

ESTRESSE NO TRABALHO, SERÁ QUE ELE EXISTE NAS COOPERATIVAS?

LORENZO SILVEIRA SARZI SARTORI

ANGELITA FREITAS DA SILVA

UFSM - UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA

MARCIA HELENA DOS SANTOS BENTO

UFSM - UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA

Introdução

O estresse no trabalho tem se tornado um problema cada vez mais comum. De acordo com Oliveira (2020) a falta de qualidade de vida no trabalho acarreta estresse e pode afetar a produtividade e a qualidade do trabalho. A Organização Mundial da Saúde (OMS, 2024) afirma que pessoas com problemas psicológicos morrem de 10 a 20 anos mais cedo, e observa que a depressão e a ansiedade subiram mais de 25% em 2020. As cooperativas possuem princípios pautados no aspecto social e precisam manter o equilíbrio entre os objetivos econômicos, sociais e o desenvolvimento das comunidades que atuam (OCB, 2024).

Problema de Pesquisa e Objetivo

Mesmo com a evolução dos estudos sobre qualidade de vida no trabalho, ainda existem dificuldades de encontrar o equilíbrio. Nas organizações atuais, o estresse é um problema crescente que pode afetar a produtividade, a moral e o bem-estar dos colaboradores. A ampliação do estresse representa uma ameaça para a saúde das pessoas e das organizações cooperativas. Questiona-se qual o nível de estresse ocupacional percebido pelos colaboradores das cooperativas? O objetivo do trabalho é identificar o nível de estresse ocupacional na percepção dos colaboradores de cooperativas em Santa Maria-RS.

Fundamentação Teórica

Os fatores que influenciam a saúde mental são diversos e interconectados. Compreendem fatores pessoais, estruturais e fatores relativos ao trabalho (SILVA, 2019). Os fatores estruturais envolvem aspectos amplos, como políticas públicas, acesso a cuidados de saúde, condições econômicas e ambientais (WHO, 2022). A literatura aponta os efeitos negativos do estresse, para a saúde e bem-estar individual, e para a efetividade organizacional (PASCHOAL e TAMAYO, 2004). Loturco (2020) afirma que o capital humano é o principal valor em uma cooperativa e não pode ser negligenciado (BEZERRA et al., 2019).

Metodologia

Pesquisa quantitativa e descritiva, utilizando um questionário baseado na Escala de Estresse no Trabalho (EET) de Paschoal e Tamayo (2004), 21 variáveis - agrupadas em 5 fatores. A população: colaboradores de cooperativas, em Santa Maria, de diferentes ramos de atuação. Foram 49 respondentes, selecionados por conveniência (medida de adequação da amostra de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) = 0,839 - ótimo). Questionário disponibilizado eletronicamente, em novembro de 2024. Na análise de dados utilizou-se estatística descritiva e foi realizada a validação da escala em cooperativas - análise fatorial exploratória

Análise e Discussão dos Resultados

Os respondentes foram, na maioria, de cooperativas dos ramos financeiro e agropecuário, se declaram mulheres (57,1%), enquanto homens foram 40,9%. 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).

Considerações Finais

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.

Referências

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 27 Nov 2024. 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 01 abr. 2024. SILVA, A. B.B. Mentas ansiosas: medo e ansiedade além dos limites. Rio de Janeiro: Sextante, 2019

Palavras Chave

Estresse Ocupacional, Organizações Cooperativas, Saúde Mental

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, porém nem sempre a saúde mental dos trabalhadores considerada pelas organizações. De acordo com Oliveira (2020) a ausência de qualidade de vida no trabalho pode levar a ao aumento do estresse e da insatisfação dos trabalhadores, afetando diretamente a produtividade e a qualidade do trabalho. Mesmo com a evolução dos estudos sobre qualidade de vida no trabalho, ainda existem dificuldades de encontrar o equilíbrio.

As cooperativas possuem princípios pautados no aspecto social e precisam manter o equilíbrio entre os objetivos econômicos, sociais e o desenvolvimento das comunidades que atuam (OCB, 2024). 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. Este equilíbrio entre o econômico e o social é crucial para garantir a sustentabilidade e o impacto positivo das cooperativas a longo prazo (OCB, 2024).

Por outro lado, o estresse é um estado de tensão física ou emocional que surge em resposta a demandas ou pressões internas e externas. Ele pode ser desencadeado por diversos fatores, incluindo a sobrecarga de trabalho, prazos apertados, conflitos interpessoais e a falta de recursos adequados para a realização de tarefas. O estresse pode manifestar-se de várias maneiras, como ansiedade, fadiga, irritabilidade e até mesmo sintomas físicos como dores de cabeça e problemas digestivos. Quando não gerenciado de forma eficaz, o estresse pode ter consequências significativas para a saúde mental e física dos indivíduos (FILGUEIRAS e HIPPERT, 1999).

Segundo Paschoal e Tamayo (2004) as razões para o aumento de pesquisas sobre estresse ocupacional estão relacionadas ao impacto negativo do mesmo na saúde e no bem-estar dos colaboradores, afetando o funcionamento das organizações. Além disso, estudos apontam que trabalhadores estressados diminuem o desempenho e aumentam os custos para a organização, devido a problemas de saúde, aumento do absenteísmo, maior rotatividade e número de acidentes de trabalho.

Nas organizações atuais, o estresse é um problema crescente que pode afetar a produtividade, a moral e o bem-estar dos colaboradores. Com o estresse no trabalho as organizações notaram um potencial problema, de acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS) pessoas com problemas psicológicos em situação graves morrem de 10 a 20 anos mais cedo, e junto com isso observa-se que problemas como a depressão e a ansiedade subiram mais de 25% só no primeiro ano de pandemia (OMS, 2024).

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, PEREIRA e CANPPELE, 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? A fim de responder a questão de pesquisa, o objetivo geral do trabalho é identificar o nível de estresse ocupacional na percepção dos colaboradores de cooperativas em Santa Maria-RS. E os objetivos específicos são: descrever o perfil dos colaboradores de cooperativas pesquisado e identificar quais são os fatores estressores na percepção dos colaboradores de cooperativas.

O estresse ocupacional pode gerar perdas relacionadas à produtividade que variam de 70% a 90%. Destacando a importância de abordar o estresse no local de trabalho para evitar impactos financeiros significativos para as organizações e promover a saúde e o bem-estar dos funcionários (HASSARD *et al.*, 2018). Pode-se definir o estresse ocupacional como as respostas físicas e emocionais prejudiciais para as exigências do trabalho, quando estas exigências não correspondem às capacidades, recursos e necessidades do trabalhador (NIOSH, 2008).

A presente pesquisa é importante para as cooperativas, conhecer a percepção dos colaboradores sobre o estresse. Tornou-se um assunto de maior relevância, considerando a atualização da Norma Regulamentadora (NR-01) de agosto de 2024, que incluiu pela primeira vez os riscos psicossociais às regulamentações trabalhistas. Dessa forma, as empresas terão até maio de 2025 para se adequar (MTE, 2024). Além disso, 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. A Organização Mundial da Saúde (OMS) chamou a depressão de “o mal do século 21” e diz que 86% dos brasileiros têm ansiedade. Em declaração oficial o diretor geral da OMS, Tedros Adhanom Ghebreyesus, disse que todas as pessoas conhecem alguém afetado por transtornos mentais, demonstrando o quanto é necessário dar a devida importância ao tema (OPAS, 2022).

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). A instabilidade é um dos fatores que gera doenças mentais e, ainda, distúrbios sociais e do sono; a falta de tempo para a vida pessoal e a pressão dos prazos também geram insatisfação, trazendo problemas para a organização e para a própria família (SARTORI e MARQUES, 2019).

Os fatores que influenciam a saúde mental são diversos e interconectados. Eles podem ser categorizados em individuais, sociais e estruturais. Fatores individuais incluem aspectos como a genética, habilidades emocionais e o uso de substâncias químicas. Características psicológicas, como a resiliência e a capacidade de gerenciar emoções, também desempenham um papel crucial, já os fatores sociais englobam a qualidade das interações sociais, educação e emprego (FERRARI, 2020). 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. A desigualdade socioeconômica, por exemplo, pode aumentar o risco de problemas de saúde mental, de acordo com a World Health Organization (WHO, 2022).

Empresas que mantêm comunicações claras estão colhendo os benefícios do bem-estar psicológico equilibrado de seus funcionários, resultando em maior produtividade. Por outro lado, a má comunicação leva à ansiedade e contribui para o esgotamento dos trabalhadores

(FERREIRA, APPEL e HUNGERBÜHLE, 2023). A saúde mental, que muitas vezes é negligenciada, afeta o indivíduo de vários modos. O estresse ocupacional está cada vez mais normal no cotidiano das pessoas e traz com si vários fatores como problemas no sono, depressão, ansiedade e pode provocar a Síndrome de *Burnout*.

O estresse ocupacional é desencadeado por fatores organizacionais e pessoais. O tratamento e a prevenção inclui investimentos e a clara divisão entre trabalho e questões pessoais (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.

Prasad e Tomaino (2020) abordam oito fatores que podem causar o estresse ocupacional: trabalho em equipe, comunicação, relação com colegas, aspectos do trabalho, políticas da organização, ambiente de trabalho, satisfação no trabalho e fatores psicológicos. Já Paschoal e Tamayo (2004) desenvolveram e validaram um instrumento para medir o estresse ocupacional geral, de fácil aplicação e que pode ser utilizado em diversos ambientes de trabalho e para ocupações variadas. O referido instrumento, foi denominado Escala de Estresse no Trabalho (EET) e é composto por 23 itens. Porém propuseram também uma versão reduzida da escala, com 13 com base em parâmetros psicométricos satisfatórios, constitui-se como uma medida válida para o nível de estresse e qualidade de vida dos trabalhadores.

Paschoal e Tamayo (2004) apontaram itens importantes para medir o estresse ocupacional: sobrecarga de trabalho, conflito entre papéis, ambiguidade de papéis, relacionamento, interpessoal no trabalho, fatores de desenvolvimento na carreira e autonomia/controle no trabalho.

3 AS ORGANIZAÇÕES COOPERATIVAS E A GESTÃO DAS PESSOAS

No cerne da estrutura cooperativa, a prioridade está nas pessoas. Reconhecer que o bem-estar dos membros e da comunidade é central para os esforços de uma cooperativa é fundamental. O cooperativismo valoriza e respeita os indivíduos que compõem a cooperativa, enfatizando a solidariedade e o cuidado mútuo. Desde sua origem, as cooperativas têm pilares sólidos que foram formalizados em 1995 pela Aliança Cooperativa Internacional com os 7 Princípios do Cooperativismo. De acordo com Ailos (2022) esses princípios são:

1. Adesão voluntária e livre: as cooperativas são organizações abertas a todos que escolhem participar voluntariamente e assumir responsabilidades sem discriminação.
2. Gestão democrática pelos membros: os membros têm voz igual nas decisões, seguindo o princípio de que cada membro tem direito a um voto.
3. Participação econômica dos membros: os membros contribuem equitativamente e controlam democraticamente o capital da cooperativa.
4. Autonomia e independência: as cooperativas são autônomas e controladas pelos membros, buscando cooperação em vez de dependência externa.
5. Educação, formação e informação: as cooperativas promovem a educação e o desenvolvimento de seus membros, funcionários e comunidades.
6. Intercooperação: cooperativas trabalham juntas para fortalecer o movimento cooperativista e servir melhor seus membros.
7. Preocupação com a comunidade: as cooperativas se preocupam com o desenvolvimento sustentável de suas comunidades, além de atender às necessidades dos membros.

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). Sendo assim, 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. É crucial que a gestão de uma cooperativa cumpra suas promessas e ofereça suporte adequado aos seus membros para manter o engajamento e a produtividade. (MANTOVANI, OLIVEIRA e BONO, 2022)

De acordo com Loturco (2020) o capital humano é o principal valor em uma cooperativa. Neste sentido, a gestão de pessoas em cooperativas requer um enfoque abrangente 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 financeiras responsáveis (MANTOVANI, OLIVEIRA e BONO, 2022).

Assim, o equilíbrio entre aspectos econômicos e sociais, interesses individuais e coletivos, bem como entre produtividade e bem-estar, é essencial para o sucesso de uma cooperativa (LOTURCO, 2020). A ausência desse equilíbrio pode comprometer a própria sobrevivência da cooperativa.

3 MÉTODO DO ESTUDO

O presente estudo investiga o estresse ocupacional na percepção dos colaboradores das cooperativas localizadas em Santa Maria, Rio Grande do Sul. A pesquisa visou identificar o nível de estresse ocupacional na percepção dos colaboradores de cooperativas e os principais fatores estressores percebidos pelos colaboradores.

A fim de atingir os objetivos propostos, a pesquisa realizada foi de natureza quantitativa e exploratória. A abordagem quantitativa permitiu a análise estatística dos dados coletados auxiliando a obter conhecimento sobre o nível de estresse entre os colaboradores das cooperativas (SANDELOWSKI e BARROSO, 2003). O método utilizado para a realização da pesquisa foi o Levantamento.

A coleta de dados foi realizada por meio de um questionário estruturado composto por questões de perfil sociodemográfico e 22 afirmativas elaborados seguindo a Escala de Estresse no Trabalho (EET) proposta por Paschoal e Tamayo (2004), adaptadas para a realidade das organizações cooperativas. Os questionários foram estruturados utilizando uma escala do tipo Likert de 5 pontos, que variavam entre discordo totalmente (1) e concordo totalmente (5). A população é formada por todos os colaboradores de cooperativas localizadas em Santa Maria - RS, de diferentes tamanhos e ramos de atuação. Os respondentes foram selecionados por meio de uma amostra por conveniência. A fim de buscar maior abrangência foi disponibilizado um link eletrônico para acesso ao questionário, que foi enviado via WhatsApp, e-mail ou outros meios digitais disponíveis para acesso direto aos colaboradores, durante o mês de novembro de 2024.

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, conforme exposto nos Quadros 1 e 2 a seguir.

Quadro 1 - Classificação dos pontos para cálculos das médias

Pontos Avaliados	Percepção	Nível de estresse
de 1 a 2	discordo totalmente e discordo	Baixo
de 2,01 a 2,99	não concordo ne, discordo	Médio
de 3 a 5	Concordo e concordo totalmente	muito alto

Fonte: Adaptado de Paschoal e Tamayo (2004)

Quadro 2 - Valores de médias

Médias obtidas a partir da Escala de Estresse no Trabalho	Nível de Estresse Percebido
Valores abaixo de 2,5	Baixo
Valores iguais a 2,5	Considerável
Valores acima de 2,5	Alto

Fonte: Adaptado de Paschoal e Tamayo (2004).

A análise e tratamento dos dados foi realizada por meio de estatística descritiva. E a apresentação dos resultados por meio de quadros para auxiliar na visualização mais clara dos níveis de estresse verificados.

2 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Durante a pesquisa contatamos diversas cooperativas de Santa Maria – RS, que enviaram o link do questionário para seus colaboradores. Durante o período estabelecido para retorno, obtivemos apenas 49 respostas. Das quais 37 respostas, aproximadamente 76%, são colaboradores de cooperativas do ramo financeiro e 12% do ramo Agropecuário. O tempo em que os colaboradores atuam em cooperativas foi diversificado, nos mostrando desde os que começaram a menos de um ano e também quem já está mais de 10 anos. Aonde 57,1% das respostas foram de colabores mulheres, 40,9% de homens e 2% de outro gênero. Foi observado que majoritariamente, das 49 respostas, cerca de 20 pesquisados (aproximadamente 40,8%) já completaram algum Curso Superior ou Pós-graduação, e o segundo grupo maior é composto por pessoas que possui o Ensino Superior incompleto, com 11 respostas.

Quadro 3 - Escala de Estresse no Trabalho – Autonomia/Controle

Autonomia/Controle	Médias
Tenho me sentido incomodado com a deficiência nos treinamentos para capacitação profissional	2,14
Sinto-me incomodado com a falta de informações sobre minhas tarefas no trabalho	2,02
A forma como as tarefas são distribuídas em minha área tem me deixado nervoso	2,35
A falta de autonomia na execução do meu trabalho tem sido desgastante	2,16
O tempo insuficiente para realizar meu volume de trabalho deixa-me nervoso	2,35
O tipo de controle existente em meu trabalho me irrita	2,27

Fonte: Autores (2025)

As médias apresentadas no Quadro 3 indicam que o ambiente de trabalho ainda se mantém dentro de um nível de estresse aceitável, mesmo quase alcançando o nível baixo de estresse há alguns pontos que podemos visualizar. 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. 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 na satisfação dos trabalhadores. Ainda está abaixo do limite, mas merece atenção.

Quadro 4 - Escala de Estresse no Trabalho – Papéis e Ambiente de Trabalho

Papéis e Ambiente de Trabalho	Médias
Sinto-me irritado com a deficiência na divulgação de informações sobre decisões da cooperativa	2,43
Sinto-me incomodado por meu superior tratar-me mal na frente de colegas de trabalho	1,45
A falta de compreensão sobre quais são minhas responsabilidades neste trabalho tem causado irritação	1,94
Sinto-me incomodado por ter que realizar tarefas que estão além de minha capacidade	2,04
Fico de mau humor por ter que trabalhar durante muitas horas seguidas	1,96

Fonte: Autores (2025)

No Quadro 4, é possível observar que no item “Deficiência na divulgação de informações sobre decisões da cooperativa” (média 2,43), sendo a média mais alta da categoria, 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.

Mas já nos itens “Realização de tarefas além da capacidade, que obteve uma média de 2,04, e trabalho durante muitas horas seguidas (média 1,96)”, conforme apresentado no Quadro 4. Embora estejam abaixo do limite, esses fatores indicam uma pressão moderada relacionada à sobrecarga de trabalho e esforço físico ou mental prolongado. Esses aspectos podem se agravar se não forem controlados.

Os dados indicam que o ambiente de trabalho está dentro de limites aceitáveis de estresse, mas com um alerta significativo para a deficiência na comunicação interna e a sobrecarga percebida em tarefas ou horários. Esses fatores, se negligenciados, podem comprometer o bem-estar da equipe e impactar o desempenho organizacional.

Quadro 5 - Escala de Estresse no Trabalho – Relacionamento com o Chefe

Relacionamento com o chefe	Médias
Fico irritado com discriminação/favorecimento no meu ambiente de trabalho	2,43
Fico irritado por ser pouco valorizado por meus superiores	2,37
Tenho estado nervoso por meu superior me dar ordens contraditórias	1,90
Tenho me sentido incomodado com a falta de confiança de meu superior sobre o meu trabalho	1,96
Sinto-me incomodado com a comunicação existente entre mim e meu superior	1,88

Fonte: Autores (2025)

Alguns dos pontos observados no Quadro 5 são: “Discriminação ou favorecimento no ambiente de trabalho (média 2,43)”, esse fator apresenta a maior média, muito próximo do limite considerado aceitável. Isso 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. Também próximo do limite aceitável, este item aponta para um sentimento de desmotivação causado pela falta de reconhecimento no ambiente de trabalho.

O ambiente de trabalho, no que diz respeito ao relacionamento com os chefes, não apresenta níveis alarmantes de estresse. No entanto, as percepções de tratamento desigual e falta de valorização exigem ações imediatas para evitar insatisfações mais graves e preservar a harmonia no ambiente organizacional.

Quadro 6 -Escala de Estresse no Trabalho – Relacionamento Interpessoais

Relacionamentos interpessoais	Médias
A competição do meu ambiente de trabalho tem me deixado de mau humor	2,20
A falta de comunicação entre mim e meus colegas de trabalho deixa-me irritado	1,92
Fico de mau humor por me sentir isolado na organização.	1,80

Fonte: Autores (2025)

Os dados apresentados no Quadro 6, estão relacionados aos relacionamentos interpessoais no ambiente de trabalho, 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, conforme segue.

A competição no ambiente de trabalho com média 2,20, indica que a competição entre colegas é percebida como uma fonte de mau humor para alguns colaboradores. Embora ainda esteja dentro do limite aceitável, o valor reflete a necessidade de um olhar mais atento para a dinâmica entre os membros da equipe. “A percepção de competição no ambiente de trabalho merece atenção, uma vez que pode prejudicar o bem-estar e as interações entre os colaboradores, especialmente se não houver equilíbrio entre o incentivo à produtividade e o estímulo à colaboração” (HARDAVELLA *et al.*, 2017).

Quadro 7 - Escala de Estresse no Trabalho – Crescimento e Valorização

Crescimento e Valorização	Médias
As poucas perspectivas de crescimento na carreira têm me deixado angustiado	2,39
Sinto-me irritado por meu superior encobrir meu trabalho bem feito diante de outras pessoas	1,82
Tenho me sentido incomodado por trabalhar abaixo do meu nível de habilidade	1,94
Fico incomodado por meu superior evitar me incumbir de responsabilidades importantes	1,82

Fonte: Autores (2025)

Existem aspectos que podem gerar insatisfação e impactar a motivação dos colaboradores. A principal fonte de angústia é a falta de perspectivas de crescimento na carreira, que apresentou a maior média da categoria (2,39), estando muito próxima do limite considerado aceitável. Esse dado evidencia uma preocupação significativa com o desenvolvimento profissional dentro da organização. Outro ponto relevante é o desconforto de alguns colaboradores por realizarem tarefas que não desafiam ou não correspondem ao seu nível de habilidade, o que obteve média de 1,94, demonstrando a necessidade de uma melhor alocação das competências individuais.

Além disso, os itens relacionados ao encobrimento do trabalho bem feito pelos superiores (média 1,82) e à falta de atribuição de responsabilidades importantes com média 1,82, possuem as menores médias da categoria, sugerindo que esses problemas, embora menos prevalentes, ainda impactam a percepção de reconhecimento e valorização. Assim, a análise evidencia que a falta de oportunidades de crescimento e desafios adequados são as principais questões a serem abordadas pela organização.

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 indicam que o nível geral de estresse ocupacional está dentro de limites aceitáveis, com médias, na maioria, abaixo do limite crítico de 2,5, definido por Paschoal e Tamayo (2004). No entanto, 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.

Em relação ao perfil dos colaboradores, os participantes da pesquisa provêm predominantemente de cooperativas do ramo financeiro (76% dos respondentes), com maior representatividade de mulheres (57,1%) em comparação aos homens (40,9%). O nível educacional é elevado, com 40,8% possuindo pós-graduação. Esses dados refletem um público qualificado e heterogêneo em termos de tempo de atuação, variando de menos de um ano a mais de 10 anos, o que contribui para perspectivas variadas sobre o estresse ocupacional e o ambiente de trabalho.

Quanto aos fatores estressantes, os principais identificados foram: deficiência na comunicação organizacional (média 2,43), sobrecarga de trabalho e organização das tarefas (média 2,35), discriminação ou favorecimento no ambiente de trabalho (média 2,43), competição no ambiente de trabalho (média 2,20) e perspectivas de crescimento (média 2,39). Esses fatores revelam problemas como a insuficiência na divulgação de informações sobre

decisões da cooperativa, a pressão pela carga de trabalho e o tratamento desigual entre os colaboradores.

Os impactos desses fatores no trabalho incluem a falta de clareza nas decisões, que gera insegurança e falta de engajamento; 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 reduz 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.

No entanto, as limitações da pesquisa referem-se ao número de respondentes, que não formam uma amostra significativa, o que impede a generalização dos resultados. Recomenda-se a ampliação da amostra e o aprofundamento da investigação desse tema, fundamental para o bom desenvolvimento do trabalho nas organizações cooperativas.

REFERÊNCIAS

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.

FERRARI, Isabela Sbravatti. Inteligência emocional e sua relação com as variáveis profissionais estresse no trabalho, adaptabilidade de carreira e autoeficácia ocupacional. 2020. (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2020. Disponível em: <https://repositorio.ufscar.br/items/53362a13-c4be-4897-952b-7cba85d8a3c9>. Acesso em: 20 nov. 2024.

FERREIRA, P.; APPEL, T. C.; HUNGERBÜHLE, I. Como as empresas cuidam da saúde mental dos seus funcionários? **GV Executivo**, Jan. 2023. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/gvexecutivo/article/view/88543/83615>. Acesso em: 14 nov. 2024

FILGUEIRAS, J. C.; HIPPERT, M. I. S. **A polêmica em torno do conceito de estresse.** Revista Psicologia Ciência e Profissão, v.19, n.3. Conselho Federal de Psicologia: 1999. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1414-98931999000300005>. Acesso em: 12 jul. 2024.

HARDAVELLA, G; AAMLI-GAAGNA, A; SAAD, N; ROUSALOVA, I., SRETE, K. B. **How to give and receive feedback effectively.** *Breathe*. National library of medicine: 2017. Disponível em: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC5709796/>. Acesso em 07 dez. 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.

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, v.23, n.3, Jul-Sep, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/inter/a/Xt7bCTNqyT8KqyXh445HQMD/?lang=pt>. Acesso em: 11 jul. 2024.

MTE - Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora No. 1 (NR-1) 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br>. Acesso em: 19 dez. 2024.

NIOSH - National Institute of Occupational Safety and Health. **Exposure to Stress: Occupational Hazards in Hospitals.** 2008, p.36. Disponível em: [Exposure to Stress: Occupational Hazards in Hospitals | NIOSH | CDC](#). Acesso em: 08 jul. 2024.

OCB - Organização das Cooperativas Brasileiras. **Sistema OCB.** Disponível em: <https://somoscooperativismo.coop.br/institucional/ocb>. 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. Jun. 2022. 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. 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.

PRASAD, S.; TOMAINO, M. Resources and culture in organizations. *Journal of Economics & Management Strategy*. Wiley Online Library. V. 29, n. 4. 2020. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/jems.12388> 2020. Acesso em: 13 jul. 2024.

RIBEIRO, A.A.; PEREIRA, J.R.; CANPPELE, N.R. Estresse ocupacional no setor bancário: implicações na saúde do trabalhador e na funcionalidade da organização. *Cadernos EBAPÉ.BR*, v. 22, n. 2, Rio de Janeiro, e2023-0103, 2024. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/cadernosebape/article/view/91085/85621>. Acesso em: 12 jul. 2024.

SANDELOWSKI, M., BARROSO, J. **Handbook for Synthesizing qualitative research.** New York, NY. 2003. Disponível em: [Handbook for Synthesizing Qualitative Research - Margarete Sandelowski, PhD, RN, FAAN, Julie Barroso, PhD, ANP, APRN - Google Livros](#) . Acesso em: 11 jul. 2024.

SARTORI, R. F.; MARQUES, F. P. B: **Equilíbrio entre vida pessoal e profissional: um estudo com os profissionais da área de recursos humanos.** Revista Ibero-Americana de Estratégia, v. 18, n. 3, p. 1-14, 2019. Disponível em: [Equilíbrio Entre Vida Pessoal e Profissional: Um Estudo Com Docentes Universitários | Request PDF \(researchgate.net\)](#). Acesso em: 08 jul. 2024.

SILVA, Ana Beatriz Barbosa. **Mentes ansiosas: medo e ansiedade além dos limites.** Rio de Janeiro: Editora 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: [\(PDF\) An Investigation of the Impact of Occupational Stress on Mental health of remote working women IT Professionals in Urban Bangalore, India \(researchgate.net\)](#). 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.