STRESS OCUPACIONAL, SAÚDE E ABSENTISMO: ESTUDO COM QUADROS MÉDIOS E SUPERIORES DE UMA EMPRESA TÊXTIL

António Rui Gomes[1], Bárbara Teixeira e Melo[2] & José Fernando A. Cruz[1]

Resumo: Tendo por base dados da literatura que apontam os efeitos nefastos do *stress*ocupacioal na satisfação e rendimento profissional, bem como no absentismo, procurou-se neste estudo analisar os seguintes aspectos: a) identificar as principais fontes de *stress*ocupacional num grupo de quadros médios e superiores de uma empresa têxtil; b) Identificar as diferenças existentes nas fontes de *stress*ocupacional experienciadas em função da categoria profissional e em função do sexo e c) Analisar as relações entre *stress*ocupacional, saúde mental e física, absentismo e percepções de satisfação e rendimento profissional.

Introdução

Uma das tarefas mais urgentes da nossa sociedade consiste em encontrar formas de eliminar e/ou reduzir as consequências daquele que é um dos problemas mais preocupantes, provenientes da industrialização e da tecnologia moderna: o *stress*ocupacional (Melo *et al.*, no prelo). Com efeito, nos últimos anos, o *stress*ocupacional tem constituido uma área fundamental de estudo e investigação, nomeadamente pelos "custos" e efeitos do stress, não só ao nível individual, mas também ao nível organizacional (Cooper, 1986; Cooper & Payne, 1990; McGrath, 1976; Murphy *et al.*, 1995). Mais concretamente, têm sido salientados os efeitos negativos do *stress*ocupacional na saúde física e mental, na satisfação profissional e na produtividade e rendimento dos indíviduos em particular, e das organizações em geral. Vários autores têm vindo a considerar não só a associação entre *stress*ocupacional e problemas de saúde mental e física, mas também o facto de a insatisfação profissional, o absentismo e o rendimento/produtividade serem, em

[1] Univ. do Minho
[2] ISPA

certa medida, determinados pelo *stress*ocupacional experienciado pelos trabalhadores (Sauter, Hurrell & Cooper, 1989; Sauter *et al.*, 1995).

Matteson e Ivancevich (1987) estimaram que os custos financeiros para as organizações, como resultado de doenças relacionadas com o stress, rondavam os 60 biliões de libras. Cooper (1991) refere igualmente que, em termos de ausência por doença e morte prematura ou reforma antecipada por consumo de alcool, a economia do Reino Unido perde anualmente cerca de 2 biliões de libras (e cerca de 25% das ausências ao trabalho por doença, são devidas a doenças relacionadas com o stress). Cox (1988) refere a este propósito a importância do conceito de "saúde organizacional": a interacção entre a "saúde" de uma organização e a saúde (e segurança) dos seus empregados. A qualidade do ambiente de trabalho e a experiência de *stress*interagem e afectam não só a saúde do "staff", mas também mas também o seu rendimento profissional. Em suma, a literatura existente documenta de forma mais ou menos clara os efeitos nefastos do *stress*ocupacional na satisfação e rendimento profissional, assim como no absentismo (Cooper & Payne, 1988; Levi, 1979; Murphy, 1988; Murphy *et al.*, 1995).

Nesse sentido, o estudo que efectuamos, junto de quadros médios e superiores de uma empresa têxtil, teve subjacente o modelo de *stress*ocupacional desenvolvido por Cooper e colaboradores (1986; 1988) e procurou atingir os seguintes objectivos: a) Identificar as principais fontes de *stress*ocupacional num grupo de quadros médios e superiores; b) Identificar as diferenças existentes nas fontes de *stress*ocupacional experienciadas em função da categoria profissional (quadros médios versus superiores) e em função do sexo; e c) Analisar as relações entre *stress*ocupacional, saúde mental e física, absentismo, e percepções de satisfação e rendimento profissional.

Metodologia

Amostra

A amostra deste estudo incluiu 44 sujeitos, quadros médios e superiores de uma empresa têxtil do Norte do País (distrito de Braga), com um total de 767 empregados. Um Questionário de *StressOcupacional* foi inicialmente distribuido a 92 quadros médios e superiores da empresa. No entanto, apenas 44 empregados (cerca de 48%) viriam a devolver o Questionário devidamente preenchido.

Quadro 1 - Características demográficas e profissionais da amostra

	Variável-escala	N	M	DP	Amplitude
sexo	Homens	17			
	Mulheres	25			
	Idade		41.4	9.9	23-62
Estado civil	Solteiro	18			
	Casado	21			
	Divorciado	5			
Cargo Função	Médio	26			
	Superior	18			
	Anos de serviço		19.4	10.7	1-35
	Horas trab. dia*		8.4	0.9	8-12
	N. Faltas (1/2 dia)*		1.1	1.3	0-6
	N. faltas (dia comp.)*		0.4	0.5	0-2
	Total horas aus. trab.*		8.0	7.4	0-24

* - Valores mínimos e máximos "observados" na amostra estudada, nos "últimos três meses"

Na globalidade, a amostra final incluiu 17 sujeitos do sexo feminino e 27 do sexo masculino, com idades compreendidas entre os 23 e os 62 anos (M = 41.4; DP = 9.9). O número de anos de serviço dos sujeitos variava entre um mínimo de 1 e um máximo de 35 (M = 19.4; DP = 10.7). No total, a amostra englobava 26 quadros médios (administrativos e secretariado) e 18 quadros superiores (Directores e chefes de secção/departamentos). No Quadro I apresenta-se de forma mais detalhada as características demográficas e profissionais da amostra estudada.

Instrumentos

Foi administrado a todos os sujeitos um *Questionário de StressOcupacional* que, para além de solicitar informação biográfica e demográfica (sexo, idade, estado civil, função/cargo desempenhado, habilitações literárias e anos de serviço), avaliava os seguintes indicadores: (1) Nº total de horas de trabalho por dia, (2) Nº faltas/ausências ao trabalho nos últimos três meses, considerando duas situações. Falotu durante meio-dia ou um dia inteiro), (3) Com base nos dados anteriores, foi possível proceder, para cada empregado, ao cálculo do Nº Total de Horas de Ausência ao Trabalho, (4) Razões ou motivos para o absentismo (Questão aberta solicitando a indicação das razões ou motivos principais para faltar ao trabalho), (5) Percepção de satisfação com a actividade profissional, nos últimos 3 meses, avaliada através de uma escala de avaliação (tipo Likert) de 1 (=Nada Satisfeito) a 5 (=Extremamente Satisfeito) (adaptado de Landy & Farry, 1983); e (6) Percepção do rendimento pessoal na profissão, nos últimos três meses, avaliada através de uma escala de avaliação (tipo Likert) de 1 (=Mau Rendimento) a 5 (=Muito Bom Rendimento) (adaptado de Landy & Farr, 1983).

Adicionalmente, o Questionário de *Stress* Ocupacional incluia os seguintes instrumentos: (1) Versão portuguesa da escala "fontes de pressão no emprego" do *"OSI - Occupational StressIndicator"* (Cooper *et al.*, 1988; Cunha *et al.*, 1992), constituída por 62 itens, distribuidos por seis sub-escalas: a) causas intrínsecas ao trabalho (9 itens); b) papel de chefia (11 itens); c) relações interpessoais (10 itens); d) carreira e realização (9 itens); e) clima e estrutura da organização (11 itens); f) interface casa - trabalho (11 itens). Para cada sub-escala é calculado um *"score"* total, que resulta da soma dos valores atribuidos a cada um dos respectivos itens.

Os *"scores"* mais elevados traduzem maior percepção de *stress*ou pressão no emprego associada aos diferentes domínios avaliados. Adicionalmente, é também possível calcular um *"score"* total de *StressOcupacional*, resultante da soma dos *"scores"* das seis sub-escalas; (2) Versão portuguesa da "Escala saúde mental" do *"OSI - Occupational stressindicator"* (Cooper *et al.*, 1988; Cunha *et al.*, 1992), que inclui 18 itens. O *"score"* total de saúde mental resulta do somatório dos valores atribuidos a cada um dos itens desta escala.

Os *"scores"* mais elevados reflectem níveis mais baixos de saúde mental (3) Versão portuguesa da "Escala Saúde Física"do *"OSI - Occupational stressindicator"* (Cooper *et al.*, 1988; Cunha *et al.*, 1992), que inclui 12 itens. O *"score"* total de saúde física resulta do somatório dos valores atribuidos a cada um dos itens desta escala (7 dos 12 itens são cotados inversamente). Os "scores" mais elevados são indicadores de níveis mais baixos de saúde física.

Resultados

Os dados recolhidos foram submetidos a análises estatísticas recorrendo-se para tal ao *"package" SPSS/Win.* Para o estudo das diferenças em função do sexo e das funções desempenhadas, foi utilizado o teste *t-student,* enquanto que para a análise das relações entre *stress*ocupacional, saúde mental e física e indicadores de absentismo, satisfação e rendimento profissional procedeu-se ao cálculo dos coeficientes de correlação de Pearson.

O Quadro II apresenta as estatísticas descritivas, para o total da amostra, relativas às diferentes dimensões de *stress*ocupacional e outras variáveis psicológicas avaliadas. Como se poderá verificar, e tendo em conta os valores médios relativos (as diferentes sub-escalas têm amplitudes de "scores" diferentes) as principais fontes de pressão e *stress*nos quadros médios e superiores da empresa têxtil parecem estar relacionadas essencialmente com o clima e estrutura organizacional, com o papel de chefia e com a carreira e realização profissional.

No sentido de especificar melhor as principais fontes de pressão no emprego, apresentam-se no Quadro III as principais fontes (itens do Questionário) por ordem decrescente de importância ("pressão") atribuida pelos sujeitos que participaram no estudo. "Não ter qualquer possibilidade de progredir na carreira", "ter de assumir um papel negativo", "ter de sacrificar a vida no lar, para avançar na carreira", valores pessoais em conflito com os da organização" e "falta de promoção na carreira", parecem constituir as maiores fontes de pressão no emprego.

A análise das principais fontes de pressão evidencia que, apesar de fontes associadas à interface casa-trabalho, relações interpessoais e factores intrínsecos ao trabalho serem também extremamente valorizadas, o grupo de fontes de pressão mais importantes integra predominantemente fontes associadas ao clima e estrutura organizacional e com a carreira e realização profissional, assim como preocupações com o papel de chefia.

Quadro II - Estatísticas descritivas das variáveis psicológicas

VARIÁVEL- ESCALA	M	DP	Amplitude
Percepção de Satisfação com o Trabalho	3.2	0.7	1-5
Auto-Avaliação do Rendimento Pessoal	3.7	0.6	1-5
Fontes de Pressão no Emprego			
Causa intrínsecas ao trabalho	30.5	6.4	9-54
O papel de chefia	42.6	7.6	11-66
Relações interpessoais	36.4	6.0	10-60
Carreira e realização	33.1	5.7	9-54
Clima e estrutura da organização	43.7	6.1	11-66
Interface casa - trabalho	38.5	9.9	11-66
TOTAL (*Stress*Ocupacional)			
Saúde Mental	50.5	7.0	18-108
Saúde Física	33.7	6.9	12-72

(*) - Amplitude: valores mínimos e máximos possíveis.Obs.: Auto-avaliações relativas aos "últimos três meses"

Quadro III - Principais fontes de pressão (valores médios) (*)

Fonte	M	DP	Sub-escala
Não ter qualquer possibilidade de progredir na carreira	4.77	1.2	Carr. e Realiz.
Ter de assumir um papel negativo	4.72	1.5	Papel Chefia
Para avançar numa carreira, ter sacrificar vida no lar	4.68	1.6	Int. Casa-Trab.
Valores pessoais em conflito com os da organização	4.68	0.8	Est. Clima Organ.
Falta promoção carreira (função abaixo nível capacidade)	4.68	1.1	Carr. e Realiz.
Orientação e apoio inadequados, por parte dos superiores	4.50	1.3	Est. Clima Organ.
Discriminação e favoritismo encobertos	4.50	1.1	Est. Clima Organ.
Implicações dos erros que possamos cometer	4.45	1.4	Papel Chefia
Sentir-me isolado	4.45	1.4	Rel. Interpes.
Não conseguir "desligar do trabalho em casa"	4.45	1.3	Int. Casa-Trab.
Lidar com "intrigas de gabinete"	4.38	1.5	Rel. Interpes.
Ter uma excessiva carga de trabalho	4.36	1.6	Causas Int. Trab.
Falta comunicação e não ser consultado tomada de decisão	4.36	1.4	Est. Clima Organ.
Fortes probab. vir a ser dispensado/reformado antec.	4.36	1.6	Carr. e Realiz.
Falta encorajamento dos superiores hierarquicos	4.36	1.4	Rel. Interpes.
Ausência de estabilidade ou segurança na vida familiar	4.36	1.7	Int. Casa-Trab.

(*) Por ordem decrescente de importância. A escala de avaliação variava entre o mínimo de 1 ("Não é, com toda a certeza, uma fonte de pressão") e o máximo de 6 ("É, com toda a certeza, uma fonte de pressão").

O Quadro IV ilustra as razões ou motivos principais apontados pelos sujeitos para as faltas (meio-dia ou dia inteiro) ao emprego (nos últimos 3 meses).

Quadro IV- Razões ou motivos principais para o absentismo (*)

Razão-motivo	Frequência (1)
Consultas médicas	10
Doença pessoal	17
Doença de familiares (filhos e outros)	11
aAsuntos particulares	14

(*) Nos últimos 3 meses (1) Respostas de 28 dos 30 "absentistas" (meio-dia ou dia inteiro).

Diferenças em função da categoria profissional (quadros médios "versus" quadros superiores)

As análises efectuadas para comparar as diferenças entre quadros médios e superiores (t-test) evidenciaram a existência de diferenças significativas apenas num factor ou dimensão de *stresse* pressão no emprego. Como se poderá verificar no Quadro V os quadros médios percepcionam significativamente maior stress, comparativamente aos quadros superiores, relacionado com o clima e estrutura da

organização. Além disso, as análises efectuadas permitiram verificar que os quadros médios percepcionam também um nível significativamente mais elevado de rendimento profissional. Para esta diferença poderá certamente contribuir o facto de os quadros médios trabalharem significativamente menos horas por dia (M=8.0), que os quadros superiores (M=9.2).

Quadro V - Diferenças em função da categoria profissional

Variável	Q. MED	Q. SUP.		
	M	M	T	P
Nº Horas Trabalho por dia	8.0	9.2	-5.39	.00
Nº Faltas (Só Meio-dia)	1.1	1.1	0.04	.96
Nº Faltas (Dia inteiro)	0.4	0.3	0.29	.77
Total Horas Ausência Trabalho	8.0	8.1	-0.07	.93
Percepção Satisfação Trabalho	3.3	3.1	1.05	.29
Percepção Rendimento Pessoal	3.9	3.3	2.72	.00
Fontes de Pressão no Emprego				
Causa intrínsecas ao trabalho	29.5	32.2	-1.38	.17
O papel de chefia	44.2	40.0	1.80	.07
Relações interpessoais	37.0	35.3	0.89	.37
Carreira e realização	33.7	32.2	0.81	.41
Clima e estrutura da organização	45.4	40.8	2.49	.01
Interface casa - trabalho	38.2	39.0	-0.22	.82
TOTAL (*Stress*Ocupacional)	228.2	219.7	0.80	.42
Saúde Mental	49.5	52.2	-1.21	.22
Saúde Física	34.2	33.0	0.55	.58

Diferenças em função do sexo

Por outro lado, as análises efectuadas para avaliar a existência de diferenças entre os quadros do sexo masculino e os do sexo feminino, não apontam para a existência de diferenças significativas no *stresse* pressão experienciada (ver Quadro VI).

Quadro 6 - Diferenças em função do sexo

Variável	Q. MED	Q. SUP.		
	M	M	T	P
Nº Horas Trabalho por dia	8.0	8.7	-2.54	.01
Nº Faltas (Só Meio-dia)	1.2	1.0	0.41	.68
Nº Faltas (Dia inteiro)	0.3	0.4	-0.29	.77
Total Horas Ausência Trabalho	8.0	8.1	-0.04	.96
Percepção Satisfação Trabalho	3.7	3.0	2.72	.00
Percepção Rendimento Pessoal	3.8	3.6	1.06	.29
Fontes de Pressão no Emprego				
Causa intrínsecas ao trabalho	28.5	31.6	-1.59	.11
O papel de chefia	42.2	42.7	-0.03	.97
Relações interpessoais	36.8	36.2	0.34	.73
Carreira e realização	33.0	33.2	-0.15	.87
Clima e estrutura da organização	43.7	43.7	-0.01	.98
Interface casa - trabalho	40.0	37.7	0.72	.47
TOTAL (*Stress*Ocupacional)	224.7	225.3	-0.05	.95
Saúde Mental	47.5	52.2	-2.26	.02
Saúde Física	33.1	34.1	-0.46	.64

No entanto, foram encontradas diferenças significativas pertinentes e que poderão estar inter-relacionadas: a) os quadros do sexo masculino parecem evidenciar significativamente mais dificuldades, em termos de saúde mental, comparativamente às colegas do sexo feminino; b) os quadros do sexo feminino percepcionam maior satisfação profissional que os do sexo feminino; e c) os quadros do sexo masculino trabalham significativamente mais horas por dia.

Relações entre stressocupacional, saúde e absentismo

O Quadro VII permite visualizar os coeficientes de correlação entre as dimensões ou factores de *stress*ocupacional e os índices de saúde física e mental. Como se poderá verificar, parece existir uma forte e significativa associação entre a quase totalidade dos factores de pressão e *stress*ocupacional, por um lado, e a saúde mental e física dos trabalhadores, por outro lado. Só uma dimensão/factor de pressão e *stress*ocupacional (carreira e realização) parece não estar associada de forma significativa à saúde física e mental dos quadros da empresa. No que se refere às restantes fontes e factores de pressão e *stress*no emprego, foi evidente que níveis mais elevados de *stress*ocupacional estão associadas a menores índices de saúde física e mental. De referir ainda a correlação significativa encontrada entre saúde mental e saúde física.

Em suma, os resultados obtidos parecem indicar claramente que quanto maiores forem os níveis de *stress*ocupacional experienciados pelos trabalhadores, mais problemas ocorrem, não só em termos de saúde mental, mas também em termos de saúde física.

Quadro VII - Relação entre stress, saúde mental e saúde física

	Saúde mental	Saúde física
Fontes pressão no emprego		
Causas intrinsecas trabalho	.45 **	.00
Papel de chefia	.21	.40 **
Relações interpessoais	.54 **	.31 *
Carreira e realização	.18	.20
Clima-estrutura organização	.25 *	.33 *
Interface casa-trabalho	.41 **	.39 **
Total (*stress*ocupacional)	.42 **	.36 **
Saúde mental	1.00	.27 *
Saúde física	.27 *	1.00

* - p > .05; ** - p > .01

Obs. importante: Correlações positivas indicam associação negativa visto que os "scores" mais elevados de saúde física e mental são indicadores de mais problemas ou maior deterioração.

Por outro lado, como se poderá verificar no Quadro VIII, a análise da relação entre stress, absentismo e percepções de satisfação e rendimento profissional, forneceu também dados importantes: a) Embora apenas as pressões relacionadas com a interface casa-trabalho estejam associadas de forma significativa ao número de faltas durante a manhã ou tarde, todas as dimensões ou

factores de *stress*ocupacional estão significativamente relacionadas com o número de faltas ou ausências ao trabalho durante um dia inteiro; b) Quase todas as fontes de pressão e *stress*no emprego estão significativamente associadas ao número total de horas de ausência ao trabalho, nos últimos três meses; c) Apenas as pressões relacionadas com a interface casa-trabalho parecem estar significativamente relacionadas com a satisfação profissional percebida; d) Não foi encontrada qualquer relação significativa entre o *stress*ocupacional e a percepção de rendimento profissional.

Em síntese, as análises efectuadas oferecem alguma evidência para a existência de uma relação significativa entre *stress* ocupacional e absentismo: quanto maior o *stress*ocupacional experienciado pelos trabalhadores maior parece ser o absentismo, nomeadamente sob a forma de faltas ou ausências durante um dia inteiro, mas também em termos do número total de horas de ausência. Paralelamente, as fontes de pressão e *stress*relacionadas com a interface casa-trabalho parecem ser as que estão mais associadas a uma menor satisfação profissional.

Quadro VIII - Relação entre stress, absentismo e percepções de satisfação e rendimento profissional

	N faltas l/2 dia	N faltas dia	N horas abs.	Perc. sat. prof.	Perc. rend. pes.
Fontes pressão no emprego					
Causas intrinsecas trabalho	.06	.67**	.51**	-.18	-.12
Papel de chefia	.11	.35**	.28*	.03	-.17
Relações interpessoais	-.03	.29*	.18	.05	.16
Carreira e realização	.10	.38**	.30*	-.12	-.14
Clima-estrutura organização	.11	.59**	.47**	.02	.03
Interface casa-trabalho	-.26*	.50**	.21	.25*	-.00
Total (*stress*ocupacional)	-.00	.57**	.39**	.04	-.06

* - p > .05; ** - p > .01

Discussão

O presente estudo, apesar de limitado por algumas razões de ordem metodológica (ex: pequeno número de sujeitos que constituiram a amostra), permite no entanto sugerir algumas conclusões relativamente à importância do *stress*ocupacional e dos seus potenciais efeitos negativos ao nível da saúde mental e física e do absentismo dos trabalhadores (nomeadamente de quadros médios e superiores de uma empresa têxtil).

Em primeiro lugar, e à semelhança dos resultados obtidos em estudos anteriores, as principais fontes de pressão e *stress*ocupacional parecem estar relacionadas com o clima e estrutura organizacional, com a carreira e realização profissional e com o papel de chefia (Cooper & Payne, 1988; Cooper & Smith, 1985; Cruz, 1990). Refira-se no entanto, a elevada importância também atribuída ao *stress*e pressão gerada por causas relacionadas com a interface casa-trabalho (ex: "Ter que sacrificar a vida no lar para avançar na carreira" ou "Não conseguir desligar do trabalho em casa"), às relações interpessoais (ex: "Sentir-me isolado"

ou "Lidar com intrigas de gabinete") ou às causas intrínsecas ao trabalho (ex: "ter uma excessiva carga de trabalho").

Um segundo aspecto que merece algum realce, tem a ver com a existência de diferenças significativas entre quadros médios e superiores na experiência de pressão e *stress*relacionado com o clima e estrutura da organização. Com efeito, a este nível, os quadros médios parecem experienciar níveis significativamente mais elevados de stress. Paralelamente, os quadros médios parecem percepcionar também um nível significativamente mais elevado de rendimento profissional. No entanto, o facto de os quadros médios trabalharem significativamente menos horas por dia, comparativamente aos quadros superiores, poderá ser um factor justificativo e a ter em conta para a ocorrência de tal diferença.

De forma algo surpreendente, o presente estudo não confirmou dados da investigação anterior neste domínio, no que se refere à existência de diferenças sexuais nos níveis de *stress*ocupacional experienciados por profissionais dos mais variados contextos e domínios (Burke & Richardson, 1991; Cordeiro *et al.*, 1993; Cruz, 1990; Payne & Firth-Cozens, 1987; Khan & Cooper, 1992; Kirkcaldy & Cooper, 1992; Kyriacou, 1988). É de referir, no entanto, que foram encontradas diferenças significativas ao nível dos sintomas de saúde mental e da percepção de satisfação profissional com os quadros do sexo masculino a evidenciarem significativamente mais dificuldades em termos de saúde mental e a percepcionarem menor satisfação profissional, comparativamente aos do sexo feminino. O facto de os quadros do sexo masculino trabalharem mais horas por dia, poderá estar na origem destas diferenças encontradas.

Este estudo permitiu também oferecer alguma evidência relativamente às relações entre *stress*ocupacional, saúde e absentismo. Por um lado, os dados obtidos parecem indicar claramente que quanto maiores forem os níveis de *stress*ocupacional experienciados pelos trabalhadores, maior é a ocorrência de problemas, não só em termos de saúde mental, mas também em termos de saúde física. Por outro lado, as análises efectuadas evidenciaram a existência de uma relação significativa entre *stress*ocupacional e absentismo: quanto maior o *stress*ocupacional experienciado pelos trabalhadores, maior o absentismo profissional. A este respeito, este estudo parece comprovar os resultados de estudos já efectuados noutros países, junto de diferentes profissionais (Burke & Richardson, 1991; Cooper & Marshall, 1982; Cox, 1988; Cox & Cox, 1992; Payne & Firth-Cozens, 1987; Khan & Cooper, 1992; Kirkcaldy & Cooper, 1992; Kyriacou, 1988).

Em síntese, o estudo permitiu evidenciar a importância do *stress*ocupacional nas organizações e os seus potenciais efeitos ao nível da saúde humana e organizacional. Paralelamente, os resultados obtidos sugerem a importância do desenvolvimento e implementação de procedimentos e programas de intervenção (preventivos), tendo em vista o controle das fontes de *stress*ocupacional, não só dirigidos para os indivíduos, mas também para as organizações. A literatura existente oferece suficiente evidência para as consequências e efeitos benéficos de tais programas na promoção da satisfação e rendimento profissionais, mas também na promoção do bem estar individual e de um saudável clima organizacional.

Murphy e colaboradores (1995), muito recentemente salientaram a necessidade de intervenções para a mudança organizacional destinadas a reduzir ou prevenir o *stress*e documenta claramente os efeitos benéficos e positivos de tais programas na satisfação profissional, no rendimento e produtividade, na promoção

da saúde mental e física dos trabalhadores e na redução do absentismo. Como salientou J. Ruskin em 1851, "para que uma pessoa possa ser feliz no seu trabalho, são necessárias três coisas: devem estar adaptadas ao trabalho; não devem fazer (ter) demasiado trabalho; e devem ter alguma sensação/percepção de sucesso no trabalho". Ou, por outras palavras, a solução talvez esteja na resposta à seguinte questão: "Devemos tentar arranjar pés que se adaptem aos sapatos do mercado ou, pelo contrário, devemos fazer sapatos que se adaptem aos pés que existem?". Como refere Levi (1979), "são os sapatos que devem ser adaptados aos pés: muito mais do que forçar os indivíduos a ajustarem-se a um ambiente profissional de stress, os trabalhadores devem centrar a sua atenção e preocupação na mudança das condições de trabalho".

Referências

Burke, R. & Richardsen, A. (1991). Sex differences in occupational stress and work satisfaction among physicians. *Stress Medicine*, 7, 79-86.

Cooper, C. & Payne, R. (Eds.) (1990). *Causes, coping and consequences of stress at work.* New York: Wiley.

Cooper, C., & Smith, M.J. (1985). *Job stress and blue collar work.* New York: John Wiley and Sons.

Cooper, C., Sloan, J. & Williams, S. (1988). *Occupational Stress Indicator: Management Guide.* Windsor: NFER-NELSON.

Cooper, C.L. & Cooper, J.H. & Smith, M. (1982). Stress profissional: Uma abordagem metodológica. *Análise Psicológica*, II (2/3), 171-181.

Cooper, C.L. & Marshall, J. (1982). Fontes ocupacionais de stress: Uma revisão da literatura relacionada com as doenças das coronárias e com saúde mental. *Análise Psicológica*, II (2/3), 153-170.

Cooper, C.L. (1984). Executive stress: A ten country comparison. *Human Resource Management*, 23, 395-407.

Cooper, C.L. (1986). Job distress: Recent research and the emrging role of the clinical occupational psychologist. *Bulletin of the British Psychological Society*, 39, 325-331.

Cordeiro, S., Magalhães, D. & Melo, B. (1993). *Estudo da fidelidade e validade da versão portuguesa de uma escala de estratégias de confronto com o stress ocupacional.* Lisboa: Instituto Superior de Psicologia Aplicada.

Cox, T. (1988). Cognitive science, occupational stress and organizational health. *Work and Stress*, 2, 193-198.

Cox, T. & Cox, S. (1992). Occupational health: past, present, and future. *Work and Stress*, 6, 99-102.

Cunha, R., Cooper, C., Moura, M., Reis, M., & Fernandes, P. (1992). Portuguese version of the OSI: A study of reliability and validity. *Stress Medicine*, 8, 247-251.

Ivancevich, J.M. & Matteson, M.T. (1980). *Stress and work.* Illinois: Scott, Foresman & Co..

Ivancevich, J.M., Matteson, M.T., Freedman, S.M. & Phillips, J.S. (1990). Worksite stress management interventions. *American Psychologist*, 45, 252-261.

Kasl, S.V. & Cooper, C.L. (1987). *Stress and health: Issues and research methodology.* New York: John Wiley and Sons.

Khan, H. & Cooper, C.L. (1992). Anxiety associated with money market dealers: Sex and cultural differences. *Anxiety, Stress, and Coping*, 5, 21-40.

Kirkcaldy, B.D. & Cooper, C.L. (1992). Cross-cultural differences in occupational stress among British and German managers. *Work & Stress*, 6, 177-190.

Landy, F.J. & Farr, J.L. (1983). *The measurement of work performance: Methods, theory, and applications.* New York: Academic Press.

Lazarus, R.S. (1966). *Psychological stress and the coping process.* New York: McGraw-Hill.

Lazarus, R.S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping.* New York: Springer.

Levi, L. (1979). Psychosocial factors in preventive medicine. In D.A. Hamburg (Ed.), *Healthy people*. New York: National Academy of Sciences.

McGrath, J.E. (1976). Stress and behavior in organizations. In M.D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1351-1395). Chicago: Rand McNally.

McGrath, J.E. & Beehr (1990). Time and the stress process: Some temporal issues in the conceptualization and measurement of stress. *Stress Medicine*, 6, 93-104.

Murphy, L.R. (1988). Workplace interventions for stress reduction and prevention. In C.L. Cooper and R. Payne (Eds.), *Causes, coping, and consequences of stress at work*. New York: John Wiley and Sons.

Murphy, L., Hurrell, J., Sauter, S. & Keita, G. (Eds.) (1995). *Job stress interventions*. Washington, DC: American Psychological Association.

Payne, R. & Firth-Cozens, J. (Eds.) (1987). *Stress in health professionals*. New York: Wiley.

Robertson, I.T., Cooper, C.L. & Williams, J. (1990). The validity of OSI. *Work and Stress*, 4, 29-39.

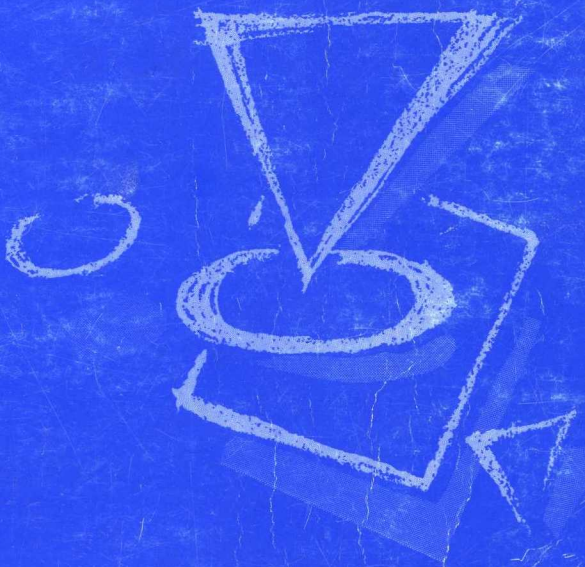
Sauter, S.L., Hurrel, J.J. & Cooper, C.L. (Eds.) (1989). *Job control and worker health*. New York: John Wiley & Sons.

Selye, H. (1976). *The stress of life*. New York: McGraw-Hill.

AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA:

FORMAS E CONTEXTOS

VOLUME V



Miguel Gonçalves
Iolanda Ribeiro
Salvador Araújo
Carla Machado
Leandro Almeida
Mário Simões

(Orgs.)

Braga , 1997



Ficha Técnica:

Título - Avaliação Psicológica: Formas e Contextos (V Volume)

Editor - Associação dos Psicólogos Portugueses (APPORT)

Braga: 1997, Volume V (Nº 1)

Capa: Miguel Cameira

Tipografia: Lusografe

Tiragem: 1000 exemplares

Depósito Legal: 87924/95