

O ESTRESSE NO MUNDO DO TRABALHO: UMA ABORDAGEM INDIVIDUAL E ORGANIZACIONAL

COUTINHO, Daniele Aparecida

Discente do Curso de Psicologia da Faculdade de Ciências da Saúde –
FASU/ACEG – GARÇA/SP –
BRASIL

e-mail: danicoutinho2009@hotmail.com

SANTOS, J. W.

Discente do Curso de Psicologia da Faculdade de Ciências da Saúde –
FASU/ACEG – GARÇA/SP –
BRASIL

e-mail: wellingtonpsico@yahoo.com.br

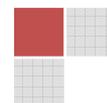
RESUMO

Este trabalho tem como finalidade investigar a ocorrência do estresse no ambiente de trabalho onde as pessoas passam a maior parte do seu tempo e, geralmente, não se sentem somente ansiosas e estafadas, ficam também desorientadas pela ampla variedade de pensamentos, emoções e alterações físicas todos os dias pelos quais passam. Assim, este estudo aborda a relação entre estresse e trabalho, com o objetivo de identificar, diante do problema exposto, qual o conceito de estresse mostrando de forma clara e sucinta quais as causas do estresse no trabalho bem como seus efeitos físicos e psicológicos e como este pode ser prevenido, contribuindo para uma melhor qualidade de vida de um modo geral.

PALAVRAS-CHAVE: Estresse, Estresse no trabalho, Qualidade de Vida e Psicologia.

ABSTRACT

This search aims to investigate the occurrence of stress in the workplace where people spend most of their time and usually do not feel anxious and just tiresome by stress, are also bewildered by the wide range of thoughts, emotions and changes physical that happen to them. Thus, this study addressed the



relation between stress and work, in order to identify with the problem above, which stress the concept of showing clearly and succinctly the causes of stress at work as well as their physical and psychological effects and how this can be prevented, contributing to a better quality of life in general.

KEY WORDS: Stress, Stress at work, quality of life and psychology.

1. INTRODUÇÃO

No mundo competitivo que estamos inseridos, o estresse está presente na maior parte do tempo, por isso, a ideia de que o trabalho produz efeitos na saúde dos trabalhadores não é recente, trabalhar sem necessariamente adoecer ou morrer, é uma possibilidade concreta em um mundo sob rápida transformação.

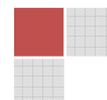
O tema abordado tem como objetivo identificar, diante do problema exposto, qual o conceito de estresse, mostrando de forma clara e sucinta suas causas no trabalho, bem como seus efeitos físicos e psicológicos e como podem ser prevenidos, no sentido de investigar a relação estresse e trabalho contribuindo para uma melhor qualidade de vida.

O presente estudo foi realizado através de pesquisa bibliográfica em artigos científicos, livros, periódicos e internet que buscam conhecer e analisar as contribuições culturais ou científicas, existentes sobre determinado assunto, tema ou problema.

Partindo desta premissa, optou-se pela escolha deste tema para que através de um melhor entendimento desta situação, consigam-se meios de melhorar nos postos qualidade de vida no ambiente de trabalho resultando na preservação da saúde do trabalhador.

2. CONCEITO DE ESTRESSE

O termo stress vem da física e, neste campo do conhecimento, tem o sentido do grau de deformidade que uma estrutura sofre quando é submetida a um esforço. Segundo Rios e Sanchez (1997), Selye utilizou este termo para

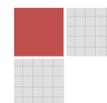


denominar o conjunto de reações que um organismo desenvolve, ao ser submetido a uma situação que exige um esforço para sua adaptação. Em seus estudos, percebeu que quando se submete um organismo a estímulos que ameacem sua homeostase, ele tende a reagir com um conjunto de respostas específicas que constitui uma síndrome, que é desencadeada independentemente da natureza do estímulo. A este fenômeno, ele chamou estresse. O estado de estresse reflete um conjunto de reações e de respostas do organismo necessário para a preservação de sua integridade (RIOS E SANCHEZ, 1997).

Foi Hans Selye, que em 1926, utilizou este termo pela primeira vez, definindo o estresse como “um conjunto de reações que o organismo desenvolve ao ser submetido a uma situação que exige esforço para adaptação”, pois já havia notado que muitas pessoas, que sofriam de várias doenças reclamavam dos mesmos sintomas, como falta de apetite, pressão alta, desânimo e fadiga. Na época, as pesquisas definiram estresse como um “desgaste geral do organismo”. Este desgaste ocorre quando alterações psicofisiológicas, provocadas por situações irritantes ou amedrontantes, confunda ou mesmo faça o indivíduo imensamente feliz. Qualquer situação boa ou má, que exija mudança, é um fator estressor, ou seja, fonte de estresse (LIPP, 1986).

O estresse é uma alteração psicofisiológica do organismo, observável através de sintomas físicos e psicológicos, para reagir a uma situação de tensão e opressão. O estresse é um processo e não uma reação única, pois a partir do momento em que uma pessoa é submetida a uma fonte de estresse, um longo processo bioquímico se instala cujo início se manifesta de maneira bastante semelhante, por sintomas como taquicardia, sudorese excessiva, tensão muscular, boca seca e sensação de estar em alerta (LIPP, 1996).

3. ESTRESSE NO TRABALHO



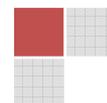
O estresse relacionado ao trabalho resulta de várias situações em que a pessoa percebe este ambiente como ameaçador às suas necessidades de realização pessoal e profissional, prejudicando sua interação com suas funções e com o ambiente de trabalho, na medida em que este ambiente contém demandas excessivas a ela, ou que ela não contenha recursos adequados para enfrentar tais situações. Portanto, estresse no trabalho é o resultado de um conjunto de várias situações ou condições, que são potencialmente desestabilizadoras em razão de incongruências ou falta de adaptação entre pessoas e ambiente (MARTINS, 2000).

Segundo Chiavenato "o autoritarismo do chefe, a desconfiança, as pressões e cobranças, o cumprimento do horário de trabalho, a monotonia e a rotina de certas tarefas, a falta de perspectiva e de progresso profissional e a insatisfação pessoal como um todo são os principais provocadores de estresse no trabalho" (CHIAVENATO, 1999, p.377).

O mesmo autor ainda ressalta que os ambientes de trabalho que apresentam barulho de máquinas funcionando, telefones tocando e pessoas conversando também trazem desconfortos como irritação e perda de concentração que podem conduzir ao estresse (CHIAVENATO, 1999).

O estresse relacionado ao trabalho pode se manifestar como problemas de saúde física ou emocional e ainda como alterações de comportamento no trabalho e em casa. Sintomas Físicos como: Dores de cabeça; Tensão muscular; Dores nas costas e no pescoço; Cansaço excessivo; Problemas de sono; Problemas digestivos; Taquicardia; Suor excessivo; Diminuição da libido; etc.

Definido como as situações em que a pessoa percebe seu ambiente ocupacional como uma ameaça às suas necessidades de realização pessoal, profissional e/ou a sua saúde física ou mental, prejudicando a interação desta com o trabalho e com o seu ambiente e com o aumento das demandas, a mesma, não possui os recursos adequados para enfrentá-las (SOUZA, 2002).



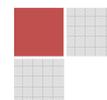
O estresse no ambiente de trabalho geralmente está relacionado com a organização de tarefas. As principais causas são: o excesso de trabalho, a execução de tarefas sob pressão, a ausência de decisões no processo produtivo, as condições ambientais insatisfatórias, a interferência da empresa na vida particular, a falta de conhecimento no processo de avaliação de desempenho e promoção e a falta de interesse na atividade profissional desempenhada (LEITE E MENDES, 2004, p. 124).

Assim, o trabalho, além de possibilitar crescimento, transformações, reconhecimento e independência pessoal e profissional também causa problemas de insatisfação, desinteresse, apatia e irritação. A adaptação às novas tecnologias e aos novos conceitos de trabalho com a definição de objetivos específicos, a flexibilidade funcional, a disseminação de vínculos precários (como, por exemplo, o contrato por tempo determinado) e a falta de condições de trabalho provocam desigualdades, insatisfação e instabilidade entre os trabalhadores e propiciam o aparecimento dos sintomas da doença (AFONSO, 2006).

As condições de trabalho são geradoras de fatores estressantes, quando há deterioração das relações entre funcionários, com ambiente hostil entre as pessoas, perda de tempo com discussões inúteis, trabalho isolado entre os membros, com pouca cooperação, presença de uma inadequada abordagem política, com competição não saudável entre as pessoas. Levando-se também em consideração, a dificuldade individual de se adaptar a um meio dinâmico, envolvendo os seus interesses pessoais, juntamente com seu contexto psicossocial (FRANÇA E RODRIGUES, 1999).

4. PREVENÇÃO E QUALIDADE DE VIDA

A mudança de atitudes permite uma melhor forma de lidar com os fatores estressantes presentes no ambiente de trabalho, principalmente,

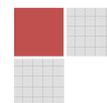


quando há o investimento em relações humanas saudáveis, baseadas em situações de valorização e apreciação de pessoas (CAIAFFO, 2003).

Programas de manejo de estresse ocupacional podem ser focados na organização de trabalho e/ou no trabalhador. Intervenções focadas na organização são voltadas para a modificação de estressores do ambiente de trabalho, podendo incluir mudanças na estrutura organizacional, condições de trabalho, treinamento e desenvolvimento, participação e autonomia no trabalho e relações interpessoais no trabalho. Intervenções focadas no indivíduo almejam reduzir o impacto de riscos já existentes, através do desenvolvimento de um adequado repertório de estratégias de enfrentamento individuais (SILVA, 2002).

França e Rodrigues (1999, p.124), oferecem uma lista de intervenções que podem ser implementadas com o objetivo de gerenciar os níveis de estresse pessoal e organizacional. São elas: Técnicas de relaxamento; Alimentação balanceada; Exercício físico regular; Repouso, lazer e diversão; Sono apropriado às necessidades individuais; Psicoterapia e vivências que favoreçam o autoconhecimento; Administração do tempo livre para atividades ativas e prazerosas; Medicação, se necessária e sob supervisão médica.

Robbins e Coulter (1998) enfocam que o uso de metas específicas, que sejam percebidas como atingíveis, reduzem as incertezas e, conseqüentemente, o estresse ocupacional. Os mesmos autores ainda ressaltam que é necessário dar aos empregados responsabilidade, trabalhos significativos, maior autonomia. Isso poderá reduzir o nível de estresse porque o empregado tem maior controle sobre suas atividades e diminuem a dependência em relação aos outros. E mostra algumas atitudes que as empresas podem tomar para administrar melhor o estresse e diminuir sua incidência, são elas: Melhores condições ambientais de trabalho; Programas de integração para novos funcionários; Maior atuação da área de recursos humanos; Desenvolvimento de pessoal; Benefícios: vale transporte, tickets alimentação, plano de saúde; Clareza na comunicação permitindo maior transparência dos objetivos; Revisão das formas de organização do trabalho.



A partir destes recursos, as empresas devem criar programas específicos. O estresse deve ser entendido como uma relação particular entre uma pessoa, seu ambiente e as circunstâncias a qual está submetida, que é avaliada pelo organismo, como uma ameaça ou algo que exija dele, mais que suas próprias habilidades ou recursos, colocando em perigo o seu “bem-estar” (SOUZA, 2002).

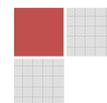
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do estudo apresentado, pode-se observar que as mudanças que ocorrem no processo de trabalho podem afetar, diretamente, a vida do trabalhador, causando males à sua saúde. Pode-se dizer que os objetivos da pesquisa foram atingidos, pois foram confirmadas a relação estresse e trabalho mostrando suas causas, bem como seus efeitos físicos e psicológicos e como este pode ser prevenido.

Assim, a partir da revisão bibliográfica e das reflexões sobre estresse e suas interfaces no trabalho, compreendemos que o estresse significa um conjunto de reações emitidas pelo organismo quando este se depara com situações estressoras no ambiente ocupacional. Fica clara a importância do bem-estar e da saúde do indivíduo no trabalho, pois é nele que se passa a maior parte do tempo. A qualidade de vida está diretamente relacionada com as necessidades e expectativas humanas e com a respectiva satisfação desta.

Em razão disso, foram apresentadas sugestões quanto a programas de prevenção, proporcionando uma melhor qualidade de vida aos trabalhadores, envolvendo adequação do ambiente físico, além de harmonizar a interação entre os funcionários, com o intuito de diminuir ou prevenir os níveis de estresse detectados.

Espera-se que os resultados dessa pesquisa possam ser de utilidade para outros pesquisadores e organizações que busquem compreender e trabalhar em prol do bem-estar dos trabalhadores e, conseqüentemente, promover melhores condições de trabalho.



7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AFONSO, H. Prevenir e combater o stress. **Jornal do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local**. Mar. 2006, n. 81. Disponível em: <<http://www.stal.pt/jornal/artigo.asp?id=807>. Acesso em: 20 Ago. 2009.

CAIAFFO, G. A. **Estresse Ocupacional: Estudo realizado junto aos Funcionários da Sudema**. 2003. 57f. Trabalho de Conclusão de Estágio. Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2003.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1999. 377p.

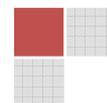
FRANÇA, A.C.L. RODRIGUES, A.L. **Stress e Trabalho. Uma abordagem Psicossomática**. 2.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

LEITE, N; MENDES, R. A. **Ginástica Laboral**. São Paulo: Editora Manole, 2004.

LIPP, M. N. **Como enfrentar o stress**. São Paulo: Icone; Campinas: Unicamp, 1986.

_____. **Stress: conceitos básicos**. In: Lipp MEN, organizadora. Pesquisas sobre stress no Brasil: saúde, ocupações e grupos de risco. Campinas (SP): Papyrus; 1996.

MARTINS, L. M. M. et al. Agentes estressores no trabalho e sugestões para amenizá-los: opiniões de enfermeiros de pós-graduação. **Rev. Esc. Enf. USP**, v. 34, n. 1, p. 52-8, mar. 2000.



RIOS, F; SANCHEZ, J. C. **Manual de Práticas de Psicologia Organizacional**. Salamanca, Amaru Editora. 1997.

ROBBINS, S; COULTER, M. **Administração**. 5. ed. Rio de Janeiro: Prenticehall do Brasil, 1998.

SILVA, R.C. **Metodologias participativas para trabalhos de promoção de saúde e cidadania**. São Paulo: Ed. Vetor, 2002.

SOUZA, A. D; et al. **Estresse e o Trabalho**. 2002. 57f. Monografia (Conclusão do curso de Pós-graduação e especialização em Medicina do Trabalho). Sociedade Universitária Estácio de Sá, Associação médica de Mato Grosso do Sul, Mato Grosso do Sul, 2002.

