

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA**

**ANA PAULA TEIXEIRA ALVES BRANCO**

**PERCEPÇÕES DOS COLABORADORES DO SISTEMA COOPERATIVISTA  
FRENTE À SAÚDE MENTAL: UM ESTUDO DE CASO EM UMA COOPERATIVA  
DE CRÉDITO NA CIDADE DE BAGÉ/RS**

**Bagé  
2022**

**ANA PAULA TEIXEIRA ALVES BRANCO**

**PERCEPÇÕES DOS COLABORADORES DO SISTEMA COOPERATIVISTA  
FRENTE À SAÚDE MENTAL: UM ESTUDO DE CASO EM UMA COOPERATIVA  
DE CRÉDITO NA CIDADE DE BAGÉ/RS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Engenharia de produção da Universidade Federal do Pampa, como requisito parcial para obtenção do Título de Bacharel em Engenharia de Produção.

Orientador: Tatiana Nardon Noal

**Bagé  
2022**

Ficha catalográfica elaborada automaticamente com os dados fornecidos  
pelo(a) autor(a) através do Módulo de Biblioteca do  
Sistema GURI (Gestão Unificada de Recursos Institucionais) .

A474p Alves Branco, Ana Paula Teixeira  
Percepções dos colaboradores do sistema cooperativista  
frente à saúde mental: um estudo de caso em uma cooperativa de  
crédito na cidade de Bagé - RS / Ana Paula Teixeira Alves  
Branco.  
35 p.  
  
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) -- Universidade  
Federal do Pampa, ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 2022.  
"Orientação: Tatiana Nardon Noal".  
  
1. Estresse. 2. Cooperativismo. 3. Bancários. 4. Jornada de  
trabalho. 5. Qualidade de vida. I. Título.

**ANA PAULA TEIXEIRA ALVES BRANCO**

**PERCEPÇÕES DOS COLABORADORES DO SISTEMA COOPERATIVISTA FRENTE À SAÚDE MENTAL: UM ESTUDO DE CASO EM UMA COOPERATIVA DE CRÉDITO NA CIDADE DE BAGÉ/RS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Engenharia de produção da Universidade Federal do Pampa, como requisito parcial para obtenção do Título de Bacharel em Engenharia de Produção.

Monografia defendida e aprovada em: 31, Janeiro de 2023.

Banca examinadora:

Tatiana Nardon Noal

Prof. Me. Tatiana Nardon Noal

Orientador

UNIPAMPA

---

Prof. Me. Tatiana Nardon Noal

UNIPAMPA

---

Prof. Dr. Vicente Guilherme Lopes

---

Psicóloga Luciele Coradini de Oliveira  
CREAS – Equipe de Acolhimento Institucional  
Prefeitura Municipal de Santiago



Assinado eletronicamente por **TATIANA NARDON NOAL, PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR**, em 08/02/2023, às 13:35, conforme horário oficial de Brasília, de acordo com as normativas legais aplicáveis.



Assinado eletronicamente por **VICENTE GUILHERME LOPES, PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR**, em 09/02/2023, às 08:54, conforme horário oficial de Brasília, de acordo com as normativas legais aplicáveis.



Assinado eletronicamente por **LUCIELE CORADINI DE OLIVEIRA, Usuário Externo**, em 09/02/2023, às 09:10, conforme horário oficial de Brasília, de acordo com as normativas legais aplicáveis.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [https://sei.unipampa.edu.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.unipampa.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **1031743** e o código CRC **5D7FCEC8**.

## **AGRADECIMENTO**

A Deus, por permanecer comigo em momentos em que eu mesma duvidei da minha capacidade.

Aos meus pais Francisco e Nelice por serem símbolo de luta e perseverança. Por serem incansáveis e servirem de alicerce para minhas realizações.

Aos meus irmãos Melissa, Willian, Vivian e Franciele que sempre foram exemplos e espelho na minha trajetória.

Ao meu namorado Dionatan que foi um companheiro incansável e paciente, inclusive em dias difíceis.

A todos amigos e colegas que tive e que de alguma forma se fizeram presentes em minha vida e dividi parte do caminho.

À minha orientadora Tatiana Nardon Noal pela paciência, conhecimento e experiência comigo compartilhada.

Ao corpo docente do curso de Engenharia de Produção da Universidade Federal do Pampa que somaram esforços para minha formação. Vida longa à Universidade pública, gratuita e de qualidade.

Por fim, aos que não estão mais neste plano, mas que me guiam e me protegem nesta vida.

*“O sucesso nada mais é que ir de fracasso em fracasso, sem que se perca o entusiasmo”.*

Winston Churchill

## RESUMO

O avanço da tecnologia trouxe vários benefícios aos seres humanos, mas também gerou algumas dificuldades. Por consequência deste, muitos postos de trabalhos foram extintos e com isso ocasionando o desemprego. Um setor atingido diretamente, quando não remodelado, é o sistema financeiro. Uma categoria conhecida por enfrentar problemas psicológicos e físicos devido a carga de trabalho, agora também passam a lidar com o medo do desemprego. Em contrapartida, as chamadas cooperativas de crédito vêm crescendo e desmistificando a busca incessante por metas através do seu modelo estratégico influenciado pelos propósitos do cooperativismo. Trazendo estes pontos, o presente trabalho teve como objetivo estudar as percepções dos colaboradores de uma cooperativa de crédito situada na cidade de Bagé/RS frente à saúde mental. Com a aplicação do questionário foi possível concluir que os colaboradores consideram importante a abordagem de assuntos sobre saúde mental e estresse no trabalho e, também, sentem que a cooperativa demonstra um cuidado e preocupação com sua vida.

Palavras-chave: Estresse. Cooperativismo. Bancários. Jornada de trabalho. Qualidade de vida.



## **ABSTRACT**

The advance of technology has brought many benefits to human beings, but it has also created some difficulties. As a result, many jobs have been eliminated, leading to unemployment. One sector that has been directly affected, when not remodeled, is the financial system. A category known for facing psychological and physical problems due to the workload, now they also have to deal with the fear of unemployment. On the other hand, the so-called credit unions have been growing and demystifying the incessant search for goals through their strategic model influenced by the purposes of cooperativism. With these points in mind, the present study aimed to study the perceptions of the employees of a credit cooperative located in the city of Bagé/RS regarding mental health. With the application of the questionnaire it was possible to conclude that the employees consider it important to address issues about mental health and stress at work, and they also feel that the cooperative shows care and concern for their lives.

**Keywords:** Stress. Cooperativism. Bank employees. Work day. Quality of life.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Etapas do procedimento metodológico .....	19
Figura 2 - Uso de medicamentos para tratamento de ansiedade, depressão ou estresse.....	22

## **LISTA DE TABELAS E GRÁFICOS**

Tabela 1 - Caracterização dos colaboradores que responderam à pesquisa ..... 21

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CUT – Central Única de Trabalhadores

GPTW – *Great Place to Work*

IEA – Associação Internacional Ergonômica

OMS – Organização Mundial da saúde

TST – Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>9</b>
1.1 Contextualização do tema e da pesquisa .....	9
1.2 Objetivos .....	10
1.2.1 Objetivos gerais.....	11
1.2.2 Objetivos específicos.....	11
1.3 Justificativa .....	11
1.4 Delimitação do tema .....	11
1.5 Estrutura do trabalho .....	12
<b>2 CONCEITOS GERAIS E REVISÃO DE LITERATURA .....</b>	<b>12</b>
2.1 Contextualização entre saúde mental e trabalho .....	12
2.2 Características do trabalho no setor bancário .....	14
2.3 Cooperativismo .....	15
2.3.1 Cooperativismo de crédito .....	15
2.3.2 Trabalhadores de cooperativas de crédito .....	16
2.4 Estresse ocupacional e medidas para redução.....	17
<b>3 METODOLOGIA .....</b>	<b>18</b>
3.1 Caracterização do local da pesquisa.....	18
3.2 Caracterização da pesquisa .....	18
3.3 Procedimentos metodológicos.....	19
<b>4 RESULTADOS E DISCUSSÕES .....</b>	<b>20</b>
4.1 Coleta de dados.....	20
4.2 Caracterização dos participantes.....	20
4.3 Percepções de saúde mental, trabalho e conhecimento sobre ergonomia .....	21
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>26</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>27</b>
<b>APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO APLICADO AOS COLABORADORES DA COOPERATIVA .....</b>	<b>30</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Neste item é apresentada a contextualização do estudo, objetivos, justificativa, delimitação do tema e estrutura do trabalho.

### 1.1 Contextualização do tema e da pesquisa

Com o avanço da tecnologia muitas atividades, antes realizadas por humanos, hoje são realizadas por máquinas e tornam o processo mais rápido. Inúmeros setores de trabalho, se não todos, tiveram a influência da tecnologia no seu processo produtivo, entre eles o setor bancário. Análise, contratação e concessão de limites de crédito que antes eram feitas de forma manual e despendiam tempo dos colaboradores, hoje podem ser feitas com apenas um clique. Essa reformulação do sistema fez com que houvesse mudanças no *mindset* de colaboradores e instituições financeiras. A pressão que antes era totalmente direcionada a atingir metas, hoje também é a preocupação em ter seu posto de trabalho reformulado e sua atividade ser realizada por uma máquina. (SEGNINI, 2012)

O crescimento significativo de cooperativas de crédito no Brasil e suas formas de atuação vem modificando a ótica do cenário financeiro frente ao cuidado e preservação da saúde mental de colaboradores deste nicho. Segundo Nunes e Mascarenhas (2016) o setor bancário, apesar de todas as mudanças e avanços tecnológicos, ainda é visto como um ambiente, muitas vezes, insalubre a seus colaboradores. Metas, esforços repetitivos, atividades monótonas fazem com que muitos trabalhadores deste ramo desenvolvam doenças físicas e também relacionadas à saúde mental.

Diferentes de bancos estatais/privados, as cooperativas de crédito buscam o desenvolvimento da região onde estão alocadas baseando-se nas suas diretrizes e propósitos. Sabe-se que para que empresas tenham suas engrenagens funcionando corretamente é preciso que ocorra manutenção no relacionamento entre os colaboradores e que exista uma preocupação com o capital humano.

No anseio de melhores resultados e produtividade empresas têm buscado novas práticas para que os seus colaboradores tenham uma jornada de trabalho mais leve, com atividades que os influenciem de forma positiva a concluir seus

objetivos com mais eficiência. Ainda, com a comprovação mediante estudos de que pessoas felizes produzem mais, muitas empresas incluíram em suas rotinas, práticas que fizessem com que o nível de felicidade aumentasse em seus colaboradores, (PAULA; ALMEIDA, 2016).

Uma das formas de realizar isso é buscar práticas ergonômicas que despertem nas pessoas o sentimento de pertencer ao local onde estão inseridas e também demonstrem a elas que a empresa se preocupa com o seu bem-estar além do ambiente de trabalho, (DA SILVA; BRAGA; ALVES, 2012).

A ergonomia, segundo IIDA (2018), é a relação entre o homem e o trabalho e medidas que possam vir a adaptar as atividades realizadas diariamente para que se tornem menos prejudiciais à integridade física e mental. Uma das áreas de estudo é a Ergonomia cognitiva, que quando utilizada pode auxiliar as empresas a terem um melhor desempenho pois está essencialmente ligada à saúde mental. A Ergonomia Cognitiva pode ser executada a partir de atividades que busquem gerar entre outras, motivação no ambiente de trabalho. Ainda, atividades que demonstrem a preocupação da empresa com seus colaboradores.

Para que as ações resultem em comportamentos positivos é necessário que se faça análise do ambiente buscando entender e analisar quais medidas já estão adotadas na instituição. Ainda, é importante levar em consideração os feedbacks vindos de colaboradores para que alterações sejam realizadas e um ambiente de trabalho mais saudável seja criado.

Partindo disso, o presente trabalho busca responder a seguinte questão de pesquisa: qual a percepção dos colaboradores da cooperativa de crédito frente à saúde mental e quais medidas podem ser realizadas para diminuição do estresse?

## **1.2 Objetivos**

Os objetivos do trabalho são descritos em objetivo geral e objetivos específicos.

### 1.2.1 Objetivos gerais

Analisar a percepção de colaboradores quanto a jornada de trabalho e as políticas da cooperativa no âmbito da saúde mental.

### 1.2.2 Objetivos específicos

Para que o objetivo geral seja atingido de forma efetiva, foram propostos os objetivos específicos listados a seguir:

- Identificar o número de colaboradores ativos e afastados por motivos de saúde;
- Aplicar um questionário para todos os colaboradores para identificar o seu conhecimento sobre ergonomia e sua percepção quanto a atenção dispendida pela empresa à temática de saúde mental de seus colaboradores;
- Buscar e propor ações de melhoria relacionadas à saúde mental e produtividade.

## 1.3 Justificativa

O setor bancário é um dos setores com maior incidência de adoecimento por saúde mental ou doenças no trabalho. Ainda, segundo a Central Única dos Trabalhadores (BRASIL, 2019), o número de bancários afastados devido a transtornos mentais cresceu 61,5% nos últimos 8 anos.

Partindo destas informações a necessidade de estudos que visem analisar a jornada de trabalho desta categoria é de extrema importância para que o percentual de afastamentos seja menor quando vinculado a este tema. Ainda, a realização de pesquisas para identificar o conhecimento dos colaboradores e como se sentem durante o dia de trabalho servirão para uma melhor produtividade e eficiência nas atividades realizadas diariamente.

## 1.4 Delimitação do tema

O presente trabalho foi realizado em uma cooperativa de crédito com sede situada na cidade de Bagé-RS e atuação em 12 cidades do estado do Rio Grande do Sul e 2 cidades no estado de Minas Gerais. O estudo realizou uma pesquisa de



campo para analisar o conhecimento dos colaboradores referente a aspectos da Ergonomia Cognitiva e o modo estratégico de atuação escolhido pela cooperativa para lidar com o tema de saúde mental e atenção à equipe que integra o quadro de funcionários.

A pesquisa de campo foi realizada através de questionário aplicado virtualmente com todos os colaboradores da cooperativa que atualmente contabiliza 157 pessoas, incluindo a área de negócios, gerência e processos administrativos.

### **1.5 Estrutura do trabalho**

O estudo se subdividiu em 5 etapas, sendo elas: introdução, conceitos gerais e revisão de literatura, metodologia, resultados e considerações finais. Na introdução está presente a contextualização do tema e questão da pesquisa, também são apresentados os objetivos gerais e específicos do estudo, a justificativa, delimitação do tema e estrutura da pesquisa. Na segunda etapa são apresentados conceitos gerais e a revisão de literatura de temas pertinentes para a realização do estudo. Na metodologia foi abordado o modo de realização da pesquisa e meios utilizados para alcançar os objetivos. Na quarta etapa foram apresentados os resultados obtidos durante o estudo e, por fim, as considerações finais sobre a pesquisa e resultados.

## **2 CONCEITOS GERAIS E REVISÃO DE LITERATURA**

Este item traz uma contextualização entre a saúde mental e o trabalho, também aborda características do trabalho no setor bancário, cooperativismo e cooperativas de crédito. Bem como traz referências acerca da influência de metas no trabalho e o trabalho por propósito. Por fim, apresenta medidas que possam reduzir o estresse na rotina profissional.

### **2.1 Contextualização entre saúde mental e trabalho**

Conforme a definição da Organização Mundial da Saúde (OMS, 2013) para saúde mental é o equilíbrio entre todas as áreas da vida, saber lidar com suas limitações e também reconhecer suas qualidades. Com esses pontos regulados, o

indivíduo poderá contribuir positivamente de alguma forma com a sociedade através de suas atividades.

No último século o modelo de trabalho teve uma mudança significativa quando comparado a outros períodos em várias vertentes. Algumas dessas mudanças vêm gerando impactos significativos na vida do trabalhador, não apenas relacionado ao aspecto físico, mas principalmente no aspecto psicológico, (SILVA; BERNARDO; SOUZA, 2016).

Dentre as mudanças, pode-se dizer que uma das mais importantes e impactantes é o avanço da tecnologia no mundo profissional. Postos de trabalho que antes eram ocupados por humanos, hoje são facilmente e efetivamente ocupados por softwares programados para disparar apenas com um comando. Com isso, a preocupação e a cobrança sobre funcionários também avançaram visto que todas as funções que hoje são automatizadas antes eram realizadas por um ser humano que foi alocado em outra função ou simplesmente desligado da empresa, (SCHMITZ; MAHL, 2000; GRISCI; BESSI, 2004).

Buscando uma melhor adaptação entre o ser humano e o trabalho, nasce a Ergonomia, que:

É uma disciplina científica relacionada ao entendimento das interações entre os seres humanos e os outros elementos ou sistemas, é a aplicação das teorias, princípios, dados e métodos a projetos a fim de otimizar o bem estar humano e o desempenho global do sistema, (ABRAHÃO et. al, 2009, p. 18).

Ainda, Lida (2005) aborda que as contribuições da Ergonomia para melhoria das condições de trabalho não ficam restritas a trabalhos realizados com máquinas e equipamentos, mas também em toda a situação que ocorre o relacionamento entre o homem e atividade produtiva.

Segundo a Associação Internacional de Ergonomia - IEA (2010), a Ergonomia possui 3 domínios, sendo eles:

- Ergonomia física: direcionada a anatomia humana e atividades que se relacionam à atividade física. Sendo objeto de estudo nessa área a postura no trabalho, manuseio de materiais, movimentos repetitivos, entre outros.
- Ergonomia cognitiva: refere-se a processos mentais, como percepção, raciocínio, memória. O objeto de estudo neste domínio é relacionado a carga mental de trabalho, tomada de decisão, estresse, entre outros.

- Ergonomia organizacional: o foco está nas políticas da instituição e na relação com as pessoas que fazem parte dela. Sendo a organização do trabalho, cultura organizacional e gestão da qualidade as áreas de estudo.

Com isso, a Ergonomia tem o intuito de maximizar não somente o nível de produção como também uma melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores em suas respectivas funções, (TEIXEIRA, 2010)

## **2.2 Características do trabalho no setor bancário**

Para falarmos sobre as características do trabalho no setor bancário é necessário que esteja claro quem são os profissionais que exercem esse papel. Conforme a súmula do Tribunal Superior do Trabalho (BRASIL, 2006), bancários são todos os profissionais que trabalham em agências bancárias e também empresas de crédito, financiamento ou investimento. Quando nos referimos a horas de trabalho, a jornada de 6 horas só foi possível através do Decreto Nº23.322 criado em 03 de novembro de 1993 que regula a duração do trabalho dos empregados em bancos e casas bancárias.

A partir de 1990, segundo Silva e Navarro (2012), o trabalho bancário é caracterizado pela automação das funções e redução de postos de trabalho, visto que agora muitas das atividades foram robotizadas. Ainda, além do desemprego causado pela automatização dos postos de trabalho, outro fator impactante é a terceirização de atividades, antes realizadas por funcionários contratados pela empresa e hoje realizadas por funcionários sem vínculo direto, (GARCIA, 2011).

O setor bancário é visto como um ambiente de adoecimento quando comparado a outros setores profissionais. Visto que trabalhadores desta classe convivem diariamente com a cobrança de resultados e metas e também com a incerteza de que seu posto de trabalho não será substituído por uma máquina e assim causando seu desligamento, (ARAÚJO; CARTONI; JUSTO, 2001).

Além das cobranças que fazem parte da rotina dos bancários, também incidem outros problemas que afetam a produtividade e qualidade no trabalho. Por exemplo, a diminuição de atenção, memória, perda de senso de humor e impaciência que geram, na maioria das vezes, uma experiência negativa para o seu

cliente e conseqüentemente problemas para sua carreira, (MATTANA E GRANDO, 2015).

## **2.3 Cooperativismo**

Segundo Sales (2010), cooperativismo é uma forma de concentrar forças para que seja possível atingir um objetivo em comum, sendo um apoio que surge em momentos de dificuldade dentro da sociedade.

A primeira cooperativa da história surgiu em 1884 durante a Revolução Industrial, na cidade de Manchester na Inglaterra. Foi criada por 27 tecelões e 1 tecelã, com o intuito de buscarem uma forma de agir diante do capitalismo ambicioso da época. Outra motivação foi devido a substituição da mão de obra humana por máquinas e a precarização do posto de trabalho ocupado pelos operários que restaram na fábrica, (MEINEN; PORT, 2014).

No Brasil, o cooperativismo nasceu em 1889 em Minas Gerais através da Cooperativa Econômica dos Funcionários Públicos de Ouro Preto, uma cooperativa de consumo, habitação e crédito. Em 1902 criou-se a primeira cooperativa de crédito do Brasil, a Sicredi Pioneira. Fundada em Nova Petrópolis pelo padre Theodor Amstad por não haver bancos, na época, na cidade. A Sicredi Pioneira superou as turbulências e crises financeiras e existe até hoje, sendo referência a outras cooperativas de crédito, (FERREIRA, 2014).

### **2.3.1 Cooperativismo de crédito**

De acordo com a Organização das Cooperativas Brasileiras (BRASIL, 2020), existem 7 ramos do cooperativismo. Sendo eles: agropecuário, consumo, crédito, infraestrutura, saúde, trabalho, produção de bens e serviços, e por fim, transporte. Neste item abordaremos exclusivamente o cooperativismo de crédito.

Como já abordado no item anterior, o cooperativismo de crédito teve início no Brasil em 1902 através da fundação da Sicredi Pioneira. Ainda que em expansão, o cooperativismo de crédito já é utilizado em economias mais maduras para impulsionar serviços estratégicos, (ALVES; SOARES, 2004).

A grande diferença de cooperativas de crédito para bancos públicos é a forma de relacionamento com seu público-alvo. Em cooperativas de crédito não existem clientes e sim associados, visto que no momento de ingresso da cooperativa realizam a aplicação da cota capital, que é um valor simbólico utilizado para desenvolvimento da mesma. Ainda, cooperativas de crédito buscam a diminuição de custos nas operações que impactam diretamente o associado. Exemplo disso é a redução da taxa de juros em linhas de crédito quando comparadas às exercidas no mercado. Então, quando comparamos cooperativas de crédito a bancos públicos a diferença, em resumo, são objetivos pretendidos por cada uma das instituições. Cooperativas de crédito não possuem fins lucrativos e trabalham pelo interesse dos seus associados e ainda realizam anualmente a sobra do capital excedente nas contas de cada associado, enquanto os bancos objetivam os lucros, (SCHIMMELFENING, 2010).

### 2.3.2 Trabalhadores de cooperativas de crédito

Os colaboradores de cooperativas de crédito também se diferem dos trabalhadores do setor bancário não só pela forma de tratar seus clientes. Conforme o Tribunal Superior do Trabalho (BRASIL, 2017) os colaboradores de cooperativas possuem jornada de trabalho diário de 8 horas, visto que por lei não podem ser comparadas a bancários devido a diferença do objetivo final de cada instituição.

Outra diferença é a motivação no trabalho, pois cooperativas de créditos buscam a satisfação dos colaboradores durante a jornada baseando-se na teoria de Lacombe (2005), onde diz que pessoas felizes produzem mais. Ainda, todos os colaboradores também são associados da cooperativa e com isso buscam também as melhores alternativas para solucionar e atender as demandas diárias. Pois, assim como todos os associados, eles também recebem as sobras excedentes de acordo com os resultados anuais atingidos pela mesma, (MULINARI; RITTERBUCH, 2010).

As autoras ainda relatam a respeito das cobranças que incidem sobre os colaboradores, como qualquer outra organização também existem objetivos a serem atingidos entretanto o cumprimento destes é realizado através da cooperação e do espírito de equipe, onde toda a equipe está decidida a atingir o mesmo realizado.

## 2.4 Estresse ocupacional e medidas para redução

Chiavenato (2010), define o estresse como uma condição que surge quando o ser humano é colocado sob pressão ou a alguma situação desconhecida de sua rotina. Entende-se que colaboradores de cooperativas de créditos são submetidos a um nível menor de estresse quando confrontados com trabalhadores de bancos públicos. Entretanto, mesmo que em índice menor, os mesmos também sofrem deste mal.

Conforme Mombach (2018), o estresse ocupacional quando constante implica em sérias consequências na vida dos trabalhadores tanto no aspecto psicológico quanto físico. Quando confrontados com uma elevada carga de estresse nosso sistema imunológico também é afetado. Logo, trabalhadores com estresse ocupacional se tornam mais propensos a doenças e também diminuição na capacidade produtiva das atividades que devem realizar diariamente. Com isso, é necessário que medidas para redução desse estresse sejam realizadas de forma contínua para que o prejuízo seja minimizado.

Em 2021, de acordo com o relatório anual da cooperativa de crédito em estudo, a empresa foi certificada internacionalmente com o selo “GPTW - *Great Place to Work*”. O título certifica o sistema como uma das melhores empresas para se trabalhar no país a partir do levantamento da satisfação dos atuais colaboradores frente ao clima organizacional na empresa. Para que a empresa seja certificada é necessário que invista na qualidade da jornada de trabalho e saúde mental dos colaboradores, sendo a redução de estresse um dos pontos a serem tratados.

As condições ergonômicas influenciam diretamente no resultado produtivo das atividades gerado por cada profissional. Para que esses resultados sejam positivos, cabe a empresa a implementação de medidas que auxiliem a ocorrência de uma jornada de trabalho segura e que gere satisfação e saúde aos trabalhadores, (DA SILVA; LACOMBE; TAVARES, 2010).

Existem diversas medidas para redução do estresse, Chiavenato (2010) cita algumas em sua bibliografia. A maioria delas são ligadas a uma boa comunicação entre o trabalhador, seu gestor e também os colegas de trabalho. Também, aspecto importante é o respeito mútuo entre ambas as partes (empresa e profissional) e além de tudo isso a valorização dos esforços de cada colaborador para a realização de suas atividades.

### **3 METODOLOGIA**

Neste item serão abordados os procedimentos metodológicos utilizados para realização do estudo e cumprimento dos objetivos a serem atingidos com a pesquisa.

#### **3.1 Caracterização do local da pesquisa**

A cooperativa escolhida para realização do estudo faz parte do sistema cooperativista de crédito juntamente com outras cooperativas em diferentes áreas de atuação, fundada em 1981 por 30 associados na cidade de Bagé no interior do estado do Rio Grande do Sul.

Ao passar dos anos a cooperativa instalou-se em outras cidades do Rio Grande do Sul, atualmente conta com 12 agências em 11 municípios, sendo eles: Arroio Grande, Bagé (2 agências e sede), Colônia Nova, Candiota, Dom Pedrito, Herval, Hulha Negra, Jaguarão, Pedras Altas, Pedro Osório e Pinheiro Machado. Recentemente a cooperativa foi aprovada no processo de expansão e com isso, inaugurou 2 agências em Minas Gerais nos municípios de Itabira e João Monlevade.

Na sede da cooperativa estão lotados 49 colaboradores que atuam nas diversas áreas de atuação, sendo: Gestão de pessoas, Inteligência de Negócios, Experiência de Negócios, Comunicação, relacionamento e marketing, Controles Internos, Agência Virtual, Desenvolvimento, Diretoria Executiva e Presidência. Entre as 12 agências no Rio Grande do Sul e as 2 agências em Minas Gerais dividem-se 108 colaboradores. No total, a empresa possui, atualmente, 157 colaboradores.

#### **3.2 Caracterização da pesquisa**

As pesquisas podem ser classificadas conforme seus objetivos (GIL, 2012) em três grandes grupos: pesquisas exploratórias, pesquisas descritivas e pesquisas explicativas. O presente trabalho se trata de uma pesquisa descritiva. A pesquisa descritiva, preocupa-se em observar os fatos, registrá-los, analisá-los, classificá-los e interpretá-los. Um aspecto importante nessa pesquisa é que o pesquisador não interfere nos resultados obtidos. Ainda, conforme a abordagem a pesquisa é

classificada como quantitativa, pois serão analisados os resultados obtidos através do questionário.

Conforme Nascimento (2016) a pesquisa pode ser classificada também conforme sua natureza, no presente estudo esta pesquisa é classificada como aplicada, pois, é destinada a geração de conhecimento.

Quanto aos procedimentos de pesquisa, o presente estudo é classificado como um levantamento pois é um tipo de pesquisa realizada para conhecimento e descrição de comportamentos através de perguntas realizadas às próprias pessoas em estudo.

### 3.3 Procedimentos metodológicos

Na elaboração deste estudo foram realizadas as etapas representadas na Figura 1.

Figura 1. Etapas do procedimento metodológico



Fonte: Autora (2022)

Conforme a Figura 1 o procedimento metodológico foi realizado em 6 etapas. Na etapa 1 foi realizada a busca por estudos já realizados na área através de referências bibliográficas para que o questionário seja construído.

Na etapa 2 foi realizada a elaboração do questionário conforme a realidade da empresa.

Na etapa 3 foi feita a aplicação do questionário a todos os funcionários, incluindo recém contratados e também a todos os postos da empresa.



A etapa 4 foi destinada a realização da análise dos resultados obtidos através da aplicação do questionário. Levando em consideração todas as respostas obtidas e como cada funcionário enxerga a empresa frente a medidas de redução de estresse ocupacional.

Na etapa 5 foram criadas medidas de melhorias, se necessário for, para cada ponto frágil refletido na análise realizada na etapa anterior.

Por fim, na etapa 6, foi apresentado à empresa um plano de ação de melhorias conforme os resultados obtidos no estudo.

## **4 RESULTADOS E DISCUSSÕES**

Neste item são apresentados os dados obtidos através das respostas coletadas pelo questionário aplicado aos colaboradores da empresa.

### **4.1 Coleta de dados**

Inicialmente, para cumprimento de um dos objetivos específicos, buscou-se a informação junto a área de Gestão de Pessoas sobre o número de colaboradores afastados por motivos relacionados à saúde mental e conforme relatado pela assistente de gestão de pessoas atualmente a não tem nenhum caso de afastamento vinculado a adoecimento mental gerado através da atividade desempenhada na cooperativa. Após, para cumprir o objetivo de analisar a percepção dos colaboradores frente ao tema de saúde mental foi elaborado o questionário contendo 18 questões e separado em 2 seções, sendo a primeira para caracterização do respondente e a segunda seção com os questionamentos para estudo. O questionário foi aplicado através de uma plataforma *on-line* e divulgado através do grupo do *Whatsapp* da cooperativa que serve como um canal de comunicação interna. Ocorreram 3 repetições de compartilhamento do *link* no período de 1 mês, após este prazo a pesquisa não aceitou novas respostas.

### **4.2 Caracterização dos participantes**

Na Tabela 1 é possível verificar a caracterização dos participantes, levando em consideração seu gênero, faixa etária e tempo de contribuição de trabalho na cooperativa de crédito.

Tabela 1. Caracterização dos colaboradores que responderam à pesquisa

Caracterização dos participantes		
Variáveis	n	%
Gênero		
Feminino	26	61,9
Masculino	14	28,1
Faixa etária		
20 - 25	8	19,1
26 - 31	17	40,5
32 - 40	11	26,2
41 - 52	6	14,2
Tempo de contribuição		
Até 1 ano	7	16,7
>1 até 3 anos	12	28,6
>3 até 6 anos	8	19,0
>6 anos	15	35,7
Alteração de cargo		
Sim	30	71,4
Não	12	28,6

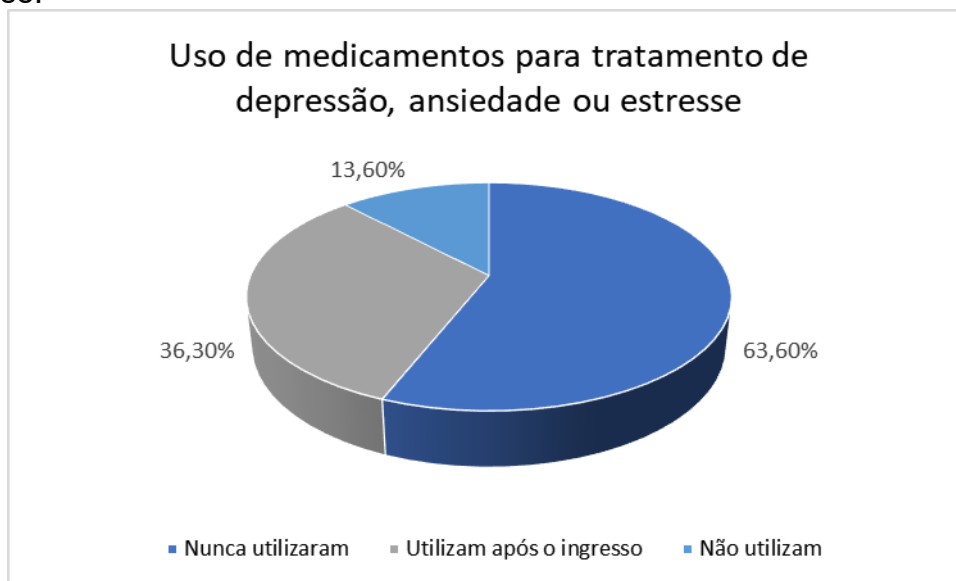
Fonte: Autora (2023)

Dentre os respondentes destacam-se as mulheres, com um total de 26 participantes. Quando analisamos a faixa etária, é possível identificar o maior número de colaboradores com idade entre 26 e 31 anos. Ainda, 35,7% destes possuem um tempo de contribuição maior que 6 anos na cooperativa e 71,4% já tiveram alguma alteração de cargo durante a carreira.

#### 4.3 Percepções de saúde mental, trabalho e conhecimento sobre ergonomia

Quando questionados se desde seu ingresso na cooperativa haviam percebido algum impacto na saúde mental, 61,4% dos respondentes alegaram que sim e apenas 38,6% deles responderam que não tiveram sua saúde mental impactada. Levando em consideração o ingresso na cooperativa, 36,3% dos colaboradores passaram a fazer uso de medicamentos para tratamento de ansiedade, depressão ou estresse, como é possível verificar no Figura 2.

Figura 2. Uso de medicamentos para tratamento de ansiedade, depressão ou estresse.



Fonte: Autora (2023)

Apesar da maioria dos respondentes afirmarem que sofreram algum impacto em sua saúde mental desde o ingresso na cooperativa o mesmo não avançou para um nível em que fosse necessária a utilização de medicamentos para tratamento de ansiedade, depressão ou estresse.

A questão seguinte era relacionada a visão do colaborador sobre saber separar sua vida pessoal da profissional, em uma escala de 1 a 3 sendo 1 pouco, 2 médio e 3 muito. 65,9% dos colaboradores consideram saber separar sua vida pessoal e profissional de forma mediana. O delineamento das respostas sobre a separação da vida pessoal e profissional elencada pelos respondentes vai de encontro a Cortella e Mandelli (2015) onde alegam que a perfeita separação entre a vida pessoal e a vida profissional, do ponto de vista psiquiátrico, pode ser caracterizado como esquizofrenia. Pelo fato de o trabalho fazer parte da vida pessoal, sendo apenas uma dimensão desta e estando sempre em conexão independente do ambiente.

Com a utilização da mesma escala, foram questionados se consideravam a jornada de trabalho flexível e 50% dos colaboradores responderam que consideram a jornada de trabalho muito flexível. Quando questionados sobre a preocupação da cooperativa com a saúde mental dos seus colaboradores, 65,9% consideram que há muita preocupação pela parte da cooperativa neste assunto. Os dados obtidos nas duas questões se mostraram positivos, visto que segundo Antunes (2020) as

jornadas de trabalho mais longas ou inflexíveis podem ocasionar aos trabalhadores doenças que afetam o psicológico e também aspectos físicos.

Nas questões seguintes a escala levada em consideração foi relacionada a frequência, sendo nunca, às vezes ou sempre. A primeira afirmação era que os colaboradores se sentiam à vontade para conversar com seu gestor sobre algo que os incomodavam e 54,5% deles alegaram que sempre se sentiam à vontade para conversar, 40,9% às vezes e 4,6% responderam que nunca se sentem à vontade para conversar com seu gestor sobre o que os incomoda. Quando afirmado que se sentem pressionados a atingir resultados 65,9% responderam às vezes, 6,8% que sempre e 27,3% alegaram que nunca se sentem pressionados.

A próxima afirmação alegava que ao final da jornada de trabalho o colaborador se sente exausto emocionalmente e 68,2% responderam que às vezes, 22,8% nunca e 9,1% se sentem frequentemente exaustos ao final da jornada de trabalho. A última questão, levando em consideração a mesma escala para respostas, era a afirmativa de que a cooperativa aborda temas de saúde mental e realiza intervenções para uma melhor qualidade de trabalho. Nesta, 59,1% considera que a cooperativa frequentemente realiza este trabalho, 38,6% consideram que ocorre às vezes e 2,3% alegam que nunca ocorre este tipo de atividade.

Quando questionados sobre seu conhecimento sobre Ergonomia 25% dos respondentes informaram que nunca ouviram falar, enquanto 36,4% não sabem o que é, mas já ouviram falar. Ainda, 38,6% sabem do que se trata e destes, 25% conhecem seus eixos de atuação. Abordando os eixos de atuação da Ergonomia, uma das questões da pesquisa trouxe uma breve definição sobre Ergonomia cognitiva e, posteriormente, se os colaboradores acreditavam que a cooperativa tem cuidado com os aspectos ergonômicos-cognitivos, 61,9% responderam que sim, 28,57% não e 9,53% alegaram não saber responder. Dentre as respostas dissertativas houveram vários relatos de como os colaboradores percebiam estes cuidados, como por exemplo: programas sistêmicos direcionados a saúde mental, pesquisa de clima anual para avaliação do ambiente de trabalho, trocas de experiência entre os colaboradores e também capacitações. Entretanto, também houveram alegações de que a cooperativa não investe em análises ergonômicas, que às vezes abordam o tema e que existem momentos de pressão, avaliações rigorosas sobre o desempenho de cada colaborador e prazos inadequados.

A realização de conversas sobre carga mental de trabalho, estresse e tomadas de decisão foram consideradas importantes por 88,1% dos colaboradores e apenas 11,9% não consideram. Os colaboradores que consideram importante este tipo de conversa, elencaram alguns benefícios advindos destas, sendo eles: melhora de performance, pois os seres humanos são um resultado de uma soma de fatores e não algo individual, alívio de pressão e carga adquirida ao longo da jornada de trabalho, maior conhecimento das limitações pessoais e profissionais e a auxílio para manter o equilíbrio entre a cobrança no trabalho e a convivência com a família.

Ao fim do questionário o respondente era convidado a deixar alguma contribuição sobre sua rotina de trabalho e sobre a forma de lidar da cooperativa frente ao assunto de saúde mental, este questionamento também foi realizado com o intuito de cumprir com o último objetivo elencado na pesquisa que era buscar e propor ações de melhoria, quando encontradas, para a cooperativa. Em geral, as respostas foram positivas referente a percepção de cuidado da cooperativa frente a saúde mental, como por exemplo o relato:

Sinto que o capital humano é muito importante para a minha cooperativa e nossa saúde mental não é bobagem para nossa organização. A pressão existe por se tratar de uma instituição financeira e eu diria que em virtude da atividade financeira que prima por resultados e o fato de lidarmos com o público, é inevitável um certo desgaste. No entanto, a empresa compensa no clima organizacional que é muito saudável. (Colaborador X, 2023)

E ao mesmo também houveram respostas de colaboradores que entendem que a cooperativa ainda precisa evoluir neste aspecto, como por exemplo a resposta do Colaborador Y: *“Vejo vontades e teorias, mas na prática pouco se cumpre”* (Colaborar Y, 2023).

Dados importantes para o estudo, visto que a maioria dos respondentes enxergam a posição da cooperativa de uma forma positiva em sua jornada de trabalho. Entretanto, essa a forma positiva ainda não está impactando todos os colaboradores de forma igualitária.

Como conclusão para o último objetivo específico apontado na pesquisa, uma alternativa para buscar resolver este aspecto seria a realização de integração entre todas as agências e a sede da cooperativa, com o intuito de alinhar a comunicação, para que todos os colaboradores se sintam parte do desenvolvimento dos resultados e, também, sintam-se valorizados dentro da cooperativa. Ainda, estudos mais

aprofundados que busquem identificar os reais fatores estressores na jornada de trabalho de cada colaborador são de extrema importância, pois segundo Kompier e Kristensen (2003) pesquisas com o acompanhamento muito breve dos respondentes acabam gerando resultados superficiais e estratégias de resolução inadequadas para aquela situação.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo analisar a percepção de colaboradores referente jornada de trabalho e o modo de atuação da cooperativa no âmbito de saúde mental. A partir da realização do estudo foi possível realizar a caracterização dos colaboradores da cooperativa em estudo, onde o maior número de respondentes foi do sexo feminino, com a faixa etária entre 26 a 31 anos. Além disso, tendo a maioria mais que 6 anos de contribuição na cooperativa com alterações de cargo desde o seu ingresso.

Analisando as respostas obtidas no estudo foi possível verificar que mesmo os colaboradores tenham sentido um impacto em sua saúde mental desde o ingresso na cooperativa, a incidência de utilização de medicamentos para tratamento de depressão, ansiedade e estresse não foi proporcional. Este aspecto deve ser levado como ponto de atenção, visto que a atitude de negação e omissão de busca por tratamento psicológico pode ocorrer em qualquer ambiente de trabalho. Também, a maioria dos colaboradores adeptos à pesquisa consideram importantes conversas e intervenções que abordem temas sobre saúde mental e estresse no trabalho.

Foi possível identificar através do estudo que os colaboradores percebem o cuidado da cooperativa frente ao tema, mas também entendem que atividades para discussão do tema ainda está em construção e existe a possibilidade de melhoria. Tendo o primeiro estudo realizado, é válido para cooperativa como alternativa de melhorias que ocorram novas pesquisas e entrevistas com os colaboradores, para que possam mapear de forma mais específica os motivos para tal desconforto. Ainda, capacitações corretas para os profissionais que atuam no setor de gestão de pessoas também são necessárias para que possam acolher cada vez melhor as adversidades de cada colaborador.

## REFERÊNCIAS

- ABRAHAO, Julia; SZNELWAR, Laerte; SILVINO, Alexandre; SARMET, Mauricio; PINHO, Diana. **Introdução à Ergonomia: da prática à teoria**. 1ª edição - São Paulo: Blucher, 2009.
- ALVES, S. D. da S.; SOARES, M. M. **O Banco Central e o cooperativismo de crédito**. In: O COOPERATIVISMO de crédito no Brasil: do século XX ao século XXI. Santo André: Editora Confabras, 2004. p. 213-224.
- ANTUNES, José. **Longas jornadas de trabalho: Efeitos na saúde**. 2020. Disponível em: <https://dx.doi.org/10.15309/20psd210207>. Acesso em 15 de jan. 20223
- ARAÚJO, A. M. C.; CARTONI, D. M.; JUSTO, C. R. D. M. **Reestruturação produtiva e negociação coletiva nos anos 1990**. Revista Brasileira de Ciências Sociais – RBCS. 2001. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1414-49802009000200008>. Acesso em 30 de jul. de 2022.
- ASSOCIAÇÃO INTERNACIONAL DA ERGONOMIA. **Domínios da Ergonomia**. 2010. Disponível em: <https://iea.cc/>. Acesso em 15 de jul. 2022.
- BRASIL. Breve histórico. Central Única dos Trabalhadores. 2019. Disponível em: <https://www.cut.org.br/conteudo/breve-historico>. Acesso em: 30 de jul. 2022.
- BRASIL. Organização das cooperativas Brasileiras. Ramos do cooperativismo. 2020. Disponível em: <https://www.ocb.org.br/ramos>. Acesso em 16 de jul. 2022.
- BRASIL. Tribunal Superior do trabalho. **Direito trabalhista dos bancários**. 2006. Disponível em: <https://comercialtrab.jusbrasil.com.br/>. Acesso em 30 de jul. de 2022.
- BRASIL. Tribunal Superior do trabalho. **Jornada de trabalho em cooperativas de crédito**. 2017. Disponível em: <https://comercialtrab.jusbrasil.com.br/>. Acesso em 30 de jul. de 2022.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- CORTELLA, Mario Sergio; MANDELLI Pedro. **Vida e carreira: Um equilíbrio possível?** São Paulo: Papyrus, 2015.
- DA SILVA, Fernanda Coelho; BRAGA, Pamilla Servare; ALVES, Luciano de Oliveira. **A Síndrome de Burnout e a qualidade de vida no setor bancário**. Anais do, v. 9. 2012. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos12/35916330.pdf>. Acesso em: 21 de maio de 2022.
- DA SILVA, Jannerpaula Souza; LACOMBE, Juliana Arruda; TAVARES, Esthelina de Melo; VARELA, Amanda Marques; LÉLLIS, Jimmy de Almeida. **A Ergonomia como um Fator Determinante no Bom Andamento da Produção: um Estudo de**



**Caso.** Anagrama, [S. l.], v. 4, n. 1, p. 1-14, 2010. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/anagrama/article/view/35485>. Acesso em: 30 de jul. 2022.

DE PAULA, Silvio Luiz; ALMEIDA, Brunna Carvalho. **Gestão da qualidade dos serviços no setor bancário: um estudo de caso.** XXXVI ENEGEP, João Pessoa. 2016. Disponível em <https://abepro.org.br/publicacoes>. Acesso em: 26 de maio de 2022.

FERREIRA, Gabriel Murad Velloso. **Governança e sua relação com a fidelidade em cooperativas.** 2014. Disponível em: <https://repositorio.ufsm.br/>. Acesso em 17 de jul. 2022.

GARCIA, Maria de Fátima. **Ajuste estrutural, mudança tecnológica e Relações de Trabalho no Brasil nos anos 90: os metalúrgicos do ABC Paulista e o setor bancário brasileiro.** 2011. Disponível em: <http://www.race.nuca.ie.ufrj.br/abet>. Acesso em 23 de jul. de 2022.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4ª Edição. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2012.

GRISCI, Carmem Ligia Iochins e BESSI, Vânia Gisele. **Modos de trabalhar e de ser na reestruturação bancária.** Sociologias [online]. 2004, n. 12. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1517-45222004000200007>. Acesso em 16 de jul. de 2022.

IIDA, Itiro. **Ergonomia projeto e produção.** São Paulo: Blucher, 2005. 630p.; PDF

IIDA, Itiro. **Ergonomia: projeto e produção.** [livro eletrônico] Itiro Iida, Lia Albuquerque de Macedo Guimarães. 3 ed. – São Paulo: Blucher, 2018. 864 p.; PDF

LACOMBE, Francisco Serafim; GOMES, Oziléia Cleni. **Recursos humanos: princípios de tendências.** São Paulo: Saraiva, 2005.

MATTANA, Patricia; GRANDO, Ana Paola. **Estresse ocupacional em bancários: por que e do que surge?** Unoesc & Ciência – ACBS, [S.l.], v.6, n. 2, p. 187 – 194, 2015. Disponível em: <https://periodicos.unoesc.edu.br/acbs/article/view/6568>. Acesso em 10 jan. 2023.

MEINEN, Enio. PORT, Marcio. Cooperativismo financeiro, percurso histórico, perspectivas e desafios. 2014. Disponível em: <https://cooperativismodecredito.coop.br/>. Acesso em 17 de jul. de 2022.

MOMBACH, Carine Andréia. **Estresse ocupacional: Estudo de caso na cooperativa de crédito Sicredi de Cerro Largo RS.** 2018. Disponível em: <https://rd.uffs.edu.br/bitstream/prefix/2213/1/MOMBACH.pdf>. Acesso em 24 de jul. de 2022.

MULINARI, Marieli. RITTERBUCH, Diana de Souza. **Perfil dos colaboradores das cooperativas de crédito frente à essência do cooperativismo.** 2010. Disponível

em: <http://www.revistas.fw.uri.br/index.php/revistadeadm/article/view/929/1389>. Acesso em 24 de jul. de 2022.

NASCIMENTO, Francisco Paulo do. **Classificação da pesquisa: natureza, método ou abordagem metodológica, objetivos e procedimentos**. 2016. Disponível em: <http://franciscopaulo.com.br/>. Acesso em 24 de jul. de 2022.

NUNES, Edilaine Alves; MASCARENHAS, Claudio Henrique Meira. **Qualidade de vida e fatores associados em trabalhadores do setor bancário**. Rev Bras Med Trab, v. 14, n. 3, p. 227-36, 2016. Disponível em: <http://rbmt.org.br>. Acesso em 22 de maio de 2022.

Organização Mundial da Saúde. **Plano de ação em saúde mental**. 2013. Disponível em: <https://www.who.int/>. Acesso em 15 de jul. de 2022.

KOMPIER, Michiel A. J.; KRISTENSEN, Tage S. **As intervenções em estresse organizacional: considerações teóricas, metodológicas e práticas**. 2003. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br>. Acesso em 15 de jan. 2023.

SALES, João Eder. **Cooperativismo: Origens e evolução**. 2010. Disponível em: <https://www.bibliotecaagpatea.org.br/>. Acesso em 16 de jul. de 2022.

SCHMITZ, Arno; MAHL, Alzir Antonio. **Reestruturação e automação bancária versus emprego: Um balanço ao final dos anos 90. 2000**. Disponível em: [http://cepeac.upf.br/download/rev\\_n15\\_2000\\_art4.pdf](http://cepeac.upf.br/download/rev_n15_2000_art4.pdf). Acesso em 16 de jul. de 2022.

SCHIMMELFENING, Cristiano. **Cooperativismo de crédito: uma tendência**. 2010. Disponível em: [https://www.passofundo.ideal.com.br/wpcontent/files\\_mf/9cdd8c4e3f601f6eb58cf4dfb5b798d484\\_1.pdf](https://www.passofundo.ideal.com.br/wpcontent/files_mf/9cdd8c4e3f601f6eb58cf4dfb5b798d484_1.pdf). Acesso em 23 de jul. de 2022.

SEGNINI, Líliliana Rolfsen Petrili. **Relações de gênero no trabalho bancário informatizado**. 2012. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/>. Acesso em 22 de maio de 2022.

SILVA, Mariana Pereira da; BERNARDO, Marcia Hespanhol; SOUZA, Heloísa Aparecida. **Relação entre saúde mental e trabalho: a concepção de sindicalistas e possíveis formas de enfrentamento**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional [online]. 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000003416>. Acesso em 30 de jul. 2022.

SILVA, J. L.; NAVARRO, V. L. **Organização do trabalho e saúde de trabalhadores bancários**. Revista Latino-Americana de Enfermagem, [S. l.], v. 20, n. 2, p. 226-234, 2012. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rlae/article/view/48497>. Acesso em: 16 de jul. de 2022.

TEIXEIRA, Carla Stefani. **Saúde e qualidade de vida nos processos de trabalho: um enfoque pertinente para a Ergonomia**. Revista Atividade física, lazer e qualidade de vida, [S.l.], Manaus, v.1, n. 1, p. 7 – 25, 2010. Disponível em: <https://refisica.uea.emnuvens.com.br>. Acesso em: 10 de jan. de 2023.

## APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO APLICADO AOS COLABORADORES DA COOPERATIVA

Seção 1:

1. Informe seu gênero.
2. Informe sua idade.
3. Está trabalhando na cooperativa há quanto tempo?

Você teve alguma alteração de cargo desde o seu ingresso na cooperativa?

Seção 2:

1. Você, desde que ingressou na cooperativa, percebeu algum impacto na saúde mental gerado pelo trabalho?
2. Desde seu ingresso na cooperativa, já precisou fazer uso de medicamentos para o tratamento de ansiedade, depressão ou estresse?
3. Nas seguintes questões responda conforme a escala de 1 a 3, sendo 1 pouco, 2 médio e 3 muito. Consigo separar minha vida pessoal da minha vida profissional.
4. Minha jornada de trabalho é flexível.
5. Nas seguintes questões responda conforme a escala de frequência, sendo 1 para nunca, 2 para às vezes ou 3 para sempre. Me sinto à vontade para conversar com o(a) gestor(a) sobre o que me incomoda.
6. Me sinto pressionado a atingir resultados.
7. Ao final da jornada de trabalho me sinto exausto(a) emocionalmente.
8. A cooperativa se preocupa com a saúde mental dos colaboradores.
9. A cooperativa aborda assuntos relacionados à saúde mental e realiza intervenções para uma melhor qualidade de trabalho.
10. Você sabe o que é ou já ouviu falar sobre Ergonomia e seus eixos de atuação?
11. Um dos eixos da Ergonomia é o cognitivo que busca estudar processos mentais incluindo carga mental de trabalho, estresse e tomadas de decisão. Todos com o intuito de construir uma melhor relação entre homem e trabalho, independente de sua atividade. Sabendo disso, você acredita que a cooperativa tem cuidado com aspectos ergonômicos-cognitivos? Se sim, como?

12. Você acredita ser importante conversar sobre carga mental de trabalho, estresse e tomadas de decisão? Se sim, qual benefício traz para o seu desempenho pessoal e profissional?
13. Chegamos ao final, obrigada por responder até aqui. Para encerrarmos, deixe um comentário sobre sua rotina de trabalho e como sente que a cooperativa lida frente ao tema de saúde mental.