

ESTRESSE NO TRABALHO, SERÁ QUE ELE EXISTE NAS COOPERATIVAS?

1 INTRODUÇÃO

O estresse no trabalho tem se tornado comum entre as pessoas em qualquer ramo de atividade. De acordo com Oliveira (2020) a melhoria na qualidade de vida no trabalho pode auxiliar na redução do estresse, da fadiga e da insatisfação dos funcionários. Por outro lado, a falta de qualidade de vida no trabalho acarreta estresse e pode afetar diretamente a produtividade e a qualidade do trabalho desenvolvido. Mesmo com a evolução nos estudos sobre qualidade de vida no trabalho, ainda existem dificuldades em encontrar o equilíbrio.

Com o estresse no trabalho aumentando cada vez mais, as organizações encontraram um problema potencial, sendo que a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2024) afirma que pessoas com problemas psicológicos em situação graves morrem de 10 a 20 anos mais cedo, e ainda observa que problemas como depressão e ansiedade subiram mais de 25% em 2020 (OMS, 2024).

As cooperativas são organizações baseadas em valores como democracia, igualdade, equidade e solidariedade. Seus princípios fundamentais incluem adesão voluntária e aberta, controle democrático pelos membros, participação econômica dos membros, autonomia e independência, educação, formação e informação, cooperação entre cooperativas e interesse pela comunidade (OCB, 2024). Além dos objetivos econômicos, é essencial que as cooperativas mantenham o foco no aspecto social, promovendo o bem-estar e o desenvolvimento das comunidades onde atuam. Esse equilíbrio entre o econômico e o social é crucial para garantir a sustentabilidade e o impacto positivo das cooperativas a longo prazo (OCB, 2024).

Nas organizações atuais, o estresse é um problema crescente que pode afetar a produtividade, a moral e o bem-estar dos funcionários. Em um ambiente de trabalho estressante, a motivação e o engajamento tendem a diminuir, o que pode levar a um aumento no absenteísmo e na rotatividade de pessoal. Além disso, o estresse crônico pode resultar em uma redução da capacidade cognitiva e criativa dos trabalhadores, comprometendo a inovação e a eficiência organizacional. A gestão inadequada do estresse no local de trabalho não apenas afeta os indivíduos, mas também pode ter um impacto negativo significativo no desempenho geral da organização (RIBEIRO et al., 2024).

Sendo assim, a ampliação do estresse ocupacional representa uma ameaça para a saúde das pessoas, bem como, para as organizações cooperativas. Pensando nisso, a presente pesquisa tem como problema: qual o nível de estresse ocupacional percebido pelos colaboradores das cooperativas de Santa Maria? Para tanto, o objetivo do trabalho é identificar o nível de estresse ocupacional na percepção dos colaboradores de cooperativas em Santa Maria-RS, bem como os principais fatores estressores.

O estresse ocupacional pode gerar um custo elevado, sendo que, as perdas relacionadas à produtividade variam de 70% a 90%. Esses dados destacam a importância de abordar o estresse no local de trabalho para evitar impactos financeiros significativos e promover a saúde mental dos funcionários (HASSARD et al., 2018). Pode-se definir o estresse ocupacional como as respostas físicas e emocionais prejudiciais que ocorrem quando as exigências do trabalho não correspondem às capacidades, recursos e necessidades dos trabalhadores (NIOSH, 2008).

A pesquisa em questão torna-se muito importante no contexto das cooperativas, pois conhecer a percepção dos colaboradores sobre o estresse, possibilita avaliar como as organizações são vistas por uma perspectiva interna e desenvolver ações para a redução do estresse ocupacional de forma a manter a saúde e o bem-estar das pessoas.

2 ESTRESSE OCUPACIONAL

Atualmente, é cada vez mais comum se falar sobre saúde mental e esse tema ganhou ainda mais destaque após a pandemia do COVID-19 (OPAS, 2022). A Organização Mundial da Saúde (OMS) chamou a depressão de “o mal do século 21” e diz que 86% dos brasileiros têm ansiedade (OMS, 2024). O trabalho pode ser um dos fatores que participam ativamente para o mal-estar mental. A insegurança no trabalho pode gerar algum transtorno mental como a depressão, ansiedade e o próprio estresse (SILVA, 2019).

Os fatores que influenciam a saúde mental são diversos e interconectados. Eles podem ser categorizados em individuais, sociais e estruturais. Características psicológicas, como a resiliência e a capacidade de gerenciar emoções, podem influenciar, bem como fatores sociais que envolvem a qualidade das interações sociais, educação e emprego (BEZERRA *et al.*, 2019). Condições sociais adversas, como violência, discriminação e pobreza, são importantes fatores de risco para o desenvolvimento de transtornos mentais. Os fatores estruturais: envolvem aspectos mais amplos, como políticas públicas, acesso a cuidados de saúde e condições econômicas e ambientais (WHO, 2022).

Empresas que mantêm comunicações claras estão colhendo os benefícios do bem-estar psicológico equilibrado de seus colaboradores, resultando em maior produtividade. Por outro lado, a má comunicação leva à ansiedade e contribui para o esgotamento dos trabalhadores. Em nível global, a perda de produtividade associada à saúde mental precária, incluindo ansiedade e síndrome de *Burnout*, pode chegar a US\$ 1 trilhão por ano (ALEXANDER *et al.*, 2021).

Segundo Jarruche e Mucci (2021) a síndrome de *Burnout* está cada vez mais comum no ambiente de trabalho, é um problema complexo e de vários fatores, que variam desde o local de trabalho ao estilo de liderança. A falta de cuidado emocional e, é claro, a sobrecarga de tarefas afetam tanto o estado físico, como o estado mental do indivíduo.

A saúde mental que é, muitas vezes negligenciada, afeta de vários modos, o estresse ocupacional está cada vez mais normal na rotina das pessoas, traz consigo vários fatores como problemas no sono, depressão, ansiedade e *Burnout* (BEZERRA *et al.*, 2019). Parecido com o *Burnout* o estresse ocupacional também é desencadeado por fatores organizacionais e pessoais. O tratamento e a prevenção se dariam por investimentos na parte organizacional (BEZERRA *et al.*, 2019).

Em sua pesquisa Subha, Madhusudhanan e Thomas (2021) identificaram cinco principais causadores de estresse ocupacional durante o trabalho remoto: insegurança no trabalho, carga de trabalho excessiva, ambiente de trabalho precário, falta de estrutura e problemas pessoais. Uma abordagem para avaliar o estresse é através de um questionário direto, utilizando um instrumento de pesquisa. O questionário desenvolvido por Prasad (2020) aborda oito fatores independentes: trabalho em equipe, comunicação, relação com colegas, aspectos do trabalho, políticas da organização, ambiente de trabalho, satisfação no trabalho e fatores psicológicos (PRASAD, 2020).

Segundo Paschoal e Tamayo (2004) a literatura aponta os efeitos negativos do estresse, tanto para a saúde e o bem-estar individual quanto para a efetividade organizacional. Os autores propõem a Escala de Estresse no Trabalho (EET), que possui 21 variáveis e pode ser utilizada como ferramenta para o diagnóstico do ambiente de trabalho em organizações, a fim de orientar medidas que visem à qualidade de vida dos trabalhadores.

3 ORGANIZAÇÕES COOPERATIVAS

O cooperativismo valoriza e respeita os indivíduos que compõem a organização cooperativa, enfatizando a solidariedade e o cuidado mútuo. Desde sua origem, muitas

cooperativas possuem em sua identidade cooperativa, os valores formalizados em 1995 pela Aliança Cooperativa Internacional, que são os sete Princípios do Cooperativismo. De acordo AILOS (2022) esses princípios são: adesão voluntária e livre; gestão democrática pelos membros; participação econômica dos membros; autonomia e independência; educação, formação e informação; intercooperação (cooperativas trabalham juntas para fortalecer o movimento cooperativista); e preocupação com a comunidade.

Sendo assim, é possível afirmar que no cerne da estrutura cooperativa, a prioridade está nas pessoas, pois são organizações que buscam o bem-estar dos membros e da comunidade. Os princípios estabelecem uma base sólida para o funcionamento das cooperativas, colocando sempre as pessoas e suas necessidades no centro das atividades cooperativas. Eles orientam as cooperativas a serem inclusivas, democráticas e focadas no desenvolvimento sustentável e no bem-estar comunitário (AILOS, 2022).

A gestão de pessoas em cooperativas enfrenta desafios únicos que diferenciam essas organizações das empresas tradicionais. Problemas administrativos, como a falta de insumos e assistência aos produtores, podem desmotivar colaboradores e cooperados, levando à desistência da participação no processo cooperativo. Dessa forma, é muito importante que a gestão de uma cooperativa cumpra suas promessas e ofereça suporte adequado aos seus membros para manter o engajamento e a produtividade. Gerir pessoas em cooperativas requer um enfoque multifacetado que inclua o cumprimento de promessas aos colaboradores e cooperados, a adaptação às exigências legais e ambientais, a promoção da educação cooperativista e a implementação de práticas responsáveis (MANTOVANI, OLIVEIRA e BONO, 2022).

De acordo com Loturco (2020), o capital humano é o principal valor em uma cooperativa. Assim, o equilíbrio entre aspectos econômicos e sociais, interesses individuais e coletivos, bem como entre produtividade e sustentabilidade, é essencial para o sucesso de uma destas organizações.

4 MÉTODO DO ESTUDO

O estudo investiga o estresse ocupacional entre os colaboradores das cooperativas e visou identificar o nível de estresse e os principais fatores estressores percebidos pelos colaboradores. A fim de atingir os objetivos propostos, utilizou-se uma abordagem quantitativa e a pesquisa foi realizada por meio de um questionário baseado na Escala de Estresse no Trabalho (EET) de Paschoal e Tamayo (2004), com 21 variáveis, que foram agrupadas em 5 fatores (relacionamento com o chefe, autonomia/controle, relacionamentos interpessoais, o trabalho em si e papéis e ambiente de trabalho).

A população foi formada por colaboradores de cooperativas localizadas em Santa Maria-RS, de diferentes ramos de atuação. Obteve-se retorno de 49 respondentes, selecionados por meio de amostra por conveniência. Em relação ao tamanho da amostra, Field (2009) afirma que com comunalidades acima de 0,6 amostras menores que 100 casos podem ser adequadas. Para tanto, utilizou-se a medida de adequação da amostra de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) = 0,839 (entre 0,8 e 0,9 é considerado ótimo). Utilizou-se o teste de esfericidade de Bartlett altamente sig ($p < 0,001$) demonstrando que a análise de fatores é apropriada. Para buscar maior abrangência foi disponibilizado um link eletrônico para acesso ao questionário, que foi enviado por meios disponíveis para acesso direto aos colaboradores, durante o mês de novembro de 2024.

Na análise de dados utilizou-se estatística descritiva e foi realizada a validação escala para cooperativas, com análise fatorial exploratória. Os dados foram avaliados de acordo com a classificação de pontuação e valores de médias propostos por Paschoal e Tamayo (2004) a fim de medir o nível de estresse percebido pelos pesquisados: médias de 1 a 2 (nível de estresse

baixo), médias de 2,01 a 2,99 (nível de estresse médio) e médias de 3 a 5 (nível de estresse alto).

5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A respeito do perfil dos 49 pesquisados, observou-se que 37 respondentes (76% da amostra) são colaboradores de cooperativas do ramo financeiro, e 12% do ramo Agropecuário. O tempo de atuação dos colaboradores em cooperativas foi de menos de um ano e a mais de 10 anos. Sendo 57,1% das respostas foram de pessoas que se declaram mulheres, 40,9% de pessoas que se declaram homens e 2% de outro gênero. A respeito da escolaridade: 20 pesquisados (40,8%) completaram o ensino superior ou pós-graduação e 11 respondentes possuem o ensino superior incompleto.

Tabela 1 - Escala de Estresse no Trabalho – Relacionamento com o Chefe

Fator 1	N	Média	Desvio padrão
Fico incomodado por meu superior evitar me incumbir de responsabilidade importantes	49	1,8163	0,92811
Tenho me sentido incomodado com a falta de confiança de meu superior sobre o meu trabalho	49	1,9592	1,07934
Sinto-me incomodado com a comunicação existente entre mim e meu superior	49	1,8776	1,07301
A falta de compreensão sobre quais são minhas responsabilidades neste trabalho tem causado irritação	49	1,9388	1,00847
Tenho me sentido incomodado por trabalhar abaixo do meu nível de habilidade	49	1,9388	0,98759
Tenho estado nervoso por meu superior me dar ordens contraditórias	49	1,8980	0,98414
Fico irritado com discriminação/favorecimento no meu ambiente de trabalho	49	2,4286	1,33853

Fonte: Autores (2024).

As médias apresentadas na Tabela 1 indicam que nível de estresse ainda se mantém dentro do aceitável. No entanto, os valores mais próximos de 2,5 revelam que as questões relacionadas à organização das tarefas, gestão do tempo e controle no trabalho precisam de ajustes para evitar que o estresse ultrapasse os limites toleráveis. Alguns dos pontos observados como discriminação ou favorecimento no ambiente de trabalho (média 2,43 - próximo ao limite considerado aceitável). Reflete uma percepção significativa de tratamento desigual, o que pode gerar descontentamento entre os colaboradores. Falta de valorização por parte dos superiores com média 2,37.

Tabela 2 - Escala de Estresse no Trabalho – Autonomia/Controle

Fator 2	N	Média	Desvio padrão
Tenho me sentido incomodado com a deficiência nos treinamentos para capacitação profissional	49	2,1429	1,25831
Sinto-me incomodado com a falta de informações sobre minhas tarefas no trabalho	49	2,0204	1,21604
As poucas perspectivas de crescimento na carreira têm me deixado angustiado	49	2,3878	1,27175
A falta de autonomia na execução do meu trabalho tem sido desgastante	49	2,1633	1,06745
Sinto-me irritado com a deficiência na divulgação de informações sobre decisões da cooperativa	49	2,4286	1,15470
A forma como as tarefas são distribuídas em minha área tem me deixado nervoso	49	2,3469	1,26740
O tipo de controle existente em meu trabalho me irrita	49	2,2653	1,20374

Fonte: Autores (2024).

Na Tabela 2 é possível observar que na variável “Deficiência na divulgação de informações sobre decisões da cooperativa” (média 2,43), sendo a média mais alta no fator 2, ficando muito próxima do limite considerado aceitável. Isso sugere insatisfação com a

comunicação organizacional, indicando que os trabalhadores podem se sentir desinformados ou excluídos dos processos decisórios. A falta de perspectivas de crescimento na carreira, que apresentou média 2,39, próxima do limite considerado aceitável. Evidencia uma preocupação significativa dos colaboradores com o desenvolvimento profissional dentro da organização.

Distribuição das tarefas (2,35) e tempo insuficiente para o volume de trabalho (2,35), essas médias estão próximas do limite aceitável, sinalizando que a gestão do tempo e a organização das atividades são as principais fontes de tensão. Se não forem tratadas, podem facilmente evoluir para um nível mais preocupante, já analisando o controle se percebeu um incômodo moderado, indicando que o tipo de controle ou supervisão aplicado pode estar interferindo no estresse.

Tabela 3 - Escala de Estresse no Trabalho – Relacionamento interpessoal

Fator 3	N	Média	Desvio padrão
A falta de comunicação entre mim e meus colegas de trabalho deixa-me irritado	49	1,9184	0,93177
A competição no meu ambiente de trabalho tem me deixado de mau humor	49	2,2041	1,15433

Fonte: Autores (2024).

Os dados apresentados na Tabela 3 indicam que, embora os níveis de estresse estejam abaixo do limite aceitável, há sinais de incômodo em algumas áreas que podem impactar a convivência e o clima organizacional. A competição no ambiente de trabalho com média 2,20, indica que a competição entre colegas é percebida como uma fonte de estresse para alguns colaboradores.

5 CONCLUSÃO

A análise dos dados permitiu avaliar o nível de estresse ocupacional percebido pelos pesquisados, além de identificar os fatores considerados como principais estressores. Os resultados indicaram que o nível de estresse ocupacional está dentro dos limites aceitáveis, com médias abaixo do limite crítico de 2,5, definido por Paschoal e Tamayo (2004). Mas há sinais de tensão em fatores específicos que precisam ser monitorados e tratados, como a distribuição de tarefas, a gestão do tempo e a comunicação organizacional. Isso sugere que, embora o ambiente de trabalho esteja relativamente estável, alguns aspectos apresentam potencial de impacto negativo caso sejam negligenciados.

Quanto aos fatores estressores destacam-se: relacionamento com o chefe (discriminação ou favorecimento no ambiente de trabalho - média 2,43); autonomia e controle (deficiência na comunicação organizacional - média 2,43, perspectivas de crescimento - média 2,39, forma de organização das tarefas - média 2,35); o trabalho em si (sobrecarga de trabalho - média 2,35); e papéis e ambiente de trabalho (baixa valorização pelos superiores - média 2,37).

Os impactos incluem a falta de clareza nas decisões, que gera insegurança; sobrecarga e má distribuição de tarefas, que afetam a produtividade e geram insatisfação; percepções de discriminação e falta de valorização, que diminuem o moral e a harmonia no ambiente de trabalho; e a falta de perspectivas de crescimento, que comprometem o comprometimento e a retenção de talentos. Com base nos dados obtidos, recomenda-se a revisão da comunicação interna, a melhoria da gestão do tempo e das tarefas, a promoção da equidade no ambiente de trabalho, e a implementação de planos de desenvolvimento profissional. Essas medidas visam reduzir as fontes de estresse e melhorar o desempenho organizacional, alinhando os objetivos individuais aos da cooperativa.

REFERÊNCIAS

ALEXANDER, A., DE SMET, A., LANGSTAFF, M., and RAVID, D. **What Employees Are Saying About the Future of Remote Work**. New York, NY: McKinsey & Company, 2021. Disponível em: Acesso em: 08 jul. 2024.

AILOS: Sistema de cooperativas. **Os Princípios da Aliança Cooperativa Internacional. 2022.** Disponível em: <https://blog.aiilos.coop.br/cooperativismo/alianca-cooperativa-internacional/>. Acesso em: 08 jul. 2024.

BEZERRA, C. M. B.; SILVA, K. K. M.; COSTA, J. W. S.; FARIAS, J. C.; MARTINO, M. M. F.; MEDEIROS, S. M.. **Prevalência do Estresse e Síndrome de Burnout em Enfermeiros no Trabalho Hospitalar em Turnos.** Reme : Rev. Min. Enferm., Belo Horizonte , v. 23, e-1232, 2019. Disponível em: <http://www.revenf.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-27622019000100276&lng=pt&nrm=iso>. acesso em 09/07/2024. Acesso em: 08 jul. 2024.

HASSARD, J.; TEOH, K.R.; VISOCKAITE, G.; DEWE, P.; COX, T. **The cost of work-related stress to society: a systematic review.** *Journal Occupational Health Psychol*, 2018. Disponível em: [The cost of work-related stress to society: A systematic review - PubMed \(nih.gov\)](#). Acesso em: 08 jul. 2024.

JARRUCHE, Layla Thamm; MUCCI, Samantha. **Síndrome de burnout em profissionais da saúde: revisão integrativa.** *Revista Bioética*. 2021. Disponível em: [SciELO - Brasil - Síndrome de <i>burnout</i> em profissionais da saúde: revisão integrativa Síndrome de <i>burnout</i> em profissionais da saúde: revisão integrativa](#). Acesso em: 08 jul. 2024.

LOTURCO, Bruno. **Cooperativa: o que é e como funciona.** *Coonecta*, São Paulo, 12 de fevereiro de 2020. Seção Gestão e Governança. Disponível em: <https://coonecta.me/cooperativa/> . Acesso em: 11 jul. 2024.

MANTOVANI, V. S., OLIVEIRA, A. K. M., BONO, J. A. M. **Limitações no processo de desenvolvimento e manutenção de cooperativas rurais do Vale do Arinos, Mato Grosso.** *Interações (Campo Grande)* 23 (3). Jul-Set. 2022. Disponível em: [SciELO - Brasil - Limitações no processo de desenvolvimento e manutenção de cooperativas rurais do Vale do Arinos, Mato Grosso Limitações no processo de desenvolvimento e manutenção de cooperativas rurais do Vale do Arinos, Mato Grosso](#) . Acesso em: 11 jul. 2024.

OCB (Organização das Cooperativas Brasileiras). **Sistema OCB.** Disponível em: [OCB - Organização das Cooperativas Brasileiras \(somoscooperativismo.coop.br\)](#) . Acesso em: 12 jul. 2024.

OLIVEIRA, José. **Qualidade de vida no trabalho: o que é e como promover.** São Paulo: Atlas, 2020.

OMS (Organização Mundial da Saúde). Relatório mundial da saúde mental: Transformando a saúde mental para todos. Disponível em: <https://www.who.int/teams/mental-health-and-substance-use/world-mental-health-report>. Acesso em: 01 abr. 2024.

OPAS - Organização Pan-Americana da Saúde. OMS destaca necessidade urgente de transformar saúde mental e atenção. Jun. de 2022. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/17-6-2022-oms-destaca-necessidade-urgente-transformar-saude-mental-e-atencao>. Acesso em: 15 abr. 2024.

PASCHOAL, T; TAMAYO, A. Validação. da Escala de Estresse no Trabalho. *Estudos de Psicologia*, v. 9, n. 1, jan.-abr., 2004, p. 45-52. Universidade Federal do Rio Grande do Norte Natal, Brasil. Disponível em: <https://redalyc.org/articulo.oa?id=26190106> . Acesso em 27 Nov 2024.

RIBEIRO, A. A.; PEREIRA, J. R.; CANEPPELE, N. R. Estresse ocupacional no setor bancário: implicações na saúde do trabalhador e na funcionalidade da organização. *Cadernos EBAPE.BR*, v.22, n.2, 2024. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/cadernosebape/article/view/91085>. Acesso em: 12 jul. 2024.

SILVA, A. B.B. **Mentes ansiosas: medo e ansiedade além dos limites.** Rio de Janeiro: Sextante, 2019.

SUBHA, B.; MADHUSUDHANAN, R.; THOMAS, A. A. **An Investigation of the Impact of Occupational Stress on Mental health of remote working women IT Professionals in Urban Bangalore, India:** *Journal of International Women's Studies*, v.22, n.6, p.139-149, 2021. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/353038054_An_Investigation_of_the_Impact_of_Occupational_Stress_on_Mental_health_of_remote_working_women_IT_Professionals_in_Urban_Bangalore_India. Acesso em: 08 jul. 2024.

WHO (World Health Organization). **Mental Health: Concepts in mental health.** Jun 2022. Disponível em: www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response. Acesso em: 03 jun. 2024.