

CAUSAS E EFEITOS DO ESTRESSE NO TRABALHO

Jesane Graciotti Pereira¹

Fabiane de Mello²

RESUMO

Este artigo aborda um tema que está se tornando epidemia no mundo inteiro: o estresse no trabalho. A pesquisa se justifica na medida em que alerta as organizações para as causas e efeitos desse estresse, bem como oferece dados e informações para sua prevenção e controle, a fim de que os trabalhadores consigam uma melhor qualidade de vida, com mais saúde, excelência no desempenho profissional e que as empresas obtenham melhores resultados. Deste modo, o objetivo deste trabalho é analisar as causas do estresse nas organizações, bem como as consequências deste estresse para a saúde e qualidade de vida do funcionário e para o ambiente laboral dele. Para alcançar os objetivos descritos, foi feita uma pesquisa bibliográfica na qual conclui-se que são várias as causas do estresse nas organizações e as principais delas são as pressões de tempo e resultado, dentre muitos outros estudados. As consequências desse estresse se refletem na saúde em forma de doenças que surgem no físico e no psicológico dos funcionários. Os efeitos maléficos do estresse também são notados na vida familiar, na vida social e no próprio ambiente de trabalho. Enfim, é importante conhecer mais sobre o tema em questão, a fim de que se possa tomar algumas providências no sentido de tentar evitar, ou pelo menos, minimizar este mal que afeta de modo perverso organizações e trabalhadores no mundo todo.

Palavras-chave: Estresse. Trabalho. Saúde. Qualidade de Vida.

¹ Graduada em Pedagogia pelo UNIS. Pós-graduanda em Psicopedagogia Institucional e Clínica pelo UNIS.

² Professora orientadora formada em Comunicação Social com habilitação em Publicidade e propaganda pelo Unis/MG, pós-graduada em Comunicação Empresarial e Marketing e MBA em Gestão Empresarial ambos pelo Unis/MG. E-mail: orientadorafabiane@unis.edu.br.

1 INTRODUÇÃO

O estresse entrou no mundo com Adão, o primeiro homem vivente. Uma grande pressão foi colocada sobre ele, quando teve que deixar o paraíso, onde nada fazia e começar a lutar por sua vida e pela vida de Eva aqui na terra. Seus descendentes não tiveram melhor sorte e o estresse continua até hoje a assombrar as pessoas na luta pela sobrevivência.

Um certo grau de estresse é normal, até motivador, para que o homem consiga ir adiante em seus intentos. O problema é quando este estresse foge do controle, como vem acontecendo ultimamente no mundo todo, tanto que está se tornando o mal do século. Cada vez mais as pessoas sucumbem sob o peso das pressões do dia a dia no trabalho, não suportando mais a carga que carregam, abrindo assim, as portas para uma infinidade de doenças, que destroem o bem-estar, diminuem a qualidade de vida e podem levar à morte.

Assim, esta pesquisa, que trata do tema do estresse no trabalho, se justifica, posto que contribui com mais informações sobre o assunto, já que as organizações, funcionários e suas famílias precisam se preocupar com o fato de que o estresse no trabalho está se tornando uma epidemia mundial, trazendo graves problemas tanto para o trabalhador quanto para as empresas. Deste modo, tanto as organizações quanto os funcionários precisam aprender mais sobre as causas do estresse a fim de colocar em prática técnicas para reduzi-lo no ambiente de trabalho, melhorando assim, a saúde e qualidade de vida do trabalhador e o desempenho das empresas.

O objetivo desta pesquisa, portanto, é analisar os maiores fatores de estresse no ambiente de trabalho bem como as consequências deste estresse para a qualidade de vida e saúde do funcionário. É importante, além da conscientização dos envolvidos, saber que se tratando de estresse, o melhor remédio ainda é a prevenção. Para atingir os objetivos tencionados, foi feita uma pesquisa bibliográfica com conceituados autores.

2 RAÍZES DO TEMA

O vocábulo “estresse” tem como raiz a palavra inglesa, *stress* e surgiu primeiramente na física, com o objetivo de demonstrar o estado de deformidade que sofre um material quando submetido a um esforço. Posteriormente, tal conceito foi transposto para a Medicina e Biologia, dando-lhe um significado novo, de adaptação do organismo a fim de enfrentar situações que ameaçam a vida ou o equilíbrio interno (SELYE, 1956).

O estresse fisiológico é uma reação normal a determinado fato, não afetando a saúde nem o bem-estar do indivíduo. Quando a resposta é patológica, existe aí uma disfunção, a qual pode levar a distúrbios passageiros ou a doenças graves. No mínimo, esse estresse agrava as doenças pré-existentes e pode desencadear outras, para as quais a pessoa é geneticamente predisposta (DELBONI, 1997).

2.1 Conceito

Conforme o dicionário Aurélio, o conceito de estresse na medicina é um “conjunto de reações do organismo a agressões de ordem física, psíquica, infecciosa e outras, capazes de perturbar a homeostase; estrição” (FERREIRA, 2009, p. 837).

LIMONGI-FRANÇA e RODRIGUES (2005, p.25) definem o estresse como o “estado do organismo, após o esforço de adaptação, que pode produzir deformações na capacidade de resposta, atingindo o comportamento mental e afetivo, o estado físico e o relacionamento com as pessoas”.

Stress é uma condição de desequilíbrio do funcionamento, tanto físico como mental. Em momentos de tensão excessiva, todo o organismo é afetado. Se este equilíbrio é reestabelecido 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, p.1).

2.2 Incidência e prejuízos

No exercício do trabalho, se depara com o estresse, que apesar de ser tão antigo quanto o homem, somente em 1992 foi considerado como o mal do século, sendo enquadrado pela OMS, como uma doença relacionada a resultados desastrosos, com diversas alterações orgânicas, debilitando o binômio mente-corpo, sendo um dos principais motivos de consultas médicas e quedas de produtividades no trabalho. (ALBERT & URURAHY, 1997)

O estresse é o resultado do homem criar uma civilização, que, ele, o próprio homem não mais consegue suportar. E, em se calculando que o seu aumento anual chega a 1%, e que hoje atinge cerca de 60% de executivos, pode-se chamar de a "doença do século" ou, melhor dizendo, "a doença do terceiro milênio". Trata-se de um sério problema social econômico, pois é uma preocupação de saúde pública, pois ceifa pessoas ainda jovens, em idade produtiva e geralmente ocupando cargos de responsabilidade, imobilizando e invalidando as forças produtivas da nação; e é mais importante ainda no Brasil que, por ser um país ainda jovem, exclui da atividade pessoas necessárias ao seu desenvolvimento. Não se sabe exatamente a incidência no Brasil, mas nos Estados Unidos gastam-se de 50 a 75 bilhões de dólares por ano em despesas diretas e indiretas: isto dá uma despesa de 750 dólares por ano por pessoa, que trabalha (BERNIK, 1997, p. 1, grifos do autor).

Corroborar com este pensamento a psicóloga Lipp (2010), ao declarar que nos Estados Unidos o estresse traz muitos prejuízos para as empresas com o custo elevado dos problemas de saúde de seus funcionários, com as mortes por problemas cardíacos, com a diminuição da produtividade e absenteísmo. Sobre a incidência do estresse no trabalho, a psicóloga ressalta que para cada caso de acidente de trabalho, há 50 casos de mortes devido ao estresse e que no Brasil, a situação não é muito diferente.

Deste modo, no âmbito organizacional, o estresse representa também um risco para a sobrevivência das empresas, já que aumenta seus gastos operacionais, por causa da queda de produtividade dos funcionários estressados, acidentes de trabalho, desperdício de material, aumento das faltas no trabalho e gastos com assistência médica e, em casos mais graves, deixam até a própria imagem da organização comprometida. Uma organização pode ser considerada estressada, quando, de modo igual aos indivíduos, sofre pressões inadequadas que põem sua sobrevivência em risco (DELBONI, 1997).

Chamon (2011) também concorda que o estresse organizacional é um risco muito grande tanto para os trabalhadores quanto para a saúde organizacional e sua sobrevivência.

3 AGENTES CAUSADORES DO ESTRESSE NAS ORGANIZAÇÕES

Conforme o Relatório sobre a Saúde no Mundo, estudos apuraram que os eventos significativos da vida atuam como estressores, e quando ocorrem sucessivamente, predispõem as pessoas aos transtornos mentais e à diversas doenças físicas como o infarto. Tais eventos estressores atuam em conjunto com outros na causa dos transtornos, como a predisposição genética, a personalidade e a aptidão para o enfrentamento da vida (OMS, 2001).

3.1 Os fatores trânsito e horário

Para Coelho (2008) e Rigotto (2003), o trânsito atualmente não é apenas uma questão de infraestrutura viária. É um assunto de cunho econômico, ambiental e de saúde pública. Além das doenças respiratórias decorrentes da poluição, podemos relacionar a ele problemas físicos e psicológicos, de artrites a stress, de fadiga a irritabilidade. É um autêntico choque na qualidade de vida dos cidadãos. São três, quatro ou mais horas diárias desperdiçadas com o deslocamento.

De Masi (2003) sugere que o trabalho do futuro seja, sempre que possível, feito na própria casa do funcionário, como era antigamente e algumas reuniões presenciais com a organização. Este é um ótimo modo de se evitar esse tipo de estresse.

3.2 As pressões por tempo, resultado e a sobrecarga de trabalho

Segundo Lipp (2010) pode se entender que a sobrecarga e as pressões excessivas por tempo e resultados no trabalho, em um mundo competitivo ao extremo, são as grandes causadoras do estresse laboral. Assim, muitos acabam se transformando em *workholics*, com sobrecarga de tarefas, trabalhando muitas horas a mais do que seria o correto para manter os níveis de estresse e saúde em proporções satisfatórias.

Ballone (2008) entende 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.

De Masi (2003, p.232-233) faz alguns questionamentos sobre qualidade de vida no trabalho:

Como e por que milhões de trabalhadores, finalmente libertados do embrutecimento físico, dotados de máquinas portentosas, encarregados de deveres intelectuais por vezes até agradáveis e bem pagos, vivem ainda assim a sua condição como estressante e insuportável? Como e por que a conquista da precisão transformou-se em ideia fixa da pontualidade, da produtividade a todo custo, da competitividade, dos prazos, dos controles, das avaliações, dos confrontos?

3.3 Inadaptação às mudanças organizacionais

Algumas mudanças na organização são determinadas por uma gestão nova ou à nova orientação da empresa, ou devido alguma fusão compra da organização ou motivo diverso. Geralmente essas modalidades de mudança podem também acabar gerando uma grande insegurança e grande estresse. A adaptação frente aos novos posicionamentos e inovações da empresa é necessária para se evitar o estresse, mas diversas vezes isso não ocorre. As pessoas que possuem mais facilidade em aceitar e se adaptar às mudanças sofrerão menos. Aqueles muito conservadores e tradicionais têm dificuldade para desistir dos métodos já conhecidos para aprender ou aceitar inovações (LIPP, 2010).

No setor da tecnologia há constantes mudanças por sistemas mais atuais, fazendo com que as pessoas tenham que se adaptar constantemente ao novo. As pessoas instáveis afetivamente, ou ansiosas ou já anteriormente estressadas, sofrerão mais para adaptar-se às novidades (BALLONE, 2008).

O próprio inconformismo humano exige uma adaptação e readaptação constante, ou seja, exige mudanças continuadas e necessidades de adaptação a essas mudanças. Encarar a mudança sob uma perspectiva de crescimento e adequação pode ajudar nossa adaptação, considerá-la uma tarefa tediosa, inútil e humilhante para quem já sabe tanto, favorece o descontentamento, a ansiedade e, conseqüentemente, o estresse. São as exigências que fazemos de nós mesmos as mais danosas a nossa psique. O mais sadio é que estejamos sempre inconformados e sempre adaptados. Isso significa que, através do inconformismo estamos sempre buscando fazer com que o amanhã seja melhor que o hoje. Entretanto, é indispensável que a pessoa se mantenha adaptada às circunstâncias atuais, mesmo que sejam circunstâncias adversas. (LIMONGI-FRANÇA & RODRIGUES, 2005).

De acordo com a linha de pensamento do autor Goleman (1995), as constantes mudanças, seja na vida ou no âmbito do trabalho, exigem alterações de papéis sociais e profissionais de forma rápida e muitas vezes, sem o devido período de transição. Por tendência pessoal sofrerão mais aqueles com instabilidade afetiva, com traços marcantes de ansiedade ou já previamente estressados em excesso com as expectativas negativas em relação às mudanças. Também são agentes estressores as mudanças que a pessoa traz consigo. É necessário se adaptar ao novo, e isso inevitavelmente traz algum tipo de estresse, mas importante é que não seja um estresse patológico, que incapacite o profissional.

3.4 A falta de segurança no emprego

Segundo o Guia “As 150 Melhores Empresas para você trabalhar” Você S.A./Exame 2007, as empresas na atualidade disputam os melhores profissionais do mercado, pois sabem que é na qualidade do seu capital humano, que está sua capacidade de um time criar, inovar, acelerar, agir primeiro e melhor. São estes os fatores que ocasionam a vantagem daquelas que conseguem manter seu espaço, suas performances e seus valores em tempos de competitividade feroz. E é esta tendência, que leva aos funcionários a sensação de insegurança no trabalho. Em um mundo onde há poucos empregos e grande competitividade por vagas, os funcionários podem se estressar com a possibilidade de serem despedidos a qualquer momento, que não há segurança de que conseguirão pagar as contas de sua família no próximo mês. (REVISTA EXAME, 2007).

Essa sensação de insegurança é terrível e estressante. O medo de ser despedido faz o funcionário trabalhar sobre tensão constante. Alguns ambientes de trabalho apresentam um futuro ameaçador e funcionários que trabalham com medo não conseguem produzir mais e melhor. O estresse abalará a dimensão psicológica, biológica e social do trabalhador. (LIMONGI-FRANÇA e RODRIGUES, 2005).

3.5 Remuneração insatisfatória

O salário não é o único componente da remuneração. Há também os benefícios e outras verbas e créditos a serem acrescentados, como a remuneração variável, adicionais, horas extras, gratificações, bônus, comissões. 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. (MARRAS, 2011).

Para Pitta (1994), o que ocorre na prática é que os baixos salários para muitos e a ideologia de ascensão social para outros pressionam no sentido de assumirem dois ou mais empregos comprometendo o descanso, lazer e vida familiar. Muitos são os efeitos nocivos de longas jornadas de trabalho, muitas vezes levando a esforços excessivos que agravarão ou causarão estresse. Funcionário insatisfeito com a remuneração pode diminuir sua produtividade, pode haver o aumento do absenteísmo, maior desmotivação no trabalho e preocupação com as contas a serem pagas, criando um ambiente propício para a instalação do estresse e a conseqüente diminuição dos lucros da empresa.

3.6 Relações desgastadas no trabalho

As condições de trabalho geram fatores estressantes, quando há desgastes das relações entre os funcionários, com ambiente de agressividade entre as pessoas, perda de tempo com discussões sem sentido, trabalho sem cooperação, inadequada abordagem política, competição demasiada entre os funcionários (MARRAS, 2011).

Limongi-França e Rodrigues (2005) entendem que é necessário, nas empresas modernas, que seus funcionários se respeitem e saibam trabalhar bem em equipe; que a competição não seja exagerada para não trazer danos aos relacionamentos. A área de relações humanas das empresas deve estar preparada para oferecer subsídios e programas para um melhor relacionamento nas organizações. A competição pode estar presente entre os funcionários de uma empresa, até como fator motivador. No entanto, quando se torna exagerada, os níveis de estresse sobem a patamares muito elevados e todos, funcionários e empresa, saem perdendo.

3.7 Gestão autoritária

De acordo com IZAC (2008, p.1), “os grupos de trabalho mal geridos são, em média, 51% menos produtivos e 44% menos rentáveis do que os que são bem-dirigidos”,

No entanto, em outras organizações, os funcionários são considerados como parte dos recursos, são os chamados recursos humanos, e como tal, precisam ser administrados, sendo considerados sujeitos passivos da ação organizacional. Uma empresa onde existem muitas regras e proibições e um ambiente rígido, acaba por influenciar negativamente a atividade laboral, trazendo estresse para todos (LIMONGI-FRANÇA e RODRIGUES, 2005).

A tecnologia, no fundo iguala as empresas; as pessoas é que fazem a diferença. E a nova economia exige uma nova forma de gestão, tanto das pessoas como da tecnologia. Não mais aquela empresa hierarquizada, onde manda quem pode e obedece quem tem juízo, mas uma empresa que valoriza a criatividade e compartilhamento das ideias, uma empresa que aprende com seus colaboradores, parceiros e clientes (CAVALCANTI, 2005, p. 14).

3.8 A desorganização da empresa

A capacidade de rendimento do trabalhador fica prejudicada pela desorganização no trabalho. Uma empresa desorganizada, com informações truncadas ou de difícil acesso e uma chefia que não tem objetivos claros, é fonte de estresse para os funcionários (LIMONGI-FRANÇA e RODRIGUES, 2005).

Assim, a comunicação entre a empresa e seu profissional deve ser clara; os objetivos e propósitos das ações devem estar bem definidos. É fundamental identificar as peculiaridades da empresa, a fim de se evitar esses e outros agentes estressores (CHAMON, 2011).

3.9 A falta de estímulos e perspectiva de vida

O estresse patológico também pode ser causado pela falta de estímulos, perspectiva de vida e motivação, já que as atividades repetitivas e sem sentido são muito estressantes. Um profissional sem objetivo e sem perspectivas de crescimento na organização, cujo trabalho não o realiza, fica desmotivado, sem interesse podendo aí se instalar o estresse e as consequências dele advindas, como, no caso, a depressão, dentre outras (BALLONE, 2008).

3.10 Fatores ambientais inadequados

Conforme PARAGUAY (1990), algumas das principais fontes de estresse são os fatores ambientais como ruído, iluminação, temperatura, ventilação em níveis ou limites inadequados.

Esses fatores ambientais podem ser agentes causadores de estresse e doenças a ele associadas. O trabalhador precisa ter um certo conforto em seu trabalho, caso não queira ficar estressado física ou mentalmente. Não se pode privilegiar apenas as razões emocionais em relação ao estresse, por ser este uma alteração global do organismo e não apenas emocional (BALLONE, 2008).

3.11 Atividades repetitivas e posturas antifisiológicas

Algumas atividades exigem movimentos repetitivos e danosos que, se continuarem indefinidamente, causarão doenças relacionadas a eles. É o caso da LER, lesão por esforço repetitivo, dentre outras (REVISTA PROTEÇÃO, 2014).

Outras atividades exigem posições antifisiológicas e permanência exagerada em atitudes cansativas fazem parte das exigências posturais a que são submetidas algumas pessoas durante o trabalho. Horas trabalhadas ininterruptamente também esgotam o corpo e a mente (PARAGUAY, 1990).

3.12 Repouso e lazer insatisfatórios

Outra causa de estresse no trabalho é o repouso insatisfatório, gerado pela falta de tempo, ou pelo desconhecimento do seu valor. O trabalhador que não consegue se recuperar o suficiente do cansaço de seu trabalho diário, termina por acumular fadiga residual, a qual aumentará sua tensão. A falta de lazer também impede uma boa recuperação das forças para o enfrentamento da vida e do trabalho. O estresse mal controlado impedirá de realizar atividades simples, ocasionando outros problemas diversos, como a baixa estima, sensação de incompetência e de inutilidade (LIMONGI-FRANÇA e RODRIGUES, 2005).

4 CONSEQUÊNCIAS DO ESTRESSE NO TRABALHO

BRUNNER (2000) cita como alguns indicadores de estresse: irritabilidade geral, hiperexcitação ou depressão; fadiga, perda de interesse; ansiedade, impaciência; gastralgia, distúrbios gástricos e intestinais (diarreia, vômitos); irregularidade no ciclo menstrual; anorexia; palpitações cardíacas; instabilidade emocional; incapacidade de concentração; fraqueza ou torpor; tensão, tremores, tiques nervosos; insônia; tensão muscular, enxaqueca entre outros .

Em abril de 2011, foi divulgada uma pesquisa da Universidade de Brasília, na qual ficou constatado que mais de um milhão de brasileiros recebem auxílio-doença devido aos problemas de saúde causados pelo estresse no trabalho. Os problemas mais encontrados foram: depressão, alcoolismo, hipertensão, dor de cabeça, entre outros. Constatou-se que a maioria das empresas não sabe lidar com problemas psicológicos dos profissionais (R7 NOTÍCIAS, 2011).

4.1 Os vícios

O funcionário estressado procura uma válvula de escape para sua ansiedade e termina por achar que a bebida, o fumo e os medicamentos são as “respostas” corretas. Assim, além

de não resolverem o problema relativo ao seu estresse, posto que os vícios apenas aliviam momentaneamente os sintomas, o estressado angaria para si as doenças relativas a eles. (SERVAN-SCHREIBER, 2004).

4.2 A síndrome de Burnout

Esta síndrome está intimamente relacionada com o estresse organizacional:

A síndrome de Burnout, ou síndrome do esgotamento profissional, é um distúrbio psíquico descrito em 1974 por Freudenberger, um médico americano. O transtorno está registrado no Grupo V da CID-10 (Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde). Sua principal característica é o estado de tensão emocional e estresse crônico provocado por condições de trabalho físicas, emocionais e psicológicas desgastantes. Profissionais das áreas de educação, saúde, assistência social, recursos humanos, agentes penitenciários, bombeiros, policiais e mulheres que enfrentam dupla jornada, correm risco maior de desenvolver o transtorno. O sintoma típico da síndrome de Burnout é a sensação de esgotamento físico e emocional que se reflete em atitudes negativas, como ausências no trabalho, agressividade, isolamento, mudanças bruscas de humor, irritabilidade, dificuldade de concentração, lapsos de memória, ansiedade, depressão, pessimismo, baixa autoestima. Dor de cabeça, enxaqueca, cansaço, sudorese, palpitação, pressão alta, dores musculares, insônia, crises de asma, distúrbios gastrintestinais são manifestações físicas que podem estar associadas à síndrome (VARELLA, 2010, p. 1).

4.3 Outras doenças, síndromes e distúrbios provenientes do estresse no trabalho

Conforme ensina Varella (2010), o estresse não é encontrado na classificação internacional das doenças - CID. No entanto, está presente nos consultórios dos cardiologistas, pneumologistas, endocrinologistas, clínicos gerais, psiquiatras. Assim, acredita-se que brevemente haverá uma modificação no Código Internacional de Medicina e ele será considerado uma categoria diagnóstica. Na atualidade, sua classificação é feita como uma síndrome que afeta vários órgãos.

Problemas como depressão ou outros emocionais por diversas vezes estão ligados à carga horária excessiva, a pressão no trabalho, ou algum desentendimento na área de trabalho. Elas podem acabar desenvolvendo no trabalhador um desânimo prolongado no convívio de trabalho, ocasionando uma tristeza profunda (REVISTA PROTEÇÃO, 2014, p. 1).

Limongi-França e Rodrigues (2005) lecionam que a síndrome da fadiga também é outra consequência de um alto nível de estresse e que cinquenta por cento da população se

queixam de fadiga, sendo que dois e meio por cento apresentam a síndrome da fadiga crônica. A carga horária extenuante de trabalho é um dos fatores que podem dar causa à fadiga.

Quando a pessoa dorme mal, as consequências negativas também se farão notar na produtividade do trabalhador, por que: "Se você dormir duas horas a menos do que você necessita, sua capacidade de concentração e trabalho será afetada consideravelmente" (IZAC, 2008, p. 1).

As doenças físicas causadas pelo estresse no trabalho são enxaqueca, cardiopatias, diabetes, infecções causadas por baixa imunidade, asma, bronquite, hipertensão, alergias, gastrite, obesidade, hipertireoidismo, disritmias cerebrais e alguns tipos de câncer, dentre outras (R7 NOTÍCIAS, 2011).

Dentre os distúrbios osteomusculares que se relaciona com o trabalho, o mais comum é a LER _lesão por esforço repetitivo_, mas problemas de coluna, dores nas costas, dores de cabeça também são advindos do estresse físico no trabalho (PARAGUAY, 1990).

4.4 Efeitos do estresse laboral na qualidade de vida do trabalhador

O estresse no trabalho repercute na vida social dos funcionários, que muitas vezes não têm tempo, devido à sobrecarga de trabalho, nem disposição, devido ao cansaço, de sair, se distrair, ter alguns momentos de lazer. Assim, as amizades ficam prejudicadas e a qualidade de vida também, impedindo que o profissional recupere suas forças e tenha um contato saudável com outros ambientes e pessoas (VARELLA, 2010).

A família costuma ser a maior prejudicada com o estresse laboral de um de seus membros. O funcionário estressado chega em casa e costuma “despejar” seu estresse, na forma de ansiedade, impaciência e raiva, em cima de seus familiares, dando ensejo a muitas brigas e desavenças, as quais podem aumentar o número de divórcios (LIPP, 2010).

4.5 Consequências do estresse laboral para as empresas

O equivalente a mais de 400 milhões de dias de trabalho são perdidos por ano nos EUA devido a doenças. Estima-se que 50% das doenças que levam ao absenteísmo sejam desencadeadas pelo stress. Na atualidade, 50% das mortes também se devem a doenças cardiovasculares, enfartes e derrames que têm o stress como base na maioria das vezes (LIPP, 2010, p.1).

Segundo Lipp (2010), o estresse pode trazer importantes consequências para a empresa: excesso de atraso e faltas; aumento de licenças médicas; acidente de trabalho; alta rotatividade; desempenho irregular; absenteísmo dentre outros.

De Masi (2003, p. 233) faz o seguinte questionamento: “Como e por que o progresso material não se traduziu em melhor qualidade de vida?”

5 SUGESTÕES PARA O COMBATE AO ESTRESSE NAS ORGANIZAÇÕES

É grande a importância do assessoramento técnico da Medicina do Trabalho para que sejam prevenidos estados de esgotamento físicos e mentais. O estresse deveria ser, preferencialmente, prevenido, porém, quando já alojado, “seu enfrentamento deve ser avaliado no contexto preciso da situação, pois as respostas dos indivíduos variam em função da diversidade do problema que enfrentam (CHAMON, 2011, p. 83).

As organizações precisam prestar mais atenção em seus empregados e investir mais na qualidade de vida no trabalho, com programas para os funcionários, a fim de evitar ou, pelo menos, minimizar esse mal que tantas consequências nefastas traz. (MARRAS, 2011).

Varella (2010) aconselha o próprio profissional a avaliar se as condições de trabalho têm interferência em sua qualidade de vida, trazendo estresse e prejudicando sua saúde física e mental. O trabalhador também deve avaliar se há a possibilidade de propor nova dinâmica para sua rotina e atividades diárias e também para seus objetivos profissionais na empresa.

Todos podem colaborar na identificação e minimização do estresse no trabalho, tanto a organização como seus gerentes de linha e os especialistas de RH. Para o gerente de linha, faz-se necessário monitorar cada subordinado para identificar sintomas de estresse e prestar informações sobre os remédios organizacionais disponíveis, como transferências de cargos ou aconselhamento. A área de RH pode realizar pesquisas de atitudes para descobrir as fontes organizacionais do estresse, tentando adequar as pessoas ao cargo, assim como propor um planejamento de carreira de acordo com as atitudes dos funcionários (FERNANDES, 1996).

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Embora o estresse exista desde os primórdios da humanidade, no mundo moderno ele está se tornando uma epidemia e esse fato não ocorre apenas no Brasil, mas em todo o mundo. O ritmo de vida das pessoas em determinados locais, é alucinante e estressante, com muitas exigências e compromissos a serem cumpridos. Na seara do trabalho não é diferente, posto

que é o local onde o profissional passa oito das vinte e quatro horas do dia, onde existem vários agentes estressores, que chegam mesmo a ceifar muitas vidas e a restringir os lucros das empresas.

Conforme observado, um certo grau de estresse é até benéfico, pois que impulsiona o indivíduo na busca de seus intentos. Assim, os agentes estressores acima, se devidamente encarados e controlados, são fatores de crescimento para o trabalhador, que usa a razão e todos os meios de que dispõe para responder saudavelmente a cada fato estressante que se lhe apresenta.

No entanto, quando não se consegue uma resposta adequada aos agentes estressores e se fica submetido a eles durante muito tempo, esse estresse tende a agravar as doenças pré-existentes ou desencadear outras, para as quais a pessoa é geneticamente predisposta. Assim, o corpo e a mente estressados respondem aos agentes estressores na forma de doenças, das mais simples como uma alergia, dor de cabeça ou má digestão até ao infarto ou à queda imunológica, que pode predispor vírus, infecções e até a neoplasias.

Importante ressaltar que cada pessoa tem um grau maior ou menor de sensibilidade e tolerância ao estresse e que, por esse motivo, também responde de modo diferenciado a ele. Aquilo que para uns é altamente estressante, para outros não chega a ser problema. Tudo depende da adaptação do indivíduo, sua hereditariedade mais ou menos vulnerável ao estresse, seus hábitos e seu modo de encarar a vida. Não se pode ignorar o perigo de um estresse descontrolado e prolongado para a própria vida, o aconselhável é enfrentá-lo de modo adequado, não negando o problema e procurando meios assertivos de combatê-lo. A medicina do trabalho é uma ferramenta eficaz na detecção e tratamento do estresse patológico.

Para a redução do estresse nas organizações, é necessário planejamento, tanto por parte das empresas quanto por parte dos funcionários. As organizações devem repensar suas práticas e se capacitarem, através de investimentos na área de saúde ocupacional, com a adoção de programas de bem-estar para seus funcionários, a fim de conscientizá-los sobre a importância de certos hábitos e atitudes para evitar ou reduzir os níveis de estresse no trabalho e as doenças dele consequentes. Proporcionado aos funcionários um ambiente organizacional que restrinja ao máximo o impacto do estresse, com iluminação, temperatura adequadas, além de metas mais realistas, boa comunicação e apoio.

Aos profissionais, cabe o planejamento dos objetivos pessoais e sua adequação aos objetivos de carreira. Colocar em prática os ensinamentos aprendidos nos programas de bem-estar para os funcionários e cuidar bem da própria saúde. Neste aspecto, os exercícios físicos contribuem para a perfeita saúde física, assim como atividades de lazer e relaxamento.

Necessário se faz também reavaliar as atividades e o modo de pensar e trabalhar, administrar bem o tempo, programar e tirar férias anuais. A dieta e o sono adequados podem normalizar o suprimento de vitaminas quando este se encontra reduzido por altos níveis de estresse. O *check up* com exames anuais é de grande importância para a detecção de doenças já desencadeadas pelo estresse. A meditação, e a psicoterapia auxiliam também a entender e reduzir o estresse.

É preciso também resolver os problemas de forma racional, encarando-os positivamente; delegar atividades e aprender a trabalhar em grupo, não se tornar um *workholic*, procurar ser mais compreensivo e menos exigente, manter a mente alerta e o corpo relaxado, desenvolver um bom relacionamento interpessoal, procurar conhecer o próprio organismo e respeitá-lo, não ultrapassando seus limites e buscar a paz interior, são atitudes que melhoram a qualidade de vida.

Portanto, maximizar a qualidade de vida com a redução dos níveis de estresse no trabalho é tarefa de todos: organizações e trabalhadores. Todos precisam trabalhar em conjunto para driblar este mal que causa muitas doenças onerando as organizações, comprometendo seus resultados e prejudicando a qualidade de vida dos profissionais, podendo levá-los até à morte.

CAUSES AND EFFECTS OF STRESS AT WORK

ABSTRACT

This article covers a topic that is becoming worldwide epidemic: the stress at work. The research is justified to the extent that it alerts organizations to the causes and effects of stress as well as provides data and information for its prevention and control, so that workers gain a better quality of life with greater health, excellence in professional performance and companies to obtain better results. Thus, the aim of this paper is to analyze the causes of stress in organizations, as well as the consequences of stress on health and quality of life of the employee and their work environment. To achieve the objectives described, it was conducted a literature which concluded that there are several causes of stress in organizations and the main ones are the pressures of time and results, work overload, poor home among many others studied. The consequences of stress reflect in health in the form of diseases that arise in the physical and psychological employees, such as high blood pressure, heart disease, circulatory problems, allergies, diabetes, depression, panic disorder and burnout syndrome among other. The harmful effects of stress are also noticed in family life, with a greater number of disputes and divorces. Finally, it is important to know more about the topic in question, so that we can take some steps to try to avoid or at least minimize this evil that perversely affects organizations and workers worldwide.

Keywords: Stress. Work. Health. Quality of Life.

REFERÊNCIAS

ALBERT, E. & URURAHY, G. **Como se tornar um bom estressado**. Rio de Janeiro: Salamandra Consultoria Editorial Ltda, 1997.

BALLONE, G. J. **Estresse e Trabalho**. In: PsiqWeb. Psiquiatria Geral. 2008. Disponível em: <www.psiqweb.med.br>. 2008.>. Acesso em: 20 set. 2014.

BERNIK, Vladimir. **Stress: o assassino silencioso**. Cérebro & Mente. Revista eletrônica de divulgação científica em Neurociência. Número 3, Set/Nov, 1997. Disponível em: <<http://www.cerebromente.org.br/n03/doencas/stress.htm#problemas>>. Acesso em: 10 set. 2014.

BRUNNER LS, Suddarth DS. **Tratado de enfermagem médico-cirúrgica**. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan; 2000.

CAVALCANTI, V. L.: Carpilovski, Marcelo; Lund, Myrian; Lago Regina Arczynska. Liderança e Motivação. **Série Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

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

COELHO T, editor. Trânsito - enfrentando o caos [Citado 6 mar. 2008]. Disponível em: http://www.ogerente.com.br/novo/colunas_ler.php?canal=6&canallocal=53&canalsub2=177&id=1295&pagina=1.

DELBONI, Thaís Helena. **Vencendo o estresse: como melhorar as relações de trabalho para viver melhor**. São Paulo, Makro books, 1997.

DE MASI, Domenico. **O Futuro do Trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial**. 8ª ed. Rio de Janeiro: José Olímpio, 2003.

FERNANDES, Eda. **Qualidade de vida no trabalho**: como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade Editora Ltda., 1996.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa**. 4ª ed. Curitiba: Positivo, 2009.

GOLEMAN, Daniel. **Inteligência Emocional**. Rio de Janeiro: Objetiva, 1995.

IZAC, Jussara Dutra. **Adeus aos chefes autoritários**. Gestão do futuro é lastreada no afeto. 2008. Disponível em: <http://www.senado.gov.br/senado/portaldoservidor/jornal/jornal90/comportamento_chefe.aspx#>. Acesso em: 25 set. 2014.

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

LIPP, Marilda Novaes. **Stress na atualidade**: qualidade de vida na família e no trabalho. 2010. Disponível em: <<http://www.estresse.com.br/publicacoes/stress-na-atualidade-qualidade-de-vida-na-familia-e-no-trabalho/>>. Acesso em: 22 set. 2014.

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

OMS. **Relatório sobre a saúde no mundo**. 2001. Disponível em: <<http://www.abebe.org.br/wp-content/uploads/oms2001.pdf>>. Acesso em: 23 set. 2014.

PARAGUAY, Ana.Isabel Bruzzi de. **Estresse, Conteúdo e Organização do Trabalho**: Contribuições da Ergonomia para melhoria das condições de trabalho. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, 70:40-43, 1990.

PITTA, A. **Hospital, dor e morte como ofício**. São Paulo: Hucitec, 1994.

REVISTA VOCÊ S.A./ EXAME. **As 150 Melhores Empresas para Você Trabalhar**. Editora Abril, 2007.

REVISTA PROTEÇÃO. **10 principais problemas de saúde desenvolvidos no trabalho.** 2014. Disponível em: <http://www.protecao.com.br/noticias/doencas_ocupacionais/10_principais_problemas_de_saude_desenvolvidos_no_trabalho/AAyAAJji/7180>. Acesso em: 22 set. 2014.

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

R7 NOTÍCIAS. **Estresse no trabalho leva mais de 1 milhão de brasileiros a receber auxílio-doença.** Maioria das empresas não sabe lidar com problemas psicológicos dos funcionários. 2011. Disponível em: <<http://noticias.r7.com/educacao/noticias/estresse-no-trabalho-leva-mais-de-1-milhao-de-brasileiros-a-receberem-auxilio-doenc-a-20170419.html?question=2#quiz>>. Acesso em 21 set. 2014.

SELYE, Hans. **Stress, a tensão da vida.** Edição original publicada por McGraw – Hill Book Company, Inc. 1956.

SERVAN-SCHREIBER, David. **CURAR** o stress, a ansiedade e a depressão, sem medicamento nem psicanálise. 15ª ed. São Paulo: Sá Editora, 2004.

VARELLA, Drauzio. **Síndrome de Burnout.** 2010. Disponível em: <<http://drauziovarella.com.br/letras/b/sindrome-de-burnout/>>. Acesso em: 9 mai. 2014.