

**FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS DE SERGIPE
FANESE**

ROSIENE DE SANTANA CORREIA

Estresse *versus* Qualidade de vida no trabalho

**Aracaju-SE
2016.2**

ROSIENE DE SANTANA CORREIA

Estresse *versus* Qualidade de vida no trabalho

Artigo Científico apresentado a FANESE – Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe como pré-requisito para obtenção do título de Especialista em Gestão Estratégica de pessoas e psicologia organizacional.

Avaliador(a):

Coordenador do Curso: Profa. Dra. Felora Daliri Sherafat

**Aracaju-SE
2016.2**

Estresse *versus* Qualidade de vida no trabalho

Rosiene de Santana Correia¹

Todos vós, que amais o trabalho desenfreado [...], o vosso **labor** é maldição e desejo de esquecerdes quem sois. *Friedrich Nietzsche*

Sumário: 1 Introdução. 2 Estresse: origem terminológica. 3 Atributos de vida, estresse e saúde no trabalho. 4 Síndrome de *burnout*. 5 Agente agressor e estresse: características e elementos distintivos. 6 Estresse e qualidade de vida no trabalho a partir dos fatores organizacionais. 7 Forma de redução do estresse ocupacional. 8 Notas conclusivas.

Resumo: O presente artigo aborda um estudo relacionado ao estresse no trabalho em relação ao cotidiano, pois este é gerado nas diversas áreas da vida humana e, mais especificamente, na relação homem/trabalho. O estresse faz parte da história da humanidade, seja em tempos modernos, onde o identificamos de forma mais ágil e num nível mais acentuado, ou, até mesmo, na antiguidade. Entre essas épocas a grande diferença, em relação ao diagnóstico do estresse, é que hoje tem-se a consciência de seus efeitos, principalmente de forma negativa, nas pessoas e nos locais de trabalho. A finalidade do presente estudo é, então, apontar os fatores relacionados com o estresse nas organizações bem como programas para reduzi-lo. Através de um estudo bibliográfico percebe-se que, para um funcionário produzir mais e melhor, ele precisa de mais energia física e equilíbrio mental, dessa forma, um elevado nível de estresse pode ocasionar perdas no desempenho profissional e consequentemente queda na produtividade. É importante ressaltar que quando as empresas fazem investimentos em qualidade de vida o efeito é contrário. Verificou-se através deste estudo teórico que o estresse quando dosado se torna relevante para que o indivíduo tente conquistar seus objetivos com mais perseverança.

Palavras-chaves: Pessoas; trabalho; qualidade de vida; estresse.

Abstract: The present article approaches a study related to work stress in relation to daily life, since it is generated in the different areas of human life and, more specifically, in the relation between man and work. Stress is part of the history of humanity, whether in modern times, where we identify it more agile and on a more accentuated level, or even in antiquity. Between these times the great difference, in relation to the diagnosis of stress, is that today one has the awareness of its effects, mainly in a negative way, in the people and in the work places. The purpose of the present study is to point out the factors related to stress in organizations as well as programs to reduce it. Through a bibliographic study it is noticed that, for an employee to produce more and better, it needs more physical energy and mental balance, in this way, a high level of stress can cause losses in professional performance and consequently decrease in productivity. It is important to emphasize that when companies invest in quality of life, the effect is contrary. It was verified through this theoretical study that the stress when dosed becomes relevant so that the individual tries to conquer his objectives with more perseverance.

Keywords: People; Work; Quality of Life; Stress.

¹ **ROSIENE DE SANTANA CORREIA.** É Assistente Social formada pela UNIT. Autora de artigos na seara da Assistência Social. Artigo apresentado para fins conclusivos da Especialização em Gestão Estratégica de pessoa e psicologia organizacional pela FANESE – 2016-2. Email: rose.sso@hotmail.com

1 INTRODUÇÃO

Verifica-se que na atualidade o mundo empresarial sofre cada vez mais as exigências da produtividade, e com isso exigem cada vez mais do trabalhador, levando-os ao seu limite. É pouco provável que no mundo empresarial do século XXI consiga efetivar um trabalho em um ambiente livre de estresse. E apesar dos fatores geradores de estresse estejam em alta existe, também, um alto índice de trabalhadores com uma autoestima baixa gerando um clima tedioso nas organizações e uma grande queda na produtividade.

O estresse excessivo no trabalho acaba afetando a vida do indivíduo fora do local de trabalho e interferindo no equilíbrio entre trabalho e vida particular.

Outro fator que está sendo cada vez mais propagado nas organizações, principalmente por valorizar as pessoas é a qualidade de vida no trabalho. Essa abrangência se deu como uma forma de conscientização fazendo com que os funcionários estejam mais comprometidos e sintam-se atraídos pela empresa, apoiada em leis trabalhistas fazendo com que o resultado da relação empresa/empregado seja satisfatório para ambas as partes.

Sob exame, pretende-se reunir os enunciados pertencentes à matéria, com o intento de impedir ou minimizar a sua proliferação desprovida de tecnicismo e solidificar o conhecimento das formas de estresse e qualidade de vida admitidas no ambiente laboral, sempre no ensejo de solucionar indagações levantadas em ambiente acadêmico e no exercício profissional.

Esclarecer é o que se espera. Eis por que se desenvolve em maior extensão a atividade laboral com a identificação do estresse e da qualidade de vida, tema que sobeja dúvida, sem desprezar algumas reflexões correlatas.

2 ESTRESSE: ORIGEM TERMINOLÓGICA

Inicialmente, buscando uma definição genérica do termo estresse e atividade laboral, pode-se verificar o seu significado derivado do latim “*stringere*” que significa tencionar, apertar, comprimir, mas passou a ser utilizada em inglês para designar “opressão, desconforto e adversidade”. (SPIELBERGER *apud* LIPP, 2001, p. 17)

É certo que a palavra estresse foi empregada popularmente no século XVII significando fadiga, cansaço. A partir dos séculos XVII e XIX, o termo estresse aparece relacionado com o conceito de força, esforço e tensão (FARIAS *apud* VIEIRA, GUIMARÃES e MARTIS, 1999. p. 213).

Por tais razões, Felora Daliri Sherafât expressa os conceitos de um futuro modelo de trabalho que “[...] deve passar a ser algo além de um emprego remunerado deve se tornar uma forma de ampliação das capacidades mentais e espirituais dos indivíduos a serviço da sociedade da humanidade. Ações devem prestar serviço à coletividade como uma contribuição para avanço da civilização.” (SHERAFAT, 2006, p. 235)

Por isso, a importância de utilizar o trabalho com um “Espírito de Servitude” (SHERAFAT, 2006, p. 238), sem olvidar da saúde do trabalhador e que o estresse aduz a exaustão física ou emocional provocada por várias e distintas razões, por sofrimento, doença, cansaço, pressão, trauma, determinando a perturbação do equilíbrio.

Atualmente, os estudos e as publicações sobre o estresse e seus efeitos abrangem não só as consequências do estresse no corpo e na mente humana, mas também suas implicações para a qualidade de vida da humanidade (LIPP, 1996, p. 19).

3 ATRIBUTOS DE VIDA, ESTRESSE E SAÚDE NO TRABALHO

Desse modo, evidencia-se que o tipo de empresa não surgiu na sociedade de uma hora para outra, é algo que evolui e se modifica a depender da época e de seus valores sociais, políticos e econômicos, passando por constantes transformações para se adequar à realidade e ter eficácia concreta.

Dentro dessa realidade, a qualidade de vida no trabalho tem repercussões importantes na qualidade de vida emocional e no equilíbrio socioemocional e afetivo que se possa obter ou não pelo o homem em sociedade. Para muitos, o trabalho é uma das atividades fundamentais da existência humana.

É a atividade que permite aos indivíduos produzir os bens e os serviços necessários e indispensáveis à vida moderna, e lhes permite integrar-se ao sistema de relação que compõe a própria trama da sociedade.

Em todos os níveis, nas últimas décadas, a vida acelerou e vem impondo pressões cada vez maiores aos indivíduos. No ambiente de trabalho espera-se que os empregados produzam mais qualidade de vida e mais trabalho em menos tempo e empregando menos recursos.

Nessa vereda, Felora Daliri Sherafat acrescenta: “[...] Qualquer tarefa com ritmo acelerado e sob pressão ou enquadrado nas tarefas limitadas, do tipo ‘produção em série’ são formas de mecanizar o trabalho e causam alienação do poder criativo do trabalhador, proporcionando fadiga mental e desânimo para o mesmo.” (SHERAFAT, 2006, p. 32)

Em verdade, promover a saúde no local de trabalho é um esforço conjunto que envolve as empresas, os trabalhadores e a sociedade em geral para melhorar a saúde e o bem-estar dos indivíduos no ambiente laboral.

Obtém-se essa promoção por intermédio de uma combinação de medidas: a) aperfeiçoar a organização das tarefas de trabalho e o ambiente de trabalho, b) Incentivar participação ativa no processo, e c) promover o desenvolvimento pessoal.

Por outro enfoque, não há dúvida que os trabalhadores detêm seus direitos assegurados de ver reduzidos os riscos inerentes ao campo laboral. Vale lembrar que a própria Constituição Federal, em redação dada pela Emenda Constitucional nº 90, de 2015, afirma:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a **saúde**, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos

desamparados, na forma desta Constituição. (BRASIL, 2015, p. 15, grifo da autora).

A saúde é vital ao ser humano e ao trabalhador. Com efeito, a Carta Magna reafirma a interpretação que a saúde é um estado habitual de equilíbrio do organismo que aduz força e robustez para enfrentamento da labuta diária.

É cada vez maior o número de indícios a demonstrar que melhorar a saúde nos ambientes de trabalho pode representar um dos ingredientes principais da eficiência e da competitividade da empresa. Promover saúde no local de trabalho possibilita redução de estresse ocupacional.

4 SINDROME DE BURNOUT

Assim pode ser chamada a doença do esgotamento profissional. Independente da profissão, o estresse é cada vez mais presente nesse mundo competitivo. E a consequência desse ritmo atual é a Síndrome de *Burnout*, onde esse desgaste afeta a parte física e psicológica das pessoas.

Thaís Lorena Barbosa de França afirma ser “[...] um fenômeno psicossocial relacionado ao contexto laboral e que acomete trabalhadores que desenvolvem suas atividades de forma direta e emocional com o público. A Síndrome de Burnout é uma experiência subjetiva de caráter negativo constituída de cognições, emoções e atitudes negativas com relação ao trabalho e com as pessoas, as quais tem que se relacionar em função do mesmo. É uma resposta ao estresse laboral crônico”. (FRANÇA, 2014, p. 3540)

Existem vários sintomas que de imediato pode ser confundido com a depressão onde o desgaste emocional e físico reflete através de diferentes comportamentos. Dentre eles estão o isolamento, agressividade, falta de humor, insônia, dores musculares, pressão alta, dores de cabeça entre outros.

Algumas mudanças se faz necessária para melhorar a qualidade de vida além de tratamentos que incluam medicamentos e terapia, deve se praticar atividades físicas regulares e os exercícios de relaxamento com o objetivo de controlar os sintomas.

5 AGENTE EXTRESSOR E ESTRESSE: CARACTERÍSTICAS E ELEMENTOS DISTINTIVOS

Há que se distinguem os estímulos estressantes do estresse. Estímulo ou agente estressante é um elemento que vem a interferir no equilíbrio homeostático dos organismos, ou tem a ver com as demandas que ele sofre. O agente estressor pode ter o caráter físico, cognitivo ou emocional (provas, medo, etc). O estresse é a resposta a este estímulo, isto é, a necessidade de

vir a aumentar o ajuste adaptativo, para retornar ao estado de equilíbrio, reaver a homeostase inicial, ou os recursos que a pessoa vem a dispendar para fazer frente às demandas.

Em linha geral, “[...] Quando se afirma que um indivíduo sofre de estresse, significa que é excessivo, quer dizer que implica em um sobre esforço do organismo ao sobrepor-se ao nível de resistência deste.” (SELYE, 1974, p. 16; SANDÍN, 1989, p. 5).

Como já foi mencionado, o agente estressor pode ter aspectos diversos e até mesmo ser benigno. O que o caracteriza como estressor é a necessidade de adaptação que acarreta. Desta forma pode-se encontrar nos ensinamentos de Ana Maria T. Benevides Pereira (2010, p. 27):

- Estressores físicos: são provenientes do ambiente externo tais como ruídos, frio, calor intenso ou persistente, acidentes, fome, dor, etc., ou que interferem predominantemente no corpo do indivíduo, como excesso de exercícios físicos, alimentação pesada e, utilização de drogas, etc.
- Estressores cognitivos: são avaliados como ameaçadores à integridade do indivíduo ou a seu patrimônio (físico ou psicossocial), tais como a iminência ou a vivência de um assalto, envolvimento em uma discussão, seleção a um emprego, provas, etc.
- Estressores Emocionais: sentimentos como perda, medo, ira, entre outros, ou acontecimentos como casamento, divórcio, mudanças (de casa, escola, cidade, etc.), em que o componente afetivo se faz mais proeminente.

Entretanto, pode-se notar que diante do mesmo agente estressor observam-se reações distintas em distintas pessoas, ou ainda na mesma pessoa, esta pode apresentar formas heterogêneas de resposta de estresse em momentos diferentes, ou em ambientes ou em contextos diversos.

6 ESTRESSE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO A PARTIR DOS FATORES ORGANIZACIONAIS

O homem tinha certa preocupação em localizar objetos artificiais com o intuito de que se tornassem utilitários desde o início da humanidade, e dessa maneira a produção artesanal não mecanizada surgiu com a ausência de controle, ou seja, sem intencionalidade, e sim como objetivo de sobrevivência. Porém a Revolução Industrial trouxe maiores complicações a esse tipo de produção, uma vez que não existia nenhum tipo de preocupação em preservar a saúde dos funcionários.

Sem qualquer estrutura surgiram as primeiras fábricas, onde elas não apresentavam nenhum tipo de higiene, ambiente escuro e com muita poluição sonora, sem segurança, jornada de trabalho abusiva chegando a ter 16 horas diárias, sem férias e em regime de semiescravidão.

De acordo com Ida (IDA, 1992 *apud* ANEZ; DAVID; LOBO, 2006, p. 4), logo após o término da guerra, a ergonomia tentou melhorar as condições de vida da população e também dos trabalhadores em particular, mas era o Departamento de defesa dos Estados Unidos quem apoiava as pesquisas na área.

Alguns fatores organizacionais afetam com mais frequência a qualidade de vida no trabalho segundo Ballone (2006) podem ser: falta de estímulos – neste caso existe o tédio e a solidão, por tanto a falta ou escassez de solicitações também proporciona situações estressoras; sobrecarga de trabalho – muita exigência no ambiente de trabalho que acarreta na falta de adaptação; ruídos – índice de maior estresse em profissões onde o ruído é intensivo, consequentemente o estresse é maior; alteração do sono – atrasos nos horários do sono provocados pelo horário de trabalho, viagens entre outros podem levar a insônia e consequentemente ao estresse; falta de perspectivas – na presença de perspectivas pessimistas a pessoa fica sobre efeitos ansiosos do cotidiano, sem esperanças de recompensas agradáveis; necessidade de mudanças – essas necessidades podem ser comparadas a um ciclo vicioso; o momento presente está quase sempre exigindo mudanças e com isso trazendo novos problemas; mudanças determinadas pela empresa- normalmente esse tipo de mudança pode ser feito por uma nova chefia. Mudanças devido às novas tecnologias – as tecnologias estão em constante mudança e com isso as pessoas são obrigadas a se adaptar ao novo.

7 FORMA DE REDUÇÃO DO ESTRESSE OCUPACIONAL

Duarte, Borin e Almeida (2010) defendem que os programas de QTV devem ser implantados como forma de minimizar o estresse e o cansaço, trazendo assim a tão desejada satisfação e bem estar para os funcionários, que se sentirão motivados e, consequentemente vestirão a camisa da empresa, buscando assim o crescimento não somente individual, mas de toda organização.

Em uma agência bancária foi feita uma pesquisa quantitativa por Duarte, Borin e Almeida (2010) objetivando analisar a ardência dos colaboradores ao programa de Qualidade de Vida apontou o salário como fator mais importante para a vida profissional, com 36 % de resultado, empatando com este fator está a qualidade de vida no trabalho.

Walton (*apud* RECHZIGEL e VANALLE[s.d]) prioriza a questão de que o conceito da qualidade de Vida não se limita somente a salário, assistência médica e odontológica entre outros benefícios que o empregador oferece ao trabalhador, conforme mostra o resultado da pesquisa acima, o autor se remete ao bem estar do funcionário, proporcionado por boas condições de trabalho, físicas e psicológicas, que condizem com as funções exercidas pelo profissional, bom relacionamento interpessoal, segurança, liberdade de expressão entre outras.

8 NOTAS CONCLUSIVAS

Por fim, a base teórica utilizada no presente trabalho está arraigada às posições científicas e legais, no que se refere às Empresas na confiabilidade dos seus resultados com a produção do lucro, merecem mais atenção e cuidado quanto ao trabalho, estresse e saúde no exercício laborativo.

No momento em que o Estado evolui, passa por transformações, na medida em que normatiza e viabiliza as atividades com vistas ao mercado e produção de bens e serviços, bem como a plenitude de saúde do trabalhador. Assim, colocando-se em confronto o sistema Empresarial veremos que seus novos perfis e estruturas normativas atinentes ao empresário e o

trabalhador, estes totalmente diferentes, a começar de suas expressões, para evoluir ao estágio de respeito a saúde de vida no trabalho.

Sabe-se que cada um tem um limiar de estresse fomentados por aspectos gerais, entre os quais, no âmbito laboral. Assim, o Estresse tem caráter, traços e institutos que tipificam sua estrutura própria pelo qual seria confirmado a medida do cumprimento de seus pressupostos e características estressoras.

Nesse desiderato, é necessário firmar entendimento baseado na função social desse segmento aliado ao princípio da boa-fé e saúde do trabalhador, dando ênfase à técnica-operativa das atividades empresariais implementadas no Estado Social frente o atual e saudável exercício laboral.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. CLT Saraiva & **Constituição Federal**. 46 ed. São Paulo: Saraiva, 2016.
- COELHO, Fábio Ulhoa. **Manual de Direito Comercial**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2013.
- CORTELA, Mario Sérgio. **Qual é a tua obra**. 24. ed., Petrópolis-RJ: Vozes, 2015.
- DOLAN, Simon L. **Estresse, Auto-Estima, Saúde e Trabalho**. São Paulo: Qualitymark, 2006.
- DUARTE, D. V. R.; BORIN, E. C. P.; ALMEIDA, M. **A qualidade de vida no trabalho – QTV e sua influencia na vida dos bancários**. Revista Eletrônica Polêmica, Rio de Janeiro. v 9, n 4, p. 74-81, set/dez 2010. Disponível em: <Http://www.e-publicacoes.uerj.br>. Acesso em 06 de Nov. 2016.
- FRANÇA, Thaís Lorena Barbosa de, etc. **Síndrome de Burnout: características, diagnóstico**. Revista de enfermagem, UFPE on line., Recife, 8(10):3539-46, out., 2014. Disponível em: www.revista.ufpe.br/revistaenfermagem. Acesso em 07 de Dez. 2016.
- LIPP, Marilda Emmanuel Novaes. **Pesquisa sobre stresse no Brasil- Saúde, ocupações e grupos de riscos**. Campinas: Papirus, 1996.
- LIPP, Marilda Emmanuel Novaes; NOVAES, Lucia Emmanuel. **Conhecer e enfrentar o stress**. São Paulo: Contexto, 1996.
- LIPP, Marilda Emmanuel. **Pesquisas sobre stress no Brasil: saúde, ocupações e grupos de risco**. 3. ed. São Paulo: Papirus, 2001.
- NEGRÃO, Ricardo. **Manual de Direito Comercial e de Empresa**. São Paulo: Saraiva, 2013.
- PEREIRA, Ana Maria T. Benevides (Org.). **Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador**. 3. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2010.
- PEREIRA, Ana Maria T. **Burnout: Quando o Trabalho Ameaça o Bem-Estar do trabalhador**. 4. ed.. São Paulo, 2010.
- RAMOS, André Luiz Santa Cruz. **Direito Empresarial**. 5. ed., São Paulo, Método, 2015.
- SHERAFAT, Felora Daliri. **Trabalho e o reencontro de interesses!** Rio de janeiro: Ediuouro, 2006.