



24° Congresso de Stress da ISMA-BR
(International Stress Management Association)

26° Fórum Internacional de Qualidade
de Vida no Trabalho

16° Encontro Nacional de Qualidade
de Vida na Segurança Pública

16° Encontro Nacional de Qualidade
de Vida no Serviço Público



O ESTRESSE OCUPACIONAL DE MOTORISTAS DE ÔNIBUS DO TRANSPORTE COLETIVO URBANO DA CIDADE DE SANTA MARIA, RS

Leonardo Feltrin da Silva (SOBRESP)

Damiana Machado de Almeida (UFSM)

Paula Balardin Ribeiro Aragão (UFSM)

INTRODUÇÃO

Diariamente o profissional é cobrado para obter resultados imediatos, pressionado por melhor desempenho, busca por soluções eficazes em decorrência da competitividade, e tais cobranças afetam diretamente a vida das pessoas. Na rotina laboral, a falta de uma cultura organizacional que possibilite maior integração entre a equipe e condições inadequadas, são alguns fatores que influenciam negativamente no bem-estar do trabalhador, ocasionando o estresse ocupacional. O estresse ocupacional tem origem em uma série de fatores externos, desencadeando-se a partir de agentes estressores oriundos do ambiente de trabalho e considerados pelo trabalhador como uma ameaça (ZANELLI ET AL. 2014). Segundo Battiston, Cruz e Hoffmann (2006), o trabalho do motorista de transporte público urbano sofre as implicações do exercício da sua função, que o coloca diretamente exposto à questões climáticas, condições do trânsito e do seu itinerário. O estresse pode induzir o motorista a executar uma condução mais agressiva e menos eficiente, afeta a tomada de decisões e ainda compromete a saúde e qualidade de vida dos motoristas em diversos aspectos (CARVALHO, 2023). Diante disso, o objetivo deste estudo foi analisar o nível de estresse ocupacional dos motoristas de ônibus do transporte coletivo urbano da cidade de Santa Maria, RS.

MÉTODO

O objeto de estudo foi uma das seis empresas de ônibus urbano da cidade de Santa Maria/RS. Por meio de uma pesquisa *survey* com uso da Escala de Estresse no Trabalho de Paschoal e Tamayo (2004), que foi construída após a verificação na literatura sobre fatores estressores nas empresas e seus efeitos físicos e mentais a este tipo de estresse, composta 23 itens. Também foram realizadas perguntas para traçar o perfil sociodemográfico dos participantes.

RESULTADOS

Foram obtidas respostas de 33 trabalhadores, 100% do gênero masculino. Quanto à faixa etária dos respondentes, tem-se a idade mais incidente de 31 a 40 anos (33,34%), seguida das faixas 41 a 50 anos (30,30%), 51 a 60 anos (15,15%) e 61 a 70 anos (15,15%) e a menor incidência de 21 a 30 (6,06%). Em relação ao tempo de atuação na empresa, 39,40% trabalham de 11 a 20 anos, 27,27% de 5 a 10 anos, seguido de 21 a 30 anos 18,18% e por fim entre 1 a 4 anos com 15,15%. Em relação a indagação se a escala de trabalho interferia no seu nível de estresse, 54,55% responderam talvez, enquanto 39,39% disseram sim e apenas 6,06% dizem não sentirem interferência. Por fim, 48,49% sentem-se em estresse moderado, 27,27% pouco estresse 12,12% em alto estresse 9,09% muito pouco estresse e 3,03% relataram estar sem estresse. Os dados indicam que os estressores e respectivas reações que obtiveram as cinco médias mais altas foram: “Fico de mau humor por ter que trabalhar durante muitas horas seguidas”, “fico irritado com discriminação/favoritismo no meu ambiente de trabalho”, “as poucas perspectivas de crescimento na carreira têm me deixado angustiado”, “o tempo insuficiente para realizar meu volume de trabalho deixa-me nervoso” e “o tipo de controle existente em meu trabalho me irrita”.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir da análise dos dados, verificou-se que os participantes da pesquisa apresentaram nível moderado de estresse ocupacional. Além disso, em relação aos principais fatores estressores, tem-se: trabalhar durante muitas horas seguidas, discriminação/favoritismo no meu ambiente de trabalho, pouca perspectiva de crescimento na carreira, tempo insuficiente para realizar o volume de trabalho e o tipo de controle existente no trabalho do motorista de ônibus. Foram propostas à empresa soluções para melhora neste quadro, tais como: adequação de escalas de trabalho e implementação de rodízios, oferta de reconhecimento por bonificações, melhoria nos canais de comunicação entre funcionários e gestores.