( $M=0,46$ ;  $DP=0,30$ ), a menor. Esses resultados sugerem que os profissionais que atuam na unidade pesquisada do Programa de Saúde da Família se sentem mais incomodados com as situações relacionadas ao acúmulo de funções. Também se ressentem da responsabilidade excessiva e dos prazos para a realização de

trabalhos, mais do que com aspectos de infra-estrutura e rotina de seu trabalho, tais como, problemas com iluminação do ambiente, licença de saúde recorrente dos colegas e dobrar jornadas.

Tais achados são parcialmente coerentes com os de Ogińska-Bulik (2005) que apontaram além da sobrecarga de trabalho e a responsabilidade em demasia, outros eventos como a falta de gratificação ou baixa remuneração, incertezas no ambiente de trabalho, ameaça ao cargo e relações sociais fracas, entre os mais estressores em diferentes profissionais. A Tabela 2 traz a descrição estatística do EST.

**Tabela 2. Estatísticas descritivas dos resultados obtidos no EST (N=55)**

Satisfação com	Mínimo	Máximo	Média	DP
Os Colegas de Trabalho	13	35	25,35	4,45
O Salário	4	31	12,85	5,59
A Chefia	13	35	24,87	5,40
A Natureza do Trabalho	13	33	23,05	4,24
As Promoções	4	29	15,29	6,51
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>145</b>	<b>101,42</b>	<b>17,88</b>

Como pode ser observado na Tabela 2, os participantes do estudo obtiveram uma média de 101,42 pontos ( $DP=17,88$ ) no EST. As menores pontuações foram obtidas nos fatores ou subescalas Satisfação com o Salário ( $M=12,85$ ;  $DP=5,29$ ) e Satisfação com as Promoções ( $M=15,29$ ;  $DP=6,51$ ), respectivamente. Esses resultados indicam que as questões relacionadas ao ganho financeiro e à perspectiva de crescimento dentro da unidade de saúde focalizada são as que despertam insatisfações nos profissionais pesquisados, corroborando os resultados obtidos nos estudos realizados com profissionais da área de enfermagem (Batista et al., 2005; Briseño et al., 2005; Campbell, 1986; entre outros).

Buscou-se, ainda, verificar se havia alguma relação entre os escores obtidos nos instrumentos utilizados e a idade. Para tanto, recorreu-se à correlação de Pearson. Não foram encontradas correlações significativas entre a idade e os escores para ambos os instrumentos, tanto para o escore geral quanto para os fatores ou subescalas que os compõem. Esses resultados sugerem que a vulnerabilidade ao estresse e a satisfação no trabalho podem estar presentes no sujeito independentemente da idade. Tais achados são coerentes com a literatura pesquisada sobre estresse, na qual não foram encontradas referências a diferenças de níveis de estresse de acordo com a idade (Iskra-Golec, 2002; Miguel e Noronha, no prelo), porém incoerentes com a literatura a respeito da satisfação, que têm apontado que a satisfação no trabalho aumentava com a idade (Del Cura e Rodrigues, 1999; Rebolças et al., 2007).

A correlação entre os escores da EVENT e do EST e a escolaridade dos profissionais focalizados também foi realizada. Assim como no caso da idade, não houve correlação significativa entre a vulnerabilidade ao estresse laboral, medida pelo EVENT, e a escolaridade. Esses resultados parecem corroborar, em parte, os achados de Miguel e Noronha (no prelo), que também não evidenciaram correlação significativa entre os escores no instrumento e a escolaridade em nenhuma das medidas realizadas, com exceção do segundo fator, Pressão no trabalho. Segundo os autores, esse fator apresentou índice muito baixo de correlação, o que, de maneira geral, impossibilita dizer que níveis



diferentes de escolaridade apresentam níveis variados de estresse.

No que se refere à satisfação no trabalho, os resultados evidenciaram correlação positiva e significativa entre a escolaridade dos participantes e a Satisfação quanto à Natureza do Trabalho ( $r=0,27$ ;  $p=0,048$ ) e correlações não significativas com as demais. Esses resultados sugerem que quanto maior a escolaridade maior a satisfação dos profissionais com o tipo de trabalho que realizam.

Pode-se dizer que, de maneira geral, esses resultados estão em consonância com o estudo realizado por Rebolças et al. (2007), no qual as autoras verificaram que a satisfação no trabalho diminuía com a elevação da escolaridade. A fim de se verificar a relação entre os construtos, a EVENT foi correlacionada com o EST. Na Tabela 3 estão apresentados os resultados dessas correlações.

**Tabela 3. Correlações (r) e níveis de significância (p) entre as dimensões de Satisfação do EVENT e as do EST (N=55)**

Fator		Colegas	Salário	Chefia	Natureza	Promoções	EST
		de Trabalho			do Trabalho		
1 - Clima	r	-0,26	-0,53 **	-0,39 **	-0,42 **	-0,58 **	-0,66 **
	p	0,056	0,000	0,003	0,002	0,000	0,000
2- Pressão	r	-0,06	-0,44 **	-0,12	-0,36 **	-0,30 *	-0,39 **
	p	0,660	0,001	0,400	0,007	0,025	0,004
3 - Infra.	r	0,01	-0,30 *	-0,12	-0,29 *	-0,25	-0,29 *
	p	0,966	0,026	0,399	0,033	0,066	0,034
<b>Total</b>	r	<b>-0,15</b>	<b>-0,53 **</b>	<b>-0,25</b>	<b>-0,44 **</b>	<b>-0,47 **</b>	<b>-0,55 **</b>
	p	<b>0,272</b>	<b>0,000</b>	<b>0,062</b>	<b>0,001</b>	<b>0,000</b>	<b>0,000</b>

\*\* Significativa ao nível de  $p<0,01$

\* Significativa ao nível de  $p<0,05$

Os escores dos três fatores da EVENT, assim como o escore total, apresentaram correlação negativa e significativa com o escore total no EST. Isso indica uma tendência a quanto maior o escore na EVENT, menor a satisfação no trabalho. Essa relação inversa entre os dois construtos também foi verificada em vários estudos (Abouserie, 1996; Boswell, 1992; Cavanaugh et al., 2000; Healy e McKay, 2000; Mackie et al., 2001; Wang e Patten, 2001; entre outros).

O primeiro fator do EVENT, Clima e Funcionamento Organizacional, apresentou correlações negativas e significativas com todos os fatores ou subescalas do EST, exceto com Satisfação com os Colegas de Trabalho ( $r=-0,26$ ;  $p=0,056$ ). Pressão no trabalho, o segundo fator, não apresentou correlações significativas com Satisfação com os Colegas de Trabalho ( $r=-0,06$ ;  $p=0,660$ ) e com Satisfação com a Chefia ( $r=-0,12$ ;  $p=0,400$ ). O terceiro fator, Infra-estrutura e Rotina, apresentou correlação negativa e significativa com Satisfação com o Salário ( $r=-0,30$ ;  $p=0,026$ ) e com Satisfação com a Natureza do Trabalho ( $r=-0,29$ ;  $p=0,033$ ). Das 16 correlações estatisticamente significativas, nove obtiveram índices com magnitudes superiores a 0,40. Desses nove índices, quatro apresentaram magnitudes consideradas por Prieto e Muñiz (2000) como boas, variando de 0,53 a 0,58, outras quatro como adequadas, de 0,42 a 0,47, e uma excelente com um  $r$  de 0,65.

Considerando-se que os maiores índices de correlação foram verificados entre os fatores do EVENT e Satisfação com o Salário e Satisfação com as Promoções, buscou-se verificar quais itens referentes a essas subescalas ou fatores do EST apresentaram maior correlação com o EVENT. Os itens que compõem o fator Satisfação com o Salário e que apresentaram os maiores índices de correlação com o EVENT foram o 5 e 21 ( $r=-0,57$ ;  $p<0,001$  e  $r=-0,49$ ;  $p<0,001$ , respectivamente). Portanto, itens que se referem, de alguma maneira, a relação entre o esforço despendido pelo sujeito no trabalho e a retribuição monetária que ele lhe traz. O mesmo foi verificado com relação aos fatores Pressão no Trabalho ( $r=-0,42$ ;  $p=0,001$ , para o item 5 e  $r=-0,43$ ;  $p=0,001$ , para o 21) e Infra-estrutura e Rotina ( $r=-0,38$ ;  $p=0,004$ , para o item 5 e  $r=-0,28$ ;  $p=0,039$ , para o 21). Já, no fator Clima e Funcionamento Organizacional os itens que apresentaram os maiores índices de correlação com o EST foram o 5 e 8 ( $r=-0,60$ ;  $p<0,001$  e  $r=-0,47$ ;  $p<0,001$ , respectivamente) e, portanto, itens que se referem à relação entre o esforço despendido pelo sujeito no trabalho, à retribuição monetária que ele lhe traz e a sua capacidade profissional. Dentre os itens que compõem o fator Satisfação com o Salário e que apresentaram os maiores índices de correlação com o EVENT, constatou-se que a maioria das magnitudes variou, de acordo com os parâmetros de Prieto e Muniz (2000), de adequadas ( $n=4$ ) a excelentes ( $n=1$ ).

Dos itens que compõem o fator Satisfação com as Promoções, os que apresentaram os maiores índices de correlação com o EVENT foram o 3 e 4 ( $r=-0,45$ ;  $p=0,001$  e  $r=-0,46$ ;  $p<0,001$ , respectivamente). Portanto, itens que se referem, de alguma maneira, ao número de promoções recebidas e às garantias oferecidas pela empresa a quem é promovido. O mesmo foi verificado com relação aos fatores Pressão no Trabalho ( $r=-0,34$ ;  $p=0,010$ , para o item 3 e  $r=-0,31$ ;  $p=0,019$ , para o 4) e Clima e Funcionamento Organizacional ( $r=-0,51$ ;  $p<0,001$ , para o item 3 e  $r=-0,53$ ;  $p<0,001$ , para o 4). Já, para o fator Infra-estrutura e Rotina, houve correlação inversa e significativa com a pontuação total no EST ( $r=-0,29$ ;  $p=0,034$ ) e inversa e significativa para o item 4 ( $r=-0,27$ ;  $p=0,047$ ). Já entre os itens que compõem o fator Satisfação com as Promoções e que apresentaram os maiores índices de correlação com o EVENT, as magnitudes variaram de Adequadas ( $n=2$ ) a boas ( $n=2$ ). De maneira geral, os resultados obtidos com relação aos itens que apresentaram maiores índices de correlação entre os fatores do EVENT e Satisfação com o Salário e Satisfação com as Promoções, descritos anteriormente, corroboram os achados de Biseño et al. (2005), uma vez que o esforço despendido pelo sujeito no trabalho, a retribuição monetária que ele lhe traz e a sua capacidade profissional, assim como o número de promoções recebidas e as garantias oferecidas pela empresa a quem é promovido, estão diretamente relacionadas ao escasso reconhecimento pelo trabalho efetivado, representado pelo baixo salário e possibilidade de crescimento laboral relatados pelos participantes do estudo realizado pelos autores.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A construção de instrumentos brasileiros de avaliação psicológica tem recebido atenção, especialmente na última década, de pesquisadores e psicólogos. Nesse sentido, a produção e o desenvolvimento de instrumentos padronizados que incrementem a prática do profissional e propiciem uma avaliação mais segura e coerente, fazem-se imprescindíveis. Especialmente ao ponderar-se que

---

construtos como o estresse no trabalho ainda dispõem, conforme Sisto et al. (2007) de diminutos recursos avaliativos.

Visando contribuir para a melhora dessa realidade, a presente pesquisa buscou evidência de validade convergente-discriminante para o EVENT, que se propõe a avaliar a vulnerabilidade ao estresse, a partir de sua correlação com o EST, cujo objetivo é avaliar a satisfação no trabalho. Ao lado disso, pretendeu explorar relações entre a pontuação nos testes e a idade e a escolaridade dos participantes.

Foram encontradas correlações negativas e significativas, com magnitudes que podem ser consideradas como muito boas, entre os escores dos três fatores da EVENT, assim como seu escore total, com o escore total no EST. Observou-se que os maiores índices de correlação foram verificados entre os fatores do EVENT e Satisfação com o Salário e Satisfação com as Promoções, sendo que os itens responsáveis pelos maiores índices de correlação se referiam, de alguma maneira, à relação entre o esforço despendido pelo sujeito no trabalho, à retribuição monetária que ele lhe traz e a sua capacidade profissional, assim como ao número de promoções recebidas e às garantias oferecidas pela empresa a quem é promovido, portanto, itens que podem ser associados, de alguma forma, ao reconhecimento que os profissionais esperam ter pelo trabalho por eles realizado.

Em relação à idade, os resultados aqui obtidos são coerentes com os de outros estudos realizados sobre estresse no trabalho, uma vez que não foram encontradas correlações significativas entre a idade e os escores obtidos no EVENT. Porém eles são incoerentes com a literatura a respeito da satisfação, que tem apontado que a satisfação no trabalho aumentava com a idade, tendo em vista que também não foram encontradas correlações significativas entre a idade e os escores obtidos no EST. Assim como no caso da idade, não houve correlação significativa entre a vulnerabilidade ao estresse laboral, medida pelo EVENT, e a escolaridade, todavia os resultados evidenciaram que quanto maior a escolaridade maior a satisfação dos profissionais com o tipo de trabalho que realizam. Esses resultados podem estar relacionados, por exemplo, ao fato dos profissionais aqui pesquisados ocuparem cargos mais compatíveis com a sua formação, ou cargos que exigem menos esforço, o que poderá ser explorado por futuras pesquisas, tendo em vista que os dados coletados para o presente estudo não permitem a verificação de tais hipóteses.

Logo, os resultados aqui obtidos conferem à EVENT mais uma evidência de validade, porém não podem ser considerados como suficientes. Nesse sentido, sugere-se a realização de outros estudos que não apenas contemplem as lacunas ou contradições verificadas, mas que considerem outros tipos de amostras, inclusive mais representativas, e associem o estresse no trabalho a outros importantes construtos e variáveis.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abouserie, R. (1996). Stress, coping strategies and job satisfaction in university academic staff. *Educational Psychology*, 16, 49-56.
- Batista, A.A.V.; Vieira, M.J.; Cardoso, N.C.S. & Carvalho, G.R.P. (2005). Fatores de motivação e insatisfação no trabalho do enfermeiro. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 39 (1), 85-91.

- Briseño, C.E.; Herrera, R.N.; Enders, J.E. & Fernández, A.R. (2005). Estudio de riesgos ergonomicos y satisfacción laboral en el personal de enfermeria. *Revista de La Escuela de Salud Pública*, 9 (1), 53-59.
- Boswell, C.A. (1992). Work stress and job satisfaction for the community health nurse. *Journal of Community Health Nursing*, 9 (4), 221-227.
- Campbell, L.R. (1986). What satisfies and doesn't? *Nursing Manage (Texas)*, 17 (8), 78.
- Cavanaugh, M.A.; Boswell, W.R.; Roehling, M.V. & Boudreau, J.W. (2000). "Challenge" and "hindrance" Related stress among US managers. *Journal of Applied Psychology*, 85 (1), 65-74.
- Clarke, S.G. & Cooper, C.L. (2000). The risk management of occupational stress. *Health, Risk & Society*, 2 (2), 173-187.
- Del Cura, M.L.A. & Rodrigues, A.R.F. (1999). Satisfação profissional do enfermeiro. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 7 (4), 21-28.
- Edwards, D. & Burnard, P. (2003). A systematic review of stress and stress management interventions for mental health nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 42 (2), 169-200.
- Edwards, D.; Burnard, P.; Coyle, D.; Fothergill, A. & Hannigan, B. (2001). A stepwise multivariate analysis of factors that contribute to stress for mental health nurses working in the community. *Journal of Advanced Nursing*, 36 (6), 805-813.
- Elfering, A.; Grebner, S.; Semmer, N.K.; Kaiser-Freiburghaus, D.; Lauper-Del Ponte, S. & Witschi, I. (2005). Chronic job stressors and job control: Effects on event-related coping success and well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 237-252.
- Fraser, T. M. (1983). *Human stress, work and job satisfaction: A critical approach*. Geneva: International Labour Office.
- Gellis, Z.D.; Kim, J. & Hwang, S.C. (2004). New York State case manager survey: Urban and rural differences in job activities, job stress, and job satisfaction. *The Journal of Behavioral Health Services & Research*, 31 (4), 430- 440.
- Grunfeld, E.; Zitzelsberger, L.; Coristine, M.; Whelan, T.J.; Aspeland, F. & Evans, W.K. (2005). Job stress and job satisfaction of cancer care workers. *Psycho-oncology*, 14, 61-69.
- Hale, C. (1986). Measuring job satisfaction. *Nursing Times (Southern Ireland)*, 26, 43-46.
- Happel, B.; Martin, T. & Pinikahana, J. (2000). Burnout and job satisfaction: A comparative study of psychiatric nurses from forensic and a mainstream mental health service. *International Journal of Mental Health Nursing*, 12, 39-47.
- Healy, C.M. & McKay, M.F. (2000). Nursing stress: The effects of coping strategies and job satisfaction in a sample of Australian nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 31 (3), 681-688.
- Herzberg, F.; Mausner, B. & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: Willy.
-

- Holt, R.R. (1982). Occupational stress. In: L. Goldberger, & S. Breznitz (Orgs.), *Handbook of stress: Theoretical and clinical aspects* (pp. 419-444). London: Collier Macmillan Publishers.
- Iskra-Golec, I. (2002). Personal age and assessment of work stress in Polish nurses. *Experimental Aging Research*, 28, 51-58.
- Kelly, B. O. (1985). Satisfied with your job? *Nursing Manage (Ohio)*, 160 (26), 56-58.
- Lees, S. & Ellis, N. (1990). The design of a stress-management Programme for Nursing Personnel. *Journal of Advanced Nursing*, 15, 946-961.
- Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In: M. D. Dunnette (Org.), *Handbook of industrial and organizational Psychology* (pp. 1297-1394). Chicago: Rand McNally College Publishing.
- Loffquist, L.H. & Davis, R.V. (1969). *Adjustment to work*. New York: Appleton Century Crofts.
- Mackie, K.S.; Holahan, C.K. & Gottlieb, N.H. (2001). Employee involvement management practices, work stress, and depression in employees of human services residential care facility. *Human Relations*, 54 (8), 1065-1092.
- Martinez, M.C.; Paraguaya, A.I.B.B. & Latorre, M.R.D.O. (2004). Relação entre satisfação com aspectos psicossociais e saúde dos trabalhadores. *Revista de Saúde Pública*, 38 (1), 55-61.
- Maslach, C. & Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- Miguel, F.K. & Noronha, A.P.P. (no prelo). Estudo de validade da Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho. *Avaluar (Córdoba)*.
- Murphy, L. R. & Sauter, S. L. (2003). The USA perspective: Current issues and trends in the management of work stress. *Australian Psychologist*, 38 (2), 151-157.
- Ogińska-Bulik, N. (2005). Emotional intelligence in the workplace: Exploring its effects on occupational stress and health outcomes in human service workers. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 18 (2), 167-175.
- Orpen, C. (1974). A cognitive consistency approach to job satisfaction. *Psychological Reports*, 36, 239-245.
- Pasquali, L. & Nogueira, P.R. (1981). Satisfação no trabalho: Construção de um instrumento. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 33 (4), 3-19.
- Perry, T.R. (2005). The certified registered nurse anesthetist: Occupational responsibilities, perceived stressors, coping strategies, and work relationship. *American Association of Nurse Anesthetists*, 73 (5), 351-356.
- Prieto, G. & Muñoz, J. (2000). Un modelo para evaluar la calidad de los testes utilizados en España. *Papeles del Psicólogo*, 77, 65-75.
- Ramirez, A. J.; Graham, J.; Richards, M.A.; Cull, A. & Gregory, W.M. (1996). Mental health of hospital consultants: The effects of stress and satisfaction at work. *The Lancet*, 347, 724-728.
-

- Rebolças, D.; Legay, L. & Abelha, L. (2007). Satisfação com o trabalho e impacto causado nos profissionais de serviço de saúde mental. *Revista de Saúde Pública*, 41 (2), 244-250.
- Rout, U.U. (2000). Stress amongst district nurses: A preliminary investigation. *Journal of Clinical Nursing*, 9, 303-309.
- Salmond, S. & Ropis, P. (2005). Job stress and general well-being: A comparative study of medical-surgical and home care nurses. *MEDSURG Nursing*, 14 (5), 301-309.
- Schmidt, D.R.C. & Dantas, R.A.S. (2006). Qualidade de vida no trabalho de profissionais de enfermagem, atuantes em unidades do bloco cirúrgico, sob a ótica da satisfação. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 14 (1), 54-60.
- Silva Júnior, N.A. (2001). Satisfação no trabalho: Um estudo entre os funcionários dos hotéis de João Pessoa. *Psico-USF*, 6 (1), 47-57.
- Siqueira, M.M.M. (1995). *Antecedentes de comportamento de cidadania organizacional: A análise de um modelo pós-cognitivo*. Tese de Doutorado, Universidade de Brasília, Brasília.
- Siqueira, M.M.M. & Gomide Jr., S. (2004). Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. In: J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade & A. V. B. Bastos (Orgs.), *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. (pp. 300-330). Porto Alegre: Artmed.
- Sisto, F.F.; Baptista, M.N.; Noronha, A.P.P. & Santos, A.A.A. (2007). *Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho – EVENT*. São Paulo: Vetor.
- Souza, F.G.; Baptista, M.N. & Xidieh, G.F. (2001). *Burnout: Definição e características*. *Infanto*, 9 (3), 100-102.
- Stordeur, S.; D'Hoore, W. & Vandenberghe, C. (2001). Leadership, organizational stress, and emotional exhaustion among hospital nursing staff. *Journal of Advanced Nursing*, 35 (4), 533-542.
- Tyler, P.A.; Carroll, D. & Cunningham, S.E. (1991). Stress and well-being in nurses: A comparison of the public and private sectors. *International Journal of Nursing Studies*, 28 (2), 125-130.
- Von Onciul, J. (1996). ABC of work related disorders: Stress at work. *British Medical Journal*, 313 (7059), 745-748.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*. New York/London: J. Wiley.
- Wang, J.L. & Patten, S.B. (2001). Perceived work stress and major depression in the Canadian employed population, 20-49 years old. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6, 283-289.
- Westman, M. & Etzoin, D. (2001). The impact of vacation and job stress on burnout and absenteeism. *Psychology and Health*, 16, 595-606.

Recebido em 1/11/07

Revisto em 29/05/08

Aceito em 3/06/08