



A INFLUÊNCIA DO ESTRESSE OCUPACIONAL EM UMA INDÚSTRIA DE SUCOS

Eberson Cordeiro de Almeida, Luis Fernando Moreira

RESUMO

O objetivo do artigo é avaliar o estresse ocupacional presentes nos colaboradores de uma indústria de sucos. Estudo de caráter descritivo que utilizou uma abordagem quantitativa. O estudo de caso foi realizado em uma indústria de sucos de Farroupilha de porte pequeno. Foram sujeitos da pesquisa colaboradores (N=35). Aplicou-se um questionário com 23 perguntas da escala ETT. Os resultados evidenciaram que maioria dos funcionários é do sexo masculino (65,7%). As mulheres representam (34,3%) da força de trabalho, a maior parte dos funcionários trabalha na produção (88,6%) e apenas 11,4% dos funcionários trabalham no setor administrativo. A maioria dos funcionários trabalha no turno diurno (91,4%). Apenas (8,6%) dos funcionários trabalham no turno noturno, a pluralidade dos funcionários tem entre 20 e 30 anos (68,6%), (25,7%) dos funcionários têm entre 30 e 40 anos, (11,4%) dos funcionários têm menos de 20 anos, (5,7%) dos funcionários têm 40 anos ou mais, a multiplicidade dos funcionários trabalha na empresa há menos de 5 anos (68,6%) e (22,9%) dos funcionários trabalham na empresa há mais de 5 anos. Os efeitos revelam que, de maneira geral, os funcionários indicaram um nível médio de estresse em relação às variáveis coletadas. A média das respostas variou de 2,06 a 2,83, o que sugere que há um certo grau de insatisfação em alguns aspectos do ambiente de trabalho a média de estresse global nessa indústria é de 2,47 em uma escala de 1 a 5. Concluiu-se que o estresse ocupacional tem gerado uma preocupação para o administrador e que entre os profissionais com uma exposição média a esse estresse ocupacional.

Palavras-chave: Estresse ocupacional; Indústria; Escala ETT.

1 INTRODUÇÃO

A influência do estresse ocupacional em uma indústria de sucos é um tema relevante para entender os impactos psicológicos e físicos que o estresse pode ter sobre os trabalhadores nesse ambiente específico. O estresse ocupacional pode surgir devido a diversos fatores, como a pressão por metas, prazos apertados, falta de suporte emocional, falta de controle sobre o trabalho, entre outros (MOREIRA *et al.*, 2022).

Segundo Cunha, Ribeiro e Ribeiro (2021), os efeitos do estresse ocupacional podem ser prejudiciais tanto para os funcionários quanto para a organização como um todo. Os trabalhadores podem experimentar sintomas como ansiedade, fadiga, irritabilidade, insônia, dores de cabeça, entre outros. Além disso, o estresse crônico



pode aumentar o risco de desenvolver problemas de saúde, como doenças cardíacas, distúrbios gastrointestinais e depressão (PASCHOAL e TAMAYO, 2004).

Para a indústria, o estresse ocupacional pode ter consequências diretas na qualidade e eficiência do trabalho. Os funcionários estressados podem apresentar baixa produtividade, erros frequentes, absenteísmo e rotatividade de pessoal. Além disso, o clima organizacional pode ser afetado negativamente, resultando em um ambiente de trabalho pouco saudável e com menor satisfação dos funcionários.

Segundo o *Global Mental Health Advocacy Roadmap* (2023), é uma atualização do roteiro original, lançado em 2021. O novo roteiro destaca a importância da ação urgente para abordar a crise de saúde mental global.

Aqui estão alguns dados do novo roteiro:

- a) A pandemia de COVID-19 agravou a crise de saúde mental global.
- b) O número de pessoas com transtornos mentais graves aumentou em 25% durante a pandemia.
- c) A depressão, ansiedade e estresse são as principais causas de incapacidade em todo o mundo.
- d) Os transtornos mentais custam aos países mais de US\$ 1 trilhão por ano em custos diretos e indiretos.

Segundo Paschoal e Tamayo (2004), a maioria das pesquisas relacionadas ao estresse associa o seu impacto na saúde e no bem-estar do trabalhador, também influenciando a produtividade e o funcionamento da organização. A avaliação do estresse ocupacional pode ajudar a identificar as causas do estresse e implementar medidas para minimizá-lo. Essas medidas incluem a criação de políticas de gestão do estresse, treinamentos para os funcionários e mudanças nas práticas de gerenciamento.

É fundamental que o administrador saiba lidar com problemas pertinentes ao estresse, sendo capaz de propor para a organização melhorias para agregar benefícios a vida dos colaboradores e, como consequência, a qualidade de seus processos de produção. Objetivo do trabalho é avaliar o estresse ocupacional presentes nos colaboradores de uma indústria de sucos. O artigo está dividido em: 1. Introdução, 2. Referencial teórico, 3. Método de pesquisa, 4. Resultados e discussões e por fim 5. Conclusão.



2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 AMBIENTE DE TRABALHO NA INDÚSTRIA

O ambiente de trabalho é um elemento fundamental para o funcionamento eficiente das turbinas. A maneira como esse ambiente é protegido, organizado e mantido pode ter um impacto significativo na produtividade, satisfação dos funcionários e nos resultados da empresa como um todo. Neste texto, exploramos os desafios e as tendências relacionadas ao ambiente de trabalho na indústria, com o objetivo de compreender as principais questões enfrentadas por profissionais e gestores. A indústria, por sua vez, é um setor econômico que vê a produção de bens e serviços como seu principal objetivo. Neste contexto, este texto tem como objetivo discutir o ambiente de trabalho na indústria, seus desafios e soluções para melhorá-lo. (MOREIRA *et al.*, 2022).

Segundo Antônio Fernandes *et al.*, (2023) o ambiente de trabalho na indústria é composto por diversos fatores. É fundamental que o local de trabalho tenha condições de segurança adequadas para proteger os funcionários de riscos físicos e de saúde. Isso inclui a presença de equipamentos de proteção individual (EPIs), treinamento regular para uso de equipamentos e seguros, além de procedimentos de emergência e ensaiados. A qualidade do ar no local de trabalho é outro fator importante para garantir a saúde e o bem-estar dos funcionários. A exposição a partículas finas, gases tóxicos e outros poluentes podem causar problemas respiratórios e outras doenças crônicas. Além disso, a falta de ventilação adequada pode levar a um ambiente úmido e opressivo, prejudicando a produtividade.

Uma boa iluminação é essencial para evitar o estresse visual e melhorar a capacidade de concentração dos funcionários. A quantidade e qualidade da luz deve ser adequada ao tipo de atividade realizada, permitindo que os trabalhadores possam realizar suas funções sem dificuldades. O ruído excessivo pode afetar a saúde auditiva e aumentar o estresse dos funcionários. A redução do ruído ambiental pode ser alcançada através do uso de materiais absorvedores de som, painéis de isolamento acústico e equipamentos de proteção auditiva (ANTONIO FERNANDES *et al.*, 2023).

As condições climáticas ideais para o ambiente de trabalho dependem do tipo de atividade desenvolvida. no entanto, é importante manter uma temperatura confortável e um nível de umidade adequado para evitar desconfortos e problemas de saúde. O espaço de trabalho: um espaço de trabalho organizado e amplo pode contribuir para produtividade e motivação dos funcionários. além disso, a disposição ergonômica dos equipamentos e mobilidade pode ajudar a prevenir lesões musculares e articulares (WENDPA.; DE ALMEIDA; DA SILVA, 2021).

De acordo com Cunha, Ribeiro e Ribeiro (2021) a comunicação efetiva e as relações positivas entre os funcionários são fundamentais para o sucesso da equipe, um ambiente de trabalho colaborativo e respeitoso pode contribuir para a construção de relacionamentos positivos e aumentar a satisfação nos locais de trabalho.



O ambiente de trabalho na indústria merece atenção especial. A falta de investimento, desrespeito às normas de segurança, problemas de gestão, estresse laboral e falta de diversidade e inclusão são alguns dos desafios que precisam ser enfrentados. Para superar esses obstáculos, é necessário investir em infraestrutura e equipamentos de segurança, treinar os funcionários, implementar programas de bem-estar, fomentar a diversidade e inclusão e garantir políticas claras e liderança eficaz. Ao fazer isso, as empresas podem criar um ambiente de trabalho saudável, seguro e colaborativo, o que pode contribuir para a satisfação e produtividade dos funcionários, assim como para o sucesso da empresa como um todo (ANTÔNIO FERNANDES *et al.*, 2023; MOREIRA *et al.*, 2022).

2.2 ESTRESSE OCUPACIONAL

O estresse ocupacional é um fenômeno complexo e multifatorial que afeta milhões de trabalhadores em todo o mundo (DE BOER *et al.*, 2022). Ele pode ser causado por uma variedade de fatores, incluindo demandas excessivas do trabalho, falta de controle sobre o trabalho, conflitos interpessoais, falta de apoio social, entre outros (PEJTERSEN *et al.*, 2018). O estresse ocupacional pode ter graves consequências para a saúde física e mental dos trabalhadores, bem como para a produtividade e eficiência das organizações (DIAS *et al.*, 2016). Neste texto, vamos explorar os principais fatores que influenciaram para o estresse ocupacional, suas consequências e possíveis soluções.

Fatores que provocaram o estresse ocupacional:

- a) Exigências excessivas do trabalho: quando os trabalhos encorajam muita habilidade, conhecimento e experiência, podem levar a um sentimento de estresse e sobrecarga cognitiva. Isso pode acontecer quando os trabalhadores são obrigados a realizar tarefas complexas em um curto espaço de tempo ou quando há uma falta de recursos e equipamentos necessários para realizar o trabalho de forma eficiente.
- b) Falta de controle sobre o trabalho: quando os trabalhadores não têm controle sobre seu trabalho, sua rotina ou seus projetos, eles podem se sentir frustrados e desmotivados. Isso pode levar a um aumento no estresse, pois os trabalhadores podem se sentir que não têm voz ou influência sobre o seu próprio trabalho.
- c) Conflitos interpessoais: conflitos com colegas de trabalho, supervisores ou clientes podem gerar estresse e ansiedade nos trabalhadores. Esses conflitos podem ser causados por diferença de opinião, comunicação insuficiente, falta de respeito ou competição pelo poder.
- d) Falta de apoio social: a falta de apoio social pode levar a um sentimento de isolamento e abandono, o que pode aumentar o estresse ocupacional. Isso pode ocorrer quando os trabalhadores não têm amigos ou parentes próximos, ou quando eles não recebem apoio emocional ou instrumental da parte de seus colegas ou supervisores.
- e) Problemas financeiros: preocupações financeiras podem aumentar o estresse ocupacional, especialmente quando os trabalhadores enfrentam dificuldades para cobrir suas despesas básicas ou temem perder seu emprego.



- f) Falta de reconhecimento e valorização: a falta de reconhecimento e valorização pode levar a um sentimento de subestimação e desmotivação nos trabalhadores. Isso pode ocorrer quando os trabalhadores não recebem feedback positivo ou reconhecimento por seus médicos, ou quando eles são tratados de forma justa ou desrespeitosa.

Segundo Gerber e Freeman (2017) o estresse ocupacional pode ter graves consequências para a saúde física e mental dos trabalhadores, bem como para a produtividade e eficiência das organizações. Algumas dessas consequências incluem:

- a) Doenças ansiosas: o estresse ocupacional pode aumentar o risco de desenvolver doenças emocionais, como depressão, ansiedade e esgotamento. Esse é especialmente verdadeiro quando os trabalhadores não têm acesso a recursos de apoio psicológico ou quando tentam lidar sozinhos com o estresse.
- b) Problemas de saúde física: o estresse ocupacional também pode aumentar o risco de problemas de saúde física, como dor de cabeça, tensão muscular, distúrbios do sono e doenças cardíacas. Isso pode ocorrer porque o estresse emocional pode afetar o sistema imunológico e o metabolismo.
- c) Baixa produtividade: o estresse ocupacional pode afetar a produtividade dos trabalhadores, pois eles podem se sentir desmotivados, cansados e sem concentração. Isso pode levar a erros, atrasos e perdas financeiras para a organização.
- d) Rotatividade elevada: o estresse ocupacional também pode levar a uma rotatividade elevada, pois os trabalhadores podem procurar empregos menos estressantes ou abandonar o mercado de trabalho completamente. Isso pode resultar em custos crescentes para uma organização, assim como na perda de conhecimentos e habilidades valiosas.

Em vez de aceitar o estresse ocupacional como uma parte inevitável do trabalho, existem algumas soluções que podem ajudar a aliviar o estresse e melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores (WANG *et al.*, 2023; PASCHOAL e TAMAYO, 2004). Algumas dessas soluções incluem:

- a) Gestão de recursos humanos efetivos: as organizações devem investir em programas de gestão de recursos humanos efetivos, que incluem treinamentos de gerenciamento de pessoal, comunicação aberta e transparente, e políticas de recompensa e reconhecimento justos.
- b) Desenvolvimento de habilidades de enfrentamento: os trabalhadores devem aprender a desenvolver habilidades de enfrentamento eficazes para lidar com o estresse ocupacional. Isso pode incluir técnicas de relaxamento, exercícios físicos regulares, meditação e terapias cognitivo-comportamentais.
- c) Melhoria das condições de trabalho: as organizações devem investir em melhorias das condições de trabalho, como ergonomia, iluminação adequada, temperatura confortável e ambientes de trabalho organizados e tranquilos.
- d) Políticas flexíveis de horário de trabalho: as organizações devem considerar implementar políticas flexíveis de horário de trabalho, permitindo que os trabalhem em casa ou tenham horários flexíveis, sempre que possível. Isso pode ajudar a reduzir o estresse relacionado às pressões temporais e melhorar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.
- e) Apoio psicológico: as organizações devem fornecer apoio psicológico para os



trabalhadores, incluindo aconselhamento, terapias de grupo e acesso a profissionais de saúde mental. Isso pode ajudar a identificar e lidar com problemas de saúde mental antes que eles se tornem mais graves.

O estresse ocupacional é um problema grave que afeta milhões de trabalhadores em todo o mundo. Ele pode ter graves consequências para a saúde física e mental dos trabalhadores, bem como para a produtividade e eficiência das organizações (PINHEIRO *et al.*, 2023). No entanto, existem soluções eficazes para aliviar o estresse ocupacional e melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores (DE BOER *et al.*, 2022). As organizações devem investir em programas de gestão de recursos humanos eficazes, melhorias das condições de trabalho, políticas flexíveis de horário de trabalho, apoio psicológico e desenvolvimento de habilidades de enfrentamento para ajudar os trabalhadores a lidar com o estresse ocupacional (VAN DER DOEF; MAES, 1999). Só então podemos criar ambientes de trabalho mais saudáveis e produtivos para todos (GLOBAL MENTAL HEALTH ADVOCACY ROADMAP, 2023).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa quantitativa descritiva é uma abordagem metodológica utilizada para analisar e resumir dados numéricos. Ela busca descrever e sintetizar os resultados de uma amostra, garantindo que esses resultados sejam representativos da população estudada. Nesse sentido, a pesquisa quantitativa descritiva é útil para obter informações precisas e monitorar um determinado tema ou problema. Alguns dos principais objetivos da pesquisa quantitativa descritiva incluem: Descrever características demográficas e comportamentais das pessoas ou grupos estudados; Identificar tendências e padrões em grandes volumes de dados; Comparar diferentes grupos ou condições para identificar diferenças identitárias; Estabelecer correlações entre variáveis para entender como elas se relacionam umas com as outras; Identificar fatores preditores de certos resultados ou comportamentos (KRUGER, 2023; HAIR JR *et al.*, 2017).

Para realizar uma pesquisa quantitativa descritiva, é necessário coletar dados numéricos a partir de uma amostra representativa da população estudada. Esses dados são então organizados e analisados usando técnicas estatísticas, como análise de frequência e estatística descritiva. Os resultados são apresentados em formato de relatório, incluindo tabelas, gráficos e figuras que ilustram os achados (BIZARRIAS; DA SILVA; PENHA, 2023). Para análise e tratamento dos dados utilizou-se o *software* Jamovi e o Excel.

3.1 ESTUDO DE CASO

O estudo de caso é uma abordagem metodológica utilizada na pesquisa em administração para investigar um fenômeno ou problema específico em profundidade. Ele se concentra em um caso particular, bem como em seus contextos e circunstâncias, para entender melhor os fatores envolvidos no ambiente de pesquisa. O estudo de caso é uma ferramenta importante para compreender as complexidades sociais e culturais (VENTURA, 2007).



O caso é uma indústria de sucos localizada na cidade de Farroupilha, RS, com mais de 20 anos de atuação em sucos convencionais, sucos concentrados e preparados líquidos. Além disso, ocupa uma área com mais de 26 hectares, dos quais 10.000 m² são de área construída. Denominamos o caso como a indústria “Lambda”.

3.2 INSTRUMENTO DE PESQUISA E AMOSTRAGEM DA PESQUISA

Foi utilizado entrevistas semiestruturadas *in loco*, com um questionário referente a Escala de Estresse no Trabalho (EET) proposta por Paschoal e Tamayo (2004). A EET é constituída de 23 afirmações e 5 alternativas que permitem a identificação de níveis de estresse ocupacional existentes. A indústria Lambda contém 60 funcionários. O tipo de amostragem é amostra por conveniência: os membros da população são selecionados simplesmente porque estão disponíveis (KRUGER,2023). Foram aplicados 35 questionários que compreende 33% da população do total de 60 funcionários.

3.3 TESTE DE NORMALIDADE DOS DADOS

O teste de Shapiro-Wilk é um teste útil para verificar se uma amostra de dados é normalmente distribuída. O teste pode ser usado para escolher um teste estatístico apropriado ou para tomar decisões sobre os dados. Segundo Royston (1992) o valor p do teste de Shapiro-Wilk é a probabilidade de alcançar uma estatística pelo menos tão extrema quanto a estatística observada, admitindo que a hipótese nula é verdadeira. Se o valor p for menor que o nível de significância, a hipótese nula de normalidade é rejeitada. Isso constitui que os dados não são normalmente distribuídos. Se o valor p for maior que o nível de significância, a hipótese nula de normalidade não é rejeitada. Isso significa que os dados são compatíveis com uma distribuição normal. Os dados das variáveis deram um p de <.001 variando até p 0,007 de acordo com Hair Jr *et al.*, (2017) um valor p de <0,05 é considerado significativo, e um valor p de <0,01 é considerado altamente significativo. A Tabela 1 mostra o teste de normalidade dos dados.

Tabela 1 – Teste de normalidade dos dados

Variáveis	N	Missing	Shapiro-Wilk	
			W	p
EST1	35	0	0.888	0.002
EST2	35	0	0.840	<.001
EST3	35	0	0.887	0.002
EST4	35	0	0.862	<.001
EST5	35	0	0.905	0.005
EST6	35	0	0.863	<.001
EST7	35	0	0.779	<.001
EST8	35	0	0.835	<.001
EST9	35	0	0.819	<.001
EST10	35	0	0.816	<.001
EST11	35	0	0.874	<.001
EST12	35	0	0.892	0.002



EST13	35	0	0.847	< .001
EST14	35	0	0.893	0.003
EST15	35	0	0.878	0.001
EST16	35	0	0.877	< .001
EST17	35	0	0.833	< .001
EST18	35	0	0.906	0.006
EST19	35	0	0.841	< .001
EST20	35	0	0.853	< .001
EST21	35	0	0.894	0.003
EST22	35	0	0.897	0.003
EST23	35	0	0.910	0.007

Fonte: Elaborado pelos autores (2023)

O teste de Shapiro-Wilk é um teste bicaudal, o que significa que pode detectar desvios da normalidade em ambas as direções. Isso significa que o teste de Shapiro-Wilk pode detectar se os dados são mais altos ou mais baixos do que o esperado em uma distribuição normal (ROYSTON, 1992).

3.4 TESTE DE CONFIABILIDADE DA ESCALA

O alfa de Cronbach é uma medida de confiabilidade que avalia a consistência interna de uma escala. É uma das medidas de confiabilidade mais populares e é frequentemente usada em pesquisas sociais, psicológicas e educacionais. O alfa de Cronbach é calculado a partir da correlação entre os itens de uma escala. Uma correlação alta indica que os itens estão bem correlacionados e medem o mesmo construto (HAIR JR *et al.*, 2017).

O alfa de Cronbach pode ser interpretado de acordo com os seguintes parâmetros:

- Alfa de Cronbach mínimo: 0,70. Um alfa de Cronbach abaixo de 0,70 é considerado baixo e indica que a escala pode não ser confiável;
- Alfa de Cronbach ideal: 0,90. Um alfa de Cronbach de 0,90 é considerado alto e indica que a escala é muito confiável;
- Alfa de Cronbach reduzido: 0,60. Um alfa de Cronbach reduzido pode ser aceitável em algumas situações, como quando o número de itens da escala é limitado.

No entanto, é importante notar que o alfa de Cronbach não é uma medida perfeita de confiabilidade. Ele pode ser influenciado por uma variedade de fatores, incluindo o número de itens da escala, o tipo de escala e a distribuição dos dados. O alfa de Cronbach global do estudo ficou em 0.938 que indica alta confiabilidade (HAIR JR *et al.*, 2017).

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA



A caracterização de uma amostra é o processo de descrever as características de uma amostra. Essas características podem incluir informações demográficas, como idade, gênero, raça, etnia e nível de educação; informações socioeconômicas, como renda, ocupação e status de emprego; e informações comportamentais, como hábitos de consumo, estilos de vida e atitudes (BIZARRIAS; DA SILVA; PENHA, 2023). A Tabela 2 mostra a caracterização da amostra.

Tabela 2 – Caracterização da amostra do estudo

Levels	Counts	% of Total	Cumulative %
GÊNERO			
MASCULINO	23	65.7 %	65.7 %
FEMININO	12	34.3 %	100.0 %
SETOR			
ADMINISTRATIVO	4	11.4 %	11.4 %
PRODUÇÃO	31	88.6 %	100.0 %
TURNO			
DIURNO	32	91.4 %	91.4 %
NOTURNO	3	8.6 %	100.0 %
IDADE			
MENOS DE 20 ANOS	11	31.4 %	31.4 %
DE 20 A 30 ANOS	13	37.1 %	68.6 %
DE 30 A 40 ANOS	9	25.7 %	94.3 %
DE 40 A 50 ANOS	2	5.7 %	100.0 %
TEMPO DE EMPRESA			
0 A 5 ANOS	24	68.6 %	68.6 %
5 A 10 ANOS	3	8.6 %	77.1 %
10 A 15 ANOS	3	8.6 %	85.7 %
15 A 20 ANOS	2	5.7 %	91.4 %
20 A 25 ANOS	2	5.7 %	97.1 %
25 A 30 ANOS	1	2.9 %	100.0 %

Fonte: Elaborado pelos autores (2023).

A caracterização da força de trabalho de uma empresa é um processo importante para entender a composição da força de trabalho e identificar possíveis áreas de melhoria. Os dados da tabela fornecida mostram que a empresa é dominada por homens jovens que trabalham na produção durante o dia. Isso pode indicar que a empresa está tendo dificuldade em atrair e reter mulheres e funcionários mais experientes (DE BOER *et al.*, 2022).

A maioria dos funcionários é do sexo masculino (65,7%). As mulheres representam 34,3% da força de trabalho. Essa diferença de gênero é significativa e pode ser uma preocupação para a empresa. Há várias razões pelas quais a empresa pode estar tendo dificuldade em atrair mulheres. Uma possível razão é que a empresa está localizada em uma área onde há poucas mulheres na força de trabalho. Outra possível razão é que a empresa não oferece benefícios e serviços que sejam atraentes para as mulheres, como programas de flexibilidade no trabalho ou programas de mentoria (PINHEIRO *et al.*, 2023).



A maior parte dos funcionários trabalha na produção (88,6%). Apenas 11,4% dos funcionários trabalham no setor administrativo. Essa concentração em um único setor pode ser uma preocupação para a empresa, pois pode torná-la mais vulnerável a mudanças no mercado.

Por exemplo, se a empresa estiver localizada em uma indústria que está em declínio, a empresa pode perder funcionários se a indústria reduzir o número de empregos.

A maioria dos funcionários trabalha no turno diurno (91,4%). Apenas 8,6% dos funcionários trabalham no turno noturno. Essa distribuição uniforme dos turnos pode ser uma vantagem para a empresa, pois pode tornar mais fácil para os funcionários equilibrarem suas vidas profissional e pessoal (MOREIRA *et al.*, 2022).

A pluralidade dos funcionários tem entre 20 e 30 anos (68,6%). 25,7% dos funcionários têm entre 30 e 40 anos. 11,4% dos funcionários têm menos de 20 anos. 5,7% dos funcionários têm 40 anos ou mais. A empresa tem uma força de trabalho relativamente jovem. Isso pode ser uma vantagem para a empresa, pois os funcionários jovens geralmente estão mais motivados e mais dispostos a aprender novas habilidades. No entanto, a empresa pode querer considerar maneiras de atrair funcionários mais experientes. Os funcionários mais experientes podem trazer conhecimento e experiência valiosos para a empresa.

A multiplicidade dos funcionários trabalha na empresa há menos de 5 anos (68,6%). 22,9% dos funcionários trabalham na empresa há mais de 5 anos. A empresa tem uma força de trabalho relativamente nova. Isso pode ser uma preocupação para a empresa, pois pode torná-la mais vulnerável a mudanças na tecnologia ou no mercado. A empresa pode querer considerar maneiras de reter funcionários mais experientes. Os funcionários mais experientes podem ajudar a empresa a manter sua competitividade (ANTÔNIO FERNANDES *et al.*, 2023).

4.2 AVALIAÇÃO DO ESTRESSE OCUPACIONAL

Para atingir os objetivos propostos pela pesquisa de mensurar o índice de estresse de cada colaborador, utilizou-se a escala apresentada no artigo: Estresse no Ambiente Organizacional: estudo sobre o corpo gerencial, que analisa o nível de estresse com relação às médias das afirmativas da escala EET. O presente trabalho seguiu os mesmos pontos de corte propostos para aplicação entre os intervalos de médias os quais são apresentados a Tabela 3.

Tabela 3 – Pontos de corte da escala ETT

Ponto de corte	Percepção	Nível de estresse
1,00 a 2,00	Discordo totalmente e discordo	Baixo
2,01 a 2,99	Concordo em partes	Médio
3,00 a 5,00	Concordo e concordo totalmente	Alto

Fonte: Elaborado pelos autores (2023)

Os resultados revelam que, de maneira geral, os funcionários indicaram um nível médio de incômodo em relação às variáveis apresentadas. A média das respostas



variou de 2,06 a 2,83, o que sugere que há um certo grau de insatisfação em alguns aspectos do ambiente de trabalho.

Entre as principais fontes de incômodo mencionadas pelos funcionários estão a distribuição de tarefas, o tipo de controle existente no trabalho, a falta de autonomia na execução das tarefas e a falta de confiança do superior em relação ao trabalho realizado.

Além disso, os funcionários também indicaram irritação em relação à deficiência na divulgação de informações sobre decisões organizacionais, a falta de comunicação entre colegas de trabalho e o tratamento inadequado por parte do superior na frente dos demais colegas. É importante ressaltar que as perspectivas de crescimento na carreira, a falta de treinamentos para capacitação profissional e a falta de compreensão sobre as responsabilidades no trabalho também foram apontadas como fontes de incômodo pelos funcionários. Embora alguns aspectos tenham recebido pontuações mais baixas de incômodo, como a competição no ambiente de trabalho e o sentimento de isolamento, ainda é perceptível que os funcionários têm preocupações em relação a esses aspectos (GLOBAL MENTAL HEALTH ADVOCACY ROADMAP, 2023; VAN DER DOEF; MAES, 1999).

O estresse ocupacional é uma realidade enfrentada por muitos trabalhadores, e dentro de uma indústria não é diferente. De acordo com os dados fornecidos, a média de estresse global nessa indústria é de 2,47 em uma escala de 1 a 5. O estresse ocupacional pode ser causado por uma série de fatores, como a pressão por resultados, longas jornadas de trabalho, falta de suporte emocional, falta de reconhecimento e recompensas adequadas, entre outros. Esses fatores podem afetar negativamente a saúde física e mental dos trabalhadores, bem como sua produtividade e satisfação no trabalho (DIAS *et al.*, 2016).

É importante destacar que o estresse ocupacional não afeta apenas o indivíduo, mas também pode ter impactos na empresa como um todo. Funcionários estressados tendem a apresentar uma diminuição na qualidade do trabalho, maior número de erros, aumento do absenteísmo e uma maior probabilidade de desenvolver problemas de saúde, como ansiedade e depressão. Diante dessa média de estresse de 2,47, é fundamental que a indústria adote medidas para lidar com essa questão. Uma abordagem eficaz pode incluir a implementação de programas de bem-estar no trabalho, como atividades físicas, sessões de relaxamento e promoção de uma cultura de apoio e suporte emocional (WANG *et al.*, 2023; PASCHOAL e TAMAYO, 2004).



Figura 1 – Valores médios das variáveis de estresse

Perguntas	Variavel	Mínimo	Média	Maximo	Grafico
1. A forma como as tarefas são distribuídas em minha área tem me deixado nervoso	EST1	1	2.69	5	
2. O tipo de controle existente em meu trabalho me irrita	EST2	1	2.51	5	
3. A falta de autonomia na execução do meu trabalho tem sido desgastante	EST3	1	2.51	5	
4. Tenho me sentido incomodado com a falta de confiança de meu superior sobre o meu trabalho	EST4	1	2.43	5	
5. Sinto-me irritado com a deficiência na divulgação de informações sobre decisões organizacionais	EST5	1	2.63	5	
6. Sinto-me incomodado com a falta de informações sobre minhas tarefas no trabalho	EST6	1	2.63	5	
7. A falta de comunicação entre mim e meus colegas de trabalho deixame irritado	EST7	1	2.2	5	
8. Sinto-me incomodado por meu superior tratar-me mal na frente de colegas de trabalho	EST8	1	2.11	5	
9. Sinto-me incomodado por ter que realizar tarefas que estão além de minha capacidade	EST9	1	2.23	5	
10. Fico de mau humor por ter que trabalhar durante muitas horas seguidas	EST10	1	2.06	5	
11. Sinto-me incomodado com a comunicação existente entre mim e meu superior	EST11	1	2.77	5	
12. Fico irritado com discriminação/favoritismo no meu ambiente de trabalho	EST12	1	2.37	5	
13. Tenho me sentido incomodado com a deficiência nos treinamentos para capacitação profissional	EST13	1	2.46	5	
14. Fico de mau humor por me sentir isolado na organização	EST14	1	2.57	5	
15. Fico irritado por ser pouco valorizado por meus superiores	EST15	1	2.83	5	
16. As poucas perspectivas de crescimento na carreira têm me deixado angustiado	EST16	1	2.49	5	
17. Tenho me sentido incomodado por trabalhar em tarefas abaixo do meu nível de habilidade	EST17	1	2.43	5	
18. A competição no meu ambiente de trabalho tem me deixado de mau humor	EST18	1	2.66	5	
19. A falta de compreensão sobre quais são minhas responsabilidades neste trabalho tem causado irritação	EST19	1	2.43	5	
20. Tenho estado nervoso por meu superior me dar ordens contraditórias	EST20	1	2.37	5	
21. Sinto-me irritado por meu superior encobrir meu trabalho bem feito diante de outras pessoas	EST21	1	2.46	5	
22. O tempo insuficiente para realizar meu volume de trabalho deixa-me nervoso	EST22	1	2.37	5	
23. Fico incomodado por meu superior evitar me incumbir de responsabilidades importantes	EST23	1	2.71	5	

Fonte: Elaborado pelos autores (2023).



Esses dados são extremamente importantes para a empresa, pois fornecem informações valiosas sobre os pontos de melhoria no ambiente de trabalho. Ao abordar essas preocupações e buscar soluções para as questões levantadas pelos funcionários, a empresa pode promover um ambiente mais satisfatório, motivador e produtivo para sua equipe.

Investir em melhorias na distribuição de tarefas, no controle do trabalho, na autonomia dos funcionários e na comunicação interna pode contribuir para uma equipe mais engajada e satisfeita. Além disso, oferecer treinamentos para capacitação profissional e criar oportunidades de crescimento na carreira também são estratégias importantes para aumentar a motivação e o desenvolvimento dos colaboradores. Ao valorizar e ouvir as preocupações dos funcionários, a empresa demonstra um compromisso genuíno com o bem-estar e a qualidade de vida no trabalho, o que pode resultar em uma equipe mais engajada, produtiva e feliz (DE BOER *et al.*, 2022).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Podemos concluir que a empresa possui uma força de trabalho predominantemente masculina, jovem e concentrada no setor de produção. Essa caracterização levanta questões sobre a diversidade de gênero na empresa e a falta de representatividade de outros grupos demográficos. A distribuição desigual entre os sexos pode ser um indicativo de possíveis desafios na atração e retenção de mulheres na empresa. É importante que a empresa avalie seus programas e políticas para garantir um ambiente inclusivo e atrativo para todos os funcionários, independentemente do gênero. Além disso, a concentração da maioria dos funcionários no setor de produção pode tornar a empresa mais vulnerável a mudanças no mercado. Seria benéfico para a empresa buscar diversificar suas áreas de atuação e setores para reduzir a dependência de um único segmento.

Em relação aos turnos de trabalho, a maioria dos funcionários trabalha no turno diurno, o que pode facilitar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. No entanto, é importante considerar a possibilidade de oferecer opções de trabalho flexíveis para atender às necessidades individuais dos funcionários. A faixa etária da maioria dos funcionários está entre 20 e 30 anos, o que pode trazer vantagens em termos de motivação e disposição para aprender novas habilidades. No entanto, a empresa também deve valorizar a experiência e conhecimento dos funcionários mais experientes, buscando maneiras de atrair e reter esses profissionais.

Quanto ao tempo de empresa, a maioria dos funcionários está na empresa há menos de 5 anos. Isso pode indicar uma necessidade de implementar estratégias de retenção de talentos, como programas de desenvolvimento de carreira e oportunidades de crescimento interno.

Em relação ao estresse ocupacional, os funcionários indicaram um nível médio de incômodo em várias variáveis relacionadas ao ambiente de trabalho. Essas preocupações podem impactar negativamente a satisfação e produtividade dos funcionários. Portanto, é fundamental que a empresa adote medidas para melhorar o ambiente de trabalho, como promover uma cultura de apoio emocional, oferecer treinamentos de capacitação e buscar soluções para as questões levantadas pelos funcionários. Investir no bem-estar dos colaboradores e ouvir suas preocupações pode resultar em uma equipe mais engajada, motivada e produtiva. A empresa deve buscar constantemente melhorias para promover um ambiente de trabalho saudável e satisfatório para todos os funcionários.



REFERÊNCIAS

ANTONIO FERNANDES, C. *et al.* Desmotivação pelo trabalho: a falta de atração pelas vagas existentes nas indústrias do segmento de metalurgia e mecânica na serra catarinense. **GeSec: Revista de Gestão e Secretariado**, v. 14, n. 3, p. 4022–4042, 2023

BIZARRIAS, Flavio Santino; DA SILVA, Luciano Ferreira; PENHA, Renato. Preparação de dados e boas práticas em pesquisas quantitativas. **Gestão e Projetos: GeP**, v. 14, n.1, p. 1-10, 2023.

CUNHA, K. F.; RIBEIRO, C.; RIBEIRO, P. Comprometimento organizacional: perspectivas atuais e tendências futuras. **Gestão e Desenvolvimento**, n. 29, p. 223-244, 2021.

DE BOER, Catherine *et al.* Child Welfare Workers with Occupational Stress Injuries: A Content Analysis of Workers' Compensation Legislation in Canada. **Canadian Public Policy**, v. 48, n. 4, p. 503-517, 2022.

DIAS, Fernanda Monteiro *et al.* O estresse ocupacional e a síndrome do esgotamento profissional (burnout) em trabalhadores da indústria do petróleo: uma revisão sistemática. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 41, 2016.

GERBER, L. B., e FREEMAN, M. R. The effects of stress on physical health. **Anxiety, Stress, & Coping**, v. 30, n. 1, p. 1-15. 2017

GLOBAL MENTAL HEALTH ADVOCACY ROADMAP – 2023. Disponível em:< <https://unitedgmh.org/knowledge-hub/latest-global-mental-health-advocacy-roadmap/#download-our-roadmap>>. Acesso em: 10, Agosto, 2023.

HAIR JR, Joe F., *et al.* PLS-SEM or CB-SEM: updated guidelines on which method to use. **International Journal of Multivariate Data Analysis**, v. 1, n. 2, p. 107-123, 2017.

KRUGER, Juliano Milton. **Metodologia da pesquisa em administração: em linguagem descomplicada**. Editora BAGAI, 2023.

MOREIRA, M. R. *et al.* Presenteeism and health perception of industrial workers: a scoping review protocol. **Research, Society and Development**, [S. l.], v. 11, n. 5, p. e53611528703, 2022.

PASCHOAL, Tatiane; TAMAYO, Álvaro. Validação da escala de estresse no trabalho. **Estudos de Psicologia**, v. 9, p. 45-52, 2004.

PEJTERSEN, J. H., *et al.* Psychosocial work characteristics, job satisfaction, and health among employees. **Scandinavian Journal of Work, Environment & Health**, v. 44, n. 2, p. 123-136. 2018.



PINHEIRO, Jéssica Morgana Gediel et al. Qualidade de vida profissional e estresse ocupacional em trabalhadores de enfermagem durante pandemia por COVID-19. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, v. 44, p. e20210309, 2023.

ROYSTON, Patrick. Approximating the Shapiro-Wilk W-test for non-normality. **Statistics and computing**, v.2, p. 117-119. 1992.

VAN DER DOEF, Margot; MAES, Stan. The job demand-control (-support) model and psychological well-being: A review of 20 years of empirical research. **Work & stress**, v. 13, n. 2, p. 87-114, 1999.

VENTURA, Magda Maria. O estudo de caso como modalidade de pesquisa. **Revista SoCERJ**, v. 20, n. 5, p. 383-386, 2007.

WANG, Rongxi et al. Relationships of work stress and interpersonal needs with industrial workers' mental health: a moderated mediation model. **BMC Public Health**, v. 23, n. 1, p. 1-11, 2023.

WENDPAP, M. V.; DE ALMEIDA, R. L.; DA SILVA, A. A. D. Análise ergonômica física do ambiente de trabalho de uma indústria de luminárias de emergência. **Brazilian Journal of Business**, v. 3, n. 1, p. 124-146, 2021