



FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS DE SERGIPE – FANESE
NÚCLEO DE PÓS-GRADUAÇÃO E EXTENSÃO – NPGE
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO “LATO SENSU”
ENGENHARIA DE SEGURANÇA DO TRABALHO XIII

MARY ELLY SANTANA AQUINO

IMPACTOS CAUSADOS PELO ESTRESSE NO AMBIENTE
ORGANIZACIONAL

Aracaju/SE

2018

MARY ELLY SANTANA AQUINO

**IMPACTOS CAUSADOS PELO ESTRESSE NO AMBIENTE
ORGANIZACIONAL**

Artigo científico apresentado à Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe – FANESE, como requisito para a conclusão do Módulo de Metodologia científica II do Curso de Pós-Graduação “Lato Sensu” Engenharia de Segurança do Trabalho XIII.

Profa: MSc. Maria José de Azevedo Araújo.

Coordenadora de Curso: Profa. MSc. Felora Daliri Sherafat

Aracaju/SE

2018

IMPACTOS CAUSADOS PELO ESTRESSE NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Mary Elly Santana Aquino¹

RESUMO

Este artigo aborda os impactos que o estresse pode causar no ambiente organizacional. Seu objetivo geral consiste em analisar elementos que caracterizam e abordam a elaboração de um ambiente organizacional com as causas e os efeitos do estresse. Serão discutidos os impactos que o estresse pode causar no cotidiano e possíveis consequências para a organização. No tocante à metodologia adotada para o desenvolvimento do estudo, definiu-se por uma pesquisa bibliográfica, e conclui-se que os colaboradores constituem o principal ativo da organização. Sendo que a forma de como lidar com os colaboradores tem muita relevância, pois determina como serão os resultados da organização. Finaliza-se apontando possíveis ações que podem minimizar e/ou eliminar o estresse no ambiente organizacional.

Palavras-chaves: Ambiente Organizacional. Colaboradores. Estresse.

¹ Formada em Engenharia de Produção na Faculdade José Augusto Vieira. Aluna do Curso de Pós-Graduação “*Lato Sensu*” Engenharia de Segurança do Trabalho XIII da FANESE. Email: maryelly-msa@hotmail.com

SUMARIO

1 INTRODUÇÃO	5
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	6
2.1 AMBIENTE ORGANIZACIONAL	6
2.2 CLIMA ORGANIZACIONAL.....	6
2.3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	7
2.4 ESTRESSE	8
3 METODOLOGIA.....	10
4 DESENVOLVIMENTO E DISCUSSÃO	10
4.1 ESTRESSE OCUPACIONAL	10
4.2 DESEMPENHO DOS COLABORADORES E FATORES GERADORES DE DOENÇAS E ESTRESSES	11
4.3 IMPACTOS DO ESTRESSE NA ORGANIZAÇÃO E SOLUÇÕES	13
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	13
ABSTRACT	14
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	15

1 INTRODUÇÃO

No mundo globalizado, observa-se que o mercado de trabalho está cada vez mais competitivo, devido ao fenômeno da industrialização e dos avanços tecnológicos. A tecnologia sugere que as pessoas busquem novos conhecimentos para produzir mais, estar sempre conectado e superar as exigências.

As características atuais do ambiente organizacional especificam situações que ultrapassam os limites da competência e aptidão dos colaboradores, que se originam de duas fontes básicas: atividades físicas e mentais ou atividade emocional.

Goulart Jr e Lipp (2011) ressalta que o ser humano possui desejos, pretensões, necessidades no âmbito de vida pessoal e no âmbito laboral, da mesma maneira que as organizações possuem expectativas de desempenho profissional para alcançarem suas metas e objetivos.

Até um certo grau de estresse, pode ser motivador, para que o colaborador encare como desafio acompanhado de uma recompensa no ambiente organizacional. Mas se o estresse sai do controle, como na maioria dos casos, os colaboradores não aguentam a pressão do dia a dia, podendo causar doenças, acidentes de trabalho, dentre outros, levando até a morte.

Os impactos do estresse vêm interferindo negativamente na qualidade de vida, sendo uma das causas mais frequentes relacionadas à ambiente organizacional, ocasionando consequências nas pessoas, relacionando carga exagerada de trabalho mental, excesso de responsabilidades, cobranças e etc...

Para combater o estresse, é essencial a participação direta dos colaboradores e da organização. Valorizar as pessoas e fornecer conforto no ambiente organizacional, tornará melhor a saúde, qualidade de vida e o desempenho na organização.

O objetivo geral desse artigo é analisar os fatores geradores do estresse e as consequências na qualidade de vida do colaborador, indicando propostas de intervenção para minimizar e/ou eliminar o grau de estresse.

A hipótese constitui na circunstância de que a maior perda relacionada ao alto índice de estresse é a perda de saúde do colaborador. Para o ambiente organizacional, estão as perdas de produtividade. O grau de estresse pode desenvolver o adoecimento do colaborador, até mesmo um acidente de trabalho, quando os limites não forem respeitados.

Portanto, justifica-se que o estresse no ambiente organizacional afeta a maioria dos colaboradores, tanto na vida profissional como pessoal, tornando-se uma epidemia, principalmente em colaboradores que trabalham sob pressão até o limite da exaustão. Sendo assim, o colaborador e a organização precisam saber mais sobre as causas do estresse, para minimizar e/ou eliminar os impactos, melhorando a saúde e a qualidade de vida de todos, para um bom desempenho nas suas funções.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Ambiente é um vocabulário com origem no latim *ambiens/ambientis*, que significa “à volta” e/ou “que rodeia”, formado por diversos estados, como físicas, sociais, culturais e econômicas. A importância do ambiente organizacional para o desenvolvimento da produtividade é a base para que a organização e os colaboradores alcancem seus objetivos.

Segundo Vasconcelos (2001), ambiente é o canteiro onde irão germinar as sementes da boa convivência, onde proliferarão boas ideias e onde o crescimento mutuo acontecerá naturalmente. Oferecer um ambiente organizacional apropriado para as tarefas, dispões ao colaborador uma boa qualidade de vida.

De acordo com Chiavenato (2004), a eficiência do processo não depende apenas do método de trabalho e do incentivo salarial, mas também de um conjunto de condições de trabalho que garantam o bem-estar físico do trabalhador e a diminuição da fadiga. Se colaboradores passam a vida a se queixar das tarefas e dos colegas, passam a criar um mau ambiente organizacional.

O ambiente organizacional sofre constantes modificações, pelo setor, pelas tecnologias, pelas pessoas e gerações que fazem parte de sua equipe.

2.2 CLIMA ORGANIZACIONAL

O clima organizacional é de total relevância para uma boa produtividade com qualidade de vida, entre a organização e os colaboradores.

Coda (1992) afirma que o Clima Organizacional é o indicador do grau de satisfação dos membros de uma empresa, em relação a diferentes aspectos, tais como: política de recursos

humanos, modelo de gestão, missão da empresa, processo de comunicação, valorização profissional e a identificação com a empresa.

Conforme Matos e Almeida (2007), clima organizacional é a qualidade do ambiente psicológico de uma organização, em decorrência do estado motivacional das pessoas. O clima organizacional é conectado ao bem-estar dos colaboradores, podendo ter ambientes propícios às doenças, dependendo como os colaboradores se sintam e se protejam em relação à organização.

Segundo Luz (1995) O clima retrata o grau de satisfação material e emocional das pessoas no trabalho. Para ter um bom clima organizacional, deve-se observar a opinião dos colaboradores em relação ao ambiente, a liderança, cargos, salários, qualidade dos produtos/serviços e níveis de satisfação e/ou motivação. Porém o clima pode ser variável de acordo com a situação psicológica em que se encontram cada colaborador, sendo que passa a maior parte de seu tempo na organização.

2.3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

O termo Qualidade de Vida no Trabalho, tem origem no início da década de 1970, foi descrito pelo professor Louis Davis, que desenvolveu o projeto de delineamento de cargos.

Fernandes (1996) refere-se que qualidade de vida compreende-se como estratégia, cuja meta principal de tal abordagem volta-se para a conciliação dos interesses dos indivíduos e das organizações, ou seja, ao mesmo tempo em que melhora a satisfação do trabalhador, melhora a produtividade da empresa.

Para Werther & Davis (1983), o crescente interesse em melhorar a qualidade de vida no trabalho demonstra claramente a evolução da sociedade em geral e o nível de instrução das pessoas.

“Qualidade de vida no trabalho (QVT) é o conjunto das ações de uma empresa que envolvem a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial. O posicionamento representa o fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas, durante o trabalho na empresa.”

(FRANÇA, 1997).

Feigenbaum (1994) entende que a QVT é baseada no princípio de que o comprometimento com a qualidade ocorre de forma mais natural nos ambientes em que os colaboradores se encontram, intrinsecamente, envolvidos nas decisões que influenciam diretamente suas atuações.

Considera-se que a Qualidade de Vida no Trabalho é a união de diversos fatores que proporcionam equilíbrio e bem-estar ao ser humano, tais como satisfação com o trabalho, reconhecimento pelos resultados, o salário, o relacionamento dentro da equipe e da organização, o ambiente psicológico e físico de trabalho. Além de estar relativo com a vida pessoal.

Fernandes (1996) relata em sua obra que o foco da Qualidade de Vida no Trabalho direciona o indivíduo antes do resultado organizacional, e ao mesmo tempo tenta elevar as condições de melhoria tanto para o empregado quanto a direção.

Percebe-se que não existe um modelo de qualidade de vida no trabalho, pois cada colaborador, tem particularidades individuais e sociais de cada situação.

A Qualidade de Vida no Trabalho é mais do que a segurança e saúde no trabalho, visa o aumento da produtividade, associada à qualidade, com condições de trabalho e abordando dinâmicas, para prevenção de doenças e acidentes.

Conforme Vieira e Hanashiro (1990), a qualidade de vida no trabalho tem por objetivo melhorar as condições de trabalho e também todas as demais funções, em qualquer que seja a natureza ou mesmo, nível hierárquico. Implementando programas de qualidades, atendendo as necessidades humanas básicas com maior eficácia. A fim de possibilitar resultados satisfatório para os colaboradores e para a organização.

2.4 ESTRESSE

A termo estresse deriva do latim que foi empregada popularmente no século XVII com significado de fadiga, cansaço. A partir dos séculos XVIII e XIX, o termo estresse aparece relacionado com o conceito de força, esforço e tensão. Para Botsaris (2003) a física define tensão com a relação da força sobre a superfície na qual está aplicada, ou seja, tensão é a intensidade com que a força afeta a matéria. Nos seres humanos, tensão significa como e com que intensidade as influências do mundo externo afetam o corpo e a mente.

Segundo França e Rodrigues (1997), o termo estresse vem da física, e neste campo do conhecimento tem o sentido de grau de deformidade que uma estrutura sofre quando é submetida a um esforço.

Chiavenato (1999) define que o estresse é um conjunto de reações físicas, químicas e mentais de uma pessoa a estímulos ou estressores no ambiente. É uma condição dinâmica, na qual uma pessoa é confrontada com uma oportunidade, restrição ou demanda relacionada com o que ela deseja. Já Couto (1987) define o estresse como um estado em que ocorre o desgaste anormal da máquina humana e/ou uma diminuição da capacidade de trabalho.

Conforme Holmes e Rahe (1976 *apud* VIEIRA, GUIMARÃES e MARTINS, 1997) definiram estresse ou estressores como qualquer demanda interna ou social que requer do indivíduo um reajuste de seu padrão de comportamento habitual.

O conceito de estresse é muito discutido por suas várias definições. Hans Selye, fisiologista austríaco naturalizado canadense, foi então considerado “o pai da teoria do estresse” em 1936, tinha em mãos as primeiras observações sobre o estresse, analisou ratos submetidos a fatores de agressão, reações específicas e inespecíficas do organismo buscando adaptação.

Nunca se falou tanto em estresse, como nos dias de hoje e dentro do senso comum significa um estado de irritação, impaciência e nervosismo, em decorrência de uma situação de pressão e tensão momentânea ou que vem se estendendo já há algum tempo. O estresse é uma reação muito forte do organismo quando o indivíduo enfrenta qualquer tipo de evento seja ele bom ou mau e que altera a vida desse sujeito.

França e Rodrigues (1996) afirmam que o estresse constitui-se de uma relação particular entre pessoa, seu ambiente e as circunstâncias as quais está submetida, que é avaliada como uma ameaça ou algo que exige dela mais que suas próprias habilidades ou recursos e que põe em perigo o seu bem estar.

Em seus estudos, Selye observou que o estresse produzia reações de defesa e adaptação frente ao agente estressor, então divide-se o estresse em três fases ou estágios:

- ✓ Fase de Alerta, consiste em um período muito rápido, caracteriza pela produção de adrenalina tornando o indivíduo mais atento, preparado para ação. Considerada como estresse positivo;
- ✓ Fase de Resistência, período de longa duração, e o corpo se adapta à nova situações, podendo baixar a produtividade e a vulnerabilidade à doenças;
- ✓ Fase de Exaustão, quando a resistência do indivíduo não é suficiente para lidar com o estressor, e se inicia do adoecimento.

Embora não exista indícios específicos de que as pessoas na sociedade atual vivenciem mais com a presença do estresse do que em outros tempos, são vários fatores que induzem o

surgimento do estresse, podendo ter resultado negativo ou positivo de acordo com a intensidade, o tempo de permanência e compreensão de cada pessoa.

Para os resultados positivos, o estressado é capaz de superar, possibilitando a evolução emocional, despertando a uma ação e transformando numa melhor produtividade. Porém para os resultados negativos, o estressado fica submetido a um desgaste geral do organismo, ocasionando os sintomas físicos: hipertensão, diabete, náuseas, mãos e pés frios, entre outros. E sintomas mentais: ansiedade, tensão, insônia e alienações.

Não é o estresse que causa doença, no entanto prospera o desencadeamento da doença onde a pessoa estiver exposta e com o tempo, vão aparecendo o desequilíbrio físico e mental. Sendo que tanto na vida pessoal quanto profissional, podem ser fontes de estresse.

Cada indivíduo reage de forma diferente diante de uma mesma situação. Há pessoa que se irritam e se inquietam diante de um determinado acontecimento. Já outros o encaram com controle. Da formação da sua personalidade dependerá a sua atitude diante dos fatos (CAMELO E ANGERAMI, 2004).

3 METODOLOGIA

Para desenvolver este artigo, utilizamos a metodologia da revisão bibliográfica, realizada no período de 09 a 22 de Junho de 2018, propondo caracterizar alguns aspectos conceituais sobre as abordagens teóricas da área de saúde do colaborador, pode estar à frente de circunstâncias do estresse, contribuindo para execução da função.

Mediante a relevância do tema, este artigo apresenta os impactos relacionados ao estresse, ressaltando os principais sintomas e as medidas adotadas para melhorar a produtividade e a qualidade de vida do colaborador.

4 DESENVOLVIMENTO E DISCUSSÃO

4.1 ESTRESSE OCUPACIONAL

Souza (2005) relata que o estresse ocupacional se dá em consequência da exposição a fatores de risco de natureza psicossocial, quando relacionado com a organização do trabalho.

Segundo Kyriacow e Sutcliffe (1981 *apud* CAMELO; ANGERAMI, 2004) definem o estresse ocupacional como um estado emocional desagradável, pela tensão, frustração,

ansiedade, exaustão emocional em função de aspectos do trabalho definidos pelos indivíduos como ameaçadores.

Paschoal e Tamayo (2004) define o estresse ocupacional como sendo um processo em que o indivíduo percebe demandas de trabalho como estressores, os quais ao exercer sua habilidade de enfrentamento, provocam no sujeito reações negativas.

O estresse ocupacional é então a sensação particular de instabilidade entre o ambiente organizacional e o emocional do colaborador, podendo ser causado pela designação de muitas tarefas com prazos curtos, nível de autoridade e de autonomia, convívio com colegas insatisfeitos, longas jornadas de trabalho, pouco reconhecimento profissional, remuneração, dentre outros.

As causas do stress no ambiente de trabalho podem ser de naturezas diversas. Segundo Fiorelli (2001), elas devem ser pesquisadas em quatro fatores distintos e inter-relacionados: a) fatores relacionados às tarefas, envolvem condições inadequadas de trabalho, carga horária, remuneração, riscos, e quantidade de trabalho; b) fatores relacionados às normas das organizações, ligados as exigências da organização e as competências do colaborador; c) fatores relacionados aos processos de trabalho, a organização deve disponibilizar todas as informações necessárias para que o trabalhador possa executar suas tarefas de maneira satisfatória e a falta de informações precisas pode colaborar para a presença do estresse; d) fatores relacionados a relações interpessoais, conflitos que podem existir no ambiente de trabalho, devido à falta de treinamentos, de informações, fatores inerentes às pessoas ou até mesmo despreparo dos líderes.

O trabalho além de possibilitar crescimento, reconhecimento e independência pessoal, podem impactar com problemas de insatisfação e desinteresse, consequentemente causando danos não somente a saúde, mas também para a organização.

4.2 DESEMPENHO DOS COLABORADORES E FATORES GERADORES DE DOENÇAS E ESTRESSES

Um ambiente organizacional agradável faz bem tanto ao colaborador quanto à organização, sendo que quando o colaborador está satisfeito produz mais e melhor, reduzindo o número de acidentes, doenças, absenteísmo e rotatividade de pessoal. Os fatores de satisfação estão relacionados as possibilidades de futuro na organização, o reconhecimento pelos resultados alcançados, o salário percebido, os benefícios auferidos, o relacionamento humano dentro da equipe e da organização, o ambiente psicológico e físico no trabalho, a liberdade de

atuar e responsabilidade de tomar decisões, as possibilidades de estar engajado e de participar ativamente.

Os gestores devem considerar que a satisfação de seus colaboradores é fundamental para o sucesso de sua empresa e é de extrema importância a busca de uma melhoria constante neste aspecto. Buscar conhecer cada pessoa que colabora com a organização e identificar o que não está satisfeito é fundamental para uma organização que quer sobreviver no mercado atual.

O clima do ambiente em que o colaborador passa metade do seu dia precisa ser agradável e dar-lhe condições de desenvolvimento e sensação de estar à vontade para exercer suas tarefas. Um ambiente sujo desperta uma insatisfação no colaborador, o que acarreta na desmotivação, fazendo com que o trabalho não seja tão produtivo quanto o esperado, podendo ainda gerar um clima de tensões, discórdias, desuniões, rivalidades, desinteresses pelo cumprimento das funções, resistência às ordens, etc.

Ao se estudar o ambiente organizacional torna-se relevante um bom ambiente físico, um ambiente psicológico de trabalho, princípios de ergonomia e a saúde ocupacional.

A saúde física abrange aspectos ligados à exposição do organismo humano a agentes externos como ruído, ar, temperatura, umidade, luminosidade e equipamentos de trabalho. No que diz respeito à saúde mental, o ambiente de trabalho deve proporcionar condições psicológicas e sociológicas saudáveis, que atuem de maneira positiva sobre o comportamento das pessoas, evitando impactos emocionais como o estresse.

Segundo os estudos de Robbins (1999), é importante salientar os fatores que favorecem o surgimento do estresse no trabalho. Entre eles o autor destaca:

- a) Fatores ambientais: mudanças no ciclo de negócios, incertezas econômicas, economia em recessão, ameaças políticas e mudanças tecnológicas;
- b) Fatores organizacionais: temperatura, ruído, perigos indesejáveis, salas lotadas e interrupções, conflitos, expectativa, sobrecarga de atividades, pressões organizacionais, excesso de regras e falta de decisões coletivas;
- c) Fatores individuais: família, problemas econômicos pessoais e características inerentes à personalidade.

Já Dejours (1992) destaca que o medo, a ansiedade, as exigências tecnológicas, o cumprimento de metas e prazos e o desgaste e a fadiga também contribuem para o desgaste físico e mental do sujeito e das pessoas de seu convívio.

4.3 IMPACTOS DO ESTRESSE NA ORGANIZAÇÃO E SOLUÇÕES

Com a correria do dia a dia e o mercado de trabalho mais exigente, os níveis de estresse aumenta. O estresse compromete não só a produtividade, mas a saúde do colaborador.

É impossível definir todos os impactos causados pelo estresse nos colaboradores, pois cada pessoa tem uma reação diferente, podendo ser biológica e psicológica, ao processo de estresse. Para a organização o impacto do estresse pode gerar absenteísmo, clima desfavorável, queda da produtividade, atitudes mais autoritárias e agressivas, afastamento por doenças, conflitos na equipe, acidentes de trabalho, dentre outros.

É interessante que o gestor de pessoas observe como está o clima organizacional e o ambiente, analisando as consequências e os impactos quando houver a exposição do colaborador, passar informações e conhecimentos sobre os sintomas e os primeiros sinais, para não prejudicar os resultados da organização e nem a saúde.

Em um clima organizacional, sabendo controlar o estresse, haverá motivação entre os colaboradores, tornando-os profissionais bem-sucedidos, caso contrário pode desenvolver rotinas estressante.

Muitas organizações investem na qualidade de vida, mas não existe soluções únicas para o estresse, cada colaborador requer situações específicas. Intervenções que podem solucionar ou minimizar o estresse é praticar atividades físicas, ter momentos de lazer e diversão, uma boa alimentação e repouso.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a globalização e avanço tecnológicos, as organizações precisar identificar qual o grau de satisfação de seus colaboradores e agir para motiva-los. Na verdade, o trabalho sempre foi uma fonte de pressão e estresse na vida dos colaboradores. Levando a fatores que prejudicam a saúde física e mental: excesso de atividades, baixa remuneração, falta de reconhecimento profissional, dentre outros.

Em relação ao clima organizacional, melhorar a cada dia, certificando que não haverá o impacto do estresse como o absentismo, a queda de produtividade e desempenho.

O estresse quando não tratado, contribui negativamente para a saúde do colaborador e sua capacidade para as tarefas, acarretado pelo desconforto e as vezes incapacitando e restringindo a qualidade de vida no trabalho.

É de suma importância conhecer e analisar os defeitos e virtudes em um ambiente organizacional, para que o colaborador tenha motivação e boa comunicação, provendo de bons resultados. Mas é um desafio para as organizações adotar medidas para compreender os colaboradores.

Dessa forma, com o objetivo de minimizar ou eliminar os problemas, sugerir alguns métodos de melhoria: promover treinamentos e cursos para os colaboradores, tanto para o conhecimento de segurança como de saúde; igualar o salário de acordo com o mercado de trabalho; oferecer promoções de cargos; e ambientes confortáveis.

Conclui-se então que, o bem-estar e a saúde do colaborador, é a base do sucesso e o desenvolvimento das organizações, fazendo com que os impactos de estresse sejam menores tanto na vida pessoal quanto na vida profissional.

ABSTRACT

This article discusses the impacts that stress can have on the organizational environment. Its objective consists of elements that characterize and approach the elaboration of an organizational environment with the causes and effects of stress. The impacts that stress can cause in the daily life and possible consequences for the organization will be discussed. Regarding the methodology adopted for the development of the study was a bibliographical research, which concludes that the employees constitute the main asset of the organization. Being that the way of dealing with employees has a lot of relevance, because it determines how the results of the organization will be. It ends by pointing out possible actions that can minimize and / or eliminate stress in the organizational environment.

Keywords: Contributors. Organizational environment. Stress.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BOTSARIS A. **O Complexo De ATLAS E Outras Síndromes Do Estresse Contemporâneo**. 1ª ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2003.

CAMELO, S. H. H.; ANGERAMI, E. L. S. **Sintomas De Estresse Em Trabalhadores De Cinco Núcleos De Saúde Da Família**. Revista Latino-Americana Enfermagem. vol.12. Rio de Janeiro, 2004.

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

_____. **Introdução À Teoria Geral Da Administração**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CODA, R. **Pesquisa de Clima Organizacional: uma contribuição metodológica**. São Paulo: USP, 1992.

COUTO, H.A. **Stress E Qualidade De Vida Dos Executivos**. Rio de Janeiro: COP, 1987.

DEJOURS, Christofhe. **A Loucura Do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lucia Leal Ferreira. 5. ed. São Paulo: Cortez; Oboré, 1992.

FEIGENBAUM, Armand V. **Controle Da Qualidade Total**. São Paulo: Makron-Books, 1994.

FERNANDES, E. D. A. **Qualidade De Vida No Trabalho (QVT): uma experiência brasileira**. Revista de Administração. vol. 23. São Paulo, 1996.

FERNANDES, E. D. A. **Qualidade De Vida No Trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FIORELLI, J. O. **Psicologia Para Administradores: integrando teoria e prática**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

FRANÇA, A. C. L. **Qualidade De Vida No Trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras**. Revista brasileira de medicina psicossomática. vol. 1. Rio de Janeiro, 1997.

GOULART JR, E.; LIPP, M. E. N. **Estilo de liderança e estresse: uma pesquisa em escolas estaduais de ensino fundamental**. Revista brasileira de política e administração da educação. Vol. 27, 2011.

_____. **Stress E Trabalho: guia básico com abordagem psicossomática**. São Paulo: Atlas, 1997.

LUZ, Ricardo. **Clima Organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1995.

MATOS, José Gilvomar R.; MATOS, Rosa Maria B.; ALMEIDA, Josimar Ribeiro de. **Análise Do Ambiente Corporativo**: do caos organizado ao planejamento. E-papers Serviços Editoriais LTDA, 2007.

PASCHOAL, T. & TAMAYO, A. **Validação Da Escala De Estresse No Trabalho**: Estudos de Psicologia, 2004. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/epsic/v9n1/22380.pdf>>. Acesso em 18 de junho de 2018.

ROBBINS, Stephen P. **Mudança Organizacional E Administração De Estresse**. In: Comportamento organizacional. 8. ed. Rio de Janeiro: LTC, 1999.

SOUZA, Levi Lima de. **A Teoria da Relatividade Na Gestão De Pessoas**. Uma Nova Visão para Gerenciar Pessoas Com Foco no Crescimento das Organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. **Qualidade De Vida No Trabalho**: origem, evolução e perspectivas, caderno de pesquisas em administração. vol. 08, São Paulo, 2001.

VIEIRA, L. C.; GUIMARÃES, L. A. M.; MARTINS, D. de A. **O Estresse Ocupacional Em Enfermeiros**. In: GUIMARÃES, L. A M; GRUBITS, S. Série Saúde Mental e Trabalho. vol. 1. São Paulo: Editora Casa do Psicólogo, 1999.

VIEIRA, Débora Feijó V. B.; HANASHIRO, Darcy Mitiko M. **Visão Introdutória de Qualidade de Vida no Trabalho**. Revista Gaúcha de Enfermagem. vol. 11, Porto Alegre, 1990.

WERTHER, W. B; DAVIS, K. **Administração De Pessoal E Recursos Humanos**. São Paulo: Mcgraw Hill, 1983.