



FACULDADE DE EDUCAÇÃO
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA
CURSO DE LICENCIATURA EM PSICOLOGIA DAS
ORGANIZAÇÕES

Influência da sobrecarga de trabalho no desenvolvimento de estresse ocupacional nos enfermeiros de Departamento de Medicina do Hospital Central de Maputo

MONOGRAFIA

Alima Ibraimo Issa

Maputo, Outubro de 2024



FACULDADE DE EDUCAÇÃO
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA
CURSO DE LICENCIATURA EM PSICOLOGIA DAS
ORGANIZAÇÕES

**Influência da sobrecarga de trabalho no desenvolvimento de estresse ocupacional
nos enfermeiros do Departamento de Medicina do Hospital Central de Maputo**

Alima Ibraimo

Supervisor: dr. Milton Mucanga

Monografia apresentada em cumprimento dos requisitos parciais para a obtenção do grau de Licenciatura em Psicologia, Vertente de Psicologia das Organizações.

Maputo, Outubro de 2024

DECLARAÇÃO DE ORIGINALIDADE

Esta monografia foi julgada suficiente como um dos requisitos para a obtenção do grau de Licenciada em Psicologia das Organizações e aprovada na sua forma final pelo Curso de Licenciatura em Psicologia, Departamento de Psicologia, da Faculdade de Educação da Universidade Eduardo Mondlane.

Director do curso

Presidente do Júri

Oponente

Supervisor

(dr. Milton Mucuanga)

DECLARAÇÃO DE HONRA

Eu Alima Ibraimo Issa declaro por minha honra que esta monografia que apresento à Faculdade de Educação da Universidade Eduardo Mondlane, como um dos requisitos parciais para a obtenção do grau de licenciatura em Psicologia, vertente da Psicologia das Organizações, nunca foi apresentada, na sua íntegra, em nenhuma outra instituição, para a obtenção de qualquer grau. O mesmo é resultado da investigação e pesquisa por mim feita, estando indicadas no trabalho e nas referências bibliográficas, as fontes usadas.

Maputo, Outubro de 2024

(Alima Ibraimo Issa)

DEDICATÓRIA

Dedico esta monografia, ao meu amado filho Muhammad Ayaan: pedaço da minha mente e fatia do meu coração. E a minha mãe Suraia Carimo que acreditou em mim quando muitos não acreditavam.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, quero agradecer a Deus por todas as dádivas e por ter me permitido concluir esta etapa da minha vida.

Seguidamente, quero, profundamente agradecer a minha querida e amada mãe Suraia Carimo, por ter me apoiado todas as vezes que pensei em desistir. A senhora é o meu maior vínculo aqui na terra, meu pilar e a pessoa que me levanta todas as vezes que me sinto derrubada. Mãe, eu te amo muito.

Ao meu pai Ibraimo Issa, agradeço por todas as vezes que se sacrificou para que não me faltasse material condigno para seguir com os meus estudos. Pai, obrigado por não ter deixado que me faltasse algo. Jamais serei capaz de pagar tudo o que fez por mim, por isso peço a Deus que lhe pague com o melhor. Te amo, papa.

Agradeço profundamente ao meu estimado supervisor, dr. Milton Mucuanga pela paciência que teve comigo durante esta jornada. Muito obrigada dr.Milton, por não ter desistido de mim, mesmo quando teve razões para o fazer. Agradeço imensamente por toda bagagem científica que adquiri por meio das suas recomendações e orientações concernentes a pesquisa científica.

Agradeço aos meus irmãos, Eric Fijamo, Carima Ibraimo, Arafat Ibraimo e Irfaan Ibraimo pelo suporte e companhia durante esta minha jornada. Endereço o meu agradecimento, ao meu amoroso e carinhoso esposo, Noor Faruk, pelo apoio e pela paciência que teve comigo aquando da realização deste trabalho.

Agradeço a todos os meus docentes por todo ensinamento transmitido durante a minha formação.

Uma vez que ninguém caminha sozinho, quero agradecer aos meus amigos e colegas do curso de Psicologia que directa ou indirectamente me prestaram apoio, entre eles: Viviane Petrova, Sheyla Alberto, Carlitos Mugodoma, Renato Maló, Glória Ussaca Orquídia Cossa, Maliha Ashrafali, Zaquia Ismail, Aisha Hamad, Irene Erneu e Helena Ernesto.

A todos, o meu Khanimanbo!

EPÍGRAFE

“ Deus não sobrecarrega nenhuma alma com um peso que não seja da sua capacidade”

Alcorão:2:282

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

HCM - Hospital central de Maputo

SPSS – Statistical Package for the Social Science

FACED – Faculdade de Educação

ENEDE - Escala de necessidade de descanso

LISTA DE TABELAS

- Tabela 1: Resultados das Médias, Desvio Padrão e Variáveis de ENEDE e Estresse Ocupacional..... **Erro! Marcador não definido.**
- Tabela 2: Relação entre a Sobrecarga de trabalho e Estresse ocupacional**Erro! Marcador não definido.**

LISTA DE GRÁFICOS

- Gráfico 1: As 7 variáveis mais destacadas com médias altas como principais Factores que desencadeiam estresse ocupacional. **Erro! Marcador não definido.**
- Gráfico 2: Impactos da sobrecarga de trabalho nos enfermeiros do Hospital Central de Maputo **Erro! Marcador não definido.**

Índice

DECLARAÇÃO DE ORIGINALIDADE	i
DECLARAÇÃO DE HONRA	ii
DEDICATÓRIA	iii
AGRADECIMENTOS	iv
EPÍGRAFE.....	v
LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS.....	vi
LISTA DE TABELAS	vii
LISTA DE GRÁFICOS.....	viii
RESUMO	xi
CAPÍTULO I: INTRODUÇÃO.....	1
1.1.Contextualização	2
1.2. Problematização.....	3
1.3.Objectivo Geral.....	4
1.4.Objectivos Específicos	4
1.5.Justificativa	5
CAPÍTULO II: REVISÃO DE LITERATURA	6
2.1. Sobrecarga no Trabalho	6
2.1.1.Causas relacionadas à Sobrecarga no Trabalho	7
2.1.2.Consequências da sobrecarga no trabalho em profissionais de Saúde	8
2.2.Estresse Ocupacional.....	10
2.2.1.Causas de Estresse Ocupacional.....	10
2.2.2.Fases do Estresse Ocupacional	11
2.2.3.Consequências do Estresse ocupacional.....	12
2.2.4.Estresse ocupacional em profissionais de Saúde	13
2.3.Relação entre sobrecarga de trabalho e estresse ocupacional.....	14
CAPÍTULO III: METODOLOGIA	15

3.1.Descrição do Local da Pesquisa.....	15
3.2.Tipo de Pesquisa	15
3.4.População, amostra e amostragem.....	16
3.5.Instrumentos e Técnica de Recolha de Dados.....	16
3.7. Limitações do estudo.....	17
CAPÍTULO IV: APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DE DADOS	18
4.1. Dados Sociodemográficos dos participantes da pesquisa	18
4.2. Dimensões de Análise	18
4.2.1. Dados sobre factores desencadeadores de estresse ocupacional nos participantes da pesquisa.....	19
4.2.2. Impactos da sobrecarga de trabalho nos enfermeiros do Hospital Central de Maputo	21
4.2.3. A relação entre sobrecarga de trabalho e estresse ocupacional nos enfermeiros do Hospital Central de Maputo.....	23
CAPÍTULO V: CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES	25
5.1. Conclusão.....	25
5.2. Recomendações	26
6. Referências Bibliográficas	27

RESUMO

A presente pesquisa tem como objectivo avaliar a influência da sobrecarga de trabalho no desenvolvimento do estresse ocupacional nos enfermeiros do Hospital Central de Maputo. É uma pesquisa qualitativa quanto a abordagem, na qual fizeram parte da pesquisa 33 participantes como amostra, seleccionados por acessibilidade. Os dados foram recolhidos através do questionário que contempla duas escalas, uma de sobrecarga no trabalho, Escala de necessidade de descanso (ENEDE) e outra de Estresse Ocupacional (QSO) e analisados através do software SPSS (Statistical Package for the Social Science) versão 22. Os resultados revelaram falta de tempo para a vida pessoal, a incompreensão externa em relação ao trabalho desempenhado e a falta de perspectivas de progressão na carreira destacam aspectos emocionais e profissionais que podem contribuir como factores para o desencadeamento do estresse ocupacional. A carga laboral é percebida como intensa e exaustiva. Essa sobrecarga parece transcender os limites do ambiente de trabalho, reflectindo-se na dificuldade em relaxar ao fim do dia, sentimentos de exaustão, cansaço acentuado e a necessidade de mais de um dia de folga para se recuperar. Existe uma correlação positiva e estatisticamente significativa ($r = 0,682$, $p = 0,005$) entre a Necessidade de Descanso dos Enfermeiros e o Estresse Ocupacional indicam assim que os enfermeiros que expressam maior necessidade de descanso também apresentam níveis mais elevados de estresse ocupacional, e vice-versa.

Palavras chave: Sobrecarga, trabalho e estresse ocupacional

CAPÍTULO I: INTRODUÇÃO

Este trabalho é uma monografia elaborada como um dos requisitos parciais para a obtenção do grau de Licenciatura em orientação em Psicologia das Organizações. O curso é oferecido pela Faculdade de Educação (FACED) da Universidade Eduardo Mondlane (UEM). O trabalho aborda a influência da sobrecarga de trabalho no desenvolvimento do estresse ocupacional nos enfermeiros do Hospital Central de Maputo.

Sobrecarga do trabalho é uma condição que se caracteriza pelo acúmulo excessivo de tarefas, responsabilidades e demandas no ambiente de trabalho. Isso pode incluir longas jornadas de trabalho, alta demanda de pacientes, falta de recursos adequados, falta de pessoal, carga emocional intensa de lidar com situações difíceis, entre outros fatores que possam contribuir para uma carga excessiva sobre os enfermeiros. Estresse ocupacional é a resposta física, emocional e psicológica resultante dessa sobrecarga de trabalho nos enfermeiros. O estresse ocupacional é uma reacção natural do corpo e da mente a condições adversas no ambiente de trabalho.

A motivação para o estudo desta temática resulta das observações informais e assistemáticas feitas pela pesquisadora sempre que fosse ao Hospital Central de Maputo como paciente ou acompanhante, ou ainda, como visitante bem como de relatos dos enfermeiros a respeito da rotina do seu trabalho. Esta rotina é caracterizada por longas jornadas de trabalho, falta de pausas adequadas, trabalhos em múltiplos turnos e a sensação de que não tem tempo suficiente para realizar as suas tarefas com perfeição. Estes factores são descritos na literatura como sendo geradores de transtornos psicológicos relacionados ao trabalho.

O trabalho apresenta, neste primeiro capítulo, para além desta introdução a contextualização, problematização, objetivos e justificativa. No segundo capítulo, apresenta-se a revisão de literatura focada na sobrecarga no trabalho e estresse ocupacional. O terceiro capítulo aborda os procedimentos metodológicos utilizados para a elaboração deste trabalho. O quarto capítulo consiste na apresentação, análise e interpretação dos resultados e o quinto apresenta as considerações finais e as recomendações, seguida de conclusões e referências bibliográficas.

1.1.Contextualização

Na década de 1930, surgiram os primeiros estudos sobre o estresse. Na área da saúde, destaca-se Hans Selye, que atribuiu um significado específico à reação de estresse, definindo este conceito como uma “síndrome geral de adaptação” (Selye, 1974; citado por Malagris e Fiorito, 2006). Lipp (2003) define o estresse como uma reação psicofisiológica, modificando a homeostase interna e ocorre quando a pessoa se defronta com ocasiões positivas ou negativas.

Em ambientes altamente competitivos, os colaboradores estão propensos a desencadear desequilíbrios psicológicos devido às demandas de trabalho que resultam em alta sobrecarga de trabalho.

A sobrecarga de trabalho segundo Robbins (2005) é tida como a situação em que o indivíduo é solicitado a executar mais tarefas do que ele pode lidar com eficiência e eficácia, levando a uma redução na qualidade do trabalho, aumento do estresse e da insatisfação no trabalho. Esta sobrecarga pode ser influenciada por diferentes fatores, entre os mais comuns incluem: a demanda de trabalho, as condições do ambiente de trabalho, carga emocional de cada colaborador, mudanças da estrutura organizacional, o uso de tecnologias e o suporte emocional que os colaboradores recebem dos seus colegas, supervisores ou da própria organização (Meneghini, 2011).

Nesse contexto, o desencadeamento do estresse poderá ser deduzido a partir da existência de inter-relações problemáticas entre a pessoa e o ambiente, medido a nível de processos cognitivos e de reações emocionais que acompanham tais interações, entre estas reações encontra-se o estresse ocupacional que é uma resposta natural e adaptativa do organismo diante de situações desafiadoras ou demandas do trabalho que exigem ajustes físicos, mentais e emocionais para lidar com elas.

A relação entre sobrecarga no trabalho e estresse ocupacional é uma preocupação crescente nos ambientes profissionais contemporâneos. Na medida em que as demandas do trabalho aumentam, os indivíduos muitas vezes se encontram enfrentando tarefas excessivas e prazos apertados, o que pode resultar em uma sensação constante de pressão e exaustão. Entendemos que a sobrecarga no trabalho ocorre quando um indivíduo é confrontado com uma carga excessiva de tarefas, responsabilidades ou expectativas que excedem sua capacidade de gerenciamento.

Sendo assim, a relação entre sobrecarga no trabalho e estresse ocupacional é uma via de mão dupla. A sobrecarga contínua no trabalho pode aumentar significativamente os níveis de estresse, enquanto o estresse prolongado pode agravar a sensação de sobrecarga. Esse ciclo pode se tornar prejudicial para a saúde e bem-estar dos trabalhadores, bem como para a produtividade e eficácia das organizações.

1.2. Problematização

Em 2016, no Brasil, de Moraes Filho & de Almeida, desenvolveram um estudo integrativo sobre o estresse ocupacional no trabalho em enfermagem, procurando compreender os factores desencadeadores do estresse ocupacional em profissionais da enfermagem, bem como os riscos com o desenvolvimento desse estresse. Os resultados revelaram que os profissionais de enfermagem estão cada vez mais predispostos ao adoecimento ocupacional motivado por estresse no ambiente de trabalho, independentemente do serviço em que os enfermeiros actuavam. Notou-se uma insatisfação com a prática laboral, pois, relataram que a carga horária ultrapassa às 44 horas semanais podendo chegar até 160 horas.

Em 2009, em Portugal, Gomes, Cruz e Cabanelas, apresentaram um estudo com os enfermeiros sobre estresse ocupacional com vista a perceber as fontes do estresse, o síndrome do *burnout*, os problemas de saúde física, a satisfação e a realização profissional. Os resultados desse estudo apontaram para a existência de 30% de enfermeiros com experiências significativas de estresse e 15% com problemas de exaustão emocional.

Em 2017, na Africa do Sul, estudos realizados por Khamisa I, II ; Peltzer II, IV, V; Illicil; Oldenburg VI, , visando avaliar o efeito do estresse pessoal e laboral no esgotamento, satisfação no trabalho e saúde geral de enfermeiras hospitalares, mostraram que o estresse pessoal é um melhor preditor de esgotamento em saúde geral, mas não de satisfação no trabalho. De acordo com os resultados deste estudo, descobriu-se que o estresse pessoal afecta negativamente as funções de trabalho, o que resulta em funcionários com alto desgaste.

Os moçambicanos, Carlos e Candrinho desenvolveram, em 2021, um estudo quantitativo que visava compreender o estresse ocupacional em enfermeiros de um hospital público, localizado no distrito de Massinga. Os resultados revelaram que a maioria dos enfermeiros gerais considera que as condições de trabalho como o que mais originam o estresse ocupacional em si, com uma percentagem de 60,6%, seguida da sobrecarga no trabalho com

30,3% e por fim as relações no trabalho percebidas com 9 %.

Segundo o jornal "O País" do dia 12 de Maio de 2022, o Hospital Central de Maputo, tem défice de enfermeiros. Dos 2500 necessários, conta com cerca de 750. Um enfermeiro atende entre 40 a 50 doentes ou até mais para realizar todos os procedimentos de enfermagem. Esse défice faz com que as condições do trabalho não sejam das melhores. A proporção, um enfermeiro para 50 ou mais doentes, mostra uma clara situação de sobrecarga a que estes profissionais estão sujeitos.

Os estudos internacionais aqui arrolados mostram os impactos do estresse ocupacional no desempenho dos enfermeiros e o estudo nacional é que buscou as causas de estresse ocupacional, apontando que a sobrecarga gera estresse ocupacional em 30,3%, nos enfermeiros de um hospital terciário. Considerando que a proporção, um enfermeiro para 50 ou mais doentes, mostra uma clara situação de sobrecarga e se em um hospital terciário, onde a procura é relativamente menos intensa quando comparada com a demanda do hospital do nível quaternário a maior e mais procurada do país, surge o interesse em compreender como a sobrecarga do trabalho afecta a saúde mental dos profissionais. Face ao exposto, coloca-se a seguinte questão:

Em que medida a sobrecarga de trabalho influencia no desenvolvimento de estresse ocupacional nos enfermeiros do Departamento de Medicina do Hospital central de Maputo?

1.3.Objectivo Geral

- Avaliar a influência da sobrecarga de trabalho no desenvolvimento de estresse ocupacional nos enfermeiros do Departamento de Medicina do Hospital Central de Maputo.

1.4.Objectivos Específicos

- Identificar as causas da sobrecarga de trabalho nos enfermeiros do Departamento de Medicina do Hospital Central de Maputo;
- Explicar os factores relacionados ao desenvolvimento de estresse ocupacional nos enfermeiros do Departamento de Medicina do Hospital Central de Maputo;
- Determinar a relação entre sobrecarga de trabalho e estresse ocupacional nos enfermeiros do Departamento de Medicina do Hospital Central de Maputo;

- Propor medidas de minimização dos impactos da sobrecarga de trabalho e outros factores de risco à saúde mental dos enfermeiros do Departamento de Medicina do Hospital Central de Maputo.

1.5. Hipóteses

- Hipótese 0: Não existe nenhuma relação entre a sobrecarga de trabalho e o estresse ocupacional nos enfermeiros do Departamento de Medicina do Hospital Central de Maputo.
- Hipótese 1: Enfermeiros do Departamento de Medicina que enfrentam maior sobrecarga de trabalho no Hospital Central de Maputo apresentam maior incidência de sintomas relacionados ao estresse ocupacional.
- Hipótese 2: Dentre os factores desencadeadores de estresse ocupacional nos enfermeiros do Departamento de Medicina do Hospital Central de Maputo, destaca-se longas jornadas de trabalho.
- Hipótese 3: Existe uma relação significativa entre a sobrecarga de trabalho e o desenvolvimento de estresse ocupacional, nos enfermeiros do Departamento de Medicina do Hospital Central de Maputo.

1.5. Justificativa

No âmbito pessoal, este estudo potenciou as habilidades de pesquisadora, em matéria de avaliação de sobrecarga do trabalho, como factor de risco a saúde ocupacional.

Ao analisar a influência da sobrecarga de trabalho no desenvolvimento de estresse ocupacional nos enfermeiros, a pesquisa poderá fornecer informações valiosas sobre as condições de trabalho desses profissionais de saúde. Os resultados poderão ainda ajudar na tomada de decisão e conscientizar a gestão e os gestores do hospital e as autoridades de saúde sobre os desafios enfrentados pelos enfermeiros.

Do ponto de vista científico, esta pesquisa contribuirá para o corpo de conhecimento na área da saúde ocupacional relacionado ao trabalho em enfermeiros. Os resultados podem fornecer insights sobre os factores que influenciam o desenvolvimento de estresse ocupacional e suas consequências na saúde física e mental dos profissionais de enfermagem. Essas descobertas podem ser aplicadas não apenas no contexto do Hospital Central de Maputo, mas também em outras instituições de saúde em todo o mundo, enriquecendo a literatura científica sobre o tema.

CAPÍTULO II: REVISÃO DE LITERATURA

O capítulo da revisão de literatura é a etapa do trabalho em que se reúnem as fontes da pesquisa que fornecerão suporte teórico ao problema que é investigado (Noronha & Ferreira, 2000). Assim sendo, neste capítulo é apresentado o parecer de vários autores em relação às variáveis de estudo do presente trabalho: Sobrecarga de Trabalho e Estresse Ocupacional.

2.1. Sobrecarga no Trabalho

A Sobrecarga no trabalho refere-se a uma situação em que um indivíduo enfrenta uma carga excessiva de trabalho, excedendo sua capacidade física e mental. Isso pode ocorrer devido a vários fatores, sendo os principais: (i) Quantidade excessiva de trabalho, (ii) Pressão para cumprir metas e prazos, (iii) Falta de suporte e recursos, ambiente de trabalho desfavorável e Desbalanceamento entre vida pessoal e trabalho (Bakker & Demerouti, 2007).

Schaufeli e Taris (2014) descrevem a sobrecarga no trabalho como um estado em que os trabalhadores experimentam um desequilíbrio entre as demandas do trabalho e seus recursos pessoais e organizacionais, resultando em fadiga, desgaste emocional e dificuldade de concentração. De acordo com Demerouti, Bakker e Nachreiner (2001) definem a sobrecarga no trabalho como uma situação em que os trabalhadores se deparam com uma quantidade excessiva de tarefas ou pressão de tempo, o que pode levar a um esgotamento físico e mental e afetar negativamente sua saúde e bem-estar.

A sobrecarga de trabalho, associada às longas jornadas, pode levar a vulnerabilidades na capacidade funcional e moral dos enfermeiros, resultando em insatisfação, falta de motivação aumento da depressão, sofrimento e sinais físicos de exaustão. As condições desafiadoras do ambiente de trabalho podem desencadear desequilíbrios físicos e psicológicos nos enfermeiros, levando a um estado de esgotamento e exaustão, que pode resultar em problemas de saúde e absenteísmo (Duarte, Avelhaneda & Parcianello, 2013).

De acordo com Alves, Santos, Gimenses e Yamaguchi (2016) devido às diversas tarefas demandadas na atenção à saúde, o enfermeiro muitas vezes se afasta da assistência directa, deixando de abordar aspectos importantes do cuidado. O aumento da carga de trabalho está relacionado com a quantidade de cuidado prejudicado, principalmente em atividades consideradas como responsabilidade do enfermeiro.

Essa falta de atenção adequada afeta a qualidade da assistência e representa um risco iminente de efeitos adversos em pacientes (Cucolo & Perroca, 2015).

2.1.1.Causas relacionadas à Sobrecarga no Trabalho

Em estudos feitos por Bertoncini, Pires e Scherer (2011), Pereira & Menezes (2015) e Balsanelli e Jericó (2005) são identificadas diversas causas relacionadas à sobrecarga no trabalho, dentre as quais, passamos a mencionar a seguir.

- *Demanda excessiva de trabalho*: A demanda excessiva de trabalho ocorre quando os profissionais são confrontados com uma carga de tarefas e responsabilidades que ultrapassa sua capacidade física e mental de lidar com elas (Bertoncini *et al*, 2011). Estes autores entendem que esta demanda excessiva de trabalho é resultado de uma combinação de factores, como um número insuficiente de funcionários para atender a demanda de trabalho, uma alta demanda por serviços ou produtos, ou expectativas irrealistas em relação à produtividade.
- *Longas jornadas de trabalho*: as jornadas extensas podem ser uma causa significativa de sobrecarga no trabalho. Trabalhar por muitas horas seguidas sem intervalos adequados para descanso e recuperação pode levar à fadiga física e mental, prejudicando o desempenho dos trabalhadores e aumentando o risco de erros e acidentes.
- *Ambiente de trabalho desfavorável*: condições de trabalho inadequadas, como falta de recursos, equipamentos e ferramentas apropriadas, espaço físico limitado e ambiente de trabalho inseguro, podem sobrecarregar os trabalhadores, pois eles precisam lidar com dificuldades adicionais para realizar suas tarefas. A ausência de um ambiente de trabalho seguro e saudável pode aumentar o estresse e a ansiedade dos trabalhadores, tornando o trabalho mais desafiador e propenso a erros.
- *Pressão por produtividade*: Em ambientes altamente competitivos, as empresas frequentemente buscam aumentar a produtividade dos trabalhadores para obter vantagens no mercado.
- Essa pressão por produtividade pode levar a uma sobrecarga de tarefas, já que os trabalhadores são incentivados a realizar mais em menos tempo. A busca constante por eficiência e a necessidade de produzir resultados rapidamente podem resultar em estresse e exaustão, prejudicando a qualidade do trabalho e a saúde dos trabalhadores.

- *Complexidade das tarefas*: as tarefas complexas e que exigem habilidades específicas podem ser uma fonte de sobrecarga no trabalho, especialmente quando os trabalhadores não têm o treinamento adequado ou o suporte necessário para executá-las de maneira eficiente. A falta de clareza nas responsabilidades ou a necessidade de resolver problemas complexos podem aumentar a carga de trabalho e levar a uma sensação de estar sobrecarregado (Stacciarini & Tróccoli, 2011).
- *Desbalanceamento entre vida pessoal e trabalho*: O desequilíbrio entre as responsabilidades profissionais e as obrigações pessoais pode ser uma causa importante de sobrecarga no trabalho (Camilo, Bandeira, Leal & Scalon, 2012). Quando os trabalhadores enfrentam dificuldades em conciliar suas demandas de trabalho com suas atividades familiares e pessoais, a pressão para cumprir com ambos os compromissos pode se tornar avassaladora. Esse conflito entre vida profissional e pessoal pode resultar em estresse crônico e desgaste emocional (Camilo, Bandeira, Leal & Scalon, 2012).
- *Falta de suporte e reconhecimento*: segundo Stacciarini & Tróccoli (2011) a ausência de suporte da equipe e da liderança, bem como a falta de reconhecimento pelo trabalho realizado, pode levar os trabalhadores a se sentirem desvalorizados e sobrecarregados. A falta de apoio social no ambiente de trabalho pode aumentar o sentimento de isolamento e aumentar o estresse dos trabalhadores, tornando a carga de trabalho mais difícil de ser enfrentada (Stacciarini & Tróccoli, 2011).

2.1.2. Consequências da sobrecarga no trabalho em profissionais de Saúde

O trabalho pode ser considerado como algo que traz satisfação, prazer, autonomia e realização para o sujeito, mas o trabalho pode adquirir uma característica ruim quando o seu processo se torna desgastante para a mente e o corpo do ser humano (Dos Santos, 2014).

No que concerne ao profissional de Saúde, Dos Santos (2014) entende que a sobrecarga causa uma interação dinâmica com o seu corpo, resultando em processo de desgaste por cargas físicas, biológicas, químicas, mecânicas, psíquicas e fisiológicas, interferindo directamente no processo saúde-doença. Esse facto pode contribuir para o desequilíbrio entre a pessoa e o trabalho, gerando dessa forma o estresse, que seria um conjunto de perturbações de nível psicológico ou sofrimento psíquico (Santos & Rodriguez, 2015).

O desequilíbrio na saúde profissional traz consequências na qualidade dos serviços que são prestados, além de causar danos e nocividade à saúde do trabalhador (Araújo, 2004). Conforme estudo realizado em 2002, em um Hospital Universitário em São Paulo citando Dos Santos (2018), verificou-se que a qualidade de vida da equipa de enfermagem diante da sobrecarga de trabalho, e diante desta análise os enfermeiros relataram que devido à carga horária pesada como doze por trinta e seis horas nos plantões, acarretam em não reposição do sono, principalmente os trabalhadores noturnos.

Segundo Shiazu e Ciampone (2002) a mesma pesquisa afirma que alguns enfermeiros relatam não ter tempo para as suas refeições diárias e quando são feitas, são realizadas rapidamente devido ao excesso de trabalho que lhes é imposto. Muitos destes profissionais se sentem culpados por saber que não estão cuidando de todos os pacientes como deveriam, gerando assim, um sentimento de insatisfação profissional (Shiazu & Ciampone, 2002).

Outro facto que afecta drasticamente na Saúde e bem-estar dos profissionais está relacionado com aspectos da administração dos hospitais. Por exemplo: os gestores, na tentativa de diminuir seus problemas financeiros, optam por racionar o número de funcionários, causando assim uma sobrecarga de trabalho aos que ficam inseridos nas instituições de saúde (Shiazu & Ciampone, 2002).

As cargas horárias pesadas, trabalhos exaustivos com crescentes demandas de pacientes geram nos profissionais Estresse e problemas de saúde de ordem física e mental, seguido de baixos salários, então, os trabalhadores sentem-se obrigados a terem mais de um emprego em diferentes turnos para aumentar sua renda mensal. Todo este contexto conduz o trabalhador à insatisfação profissional e à exaustão, aumentando a rotatividade e o absentismo, comprometendo a imagem da instituição, e ainda gerando erros nas preparações e administrações das medicações (Santos & Rodríguez, 2015).

A condição de fadiga, como consequência da carga de trabalho desenvolvida, está relacionada aos efeitos negativos à saúde já associados às longas jornadas de trabalho, como por exemplo: acidentes, ferimentos, distúrbios musculo-esqueléticos, cardiovasculares, hipertensão, problemas psicológicos e estilos de vida não saudáveis. Portanto, o excesso de trabalho atua diretamente como um agente estressor, considerado fator que pode aumentar a exposição dos profissionais a riscos ocupacionais, além de favorecer a ocorrência de erros associados à medicação (Veiga, Fernandes & Paiva, 2011).

2.2. Estresse Ocupacional

Quanto ao estresse ocupacional, Dejours (1992) define como sendo um conjunto de perturbações psicológicas ou sofrimento psíquico, associado às experiências de trabalho. Na perspectiva de Bianchi (2009) constitui o reconhecimento, por parte de um trabalhador, da sua inabilidade ou incapacidade para enfrentar as exigências relacionadas com o trabalho e sua subsequente experiência de desconforto, mal-estar e sofrimento.

Reinhold (1985) define estresse ocupacional como um estado desagradável decorrente de aspectos do trabalho, que o indivíduo considera ameaçadores a sua auto-estima e ao seu bem-estar. Ambientes que favorecem o contato com factores estressantes como, por exemplo, excesso de actividades, longa jornada de trabalho, pressões, medo de perder o emprego podem acarretar adoecimento e absentéismo.

Desta forma percebe-se que o estresse ocupacional pode ser chamado por estresse no trabalho, é um tipo de estresse específico que ocorre como resultado das demandas e pressões associadas ao ambiente de trabalho.

É uma resposta emocional e física que surge quando os trabalhadores se deparam com situações que excedem sua capacidade de enfrentamento ou quando sentem que não possuem recursos suficientes para lidar com as exigências da sua função.

2.2.1. Causas de Estresse Ocupacional

Ao longo do tempo, a forma de trabalho passou por grandes transformações, e um dos factores que contribuiu para essa mudança foi o avanço tecnológico, que exige constante qualificação dos trabalhadores para se manterem competitivos. Consequentemente, o avanço tecnológico trouxe consigo pressão e cobranças que sobrecarregam os trabalhadores (Lima, 2018).

De acordo com Lipp (2003), o estresse pode ser classificado como positivo ou negativo, dependendo do estágio em que se encontra. Para o autor, o estresse pode ser um factor estimulante no ambiente de trabalho, trazendo benefícios como aumento na produtividade e na criatividade, quando é percebido de forma positiva.

Porém, quando é percebido de forma negativa, o estresse pode trazer malefícios tanto emocionais como físicos.

Spector (2012) identifica alguns factores comuns que contribuem para o surgimento do estresse:

- Ambiguidade de papéis, que pode ser *intrapapéis* ou *extrapapéis*. Os *intrapapéis* ocorrem devido à alta demanda de atividades, exigindo que um único funcionário realize várias funções diferentes. Já os *extrapapéis* estão relacionados aos deveres familiares, quando o funcionário precisa faltar no trabalho para resolver problemas familiares, ocorrendo um conflito de papéis;
- Carga de trabalho, que pode ser dividida em carga quantitativa, referente à quantidade de actividades a serem realizadas, e carga qualitativa, relacionada à dificuldade do serviço;
- Factores sociais, que estão relacionados a conflitos tanto com membros da organização como com pessoas externas à organização;
- Política organizacional, ligada aos interesses pessoais dos funcionários, como recompensas sem mérito.

Além dos factores citados por Spector, França e Rodrigues (2005) apresentam os que podem ser observados em grupos e organizações. Nas organizações, esses fatores podem ser identificados por meio de atrasos na produção, ociosidade, rotatividade de trabalhadores, aumento das taxas de afastamento por doenças, rivalidades e desrespeito entre os funcionários. Nos grupos, o estresse pode ser caracterizado pela presença de competição entre os membros, discussões, isolamento, insegurança e grande dependência uns dos outros para a resolução das atividades designadas.

Além de todos esses factores citados, a falta de controle sobre a realização de determinadas actividades acaba gerando medo, sendo essencial para elevar o nível de estresse nas pessoas. O excesso de pressão na geração de resultados cria o receio de não conseguir atingir as metas, tornando-se um grande e temido medo no ambiente de trabalho (Lima, 2018).

2.2.2. Fases do Estresse Ocupacional

De acordo com Lima (2018), o estresse causa uma série de modificações no organismo, divididas em três fases distintas:

- A primeira fase, conhecida como *reação de alerta ou alarme*, é caracterizada pelo aumento da capacidade do organismo em se preparar para agir, lutar ou fugir em

resposta a uma situação de ameaça. Nessa fase, podem surgir sintomas como tensão muscular, dilatação das pupilas e ansiedade. A duração dessa fase pode variar de dias ou semanas. Lipp (2003) considera essa fase como positiva do estresse, pois traz uma sensação de conquista e entusiasmo quando desafios são superados.

- A segunda fase é chamada de *reação de resistência*, na qual o organismo se adapta e tenta eliminar o agente estressante, caso ele persista. No entanto, esse processo de adaptação torna o corpo mais suscetível a doenças, levando a sintomas como irritabilidade, insônia, gastrite, entre outros. Essa fase pode durar meses ou até anos, tornando-se um período de doenças crônicas (Lipp, 2003).
- A terceira fase é a *fase de exaustão*, na qual o estresse ultrapassa os limites do corpo, reduzindo a resistência emocional e física do indivíduo. O corpo passa a exigir um grande esforço para realizar as tarefas diárias, gerando desconforto, ansiedade e diminuição da imunidade, tornando-o mais propenso a doenças (Lipp, 2003).

Além das três fases identificadas por Selye e mencionadas por Lima (2018), existe uma fase adicional denominada quase-exaustão, que se situa entre a fase de resistência e a fase de exaustão. Nessa fase, o indivíduo está se adaptando ou resistindo ao agente estressante, e embora já possam ser detectadas doenças, elas ainda não são tão graves quanto na fase de exaustão.

Conforme explica Lima (2018), o estresse, quando detectado, pode desencadear uma série de doenças à medida que as fases do estresse evoluem no indivíduo. No entanto, tanto os funcionários como as organizações frequentemente ignoram os sintomas e fases do estresse, sem se atentarem à gravidade dos malefícios que isso pode causar à saúde dos trabalhadores.

2.2.3. Consequências do Estresse ocupacional

O estresse ocupacional pode causar diversos prejuízos à saúde do trabalhador. Segundo aponta Brunner (2000) existem alguns indicadores de estresse como: irritabilidade geral, depressão, fadiga, perda de interesse, ansiedade, impaciência, distúrbios gástricos e intestinais (diarreia, vômitos), irregularidade no ciclo menstrual, anorexia, palpitações cardíacas, instabilidade emocional, incapacidade de concentração, fraqueza, tensão, tremores, tiques nervosos, insônia, tensão muscular, enxaqueca, entre outros.

De acordo com Oliveira (2020) um funcionário estressado pode procurar uma válvula de escape nas bebidas alcoólicas, tabaco ou até mesmo em medicamentos e drogas. Essa busca

se dá na tentativa de resolver os sintomas, porém não trata a causa. Assim, o resultado disso é o vício e a manutenção de quadros ainda mais graves que podem desencadear doenças crônicas ou a morte, seja em decorrência de quadros graves ou pelo cometimento de ações contra a própria vida. Existem estudos que demonstraram que curtos períodos de exposição ao estresse, estão associados a reações como perturbações do sono, alterações do humor, fadiga, dores de cabeça e de estômago (Chambel, 2005).

Por seu lado, Pinto e Silva (2005) referem que a exposição prolongada ao estresse está associada a uma grande variedade de problemas de saúde mental e física, incluindo ansiedade, depressão, tentativas de suicídio, perturbações do sono, lombalgias, fadiga crônica, problemas digestivos, doenças autoimunes, imunodeficiência, doenças cardiovasculares, hipertensão arterial e úlceras gastrointestinais, além das doenças associadas e/ou provocadas pelo estresse ocupacional como somatizações, fadiga, distúrbios do sono, depressão, síndrome do pânico, síndrome de burnout, síndrome residual pós-traumática, quadros neuróticos pós-traumáticos, síndromes paranóides, distúrbios osteomusculares relacionados com o trabalho, ou lesões por esforços repetitivos, transtornos psicossomáticos, síndromes de insensibilidade, alcoolismo e uso de outras drogas ilícitas.

2.2.4. Estresse ocupacional em profissionais de Saúde

Adriano, Almeida e Ramalho (2017), explicam que as actividades laborais exercidas pelos profissionais do SAMU geram reacções positivas para o estresse, em que os aspectos mais afectados estão ligados ao psicológico e à sobrecarga física, condições que se não prevenidas, concorrem para prejuízos na saúde do trabalhador, na produtividade, na organização do serviço e especialmente na assistência prestada à população.

De acordo com Ventura, Cortez e Olivéria (2022) os profissionais de saúde apresentam-se como uma população com níveis elevados de stress ocupacional em contexto pandémico pelo que, a grande maioria menciona a importância de ter à sua disposição apoio psicológico. Neste estudo foi possível verificar quais as variáveis individuais e organizacionais estão na base do desenvolvimento de estresse ocupacional por parte dos profissionais de saúde durante a pandemia e, assim identificar quais as estratégias que devem ser adoptadas pelas instituições, de modo a fornecer suporte aos seus trabalhadores.

O estresse ocupacional na percepção dos profissionais estava relacionado a rotina de trabalho exacerbada; alta demanda de pacientes e carência de insumos para execução de uma assistência.

2.3. Relação entre sobrecarga de trabalho e estresse ocupacional

No mundo contemporâneo, onde a produtividade e a eficiência muitas vezes se sobrepõem ao equilíbrio e bem-estar, a relação entre sobrecarga de trabalho e estresse ocupacional ganha destaque como um tema crítico e pertinente (Santos, Durãe & Souza, 2019).

A sobrecarga de trabalho ocorre quando as tarefas e responsabilidades impostas aos trabalhadores ultrapassam sua capacidade de realização dentro do tempo disponível, o ambiente competitivo e a busca incessante por resultados muitas vezes levam as organizações a aumentar as demandas sobre seus colaboradores (Costa, Lima & Almeida, 2003).

O aumento de demandas pode manifestar-se por meio de prazos apertados, volume excessivo de tarefas ou a expectativa constante de estar disponível além do horário de trabalho regular. A sobrecarga de trabalho não apenas afecta a produtividade, mas também cria um terreno fértil para o surgimento do estresse ocupacional (Costa *et al* 2003).

Segundo Cunha (2007) o estresse ocupacional, por sua vez, emerge quando a pressão e as demandas do trabalho superam a capacidade de um indivíduo de lidar com elas de maneira saudável. O excesso de responsabilidades, a falta de controlo sobre o próprio trabalho, a sensação de desequilíbrio entre vida pessoal e profissional e a pressão constante para atender às expectativas podem desencadear uma variedade de sintomas físicos e emocionais (Duarte, 2015). Desde a ansiedade e irritabilidade até problemas de sono, esgotamento físico e até mesmo problemas de saúde mais graves, o estresse ocupacional tem um impacto significativo na qualidade de vida dos trabalhadores (Paiva & Saraiva, 2005).

A relação entre sobrecarga de trabalho e estresse ocupacional é bidirecional e complexa. A sobrecarga de trabalho é frequentemente uma causa directa do estresse, levando os trabalhadores a se sentirem oprimidos e esgotados. Ao mesmo tempo, o estresse ocupacional pode comprometer a capacidade de um indivíduo lidar com demandas elevadas, agravando a sensação de sobrecarga. Essa espiral descendente pode criar um ciclo vicioso, no qual a sobrecarga alimenta o estresse, que por sua vez prejudica a capacidade de enfrentar as exigências do trabalho (Paiva & Saraiva, 2005).

CAPÍTULO III: METODOLOGIA

A metodologia é a aplicação de procedimentos e técnicas que devem ser observados para a construção do conhecimento, com o intuito de comprovar a sua validade e aplicabilidade nos diversos âmbitos da sociedade (Prodanov e Freitas, 2013).

Descreve-se no presente capítulo a metodologia usada para alcançar os objectivos traçados e também responder a pergunta de partida que norteia a realização da presente pesquisa que alberga os seguintes pontos focais: descrição do local da pesquisa, tipo de pesquisa, população, amostra e amostragem, instrumentos e técnica de recolha de dados, questões éticas e limitações de estudo.

3.1. Descrição do Local da Pesquisa

O Hospital Central de Maputo é uma unidade do nível quaternário e de referência nacional, cuja missão é promover a saúde, preservar e manter a vida, produzir e socializar conhecimentos. Através de actividades assistenciais, de formação e investigação. O Hospital central de Maputo está localizado na Avenida Eduardo Mondlane, parcela número 1653. No seu quadro de pessoal, conta com, aproximadamente, 4000 funcionários, entre eles: médicos, técnicos de saúde, enfermeiros, pessoal administrativo, agentes de serviços e outras áreas de apoio.

Estes funcionários estão distribuídos em três departamentos, de entre os quais, encontra-se o Departamento de Medicina. Compete a este departamento fornecer atendimento médico de alta qualidade, diagnóstico preciso e tratamento eficaz aos pacientes. Estes serviços são assegurados por mais de 60 funcionários, dos quais 36 são enfermeiros.

3.2. Tipo de Pesquisa

Esta pesquisa é aplicada, descritiva, estudo de caso e quantitativa, quanto à natureza, objectivos, procedimentos e abordagem, respectivamente. Segundo Gil (2019), a pesquisa aplicada abrange estudos elaborados com a finalidade de resolver problemas identificados no âmbito das sociedades em que os pesquisadores vivem.

O estudo de caso destina-se a investigar em profundidade os impactos da sobrecarga de trabalho na saúde mental e física dos enfermeiros (Garcia, 2021). Este autor entende que

este tipo de pesquisa adota uma abordagem qualitativa para explorar as experiências individuais e os desafios enfrentados pelos profissionais de enfermagem em seu ambiente de trabalho.

A pesquisa quantitativa tem como objetivo examinar de maneira sistemática e estatística a relação entre a sobrecarga de trabalho e o desenvolvimento de estresse ocupacional em diferentes categorias de profissionais de saúde (Martins, 2020). Para este autor, este tipo de pesquisa utiliza métodos quantitativos para coletar dados e analisar padrões e correlações entre as variáveis estudadas.

3.4. População, amostra e amostragem

A população é o conjunto total de elementos que possuem características em comum e que são de interesse para o estudo (Gil 2011 & Babbie, 2016). A amostra é um subconjunto de uma população ou de um grupo de sujeitos que fazem parte da mesma população (Fortini, 1999). A população deste estudo é constituída por 36 enfermeiros afectos no Departamento de Medicina do Hospital Central de Maputo. Destes enfermeiros foram seleccionados por conveniência 33 para participarem da pesquisa. Neste tipo de amostragem, segundo Gil (2008), o pesquisador selecciona os elementos a que tem acesso, admitindo que estes possam de alguma forma, representar o universo populacional.

3.5. Instrumentos e Técnica de Recolha de Dados

Os dados foram colhidos através de um questionário que contempla duas escalas, uma de sobrecarga no trabalho que é a Escala de necessidade de descanso (ENEDE) de Barros e Alexandre readaptada em 2003 e outra de Estresse Ocupacional (QSO) de Gomes (2010). A Escala de necessidade de descanso (ENEDE) é um instrumento que avalia os sintomas iniciais da fadiga no trabalho, os quais precedem o desenvolvimento de exaustão emocional, distúrbios de sono e sintomas psicossomáticos.

Esta escala contém 11 perguntas, com quatro alternativas de resposta, tendo uma pontuação equivalente para cada uma delas (sempre = 3, frequentemente = 2, algumas vezes =1 e nunca=0). O somatório das questões pode variar de 0 (min) a 33 (max) e por fim, aplica-se uma regra de três directa em que o valor máximo equivale a 100, transformando em uma escala de 0 a 100 pontos (Moriguchi, Trevizani, Oliveira & Coury, 2013).

O Questionário de Stress Ocupacional - Versão Geral (QSO-VG) é um instrumento desenvolvido para avaliar o estresse ocupacional em trabalhadores. O QSO-VG é composto por 30 itens que abrangem diversas dimensões do estresse no trabalho, como demandas físicas e mentais, ambiente de trabalho, relacionamento interpessoal, suporte social e recompensas. Os participantes respondem aos itens atribuindo uma pontuação que varia em uma escala de 0 a 4 sendo: (0 = Nenhum *stress*; 2 = Moderado *stress*; 4 = Elevado *stress*) indicando o grau de concordância com cada afirmação.

Os dados foram analisados através do software SPSS (Statistical Package for the Social Science) versão 22. Para este estudo foram feitos os cálculos que envolvem: média, frequência, correlações, desvio padrão e variância.

3.6. Questões éticas

Em pesquisa científica, a ética envolve todo o processo investigativo, isto é, não se limita à relação entre o investigador e os indivíduos ou os intervenientes da pesquisa. Engloba a escolha do tema, a amostra, os instrumentos de recolha de dados, a análise dos resultados, assim como as conclusões do estudo (Gauthier 1987, citando Fiorentini & Lorenzato, 2009).

Nesse contexto, para esta pesquisa solicitou-se uma credencial à Faculdade de Educação, como forma de identificação da pesquisadora e posteriormente a submissão de uma carta de pedido de autorização para a recolha de dados dirigida à direção científica do HCM.

Outra questão ética que foi levada em conta é o sigilo dos participantes da presente pesquisa, pois, segundo Mutimucuo (2008), o pesquisador deve resguardar a identidade do participante e conservar maior sigilo na codificação e tratamento de dados, isto é, deve remover todos os nomes dos participantes da pesquisa e substituir por números ou pseudónimos.

No final do trabalho espera-se apresentar os resultados mediante a uma palestra ao HCM.

3.7. Limitações do estudo

Nesta pesquisa, constituiu grande limitação o local de recolha de dados, visto que a recolha de dados foi feita durante a rotina laboral dos enfermeiros e os enfermeiros podem ter sofrido directo ou indirectamente alguma pressão para responder ao questionário de forma mais reflexiva e real, o que por sua vez pode remeter a uma validade parcial do estudo.

CAPÍTULO IV: APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DE DADOS

Neste capítulo, procede-se com a apresentação de dados e discussão de resultados atentando-se aos objectivos directamente vinculados com as hipóteses do estudo, iniciando com o delineamento do perfil dos participantes.

4.1. Dados Sociodemográficos dos participantes da pesquisa

A pesquisa contou com 33 participantes, sendo 19 (57,6%) do sexo feminino, 14 (42,4%) do sexo masculino. Em relação à faixa etária, a distribuição é a seguinte: 1 (3,0%) têm entre 18 e 22 anos, 2 (6,1%) estão na faixa de 22 a 26 anos, 5 (15,2%) têm entre 26 e 30 anos, 10 (30,3%) estão na faixa de 30 a 34 anos, outros 10 (30,3%) têm entre 34 a 38 anos, e 5 (15,2%) têm mais de 38 anos. Quanto à carga horária, 10 (30,3%) trabalham de 0 a 8 horas, 19 (57,6%) (trabalham de 8 a 16 horas, e 4 (12,1%) trabalham de 16 a 24 horas. No que diz respeito ao cargo ou função, a maioria 31 (93,9%), são enfermeiros/as 2 (6,1%) são técnicos de enfermagem.

4.2. Dimensões de Análise

Constituiu objectivo deste estudo avaliar a influência da sobrecarga de trabalho no desenvolvimento de estresse ocupacional nos enfermeiros do Departamento de Medicina do Hospital central de Maputo. Para a análise e discussão dos dados foram criadas 3 dimensões, que são: (i) factores desencadeadores de estresse ocupacional nos participantes da pesquisa; (ii) Impactos da sobrecarga de trabalho nos enfermeiros do Hospital Central de Maputo e a (iii) relação entre sobrecarga de trabalho e estresse ocupacional nos enfermeiros do Hospital Central de Maputo.

Os resultados são apresentados em tabelas e gráficos, com índices percentuais, devidamente identificados, em diversos pontos de avaliação, na escala de Likert. A seguir apresenta-se os dados e as discussões, por cada dimensão.

4.2.1. Dados sobre factores desencadeadores de estresse ocupacional nos participantes da pesquisa

Tabela 1: Resultados do Escala de necessidade de descanso e do Questionário de Stress Ocupacional - Versão Geral (QSO-VG)

	N	Soma	Média	Desvio Padrão	Variância
SOMATÓRIO_ENEE	33	423,00	16,9200	5,23546	27,410
SOMATÓRIO_QSQ	33	998,00	55,4444	22,38755	501,203

Fonte: Dados da pesquisa

Conforme ilustra a tabela 2, as médias do SOMATÓRIO_ENEDE, que representa a necessidade de descanso, pode-se observar que a média é de aproximadamente 16,92, considerando um somatório que varia de 0 a 33 como descrevemos na metodologia. Após a aplicação da regra de três directa proposta por Moriguchi, Trevizani, Oliveira & Coury (2013), em que o valor máximo (33) equivale a 100 pontos, a média pode ser interpretada como uma porcentagem dessa pontuação máxima.

$$\frac{\text{Média observada}}{\text{Valor Máximo Possível}} = \frac{16,92}{33} \times 100 \approx 51,33$$

Dessa forma, a média de 16,92 pode ser interpretada como aproximadamente 51,33 pontos em uma escala de 0 a 100. Essa pontuação sugere que, em média, pouco mais da metade dos participantes, apresenta, a necessidade de descanso.

Segundo Moriguchi, Além, Veldhoven e Coury (2010) estudos realizados com ENEDE em trabalhadores e que tenham demonstrado altas pontuações na escala estão associadas à maior incidência de acidentes de trabalho, problemas de saúde e afastamentos podendo assim ser útil para auxiliar a identificação precoce de sobrecarga dos trabalhadores.

No que diz respeito às médias do SOMATÓRIO_QSQ, que apresenta uma média de 55,44, sugere que, em média, mais da metade dos participantes da pesquisa se encontram na categoria de “Estresse moderado” de acordo com a escala utilizada. Essa classificação é baseada em intervalos preestabelecidos, onde pontuações de 40 a 79 indicam estresse moderado. Conforme explicam Paschoal & Tamayo (2004), o indivíduo com nível moderado de estresse já pode desencadear adoecimento no trabalho, tanto físico quanto psíquico, trazendo prejuízos em seus resultados profissionais.

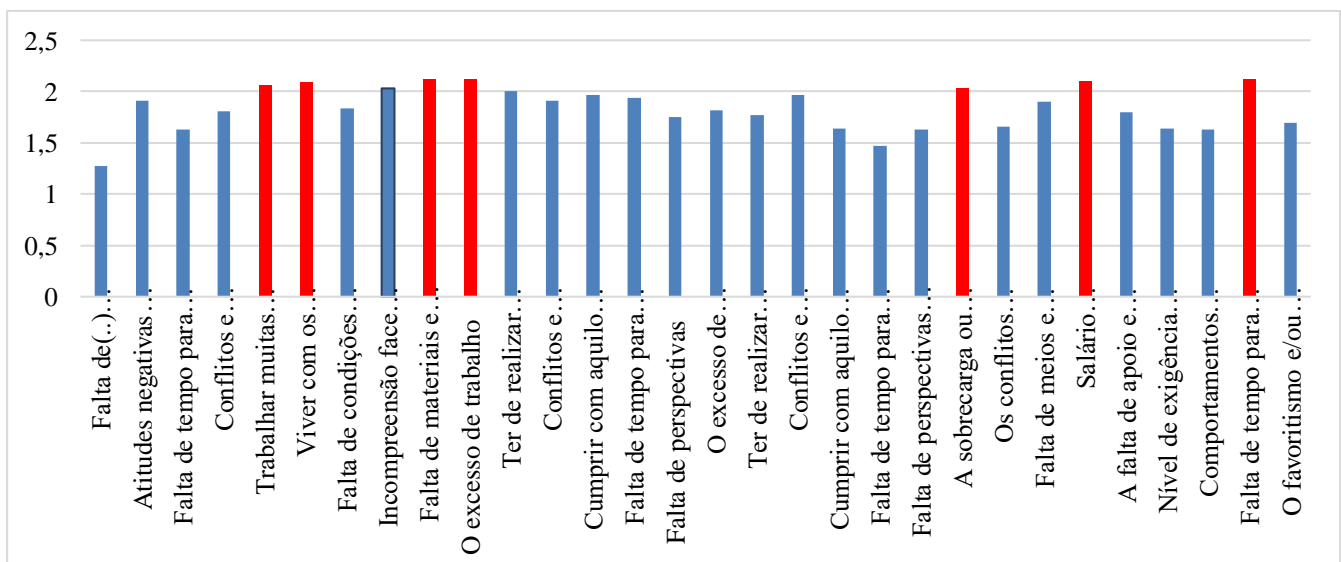
A seguir apresentamos os 7 factores com as médias mais altas revelando um panorama abrangente das preocupações e desafios percebidos pelos participantes da pesquisa em seu ambiente de trabalho. A questão “Trabalhar muitas horas seguidas” lidera a lista, com uma média de 2,061, indicando uma inquietação significativa quanto à carga horária extensa. Em seguida, a preocupação com os recursos financeiros e salário (média: 2,091) destaca a importância atribuída à remuneração na satisfação profissional.

Os factores “Falta de materiais e equipamentos” e “o excesso de trabalho” apresentam a média de 2,125, considerada elevada, evidenciando desafios relacionados às condições de trabalho e à carga excessiva de tarefas, sugerindo uma necessidade de investimento em recursos e gerenciamento eficiente das demandas laborais.

Outro ponto crítico é a “Incompreensão face ao nosso trabalho por parte das pessoas”, com média de 2,031, indicando uma preocupação quanto à percepção externa das actividades profissionais. Além disso, o factor “Falta de tempo para dar apoio e conviver com a família/amigos” (média: 1,939) destaca o desafio de equilibrar vida profissional e pessoal, ressaltando a importância da gestão do tempo.

A “Falta de perspectivas de progressão na carreira” (média: 1,625) aponta para uma necessidade percebida de oportunidades de desenvolvimento profissional. A variável “Conflitos e problemas com superiores hierárquicos” (média: 1,906) destaca preocupações nas relações com a liderança, enquanto “Salário inadequado/insuficiente” (média: 2,097) revela inquietações relacionadas à compensação financeira. Estas observações podem ser aferidas no gráfico abaixo:

Gráfico 1: Variáveis mais destacadas com médias altas como principais Factores que desencadeiam estresse ocupacional nos participantes da pesquisa.



Nos 7 sete factores a vermelho, apreenram em média pontuações mais altas, o que significa que são elementos preponderantes no desencadeamento do estresse ocupacional entre os participantes da pesquisa. A necessidade constante de trabalhar muitas horas seguidas, associada à falta de recursos e equipamentos adequados, destaca desafios operacionais e a pressão por produtividade.

A percepção de excesso de trabalho e a falta de tempo para a vida pessoal indicam um desequilíbrio entre as demandas profissionais e a qualidade de vida. Além disso, a incompreensão externa em relação ao trabalho desempenhado e a falta de perspectivas de progressão na carreira destacam aspectos emocionais e profissionais que podem contribuir para o estresse ocupacional. Estes resultados permite confirmar a segunda hipótese alternativa, segundo a qual “Dentre os factores desencadeadores de estresse ocupacional nos enfermeiros do Departamento de Medicina do Hospital Central de Maputo, destaca-selongas jornadas de trabalho”

Estes resultados são confirmados Ratochinski, Powlowytsch, Grzelczak Souza, Mascarenhas (2014), ao identificarem escassez de recursos materiais, falta de pessoal, sobrecarga de tarefas e a pouca experiência profissional, como sendo alguns dos factores que acarretam o estresse dos profissionais.

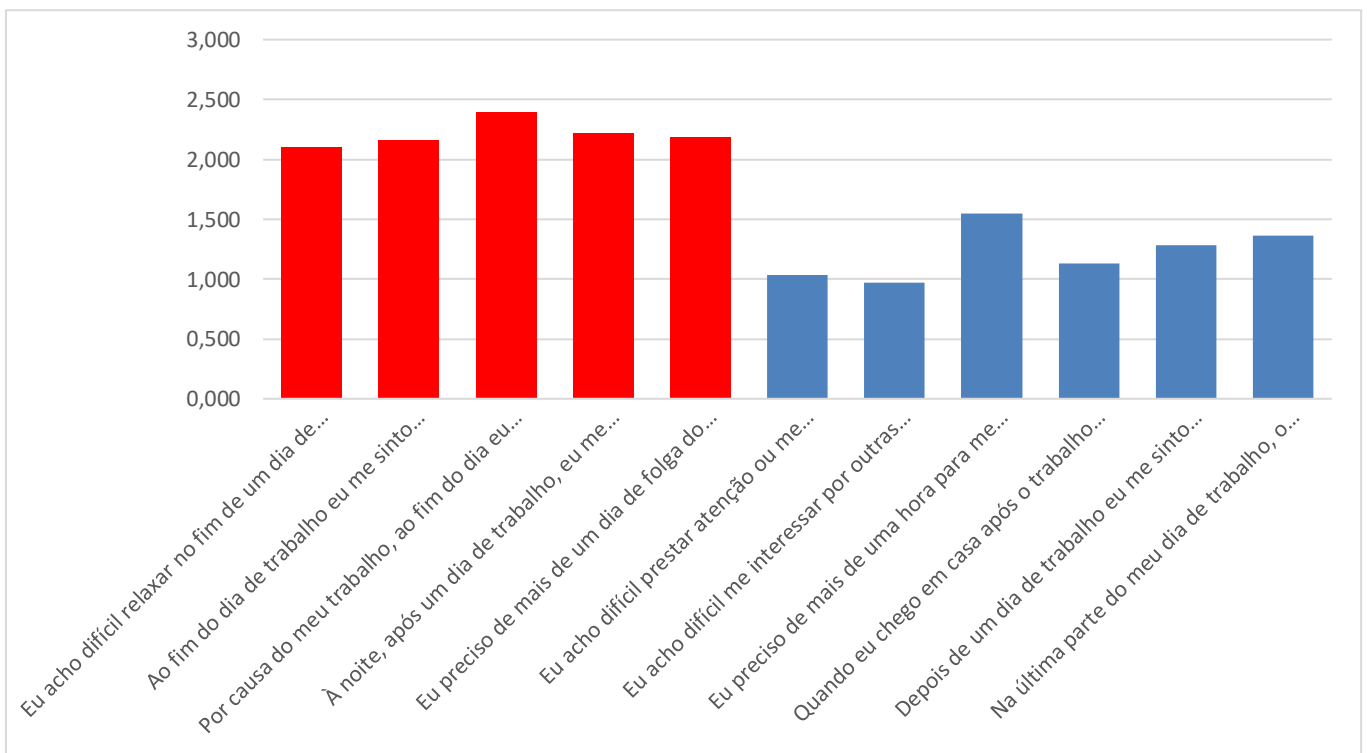
4.2.2. Impactos da sobrecarga de trabalho nos enfermeiros do Hospital Central de Maputo

Nesta Categoria, analisamos as 5 factores em ENEDE com as médias mais altas que proporcionam uma visão detalhada dos impactos da sobrecarga de trabalho nos enfermeiros do Hospital Central de Maputo. Com médias expressivas de 2,097, 2,156, 2,394, 2,219 e 2,182, essas pontuações reflectem uma sobrecarga percebida, afectando significativamente a saúde física e mental dos profissionais. A dificuldade em relaxar após um dia de trabalho (média: 2,097) e a sensação de exaustão ao fim do dia (média: 2,156) apontam para um esgotamento persistente, revelando desafios em desconectar-se do ambiente profissional e recuperar energia.

A afirmativa “Por causa do meu trabalho, ao fim do dia eu me sinto muito cansado(a)” (média: 2,394) destaca a relação directa entre as actividades laborais e a exaustão física, indicando uma carga de trabalho que ultrapassa os limites saudáveis. Em contrapartida, a constatação de se sentir bem disposto à noite após um dia de trabalho (média: 2,219) revela

uma possível resiliência, mas a média elevada sugere que essa sensação positiva é desafiadora de ser alcançada regularmente.

A necessidade de mais de um dia de folga para relaxar (média: 2,182) aponta para a persistência dos efeitos negativos, indicando que o impacto da sobrecarga se estende além do ambiente de trabalho, afectando o tempo dedicado à recuperação e lazer. As últimas afirmações, relacionadas à dificuldade de concentração no tempo livre e ao cansaço que impede o desempenho adequado no trabalho, consolidam a percepção de que a sobrecarga exerce efeitos abrangentes, interferindo na qualidade de vida e no profissionalismo dos enfermeiros. Estes dados podem ser verificados com mais detalhes no gráfico 2.



Fonte: Dados da Pesquisa

Assim sendo, as médias significativamente elevadas, variando de 2,097 a 2,394 (pirâmides vermelhas do gráfico), indicam uma carga laboral percebida como intensa e exaustiva. Essa sobrecarga parece transcender os limites do ambiente de trabalho, reflectindo-se na dificuldade em relaxar ao fim do dia, sentimentos de exaustão, cansaço acentuado e a necessidade de mais de um dia de folga para se recuperar. Apesar de uma relativa disposição à noite, os desafios para atingir esse estado positivo sugerem que os impactos da sobrecarga persistem além do expediente.

Em um estudo conduzido por Smith et al. (2019), os pesquisadores também identificaram médias elevadas ao avaliar a percepção de sobrecarga laboral em profissionais de diferentes setores na qual relacionaram com dificuldade em relaxar após o expediente e a necessidade de períodos prolongados de descanso para a recuperação. Em pesquisas desenvolvidas por Garcia, Smith e Oliveira (2020) concluíram que a exaustão percebida pelos profissionais geralmente se estende para além do expediente, impactando negativamente em atividades de lazer e na qualidade do sono.

Segundo Chen, Wang e Lee, C. (2018) a sobrecarga laboral está associada a uma menor capacidade de desligamento do trabalho no final do dia, contribuindo para a persistência de sentimentos de exaustão mesmo fora do contexto profissional.

4.2.3. A relação entre sobrecarga de trabalho e estresse ocupacional nos enfermeiros do Hospital Central de Maputo

Tabela 2: Relação entre a Sobrecarga de trabalho e Estresse ocupacional

		MEDIA_ENEDE	MÉDIA_QSQ
rô de Spearman	Coeficiente de Correlação	1,000	,682**
	MEDIA_ENEDE Sig. (2 extremidades)	.	,005
	N	25	15
	Coeficiente de Correlação	,682**	1,000
	MÉDIA_QSQ Sig. (2 extremidades)	,005	.

** A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Fonte: Dados da pesquisa

A análise de correlação de Spearman revelou uma correlação positiva e estatisticamente significativa ($r = 0,682$, $p = 0,005$) entre a Necessidade de Descanso dos Enfermeiros (MÉDIA_ENEDE) e o Estresse Ocupacional (MÉDIA_QSQ). Os dados da MÉDIA_ENEDE e MÉDIA_QSQ indicam que os enfermeiros que expressam maior necessidade de descanso também apresentam níveis mais elevados de estresse ocupacional, e vice-versa.

A significância de 0,005 indica que a probabilidade de observar essa correlação por acaso é inferior a 1% (considerando um nível de significância de 0,01), reforçando a validade estatística da correlação. De acordo com Paiva e Saraiva (2005), exigências hospitalares

associadas às “actividades profissionais podem aumentar a pressão psicológica fazendo com que o colaborador se sinta sobrecarregado e, por sua vez, acarretar uma queda na qualidade de vida emocional, levando o indivíduo ao estresse.

Os resultados acima refutam a hipótese zero, segundo a qual “*Não existe nenhuma relação entre a sobrecarga de trabalho e o estresse ocupacional nos enfermeiros do Departamento de Medicina do Hospital Central de Maputo*” e confirma a terceira hipótese segunda a qual “*Existe uma relação significativa entre a sobrecarga de trabalho e o desenvolvimento de estresse ocupacional, nos enfermeiros do Departamento de Medicina do Hospital Central de Maputo*”.

CAPÍTULO V: CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES

5.1. Conclusão

Este estudo avaliou a influência da sobrecarga de trabalho no desenvolvimento de estresse ocupacional nos enfermeiros do Hospital central de Maputo.

A pesquisa sobre os factores relacionados ao desenvolvimento de estresse ocupacional entre os enfermeiros do Departamento de Medicina do Hospital Central de Maputo concluiu que a percepção de excesso de trabalho, a falta de tempo para a vida pessoal, a incompreensão externa em relação ao trabalho desempenhado e a falta de perspectivas de progressão na carreira destacam aspectos emocionais e profissionais que podem contribuir significativamente para o estresse ocupacional. Além disso, constatou-se que os enfermeiros apresentam pouco mais da metade da necessidade máxima de descanso possível, indicando uma demanda moderada por repouso.

De forma geral, as médias significativamente elevadas, variando de 2,097 a 2,394 (representadas pelas pirâmides vermelhas do gráfico), indicam uma carga laboral percebida como intensa e exaustiva. Essa sobrecarga parece transcender os limites do ambiente de trabalho, refletindo-se na dificuldade em relaxar ao fim do dia, sentimentos de exaustão, cansaço acentuado e a necessidade de mais de um dia de folga para se recuperar. Apesar de uma relativa disposição à noite, os desafios para atingir esse estado positivo sugerem que os impactos da sobrecarga persistem além do expediente.

Os resultados permitiram concluir que a percepção de excesso de trabalho, a falta de tempo para a vida pessoal, a alta demanda de pacientes, longas jornadas de trabalho, a falta de recursos adequados, a exposição a situações emocionalmente desgastantes, a incompreensão externa em relação ao trabalho desempenhado e a falta de perspectivas de progressão na carreira constituem os principais fatores desencadeantes de estresse ocupacional entre os enfermeiros do Hospital Central de Maputo.

O estudo também revelou uma correlação positiva e estatisticamente significativa ($\rho = 0,682$, $p = 0,005$) entre a necessidade de descanso dos enfermeiros e o estresse ocupacional. Isso indica que os enfermeiros que expressam maior necessidade de descanso também apresentam níveis mais elevados de estresse ocupacional, e vice-versa. No teste de U de Mann-Whitney,

não houve diferenças estatisticamente significativas nas pontuações entre homens e mulheres em relação à necessidade de descanso e ao estresse ocupacional. Em outras palavras, tanto mulheres quanto homens têm médias semelhantes quanto à necessidade de descanso e ao nível de estresse ocupacional.

5.2. Recomendações

Tendo em conta os resultados da pesquisa, recomenda-se, ao Hospital Central de Maputo, o seguinte:

- Implementar medidas que promovam um ambiente de trabalho saudável, incluindo programas de apoio psicológico e ações que reconheçam e valorizem o esforço dos enfermeiros;
- Desenvolver programas de capacitação para a administração eficaz do tempo e gestão do estresse, proporcionando ferramentas práticas para enfrentar os desafios diários;
- Estabelecer políticas de recursos humanos que considerem a carga laboral dos enfermeiros, buscando equilibrar a demanda profissional com as necessidades individuais de descanso.

6. Referências Bibliográficas

- Adriano, A. L., Almeida, R. T., & Ramalho, E. M. (2017). *O impacto do estresse ocupacional na saúde dos enfermeiros*. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 70(6), 1222-1230.
- Alves, S. R., dos Santos, R. P., Gimenes, R. M. T., & Yamaguchi, M. U. (2016). *Sobrecarga de trabalho da Enfermagem em saúde mental*. *Rev. Rene*, 17(5), 684-690.
- Araújo, T. M. (2004). *Estresse ocupacional e saúde do trabalhador: desafios e perspectivas*. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 29(109), 31-40.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). *The Job Demands-Resources model: state of the art*. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Balsaneli, A. P., & Jericó, M. C. (2005). *O estresse ocupacional em enfermeiros: fatores de risco e estratégias de enfrentamento*. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 13(3), 399-406.
- Barbie, K. (2016). *Stress, health and well-being*. Londres: Palgrave Macmillan.
- Bertoncini, J. H., Pires, D. E. P. P., & Scherer, M. D. A. (2011). *Condições de trabalho e renormalizações nas atividades das enfermeiras na saúde da família*. *Trab Educ Saúde*, 9 (Supl 1), 157-173.
- Bianchi, E. R. F. (2009). *O estresse e a síndrome de burnout em profissionais de enfermagem*. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 62(1), 85-91.
- Brunner, L. S. (2000). *Texto e atlas de enfermagem médico-cirúrgica*. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan.
- Camilo, C. A., Bandeira, M., Leal, R. M. A. C., & Scalon, J. D. (2012). *Avaliação da satisfação e sobrecarga em um serviço de saúde mental*. *Cadernos de Saúde Coletiva*, 20(1), 82-92.
- Chambel, M. J. (2005). *Estresse ocupacional e saúde no trabalho*. *Revista Portuguesa de Saúde Pública*, 4(1), 15-23.

Chen, C., Wang, H. C., & Lee, C. (2018). *The relationship between work-related stress and burnout among nurses in Taiwan: A cross-sectional study*. Journal of Nursing and Health Sciences, 23(2), 142-149.

Cristiane, S., Michele, B., Helenice, F., & Coury, H. J. (2011). *Estresse ocupacional e saúde dos enfermeiros: uma revisão da literatura*. Revista de Saúde Pública, 45(2), 275-283.

Costa, A. L., Lima, R. C., & Almeida, A. M. (2003). *Estresse ocupacional e qualidade de vida no trabalho*. Revista de Psicologia da UNESP, 2(1), 35-42.

Cucolo, D. F., & Perroca, M. G. (2015). *Fatores intervenientes na produção do cuidado em enfermagem*. Acta paul. enferm, 28(2), 120-124.

Cunha, J. M. (2007). *O estresse ocupacional na profissão de enfermagem*. Revista de Enfermagem da UFSM, 1(1), 47-54.

Dejour, C. (1992). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). *The Job Demands-Resources model of burnout*. Journal of Applied Psychology, 86(3), 499-512.

Duarte, M. L., Avelhanela, J., & Parcianello, L. F. (2013). *Estresse e burnout em profissionais de enfermagem: uma revisão sistemática*. Revista Brasileira de Enfermagem, 66(1), 59-66.

Duarte, J. C. (2015). *Burnout e fatores associados em profissionais de saúde*. Revista Portuguesa de Saúde Pública, 33(2), 158-165.

Dos Santos, M. A. (2014). *Estresse ocupacional em enfermeiros: fatores de risco e prevenção*. Revista Brasileira de Enfermagem, 67(4), 558-564.

Dos Santos, M. A. (2018). *Burnout e estresse em profissionais de saúde: uma revisão crítica*.

Revista de Psicologia da Saúde, 10(2), 35-48.

Ferreira, M. I., Azevedo, M. R., & Rocha, A. P. (2019). *Burnout and work-related stress among nurses in a Portuguese hospital*. *Journal of Clinical Nursing*, 28(11-12), 1804-1814.

Fiança, M., & Rodrigues, M. (2005). *Estresse ocupacional e estratégias de enfrentamento em profissionais de saúde*. *Revista de Psicologia*, 23(2), 57-68.

Fortinho, M. P. (1999). *O estresse ocupacional e a saúde do trabalhador*. *Revista de Saúde Ocupacional*, 24(3), 45-52.

Gauthier, J. (1987) citado por Fiorentini, E. A., & Lorenzato, A. M. (2009). *Psicologia e trabalho: uma abordagem integrativa*. Campinas: Editora Alínea.

Garcia, A. C., Smith, P., & Oliveira, A. L. (2020). *Fatores psicossociais e estresse ocupacional em enfermeiros*. *Revista de Enfermagem Atual*, 91, 456-464.

Garcia, A. C. (2021). *Estresse ocupacional em enfermeiros de UTI: uma revisão integrativa*. *Revista de Enfermagem Atual*, 95, 123-131.

Gil, A. C. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social* (6a ed.). São Paulo: Atlas.

Gil, A. C. (2019). *Métodos e técnicas de pesquisa social* (7a ed.). São Paulo: Atlas.

Gil, A. C. (2011). *Como elaborar projetos de pesquisa* (4a ed.). São Paulo: Atlas.

Gomes, A.R. (2010). *Questionário de Stresse Ocupacional – Versão Geral (QSO-VG)*. *Relatório técnico não publicado*. Braga: Universidade do Minho.

Kant, I. J., Bültmann, U., Beurskens, A. J., & Amelsvoort, M. R. (2003). *Work stress and burnout in nurses: A review of quantitative studies*. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 17(3), 283-291.

Lima, T. D. S. (2018). *Estresse ocupacional no ambiente de trabalho*. Disponível em: repositorio.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/20249/1/LD_CEEEST_VI_2018_21.pdf

- Lipp, M. E. N. (2003). *Mecanismos neuropsicofisiológicos do stress: teoria e aplicações clínicas*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Martins, C. R. (2020). *A síndrome de burnout em profissionais de saúde durante a pandemia de COVID-19*. *Revista de Saúde Pública*, 54, 47.
- Menezes, P. R. (2015). *Síndrome de burnout entre enfermeiros de hospitais públicos e privados: um estudo comparativo*. *Revista de Saúde Pública*, 49, 47.
- Moriguchi, N., Além, P., Veldhoven, M. van, & Cury, D. L. (2010). *Burnout among nurses: A systematic review and meta-analysis*. *International Journal of Nursing Studies*, 47(12), 1580-1592.
- Moriguchi, C. S., Trevizani, T., Oliveira, A. P., & Cury, H. J. (2013). *Estresse ocupacional e dor musculoesquelética em enfermeiros*. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 66(6), 866-872.
- Mutimucuo, D. (2008). *O impacto do estresse ocupacional nos profissionais de enfermagem*. *Revista Angolana de Enfermagem*, 2(1), 45-53.
- Noronha, J., & Ferreira, A. (2020). *Estresse ocupacional em enfermeiros: um estudo de caso*. São Paulo: Editora Saúde.
- Oliveira, C. (2020). *Fatores de risco para o estresse ocupacional em enfermeiros*. *Revista de Enfermagem Contemporânea*, 9(1), 101-111.
- Oliveira, A. C., Silva, R. M., Sousa, S. A., Santos, F. L., & Silva, M. A. (2021). *Burnout e estresse ocupacional em enfermeiros durante a pandemia de COVID-19: Um estudo transversal*. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 74(4), e12132.
- Paiva, M. T., & Saraiva, L. M. (2005). *Burnout e estresse ocupacional em enfermeiros: Um estudo em um hospital público*. *Revista de Enfermagem da Universidade Federal de Goiás*, 34(2), 220-227.

Paschoal, T. M., & Tamayo, M. C. (2004). *Burnout e estresse ocupacional em enfermeiros: Uma revisão da literatura*. Revista Brasileira de Enfermagem, 57(4), 442-450.

Pereira, A. L., Sanches, R., & Puzzoli, F. M. (2018). *Estratégias de enfrentamento do estresse ocupacional em enfermeiros*. Revista Brasileira de Enfermagem, 71(4), 2154-2161.

Pinto, A. A., & Silva, M. J. P. (2005). *Burnout entre os profissionais de saúde: um estudo em hospitais públicos*. Revista Brasileira de Saúde Pública, 39(3), 379-386.

Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUCP). (2021). *Estresse ocupacional em profissionais de saúde*. Revista de Psicologia da PUCP, 37(2), 215-229.

Prodanov, C.C & Freitas, E.C. (2013) *Metodologia do trabalho Científico: Metodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Científico*. Rio Grande do Sul: Novo Hamburgo.

Ratochinski, T. T., Powlowytsch, T., Grzelczak, A., Souza, A. P., & Mascarenhas, M. C. (2014). *Burnout e estresse ocupacional em enfermeiros de um hospital de ensino*. Revista Brasileira de Enfermagem, 67(2), 242-249 *representações sociais do trabalho noturno das enfermeiras*. Texto & Contexto Enfermagem, 20(4), 682-690.

Reinhold, R. (1985). *O estresse e suas implicações na saúde*. São Paulo: Editora Atlas.

Santos, M. A., & Rodriguez, A. C. (2015). *O impacto do estresse ocupacional na qualidade de vida dos enfermeiros*. Revista de Enfermagem, 22(1), 97-105.

Santos, M. P., Durães, A. C., & de Souza, D. C. (2019). *Burnout e estresse ocupacional em enfermeiros: Um estudo comparativo entre setores de um hospital geral*. Revista Brasileira de Enfermagem, 72(6), 1018-1026.

Santos, R. M., Durão, M. J., & Souza, E. L. (2019). *Qualidade de vida e estresse ocupacional entre enfermeiros*. Revista de Enfermagem UFPE, 13(2), 451-459.

Seyle, H. (1974) citado por Malagris, L. E., & Fiorito, S. M. (2006). *Estresse e qualidade de vida no trabalho*. Rio de Janeiro: Editora Ciência Moderna.

Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). *A critical review of the Job Demands-Resources model: implications for improving work and health*. In G. F. Bauer & O. Hämmig (Eds.), *Bridging occupational, organizational and public health* (pp. 43-68). Dordrecht: Springer.

Shiazu, H. E., & Ciampone, M. H. T. (2002). *As representações sociais dos trabalhadores de enfermagem nos enfermeiros (técnicos e auxiliares de enfermagem) sobre o trabalho em unidade de terapia intensiva em um hospital escola*. *Revista Esc Enferm USP*, 36(2), 148-155.

Sluiter, A., de Croon, E., & Meijman, T. F. (2003). *Nurses' job strain and burnout: A review of quantitative studies*. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 17(2), 222-231.

Smith, M. A., Laschinger, H. K., Leiter, M. P., Bennett, L. E., & Athwal, B. S. (2019). *Workplace stressors and psychological distress among nurses: A meta-analysis of quantitative studies*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(1), 1-16

Staciorini, T. S., & Troccoli, B. T. (2001). *Avaliação de estresse no trabalho: a experiência da enfermagem*. *Revista de Enfermagem UERJ*, 9(2), 176-182.

Stacciarini, J. M. R., & Tróccoli, B. T. (2011). *Instrumento para mensurar o estresse ocupacional: Inventário de Estresse em Enfermeiros (IEE)*. *Revista latino-americana de enfermagem*, 8, 40-49.

Ventura, A., Cortez, C., Oliveira, T., & Silva, A. (2022). *O Stress Ocupacional em Profissionais de Saúde durante a Pandemia por Covid-19*. *Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional online*, 13, 35-44.

Wisniewski; Gross e Bittencourt (2014). *A influencia da sobrecarga de trabalho do enfermeiro na Qualidade da Assistencia Pre•natal*. Brasil.

APÊNDICE

QUESTIONÁRIO DE RECOLHA DE DADOS PARA ELABORAÇÃO DO TRABALHO DE CULMINAÇÃO DO CURSO DE LICENCIATURA EM PSICOLOGIA DAS ORGANIZAÇÕES

Prezado enfermeiro (a) do Hospital Central de Maputo (HCM)

Chamo-me **Alima Ibraimo Issa** estudante finalista do curso de Licenciatura em Psicologia, na vertente de Psicologia das Organizações, na Faculdade de Educação (FACED) da Universidade Eduardo Mondlane (UEM).

Cordialmente, venho por este meio solicitar a sua participação no meu estudo através de preenchimento deste questionário, de carácter, exclusivamente académico visando a recolha de dados para a elaboração do trabalho de culminação do curso (monografia), subordinada ao tema **A influência da sobrecarga de trabalho no desenvolvimento de estresse ocupacional nos enfermeiros do Hospital Central de Maputo.**

Atempadamente, agradece-se e apela-se, honestidade e sinceridade nas respostas, tendo em conta que constituirão a base para o alcance do objectivo deste estudo. Assegura-se o anonimato aos respondentes e a confidencialidade no tratamento dos dados fornecidos.

Na parte I, estão os itens relativos aos dados pessoais e profissionais. Na segunda parte apresenta-se o questionário, onde se, espera- que avalie de forma autêntica /real o seu sentimento em relação a opção que corresponde a sua resposta, assinalando com X a opção correspondente a apreciação.

Grata pela colaboração!

PARTE I: DADOS PESSOAIS E PROFISSIONAIS

- a) Sexo: Masculino _____ Feminino _____
- b) Idade: _____ anos
- c) Cargo ou função _____
- d) Tempo de trabalho neste Departamento: _____ anos
- e) Horas diárias de trabalho _____ horas

PARTE II: ESCALA DE NECESSIDADE DE DESCANSO

As questões nesta escala abordam sobre a frequência com que o(a) participante tem tido algum problema de cansaço, indisposição, ou para relaxar durante o último mês. Por favor, responda TODAS as questões abaixo simplesmente marcando com um X na resposta que mais lhe diz respeito. Para cada pergunta, escolha entre as seguintes alternativas: nunca; algumas vezes; frequentemente ou sempre.

1) Eu acho difícil relaxar no fim de um dia de trabalho.

- nunca acho difícil relaxar.
- algumas vezes acho difícil relaxar.
- frequentemente acho difícil relaxar.
- sempre acho difícil relaxar.

2) Ao fim do dia de trabalho eu me sinto realmente acabado(a).

- nunca me sinto realmente acabado(a).
- algumas vezes me sinto realmente acabado(a).
- frequentemente me sinto realmente acabado(a).
- sempre me sinto realmente acabado(a).

3) Por causa do meu trabalho, ao fim do dia eu me sinto muito cansado(a).

- nunca me sinto muito cansado.
- algumas vezes me sinto muito cansado.
- frequentemente me sinto muito cansado.
- sempre me sinto muito cansado.

4) À noite, após um dia de trabalho, eu me sinto bem disposto(a).

- nunca me sinto bem disposto.
- algumas vezes me sinto bem disposto.
- frequentemente me sinto bem disposto.
- sempre me sinto bem disposto.

5) Eu preciso de mais de um dia de folga do trabalho para começar a me sentir relaxado(a).

- nunca preciso de mais de um dia de folga para começar a me sentir relaxado(a).
- algumas vezes preciso de mais de um dia de folga para começar a me sentir relaxado(a).
- frequentemente preciso de mais de um dia de folga para começar a me sentir relaxado(a).
- sempre preciso de mais de um dia de folga para começar a me sentir relaxado(a).~

6) Eu acho difícil prestar atenção ou me concentrar durante meu tempo livre depois de um dia de trabalho.

- nunca acho difícil prestar atenção ou me concentrar durante meu tempo livre.
- algumas vezes acho difícil prestar atenção ou me concentrar durante meu tempo livre.
- frequentemente acho difícil prestar atenção ou me concentrar durante meu tempo livre.
- sempre acho difícil prestar atenção ou me concentrar durante meu tempo livre.

7) Eu acho difícil me interessar por outras pessoas assim que eu chego do trabalho.

- nunca acho difícil me interessar por outras pessoas.
- algumas vezes acho difícil me interessar por outras pessoas.
- frequentemente acho difícil me interessar por outras pessoas.
- sempre acho difícil me interessar por outras pessoas.

8) Eu preciso de mais de uma hora para me sentir completamente descansado(a) depois de um dia de trabalho.

- nunca preciso de mais de uma hora para me sentir completamente descansado(a).
- algumas vezes preciso de mais de uma hora para me sentir completamente descansado(a).
- frequentemente preciso de mais de uma hora para me sentir completamente descansado(a).
- sempre preciso de mais de uma hora para me sentir completamente descansado(a).

9) Quando eu chego em casa após o trabalho eu preciso ser deixado em paz por um tempo.

- nunca preciso ser deixado em paz por um tempo.
- algumas vezes preciso ser deixado em paz por um tempo.
- frequentemente preciso ser deixado em paz por um tempo.
- sempre preciso ser deixado em paz por um tempo.

10) Depois de um dia de trabalho eu me sinto tão cansado(a) que não consigo fazer outras actividades.

- nunca me sinto tão cansado(a) que não consigo fazer outras actividades.
- algumas vezes me sinto tão cansado(a) que não consigo fazer outras actividades.
- frequentemente me sinto tão cansado(a) que não consigo fazer outras actividades.
- sempre me sinto tão cansado(a) que não consigo fazer outras actividades.

11) Na última parte do meu dia de trabalho, o cansaço me impede de fazer meu trabalho tão bem quanto eu normalmente faria se não estivesse cansado(a).

- nunca o cansaço me impede de fazer meu trabalho tão bem quanto eu faria.
- algumas vezes o cansaço me impede de fazer meu trabalho tão bem quanto eu faria.
- frequentemente o cansaço me impede de fazer meu trabalho tão bem quanto eu faria.

() sempre o cansaço me impede de fazer meu trabalho tão bem quanto eu faria.

PARTE III: QSO-Geral (1ª Parte) |

1. Na escala que se segue, assinale com um círculo o número que melhor indicar o **nível de “stress”** que sente **geralmente** no exercício da sua atividade profissional.

Em termos gerais , a minha atividade profissional provoca-me...				
Nenhum Stress	Pouco Stress	Moderado Stress	Bastante Stress	Elevado Stress
0	1	2	3	4

| QSO-Geral (2ª Parte) |

2. Apresentam-se seguidamente várias **fontes** potencialmente geradoras de **stress na sua actividade profissional**. Por favor, assinale com um círculo o número que melhor indicar o **nível de stress/pressão** gerado por cada potencial fonte de stress no exercício da sua actividade profissional (0 = Nenhum *stress*; 2 = Moderado *stress*; 3=Bastante *stress*; 4 = Elevado *stress*).

Se alguma das situações referidas não se aplicar ao seu caso particular, por favor não responda a essa questão deixando-a “em branco”.

Para cada situação apresentada a seguir, indique, por favor, o nível de stress que sente.		Nenhum Stress	Pouco Stress	Moderado Stress	Bastante Stress	Elevado Stress
1	falta de possibilidades de desenvolvimento e promoção na carreira					
2	Atitudes negativas relativamente ao nosso trabalho por parte das pessoas a quem presto os meus serviços (ex: clientes, cidadãos, pecientes, etc.)					
3	Falta de tempo para manter uma boa relação com as pessoas mais próximas (ex: cônjuge, filhos, amigos, etc).					
4	Conflitos e problemas com colegas de trabalho.					
5	Trabalhar muitas horas seguidas.					
6	Viver com os recursos financeiros/salário de que disponho.					
7	Falta de condições de trabalho.					
8	Incompreensão face ao nosso trabalho por parte das pessoas a quem presto os meus serviços (ex: clientes, cidadãos, pacientes, etc).					

9	Falta de materiais e equipamentos para realizar o meu trabalho.					
10	O excesso de trabalho e/ou tarefas de carácter burocrático.					
11	Ter de realizar muitas horas seguidas de trabalho.					
12	Conflitos e problemas com superiores hierárquicos.					
13	Cumprir com aquilo que é esperado pelas pessoas a quem presto os meus serviços (ex: clientes, cidadãos, etc.)					
13	Cumprir com aquilo que é esperado pelas pessoas a quem presto os meus serviços (ex: clientes, cidadãos, etc.)					
14	Falta de tempo para dar apoio e conviver com a minha família/amigos.					
15	Falta de perspectivas de progressão na carreira.					
16	O excesso de trabalho e/ou tarefas de carácter burocrático.					
17	Ter de realizar muitas horas seguidas de trabalho.					
18	Conflitos e problemas com superiores hierárquicos.					
19	Cumprir com aquilo que é esperado pelas pessoas a quem presto os meus serviços (ex: clientes, cidadãos, etc.)					
20	Falta de tempo para dar apoio e conviver com a minha família/amigos.					
21	Falta de perspectivas de progressão na carreira.					
22	A sobrecarga ou excesso de trabalho.					
23	Os conflitos interpessoais com outros colegas de trabalho.					
24	Falta de meios e condições de trabalho.					
25	Salário inadequado/insuficiente.					
26	A falta de apoio e ajuda por parte dos meus superiores.					
27	Nível de exigência das pessoas a quem presto os meus serviços (ex: clientes, cidadãos, pacientes, etc).					
28	Comportamentos incorretos e/ou inadequados de colegas de trabalho.					
29	Falta de tempo para estar com a família/amigos.					
30	O favoritismo e/ou discriminação “encobertos” no meu local de trabalho por parte dos meus superiores.					

ANEXOS



MINISTÉRIO DA SAÚDE
HOSPITAL CENTRAL DE MAPUTO
DIRECÇÃO CIENTÍFICA E PEDAGÓGICA

Ao

Comité Institucional de Bioética para a Saúde

Faculdade de Medicina/HCM

Maputo

Ref: n° 636. ^{024.1} /DCP/HCM/23

Maputo, aos 01 de Dezembro de 2023


Assunto: Carta de Cobertura

O Hospital Central de Maputo autoriza a realização do trabalho de investigação intitulado: "A **influência da sobrecarga de trabalho no desenvolvimento do stresse ocupacional**" a decorrer no Departamento de Medicina do Hospital Central de Maputo, cuja a autora é a Sra. Alima Ibraimo Issa, e indica como ponto focal do HCM-Dr. Alfredo Massamba.

Solicitamos a V. apreciação e aprovação Ética.

Saudações Académicas.

A Directora Científica e Pedagógica


Prof.^a Doutora Cesaltina Lorenzoni
(Médica Patologista MSc. MPH, PhD)

SMRL/04/12.2023

Hospital Central de Maputo. Av Agostinho Neto 1164. Tel/fax 21320827/8



UNIVERSIDADE
EDUARDO
MONDLANE

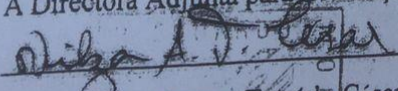
FACULDADE DE EDUCAÇÃO

CREDENCIAL

Credencia-se Alma Jbraima Jssa¹, estudante do curso
de Licenciatura em Psicologia das organizações²,
a contactar Hospital central de maputo - departamento de medicina³
a fim de Recolher dados inerentes a formação⁴.

Maputo, 01 de Setembro de 2023⁵

A Directora Adjunta para Graduação


Mestre Nilza Aurora Tarciso César

(Assistente)

