

APLICAÇÃO DA ESCALA DE ESTRESSE OCUPACIONAL REDUZIDA EM EMPRESA DE AGRONEGÓCIO

APPLICATION OF THE SCALE OF REDUCED OCCUPATIONAL STRESS IN AGRIBUSINESS COMPANY

Renata Kelly Nunes de Moura¹

Karine Kummer Gemelli²

¹ Acadêmica do Curso de Enfermagem – Instituto Tocantinense Presidente Antônio Carlos

² Enfermeira, Mestranda em Ciência IPEN/USP, Esp. em Enfermagem do Trabalho – Instituto Tocantinense Presidente Antônio Carlos (Orientadora)

RESUMO: O Estresse é um conjunto de reações do organismo frente a diversas situações que necessitam de esforços. O estresse ocupacional pode trazer consequências para os trabalhadores e igualmente para as empresas, pois gera funcionários faltosos, provoca a redução na produção, aumenta os atestados e afastamentos. **OBJETIVO:** Realizar diagnóstico organizacional relacionado a situações de estresse dos trabalhadores em empresa de agronegócios. **METODOLOGIA:** pesquisa descritiva, quantitativa e transversal com trabalhadores de uma empresa do Tocantins em 2016, onde aplicou-se a escala de estresse ocupacional reduzida. Realizada análise descritiva e 0,89 Coeficiente alfa de Cronbach. A pesquisa foi aprovada em comitê de ética e pesquisa. **RESULTADOS:** A pesquisa abordou trabalhadores de 19 à 49 anos dos setores administrativo (46%) e produção (54%). Na avaliação de situações organizacionais de estresse, destacou-se no geral, a forma com que as tarefas são distribuídas (40%), o tempo insuficiente para realização das tarefas (30%), a deficiência de divulgação de informações (28%), a falta de perspectiva de crescimento na empresa (28%) e a falta de autonomia como desgastante (26%). **CONCLUSÃO:** a escala de estresse ocupacional reduzida é de fácil aplicação e permite o diagnóstico organizacional para identificar a existência de situações geradoras de estresse nos funcionários.

Palavras-chave: Enfermagem do Trabalho. Esgotamento Profissional. Estresse Psicológico. Saúde do Trabalhador.

ABSTRACT: Stress is a set of reactions of the organism to several situations that require efforts. Occupational stress can have consequences for the workers and also for the companies, as it generates bad employees, causes the reduction in production, increases the attestations and withdrawals. **OBJECTIVE:** To carry out an organizational diagnosis related to stress situations of workers in agribusiness. **METHODOLOGY:** Descriptive, quantitative and cross-sectional research with workers from a Tocantins company in 2016, where the reduced occupational stress scale was applied. Carried out descriptive analysis and 0.89 Cronbach's alpha coefficient. The research was approved in an ethics and research committee. **RESULTS:** The survey addressed workers from 19 to 49 years of administrative (46%) and production (54%). In the evaluation of organizational situations of stress, the way in which tasks are distributed (40%), insufficient time to perform tasks (30%), lack of information disclosure (28%), lack of information of growth prospects in the company (28%) and the lack of autonomy as an exhausting one (26%). **CONCLUSION:** the reduced occupational stress scale is easy to apply and allows the organizational diagnosis to identify the existence of situations generating stress in the employees.

Keywords: Occupational Health. Occupational Exhaustion. Psychological Stress. Occupational Health Nursing.

1 INTRODUÇÃO

O trabalho modifica as condições de adoecer, viver e morrer dos indivíduos. É considerado um dos principais determinantes sociais que tem influência para impactar a saúde. A saúde do trabalhador tem como foco na promoção da saúde, prevenção de agravos e atenção curativa do trabalhador, tendo como principais eixos as causas ou os determinantes dos agravos, a exposição aos riscos e os danos ou as consequências (ROLOFF et al., 2016).

A definição de saúde do trabalhador refere-se sobre as relações que existem entre as condições em que os trabalhadores são submetidos e o processo da saúde-doença que possui o objetivo de proteger dos riscos sociais e/ou natural em virtude da vida na coletividade, com ações de promoção, prevenção e vigilância dos agravos relacionados ao trabalho. Por conta dos locais em que os trabalhadores estão inseridos e pelas constantes transformações encontradas isso gera um reflexo direto na saúde dos trabalhadores (MENDES et al., 2015).

No avanço e nas transformações do mundo globalizado pode-se notar o aumento no sofrimento psíquico dos trabalhadores. O início do sistema capitalista acarretou mudanças no modo de trabalho e este fato está relacionado a uma excessiva carga de trabalho mental, cobranças internas, falta de apoio, urgência de

tempo, excesso de responsabilidade, entre outros. E essas situações têm levado ao aparecimento do estresse nos trabalhadores (SÉPE, 2011).

O termo estresse é compreendido como um conjunto de reações em que o organismo se aprimoriza frente a uma situação que necessita de esforço para a adaptação, relação entre pessoa e ambiente. O estresse ou estressores podem ser considerados como qualquer demanda social ou interna, em que o indivíduo precisa ajustar seu padrão de comportamento habitual. E cada indivíduo possui uma quantidade específica de energia adaptável e esta é limitada, se excedida ameaça o bem estar pessoal (SILVA, 2010).

O estresse quando acompanhado de reações fisiológicas com aspectos positivos são de grande importância para o desenvolvimento normal do organismo. Mas, em contrapartida, pode apresentar aspecto patológico levando o indivíduo a apresentar sinais e sintomas negativos. Logo, se deve buscar a redução dos fatores que auxiliam no desenvolvimento do estresse negativo (CUNHA et al., 2016).

A síndrome de Burnout, ou Síndrome do Esgotamento Profissional, é uma resposta do organismo de caráter depressivo ao estresse crônico ocupacional, sendo destacado o modo em que o indivíduo apresenta o esgotamento físico e emocional profundo relacionado ao contexto profissional (BARROS, SOBROSA, 2013).

O Burnout é um fenômeno psicossocial interligado ao contexto laboral e profissional em que o trabalhador é acometido e como desenvolvem suas atividades de forma direta e emocional. A Síndrome de Burnout é uma experiência subjetiva de característica negativa constituída de cognições, emoções e atitudes com relação ao trabalho e com as pessoas. É uma resposta que perpassa por três dimensões: a exaustão emocional, a despersonalização e a falta de realização pessoal (FRANÇA et al., 2014).

Com base nas informações da Organização Internacional do Trabalho, na Europa, o estresse ocupa a posição de segundo lugar entre os problemas de saúde relacionados ao trabalho, afetando cerca de 40 milhões de pessoas. As organizações ainda demonstram que entre 50 e 60% dos dias de trabalho perdidos estariam ligados a esta condição de problemas de saúde. No Brasil, mostra que os transtornos comportamentais e mentais estiveram na terceira causa de incapacidade para o trabalho, considerando o auxílio-doença e aposentadoria por invalidez, no período de 2012 a 2016 (BRASIL, 2017).

Quando o ambiente de trabalho gera insatisfação é observado como uma ameaça refletindo no plano pessoal e profissional (FRANÇA et al., 2014). O desgaste emocional no qual os indivíduos são submetidos nas relações com o trabalho é um fator importante na classificação de transtornos relacionados ao estresse, pois acarreta em dificuldade de concentração, crise de ansiedade, tensão muscular até depressões, crises de pânico, doenças psicossomáticas e ansiedade (SOUZA et al., 2015; SÉPE, 2011). Aqueles que apresentam estresse ocupacional não respondem à carga de trabalho e demanda ofertada e geralmente encontram-se irritáveis, deprimidos e podendo manifestar outros tipos de sinais e sintomas (SÉPE, 2011).

As situações de estresse no ambiente de trabalho devem deter a atenção dos gestores a fim de diminuir as tensões existentes, prevenir adoecimento e garantir a qualidade do ambiente de trabalho (SOUZA et al., 2015). E, considerando que o estresse causa prejuízo às empresas e ao trabalhador, além de afastamentos e aposentadorias precoce, buscou-se neste estudo avaliar o estresse dos trabalhadores em uma empresa de agronegócios através da aplicação da Escala de Estresse Ocupacional Reduzida.

2 METODOLOGIA

Este trabalho consistiu em uma pesquisa de cunho quantitativa, descritiva e transversal, que visou aplicar o questionário de estresse ocupacional identificando as situações provocadoras de estresse em uma empresa de grande porte de agronegócio do Município de Porto Nacional no ano de 2016.

A população participante no presente estudo foi funcionários de idade entre de 18 anos à 49 anos efetivos na empresa do município de Porto Nacional, sendo excluído do estudo menor aprendiz; trabalhadores terceirizados; funcionários em afastamento das atividades por férias, licença ou atestado médico durante o tempo de pesquisa; recusa em assinar o termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE).

A Escala de Estresse no Trabalho (EET) reduzida é instrumento de fácil aplicação e que envolve diversos ambientes de trabalho. Esta escala contém estressores variados e reações mais frequentes do indivíduo à situação, ou seja, cada item da EET identifica um estressor e uma reação do trabalhador. Foi

desenvolvida através da avaliação sobre os estressores organizacionais de natureza psicossocial e de análise de outros instrumentos já existentes. A escala pode ser utilizada para realizar o diagnóstico situacional do ambiente de trabalho proporcionando a orientação de medidas que visem à melhora na qualidade de vida dos funcionários. A EET é validada no Brasil com coeficiente alfa de Cronbach de 0,85 que da validação e confiabilidade para os resultados (PASCHOAL e TAMAYO, 2004).

A EET reduzida contém 13 afirmações com as opções de selecionar em escala de concordância escores de 1 a 5, sendo 1 (um) correspondendo que o trabalhador discorda totalmente, 2 (dois) discorda, 3 (três) concorda em partes, 4 (quarto) concordo e 5 (quinto) concordo plenamente.

Os trabalhadores foram abordados em uma sala reservada sendo orientados sobre o objetivo da pesquisa, riscos e benefícios e foram esclarecidos quanto às dúvidas existentes. A coleta de dados ocorreu apenas após o participante ler, compreender e esclarecer sobre os procedimentos técnicos, objetivos, vantagens e desvantagens do estudo e assinar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Sendo assim aqueles que aceitaram participar tiveram 30 minutos para responder às questões do estudo.

Os dados foram analisados a partir de estatística descritiva e foi aplicado o coeficiente alfa de Cronbach nos resultados obtidos. Este projeto de pesquisa faz parte de um projeto macro intitulado “Avaliação do Estresse em Trabalhadores de uma Empresa de Grande Porte do Ramo de Agronegócios do Tocantins” aprovado em Comitê de Ética e Pesquisa sob número 1.333.752/2015. O estudo referido atendeu todas as normas da pesquisa envolvendo seres humanos estabelecidos pela resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde.

3 RESULTADOS

Na avaliação de funcionários desta empresa de grande porte do ramo de agronegócio participaram 50 trabalhadores com idade entre 18 anos e 49 anos, sendo idade média 30,6 anos. Dos trabalhadores 41 (82%) eram do sexo masculino e 9 (18%) do sexo feminino. A empresa caracteriza-se por um perfil predominante da população masculina (82%) com idade entre 18 e 49 anos (\pm 30,6 anos).

Na avaliação dos dados relacionados ao setor de trabalho, a pesquisa abordou o setor administrativo contendo 23 (46%) funcionários e o setor de produção com 27 (54%) funcionários. Quanto à carga horária de trabalho executada pelos funcionários referiram prestar de 6 à 10 horas diárias, sendo a maioria dos funcionários de tempo integral. E em relação ao tempo de serviço na empresa o período foi de 4 meses ao máximo de 144 meses (12 anos), tendo em média 32,6 meses (\cong 2 anos e 6 meses).

Os trabalhadores responderam a escala de estresse ocupacional reduzida e os resultados gerais por afirmativas e opções de resposta são apresentadas na Tabela 1.

Tabela 1- Escala de estresse ocupacional por escala de concordância em trabalhadores de empresa de agronegócio, 2016.

Perguntas	1	2	3	4	5
	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)
1- A forma como que as tarefas são distribuídas em minha área tem me deixado nervoso.	15 (30)	15(30)	16(32)	1(2)	3(6)
2- A falta de autonomia na execução do meu trabalho tem sido desgastante.	12(24)	25(50)	10(20)	2(4)	1(2)
3- Tenho me sentido incomodado com a falta de confiança do meu superior sobre o meu trabalho.	22(44)	21(42)	4(8)	3(6)	0
4- Sinto-me irritado com a deficiência na divulgação de informações sobre decisões organizacionais.	17(34)	19 (38)	9(18)	3(6)	2(4)
5- Sinto-me incomodado por ter que realizar tarefas que estão além da minha capacidade.	12(24)	29(42)	6(12)	2(4)	1(2)
6- Tenho me sentido incomodado com a deficiência nos treinamentos para capacitação profissional.	17(34)	21(42)	6(12)	6(12)	0
7- Fico de mau humor por me sentir isolado na organização.	21(42)	23(46)	2(4)	4(8)	0
8- Fico irritado por seu pouco valorizado por meus superiores.	20(40)	20(40)	4(8)	6(12)	0
9- As poucas perspectivas de crescimento na carreira tem me deixado angustiado.	15(30)	21(42)	9(18)	5(10)	0
10- Tenho me sentido incomodado por trabalhar em tarefas abaixo do meu nível de habilidade.	15(30)	26(52)	4(8)	5(10)	0
11- A competição no meu ambiente de trabalho tem me deixado de mau humor.	20(40)	22(44)	7(14)	0	1(2)
12- A falta de compreensão sobre quais são minhas responsabilidades neste trabalho tem me causado irritação	17(34)	26(52)	5(10)	2(4)	0
13- O tempo insuficiente para realizar o meu volume de trabalho deixa-me nervoso	13(26)	22(44)	10(20)	5(10)	0

Legenda- 1 (Discordo totalmente); 2 (Discordo); 3 (Concordo em partes); 4 (Concordo); 5 (Concordo completamente).

Fonte- MOURA, Renata Kelly Nunes de, 2017.

Para compreender melhor os aspectos profissionais que foram mais relatados pelos trabalhadores fez-se avaliação individual das afirmativas. Nesta avaliação somou-se o número de frequência dos itens respondidos na escala de concordância, por trabalhador, como concordo em partes, concordo e concordo completamente. Os resultados das frequências são apresentados no gráfico 1.

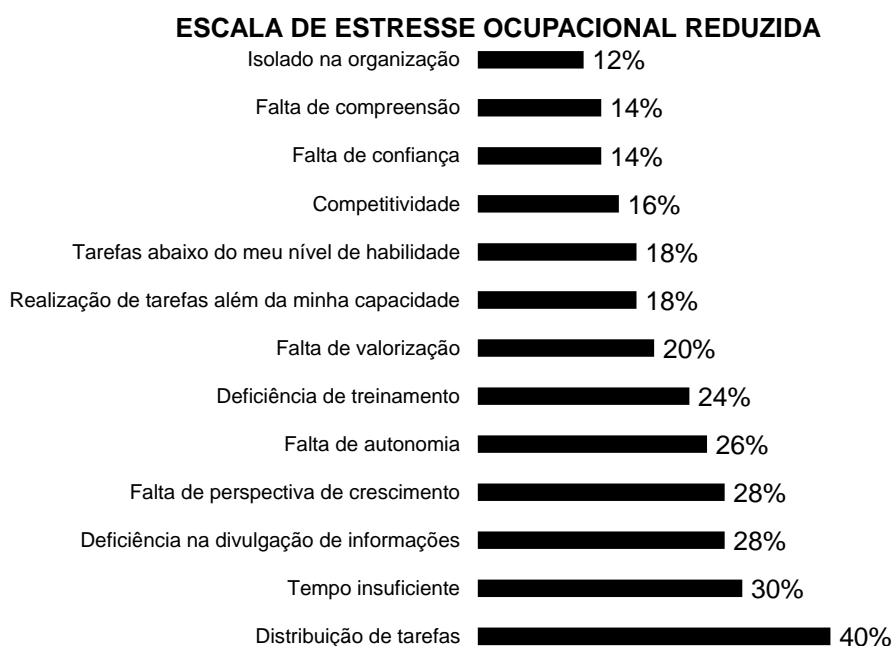


Gráfico 1- Percentual de Frequência de respostas por afirmativas da escala de estresse ocupacional dos itens concordo em partes, concordo e concordo completamente da escala de concordância de trabalhadores de empresa de agronegócios, 2016.

Fonte- MOURA, Renata Kelly Nunes de, 2017.

E a fim de compreender melhor a relação entre o setor de trabalho e as situações apresentadas na escala estratificou-se se a frequência das respostas dos itens de concordância de concordo em partes, concordo e concordo completamente por setor (Tabela 2).

Tabela 2- Respostas de insatisfações na escala de estresse ocupacional reduzida estratificada por setor de trabalho em uma empresa de agronegócios, TO, 2016.

AFIRMATIVAS DE EET	Setor de Trabalho	
	Produção (n= 27)	Administrativo (n=23)
A forma com que as tarefas são distribuídas em minha área tem me deixado nervoso.	11 (40,7)	9(39,1)
O tempo insuficiente para realizar o meu volume e trabalho deixa- me nervoso.	5(18,5)	10(43,4)
Sinto-me irritado com a deficiência na divulgação de informações sobre decisões organizacionais.	5(18,5)	9(39,1)
As poucas perspectivas de crescimento na carreira tem me deixado angustiado.	9(33,3)	5(21,7)
A falta de autonomia na execução do meu trabalho tem sido desgastante.	7(25,9)	6(26)
Tenho me sentido incomodado com a deficiência nos treinamentos para capacitação profissional.	5(18,5)	7(30,4)
Fico irritado por ser pouco valorizado por meus superiores.	5(18,5)	5(21,7)
Sinto-me incomodado por ter que realizar tarefas que estão além da minha capacidade.	5(18,5)	4(17,3)
Tenho me sentido incomodado por trabalhar em tarefas abaixo do meu nível de habilidade.	6(22,2)	3(13)
A competição no meu ambiente de trabalho tem me deixado de mau humor.	5(18,5)	3(13)
Tenho me sentido incomodado com a falta de confiança do meu superior sobre o meu trabalho.	2(7,4)	5(21,7)
A falta de compreensão sobre quais são minhas responsabilidades neste trabalho tem me causado irritação.	4(14,8)	3(13)
Fico de mau humor por me sentir isolado na organização.	3(11,1)	3(13)

Fonte: MOURA, Renata Kelly Nunes de, 2017.

4 DISCUSSÕES

Em estudo realizado em uma empresa de agronegócio é notório a taxa de atividades masculina ser superior as femininas, destacando-se que ainda não existe um equilíbrio de gênero no ramo de agronegócio, sendo que também na área de produção realizar trabalho de carga e descarga justifica-se a maior concentração de homens. Quando se trata de idade é uma faixa etária jovem que destaca-se no trabalho formal em idade produtiva (GUILLAND, LOUZADA, ROCHA, 2013).

Na interpretação da escala de estresse ocupacional reduzida através da avaliação das afirmações (Gráfico 1) os itens mais citados foram: distribuição de tarefas (40%), tempo insuficiente (30%), deficiência na divulgação de informações (28%), falta de perspectiva de crescimento (38%) e falta de autonomia (26%). Um estudo da qualidade de vida nos funcionários Centro Estadual de Ensino Fundamental de Tucunduva, afirmar que os principais fatores que provocam o desenvolvimento do estresse dentro do trabalho é a sobrecarga de trabalho, falta de organização envolvendo a comunicação inadequada, acumulo de tarefa por tempo insuficiente e a falta de capacidade de distribuição de tarefas. A satisfação no trabalho é decorrente de alguns elementos como a remuneração, oportunidade de perspectiva de crescimento e valorização, autonomia, um adequado relacionamento com os colegas diminuindo a competitividade e a melhora do ambiente quanto as condições físicas e psicológicas (SANTOS, 2012).

A distribuição de tarefas demonstrada no questionário apresentou o maior índice de insatisfação geral e por setores. O modo como as tarefas são organizadas dentro de uma empresa é de extrema importância para que o seu funcionamento seja realizado de modo eficaz e não desenvolva sobrecarga em seus funcionários. Segundo um estudo de caso em uma empresa de materiais para construção no município de Barra do Bugres- MT a distribuição igualitária de tarefas foi necessária para a empresa, pois observou-se que não havia uma distribuição de tarefas de forma correta gerando desigualdade e desorientação entre os funcionários. Estudos sobre a qualidade de vida no trabalho mostram que a divisão de tarefas correta evita esforços desnecessários para os funcionários (CAVASSANI, CAVASSANI, BIAZINI, 2006). A divisão do trabalho de forma igualitária é uma das estratégias para evitar que sejam atribuídas várias funções para o mesmo funcionário, resultando em melhor produtividade da equipe de trabalho, maior segurança para a empresa e

menor taxa de adoecimento ocupacional (FERNANDES, NASCIMENTO, 2014). A construção de fluxos, rotinas e organograma podem colaborar na distribuição do trabalho de forma igualitária, conforme as responsabilidades de cada função além de melhorar a comunicação e direcionar as atividades, contribuindo para maior autonomia do trabalhador.

O tempo insuficiente para realizar o volume de trabalho tem deixado o funcionário nervoso, fato referido por 43,4% dos trabalhadores do administrativo e 18,5% da produção. O gerenciamento do tempo é um fato antigo e deve ser observado dentro das organizações, visto que possibilita o cumprimento de prazos na entrega das atividades. Fazer a gestão do tempo em uma empresa evita sentimentos de frustração e pressão no trabalhador além de melhorar a produtividade, a qualidade de vida dos trabalhadores e a satisfação em seu trabalho (SOARES e FARIAS, 2015). Para gerir o tempo pode-se criar um instrumento que sirva para orientar o desempenho e a rotina dos trabalhadores de maneira eficiente, oferecendo um roteiro de prioridades, para que o trabalhador saiba o que deve ser feito durante um dia de trabalho. Conquanto também é necessário avaliar, nesta empresa, se a queixa de sobrecarga de trabalho está colaborando para que o tempo seja insuficiente para atender as demandas necessárias.

A deficiência na divulgação de informações sobre decisões organizacionais tem deixado o funcionário irritado apresenta-se em terceiro lugar no geral, sendo referido por 39,1% dos trabalhadores do administrativo. Os maiores problemas enfrentado nas organizações estão a tarefa de lidar com a informação, pois o fluxo de informações precisa acontecer de forma bem distribuída e organizada. As ferramentas de comunicação são importantes para alertar, orientar e auxiliar na divulgação das informações para a população alvo. A informação no ambiente empresarial é de grande importância para tomadas de decisões, desenvolvimento interno e externo evitando que os funcionários refaçam os trabalhos melhorando no aproveitamento do tempo (CUNHA, PEREIRA, 2015).

A falta de perspectiva de crescimento atinge o quarto lugar no somatório das afirmativas acometendo 21,7% do administrativo e 33,3% da produção. Quando se trata de perspectiva de crescimento ela se interliga com a existência de uma política de recursos humanos (plano de desenvolvimento) com plano de cargos e salários, permitindo que aqueles trabalhadores habilitados e capacitados à oportunidade de ascensão profissional desenvolvam-se dentro do próprio quadro de

peçoal (SANTOS, 2012). Observar as perspectiva dos trabalhadores tem por objetivo analisar a motivação individual do funcionário. Uma organização bem sucedida é aquela que está atenta para compreender os sentimentos dos funcionários, as suas necessidades e motivações, pois quando um funcionários não vê perspectiva decrescimento no seu serviço começa a desestimular e à diminuir a produtividade e satisfação com o serviço prestado (ANTUNES, STEFANO, BERLATO, 2013).

Na escala aplicada sobre autonomia as porcentagens são aproximadas entre os setores de produção e administrativo. Segundo uma pesquisa de agronegócio sobre a geração de desigualdades sociais e impacto no modo de vida de saúde nos trabalhadores rurais, a autonomia proporciona modos de vida que garantam a uma melhor produtividade, confiança e a integridade entre setores (PESSOA, RIGOTTO, 2010). A autonomia está vinculada à participação e confiança depositada ao funcionário, sendo importante para promover uma dinâmica coletiva e individual, demonstrando que o trabalhador tem autoridade em executar de modo eficiente suas funções estabelecidas (MARTINS, 2017).

Acredita-se que quanto maior for a autonomia do funcionário para o trabalho maior será a sua motivação para o trabalho. A motivação é um fator essencial em indivíduos, se tornando uma necessidade para a satisfação pessoal. É necessário conhecer os fatores que são desmotivadores em uma empresa para sanar esse déficit. Quando os trabalhadores realizam suas tarefas sendo motivados, os resultados se modificam tornando o ambiente de trabalho mais agradável, aumentando a produtividade, redução de custos, entre outros benefícios à empresa e aos seus funcionários (ANTUNES, STEFANO, BERLATO, 2013).

Na avaliação individual dos itens por setores sobressai no administrativo sentir-se incomodado com a falta de confiança do superior (39,1%), sentir-se incomodado com a deficiência de treinamentos para capacitação profissional (30,4%) e ficar irritado por ser pouco valorizado pelos superiores (21,7%). Observa-se que a confiança é um elemento essencial para a execução de específicas tarefas organizacionais e é uma relação mediadora com o desempenho no trabalho. Quando existe a presença da confiança nas relações interpessoais e na organização, consegue-se expandir a autonomia (ZANIN, MIGUELES, 2012).

Através de treinamentos o trabalhador mantém o desenvolvimento de suas funções com melhor qualidade e atualização. Também é necessário avaliar se

os indivíduos estão deixando de desenvolver adequadamente suas funções por falta de treinamento, pois isso gera insatisfação no trabalho. O treinamento tem que ser visto como um investimento, pois estará trazendo valor e conhecimento tanto à empresa quanto ao colaborador, pois ao investir nos trabalhadores a empresa ganha em produtividade e excelência em seus serviços prestados ao consumidor e o funcionários também ganhará conhecimento e fundamentação aumentando a satisfação (ANTUNES, STEFANO, BERLATO et al., 2014).

É evidenciado que existe uma grande importância para se atentar sobre a valorização dos funcionários, pois através do reconhecimento que os trabalhadores recebem irá orienta-los a tomar decisões comportamentais e conseqüentemente desenvolvera um maior comprometimento, confiança, a responsabilidade e respeito a todos (CAVASSANI, CAVASSANI, BIAZIN, 2006). Na pesquisa de Qualidade de vida no trabalho em Bauru, constatou que existiu uma relação com o aumento da produção quando se estabeleceu melhores condições de trabalho com valorização do trabalhador, tratamento igualitário e respeito (SOUZA, 2016).

Na avaliação individual, em relação ao setor de produção, a afirmativa que se destacou foi que os trabalhadores se sentem incomodado por trabalhar abaixo do nível de sua habilidade (22,2%). Em uma organização é de extrema importância detectar as habilidades de seus funcionários afim de diminuir o trabalho abaixo do nível de habilidade pois quando um funcionário é valorizado através do reconhecimento de seu trabalho, sente-se motivado a dar o melhor para o trabalho e empresa, gerando maior nível de compromisso (SOUZA, 2016).

Segundo a análise de cenários envolvendo satisfação no trabalho e estresse ocupacional, avaliando as informações obtidas, identifica-se que os níveis de estresse ocupacional tendem a cair na medida que aumentar os níveis de satisfação no trabalho, pois são variáveis inversamente proporcionais (ALMEIDA, TOMAZZONI, SANTOS et al., 2017).

Cada profissional possui uma parcela de contribuição para proporcionar força de trabalho em saúde do trabalhador, pois o trabalho é multiprofissional e interdisciplinar. O enfermeiro dentro das organizações e na saúde pública está em constante convivência com esses trabalhadores e deve traçar estratégias para diagnosticar e intervir promovendo ações para a diminuição e prevenção do estresse ocupacional. As relações de trabalho e a saúde do trabalhador são atribuições dos profissionais de saúde e segurança dentro das empresas, pois contribuem na busca

de resultados efetivos no ambiente profissional prezando pela saúde dos indivíduos envolvidos nos processos (ROLOFF et al., 2016). O enfermeiro necessita preocupar-se com a análise dos critérios de prevenção de riscos nas atividades dos trabalhadores, porque existem algumas exigências de produtividade, qualidade e flexibilidade na indústria que podem ir contra os aspectos de saúde e segurança (SANTOS, BRASILEIRO, 2013).

O Profissional da enfermagem do trabalho tem a função de dinamizar o ambiente de trabalho, buscando promover instrumentos para prevenir o adoecimento dos profissionais, fazer elaborações e execução de planos e projetos para proteção à saúde do trabalhador, realizar de educação em saúde para divulgar conhecimento entre os funcionários, realizar de entrevistas para fazer o levantamento e realização de estudos epidemiológicos e promover a reabilitação do trabalhador dentro de suas habilidades procurando manter a produtividade, buscando o bem-estar, manutenção da saúde, bem estar físico, mental e social. Atua em conjunto com o médico do trabalho para prestar assistência de pronto atendimento adequado aos empregado (FURTADA, TAVARES, DAMASCEN, 2015).

Diminuir e prevenir problemas de saúde dos trabalhadores é sinônimo de aumento de produtividades nas empresas bem como melhora de qualidade de vida no trabalho, além de melhor qualidade de vida pessoal, social e familiar para os trabalhadores. Pensar e aplicar políticas de saúde e segurança contra o estresse é prevenir o esgotamento e a síndrome de Burnout favorecendo os funcionarios e as empresas (SILVA, 2010).

5 CONCLUSÃO

A empresa caracteriza-se por uma população predominantemente masculina e jovem-adulto. E a escala de estresse ocupacional reduzida é uma ferramenta possível de ser aplicada nas empresas com objetivo de realizar o diagnóstico organizacional para identificar a existência de situações organizacionais de estresse nos funcionários.

Neste estudo destacou-se a existência de estresse relacionado ao modo de organização da empresa, destacando algumas afirmativas no geral distribuição

de tarefas (40%), tempo insuficiente (30%), deficiência na divulgação de informações (28%), falta de perspectiva de crescimento (28%) e falta de autonomia (26%) e as que se sobressaíram na avaliação individual foram: falta de confiança do superior (39,1%), incomodo com a deficiência de treinamentos para capacitação profissional (30,4%) e irritação por ser pouco valorizado pelos superiores (21,7%) no setor administrativo e quanto ao setor de produção que se sobressaiu foi a afirmativa de que os trabalhadores se sentem incomodado por trabalhar abaixo do nível de sua habilidade (22,2%).

Sabe-se que o estresse ocupacional é classificado como multifatorial e sendo referido pelos trabalhadores é importante que sejam avaliados clinicamente e psicologicamente a fim de determinar o nível de estresse individual para intervir precocemente evitando o adoecimento causado pelo trabalho.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Damiana Machado de; TOMAZZONI, Gean Carlos; SANTOS Andressa Schaurich dos et al. **Análise de Cenários Envolvendo Satisfação no Trabalho e Estresse Ocupacional por meio da Dinâmica de Sistemas**. São Paulo, 2017. Disponível em: <<https://www.revistafuture.org/FSRJ/article/view/288>> Acesso em: 27 de setembro de 2017.

ANTUNES, Enéia Viviane; STEFANO, Silvio Roberto; BERLATO, Heliani. **A motivação para o trabalho e sua importância estratégica: análise da perspectiva individual em uma empresa do ramo de auto peças e serviços**. Brasília, 2013. Disponível em:< <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EnGPR181.pdf>> Acesso em: 16 de agosto de 2017.

BRASIL. **Adoecimento mental e trabalho: A concessão de benefícios por incapacidade relacionados a transtornos mentais e comportamentais em 2012 a 2016**. São Paulo, 2017. Disponível em:< <http://cntq.org.br/wp-content/uploads/2017/07/Apresenta%C3%A7%C3%A3o-Transtornos-Mentais-e-Trabalho-CNP-25-05-2017-V-Final.pdf>> Acesso em: 30 de agosto de 2017.

CAVASSANI Amarildo Pereira, CAVASSANI Edlene Barbieri, BIAZIN Celestina Crocetta. **Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam as organizações**. BAURU SP, 2006. Disponível em: < http://www.simpep.feb.unesp.br/anais/anais_13/artigos/784.pdf> Acesso em: 18 de setembro de 2017.

CUNHA, Norival Carvalho, PALMIERI, Tatiane Marinho dos Reis; CUNHA, Thais Naiane Barcelos et al. **Estresse dentro das organizações de trabalho**. São Paulo, 2016. Disponível em:< <http://docplayer.com.br/25540159-Artigo-original-estresse-dentro-das-organizacoes-de-trabalho.html>> Acesso em: 23 de setembro de 2017.

CUNHA, Izabella Bauer de Assis; PEREIRA, Frederico Cesar Mafra. **Análise do Fluxo Informacional presente em uma empresa do segmento de Serviços de Valor Agregado (SVA)**. São Paulo, 2015. Disponível em:< <http://www.scielo.br/pdf/pci/v20n4/1413-9936-pci-20-04-00107.pdf>> Acesso em: 23 de setembro de 2017.

FERNANDES Thiago, NASCIMENTO Valdemir Lino. **Organização do trabalho: estudo de caso de uma empresa de materiais para construção no município de barra do bugres/MT**. Barra do Bugres/ MT, 2014. Disponível em: < <https://periodicos.unemat.br/index.php/ruc/article/view/265>> Acesso em: 03 de outubro de 2017.

FRANÇA, Thaís Lorena Barbosa; OLIVEIRA, Andressa Cristina Batista de Lacerda; LIMA, Lílian Felizardo et al., **Síndrome de burnout: característica, diagnóstico, fatores de risco e prevenção**. **Revista de enfermagem**; Brasil, 2014. Disponível em: < <https://periodicos.ufpe.br/revistas/revistaenfermagem/>> Acesso em: 01 de setembro de 2017.

FURTADA Carlos Renato Rodrigues, TAVARES Tathiana, DAMASCEN José Evangelista. **Atuação do enfermeiro na saúde do trabalhador**. São Paulo, 2015. Disponível em:< <https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/pedagogia/atuacao-do-enfermeiro-na-saude-do-trabalhador/67675>> Acesso em: 15 de outubro de 2017.

GUILLAND Romilda, LOUZADA Lucimar, ROCHA Flávio de Matos. **Líderes de empresas de agronegócio e relacionamento humano**. [S.l.], 2013. Disponível em: <https://fasul.edu.br/publicacoes-online-docente/app/webroot/files/trabalhos/20140422-002310.pdf>> Acesso em: 16 de outubro de 2017.

MARTINS Angela Maria. **Autonomia e gestão da escola pública**. [S.l.], 2012. Disponível em:< <https://fasul.edu.br/publicacoes-online-docente/app/webroot/files/trabalhos/20140422-002310.pdf>> Acesso em: 23 de outubro de 2017.

MENDES, Jussara Maria Rosa et al. **Saúde do trabalhador: desafios na efetivação do direito à saúde**. Vitória, 2015. Disponível em: <

file:///C:/Users/Cliente/Downloads/10349-30691-1-PB%20(2).pdf>Acesso em: 25 de outubro de 2017.

PASCHOAL, Tatiane; TAMAYO, Álvaro. **Validação da Escala de Estresse no Trabalho**. Brasília, 2004. Disponível em:< <http://www.scielo.br/pdf/epsic/v9n1/22380.pdf>>Acesso em: 01 de novembro de 2017.

PESSOA Vanira Matos, RIGOTTO Raquel Maria. **Agronegócio: geração de desigualdades sociais, impactos no modo de vida e novas necessidades de saúde nos trabalhadores rurais**. Doutorado em saúde coletiva. Fortaleza, CE, 2010. Disponível em:< http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572012000100010>Acesso em: 27 de outubro em 2017.

ROLOFF Daniela Inês Thier, VAZI Marta Regina Cezar, BONOW Clarice Alves et al. **Enfermeiros do trabalho: experiência interdisciplinar em saúde do trabalhador**. Revista Brasileira de Enfermagem. 2016. Disponível em:< <http://www.scielo.br/pdf/reben/v69n5/0034-7167-reben-69-05-0897.pdf>>Acesso em: 25 de outubro em 2017.

SANTOS Naraline Alves, BRASILEIRO Marislei Espíndula. O papel do enfermeiro do trabalho frente as doenças ocupacionais na construção civil. **Revista Eletrônica de Enfermagem do Centro de Estudos de Enfermagem e Nutrição**. 2013. Disponível: <<http://www.ceen.com.br/revistaeletronica>>Acesso em: 29 de outubro em 2017.

SANTOS Djenifer Francis Amaral. **Qualidade de vida no trabalho: um estudo sobre a percepção dos funcionários do Centro Estadual de Ensino Fundamental Tucunduva**. Santa Rosa (RS), 2012. Disponível em:< <http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1426/TCC%20DJENIFER.pdf?sequence=1>> Acesso em: 27 de outubro em 2017.

SÉPE, Ana Carla Horts. **Estresse x Trabalho: Qualidade de vida nas organizações**. Londrina, 2011. Disponível em:< <http://web.unifil.br/pergamum/vinculos/000006/00000697.pdf>> Acesso em: 29 de setembro de 2017.

SILVA, Juliana Fernandes da Costa. **Estresse ocupacional e suas principais causas e consequências**. São Paulo, 2010. Disponível em:< http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/k213171.pdf> Acesso em: 02 de setembro de 2017.

SOARES Edvonaide Priscila, FARIAS Melo Ana Paula da Silva. **Gerenciamento do tempo e da rotina de trabalho: um estudo de caso numa agência do banco Bradesco s/a**. XI congresso nacional de excelência em gestão. [S.l.], 2015.

Disponível em:< http://www.inovarse.org/sites/default/files/T_15_503.pdf>Acesso em: 16 de novembro de 2017.

SOUZA, Denilson de Jesus; SOARES, Jady Cristina Calbo, SANTOS, Aparecido dos Santos et al. **O estresse e a qualidade de vida no ambiente de trabalho em organizações de segmentos de call center.** São Paulo, 2015. Disponível em:< <http://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0865.pdf>>Acesso em: 10 de novembro de 2017.

SOUZA, Hellen Priscila Rocha Teixeira. **A importância de valorizar os colaboradores no ambiente organizacional.** São Paulo, 2016. Disponível em:< http://www.inovarse.org/sites/default/files/T16_M_041.pdf>Acesso em: 25 de setembro de 2017.

ZANINI, Marco Tulio Fundação; MIGUELES Carmen Pires. **O papel mediador entre confiança e desempenho organizacional.** Rio de Janeiro, 2012. Disponível em:< <http://www.scielo.br/pdf/rausp/v49n1/a05v49n1.pdf>>Acesso em: 16 de agosto de 2017.