

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E FONTES DE PRESSÃO NAS COZINHAS DE RESTAURANTES EM FLORIANÓPOLIS

Roberta Inacia da Silva

Orientadora: Prof.^a M^a. Nicole Pelaez

Coorientador: Prof.^a M^a. Soraya Kobarg Oliveira

RESUMO

O presente artigo trata de uma pesquisa com intenção de investigar a qualidade de vida no trabalho e fontes de pressão em cozinhas de restaurantes na cidade de Florianópolis. A contextualização do tema foi direcionada à identificação das fontes de pressão, caracterização do ambiente de cozinha e os impactos na saúde dos profissionais que atuam nessa área. Para alcançar o objetivo proposto, a metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica e exploratória, por meio de um questionário elaborado com questões fechadas e específicas para o ambiente de cozinha. Utilizou-se uma pesquisa do tipo aplicada através do Google Forms, com abordagem de cunho quantitativo. A pesquisa foi direcionada para os profissionais de cozinha, com função de cozinheiro e auxiliar de cozinha, que atuam em restaurantes localizados na cidade de Florianópolis. Os resultados apontam que as fontes de pressão citadas nos referenciais teóricos também são identificadas na rotina desses profissionais, e causam impactos na saúde e rendimento desses trabalhadores, o que consequentemente influencia na vida social desses indivíduos e nos resultados das organizações.

Palavras chaves: Qualidade de vida no trabalho; Fontes de pressão; Cozinhas de restaurantes

ABSTRACT

This article deals with research with the intention of investigating the quality of life at work and sources of pressure in restaurant kitchens in the city of Florianópolis. The contextualization of the theme was directed to the identification of pressure sources, characterization of the kitchen environment and the impacts on the health of professionals who work in this area. To achieve the proposed objective, the methodology used was bibliographic and exploratory research, through a questionnaire prepared with closed and specific questions for the kitchen environment. A survey of the type applied through Google Forms with a quantitative approach was used. The research was directed to kitchen professionals, with the role of cook and kitchen assistant, who work in restaurants located in the city of Florianópolis. The results indicate that the sources of pressure mentioned in the theoretical references are also identified in the routine of these professionals, and cause impacts on the health and performance of these workers, which consequently influences the social life of these individuals and the results of organizations.

Keywords: Quality of life at work; Pressure sources; Restaurant kitchens

1 INTRODUÇÃO

Com o aumento da competitividade no mercado de trabalho, do crescimento da oferta de produtos e serviços e do desenvolvimento de novas tecnologias de informação, as organizações estão em uma corrida constante para inovar e se reinventar e dessa forma garantirem sua sobrevivência e sucesso. A questão é que nessa corrida está o trabalhador, que para acompanhar esse processo acaba sendo submetido a um ambiente de trabalho estressante e muitas vezes insalubre, propondo-se a trabalhar excessivamente para garantir uma posição no mercado.

Essa dinâmica competitiva envolve também o ambiente das cozinhas dos restaurantes, ganhando sobretudo o peso da hierarquia da cozinha e da cultura de um trabalho que muitas vezes envolve sobrecarga de trabalho, baixa remuneração, pressão por resultados, entre outros. Nesse sentido, esse ambiente de trabalho na maioria das vezes acaba gerando uma rotina de tarefas incorporadas em fontes de pressão. (CHIAVENATO, 2004; LIMONGI-FRANÇA e RODRIGUES, 2007; CABRAL, 2009; LIPP, 2010; MAGALHÃES, 2015;) entre outros.

A gastronomia vem ganhando destaque no campo de trabalho e a oferta de cursos de qualificação vem aumentando, dessa forma a profissão de cozinheiro passou a ser vista como uma carreira com possibilidades de ascensão. No entanto sabe-se das características operacionais do ambiente de cozinha e suas deficiências, tais como: sobrecarga de trabalho, pressões por tempo e resultados; remuneração insatisfatória; gestão autoritária; rotatividade e falta de gestão de pessoas; fatores ambientais inadequados; atividades repetitivas e má postura, entre outros.

A motivação pela escolha do tema deveu-se principalmente às experiências pessoais de trabalho da própria autora, em cozinhas de restaurantes nos municípios de Itapema, Balneário Camboriú e Florianópolis, além da falta de material de pesquisa sobre a qualidade de vida e fontes de pressão que estivessem direcionadas ao setor de restaurantes.

Para descrever da melhor forma o tema investigado, apresentou-se a seguinte estrutura de pesquisa: introdução, no qual foi contextualizado o problema apresentado junto com os objetivos gerais e específicos da pesquisa e justificando sua elaboração; referencial teórico, apresentando estudos sobre qualidade de vida, priorizando a mesma dentro das organizações, caracterizando as fontes de pressão no ambiente de trabalho; o estresse ocupacional como consequência das fontes de pressão, e por fim, caracterizando o ambiente de trabalho nas cozinhas de restaurante; apresentação da metodologia adotada na pesquisa;

descrição e discussão da análise dos dados coletados e por fim, as considerações finais dos resultados obtidos.

Nesse sentido, o presente artigo tem como objetivo, identificar as fontes de pressão no ambiente de trabalho das cozinhas dos restaurantes localizados na cidade de Florianópolis. Para atingir esse propósito, foram delineadas as seguintes etapas da pesquisa: Contextualizar qualidade de vida no trabalho descrevendo as principais fontes de pressão; identificar as fontes de pressão nas cozinhas dos restaurantes de Florianópolis; e consequente análise dos dados obtidos.

Para alcançar o objetivo proposto, a metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica e exploratória, por meio de um questionário com abordagem quantitativa, elaborado com questões fechadas e específicas para o ambiente de cozinha.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

De modo a fundamentar e justificar a opção desta pesquisa em abordar o tema “qualidade de vida no trabalho e fontes de pressão nas cozinhas de restaurantes em Florianópolis”; iniciou-se essa seção partindo dos conceitos de: qualidade de vida no ambiente de trabalho; fontes de pressão e o ambiente ocupacional em cozinhas de restaurantes.

2.1 Qualidade de vida no ambiente de trabalho

Em meados de 1960 o termo qualidade de vida se popularizou nos Estados Unidos, através de estudos que relacionam a necessidade de tal termo na vida de um cidadão e o mesmo foi utilizado como promoção política, pois falar de qualidade de vida nesse período era uma chave para o sucesso administrativo (MAGALHÃES, 2015).

De modo geral, a qualidade de vida se refere e depende de diversos fatores internos e externos na vida de um indivíduo como fatores econômicos e psicológicos; questões relacionadas à biomedicina e aspectos gerais. Esses fatores são discutidos por diversos autores como Rodrigues (1998); Chiavenato (2004); Lipp (2010).

Com o objetivo de traçar um conceito concreto para a terminologia qualidade de vida, outros autores como Campbell e Converse (1976), citados por Magalhães (2015, pág.12), demandaram de muitos questionamentos e revisões de literaturas científicas; a partir de 1990 se pode formar bases conceituais firmes sobre o seu significado.

Em 1927, antes mesmo de se popularizar o termo qualidade de vida, Elton Mayo e colaboradores, já desenvolviam a ideia de Relações Humanas, onde se começou a considerar o trabalhador antes das organizações. (CABRAL, 2009)

Em 1970 criou-se o termo qualidade de vida no trabalho, que seria basicamente a preocupação com o bem-estar e saúde do trabalhador. Cuidar da qualidade de vida dos funcionários dentro das organizações passa a ser visto como um investimento, pois o bem-estar impacta na produtividade, influenciando na motivação, criatividade, resiliência, inovação e outros fatores positivos para o desenvolvimento e sucesso das empresas. (CHIAVENATO, 2004)

O tema “qualidade de vida no trabalho” (QVT) tem sido visto, devido à constante busca pela satisfação, como um meio de humanização do trabalho. Os programas de QVT visam modificar aspectos do ambiente ocupacional por meio da promoção e investimentos para os funcionários, tais como: perspectiva de crescimento, participação nas tomadas de decisão da empresa, opção de liberar a criatividade individual, maior reconhecimento e compensação. Esses investimentos são promovidos para que os funcionários possam exercer com maior satisfação a contribuição que cada um tem a oferecer à organização em que trabalham. (CABRAL, 2009, pág.16)

Falar de qualidade de vida no trabalho é se referir a busca pela humanização do trabalho e a responsabilidade social, reconhecendo as necessidades dos trabalhadores e buscando novas formas de alinhar essas necessidades com as da empresa, utilizando a modernização e avanços tecnológicos como aliados a favor do trabalhador e não para negligenciar suas condições de trabalho e necessidades como indivíduo. (RODRIGUES, 1998; HÖPNER, 2008)

Nos dias atuais a vida cotidiana é ocupada na maior parte do tempo pela rotina de nosso trabalho, isso ocorre por diversos fatores, econômicos, sociais e de desenvolvimento humano. Chiavenato (2004), citado por Spananberg e Sparemberger (2014, pág.31)

Observou-se que são relevantes e influenciam na satisfação do indivíduo no seu ambiente de trabalho, não só questões relacionadas aos fatores físicos, mas também, aos biológicos, sociológicos e psicológicos. (RODRIGUES, 1994; CABRAL, 2009).

Os mesmos autores, mais uma vez, reforçam a importância da qualidade de vida no ambiente de trabalho, no sentido de alinhar as necessidades da empresa junto ao processo de humanização nas condições de vida no ambiente ocupacional. Identificar os fatores citados acima apontam para um movimento constante de busca do bem-estar e satisfação do trabalhador.

No entanto, o conhecimento desses fatores não é suficiente; a responsabilidade das organizações também deve levar em consideração a identificação das fontes de pressão no ambiente de trabalho.

2.2 Fontes de pressão

Quando se fala sobre fontes de pressão no trabalho, logo se pensa em fatores físicos relacionados a ergonomia, logística do ambiente operacional, tarefas repetitivas, má organização de espaços e equipamentos, entre outros. No entanto também existem outras fontes de pressão: fatores biológicos, pois cada indivíduo tem um metabolismo, resistência, vulnerabilidade e particularidades; fatores sociológicos, que considera crenças, valores, família e comunidades que cada indivíduo pertence e os fatores psicológicos, relacionado ao modo afetivo, emocional, de raciocínio e personalidade de cada indivíduo. (LIMONGI-FRANÇA e RODRIGUES, 2005; CABRAL, 2009).

Reforçando os aspectos ligados às fontes de pressão Magalhães (2015, pág.26) enfatiza que:

Um trabalho é suportável desde que se previna exageros e solicitações inadequadas, ou seja, adaptar o trabalho para o homem e não uma máquina. Cabe ao trabalhador preparar-se tecnicamente e buscar adequação física dentro de seus limites. À empresa, cabe adaptar em ritmo e intensidade às exigências humanas. Uma das principais críticas que as empresas alimentícias recebem é de que não respeitam exatamente isso, e fazem com que as pessoas trabalhem mais do que conseguem ou necessário, visando lucro.

Dessa forma, se entende que quando os interesses da empresa ultrapassam os limites desses fatores e não estão alinhados com as condições favoráveis e de interesse de seus funcionários, se dá a chance do mesmo desenvolver as doenças oriundas do trabalho.

Honório (1998), citando Albrecht (1988) comenta que em sua zona de conforto o indivíduo desempenha bem o seu trabalho, e satisfaz suas necessidades, essa caracterização se alcança com o equilíbrio entre as necessidades individuais e organizacionais. O desequilíbrio das necessidades favorece a rotatividade, falta de envolvimento com o trabalho, queda da produtividade, aumento de erros, dificuldade nas relações interpessoais, falta de ética, dentre outros.

O autor segue explicando que para chegar nessa zona de conforto é preciso trabalhar algumas condições importantes como: tarefas desafiantes, nível de controle, variedade de tarefas, status, condições físicas e volume de trabalho. (CABRAL, 2009)

Baseado no estudo de autores como: Lipp (2010); Rigotto (2003); Limongi-França e Rodrigues (2005); e Marras, (2011), identificou-se algumas fontes de pressão que mais se destacam e interferem na saúde e resultados dos trabalhadores no ambiente ocupacional, que

são: carga horária e trânsito; sobrecarga, pressões por tempo e resultados; insegurança no emprego; remuneração insatisfatória; gestão autoritária; rotatividade e falta de gestão de pessoas; falta de estímulos e perspectiva de vida; fatores ambientais inadequados; atividades repetitivas e má postura e repouso e lazer insatisfatório.

As fontes de pressão citadas acima são relevantes quando se discute sobre qualidade de vida no trabalho, entretanto devido às limitações de tempo ressaltou-se as seguintes fontes:

- Trânsito e carga horária de trabalho:

Por razões de quadro de funcionários reduzido; alta demanda de trabalho e muitas vezes pela necessidade de complementar a renda, muitos trabalhadores realizam horas extras em suas atividades, esses, por muitas vezes, chegam a trabalhar até doze horas por dia.

Outro agravante da carga horária excessiva é o trânsito, segundo Rigotto (2008), citado por Oliveira e Paula (2021, pág.8), que deixou de ser apenas uma questão de infraestrutura e passou a influenciar em questões de saúde pública, como problemas físicos e psicológicos, impactando na qualidade de vida dos trabalhadores, desperdiçando em torno de três ou mais horas diárias em deslocamento.

- Sobrecarga, pressões por tempo e resultados

Grandes demandas em curtos prazos; jornadas longas; falta de organização na divisão de tarefas, entre outras, são fontes de sobrecarga que acompanham a cobrança de bons resultados em um curto tempo.

Pereira e Mello (2019, pág.150) dizem que “a urgência de tempo, responsabilidade excessiva e falta de apoio são alguns dos fatores que contribuem para o estresse patológico no trabalho, porque excedem a capacidade de adaptação do profissional.”

- Remuneração insatisfatória

Quando um indivíduo procura uma vaga de emprego, um dos principais itens motivador nessa busca é o salário e benefícios da vaga, porém, esse mesmo item pode passar a ser o que vai desmotivar esse trabalhador no futuro.

Pereira e Mello (2019, pág.152) complementam citando Marras (2011) “Uma remuneração estratégica eficaz é uma das principais fontes de satisfação no trabalho;

funcionário motivado é menos ausente e rende mais, fatores estes que trazem maiores resultados para a empresa.”

A remuneração insatisfatória, junto com a necessidade de aumentar a renda para poder suprir suas necessidades financeiras, por muitas vezes, leva o trabalhador a procurar um outro emprego no seu contra turno. Dessa forma, ele sacrifica suas horas de descanso, lazer e o convívio com a sua família, o que tende a ter muitos efeitos nocivos ao seu desempenho e afetar sua saúde. (OLIVEIRA e PAULA, 2021)

- Repouso e lazer insatisfatório

O cansaço excessivo após o trabalho, interfere nas relações familiares e sociais, ele também causa fadiga e tensão, levando ao estresse. Dessa forma o trabalhador não consegue se recuperar o suficiente para exercer outras atividades e aproveitar o seu tempo de lazer. (PEREIRA e MELLO, 2019)

Interferindo de tal forma, que o trabalhador passa a duvidar de suas capacidades e a desconhecer o seu valor. A falta de lazer e o estresse mal controlado impedirá de realizar atividades simples, resultando em outras complicações diversas, como a baixa estima, sensação de incompetência e de inutilidade (LIMONGI-FRANÇA e RODRIGUES, 2005).

Dessa forma, na visão de Cooper, Sloan e Williams (1988) essas fontes de pressão tendem a desenvolver o estresse ocupacional afetando as condições físicas ou mentais dos indivíduos. (CABRAL, 2009)

2.2.1 Estresse ocupacional

Com o aumento da competitividade no mercado de trabalho, Lipp (2010) e Chamon (2011), comentam sobre a sobrecarga, pressões excessivas, trabalhar muito mais horas do que seria o recomendado, agrava o estresse ocupacional. Entende-se por stress como,

(...) uma condição de desequilíbrio do funcionamento, tanto físico como mental. Em momentos de tensão excessiva, todo o organismo é afetado. Se este equilíbrio é restabelecido de pronto, não há danos maiores para a pessoa. No entanto, se a condição de desequilíbrio permanecer por tempo excessivo, as doenças começam a surgir e a impaciência, a ansiedade e a depressão se estabelecem (LIPP, 2010, pág.1 apud PEREIRA e MELLO, 2014, pág.148).

Ainda comentando sobre as afirmações dos autores acima citados, essa condição de desequilíbrio quando se torna constante, pode resultar em um grande risco tanto para a saúde do trabalhador quanto para a saúde das empresas e sua sobrevivência.

Para tanto o estresse ocupacional é um processo que acontece quando o indivíduo sente que suas demandas de trabalho excedem suas habilidades, provocando nele reações negativas, segundo Pereira e Mello (2014, pág.150) “ a urgência de tempo, responsabilidade excessiva e falta de apoio são alguns dos fatores que contribuem para o estresse patológico no trabalho, porque excedem a capacidade de adaptação do profissional.”

2.3 Caracterização ocupacional do ambiente de cozinha em restaurantes

Esses fatores citados no tópico anterior, que muitas vezes contribuem para o estresse no ambiente de trabalho, também podem ser observados no ambiente de cozinha em restaurantes. Isso muitas vezes se motiva pelo sistema de hierarquias e da cultura desse trabalho, ou seja, cargos e funções.

Com o objetivo de organizar, uniformizar e padronizar os serviços ofertados nas cozinhas clássicas das grandes redes de hotéis, estudiosos e profissionais, como o grande chef, restaurateur e escritor francês George Auguste Escoffier (1846-1935), reorganizaram a cozinha profissional. Desde então, foi criado o sistema “brigada de cozinha”, devido às limitações de espaço e cargos, sistema que até hoje é utilizado nas cozinhas profissionais, organizando por praças (setores), onde cada profissional tem sua tarefa atribuída conforme a hierarquia estabelecida. (CALADO, 2015)

Complementando a caracterização do sistema desenvolvido por Escoffier, Franco (1995, pág.195) diz: “Suas inovações na organização da cozinha profissional visavam os seguintes objetivos: especialização da atividade culinária em setores, íntima interdependência da equipe e abreviação do tempo de preparo dos pratos”.

Atualmente a realidade se distingue, Antunes (2015) diz que no setor de serviços houve um aumento de trabalho e principalmente no ramo de alimentação fora do lar, o avanço tecnológico também influencia nas mudanças da cozinha atual.

De acordo com Pimentel (2018), a caracterização do ambiente de cozinha hoje é descrita como: um processo de trabalho dividido por praças (setores) onde cada trabalhador é responsável por executar a tarefa correspondente a sua praça. O trabalho na cozinha geralmente é dividido em duas partes: o pré-preparo, conhecido como mise en place (no

francês se traduz “por em ordem”) que deve ser feito antes do restaurante abrir para o público, e o momento do serviço.

Ainda de acordo com o autor, o trabalho na cozinha é composto por tarefas monótonas, estressantes, repetitivas e que exigem bastante dos trabalhadores no aspecto físico, pois eles passam todo o expediente de trabalho em pé. Na cozinha, há níveis hierárquicos bem estabelecidos, geralmente de cozinheiro júnior, pleno, sênior, depois chefe de praça, subchefe e chefe executivo; dentro desta hierarquia se encontram muitas regras de operação, como as fichas técnicas para padronizar as receitas, uniformes, comandos e segurança alimentar.

Pimentel (2018) fala também da sobrecarga existente nesta profissão, junto com cobranças de tempo e ritmo, com pouco tempo para realizar um grande volume de tarefas, e durante o serviço, a cobrança de tempo e padrão na execução dos pratos, que por muitas vezes impede que os trabalhadores tenham tempo para realizar pausas de descanso, o que leva a uma grande exaustão, com uma jornada de trabalho intensa, pois na maioria dos restaurantes o cozinheiro tem uma folga na semana.

No texto de Pimentel (2018, pág.68) ele cita que: “(...) é uma fonte de sofrimento porque, além de levá-los ao cansaço físico, mental e psicológico, também faz com que eles não tenham muito tempo livre para gastar com sua vida pessoal e social.”

3 METODOLOGIA

A estrutura metodológica utilizada como base para o desenvolvimento da pesquisa foi dividida em natureza da pesquisa, unidade de análise e as técnicas de coleta e análise de dados.

A etapa inicial da pesquisa, de caráter bibliográfico, foi direcionada aos principais autores que contemplam o tema, com a intenção primordial de compreender e elucidar a gama de conceitos que envolvem a temática da pesquisa.

A estratégia da pesquisa foi de caráter exploratório-descritivo, que normalmente é aplicada para descrever situações, a fim de expor e definir a origem de um problema e gerar mais conteúdo para futuras pesquisas

A delimitação da população da pesquisa foi baseada nas informações coletadas no site da ABRASEL (Associação Brasileira de Bares e Restaurantes) e que até a presente data de realização da coleta de dados, foram registradas em Florianópolis 148 restaurantes. A classificação dos estabelecimentos ligados a área da restauração foi através da tipologia de buffet, hamburguerias, pizzarias, sushis e restaurantes. Esses estabelecimentos estão

distribuídos da seguinte forma: 11 na região sul; 23 no norte; 13 no leste; 19 no continente e 82 na região central.

O estudo foi realizado de forma amostral, considerando uma população de interesse composta por 148 restaurantes. Para o cálculo do número mínimo amostral, utilizou-se a metodologia sugerida por Barbetta (2019), com nível de confiança de 95%. Para fins estatísticos, considerou-se um erro amostral tolerável de no máximo 16,7%.

A metodologia para cálculo do tamanho mínimo da amostra descrita por Barbetta (2019) sugere duas equações, sendo a primeira para cálculo do valor de aproximação, e a segunda para cálculo do tamanho mínimo da amostra. Equação 1: $n_0 = 1/(E)^2$; equação 2: $n = N * n_0 / (N + n_0)$, sendo: (n_0) o valor de aproximação para o cálculo; (n) o tamanho mínimo da amostra; (N) a população total de interesse e (E) o erro amostral tolerável pelo pesquisador.

A metodologia utilizada para cálculo do tamanho mínimo da amostra considera o erro amostral tolerável e a representatividade em relação à população de forma não linear, onde o tamanho da amostra não aumenta proporcionalmente ao aumento do tamanho da população de interesse.

A amostra de dados utilizada para a realização da pesquisa foi direcionada para um total de 67 trabalhadores em 46 estabelecimentos, com critério de escolha por conveniência.

O procedimento de coleta de dados foi realizado através de uma abordagem quantitativa, aplicando um questionário contendo 11 perguntas fechadas, através de um formulário online, disponível na plataforma Google Forms, que é um aplicativo de gerenciamento de pesquisas lançado pelo Google.

O questionário foi elaborado baseado nas informações coletadas através da pesquisa bibliográfica para a construção do referencial teórico, sendo identificadas as fontes de pressão que mais interferem na saúde e resultados dos trabalhadores no ambiente ocupacional. A fim de verificar a aplicação de conceitos ao caso concreto, aplicou-se uma pesquisa com o intuito de identificar as fontes que possam vir a gerar estresse no trabalhador e afetar a qualidade de vida no trabalho. Algumas dessas fontes de pressão, por serem as mais citadas nos referenciais teóricos, foram utilizadas para a formulação das perguntas do questionário utilizado na pesquisa, são elas: carga horária; sobrecarga, pressões por tempo e resultados; remuneração insatisfatória; gestão autoritária; rotatividade e falta de gestão de pessoas; atividades repetitivas e má postura e repouso e lazer insatisfatório.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

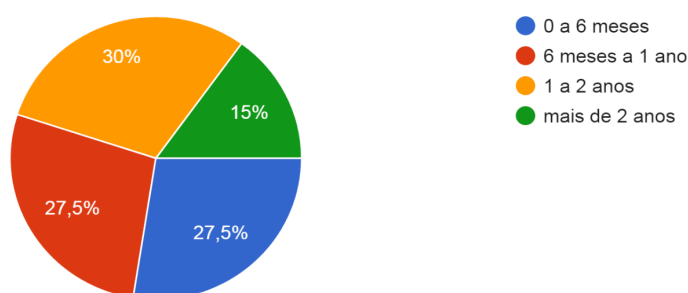
O propósito dessa seção é apresentar e avaliar os resultados da coleta de informações compostas pelas respostas dadas por integrantes de 29 restaurantes, reunindo informações de um total de 40 trabalhadores, entrevistados aleatoriamente.

Diante disso, em se tratando de gênero, a composição foi de 55% do sexo feminino e 45% do sexo masculino. Sobre o grau de escolaridade 60% possuem uma graduação, 35% afirmou ter concluído o ensino médio, 2,5 % possuem pós-graduação e 2,5% possuem apenas o ensino fundamental. Sobre a localização dos restaurantes em que os profissionais trabalham, 50% afirma estar localizado no sul da cidade de Florianópolis, 22,5% na região central, 15% no continente, 7,5% no norte e 5% no leste.

O gráfico 01 apresenta dados sobre o tempo de trabalho na empresa.

Gráfico 01
Fonte: Autora, 2022

Há quanto tempo você trabalha na empresa?
40 respostas

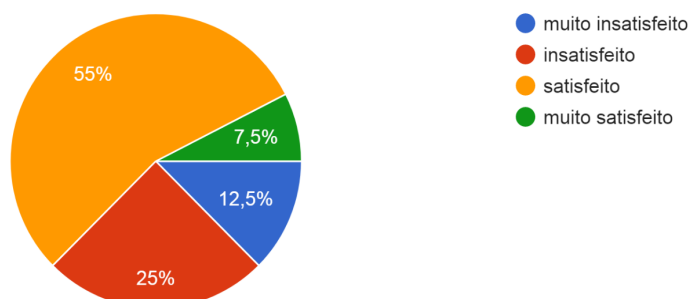


Conforme o gráfico 01, pode-se observar que 30% dos pesquisados estão trabalhando entre um e dois anos. Também é relevante observar que 27,5% dos entrevistados trabalham a menos de 6 meses na empresa, dado que se relaciona com as afirmações de Honório (1998) que comenta sobre o desequilíbrio entre as necessidades da empresa e do colaborador, favorecendo a rotatividade e falta de envolvimento com o trabalho.

O gráfico 02 se refere ao nível de satisfação referente a jornada de trabalho.

Gráfico 02
Fonte: Autora, 2022

Você está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas)?
40 respostas

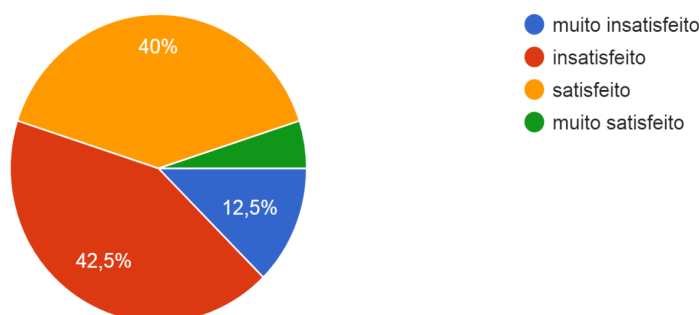


Os resultados indicam que 55% dos trabalhadores afirmaram estar satisfeitos com a quantidade de horas trabalhadas. Oliveira e Paula (2021), afirmam que muitos trabalhadores por razões de demanda ou complementação de renda, realizam horas extras, o que sobrecarrega a condição física. Esse resultado do gráfico acima é um pouco diferente, mas 77,5% se dizem excessivamente cansados devido ao trabalho, o que nos faz refletir que a questão problema é a sobrecarga e tempo para executar as tarefas.

Com relação a carga de trabalho no gráfico 03 foram coletados os seguintes dados.

Gráfico 03
Fonte: Autora, 2022

Você está satisfeito com a sua carga de trabalho (quantidade de trabalho) ?
40 respostas



Observa-se que 42,5% dos entrevistados afirmaram estar insatisfeitos, e 40% afirmou estar satisfeito com a carga de trabalho, uma porcentagem muito próxima, lembrando

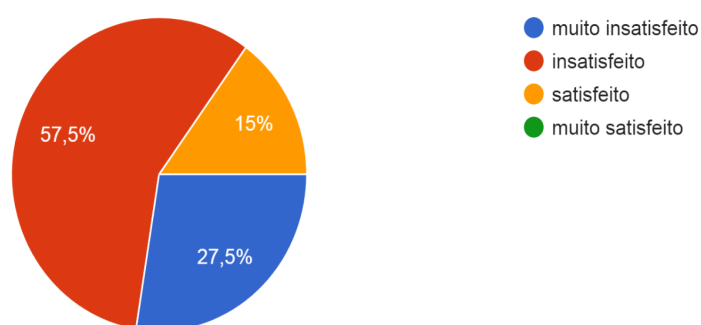
que a sobrecarga de trabalho, segundo Lipp (2010) e Chamon (2011), é uma fonte de agravo para o desenvolvimento do estresse ocupacional.

Em relação à cobrança excessiva, o gráfico 04 identificou os seguintes dados:

Gráfico 04
Fonte: Autora, 2022

A cobrança excessiva por entrega de qualidade em pouco tempo faz com que você se sinta:

40 respostas



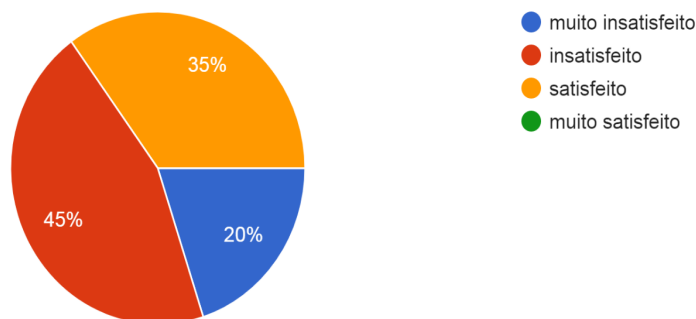
Observou-se que 57,5% dos entrevistados afirmam que a cobrança por entrega de trabalho em um curto período de tempo os deixam insatisfeitos, o que nos remete a afirmação de Pimentel (2018), quando afirma que essa cobrança de tempo e rigidez de padrão na execução dos pratos, por muitas vezes impedem que o trabalhadores tenham tempo para pausas e descanso. Essa é uma das fontes de pressão identificadas no texto.

O gráfico 05 diz respeito ao salário dos entrevistados.

Gráfico 5
Fonte: Autora, 2022

Referente ao seu salário (remuneração), você está:

40 respostas



No que se refere a remuneração, 45% dos entrevistados estão insatisfeitos com o salário recebido e 20% se dizem muito insatisfeitos, somando 65% de insatisfação. A remuneração é um fator extremamente importante na motivação dos trabalhadores, sendo que a necessidade financeira pode levar o trabalhador a procurar uma outra fonte de renda. Oliveira e Paula (2021) relatam que essa necessidade pode comprometer o tempo de lazer e impactar na saúde dos trabalhadores.

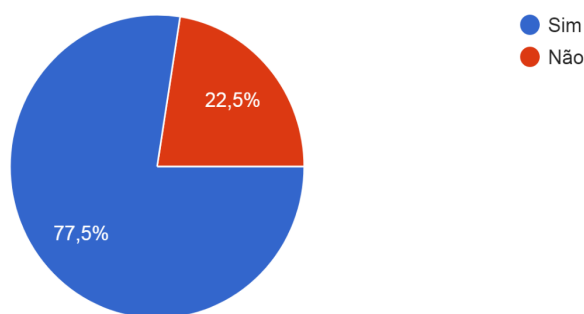
Com relação ao cansaço excessivo após o trabalho, no gráfico 06 foram coletados os seguintes dados:

Gráfico 06

Fonte: Autora, 2022

Você se sente excessivamente cansado após o trabalho?

40 respostas



No gráfico 06, é possível observar que a maior parte dos entrevistados se sentem excessivamente cansados após o trabalho, eles representam 77,5% dos entrevistados.

De acordo com Magalhães (2010), a sobrecarga leva a uma grande exaustão, prevenir exageros na carga de trabalho o torna suportável, pois ele deve ser adaptado para o ser humano e não para uma máquina.

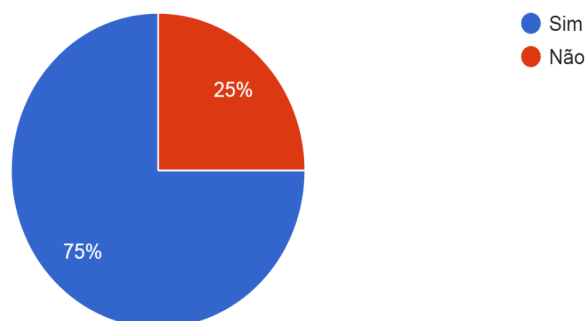
No gráfico 07, diz respeito a se o horário de trabalho permite aos entrevistados terem momentos de lazer.

Gráfico 7

Fonte: Autora, 2022

O seu horário de trabalho lhe permite ter momentos de lazer?

40 respostas



Sobre o lazer pessoal dos entrevistados, 75% afirmaram que seu horário de trabalho lhe permite ter momentos de lazer, o que é muito positivo comparado com os outros dados.

De acordo com o que afirma Pereira e Mello (2019) o cansaço excessivo após o trabalho, leva à fadiga e tensão. O trabalhador não se recupera o suficiente para aproveitar o tempo de lazer, interferindo nas relações familiares e sociais. Essa interferência também é observada na execução do próprio trabalho, ao ponto do trabalhador duvidar de suas capacidades e não valorizar o seu trabalho, gerando baixa estima, sensação de incompetência, desenvolvendo consequentemente um grande estresse ocupacional (LIMONGI-FRANÇA e RODRIGUES, 2005).

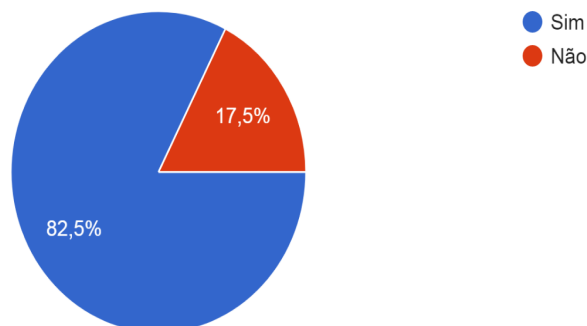
Esse resultado pode ser relacionado ao gráfico 2 que questiona a carga horária, com 55 % dos entrevistados afirmando estarem satisfeitos. No entanto, no gráfico 3 houve um total de 55% de insatisfação com a sobrecarga. Sugere-se, que a questão problema seria a sobrecarga de trabalho em curto espaço de tempo, já que para os entrevistados a carga horária não foi considerada negativa permitindo aos mesmos momentos de lazer.

Em relação ao estresse por consequência do trabalho no gráfico 08, foram identificados os seguintes dados.

Gráfico 08
Fonte: Autora, 2022

Você se sente estressado devido ao seu trabalho?

40 respostas



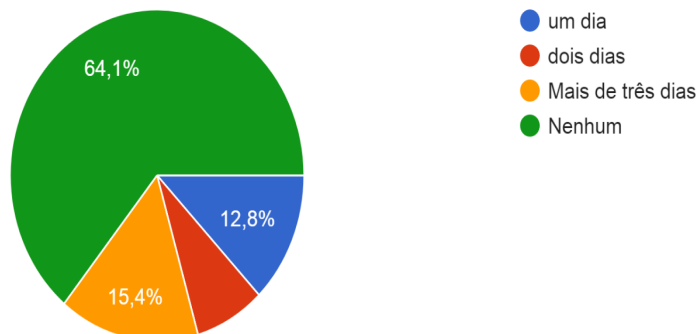
Foi observado que 82,5% dos profissionais entrevistados se sentem estressados por consequência do seu trabalho. Essa condição acontece em situações de tensão excessiva que afeta todo o corpo, causando desequilíbrio no funcionamento físico e mental. Pereira e Mello (2014) comentam sobre a sobrecarga, pressões e responsabilidades excessivas que são consideradas gatilhos para ansiedade e depressão. Ou seja, o estresse ocupacional é uma consequência de quando as demandas de trabalho excedem as habilidades e capacidades do indivíduo. Essa condição traz muitos prejuízos para a saúde do trabalhador, relações interpessoais, resultados e interesses. E essas consequências também implicam na saúde das organizações, pois elas impactam nos resultados.

O gráfico 09 traz informações sobre a necessidade de ausentar-se do trabalho nos últimos 30 dias.

Gráfico 09
Fonte: Autora, 2022

Referente a assiduidade, no seu último mês de trabalho, quantos dias houve necessidade de ausentar-se?

39 respostas



Referente à assiduidade, foi perguntado se no último mês houve alguma necessidade de afastamento, 64,1% disse não ter se afastado nenhuma vez e 15,4% afirmou ter se ausentado por mais de três dias.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo identificar as fontes de pressão no ambiente de trabalho das cozinhas dos restaurantes localizados na cidade de Florianópolis e consequente impactos causados à saúde dos profissionais.

Considerando o aumento da competitividade no mercado de trabalho, do crescimento da oferta de produtos e serviços e dos avanços tecnológicos, as organizações estão em uma corrida constante para inovar e se reinventar aumentando consideravelmente a sobrecarga em relação a sobrevivência no mercado de trabalho.

A questão é que nessa corrida está o trabalhador, que para acompanhar esse processo acaba sendo submetido a um ambiente de trabalho estressante e muitas vezes insalubre, se propondo a trabalhar excessivamente para garantir uma posição no mercado competitivo.

Neste contexto, atentar para as demandas coletivas no que tange questões referentes à qualidade de vida no ambiente de trabalho, é de grande importância, no sentido de alinhar as necessidades da empresa junto ao processo de humanização nas condições de vida no trabalho.

Na construção deste documento, observou-se que o movimento para investir em qualidade de vida no trabalho vem aumentando, e se tornou uma preocupação das organizações. Alguns dados da pesquisa podem ilustrar essas considerações já que a carga horária dos trabalhadores não foi vista de uma forma negativa e excessiva por parte dos entrevistados.

No entanto, a quantidade de tarefas que os mesmos exercem dentro desta carga horária, a sobrecarga e alta cobrança por entrega de qualidade em um curto tempo é o que impacta negativamente na rotina desses indivíduos.

A remuneração insatisfatória e o cansaço em excesso impactam no momento de lazer, interferindo na vida pessoal e social, de forma em que todos esses fatores acumulados levam ao estresse ocupacional.

Os impactos que essas fontes de pressão causam na saúde física e mental dos trabalhadores podem vir a desenvolver doenças graves, que interferem na vida dessas pessoas, não devemos normalizar que algumas profissões tenham características “insalubres”, deve-se buscar formas de minimizar esses riscos e buscar melhores condições de trabalho.

Reuniões de equipes e rodas de conversa com profissionais qualificados em saúde mental é uma sugestão de acolhimento; ginástica laboral na rotina da empresa demanda um curto tempo e tem ótimos resultados na saúde física, além de fazer o trabalhador se sentir acolhido; convênios com espaços de saúde, atividades físicas e estéticas pode ser um atrativo e fator de motivação, trabalhados junto com campanhas no trabalho.

Os resultados desta pesquisa ilustram que a rotina desses trabalhadores se relacionam com as fontes de pressão abordadas no referencial teórico e o excesso das mesmas, indicando a necessidade dos restaurantes em encontrar de forma humanizada um equilíbrio entre as demandas do trabalhador e do empresário.

Por uma questão de curto tempo para a realização da pesquisa, não foi possível alcançar um número maior de entrevistados. Sugere-se para trabalhos futuros, que o tema “estresse ocupacional” seja mais abordado e os seus impactos na saúde desses profissionais.

REFERÊNCIAS

ABRASEL, Associação Brasileira de Bares e Restaurantes/ SC. Associados. 2022.

Disponível em: < <https://sc.abrasel.com.br/associados/> >. Acesso em: 01 nov, 2022.

ALBRECHT, Karl. O gerente e o estresse: faça o estresse trabalhar para você. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1988.

ANTUNES, R. (2015). Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez Editora.

CABRAL, Jackson Cruz. Qualidade de vida e fontes de pressão no trabalho de profissionais de cozinha: um estudo em restaurantes de Belo Horizonte, 2009. 156 f. (Mestrado em Administração) – Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, 2009.

CABRAL, Jackson Cruz. Chefe de cozinha: profissionalização e qualidade de vida no trabalho. 2009. Disponível em:

<<https://portalidea.com.br/cursos/chef-executivo-de-cozinha-apostila02.pdf>>. Acesso em: 21 out, 2022.

CALADO, Bruno Vicenzo Corecco. O papel da brigada na setorização de uma cozinha profissional e suas influências na organização moderna dos restaurantes e na formação acadêmica. 2015.

CAMPBELL, A.; CONVERSE, P. E.; and Rogers, W. L. Subjective measures of well-being. American Journal of Psychology, 31:117-124,1976.

CHAMON, Edna Maria Querido de Oliveira. Qualidade de vida no trabalho. Rio de Janeiro: Brasport, 2011.

CHIAVENATO, Idalberto. Administração nos Novos Tempos - 2ª Ed. – Rio de Janeiro: Campus, 2004 – 3ª Reimpressão.

COOPER, C. L.; SLOAN, S. J.; WILLIAMS, J. Occupational stress indicator management guide. Windsor: NFER-Nelson, 1988.

FRANCO, Areovaldo. De Caçador a Gourmet: Uma História da Gastronomia. Brasília: Thesaurus, 1995.

GIL, Antonio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. 5a ed. São Paulo: Atlas, 1999.

HACKMAN, J. R.; OLDFHAM, G. R. Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, v.60, p. 159-170, 1975.

HONÓRIO, Luiz Carlos. Cisão e Privatização: impactos sobre a qualidade de vida no trabalho de uma empresa de telefonia celular. 1998. f. Dissertação (Mestrado em Administração) - CEPEAD, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte. 1998.

Höpner, Aline. "Políticas de recursos humanos e qualidade de vida no trabalho em redes hoteleiras." (2008).

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina; RODRIGUES, Avelino Luiz. Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

Lipp, M. E. N. (2000). Inventário de sintomas de stress para adulto de Lipp - ISSL. São Paulo: Casa do Psicólogo.

MAGALHÃES, Tereza Cristina Leite. Qualidade de vida e a saúde do trabalhador de cozinha de restaurante. 2015. Disponível em: http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/B003895.pdf. Acesso em 22 de out, 2022.

MARRAS, Jean Pierre. Administração de Recursos Humanos. Do operacional ao estratégico. 14 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MOURÃO, Teresinha de Jesus Loureiro de Oliveira; KILIMNIK, Zélia Miranda; FERNANDES, Elton. Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso na Pró-reitoria de Pessoal da Universidade Federal do Rio de Janeiro). ANAIS...Brasília, ANPAD, 2005.

OLIVEIRA, Lena Ellen Lima de; PAULA, Rayssa Leite de. Qualidade de vida no trabalho: O impacto do estresse ocupacional na saúde do trabalhador. 2022.

PIMENTEL, Giuliane da Silva. Psicodinâmica do trabalho em um restaurante certificado de alta gastronomia em São Paulo. 2018.

PEREIRA, Jesane Graciotti; DE MELLO, Fabiane. Causas e efeitos do estresse no trabalho. Interação-Revista de Ensino, Pesquisa e Extensão, v. 16, n. 16, p. 146-164, 2014.

RAUPP, Fabiano Maury; BEUREN, Ilse Maria. Metodologia da pesquisa aplicável às ciências. Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática. São Paulo: Atlas, p. 76-97, 2006.

RIGOTTO RM. Saúde ambiental & saúde dos trabalhadores: uma aproximação promissora entre o verde e o vermelho. Rev Bras Epidemiol. 2003; 6:388-404.

RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial. Fortaleza: UNIFOR, 1994.

RODRIGUES, M. V. C. Qualidade de vida no trabalho: Evolução e Análise no Nível Gerencial. 5a ed. Petrópolis: Vozes, 1998.

SPANANBERG MONTEIRO, Greice Marta., SPAREMBERGER, Ariosto. Qualidade de vida no trabalho: O estudo de caso no setor de Serviços de Limpeza, Copa e Cozinha da UNIJUI - Campus Santa Rosa, 2014.

Questionário

Esta pesquisa é composta por um questionário, que tem como objetivo: identificar as fontes de pressão na qualidade de vida dos trabalhadores em cozinhas de restaurantes na cidade de Florianópolis. As informações serão mantidas em sigilo, sendo utilizadas apenas para fins acadêmicos. Os participantes não serão identificados. Leia as questões abaixo com atenção, não há respostas certas ou erradas. Obrigada pela sua colaboração!

- 1- Gênero () feminino () masculino () Outro/qual? () prefiro não dizer
- 2- Escolaridade () fundamental () Ensino Médio () Graduação () Pós-graduação () Outros
- 3 - Em qual região de Florianópolis está localizado o seu restaurante? () Sul () Norte
() Centro () Continente
- 3- Há quanto tempo trabalha na empresa?
- a) () 0 a 6 meses
- b) () 6 meses a 1 ano
- c) () 1 a 2 anos
- d) () mais de 3 anos

Para as questões abaixo responda de acordo com o seu grau de satisfação:

- 4- Você está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas)? () muito insatisfeito () insatisfeito () satisfeito () muito satisfeito
- 5- Você está satisfeito com a sua carga de trabalho (quantidade de trabalho) ? () muito insatisfeito () insatisfeito () satisfeito () muito satisfeito
- 6- A cobrança excessiva por entrega de qualidade em pouco tempo faz com que você se sinta: () muito insatisfeito () insatisfeito () satisfeito () muito satisfeito
- 7- Referente ao seu salário (remuneração), você está: () muito insatisfeito () insatisfeito () satisfeito () muito satisfeito
- 8- Você se sente excessivamente cansado após o trabalho? () Sim () Não
- 9- O seu horário de trabalho lhe permite ter momentos de lazer? () Sim () Não
- 10- Você se sente estressado devido ao seu trabalho? () Sim () Não
- 11- Referente a assiduidade, no seu último mês de trabalho, quantos dias houve necessidade de ausentar-se? () um dia () dois dias () três dias () mais de três dias