

Estresse Ocupacional: Um Estudo Comparativo com Jovens Trabalhadores

Occupational Stress: A Comparative Study with Young Workers

Amanda Gabriela Gomes¹,
Kely César Martins de Paiva², Jane Kelly Dantas Barbosa³

¹Universidade Federal de Minas Gerais, Graduação em Administração, Belo Horizonte, MG, Brasil.

²Universidade Federal de Minas Gerais, Departamento de Ciências Administrativas, Programa de Pós-Graduação em Administração, Belo Horizonte, MG, Brasil.

³Universidade Federal de Minas Gerais, Programa de Pós-Graduação em Administração, Belo Horizonte; Universidade Federal de Itajubá, Instituto de Engenharia de Produção e Gestão, Itajubá; Centro Universitário Unihorizontes, Programa de Mestrado em Administração, Belo Horizonte, MG, Brasil.

Resumo

Objetivo: As mudanças na dinâmica do mundo laboral esbarraram em certos limites do ser humano, trazendo o imperativo de estudos sobre temas como o estresse, em especial, aquele decorrente do trabalho. Esta pesquisa teve como objetivo analisar como se configura o estresse ocupacional de jovens trabalhadores assistidos pelo ESPRO (Ensino Social Profissionalizante) da cidade de Belo Horizonte (MG), nos anos de 2010 e 2019.

Método/abordagem: A pesquisa é descritivo-quantitativa, através de estudo de caso. A coleta de dados foi realizada por meio de questionários estruturados e os dados foram submetidos à Análise Fatorial Exploratória e comparação de medianas.

Contribuições teóricas/práticas/sociais: O estresse ocupacional percebido pelos jovens abordados em 2010 era maior do que o demonstrado em 2019. Apesar da instabilidade na situação política e econômica do Brasil nos últimos anos, os dados indicam que os jovens estão menos estressados do que antes.

Originalidade/relevância: Dentre os construtos estudados, houve melhora na saúde mental, na saúde física e nos fatores de pressão e insatisfação e houve, ainda, diminuição do uso de estratégias de combate ao estresse, enquanto a propensão ao estresse desses jovens se manteve equilibrada.

Palavras-chave: Estresse; Estresse ocupacional; Jovens trabalhadores.

Abstract

Purpose: The changes on the dynamics of the working world and have met certain limits of the human being, bringing the imperative of studies on topics such as stress, especially that arising from work. This research aimed to analyze how the occupational stress of young workers assisted by ESPRO (Vocational Social Education) in the city of Belo Horizonte (MG) in 2010 and 2019 is configured.

Design/methodology/approach: The research is descriptive-quantitative research through of case study. Data collection was performed through structured questionnaires and the data were submitted to Exploratory Factor Analysis and comparison of medians.

Research, Practical & Social implications: The occupational stress perceived by the youth approached in 2010 was higher than that shown in 2019. Despite the instability in Brazil's political and economic situation in recent years, the data indicate that young people are less stressed than before.

Originality/value: Among the studied constructs, there was an improvement in mental health, physical health and in the factors of pressure and dissatisfaction, and there was also a decrease in the use of strategies to combat stress, while the stress propensity of these young people remained balanced.

Keywords: Stress; Occupational stress; Young workers.

Introdução

Diversas mudanças econômicas, sociais, tecnológicas, políticas e organizacionais ocorreram na sociedade alterando, conseqüentemente, a forma de produção, as relações de trabalho e as profissões no mundo contemporâneo. Algumas dessas mudanças foram a elevação do nível de escolaridade de grande parcela da população, a pressão pelo atendimento às novas necessidades dos clientes, o aumento da qualidade e da eficiência na produção e na gestão das empresas, a elevada concorrência entre empresas e profissionais e o aumento da participação feminina no trabalho.

Tais mudanças acabaram esbarrando em limites do próprio ser humano, que passou a viver sob maior pressão e este contexto favoreceu o desenvolvimento da Teoria do Estresse (Fernandes et al., 2008). O estresse é entendido como uma síndrome que surge devido a modificações pontuais no sistema biológico, que podem ser causadas por vários agentes, caracterizando uma resposta não específica do corpo a exigências às quais está submetido (Pereira & Zille, 2010; Paiva et al., 2015; Pego et al., 2016; Resende, 2017).

Determinadas situações e contextos podem agravar os quadros de estresse, como as condições relacionadas ao trabalho, caracterizando o estresse ocupacional. Segundo a abordagem interacionista, as pessoas percebem, compreendem e reagem ao ambiente laboral,

sendo o estresse algo além de um estímulo exterior ao indivíduo ou uma resposta a ele (Cooper et al., 1988). Dessa forma, o estresse não é um fenômeno estático, mas sim um fenômeno complexo e dinâmico, no qual é a relação do indivíduo com o ambiente que pode resultar em experiências de estresse, e não o ambiente por si só (Travers & Cooper, 1996).

Ressalta-se que o estresse, assim como o estresse ocupacional, não são fenômenos novos, embora tenham adquirido maior destaque nos últimos anos devido ao senso de urgência comum no cotidiano de muitos trabalhadores e ao expressivo surgimento de doenças ocupacionais vinculadas ao estresse, como hipertensão e úlcera (Stacciarini et al., 2002). O estresse ocupacional se tornou um dos maiores responsáveis pelo absenteísmo, diminuição da satisfação no trabalho, rotatividade, diminuição da produtividade, acidentes de trabalho, hostilidade, entre outros reflexos de consequências físicas e psicológicas para o indivíduo e a organização (Ferreira & Assmar, 2008; Almeida et al., 2018)

Relacionando características individuais ao nível de estresse, tem-se que aspectos como a idade podem influenciar e levar o sujeito a uma experiência mais ou menos estressante (Travers & Cooper, 1996). Por exemplo, as pessoas mais velhas têm seu bem-estar subjetivo (estados afetivos) mais protegido que os mais jovens (Keel et al., 2009).

Desse modo, existem grupos possivelmente mais propensos ao estresse

ocupacional, seja devido a características próprias do grupo em questão ou às condições de trabalho a que são submetidos. Um desses grupos é composto por jovens trabalhadores, caracterizados pela vivência de uma fase de descobertas e formação da identidade que, muitas vezes, está relacionada às primeiras experiências laborais (Wickert, 2006).

Cabe frisar que quando se fala em juventude não deve haver associação a um sentido totalmente homogêneo e singular (Veriguine et al., 2014), e sim a juventudes, no plural, diante da heterogeneidade e das peculiaridades expressas por diferenças econômicas, sociais, culturais, regionais, de gênero e histórias coletivas que perpassam esse grupo (Kliksberg, 2006; Lemos, 2012; Rocha-De-Oliveira et al., 2012).

A heterogeneidade e a desigualdade da sociedade brasileira se refletem na situação dos jovens, em especial em relação ao acesso a direitos, bens e serviços, podendo, assim, influenciar as possibilidades de ingresso no trabalho decente (Costanzi, 2009). Ademais, quando o jovem consegue acessar o mercado de trabalho, são comuns condições precárias e transitórias, atividades repetitivas e rotineiras, além de dificuldades na manutenção de sua empregabilidade, culminando em índices de desemprego consideravelmente maiores em comparação ao restante da população economicamente ativa (Reis, 2015).

Frente às peculiaridades dos jovens trabalhadores, em especial aqueles em situação de vulnerabilidade social, e da importância das questões relativas ao

estresse, o objetivo geral deste estudo é analisar como se configura o estresse ocupacional de jovens trabalhadores assistidos pelo ESPRO (Ensino Social Profissionalizante) da cidade de Belo Horizonte (MG), nos anos de 2010 e 2019. O ESPRO tem como objetivo preparar e auxiliar a inserção laboral de jovens entre 14 e 24 anos, em situação de vulnerabilidade social, matriculados ou concluintes da rede pública de ensino.

Programas de inserção profissional como o ofertado pelo ESPRO se fazem relevantes ao contribuir para a preparação, a entrada e a manutenção de jovens no mundo laboral, minimizando os impactos psicológicos dessa fase de transição e descobertas, pois quanto mais tempo os jovens levam nas tentativas de se encaixarem no mercado de trabalho, maior a tendência de renunciarem às suas vontades, aos seus sonhos e a si mesmos (Wickert, 2006; Barbosa, 2018).

A relevância deste estudo reside em colocar em pauta o estresse ocupacional aliado à questão da diversidade etária no mundo do trabalho, uma vez que há escassez de literatura sobre o impacto do estresse ocupacional em jovens trabalhadores (Faria et al., 2012) e também sobre este grupo em si (Paiva, 2013). Além disso, permite tecer reflexões sobre os jovens e possibilitar intervenções em seus contextos de atuação profissional, o que contribui para uma sociedade com adultos e futuros trabalhadores melhor preparados (Faria et al., 2012).

Fundamentação Teórica

Este capítulo trata, inicialmente, da temática estresse nas organizações, descrevendo o modelo dinâmico de estresse de Cooper, Sloan e William (1988) e abordando, num segundo momento, a caracterização e discussão de aspectos que envolvem os jovens trabalhadores, grupo abordado na presente pesquisa.

Estresse nas organizações

Hans Selye foi o estudioso que utilizou o termo stress e que teceu a definição de seu conceito pela primeira vez, dando origem ao termo estresse em português e aos estudos posteriores (Pereira & Zille, 2010; Paiva et al., 2015; Pego et al., 2016; Resende, 2017; Almeida et al., 2017). O estresse pode ser entendido como uma síndrome decorrente de modificações pontuais no sistema biológico, causadas por diversos agentes, caracterizando a resposta não específica do corpo a exigências às quais é submetido (Pereira & Zille, 2010; Paiva et al., 2015; Pego et al., 2016; Resende, 2017).

O estresse não é necessariamente negativo, havendo também a manifestação do estresse positivo, que é chamado de eustresse e considerado o “estresse da vitória”, enquanto o negativo é conhecido como distresse ou “estresse da derrota” (Pereira & Zille, 2010; Silva & Salles, 2016; Resende, 2017). Ambos são uma reação do corpo a um estímulo externo, diferenciando-se porque o eustresse ocorre na forma de superação e prazer, enquanto o distresse pode causar danos à saúde (Resende, 2017).

Uma segunda diferenciação importante do estresse diz respeito ao estresse de sobrecarga e o de monotonia. O primeiro diz respeito a situações em que as pressões do ambiente são maiores do que o indivíduo suporta, já o segundo apresenta uma situação contrária, em que a exigência do ambiente é muito menor do que o indivíduo é capaz de lidar (Pereira & Zille, 2010; Pego et al., 2016).

As condições relacionadas ao trabalho podem desencadear ou agravar os níveis de estresse, caracterizando o estresse ocupacional. Este tipo de estresse diz respeito às consequências associadas às condições de trabalho, às condições externas ao trabalho e, ainda, às características individuais do trabalhador, conforme “as demandas do trabalho excedem as habilidades do trabalhador para enfrentá-las”. Nesse sentido, o estresse ocupacional “provoca consequências sob forma de problemas na saúde física e mental e na satisfação no trabalho, comprometendo o indivíduo e as organizações” (Stacciarini et al., 2002, p. 190).

Mendes (2008) corrobora com essa definição ao colocar o estresse ocupacional como um fenômeno que resulta de uma tensão, que se acumula devido ao esforço contínuo e intenso do indivíduo na tentativa de se adaptar às demandas - internas ou externas - impostas pela organização, além das condições e relações sociais de trabalho. Nesse sentido, Tabosa e Cordeiro (2018) relacionam estresse ocupacional com os estímulos do ambiente de trabalho, que costumam exigir um determinado comportamento,

o que pode exceder a capacidade de enfrentamento do trabalhador. Sendo assim, o estresse ocupacional é uma sensação de desequilíbrio entre o trabalho e o emocional do trabalhador, desequilíbrio este que pode ser causado por diversos fatores, como medo do fracasso, cansaço, falta de apoio, ambiente de trabalho altamente competitivo e jornada longa de trabalho (Silva & Salles, 2016).

Pesquisas envolvendo estresse no trabalho desenvolvem modelos teóricos integrando diferentes variáveis, como agentes estressores de natureza distinta, características pessoais (personalidade e formas de reação ao estresse), indicadores de estresse (sintomas e comportamentos), variáveis moderadoras (apoio e rede social) e consequências para o indivíduo e a organização (Abrahão & Cruz, 2008). Tais modelos teóricos guardam suas similaridades e diferenças, principalmente quanto ao que é considerado fonte de estresse, sendo exemplos o Modelo de Ajuste Pessoa-Meio (Harrison, 1978), o Modelo de Avaliação Cognitiva (Lazarus & Folkman, 1984), o Modelo Compreensivo de Beehr (Beehr & Bhagat, 1985) e o Modelo Dinâmico de Cooper (Cooper et al., 1988). Dentre tais modelos, o Modelo Dinâmico de Cooper foi escolhido como aporte na presente pesquisa e é detalhado a seguir.

Modelo Dinâmico do Estresse

O Modelo Dinâmico do Estresse Ocupacional de Cooper, Sloan e William (1988) faz parte de uma abordagem interacionista e salienta como as pessoas percebem, compreendem e reagem ao

ambiente de trabalho. Segundo esta abordagem, o estresse não é um fenômeno estático, mas sim um fenômeno complexo e dinâmico, uma vez que o ambiente sozinho não configura um estressor, mas a relação do indivíduo com o ambiente pode resultar em experiências de estresse (Travers & Cooper, 1996).

De acordo com o Modelo Dinâmico, o estresse ocupacional é resultante de uma relação inadequada do indivíduo com as pressões a qual está submetido, de forma que o estresse resultante está relacionado às características do indivíduo e ao contexto de trabalho (Kilimnik et al., 2012). Dessa forma, para Cooper, Sloan e William (1988) qualquer trabalho possui fatores de pressão para o indivíduo, sendo que o contexto ocupacional e a personalidade do indivíduo determinam como o estresse irá ou não se manifestar (Kilimnik et al., 2012; Peres et al., 2016; Ferreira et al., 2016)

Esse modelo teórico apresenta fatores de pressão no trabalho e quais são as consequências para o ambiente organizacional e os indivíduos (Peres et al., 2016), permitindo o diagnóstico desses possíveis fatores, assim como de suas manifestações, através de alguns sintomas do estresse, tanto no nível individual quanto organizacional. Normalmente, quando o indivíduo apresenta sintomas de estresse, algumas estratégias de defesa e combate ao estresse percebido são desenvolvidas para que seja possível seu ajustamento e (re)equilíbrio. Entretanto, se as estratégias não

funcionam de maneira satisfatória, podem ser desencadeadas doenças e disfunções organizacionais (Paiva et al., 2015). Sendo assim, de acordo com a abordagem interacionista de Cooper, Sloan e William (1988), o estresse pode ser compreendido por meio da relação de quatro conjuntos de variáveis: fontes de pressão/insatisfação no trabalho, personalidade, estratégias de combate e/ou defesa contra o estresse percebido e sintomas físicos/ mentais.

Conforme o modelo, as fontes de pressão/insatisfação no trabalho são seis e se referem: 1) às características intrínsecas ao trabalho, que envolvem condições, ritmo e volume de trabalho, novas tecnologias, natureza e conteúdo da tarefa; 2) aos papéis desempenhados na organização, que dizem respeito ao conflito de papéis, à quantidade de responsabilidades em relação à empresa, bem como à filosofia de gestão, participação nas decisões, autonomia, apoio e orientação de superiores; 3) às relações interpessoais estabelecidas no contexto do trabalho, abrangendo o comportamento dos superiores com o indivíduo e situações de isolamento, rivalidade, falta de suporte, conflitos ou ressentimentos; 4) à interface entre trabalho e família, que envolve situações externas ao trabalho, como situações de afastamento ou aposentadoria, instabilidade ou insegurança familiar; 5) às questões inerentes ao desenvolvimento da carreira, envolvendo a insegurança no trabalho, medos relacionados à obsolescência, frustrações quanto à carreira, oportunidades de

treinamento e desenvolvimento, valorização de desempenho e perspectivas de promoção; e, por fim, 6) aos fatores característicos da organização, que se referem aos aspectos que possam ameaçar a individualidade, a liberdade, a autonomia e a identidade, como falta de senso de pertencimento, qualidade da comunicação, clima de trabalho e características estruturais (Cooper et al., 1988; Ferreira & Assmar, 2008; Resende, 2017).

Diante das fontes de pressão/insatisfação no trabalho, a reação do indivíduo dependerá da forma como ele percebe e vivencia tais fatores, visto que os fatores de estresse no trabalho e suas fontes de pressão são equilibrados por diferenças individuais, ou seja, as experiências com o estresse são únicas para cada indivíduo (Cooper et al., 1988; Paiva et al, 2015; Resende, 2017). A personalidade do indivíduo influencia a maneira como ocorre sua reação diante das fontes de pressão e insatisfação ou sua propensão ao estresse, ao passo que é indicado observar duas características: o tipo de personalidade e o *locus* de controle.

O indivíduo pode ter uma personalidade Tipo A ou Tipo B. Essa tipologia foi desenvolvida pelos cardiologistas Friedman e Rosenman a partir de estudos com pessoas que sofriam de doenças cardíacas (Jamal, 1990). Pessoas com o comportamento Tipo A buscam alcançar cada vez mais em menos tempo e tendem a ser explosivas, impacientes, ansiosas, apressadas, falar rápido, gostar de desafio, de competir e de viver sob tensão, levando a vida em ritmo acelerado

e se sentindo culpadas quando descansam ou relaxam (Jamal, 1990; Ferreira et al., 2016). Por sua vez, os indivíduos considerados do Tipo B possuem características normalmente opostas (Jamal, 1990), sendo mais pacientes, tranquilos, sem a necessidade de impressionar terceiros, capazes de trabalhar sem agitação e relaxar sem culpa (Ferreira et al., 2016). Assim, indivíduos com características de personalidade do Tipo A tendem a ser mais propensos ao estresse do que aqueles associados ao Tipo B.

Já o *locus* de controle, delineado por Rooter (1966), se refere a um construto psicológico que explica a percepção do indivíduo sobre a fonte dos acontecimentos aos quais é submetido. Os indivíduos que possuem *locus* de controle interno acreditam dominar seu ambiente, pois percebem os resultados dos acontecimentos como consequência de suas próprias ações e são, assim, menos propensos ao estresse. Por outro lado, aqueles que não acreditam ter domínio ou influência no meio e percebem os acontecimentos como resultados de fatores externos, possuem *locus* de controle externo, logo, são mais propensos ao estresse (Rooter, 1966; Paiva, 2013; Paiva et al., 2015). Dessa forma, o cruzamento do tipo de personalidade e de *locus* de controle resulta em pessoas mais ou menos propensas ao estresse ocupacional (Cooper et al., 1988).

Dando sequência às variáveis do modelo de Cooper, Sloan e William (1988), têm-se as estratégias de combate e/ou defesa contra o estresse percebido. Compreender as estratégias de combate

das situações estressantes é tão importante quanto identificar os fatores de estresse e suas fontes de pressão (Resende, 2017). Existem quatro tipos de ações que podem ser adotadas pelo indivíduo, a saber: gerenciar o tempo; buscar apoio social (parentes, amigos, profissionais); distrair-se com passatempos e hobbies; e racionalizar (Cooper et al., 1988; Kilimnik et al., 2012; Paiva, 2013; Peres et al., 2016). Além disso, os indivíduos sujeitos às fontes de pressão/insatisfação são capazes de criar estratégias de combate por meio do autoconhecimento e da mudança do comportamento e estilo de vida (Kilimnik et al., 2012; Peres et al., 2016).

Por fim, os sintomas físicos e mentais se manifestam tanto em nível individual quanto organizacional. No que tange ao indivíduo, possíveis sintomas são o aumento da pressão arterial, dores nos ombros/coluna, depressão, aumento do consumo de álcool e irritabilidade acentuada; enquanto no nível organizacional pode ocorrer aumento de absenteísmo, turnover acentuado, dificuldades nas relações e qualidade deficiente (Cooper et al., 1988; Paiva, 2013; Paiva et al., 2015; Peres et al., 2016; Ferreira et al., 2016; Resende, 2017). Tais sintomas podem culminar em doenças cardiovasculares, diabetes, obesidade e distúrbios digestivos (Mendes, 2008) e em problemas organizacionais, como greves, acidentes e sabotagem (Cooper et al., 1988).

Em síntese, o Modelo Dinâmico do Estresse entende que o indivíduo, ao

vivenciar situações de pressão e insatisfação, reage buscando se adequar e voltar a um equilíbrio mental e psíquico. Entretanto, caso ele não consiga realizar tal ajuste, haverá uma tendência a desenvolver patologias e ter seu bem-estar afetado.

A partir do modelo criado, Cooper, Sloan e William (1988) desenvolveram um questionário - Occupational Stress Indicator (O.S.I) – para as pesquisas sobre o estresse ocupacional. O mesmo foi validado no Brasil por Moraes, Kilimnik e Ladeira (1994) e até o momento é amplamente utilizado na sua versão original ou com as devidas adaptações (Kilimnik et al., 2012; M. Paiva, 2013; Matos et al., 2015; Peres et al., 2016; Resende, 2017).

Jovens Trabalhadores

A palavra juventude tem apresentado significados diferentes conforme o contexto histórico, social, econômico e cultural, sendo um conceito que transcende a questão da faixa etária (Minayo-Gomez & Meirelles, 1997). A idade é um dos eixos ordenadores da atividade social em todas as sociedades, contudo, as segmentações etárias são ambíguas e difíceis de definir, visto que os conceitos de criança, jovem, adulto e idoso não são precisos e possuem diferentes limites (Franco et al, 2017). Sendo assim, apesar do evidente papel da biologia sinalizando as mudanças de fases do ser humano, pensar a juventude como fase universal é desconsiderar as condições culturais, psicossociais, econômicas, étnicas e regionais dos jovens

(Kliksberg, 2006; Lemos, 2012; Rocha-De-Oliveira et al., 2012), de forma que se torna mais adequado pensar em juventudes, que podem ser consideradas biopsicossociais.

Do ponto de vista legal, de acordo com a lei nº 12.852, de 05 de agosto de 2005, que estabelece o Estatuto da Juventude, jovens são pessoas com idade entre 15 e 29 anos (Brasil, 2005). Entretanto, a Organização das Nações Unidas (ONU) (ONU, 2010), o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 1999) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2013) definem jovens como pessoas que estão na faixa etária de 15 a 24 anos de idade, reforçando que os limites etários não são universais, tampouco consensuais.

Os aspectos socioeconômicos se fazem relevantes para pensar a juventude, considerando que, historicamente, há uma diferença entre a juventude dos mais ricos e a juventude dos mais pobres. As elevadas desigualdades socioeconômicas contribuem para que aos jovens de famílias pobres seja delegado o lugar de trabalhador, sendo que o afastamento dessa condição os transforma em um potencial alvo para a criminalidade (Picanço, 2015; Franco et al., 2017), especialmente em uma sociedade em que o trabalho é determinante na diferenciação entre o “cidadão” e o “marginal” (Veriguine et al., 2014).

A heterogeneidade e as desigualdades da sociedade brasileira acabam por refletir na situação dos jovens, relacionando-se ao acesso a direitos, bens e

serviços (Franco et al., 2017) e influenciando as possibilidades de ingresso no trabalho decente (Costanzi, 2009). Ao vencer as dificuldades de inserção, é comum que os jovens vivenciem condições precárias e transitórias em suas experiências laborais, enfrentando dificuldades na manutenção de sua empregabilidade e apresentando índices de desemprego consideravelmente maiores em comparação ao restante da população economicamente ativa (Reis, 2015). Ademais, os jovens trabalhadores também podem ser vítimas de agressões e violência no ambiente de trabalho (Tucker & Loughlin, 2006), uma vez que tendem a ocupar posições baixas na hierarquia, além de usualmente ocuparem atividades de prestação de serviços, em funções que exigem pouca ou nenhuma qualificação profissional (Paiva, 2013).

No Brasil, a idade mínima para ter um trabalho formal é 16 anos, entretanto, há a exceção do jovem na condição de aprendiz, categoria que abrange os trabalhadores com faixa etária compreendida entre 14 e 24 anos (Brasil, 2000). Diante da possibilidade de ingressar no mercado de trabalho de maneira precoce, o jovem pode adquirir maior independência e aprendizado, contudo, precisa amadurecer mais rapidamente e, muitas vezes, renunciar a um grau de escolarização maior, além de ser submetido a uma sobrecarga de tarefas e/ou redução do período de lazer (Minayo-Gomez & Meirelles, 1997; Franco et al, 2017).

Desse modo, o trabalho se torna uma estratégia de sobrevivência econômica para jovens de famílias mais pobres, embora o trabalho precoce traga custos sociais aos mais jovens, como a falta de escolarização, que poderia ser um meio de se conseguir melhor colocação no mercado de trabalho, ou uma sobrecarga de tarefas ao conciliar educação e trabalho, por exemplo, tendo como consequência desgastes físico e mental, além da redução do período de lazer (Franco et al., 2017).

Com vistas a diminuir as dificuldades dos jovens em ingressar no mercado de trabalho, políticas públicas vêm sendo implementadas no Brasil e se destacam, também, instituições que oferecem programas de aprendizagem, como é o caso do ESPRO. O ESPRO é uma instituição mediadora, sem fins lucrativos, que atua desde 1979 e promove a capacitação profissional de jovens de 14 a 24 anos, em situação de vulnerabilidade social, com o objetivo de incluí-los no mercado de trabalho. Trata-se de uma instituição reconhecida pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social, que desenvolve sua atuação em quatro eixos principais: Programa Jovem Aprendiz e Estágio, Programa Formação para o Mundo do Trabalho, Oficinas de Arte e Cultura, e Desenvolvimento Social (Esp-ro, 2018).

Diante da relevância que reside em compreender melhor os jovens e suas vivências, em especial, aqueles em situação de vulnerabilidade, a seguir são descritos os procedimentos metodológicos adotados neste estudo.

Metodologia

A presente pesquisa possui abordagem quantitativa, descritiva, realizada através de um estudo de caso (Vergara, 2009), de forma que o caso analisado envolve jovens trabalhadores atendidos pelo ESPRO de Belo Horizonte (MG). A unidade de análise são as percepções de estresse dos jovens citados, nos anos de 2010 e 2019, enquanto a unidade de observação são tais jovens trabalhadores vinculados ao ESPRO da filial mencionada.

Tendo em vista o objetivo do presente estudo, a saber: analisar como se configura o estresse ocupacional de jovens trabalhadores assistidos pelo ESPRO (Ensino Social Profissionalizante) da cidade de Belo Horizonte (MG), nos anos de 2010 e 2019, foi realizada a comparação de dados acerca das vivências de estresse dos mesmos, obtidos nos anos de 2010 (2º semestre) e 2019 (1º semestre).

Os participantes da pesquisa foram escolhidos através dos critérios de acessibilidade e disponibilidade (Vergara, 2009) e o instrumento de coleta de dados utilizado foi o Occupational Stress Indicator (OSI), conforme versão operacionalizada por Paiva e Couto (2008), que possui 61 variáveis e seis escalas básicas: fontes de pressão no trabalho, comportamento do tipo A, locus de controle, mecanismos de combate, estado de saúde e satisfação no trabalho. Houve, ainda, uma seção no questionário destinada aos dados sociodemográficos

e ocupacionais, a fim da caracterização dos participantes, sendo que lhes foi garantido o sigilo das informações e o anonimato.

A aplicação dos questionários foi previamente aprovada pela coordenação da unidade do ESPRO localizada no bairro Centro, em Belo Horizonte (MG), e realizada após leitura e assinatura do Termo de Consentimento Livre Esclarecido por parte de cada jovem trabalhador participante do estudo. Portanto, as coletas de dados foram presenciais, em ambos os anos.

Os dados obtidos foram tabulados e a análise dos mesmos foi realizada por meio de estatística multivariada, a fim de se fazer a comparação dos dados coletados nos diferentes anos. Inicialmente, foi realizada a Análise Fatorial Exploratória (AFE) para cada dimensão proposta por Cooper, Sloan e Willians (1988), com o objetivo de determinar a natureza e o número de fatores que podem representar mais fielmente um conjunto de variáveis observadas em uma matriz de dados (Brown, 2006).

Para Hair Junior et al. (2005), ao se tratar da análise multivariada, o mínimo esperado é de cinco observações para cada variável analisada, sendo que o ideal são dez observações por variável. O questionário apresentado possuía 61 itens, assim, o mínimo esperado seriam 305 observações e o ideal 610. Desse modo, foi alcançado o mínimo em cada ano coletado: 405 questionários válidos em 2010, de uma população informada de cerca de 1.175 jovens; e 356 em 2019,

de uma população de cerca de 465 jovens à época da coleta de dados. No total, tem-se mais que a quantidade ideal: 761 observações. Para cada dimensão foram analisados:

- Kaiser-Meyer-Olkin (KMO): medida para verificar quão adequada é a amostra. Para Field (2009), os valores acima de 0,70 são regulares, enquanto os muito bons estão acima de 0,80, sendo que o mínimo aceitável é 0,50;
- Comunalidade: representa o quanto da variação do indicador pode ser explicada pelos fatores do construto (Morrison, 1976). O valor mínimo aceitável é 0,50;
- Variância extraída: é uma medida interna para verificar a consistência. A variância extraída mede a quantidade geral de variância dos indicadores que pode ser explicada pela variável latente. É necessário valor acima de 0,50 (Hair et al., 2005);
- Alfa de Cronbach: medida de confiabilidade para verificar a consistência das variáveis que constituem a amostra analisada. Nas ciências sociais esperam-se valores mínimos acima de 0,70 (Hair et al., 2005). Entretanto, Field (2009) destaca que, com o aumento de número de itens em uma escala, há uma tendência de o alfa aumentar, implicando, assim, que pode ser satisfatório um valor do alfa de Cronbach mais baixo em alguns casos.

Após a realização da Análise Fatorial Exploratória (AFE) e a definição das variáveis que melhor representavam o conjunto de dados, tais indicadores foram agrupados em construtos e submetidos à comparação entre os dois anos estudados (2010 e 2019), usando-se o teste não paramétrico de Mann Whitney, com o objetivo de verificar se houve diferença estatisticamente significativa entre os dados.

Apresentação e Discussão de Resultados

A totalidade dos jovens participantes da pesquisa (761) apresenta, predominantemente, as seguintes características: sexo feminino (61,58%), 19 anos (31,82%), solteiros (96,55%), pardos (35,62%) e escolaridade de ensino médio incompleto (39,74%). A maioria deles trabalha em bancos, instituições financeiras ou agências de crédito (31,00%), está de seis meses a um ano no cargo (45,36%), possui renda familiar de um a dois salários mínimos (30,24%) e tem uma média salarial de R\$ 506,61.

Observando, por ano de coleta, tem-se, predominantemente:

- 2010 (405 jovens): sexo feminino (61,63%), 19 anos (40,00%), solteiros (96,77%), pardos (31,76%), ensino médio incompleto (43,39%), trabalham em bancos, instituições financeiras ou agências de crédito (46,53%), estão de seis meses a um ano no cargo (40,20%), possuem

renda familiar de um a dois salários mínimos (28,78%) e tem o salário médio de R\$ R\$406,89;

- 2019 (356 jovens): sexo feminino (61,52%), 19 anos (22,66%), solteiros (96,30%), pardos (40,00%), ensino médio completo (40,40%), trabalham no comércio (17,23%), estão de seis meses a um ano no cargo (51,30%), possuem renda familiar de um a dois salários mínimos (31,91%) e tem o salário médio de R\$ R\$606,33.

Observando os dois anos comparados percebe-se que muitas das características predominantes permaneceram semelhantes (sexo, idade, estado civil, cor da pele, tempo no cargo e renda familiar), com exceção de escolaridade, ramo da empresa e salário médio, que apresentaram variações. A escolaridade melhorou de 2010 para 2019, de forma que a maioria dos jovens em 2019 possui ensino médio completo (apesar da mesma idade média). Em 2010, praticamente metade dos jovens trabalhava em bancos, instituições financeiras ou agências de crédito

(46,53%), já em 2019 apenas 13,28% dos jovens participantes trabalham nesse ramo e a maioria trabalha no comércio (17,23%), além de não haver predominância de um único setor, visto que, em 2010, grande parte estava concentrada em um ramo. Por fim, o salário médio também mudou, demonstrando aumento, o que era esperado considerando o período analisado e as atualizações no valor do salário mínimo, tomado como base da remuneração dos jovens aprendizes.

Análise Fatorial Exploratória

A partir da Análise Fatorial Exploratória (AFE), 31 variáveis, das 61 iniciais, foram utilizadas a fim de se realizar a comparação entre 2010 e 2019. Estas variáveis estão dispostas na Tabela 1, para conhecimento.

Estes indicadores foram agrupados em cinco dimensões, com base no Modelo Dinâmico do Estresse (Cooper et al., 1988), e divididos em oito construtos, como pode ser visto na Tabela 2.

Indicadores	Variáveis
V1	Você diria ter uma “estrutura mental positiva” que lhe permitisse sentir-se capaz de superar suas dificuldades presentes e futuras e de encarar facilmente desafios, como resolver dilemas e tomar decisões difíceis.
V7	Você considera que tem sido capaz de identificar e resolver eficientemente os seus problemas pessoais e de trabalho.
V8	Com o passar do tempo, você tem vivenciado longos períodos nos quais se sente triste e melancólico por razões que simplesmente não pode explicar.

Tabela 1. Relação de indicadores e variáveis utilizadas na análise

Fonte: Dados da pesquisa, 2010, 2019

Indicadores	Variáveis
V9	No que se refere a ações e decisões, você tem uma tendência a ser uma pessoa sempre preocupada com erros que possa ter cometido no passado.
V10	No seu dia-a-dia, você tem notado o esquecimento de nomes, fatos, compromissos etc.
V12	Você tem apresentado dificuldades de concentração em atividades diversas.
V13	Sensação de cansaço e/ou tristeza sem razão aparente.
V15	Respiração ofegante.
V16	Sensação de tonteiras.
V17	Tremedeira muscular (pálpebras etc.).
V18	Sensação de “pontadas” ou dores no corpo (cabeça, coluna, estômago etc.).
V19	Sensação de desânimo ao se levantar de manhã.
V20	Rouquidão, dor de garganta.
V21	Eu não sou particularmente ambicioso de forma a ter uma necessidade de sucesso na carreira.
V23	Eu não sou uma pessoa que se comporta continuamente de forma competitiva ou que tem necessidade de ser melhor em tudo que faz.
V28	Embora algumas pessoas tentem controlar os acontecimentos da empresa, participando de atividades sociais ou políticas internas, a maioria de nós está sujeita a influências que não pode compreender ou controlar.
V32	A gerência pode ser injusta ao avaliar o subordinado uma vez que a performance dele é, muitas vezes, influenciada por fatores fora do seu controle.
V37	Atualização em novas técnicas, ideias, tecnologia, inovação ou novos desafios.
V39	Participação em reuniões.
V40	Falta de apoio social por parte das pessoas no trabalho.
V41	Discriminação e favoritismo camuflados.
V42	Feedback inadequado sobre meu desempenho.
V43	Perspectivas de promoção obscuras.
V44	Ausência de apoio emocional de outras pessoas fora do trabalho.
V45	Demandas que o trabalho faz sobre a minha vida particular / social.
V47	Existência de fatores que estão fora do meu controle direto.
V57	Conversar com outras pessoas.
V58	Expandir interesses e atividades fora do trabalho.
V59	Definir prioridades e tê-las como referência ao lidar com problemas.
V60	Tentar distanciar-se do problema e pensar sobre a situação.
V61	Procurar tanto apoio social quanto for possível.

Tabela 1. Relação de indicadores e variáveis utilizadas na análise (cont.)

Fonte: Dados da pesquisa, 2010, 2019.

Dimensões	Construto	KMO	Indicadores	Comunalidades	Variância	Alfa de Cronbach	
Saúde Mental	Resolutividade de problemas	0,710	V1	0,674	26,840	0,563	
			V7	0,696			
			V8	0,626			
			V9	0,509			
	Sintomas depressivos		V10	0,655	40,080		0,776
			V12	0,675			
Saúde Física	Saúde Física	0,915	V13	0,546	62,502	0,897	
			V15	0,667			
			V16	0,696			
			V17	0,663			
			V18	0,703			
			V19	0,527			
			V20	0,573			
Personalidade/Lócus de controle	A x B	0,583	V21	0,713	26,741	0,544	
	LCE x LCI		V23	0,669			
			V28	0,683	42,483		0,561
			V32	0,705			
Fontes de Pressão e Insatisfação	Intrínsecos ao trabalho	0,902	V37	0,769	12,231	0,694	
			V39	0,745			
	Extrínsecos ao trabalho		V40	0,600	56,535		0,914
			V41	0,684			
			V42	0,713			
			V43	0,727			
			V44	0,659			
			V45	0,640			
			V47	0,653			
Estratégias de Defesa	Estratégias de Defesa	0,815	V57	0,628	60,424	0,834	
			V58	0,659			
			V59	0,658			
			V60	0,558			
			V61	0,518			

Tabela 2. Relação de dimensões, construtos e parâmetros dos construtos
 Fonte: Dados da pesquisa, 2010, 2019.

A dimensão saúde mental se dividiu em dois fatores: resolutividade de problemas e sintomas depressivos. Quanto à resolutividade de problemas, variáveis relativas às habilidades dos jovens em resolver seus problemas e superar dificuldades foram elencadas, enquanto os sintomas mentais percebidos

por esses jovens se mostraram como sintomas depressivos: tristeza, preocupação com o passado, problemas de memória e dificuldades de concentração. No que tange os parâmetros da dimensão, apenas o alfa de Cronbach do construto resolutividade de problemas (0,563) ficou abaixo do considerado

aceitável (0,7), segundo Hair et al (2005), mas o valor foi aceito em virtude do número reduzido de itens dessa dimensão, o que explica tal resultado (Field, 2009). Quanto aos demais parâmetros, foram obtidos índices que cumprem os critérios indicados na literatura.

A dimensão saúde física apresentou unidimensionalidade, trazendo os sintomas físicos que os jovens apresentam, como cansaço e tristeza sem razão aparente, desânimo, tonteiras, tremedeira muscular e dores no corpo. Quanto aos parâmetros da dimensão, todos obtiveram índices que cumprem os critérios da literatura, com destaque para o KMO de 0,915 da dimensão saúde física, visto que valores acima de 0,80 são considerados muito bons (Field, 2009).

Já a dimensão personalidade/lócus de controle se dividiu em dois fatores: AxB e LCExLCI, sendo que aqueles com personalidade tipo A e lócus de controle externo são mais propensos ao estresse (Cooper et al., 1988). Cada construto apresentou dois indicadores e, em relação ao tipo de personalidade, se destacaram aspectos relativos à ambição, à busca pelo sucesso e à competitividade; já em relação ao lócus de controle, receberam destaque aspectos referentes às relações de poder, à hierarquia na organização e aos fatores que os jovens não podem controlar. No que diz respeito aos parâmetros da dimensão, percebe-se valores baixos para KMO (0,583) e Alfa de Cronbach (0,544 e 0561). O KMO, contudo, ficou acima do

limite inferior de 0,5, enquanto os alfas ficaram abaixo do mínimo indicado (0,7), o que pode ser explicado pelo reduzido número de itens dessa dimensão.

A dimensão fontes de pressão e insatisfação também se dividiu em dois fatores: intrínsecos ao trabalho e extrínsecos ao trabalho. Dois indicadores constituíram o primeiro construto e abarcaram fontes de pressão intrínsecas ao trabalho desempenhado pelo jovem, se referindo ao imperativo de atualização constante e à participação em reuniões, o que pode ser justificado pelo fato de que os jovens aprendizes possuem baixa experiência e constituem os níveis mais baixos da hierarquia das organizações. Já os indicadores que constituem o segundo construto trazem situações de pressão que partem de fatores externos e que não dependem, necessariamente, do jovem, como discriminação, falta de apoio social, de apoio emocional e de feedback. No que tange aos parâmetros da dimensão, todos obtiveram índices que satisfazem os critérios da literatura, destacando-se o alfa de 0,914, do construto de fatores extrínsecos ao trabalho, o que mostra a alta confiabilidade das variáveis.

Por fim, a dimensão estratégias de defesa apresentou unidimensionalidade e exibiu as estratégias que os jovens utilizam para se defender do estresse, percebendo-se o uso de conversas, busca de apoio social e de interesses fora do trabalho, a definição de prioridades e o distanciamento dos problemas. Tais estratégias estão alinhadas

àquelas elencadas na literatura (Kilimnik et al., 2012; Peres et al., 2016), contudo, não foram citadas pelos jovens a busca pela racionalização, pelo autoconhecimento e pela mudança do comportamento e estilo de vida, estratégias que poderiam contribuir para o eustresse ou estresse da vitória, transformando o estresse em superação e prazer (Resende, 2017). Quanto aos parâmetros da dimensão, todos alcançaram

índices considerados satisfatórios pela literatura.

Análise comparativa entre os anos de 2010 e 2019

Após a definição dos itens a serem comparados, foi possível realizar a comparação de cada dimensão definida pela AFE, através do teste de Mann Whitney, chegando aos resultados apresentados na Tabela 3.

Anos		2010			2019			Teste de comparação	
								p-valor	Interpretação
Construtos e variáveis									
Saúde mental	Resolutividade de problemas	4,278	4,500	1,076	4,618	4,500	0,975	0,000	2010 < 2019
	Sintomas depressivos	3,611	3,500	1,138	3,571	3,500	1,226	0,701	2010 = 2019
Saúde física		2,656	2,571	1,198	2,391	2,143	1,138	0,001	2010 > 2019
Tipo de personalidade	A x B	3,525	3,500	1,190	3,806	4,000	1,238	0,001	2010 < 2019
	LCE x LCI	3,807	4,000	0,977	3,587	3,500	1,093	0,008	2010 > 2019
Fatores de pressão - Insatisfação	Intrínsecos ao trabalho	3,211	3,000	1,215	2,879	3,000	1,182	0,000	2010 > 2019
	Extrínsecos ao trabalho	3,638	3,714	1,099	3,172	3,143	1,254	0,000	2010 > 2019
Estratégias de defesa		4,215	4,200	1,004	3,810	3,800	1,127	0,000	2010 > 2019

Tabela 3. Medidas de posição e dispersão e resultados dos testes de comparação dos construtos-variáveis de estresse ocupacional, segundo jovens trabalhadores

Fonte: Dados das pesquisas, 2010, 2019.

Uma primeira observação nos permite concluir que apenas o construto “sintomas depressivos” se manteve estável entre 2010 e 2019 (p-valor 0,701), mostrando, assim, que não houve diferença estatisticamente significativa entre as medianas. Já o outro construto que constitui a dimensão sa-

úde mental - resolutividade de problemas – apresentou diferença estatisticamente significativa entre as medianas (p-valor 0,000). Em 2010, essa habilidade era menor ao se comparar com 2019, assim, pode-se concluir que apesar dos sintomas depressivos permanecerem os mesmos, a saúde mental dos jovens apresentou melhora, já que os

mesmos apresentam melhor capacidade de resolver os problemas que percebem no espaço laboral.

No que diz respeito à saúde física, também houve tendência de melhora. Quanto maiores os valores obtidos, mais insatisfatória é a saúde física, ou seja, mais sintomas físicos são apresentados pelos respondentes. Sendo assim, observa-se que os jovens apresentam menos sintomas físicos decorrentes do estresse em 2019 do que apresentavam em 2010.

Em relação à propensão ao estresse dos jovens, percebe-se que o tipo de personalidade predominante está mais inclinado ao tipo A, pois quanto maior o valor das médias, maior o índice do tipo A de personalidade. Pessoas com esse tipo de comportamento levam a vida em ritmo acelerado, se sentem culpadas quando descansam ou relaxam e tendem a ser explosivas, impacientes, ansiosas e apressadas (Jamal, 1990; Ferreira et al., 2016).

Já o locus de controle teve diminuição das médias de 2010 para 2019, o que significa que atualmente há mais locus de controle interno, característico de quem percebe os resultados dos acontecimentos como consequência de suas próprias ações, sendo menos propensos ao estresse (Rooter, 1966; Paiva, 2013; Paiva et al., 2015). Desse modo, é

possível afirmar que, apesar da maior inclinação à personalidade tipo A, houve maior inclinação ao locus de controle interno, o que indica um equilíbrio acerca da propensão ao estresse desses jovens, comparando-se os anos. Este resultado evidencia a necessidade de seguir observando mudanças nessa tendência.

Os fatores de pressão e insatisfação melhoraram, tendo que vista que em 2010 tanto os fatores intrínsecos quanto os extrínsecos eram maiores, o que pode refletir na próxima dimensão: estratégias de defesa. O uso dessas estratégias diminuiu de 2010 para 2019, o que pode estar vinculado à menor percepção acerca de fatores de pressão e insatisfação, pois se o jovem se sente menos pressionado, consequentemente, não há motivo para elaborar mais estratégias de combate às pressões.

Além das medidas apresentadas, o percentual de respondentes por nível de análise pode ser visto na tabela 4, indicando o intervalo de confiança e permitindo observar as flutuações dos dados nos anos considerados.

Construtos e variáveis		Anos	Intervalos de confiança*		
Saúde mental	Resolutividade de problemas		Satisfatória	Mediana	Insatisfatória
		2010	18,8	64,2	17,0
		2019	14,0	71,1	14,9
	Sintomas depressivos		Satisfatória	Mediana	Insatisfatória
		2010	21,2	66,2	12,6
		2019	16,9	64,9	18,3
Saúde física			Insatisfatória	Mediana	Satisfatória
		2010	19,3	60,5	20,2
		2019	14,3	70,8	14,9
Tipo de personalidade	A x B		A	A-B	B
		2010	16,5	68,1	15,3
		2019	11,8	69,1	19,1
	LCE x LCI		LCEexterno	LCE-LCI	LCInterno
		2010	18,0	69,1	12,8
		2019	15,4	73,3	11,2
Fatores de pressão - Insatisfação	Intrínsecos ao trabalho		Elevada	Mediana	Baixa
		2010	16,5	71,9	11,6
		2019	11,5	70,8	17,7
	Extrínsecos ao trabalho		Elevada	Mediana	Baixa
		2010	15,3	68,6	16,0
		2019	23,6	63,2	13,2
Estratégias de defesa			Elevada	Mediana	Baixa
		2010	16,8	64,2	19,0
		2019	18,5	66,0	15,4

Tabela 4. Percentual de jovens trabalhadores respondentes por níveis de avaliação dos construtos-variáveis de estresse ocupacional, por ano de coleta.

Fonte: Dados das pesquisas, 2010, 2019.

Nota: Intervalos de confiança calculados da seguinte forma: superior = média mais um desvio padrão; inferior = média menos um desvio padrão.

Diante do exposto, percebe-se que, de modo geral, segundo o modelo adotado, o estresse ocupacional percebido pelos jovens abordados em 2010 era maior do que o expresso pelos jovens em 2019. Apesar da instabilidade na situação política e econômica do Brasil nos últimos anos, que teve como consequência o aumento do desemprego e da desigualdade socioeconômica, os dados indicam que os jovens estão menos estressados do que antes.

Um dos fatores que pode estar relacionado a este fato é a mudança no ramo de atuação das empresas em que os jovens estão inseridos, considerando que em 2010 cerca de metade deles (46,53%) atuava em bancos, instituições financeiras ou agências de crédito; enquanto em 2019 essa atuação está diversificada em ramos como comércio (17,23%), serviços e administração pública (16,95%), bancos (13,28%), saúde (11,86) e indústria (10,45%). Sabe-se que

os bancos possuem predominantemente uma lógica voltada ao gerencialismo, com perspectivas individualistas de acúmulo e de busca de interesses particulares, através, por exemplo, de políticas e práticas agressivas de gestão de pessoas em relação a metas e resultados (Franco et al., 2017). A influência desse contexto em jovens que estão dando início às suas vivências laborais pode atuar como um aspecto que impacta na percepção de estresse dos mesmos.

Ressalta-se que os resultados da presente pesquisa podem estar relacionados também a outras duas hipóteses, a serem aprofundadas em estudos futuros. A primeira delas é de que as empresas estão se preocupando mais com o bem-estar dos seus jovens trabalhadores e isso se reflete em menos fontes de pressão e, conseqüentemente, em menores níveis de estresse e de reflexos negativos na saúde dos jovens. A segunda hipótese é de que, devido aos problemas econômicos, políticos e sociais do Brasil, os jovens se submetem a situações precárias e a relações laborais nocivas, pois entendem que são, de certa forma, privilegiados, considerando a situação de outros jovens e de adultos que já possuem experiência no mercado e que se encontram desempregados. Considerando que o recorte feito neste estudo abrange jovens em situação de vulnerabilidade social, que comumente encontram um cenário permeado por instabilidade e rotatividade no mercado de trabalho, sabe-se que os mes-

mos muitas vezes “encontram-se à deriva profissional e agarram-se a quaisquer possibilidades de inserção” (Wickert, 2006, p. 269). Nesse cenário, há a possibilidade de que seja mais comum nos jovens a manifestação do eustresse ou estresse positivo (Pereira & Zille, 2010; Silva & Salles, 2016; Resende, 2017), diante de reações do corpo aos estímulos externos na forma de superação e prazer (Resende, 2017).

Considerações Finais

A pesquisa apresentada neste artigo teve como objetivo analisar como se configura o estresse ocupacional de jovens trabalhadores assistidos pelo ES-PRO (Ensino Social Profissionalizante) da cidade de Belo Horizonte (MG), nos anos de 2010 e 2019. No que diz respeito aos procedimentos metodológicos, foi realizada uma pesquisa descritivo-quantitativa, através de estudo de caso. A coleta de dados foi realizada por meio de questionários estruturados, aplicados de forma presencial em uma filial da instituição, e os dados foram submetidos à Análise Fatorial Exploratória e à comparação de medianas.

A partir dos resultados, percebeu-se que apenas o construto “sintomas depressivos” se manteve estável entre 2010 e 2019, enquanto o outro construto da dimensão saúde mental - resolutividade de problemas - apresentou melhora, mostrando que a saúde mental melhorou, na percepção deles próprios. Também houve melhora na

saúde física, visto que foram observados menos sintomas físicos decorrentes do estresse em 2019, do que os apresentados em 2010.

Em relação à propensão ao estresse dos jovens, em 2019, o tipo de personalidade predominante está mais inclinado ao tipo A e há mais lócus de controle interno, em oposição ao que se tinha em 2010. Assim, percebe-se um equilíbrio acerca da propensão ao estresse desses jovens comparando-se os anos; por outro lado, tais resultados indicam formas de sentir e lidar com o estresse percebido mais satisfatórias na última coleta de dados, o que pode ser explicado por estratégias defensivas desenvolvidas e que, por sua vez, explicam os resultados de saúde - física e mental - mais positivos, considerando-se, também, as percepções mais satisfatórias acerca das condições de trabalho, associadas aos seus fatores intrínsecos e extrínsecos. Isso reforça resultados de outras pesquisas (Franco et al, 2017) quanto ao esgarçamento do tecido social onde tais jovens, em situação de vulnerabilidade, se encontram, denotando percepções mais positivas acerca das organizações, tendo em vista os outros espaços sociais (família, comunidade, escola etc.) que frequentam. Assim, os fatores de pressão e insatisfação foram melhor avaliados pelos respondentes, o que se reflete na dimensão de estratégias de defesa. Houve menor uso dessas estratégias em 2019, o que pode se vincular à menor percepção acerca de fatores de pressão e insatisfação.

Diante do exposto, percebe-se que, de modo geral, o estresse ocupacional percebido pelos jovens abordados em 2010 era maior do que o dos jovens em 2019. Apesar da instabilidade na situação política e econômica do Brasil nos últimos anos, que teve como consequência o aumento do desemprego e da desigualdade socioeconômica, os dados indicam que os jovens estão menos estressados do que antes. Isso pode ocorrer devido à diferença no ramo de atuação dos jovens nos diferentes anos, à maior preocupação das empresas com o bem-estar dos seus jovens trabalhadores e/ou, devido aos problemas econômicos, políticos e sociais do Brasil, os jovens estão se submetendo a situações precárias e a relações laborais nocivas, mas se sentem privilegiados, considerando a situação de outros jovens e de adultos que se encontraram desempregados.

O presente estudo apresenta contribuições teóricas, pois contribui para a reflexão e a compreensão dos indicadores de estresse de jovens trabalhadores, considerando diferentes anos na análise. Além disso, contribuições pragmáticas se referem ao auxílio em possíveis intervenções no contexto de atuação profissional, com o objetivo de atenuar o estresse ocupacional dos mesmos, evitando impactos negativos no desempenho e no desenvolvimento destes jovens, além de possíveis doenças que possam surgir devido ao estresse ocupacional. Já as limitações presentes no estudo giram em torno do fato

de não abordar possíveis diferenças relativas a aspectos como sexo, cor de pele, renda e setor de atuação e, além disso, foi considerada somente uma filial do ESPRO, de uma cidade mineira específica, com sujeitos de pesquisa marcados por peculiaridades.

Frente ao exposto, estudos futuros podem se aprofundar nas especificidades e percepções desses jovens através de uma abordagem qualitativa, tanto em relação ao estresse organizacional quanto a outras temáticas, além de realizar a comparação com jovens de diferentes realidades socioeconômicas e regiões do Brasil, considerando suas especificidades, a fim de se ter um panorama mais amplo para compreensão dos jovens trabalhadores e de suas vivências nas organizações.

Referências

- Abrahão, J., & Cruz, R. M. (2008). Perspectivas de Investigação do Mal-Estar no Trabalho com Base nos Modelos Teóricos do Estresse e a Psicodinâmica do Trabalho. In A. Tamayo (Ed.), *Estresse e Cultura Organizacional* (pp. 107–126). São Paulo: Casa do Psicólogo/All Books.
- Almeida, D. M., Lopes, L. F. D., Costa, V. M. F., & Santos, R. C. T. (2018). Policiais Militares do Estado do RS: Relação entre Satisfação no Trabalho e Estresse Ocupacional. *Administração Pública e Gestão Social*, 10(1), 55-65.
- Almeida, D. M., Lopes, L. F. D., Costa, V. M. F., Santos, R. C. T. D., & Corrêa, J. S. (2017). Avaliação do Estresse Ocupacional no Cotidiano de Policiais Militares do Rio Grande do Sul. *Revista Organizações em Contexto*, 13(26), 215–238.
- Barbosa, J. K. D. (2018). *Temos todo tempo do mundo? Um estudo sobre percepções temporais e prazer e sofrimento com jovens trabalhadores*. Dissertação (Mestrado em Administração), Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais.
- Beehr, T. A., & Bhagat, R. S. (1985). *Human stress and cognition in organizations: An integrated perspective*. New York: Wiley.
- Brasil. (2000). *Lei no 10.097*. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10097.htm>. Acesso em 5 ago. 2018.
- Brasil. (2005). *Decreto nº 5.598*. Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5598.htm>. Acesso em 5 fev. 2018.
- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York: The Guilford Press.
- Cooper, C. L., Sloan, S., & William, S. (1988). *Occupational stress Indicator: Management guide*. London: Windsor.
- Constanzi, R. (2009). *Trabalho decente e juventude: Brasil*. Brasília: OIT.
- Crespo, A. A. (2009). *Estatística Fácil*. São Paulo: Saraiva.

Espro – Associação de Ensino Social Profissionalizante. (2018). *Espro*. Disponível em <<http://www.espro.org.br>>. Acesso em 19 maio 2018.

Faria, R. R., Weber, L. N., & Ton, C. T. (2012). O estresse entre vestibulandos e suas relações com a família e a escolha profissional. *Psicologia Argumento*, 30(68), 43-52.

Fernandes, S. M. B. A., Medeiros, S. M., & Ribeiro, L. M. (2008). Estresse ocupacional e o mundo do trabalho atual: repercussões na vida cotidiana das enfermeiras. *Revista Eletrônica de Enfermagem*, 10(2), 414-427.

Ferreira, C. A., Neto, M. T. R., Kilimnik, Z. M., & Santos, A. S. (2016). O Contexto do Estresse Ocupacional dos Trabalhadores da Saúde: Estudo Bibliométrico. *Revista de Gestão em Sistemas de Saúdes*, 5(2), 84-99.

Ferreira, M. C., & Assmar, E. M. (2008). Estresse e Cultura Organizacional. In A. Tamayo (Ed.). *Fontes Ambientais de Estresse Ocupacional e Burnout: Tendências Tradicionais e Recentes de Investigação* (pp. 21-73). São Paulo: Casa do Psicólogo/All Books.

Field, A. (2009). *Descobrendo a estatística usando o SPSS-5*. Porto Alegre: Artmed.

Franco, D. S., Magalhães, A. F., & Paiva, K. C. M. (2017). Ações do Imaginário Organizacional Moderno na Subjetividade de Jovens Aprendizes do Setor Bancário. *Revista Competência*, 10(1), 11-30.

Franco, D. S., Magalhães, A. F., Paiva, K. C. M., & Saraiva, L. A. S. (2018). Entre a inserção e a inclusão de minorias nas organizações: Uma análise crítica sob o olhar de jovens trabalhadores. *Revista Economia & Gestão*, 17(48), 43-61.

Hair, J. F., Jr, Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, J. E., & Tatham, R. L. (2005). *Análise Multivariada de dados*. Porto Alegre: Bookman.

Harrison, R. V. (1978). Person: environment fit and job stress. In C. L. Cooper & R. Payne (Eds.), *Stress at work* (pp. 175-205). New York: Wiley.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (1999). *População jovem no Brasil*. Disponível em <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/9292-populacao-jovem-no-brasil.html?=&t=o-que-e>>. Acesso em 10 abr. 2019.

Jamal, M. (1990). Relationship of job stress and type A-behavior to employee's job satisfaction, organizational commitment, psychosomatic health problems and turnover motivation. *Human Relations*, 43(18), 727-738.

Keel, J. M., Sauter, S. L., Hanseman, D. J. (2009). A idade e o stress no trabalho: o que sabemos? In Rossi, A. M., Quick, J. C., & Perrewé, P. L. (Orgs.). *Stress e qualidade de vida no trabalho: o positivo e o negativo* (pp. 143-162). São Paulo: Atlas.

- Kilimnik, Z. M., Dias, S. M. O., & Jamil, G. L. (2012). Fatores de Pressão no Trabalho e Comprometimento com a Carreira: Um Estudo com Profissionais de Tecnologia da Informação. *Revista Eletrônica de Sistemas de Informação*, 11(2), 1–27.
- Kliksberg, B. (2006). Contexto da Juventude na América Latina e no Caribe: as grandes interrogações. *Revista de Administração Pública*, 40(5), 909–942.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer Publishing Company.
- Lemos, A. H. C. (2012). Juventude, emprego e trabalho: ampliando o debate. *Organizações & Sociedade*, 19(63), 739–743.
- Matos, M. G., Moraes, L. F. R., & Pereira, L. Z. (2015). Análise do Estresse Ocupacional em Motoristas de Coletivo Urbano na Cidade de Belo Horizonte. *Revista Gestão & Tecnologia*, 15(1), 256–275.
- Mendes, A. (2008). A Organização do Trabalho como Produto da Cultura e a Prevenção do Estresse Ocupacional: O Olhar da Psicodinâmica do Trabalho. In Tamayo, A. (Org.). *Estresse e Cultura Organizacional* (pp. 164-191). São Paulo: Casa do Psicólogo/All Books.
- Minayo-Gomez, C., & Meirelles, Z. V. (1997). Crianças e adolescentes trabalhadores: um compromisso para a saúde coletiva. *Cadernos de Saúde Pública*, 13(2), 135–140.
- Moraes, L. F. R., Kilimnik, Z. M., & Ladeira, M. B. (1994). O stress: as abordagens do fenômeno dentro e fora das organizações. *Relatório de Pesquisa*, Belo Horizonte: FACE-UFMG.
- Morrison, D. F. (1976). *Multivariate Statistical Methods*. New York: McGraw-Hill.
- OIT – Organização Internacional do Trabalho. (2013). *Trabajo Decente y Juventud en América Latina: Políticas para la Acción*. Lima: OIT.
- Paiva, K. C. M. (2013). Valores organizacionais e do trabalho: um estudo com jovens trabalhadores brasileiros. *Tourism & Management Studies*, 9(2), 100–106.
- Paiva, K. C. M., & Couto, J. (2008). Qualidade de vida e estresse gerencial “pós-choque de gestão”: o caso da Copasa - MG. *Revista de Administração Pública*, 42(6), 1189–1211.
- Paiva, K. C. M., Gomes, M. A. N., & Helal, D. H. (2015). Estresse ocupacional e síndrome de burnout: proposição de um modelo integrativo e perspectivas de pesquisa junto a docentes do ensino superior. *Gestão & Planejamento*, 16(3), 285–309.
- Pego, Z. O., Zille, L. P., & Soares, M. G. (2016). Estresse Ocupacional de Servidoras Técnico-Administrativas. *Revista Alcance*, 23(2), 156–169.
- Pereira, L. Z., & Zille, G. P. (2010). O estresse no trabalho: uma análise teórica de seus conceitos e suas inter-relações. *Gestão e Sociedade*, 4(7), 414–434.

- Peres, R. S., Medeiros, L. R. R., Bernardo, L., Santos, A. E. T., Cristina, L., & Silva, A. J. (2016). Fatores de pressão no trabalho de contadores que atuam em escritórios de contabilidade na cidade de Belo Horizonte - MG. *Revista UNEMAT de Contabilidade*, 5(9), 224–241.
- Picanço, F. S. (2015). Juventude e Trabalho Decente no Brasil: uma proposta de mensuração. *Cad. CRH*, 28(75), 569–590.
- Reis, M. (2015). Uma análise da transição dos jovens para o primeiro emprego no Brasil. *Revista Brasileira de Economia*, 69(1), 125–143.
- Resende, A. M. (2017). Estresse Ocupacional: Um Estudo com Gestores de uma Empresa Mineira de Logística de Transportes. *Revista Administração em Diálogo*, 19(1), 112–137.
- Rocha-de-Oliveira, S., Piccinini, V. C., & Bitencourt, B. M. (2012). Juventudes, gerações e trabalho: é possível falar em geração Y no Brasil?. *Organizações & Sociedade*, 19(62), 551-558.
- Rooter, J. B. (1966). Generalised expectations for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80(1), 1-28.
- Silva, L. C., & Salles, T. L. D. A. (2016). O estresse ocupacional e as formas alternativas de tratamento. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 6(2), 234-247.
- Stacciarini, J. M., & Tróccoli, B. T. (2002). Estresse Ocupacional. In Mendes, A. M., Borges L, O., & Ferreira, M. C. (Orgs.). *Trabalho em transição, saúde em risco*. (pp. 187-205). Brasília: UNB.
- Tabosa, M. P. O., & Cordeiro, A. T. (2018). Estresse ocupacional: análise do ambiente laboral de uma Cooperativa de Médicos de Pernambuco. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 8(2), 282-303.
- Travers, C. & Cooper, C. (1996). *Teachers under pressure: Stress in the teaching profession*. London: Routledge.
- Tucker, S., & Loughlin, C. (2006). Young workers. In Kelloway, E. K., Barling, J., & Hurrell Jr, J. J. (Eds.). *Handbook of workplace violence* (pp. 417-444). Thousand Oaks: Sage.
- UNFPA - Fundo de População das Nações Unidas. (2010). *Direitos da população jovem: um marco para o desenvolvimento*. Brasília: UNFPA.
- Vergara, S. C. (2009). *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. São Paulo: Atlas.
- Veriguine, N. R., Basso, C., & Soares, D. H. (2014). Juventude e Perspectivas de Futuro: A Orientação Profissional no Programa Primeiro Emprego. *Psicologia: Ciência e Profissão*. 34(4), 1032–1044.
- Wickert, L. F. (2006). Desemprego e juventude: jovens em busca do primeiro emprego. *Psicologia: ciência e profissão*, 26(2), 258–269.

Agradecimentos a Fapemig, CNPq e Capes.

Amanda Gabriela Gomes (amandaggomes13@gmail.com) trabalhou na: coleta de dados; tabulação e análise dos dados; redação do artigo; revisão final do artigo.

Kely César Martins de Paiva (kelypaiva@face.ufmg.br) trabalhou na: concepção da pesquisa; estruturação do artigo; redação do artigo; revisão final do artigo.

Jane Kelly Dantas Barbosa (jane_kdantas@hotmail.com)* trabalhou na: estruturação do artigo; redação do artigo; revisão final do artigo.

*Autor-correspondente.

Data de Submissão: 14/08/2019 Data de Aprovação: 03/02/2022

Editor-Chefe: André Luiz Maranhão de Souza-Leão.

Editor Adjunto: Bruno Melo Moura.

Editores da submissão: Denis Silva da Silveira e Jairo Simião Dornelas.

Esta obra está licenciada sob uma Licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC BY NC 4.0). Esta licença permite que outros distribuam, remixem, adaptem e criem a partir do trabalho, para fins não comerciais, desde que lhe atribuam o devido crédito pela criação original. Texto da licença: https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.pt_BR.