

Relações entre Assertividade, Afetos e Estresse Ocupacional em Técnico-Administrativos em Educação

Bruno Bertolin Pereira¹, Antonio Paulo Angélico²,
Daniela Carine Ramires de Oliveira³

¹ <https://orcid.org/0000-0002-2879-0046> / Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sudeste de Minas Gerais, São João Del-Rei, MG, Brasil

² <https://orcid.org/0000-0002-6926-0439> / Universidade Federal de São João del-Rei (UFSJ), São João Del-Rei, MG, Brasil

³ <https://orcid.org/0000-0002-9573-8424> / Universidade Federal de São João del-Rei (UFSJ), São João Del-Rei, MG, Brasil

Resumo

Problemas nas relações interpessoais são importantes estímulos estressores ocupacionais, enquanto comportamentos assertivos podem contribuir para bons relacionamentos e melhor qualidade de vida e trabalho. Objetivou-se investigar as associações entre assertividade, afetos e estresse ocupacional em técnico-administrativos em educação (TAEs), durante a pandemia por COVID-19. Participaram 109 TAEs que responderam à Escala de Assertividade de Rathus, Escala de Afetos, Escala de Estresse no Trabalho e um Questionário Sociodemográfico e Ocupacional. Os principais resultados indicaram correlações diretamente proporcionais entre inibição e estresse ocupacional, afetos negativos e estresse ocupacional, e inibição e afetos negativos. Verificou-se, ainda, que os maiores níveis de estresse ocupacional foram encontrados quando: maiores foram os escores de afetos negativos e de inibição, o trabalhador não estava em regime de trabalho remoto e não pensava em se aposentar no emprego. Concluiu-se que este estudo contribuiu para a compreensão das relações entre as variáveis, que não haviam sido estudadas em TAEs.

Palavras-chave: assertividade, afeto, estresse ocupacional.

Relationships between Assertiveness, Affections, and Occupational Stress of Administrative and Technical Staff

Abstract

Problems in interpersonal relationships are important occupational stressors, while assertive behaviors can contribute to good relationships and better quality of life and work. This research aimed to investigate the correlations between assertiveness, affections, and occupational stress in administrative and technical staff, in the COVID-19 context. Participants were 109 workers who responded to the Rathus Assertiveness scale, the Affections scale, the Work Stress scale, and a sociodemographic and occupational questionnaire. The main results indicated directly proportional correlations between occupational stress and inhibition, occupational stress and negative affections, and inhibition and negative affections. Furthermore, the highest levels of occupational stress were found with (a) higher scores of negative affect and inhibition, (b) when professionals did not work remotely, and (c) when they did not think about retiring from work at that institution. It was concluded that this study contributed to understanding the relationships between the variables, which had not been studied in the target population.

Keywords: assertiveness, affections, occupational stress.

Relaciones entre Asertividad, Afectos y Estrés Laboral en Técnicos Administrativos en Educación

Resumen

Los problemas en las relaciones interpersonales son importantes estresores ocupacionales, mientras que los comportamientos asertivos pueden contribuir a las buenas relaciones, a una mejor calidad de vida y trabajo. El objetivo fue investigar las relaciones entre asertividad, afectos y estrés ocupacional en técnicos administrativos en educación, durante la pandemia por COVID-19. Participaron 109 TAE que respondieron a la Escala de Asertividad de Rathus, Escala de Afectos, Escala de Estrés Laboral y Cuestionario Sociodemográfico y Ocupacional. Los resultados indicaron correlaciones directamente proporcionales entre estrés ocupacional y inhibición, estrés ocupacional y afectos negativos, y inhibición y afectos negativos. Además, los niveles más altos de estrés ocupacional se encontraron cuando los puntajes de afecto negativo e inhibición eran más altos, no se trabajaba a distancia y no pensaba en retirarse del trabajo en la institución. Este estudio fue pionero en la investigación de las relaciones entre las variables en la población objetivo.

Palabras clave: asertividad, afecto, estrés laboral.

O trabalho é um elemento que pode contribuir para a formação da identidade, satisfação pessoal e independência dos indivíduos (Bastos et al., 2018). Entretanto, os transtornos mentais e comportamentais foram a terceira causa de incapacidade para o trabalho no Brasil no período de 2012 a 2016, de acordo com dados da Secretaria de Previdência (2017), atrás apenas das categorias “lesões, envenenamentos e outras consequências de causas externas”, em primeiro lugar, e “doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo”, em segundo lugar. Nesse levantamento, os servidores públicos foram a categoria profissional com maior número de concessões de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez, motivadas pelos transtornos mentais, representando 73,14% do total de beneficiários destes tipos de concessões. Ainda de acordo com as informações da Secretaria de Previdência, as despesas referentes a auxílio-doença por acidentes de trabalho, relacionados a transtornos mentais e comportamentais, ultrapassaram, no mesmo período, R\$ 750 milhões de reais, sendo os diagnósticos mais frequentes as reações ao estresse grave e transtornos de adaptação, responsáveis, conjuntamente, por 31,05% das concessões citadas anteriormente.

Dentre as diversas carreiras de servidores públicos, estudos apontaram dados preocupantes sobre a saúde mental de técnico-administrativos em educação (TAEs), profissionais estes que atuam na área administrativa das universidades e institutos de educação brasileiros. Na revisão sistemática de Caldas et al. (2022), foi apontado que servidores docentes e técnicos de universidades eram acometidos, principalmente, por estresse ocupacional, e que prevaleciam estudos com docentes em detrimento de técnico-administrativos. Na pesquisa de Mota et al. (2020), por sua vez, encontrou-se uma prevalência de 37% de transtornos mentais comuns (TMC) em uma amostra de 434 servidores técnico-administrativos de um instituto federal de educação do nordeste brasileiro, sendo os transtornos ansiosos e/ou obsessivos compulsivos, transtornos de humor e casos de estresse e/ou transtorno de adaptação os principais motivos das licenças médicas. Outro estudo, de Bastos et al. (2018), identificou os transtornos mentais como a principal causa de afastamento entre os 3.346 técnico-administrativos e docentes de uma instituição pública de educação, ciência e tecnologia do Ceará, em 2016, com 119 afastamentos para tratamento da saúde mental, os quais somaram mais de cinco mil dias de trabalho perdidos no ano, sendo os transtornos do humor e os relacionados ao estresse os mais frequentes.

Lipp (2017) definiu o estresse como um estado de desequilíbrio do funcionamento do organismo que ocorre quando ele se depara com situações desafiadoras, reais ou imaginárias, que exigem a mobilização de recursos psicobiológicos para lidar com esses eventos e readquirir a homeostase. A caracterização de um fenômeno como estressor depende, principalmente, da interpretação que o indivíduo faz do estímulo. É importante destacar que as reações ao estresse possuem componentes geneticamente programados que, ao longo do tempo, permitiram e ainda permitem a sobrevivência do ser humano. Entretanto, quando o organismo não possui recursos suficientes para manejar as situações estressoras, ele pode sofrer prejuízos significativos em sua saúde física e mental.

O estresse ocupacional, especificamente, foi definido por Paschoal e Tamayo (2004) como um processo em que o trabalhador percebe demandas do trabalho como estressoras e superiores às suas habilidades de enfrentamento, provocando respostas psicofisiológicas. O processo geral do estresse ocupacional pode ser influenciado tanto por variáveis de

natureza pessoal, como o tipo de enfrentamento (coping) empregado pelo indivíduo e a sua capacidade de lidar com as exigências do trabalho, quanto por fatores de natureza situacional, destacando-se o suporte social encontrado no ambiente laboral.

Os estímulos presentes no trabalho que podem gerar o estresse ocupacional, chamados de estressores organizacionais, possuem natureza física ou natureza psicossocial. O primeiro tipo diz respeito a estímulos como, por exemplo, excesso de barulho, iluminação ruim e pouca ventilação. Os estressores de natureza psicossocial são discriminados por Paschoal e Tamayo (2004) a partir de cinco fatores: (1) *papel na organização*, sendo comuns os conflitos e as ambiguidades de papéis; (2) *desenvolvimento na carreira*, como instabilidade, medo da obsolescência e pouca perspectiva de promoção; (3) *fatores intrínsecos ao trabalho*, tendo como exemplo a sobrecarga, repetição de tarefas e pressão por prazos; (4) *autonomia/controlado do trabalho*, como o baixo envolvimento em decisões e métodos de trabalho, e (5) *relacionamento interpessoal no trabalho*, exemplificado por problemas nas relações com colegas, chefes e/ou subordinados.

Paschoal e Tamayo (2004) chamaram a atenção para o fato de que o interesse pelo estudo do estresse ocupacional se relaciona, principalmente, aos impactos negativos que geram na saúde dos empregados e no funcionamento das organizações. Além dos sintomas psicofísicos e do aumento da vulnerabilidade para doenças e transtornos causados pelo estresse ocupacional, como ansiedade e depressão, alguns autores apontaram outros impactos na vida profissional, para as organizações e para a sociedade em geral em função desse processo, como, por exemplo, interferência na capacidade para o trabalho, bem-estar e qualidade de vida do trabalhador (Almeida et al., 2016) e elevado custo da doença para a comunidade, gerado pela queda de produtividade e pela necessidade de tratamentos médicos (Hassard et al., 2018).

Problemas nas relações interpessoais são apontados na literatura como importantes estímulos estressores, comumente presentes no ambiente de trabalho, que podem desencadear o estresse ocupacional (Paschoal & Tamayo, 2004; Sadir & Lipp, 2009). Por outro lado, Del Prette e Del Prette (2011) ressaltaram que a atuação profissional envolve interações que requerem, necessariamente, um conjunto de habilidades sociais. Observa-se que, mesmo nas profissões com atividades mais individuais, as habilidades sociais são requeridas em processos complementares, como na aprendizagem do ofício ou em negociações de compra/venda em reuniões. A própria reestruturação produtiva das organizações tem, cada vez mais, priorizado processos de trabalho relacionados à qualidade das interações, que exigem habilidades como coordenar grupos, liderar equipes e manejar conflitos (Del Prette & Del Prette, 2011). Segundo os referidos autores, *habilidades sociais são diferentes classes de comportamentos sociais, disponíveis no repertório de um indivíduo, para lidar adequadamente com as demandas de situações interpessoais*.

De acordo com Caballo (2003), os *comportamentos assertivos*, em especial, podem contribuir significativamente para a manutenção de bons relacionamentos. Já desempenhos não assertivos e agressivos se relacionam a problemas como, por exemplo, prejuízos nas relações sociais. A *assertividade* foi definida por Lange e Jakubowski (1976) como *a afirmação dos próprios direitos e a expressão de sentimentos, necessidades e crenças de forma direta, honesta e adequada ao contexto interpessoal, sem violar o direito de outrem*. Conforme Del Prette e Del Prette (2011), habilidades dessa classe,

também conhecidas como habilidades sociais assertivas de enfrentamento, são usualmente empregadas em situações com algum risco de consequências negativas e caracterizam-se como um tipo de enfrentamento, que requer o autocontrole dos sentimentos e a expressão apropriada deles. Defender os próprios direitos ou os direitos de outra pessoa, recusar pedidos, lidar com críticas, solicitar mudança de comportamento e expressar sentimentos negativos são algumas subclasses de habilidades assertivas.

É sugerido em estudos que, assim como as habilidades sociais, os afetos também podem influenciar o processo de estresse. Os afetos foram compreendidos por Watson et al. (1988) como as emoções positivas e negativas vivenciadas pelos indivíduos. Na pesquisa de Eaton e Bradley (2008), foi identificada relação positiva e significativa entre afetos negativos e estresse percebido. Uncu et al. (2006) encontraram, ainda, correlações positivas e significativas entre emoções negativas e as variáveis estresse, ansiedade e depressão, em médicos; além de terem verificado que, quanto maior o nível de bem-estar afetivo relacionado ao trabalho, menores foram os níveis de estresse, ansiedade e depressão.

Em acréscimo, destaca-se que contextos de disseminação de doenças infecciosas, como a COVID-19, exigem especial monitoramento da saúde mental dos contaminados e da população em geral. Além dos seus efeitos biológicos, a disseminação de doenças pode provocar efeitos psicológicos e psiquiátricos secundários nos pacientes e nas pessoas das regiões afetadas, que muitas vezes são negligenciados (Tucci et al., 2017). Por exemplo, de acordo com Brooks et al. (2020), alguns estressores relatados nessas situações são medo de infecção, frustração, tédio, perda financeira e estigma. Segundo Valença et al. (2021), estudos têm demonstrado problemas psiquiátricos em indivíduos com COVID-19, tais como: estresse, ansiedade, depressão, prejuízos na memória, psicoses, transtorno de estresse pós-traumático e transtornos do sono.

Em pesquisas mais amplas também foram identificados prejuízos à saúde mental da população em geral, durante a pandemia de COVID-19. Czeisler et al. (2020) encontraram que 40,9% dos 5.470 adultos dos Estados Unidos entrevistados relataram, pelo menos, uma condição adversa de saúde mental ou comportamental, por exemplo: sintomas de transtorno de ansiedade ou transtorno depressivo (30,9%), sintomas de transtornos de trauma ou estresse (estresse pós-traumático, estresse agudo, de ajustamento, entre outros) relacionado à pandemia (26,3%), ter iniciado ou aumentado o uso de substâncias para fazer frente ao estresse ou às emoções relacionadas à COVID-19 (13,3%) e ter considerado seriamente o suicídio 30 dias antes de participar da pesquisa (10,7%). De forma semelhante, Wang et al. (2020) identificaram prejuízos significativos à saúde mental de chineses durante a pandemia pelo novo coronavírus. Do total de 1.210 respondentes, 53,8% classificaram o impacto psicológico da COVID-19 como moderado ou grave, 16,5% relataram sintomas depressivos moderados a graves, 28,8% informaram possuir sintomas de ansiedade moderados a graves e 8,1% apresentaram níveis de estresse moderado a grave.

Com o objetivo de identificar estudos que investigaram a relação entre assertividade e estresse ocupacional em técnico-administrativos em educação, foi realizada uma busca sistemática na literatura, sem especificação de período. Essa busca foi realizada nas bases de dados SciELO, LILACS, MEDLINE, PsycArticles, PsycInfo, PubMed e Science Direct, com a combinação dos descritores assertividade, asserção,

estresse, estresse ocupacional, estresse profissional, técnico-administrativos em educação, servidores públicos, COVID-19, novo coronavírus e seus correlatos em inglês *assertiveness, assertion, stress, occupational stress, professional stress, civil servant, COVID-19 e new coronavirus*. Ressalta-se que a categoria profissional de técnico-administrativos em educação não foi especificada nesta análise, em função da carência de estudos com essa população-alvo. Também não foram encontradas pesquisas relacionadas ao contexto da COVID-19 especificamente; sendo, portanto, incluídas pesquisas com outras populações-alvo e em momentos históricos diferentes ao da pandemia pelo novo coronavírus.

Foram encontradas três pesquisas com abordagem quantitativa, sendo uma em contexto nacional (Missiatto et al., 2019) e duas em contexto internacional (Falkum & Vaglum, 2005; Petrie & Rotheram, 1982). Missiatto et al. (2019) não obtiveram correlações significativas entre pontuações de assertividade e estresse percebido de servidores do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) de Rondônia. Em contrapartida, Petrie e Rotheram (1982) observaram correlações entre pontuações de assertividade e de estresse em bombeiros do sexo masculino de uma cidade da Califórnia e Falkum e Vaglum (2005) identificaram relações entre escores de excesso de subassertividade e de estresse ocupacional em médicos da Noruega. Ressalta-se que o estudo de Missiatto et al. (2019) avaliou o estresse percebido e Petrie e Rotheram (1982) aferiu o estresse em geral.

No trabalho de Missiatto et al. (2019), cujos participantes foram 132 servidores do INSS de Rondônia, não houve correlação significativa entre as pontuações da Escala Fatorial de Extroversão (EFEx), que mediu a assertividade, e da Escala de Estresse Percebido (PSS-14). Os pesquisadores ressaltaram que grande parte dos estudos da literatura que identificaram relações entre assertividade, estresse e depressão foram realizados com amostras de estudantes e profissionais da iniciativa privada e utilizaram instrumentos criados para mensuração da assertividade, o que diferiu da pesquisa deles, desenvolvida com servidores públicos e que teve parte de seus dados coletados por meio de uma escala que não tinha como objetivo específico a avaliação das habilidades assertivas. Outro fator que pode ter interferido nos resultados do estudo é o cansaço dos respondentes durante o procedimento de preenchimento das escalas, uma vez que a atividade foi realizada no horário de expediente. Os autores afirmaram, ainda, que a escassez de estudos com servidores públicos que examinaram a interação das variáveis também dificultou inferências mais precisas, o que evidencia a necessidade de mais pesquisas na área.

No estudo de Petrie e Rotheram (1982), realizado com 106 bombeiros, a pontuação total da *Adult Self-Expression Scale*, que mediu a assertividade, correlacionou-se ($r = -0,39$) com as pontuações totais de estresse, geradas pelas médias ponderadas dos escores da *Anxiety Scale Questionnaire*, de uma escala de estresse ocupacional e do *checklist* de sintomas psicológicos de estresse. Os pesquisadores concluíram que o estresse não se correlacionou com medidas sociodemográficas e o treinamento de assertividade pode ser uma intervenção útil para a diminuição do estresse dos profissionais.

Na pesquisa de Falkum e Vaglum (2005), médicos responderam, via correios, ao *Inventory of Interpersonal Problems* (IIP) e a seis questionários que mensuraram o estresse ocupacional: um inventário de satisfação, questões sobre expectativas irrealistas, o *Inventory of Communication Atmosphere between Physicians* (ICAP), questões sobre a

relação profissional dos médicos com os enfermeiros, perguntas sobre *feedback* de colegas de trabalho, superiores, pacientes, familiares e demais profissionais dos locais de trabalho, e um questionário sobre o estresse percebido pelos médicos devido à interação com os pacientes. Do total de instrumentos enviados, 862 médicos preencheram somente o IIP; 2.628 profissionais responderam apenas aos questionários sobre o ambiente de trabalho (*feedback*, expectativas irrealistas, comunicação entre colegas – ICAP e relacionamento profissional com enfermeiros); 2.510 trabalhadores se manifestaram unicamente a respeito do estresse percebido devido à interação médico-paciente; 333 médicos realizaram o preenchimento do IIP e das informações sobre o ambiente de trabalho; e 313 forneceram respostas às perguntas sobre problemas interpessoais e estresse percebido em razão da interação médico-paciente.

Nessa pesquisa, correlações foram observadas entre os escores da subescala de Excesso de Subassertividade da IIP e os seis questionários que mensuraram estresse ocupacional, sendo que o excesso de subassertividade se relacionou positiva e significativamente com as variáveis expectativas irrealistas e estresse devido à interação com os pacientes ($p < 0,01$), e inversamente com satisfação no trabalho ($p < 0,01$), *feedback*, comunicação entre colegas e relações com enfermeiros ($p < 0,05$). Os autores concluíram que problemas interpessoais relatados pelos médicos se relacionavam, em parte, ao estresse ocupacional desses profissionais. Contudo, em razão do desenho transversal do estudo, não se pode afirmar que os problemas interpessoais foram os responsáveis pelo estresse no trabalho, ou seja, atribuir causalidade entre essas variáveis. Dentre os estudos encontrados na literatura, o de Falkum e Vaglum (2005) foi o único que mediu o estresse ocupacional.

Portanto, não foram encontrados estudos que tenham avaliado as relações entre assertividade e estresse ocupacional em servidores técnico-administrativos da área da educação. Não se identificou, também, pesquisa que tenha examinado as correlações entre os escores da Escala de Assertividade de Rathus (RAS) e da Escala de Estresse no Trabalho (EET). Diante o exposto, este estudo teve por objetivo investigar as relações entre assertividade, afetos e estresse ocupacional de técnico-administrativos em educação, no contexto da COVID-19.

Método

Esse estudo adotou uma abordagem quantitativa e se caracterizou como uma pesquisa descritiva. De acordo com Gil (2021), a pesquisa descritiva visa à descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis. Dentre as modalidades de pesquisas descritas, este estudo pode ser classificado como um levantamento de campo (*survey*), que é caracterizado pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer. Nesse caso, solicitam-se informações a um grupo significativo de pessoas acerca do problema investigado para, em seguida, mediante análise quantitativa, obter as conclusões correspondentes aos dados coletados. De modo geral, como os dados são coletados em curto espaço de tempo, tendem a refletir o fenômeno pesquisado de maneira estática, não favorecendo o estudo dos processos de mudança (Gil, 2021), o que reflete uma pesquisa de corte transversal, na qual a coleta de dados é realizada com uma ou duas avaliações em um curto intervalo de tempo.

Participantes

A população-alvo deste estudo foi composta por servidores públicos da carreira de TAEs que estavam em exercício em uma universidade federal e em um instituto federal de educação, ciência e tecnologia do Estado de Minas Gerais. Adotaram-se como critérios de inclusão: ser servidor TAE ativo e efetivo, em exercício em alguma das instituições de ensino citadas, com idade igual ou superior a 18 anos e de ambos os sexos. Foram utilizados como critérios de exclusão: ser servidor com menos de um ano de exercício na instituição, que gozou férias ou esteve afastado do trabalho por período igual ou superior a 15 dias e retornou ao trabalho há menos de três meses e/ou que, por algum motivo, relatou ao pesquisador, pelos meios de comunicação, dificuldades na compreensão dos enunciados referentes aos itens dos instrumentos de medida empregados nesta pesquisa.

A amostra da pesquisa foi obtida por meio da técnica de amostragem por acessibilidade, na qual o pesquisador seleciona os sujeitos a que tem acesso, pressupondo que, de algum modo, estes representem o universo de elementos, constituindo-se em um tipo de amostragem sem rigor estatístico (Gil, 2021). Assim, selecionaram-se os técnicos em exercício nas instituições de ensino que atenderam aos critérios de inclusão e não foram eliminados pelos critérios de exclusão.

A amostra foi composta por 109 servidores, sendo a maioria (62,4%) do instituto federal. Os profissionais eram majoritariamente do sexo feminino (67%), tinham companheiro (67%) e apresentaram escolaridade igual ou superior à de graduação (98,2%). A média de idade dos participantes foi de 38,59 anos ($DP = 7,93$), com variação de 25 a 60 anos. A maior parte dos trabalhadores não apresentava deficiência (96,3%), praticava exercícios físicos uma vez ou mais por semana (67%), fazia uso semanal de bebida alcoólica em frequência menor que uma vez na semana (41,3%), dormia diariamente menos de 8 horas (76,1%) e não utilizava medicamento para ansiedade (85,3%) ou depressão (90,8%). As médias dos tempos de exercício na instituição, de serviço público federal e de lotação no atual setor foram de 8,28 anos ($DP = 5,51$), 9,42 anos ($DP = 6,14$) e 4,96 anos ($DP = 3,66$), respectivamente. A maioria dos respondentes possuía carga horária de trabalho de 40 horas semanais (90,8%), em regime de jornada de trabalho remoto parcial ou total (82,6%), mantinha contato com o público externo (71,6%) e interno (100%) e não tinha função de chefia ou direção (72,5%). Testes estatísticos mostraram que os servidores da universidade e do instituto federal foram equivalentes em relação a todas as variáveis sociodemográficas e ocupacionais avaliadas.

Instrumentos

Os participantes responderam a quatro instrumentos, a saber: a Escala de Assertividade de Rathus (RAS), a Escala de Estresse no Trabalho (EET), Escala de Afetos (EA) e um Questionário Sociodemográfico e Ocupacional. Estes instrumentos são descritos a seguir.

A Escala de Assertividade de Rathus (RAS) foi desenvolvida por Rathus (1973) e traduzida e adaptada para o português do Brasil por Pasquali e Gouveia (2012). Ela contém 30 afirmativas, referentes a ações e pensamentos cotidianos, e solicita ao respondente que indique o quanto elas são parecidas ou não com o seu modo de agir ou pensar, com seis opções de resposta, em uma escala Likert, variando de 1 (“não descreve absolutamente nada”) a 6 (“descreve perfeitamente”). A RAS

possui três fatores específicos e um fator geral, a saber:

- *Fator 1 – Timidez*, com 13 itens, referentes à dificuldade em dizer não, evitar contatos e fazer perguntas, entre outros comportamentos relacionados ao construto de timidez.

- *Fator 2 – Agressividade*, que possui seis itens descritivos de comportamentos de enfrentamento de pessoas sem o receio ou a preocupação de magoá-las, ou seja, que expressam o construto de agressividade.

- *Fator 3 – Assertividade*, com oito itens que caracterizam comportamentos de enfrentamento, no sentido de defesa dos direitos, como manifestar opinião, fazer reclamações e exigir direitos.

- *Fator Geral – Inibição*, composto por 20 itens, somados os itens do Fator 1 e alguns itens do Fator 3, relaciona-se ao construto de inibição ou timidez.

Os escores do fator geral e dos três fatores independentes são obtidos pelas somas simples das respostas aos itens. Quanto menores os escores do Fator Geral e dos Fatores 1, 2 e 3, menores os níveis de inibição, timidez, agressividade e assertividade (no sentido de defesa dos direitos) do respondente, respectivamente. O Fator Geral apresentou consistência interna adequada ($\alpha = 0,79$), assim como o Fator 1 ($\alpha = 0,78$), enquanto os Fatores 2 e 3 obtiveram consistências intermediárias, com alfas iguais a 0,54 e 0,65, respectivamente (Pasquali et al., 2002).

A Escala de Estresse no Trabalho (EET) foi elaborada e validada por Paschoal e Tamayo (2004) e possui versões com 23 ou 13 itens, sendo que a versão com 23 itens teve demonstrada a existência de um único fator, que explicou 28% da variância. Nessa escala se aborda, em cada item, uma possibilidade de estímulo estressor no trabalho e uma reação, sendo que o respondente deve escolher uma entre as alternativas de respostas, que estão dispostas em uma escala do tipo Likert e variam de 1 (“concordo totalmente”) a 5 (“discordo totalmente”). A EET apresenta um escore global, obtido pela soma dos valores assinalados em cada item, de forma que altas pontuações no referido escore estão relacionadas a maiores níveis de estresse ocupacional.

Quanto às demais qualidades psicométricas, a escala obteve índice de Kaiser-Meyer-Olkin igual a 0,91, mesmo valor encontrado para o coeficiente alfa de Cronbach. Neste estudo, foi utilizado o instrumento em sua versão com 23 itens. Considerando o exercício da ocupação no contexto da COVID-19, as instruções da escala foram adaptadas para que ela fosse respondida tanto na situação de trabalho presencial, ou seja, no próprio ambiente organizacional, quanto remoto. Desta forma, na primeira frase, onde se lia “Abaixo estão listadas várias situações que podem ocorrer no dia a dia de seu trabalho”, foi acrescido o trecho “tanto remoto quanto presencial”.

A Escala de Afetos foi elaborada e validada por Zanon et al. (2013), constituindo-se em um instrumento de autoaplicação que mensura afetos. A EA se divide em dois fatores, as subescalas de Afetos Positivos (AP) e Afetos Negativos (AN), sendo que cada um é composto por dez sentenças que descrevem diferentes sentimentos e emoções. O respondente deve assinalar a alternativa que corresponde ao quanto ele tem se sentido da forma discriminada em cada frase, com cinco opções de resposta, variando de 1 (“nem um pouco”) a 5 (“extremamente”). Os escores das subescalas são obtidos por meio da soma simples dos valores assinalados nas sentenças que compõem cada subescala. As seguintes qualidades psicométricas foram aferidas: (a) índice Kaiser-Meyer-Olkin

igual a 0,90; (b) teste de esfericidade de Bartlett significativo ($p < 0,001$); (c) solução bifatorial com valor de *eigenvalue* de 5,1 para o primeiro fator (AP) e de 2,6 para o segundo fator (AN), com explicação da variância total de 25,6% e 12,8%, respectivamente; e (d) consistência interna com coeficiente alfa igual a 0,83 para afeto positivo e 0,77 para afeto negativo.

O Questionário Sociodemográfico e Ocupacional foi o instrumento que avaliou as características sociodemográficas e ocupacionais dos sujeitos, desenvolvido pelo pesquisador, com base em outras pesquisas conduzidas no Laboratório de Pesquisa em Saúde Mental de uma universidade federal. Foram levantadas informações como idade, sexo, estado civil, escolaridade, setor que trabalha, instituição, tempo no serviço público, entre outras.

Procedimentos de Coleta de Dados e Cuidados Éticos

A coleta dos dados desta pesquisa foi aprovada pelos dirigentes de uma universidade federal e de um instituto federal e pelos comitês de éticas competentes, com Certificado de Apresentação de Apreciação Ética (CAEE) n.º 39737020.6.0000.5151 e n.º 39737020.6.3001.5588, respectivamente, o que assegurou que este estudo cumpriu as diretrizes da Resolução n.º 466, de 12 de dezembro de 2012, e da Resolução n.º 510, de 07 de abril de 2016, do Conselho Nacional de Saúde. A participação na pesquisa foi voluntária, por meio do preenchimento dos instrumentos de forma digital, disponibilizados a partir de um link, e concordância com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). O TCLE ressaltou as principais informações da pesquisa, como objetivos, procedimentos, benefícios, riscos, formas de contato com o pesquisador e direitos de recusa à participação e de desistir a qualquer momento. Cada instrumento de medida foi apresentado em página exclusiva, com as respectivas instruções de preenchimento, na seguinte ordem: RAS, EET, EA e Questionário Sociodemográfico e Ocupacional. Destacase que esse estudo preservou o anonimato dos participantes e armazenou as informações obtidas de forma segura.

Procedimentos de Análise de Dados

As análises estatísticas foram realizadas por meio do *software Statistical Package for Social Science (SPSS)*, versão 22.0, para Windows. O nível de significância adotado foi de $p \leq 0,05$. O teste de Kolmogorov-Smirnov, com correção de Lilliefors, e os coeficientes de Assimetria e Curtose foram utilizados a fim de verificar se os dados seguiam distribuição normal. Para as análises correlacionais, especificamente, a distribuição dos dados foi avaliada a partir do teste de normalidade bivariada.

As correlações entre os escores de assertividade, afetos e estresse ocupacional foram investigadas pelo teste de Correlação de Pearson, ou seu equivalente não paramétrico teste de Correlação de Spearman. Os tamanhos de efeito de correlações foram classificados em pequeno ($0 \leq r < 0,3$), médio ($0,3 \leq r < 0,5$) e grande ($r \geq 0,5$).

As análises univariadas compararam os dados sociodemográficos e ocupacionais em relação aos escores da EET, visando identificar variáveis significativas para a regressão linear múltipla, por meio do teste *t* de Student para amostras independentes, quando as variáveis eram dicotômicas, e da análise de variância (ANOVA), quando as variáveis possuíam três ou mais níveis. O tamanho do efeito foi calculado e classificado da seguinte forma: pequeno ($0 \leq d <$

0,3), médio ($0,3 \leq d < 0,5$) e grande ($d \geq 0,5$).

Utilizou-se, ainda, a análise de regressão linear múltipla para investigar as variáveis sociodemográficas, ocupacionais, afetivas e interpessoais (relativas à assertividade) preditoras dos níveis de estresse ocupacional em técnico-administrativos. A variável dependente foram os escores de estresse ocupacional e as variáveis independentes foram as características sociodemográficas, ocupacionais, afetivas e interpessoais identificadas como significativas ($p \leq 0,05$) nas análises univariadas e de correlação ou que poderiam se tornar significativas ($p \leq 0,25$). As variáveis independentes foram inseridas na regressão com base no método hierárquico (entrada em blocos). A seleção e a ordem de importância das variáveis preditoras dos níveis de estresse ocupacional foram determinadas pelo método *Stepwise*, com possibilidade de valor de entrada de 0,10 e de saída igual a 0,15, e pelos valores dos coeficientes padronizados de cada variável. O diagnóstico do modelo foi realizado por meio da análise de resíduos.

Resultados

Relações entre Estresse Ocupacional, Afetos e Assertividade

As relações entre os escores gerais e fatoriais da RAS e da EA e os escores totais da EET são exibidos na Tabela 1. Nesta tabela, estão dispostos os coeficientes das correlações, as probabilidades associadas a elas e o tamanho do efeito.

Tabela 1

Correlações entre Assertividade, Afetos e Estresse Ocupacional (N = 109)

Variáveis	Coefficiente de Correlação	Probabilidade	Tamanho do Efeito
RAS Fator Geral x EET	$r_p = 0,28$	$p = 0,003^*$	Pequeno
RAS Fator 1 x EET	$r_p = 0,36$	$p < 0,001^*$	Moderado
RAS Fator 2 x EET	$r_p = - 0,03$	$p = 0,734$	-
RAS Fator 3 x EET	$r_p = - 0,04$	$p = 0,631$	-
EA Fator 1 x EET	$r_s = - 0,089$	$p = 0,355$	-
EA Fator 2 x EET	$r_p = 0,61$	$p < 0,001^*$	Grande
RAS Fator Geral x EA Fator 1	$r_p = - 0,38$	$p < 0,001^*$	Moderado
RAS Fator Geral x EA Fator 2	$r_p = 0,19$	$p = 0,039^*$	Pequeno
RAS Fator 1 x EA Fator 1	$r_p = - 0,39$	$p < 0,001^*$	Moderado
RAS Fator 1 x EA Fator 2	$r_p = 0,31$	$p = 0,001^*$	Moderado
RAS Fator 2 x EA Fator 1	$r_p = 0,21$	$p = 0,023^*$	Pequeno
RAS Fator 2 x EA Fator 2	$r_p = 0,16$	$p = 0,082$	-
RAS Fator 3 x EA Fator 1	$r_p = 0,27$	$p = 0,004^*$	Pequeno
RAS Fator 3 x EA Fator 2	$r_p = 0,07$	$p = 0,438$	-

Nota. r_p = coeficiente de Correlação de Pearson; r_s = coeficiente de Correlação de Spearman; RAS Fator Geral = Fator Inibição da RAS; RAS Fator 1 = Fator Timidez da RAS; RAS Fator 2 = Fator Agressividade da RAS; RAS Fator 3 = Fator Assertividade da RAS; EET = Escala de Estresse no Trabalho; EA Fator 1 = Fator Afetos Positivos da EA; EA Fator 2 = Fator Afetos Negativos da EA; * = correlação significativa.

Os resultados mostraram que a maioria das variáveis se correlacionaram significativamente, com coeficientes que variaram de 0,19 (RAS Fator Geral x EA Fator 2) a 0,61 (EA Fator 2 x EET), indicando correlações com tamanhos de efeito pequeno a grande. As correlações com magnitudes mais altas foram as seguintes: RAS Fator 1 x EET, RAS Fator Geral x EA Fator 1, RAS Fator 1 x EA Fator 1, RAS Fator 1 x EA Fator 2, todas com tamanho de efeito médio, e EA Fator 2 x EET, com tamanho de efeito grande.

Análises Univariadas dos Fatores Sociodemográficos e Ocupacionais Relacionados ao Estresse Ocupacional

A Tabela 2 expõe os resultados das análises univariadas dos fatores sociodemográficos e ocupacionais relacionados ao escore total da EET. São descritos o número de servidores de cada categoria, média, desvio-padrão, os testes estatísticos utilizados e o tamanho de efeito.

As análises das variáveis permitiram constatar diferenças ou correlações estatisticamente significativas em relação a horas de sono por dia, satisfação com o trabalho na instituição, pensa em mudar de profissão, mudaria de emprego e pensa em se aposentar no atual emprego, com tamanhos de efeito que variaram de 0,219 (pequeno) a 0,491 (médio). As únicas variáveis com tamanho de efeito médio foram satisfação com o trabalho na instituição e pensa em se aposentar no atual emprego. Esses dados permitiram afirmar que os indivíduos que dormiam oito horas ou mais por noite, estavam satisfeitos com o trabalho na instituição, não desejavam mudar de profissão ou emprego e pensavam em se aposentar no emprego obtiveram menores níveis de estresse ocupacional.

Variáveis Preditoras da Ocorrência de Estresse Ocupacional

As variáveis sociodemográficas, ocupacionais, afetivas e interpessoais (relativas à assertividade) preditoras dos níveis de estresse ocupacional em técnico-administrativos foram

identificadas a partir de análise de regressão linear múltipla, com uso do método hierárquico (entrada em blocos). O primeiro bloco foi composto pelas variáveis sociodemográficas e ocupacionais com significância estatística ($p \leq 0,05$) nas análises univariadas, ou seja, horas de sono por dia, satisfação com o trabalho na instituição, pensa em mudar de profissão, mudaria de emprego e pensa em se aposentar na instituição, e aquelas com valores de $p \leq 0,25$, a saber, renda familiar mensal, usa medicamento para depressão, possui apoio social, regime de jornada de trabalho, função de chefia/direção e outro emprego.

O segundo bloco foi formado pelos fatores com significância estatística ($p \leq 0,05$) e com valor de p menor ou

Tabela 2*Análises Univariadas das Variáveis Sociodemográficas e Ocupacionais em Relação ao Estresse Ocupacional (N = 109)*

Variáveis	Categorias	n	Média (DP)	Testes Estatísticos	Tamanho do Efeito
Sexo	Feminino	67	56,03 (18,14)	$t = - 0,214$	0,020
	Masculino	42	56,81 (19,00)	$p = 0,831$	
Estado Civil	Sem Companheiro	42	56,12 (18,55)	$t = - 0,094$	0,090
	Com Companheiro	67	56,46 (18,43)	$p = 0,925$	
Idade	-	-	38,59 (7,93)	$r = - 0,106$ $p = 0,274$	0,106
Renda familiar mensal	Até R\$ 5.363,19	41	59,51 (18,69)	$t = 1,409$	0,134
	Mais de R\$ 5.363,19	68	54,41 (18,08)	$p = 0,162$	
Possui filhos(s)	Não	56	57,61 (17,59)	$t = 0,743$	0,071
	Sim	53	54,98 (19,28)	$p = 0,459$	
Frequência semanal de exercícios físicos	Menos de uma vez	36	53,50 (15,73)	$t = - 1,129$	0,108
	Uma vez ou mais	73	57,73 (19,52)	$p = 0,261$	
Frequência semanal de consumo de bebida alcoólica	Menos de uma vez	64	56,78 (18,48)	$t = 0,304$	0,029
	Uma vez ou mais	45	55,69 (18,46)	$p = 0,762$	
Horas de sono por dia	Menos de 8 horas	83	58,58 (17,87)	$t = 2,325$	0,219
	8 horas ou mais	26	49,15 (18,53)	$p = 0,022^*$	
Usa medicamento para ansiedade	Não	93	55,70 (17,76)	$t = - 0,863$	0,083
	Sim	16	60,00 (22,03)	$p = 0,390$	
Usa medicamento para depressão	Não	99	55,43 (18,14)	$t = - 1,612$	0,153
	Sim	10	65,20 (19,50)	$p = 0,110$	
Possui apoio social	Não	38	53,13 (18,88)	$t = - 1,333$	0,127
	Sim	71	58,04 (18,03)	$p = 0,185$	
Instituição	Universidade Federal	41	57,07 (21,00)	$t = 0,326$	0,031
	Instituto Federal	68	55,88 (16,78)	$p = 0,745$	
Tempo de exercício na instituição	-	-	8,28 (5,51)	$r = 0,050$ $p = 0,610$	0,050
Tempo no serviço público federal	-	-	9,42 (6,14)	$r = - 0,075$ $p = 0,443$	0,075
Tempo no setor	-	-	4,96 (3,66)	$r = 0,068$ $p = 0,486$	0,068
Carga horária semanal de trabalho	Inferior a 40 horas	10	58,70 (18,95)	$t = 0,426$	0,041
	40 horas	99	56,09 (18,42)	$p = 0,671$	
Regime da jornada de trabalho	Presencial	10	62,40 (18,44)	$F = 2,611$	0,169
	Turnos alternados	09	67,22 (17,33)	$p = 0,078$	
	Remoto	90	54,57 (18,16)		
Contato com público externo	Não	31	59,52 (17,36)	$t = 1,141$	0,109
	Sim	78	55,06 (18,74)	$p = 0,256$	
Função de chefia/direção	Não	79	58,00 (19,69)	$t = 1,810$	0,204
	Sim	30	51,93 (13,78)	$p = 0,074$	
Últimas férias	Há menos de três meses	43	55,63 (18,61)	$t = - 0,320$	0,030
	Há três meses ou mais	66	56,79 (18,38)	$p = 0,749$	
Quantidade de dias nas últimas férias	-	-	12,18 (6,06)	$r = - 0,014$ $p = 0,887$	0,014
Licença médica	Não	48	57,54 (19,17)	$t = 0,608$	0,058
	Sim	61	55,38 (17,86)	$p = 0,544$	
Outro emprego	Não	102	55,68 (18,05)	$t = - 1,423$	0,136
	Sim	7	65,86 (22,15)	$p = 0,158$	
Satisfação com o trabalho na instituição	Insatisfeito	10	76,80 (14,42)	$F = 18,317$	0,491
	Neutro	28	65,32 (17,63)	$p < 0,001^*$	
	Satisfeito	71	49,90 (15,53)		

Nota. n = frequência; DP = desvio padrão; t = t de Student; U = U de Mann-Whitney; F = F de Fisher; r = coeficiente de Correlação de Spearman; p = probabilidade associada; * diferença ou correlação significativa.

Tabela 2 (continuação)

Análises Univariadas das Variáveis Sociodemográficas e Ocupacionais em Relação ao Estresse Ocupacional (N = 109)

Variáveis	Categorias	n	Média (DP)	Testes Estatísticos	Tamanho do Efeito
Pensa em mudar de profissão	Não	74	53,41 (16,84)	$t = -2,470$	0,232
	Sim	35	62,51 (20,19)	$p = 0,015^*$	
Mudaria de emprego	Não	54	51,85 (16,30)	$t = -2,584$	0,242
	Sim	55	60,73 (19,40)	$p = 0,011^*$	
Pensa em aposentar no atual emprego	Não	47	62,81 (19,06)	$t = 3,349$	0,308
	Sim	62	51,42 (16,38)	$p = 0,001^*$	

Nota. n = frequência; DP = desvio padrão; t = t de Student; U = U de Mann-Whitney; F = F de Fisher; r = coeficiente de Correlação de Spearman; p = probabilidade associada; * diferença ou correlação significativa.

igual a 0,25 nas análises das correlações entre a EET e as outras escalas, isto é, o Fator Geral da RAS (Inibição) e Fator 2 da EA (Afetos Negativos), ambos com resultados estatisticamente significativos. O Fator 1 da RAS (Timidez), apesar de atender ao critério de correlação com significância estatística, não foi incluído no bloco, uma vez que os itens componentes desse fator estão integralmente contidos no fator geral da RAS, devendo-se evitar a multicolinearidade, e o fator geral descreve de forma mais completa o construto da assertividade. Os resultados da análise de regressão estão na Tabela 3.

Tabela 3

Análise de Regressão Linear Múltipla das Variáveis Sociodemográficas, Ocupacionais e Interpessoais Associadas ao Estresse Ocupacional (N = 109)

Variáveis	Beta	Erro Padrão	Beta padronizado	t	p	Estatísticas
Constante	14,083	8,733	-	1,613	0,110	$R^2 = 0,428$
EA Fator 2	1,251	0,188	0,521	6,652	0,000	$F = 21,178$
RAS Fator Geral	0,241	0,101	0,180	2,384	0,019	$p < 0,001$
Regime Remoto	-7,496	3,544	-0,155	-2,115	0,037	$DW = 1,936$
Aposentar	-5,699	2,861	-0,154	-1,992	0,049	

Nota. t = t de Student; p = probabilidade associada; EA Fator 2 = Fator Afetos Negativos da EA; RAS Fator 1 = Fator Timidez da RAS; Regime Remoto = Regime de jornada de trabalho remoto; Aposentar = aposentaria na instituição; R^2 = coeficiente de determinação; F = F de Fischer; DW = índice de Durbin-Watson.

Os resultados apontaram o Fator 2 (Afetos Negativos) da Escala de Afetos como a variável preditora mais importante, em comparação com as demais. O modelo de regressão ($F = 21,178$, $p < 0,001$) é dado pela seguinte equação: $EET = 14,083 + 1,251 \times EA \text{ Fator 2} + 0,241 \times RAS \text{ Fator Geral} - 7,496 \times \text{Remoto} - 5,699 \times \text{Aposentar}$. A análise permitiu afirmar que os maiores níveis de estresse ocupacional foram encontrados quando maiores foram os escores obtidos de afetos negativos e de timidez, quando o indivíduo não estava em regime remoto (total ou parcial) e não pensava em se aposentar no atual emprego, sugerindo insatisfação com o trabalho.

Discussão

As análises das relações entre estresse ocupacional, afetos e assertividade evidenciaram correlações estatisticamente significativas e positivas entre o Fator Geral (Inibição) da RAS e a EET, indicando que quanto maior grau de inibição ou timidez dos TAEs, maior foi o nível de estresse ocupacional apresentado por eles. Considerando o Fator Geral (Inibição) da RAS como indicativo de assertividade, os menores níveis de assertividade estiveram, assim, correlacionados aos maiores níveis de estresse ocupacional.

Esses resultados foram concordantes com os achados de Falkum e Vaglum (2005) e Petrie e Rotheram (1982), que encontraram correlações entre a assertividade e estresse ocupacional ou estresse. No entanto, ressalta-se que cada

estudo utilizou instrumentos de coleta de dados diferentes, além de populações-alvo e contextos diversos, dificultando comparações mais consistentes e robustas entre os estudos.

Quanto aos demais fatores da RAS, apenas o Fator 1 (Timidez) se correlacionou positiva e significativamente com a EET, de forma que quanto maior o grau de timidez dos TAEs, maior foi o nível de estresse ocupacional relatado por eles. Destaca-se que as questões componentes do Fator 1 estavam integralmente inseridas no Fator Geral (Inibição) e que, de acordo com Pasquali et al. (2002), os Fatores 2 (Agressividade)

e 3 (Assertividade, no sentido de defesa dos direitos) da RAS são pouco consistentes, o que pode explicar a ausência de resultados com significância estatística com estes dois fatores.

A EET apresentou também correlação com o Fator 2 (Afetos Negativos) da EA, de forma que os maiores escores da EET se relacionaram às maiores pontuações neste fator, indicando que quanto maior o nível de afetos negativos, maior o grau de estresse ocupacional vivenciado pelos servidores. Esse dado vai ao encontro dos estudos de Uncu et al. (2006), que obtiveram correlações significativas e diretamente proporcionais entre emoções negativas e o estresse, e de Eaton e Bradley (2008), que identificaram relação significativa e diretamente proporcional entre afetos negativos e estresse percebido.

As análises das relações entre a RAS e o Fator 1 (Afetos Positivos) da EA atestaram correlações significativas e inversamente proporcionais entre este fator e os Fatores Geral (Inibição) e 1 (Timidez) da RAS e relações significativas e diretamente proporcionais entre o Fator 1 da EA e os Fatores 2 (Agressividade) e 3 (Assertividade, no sentido de defesa dos direitos) da RAS. Os maiores níveis de afetos positivos se correlacionaram a menores níveis de inibição (compreendidos como maiores níveis de assertividade) e timidez e a maiores níveis de agressividade e assertividade. A correlação diretamente proporcional entre os afetos positivos e a agressividade é um resultado que chamou a atenção. Entretanto, como explicou Caballo (2003), o comportamento agressivo,

por vezes, tem consequências positivas a curto prazo para o emissor, como a expressão emocional e o sentimento de poder e conquista de objetivos e necessidades, sem experimentar reações negativas diretas das outras pessoas da interação social, fato este que pode ter contribuído para o resultado encontrado. Independentemente disto, reitera-se que, na maioria das vezes e a médio/longo prazo, os comportamentos agressivos são disfuncionais e há que se manter a cautela a interpretação de resultados que utilizem os Fatores 2 e 3 separados dos demais, de acordo com Pasquali et al. (2002).

O Fator 2 (Afetos Negativos) da EA, por sua vez, correlacionou-se de forma significativa apenas com os Fatores Geral (Inibição) e 1 (Timidez) da RAS. Observou-se que os maiores níveis de afetos negativos estiveram relacionados aos maiores níveis de inibição (menores níveis de assertividade) e timidez. As relações entre os afetos negativos e os fatores inibição e timidez encontraram amparo nos estudos de Caballo (2003), que afirmou que sujeitos não assertivos se sentem, frequentemente, com sentimento de culpa, incompreensão, insatisfação, frustração e inferioridade.

Nas avaliações das relações entre as variáveis sociodemográficas e ocupacionais e o estresse ocupacional, quatro variáveis apresentaram diferenças estatisticamente significativas: horas de sono por dia, satisfação com o trabalho na instituição, pensa em mudar de profissão, mudaria de emprego e pensa em se aposentar no atual emprego. Os menores níveis de estresse ocupacional foram obtidos pelos indivíduos que dormiam oito horas ou mais por noite, estavam satisfeitos com o trabalho na instituição, não desejavam mudar de profissão ou emprego e pensavam em se aposentar no emprego.

Em virtude da carência de estudos que investigaram as associações entre assertividade, afetos e estresse ocupacional em técnico administrativo em educação, serão relatados os resultados de outros estudos com populações-alvo distintas, que apenas tangenciam aqueles descritos nesta pesquisa. O estudo identificado na revisão de literatura que avaliou as relações entre variáveis sociodemográficas e ocupacionais e o estresse, de Petrie e Rotheram (1982), descreveu que os escores totais de estresse de bombeiros não se correlacionaram de forma significativa com nenhuma das variáveis avaliadas: idade, posição hierárquica, educação, tempo de trabalho, estado civil, estado ocupacional da esposa, filhos, renda e satisfação conjugal. Em relação ao estresse ocupacional, na pesquisa de Falkum e Vaglum (2005), o sexo e a idade do respondente, únicas variáveis sociodemográficas investigadas, não predisseram o estresse no trabalho. Já o levantamento de Caldas et al. (2022) indicou diversos estudos que identificaram uma maior exposição do sexo feminino ao sofrimento e adoecimento mental relacionado ao trabalho, como estresse, *burnout* e esgotamento profissional.

Outros estudos mostram que a influência de variáveis sociodemográficas e ocupacionais sobre o estresse/estresse ocupacional é um tema controverso. Troitinho et al. (2021) verificaram que sexo, trabalho doméstico e experiência prévia não apresentaram efeito sobre o estresse percebido por professores da educação básica. Lemos et al. (2022) não identificaram relação entre nível de estresse e sexo, estado civil ou existência de filhos, mas obtiveram significância estatística nas análises entre estresse e turno de trabalho ($p = 0,044$) e idade ($p = 0,025$), em uma amostra de enfermeiras de hospital no interior do sul da Bahia. Lima et al. (2021) verificaram aumento do estresse ocupacional conforme o aumento no nível de escolaridade ($p < 0,001$), renda ($p < 0,001$) e nível de cuidado ($p < 0,001$) de profissionais de enfermagem brasileiros, durante

a pandemia por COVID-19, além do fato de que trabalhadores com mais de 20 anos de experiência ocupacional relataram maiores níveis de estresse ocupacional.

Na presente pesquisa, foram identificadas quatro variáveis preditoras dos níveis de estresse ocupacional, que, em ordem de importância para o modelo de regressão, foram: Fator 2 (Afetos Negativos) da EA, Fator Geral (Inibição) da RAS, regime de jornada de trabalho remoto e pensa em se aposentar na instituição. Assim, os maiores níveis de estresse ocupacional foram encontrados quando se obtiver altos escores de afetos negativos e de inibição ou timidez, quando o indivíduo não estiver em regime remoto (total ou parcial) e não pensar em se aposentar no atual emprego.

Destaca-se que o trabalho remoto, variável preditora de menores níveis de estresse ocupacional, foi implementado nas instituições dos participantes em função da pandemia por COVID-19. De acordo com Brooks et al. (2020), medo de infecção é um dos estressores comumente relatado em contextos de disseminação de doenças. Dados da Secretaria de Estado de Saúde de Minas Gerais (2022) mostraram que, no período de coleta de dados da presente pesquisa (25/11/2020 a 06/01/2021), houve 164.871 casos confirmados de COVID-19 e 2.407 óbitos em razão da referida doença, no estado. Desta forma, supõe-se que medidas preventivas à contaminação, como o trabalho remoto e o distanciamento social, podem ter reduzido o medo de infecção e, conseqüentemente, favorecido menores níveis de estresse ocupacional nos servidores das instituições.

Durante o trabalho remoto, é possível que a sobrecarga de atividades para as mulheres venha tanto do cuidado com os familiares e a casa, quanto do próprio trabalho, o que pode favorecer o desenvolvimento do estresse geral nesta população, ao invés do estresse ocupacional. Esta hipótese se torna plausível considerando que 62,7% das mulheres, que compunham a amostra desta pesquisa, viviam com companheiro ($n = 42$) e 55,2% tinham filhos ($n = 37$). Contudo, a contribuição das atividades advindas do cuidado com os familiares e a casa para a ocorrência do estresse entre as mulheres depende, consideravelmente, do modelo e dinâmica familiares existentes no relacionamento com o parceiro, que não foram investigados nesta pesquisa.

As relações encontradas entre assertividade e estresse ocupacional demonstram a importância de programas de treinamento em habilidades sociais, especialmente as assertivas, para a melhoria dos relacionamentos interpessoais e, assim, da saúde mental dos indivíduos. Como apontado em diversos estudos, tanto os profissionais quanto as organizações podem se beneficiar do aperfeiçoamento das relações no contexto de trabalho e da redução do estresse ocupacional.

Salienta-se que, conforme indicado por Paschoal e Tamayo (2004), são diversos os estímulos estressores, físicos e psicossociais, possíveis de ocorrência no contexto organizacional, como excesso de barulho, pouca ventilação, ambigüidade de papéis, poucas perspectivas de promoção, entre outros, que não foram investigados na presente pesquisa. Assim, apesar das incontestáveis contribuições dos treinamentos em habilidades assertivas para os trabalhadores e as organizações, este tipo de ação não deve ser considerado uma solução universal para o estresse ocupacional, de forma que toda intervenção deve ser planejada de acordo com as demandas existentes em cada organização.

Os resultados da busca sistemática da literatura indicaram a ausência de estudos que avaliaram as relações entre assertividade, afetos e estresse ocupacional em servidores técnico-administrativos em educação. Dessa forma, esta

pesquisa foi pioneira na investigação dessas relações com a referida população-alvo e contribuiu para o avanço do conhecimento na área.

Esse estudo apresentou algumas limitações. A primeira foi o fato de que, como uma pesquisa descritiva, não permitiu inferir causalidade entre as variáveis investigadas e, nesse sentido, somente foi possível indicar as associações entre assertividade, afetos e estresse ocupacional. Outra limitação foi a impossibilidade de generalizar os resultados para outras populações e regiões do país. Dessa forma, as interpretações dos dados somente são aplicáveis a TAEs das instituições pesquisadas, em diferentes cidades das macrorregiões centro, centro sul, sudeste e oeste de Minas Gerais, e a outras amostras com perfil sociodemográfico e ocupacional semelhante à deste estudo.

Espera-se que este estudo fomenta novas pesquisas, de forma a aprimorar a investigação das variáveis. Estudos longitudinais permitirão o acompanhamento da variação dos dados ao longo do tempo. Outra sugestão é a elaboração de pesquisas com amostras compostas por maior número de servidores e de diferentes regiões do país, o que favorecerá a generalização dos resultados, aumentando, assim, a validade externa das investigações conduzidas, além da inclusão de outras variáveis físicas e psicossociais na caracterização ocupacional dos servidores. Além disso, futuros estudos poderão comparar os dados obtidos durante e após a pandemia por COVID-19, a fim de verificar eventuais diferenças e similaridades entre os contextos com e sem disseminação da doença.

Referências

- Almeida, H. de, Brito-Costa, S., Alberty, A., Gomes, A., Lima, P., & Vicente Castro, F. (2016). Modelos de stress ocupacional: Sistematização, análise e descrição. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 2(1), 434-454. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2016.n1.v2.309>
- Bastos, M. L. A., Júnior, G. B., Domingos, E. T. C., Araújo, R. M. O. de, & Santos, A. L. dos (2018). Afastamentos do trabalho por transtornos mentais: Um estudo de caso com servidores públicos em uma instituição de ensino no Ceará, Brasil. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 16(1), 53-59. <https://doi.org/10.5327/Z1679443520180167>
- Brooks, S. K., Webster, R. K., Smith, L. E., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N., & Rubin, G. J. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: Rapid review of the evidence. *Lancet*, 395(10227), 912-920. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30460-8](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30460-8)
- Caballo, V. E. (2003). *Manual de avaliação e treinamento das habilidades sociais*. Santos.
- Calati, R., Ferrari, C., Britner, M., Oasi, O., Olie, E., Carvalho, A. F., & Courtet, P. (2019). Suicidal thoughts and behaviors and social isolation: A narrative review of the literature. *Journal of Affective Disorders*, 245(1), 653-667. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2018.11.022>
- Caldas, F. B., Reis, M. C. P. M., Vieira, R. L. S., & Ferreira, B. O. (2022). Saúde mental e trabalho na universidade pública: Uma revisão sistemática. *Revista de Psicologia*, 13(1), 81-96. <https://doi.org/10.36517/revpsiufc.13.1.2022.7>
- Czeisler, M. É., Lane, R. I., Petrosky, E., Wiley, J. F., Christensen, A., Njai, R., Weaver, M. D., Robbins, R., Facer-Childs, E. R., Barger, L. K., Czeisler, C. A., Howard, M. E., & Rajaratnam, S. M. W. (2020). Mental health, substance use, and suicidal ideation during the COVID-19 pandemic - United States. *Morbidity and Mortality Weekly Report*, 69(32), 1049-1057. <https://doi.org/10.15585/mmwr.mm6932a1>
- Del Prette, A., & Del Prette, Z. A. P. (2011). *Psicologia das relações interpessoais: Vivências para o trabalho em grupo* (9a ed.). Vozes.
- Eaton, R. J., & Bradley, G. (2008). The role of gender and negative affectivity in stressor appraisal and coping selection. *International Journal of Stress Management*, 15(1), 94-115. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.15.1.94>
- Falkum, E., & Vaglum, P. (2005). The relationship between interpersonal problems and occupational stress in physicians. *General Hospital Psychiatry*, 27(4), 285-291. <https://doi.org/10.1016/j.genhosppsych.2005.03.006>
- Gil, A. C. (2021). *Métodos e técnicas de pesquisa social* (7a ed.). Atlas.
- Hassard, J., Teoh, K. R. H., Visockaite, G., Dewe, P., & Cox, T. (2018). The cost of work-related stress to society: A systematic review. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(1), 1-17. <https://doi.org/10.1037/ocp0000069>
- Lange, A., & Jakubowski, P. (1976). *Responsible assertive behavior: Cognitive/behavioral procedures for trainers*. Research Press.
- Lemos, S. S., Pinheiro, A. L. S., & Ohara, D. (2022). Estresse ocupacional em profissionais de enfermagem em um hospital no interior do sul da Bahia-Brasil. *Revista Eletrônica Acervo Saúde*, 15(6), e10207. <https://doi.org/10.25248/reas.e10207.2022>
- Lima, V. V. R. da S. S., Bádue, G. S., Araújo, J. F. da S., Moraes, M. de O., Costa, C. R. B., Martins-Filho, P. R., & Moura, T. R. de. (2021). Occupational stress of nursing professionals during the Covid-19 pandemic in Brazil. *Research, Society and Development*, 10(5), 01-09. <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i5.22023>
- Lipp, M. E. N. (2017). O treino de controle do estresse em grupo: Um modelo da TCC. In C. B. Neufeld & B. Rangé (Orgs.), *Terapia cognitivo-comportamental em grupos: Das evidências à prática* (pp. 301-318). Artmed.
- Missiatio, L. A. F., Feitosa, F. B., & Rodriguez, T. D. M. (2019). Correlações entre assertividade, condições laborais, estresse e depressão de servidores do INSS/RO. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 39(1), 01-12. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003188004>
- Mota, C. A., Silva, A. K. L. da, & Amorim, K. (2020). Prevalência de transtornos mentais comuns em servidores técnico-administrativos em educação. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 20(1), 891-898. <https://doi.org/10.17652/rpot/2020.1.17691>
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2004). Validação da escala de estresse no trabalho. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 9(1), 45-52. <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2004000100006>
- Pasquali, L., & Gouveia, V. V. (2012). Escala de Assertividade Rathus - RAS: Adaptação brasileira. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 6(3), 233-249. <https://periodicos.unb.br/index.php/revistatpt/article/view/17096>
- Pasquali, L., Moura, C. F., & Freitas, L. C. O. (2002). *Escala de Assertividade Rathus - RAS*. LabPAM.
- Petrie, K., & Rotheram, M. J. (1982). Insulators against stress: Self-esteem and assertiveness. *Psychological Reports*, 50(3), 963-966. <https://doi.org/10.2466/pr0.1982.50.3.963>
- Rathus, S. A. (1973). A 30-item schedule for assessing assertive behavior. *Behavior Therapy*, 4, 398-406. [https://doi.org/10.1016/S0005-7894\(73\)80120-0](https://doi.org/10.1016/S0005-7894(73)80120-0)
- Secretaria de Estado de Saúde de Minas Gerais. (2022). *Painel de monitoramento dos casos*. <https://coronavirus.saude.mg.gov.br/painel>
- Sadir, M. A., & Lipp, M. E. N. (2013). Influência do treino do controle do estresse nas relações interpessoais no trabalho. *O Mundo da Saúde*, 37(2), 131-140. <https://revistamundodasaude.emnuvens.com.br/mundodasaude/article/view/433>
- Secretaria de Previdência. (2017). *Adoecimento mental e trabalho*. Brasília: [s.n.]. <http://sa.previdencia.gov.br/site/2017/04/1%2C2%BA-boletim-quadrimestral.pdf>
- Troitinho, M. C. R., Silva, I. B. da, Sousa, M. M., Santos, A. D. da S., & Maximino, C. (2021). Ansiedade, afeto negativo e estresse de docentes em atividade remota durante a pandemia da COVID-19. *Trabalho, Educação e Saúde*, 19(1), 1-20. <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00331>
- Tucci, V., Moukaddam, N., Meadows, J., Shah, S., Galwankar, S. C., & Kapur, G. B. (2017). The forgotten plague: Psychiatric manifestations of ebola, zika and emerging infectious diseases. *Journal of Global Infectious Disease*, 9(1), 151-156. https://doi.org/10.4103/jgid.jgid_66_17
- Uncu, Y., Bayram, N., & Bilgel, N. (2006). Job related affective well-being among primary health care physicians. *The European Journal of Public Health*, 17(5), 514-519. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckl264>
- Valença, A. M., Telles, L. E. B., Barros, A. J. S., da Silva, A. G. (2021). COVID-19, neurocognitive disorders, and civil capacity. *Brazilian Journal of Psychiatry*, 43(4), 446-447. <https://doi.org/10.1590/1516-4446-2020-1380>
- Wang, C., Pan, R., Wan, X., Tan, Y., Xu, L., Ho, C. S., & Ho, C. R. (2020). Immediate psychological responses and associated factors during the initial stage of the 2019 coronavirus disease (COVID-19) epidemic among the general population in China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(5), 1729. <https://doi.org/10.3390/ijerph17051729>
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063-1070. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.54.6.1063>

Zanon, C., Bastianello, M. R., Pacico, J. C., & Hutz, C. S. (2013).
Desenvolvimento e validação de uma escala de afetos positivos e
negativos. *Psico-USF*, 18(2), 193-201. <https://doi.org/10.1590/S1413-82712013000200003>

Informações sobre os autores:

Bruno Bertolin Pereira (autor correspondente)

E-mail: bruno.pereira@ifsudestemg.edu.br

Antonio Paulo Angélico

E-mail: angelico@ufsj.edu.br

Daniela Carine Ramires de Oliveira

E-mail: daniela@ufsj.edu.br