



UNICEPLAC

Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos

Curso de Administração

Trabalho de Conclusão de Curso

**Qualidade de vida no Trabalho: O impacto do estresse ocupacional
na saúde do trabalhador**

Brasília-DF

2021



UNICEPLAC

**LENA ELLEN LIMA DE OLIVEIRA
RAYSSA LEITE DE PAULA**

**Qualidade de vida no Trabalho: O impacto do estresse ocupacional
na saúde do trabalhador**

Artigo apresentado como requisito para conclusão do curso de Bacharelado em Administração pelo Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos – Uniceplac.

Orientador: Prof. Roberto Gerassi

Brasília-DF

2021



UNICEPLAC

RESUMO

Este artigo aborda um tema que tem se tornado nos últimos anos uma epidemia no mundo: o estresse ocupacional. A pesquisa se justifica na medida em que busca avaliar qual o impacto do estresse ocupacional na saúde do trabalhador, identificar as causas e efeitos desse estresse, bem como propor ações para sua prevenção e controle, a fim de que os trabalhadores consigam uma melhor qualidade de vida, com mais saúde e melhoria no desempenho de suas funções. Deste modo, o objetivo deste trabalho é avaliar os impactos do estresse ocupacional na saúde do trabalhador. Para alcançar os objetivos do estudo, foi realizada uma pesquisa bibliográfica na qual conclui-se que são inúmeras as causas do estresse nas organizações e as principais delas são as pressões de tempo e resultado, sobrecarga de trabalho, remuneração insatisfatória, entre outras identificadas neste artigo. As consequências do estresse ocupacional se refletem na saúde sob a forma de doenças que tanto no físico quanto no psicológico dos funcionários. Os efeitos maléficos do estresse também são notados na vida familiar, na vida social e no próprio ambiente de trabalho. Nesse sentido, é importante conhecer mais sobre o tema em discussão, a fim de que se sejam tomadas providências no sentido de buscar evitar, ou no mínimo, minimizar a ocorrência desta enfermidade que afeta de modo perverso organizações e trabalhadores ao redor do mundo.

Palavras Chaves: estresse ocupacional, qualidade de vida, saúde do trabalhador



UNICEPLAC

ABSTRACT

This article addresses a topic that has become an epidemic in the world in recent years: occupational stress. The research is justified in that it seeks to assess the impact of occupational stress on workers' health, identify the causes and effects of this stress, as well as propose actions for its prevention and control, so that workers achieve a better quality of life, with more health and improvement in the performance of their functions. Thus, the objective of this work is to evaluate the impacts of occupational stress on workers' health. To achieve the objectives of the study, a bibliographical research was carried out in which it was concluded that there are numerous causes of stress in organizations and the main ones are the pressures of time and results, work overload, unsatisfactory remuneration, among others identified in this article. . The consequences of occupational stress are reflected in health in the form of illnesses that affect both the physical and psychological aspects of employees. The harmful effects of stress are also noticed in family life, social life and in the work environment itself. In this sense, it is important to know more about the topic under discussion, in order to take steps to avoid, or at least minimize the occurrence of this disease that perversely affects organizations and workers around the world.

Key Words: occupational stress, quality of life, worker's health



UNICEPLAC

SUMÁRIO

RESUMO.....	5
ABSTRACT	5
1 INTRODUÇÃO	6
1.1 Tema.....	6
1.2 Problemática (Diagnóstico)	6
1.3 Justificativa.....	7
1.4 Objetivos (Geral e Específicos)	7
1.4.1 Objetivo Geral:.....	7
1.4.2 Objetivos Específicos:.....	7
2 REVISÃO DE LITERATURA	5
2.1 Qualidade de vida no trabalho.....	6
2.2 Estresse ocupacional	7
2.3 Fatores geradores de estresse no trabalho.....	8
2.3.1 Trânsito e horário de trabalho.....	8
2.3.2 As pressões por tempo e resultado.....	9
2.3.3 sobrecarga de trabalho	9
2.3.4 A remuneração insatisfatória.....	9
2.4 Prejuízos que o estresse pode causar a saúde do trabalhador	9
2.5 Estratégias para prevenção e tratamento do estresse ocupacional	10
3 METODOLOGIA	10
3.1 Levantamento dos dados	11
3.2 População e amostra	11
3.3 Análise dos dados	11
4 RESULTADOS.....	12
5 CONCLUSÃO	17
REFERÊNCIAS.....	19
APENDICE A – INSTRUMENTO DE PESQUISA.....	21



UNICEPLAC

1 INTRODUÇÃO

As profundas transformações econômicas e sociais oriundas da evolução tecnológica alteraram os hábitos de consumo da sociedade. Diante da necessidade de suprir a demanda de produtos e serviços, as empresas têm buscado cada vez mais aumentar sua produção.

Nesse contexto de crescimento constante e num cenário extremamente competitivo, muitas empresas submetem seus funcionários a uma elevada pressão por resultado por meio de metas, que em muitos casos são difíceis de atingir.

Toda essa pressão a que os empregados estão submetidos tem ocasionado o estresse ocupacional, que pode ser definido como um estado de tensão fisiológica relacionado diretamente com as demandas do ambiente de trabalho.

Os aspectos geradores de estresse no ambiente de trabalho estão frequentemente ligados à organização do trabalho, como carga de trabalho excessiva, condições insalubres de trabalho, falta de treinamento e orientação, relação abusiva entre chefes e subordinados, e períodos trabalho-descanso incoerentes com os limites biológicos.

Estudos apontam que o estresse afeta negativamente a saúde do trabalhador trazendo consequências muito prejudiciais a sua integridade física e psicológica. Tais alterações tendem a gerar problemas tanto para o empregado quanto para o empregador, causando elevado índice de afastamento do trabalho por doença, absenteísmo e rotatividade.

Neste sentido, o presente trabalho tem como principal objetivo avaliar o impacto do estresse ocupacional na saúde do trabalhador.

1.1 Tema

Qualidade de vida no Trabalho: O impacto do estresse ocupacional na saúde do trabalhador

1.2 Problemática (Diagnóstico)

Considerando a competitividade e a busca incessante por lucro e crescimento, muitas empresas submetem seus colaboradores a um ambiente de trabalho estressante, no qual estes trabalhadores estão sujeitos a carga de trabalho excessiva e a condições insalubres de trabalho. Nesse sentido, devemos fazer a seguinte questão problema qual o impacto do estresse ocupacional na saúde do trabalhador?



UNICEPLAC

1.3 Justificativa

O trabalho assume papel importante na vida das pessoas, visto que é a fonte que lhes proporciona os recursos necessários para subsistência e a concretização de seus objetivos pessoais. Grande parte dos indivíduos laboram cerca de 8 horas por dia, podendo chegar até 12 horas de acordo com a legislação e a escala de trabalho.

Nesse sentido, pode-se afirmar que o indivíduo passa um terço de toda sua vida em um ambiente de trabalho, o qual nem sempre lhe oferece condições ideais de desenvolver suas atividades.

Diversos aspectos presentes em um ambiente de trabalho podem causar danos irreversíveis a saúde do trabalhador, o que afeta sua qualidade de vida no trabalho, podendo se estender para a sua vida pessoal.

O estresse ocupacional está ligado a problemas de saúde dos trabalhadores e tem influência direta na perda de sua capacidade laborativa, gerando também prejuízos as empresas se considerado o absenteísmo e os afastamentos por motivo de doença.

Diante disso, há grande relevância no estudo dos fatores que causam o estresse ocupacional, bem como identificação de estratégias de prevenção e tratamento a esta enfermidade.

1.4 Objetivos (Geral e Específicos)

1.4.1 Objetivo Geral:

Avaliar os impactos do estresse ocupacional na saúde do trabalhador.

1.4.2 Objetivos Específicos:

- a) Identificar os fatores que geram estresse no trabalhador e afetam a qualidade de vida no trabalho
- b) Conhecer os prejuízos que o estresse ocupacional pode causar a saúde do trabalhador
- c) Propor estratégias de prevenção e tratamento do estresse ocupacional e de melhoria da qualidade de vida do trabalhador



UNICEPLAC

2 REVISÃO DE LITERATURA

O desempenho de um trabalhador está intimamente ligado a seu nível de motivação para desempenhar uma tarefa, o que por sua vez está correlacionado com seus aspectos físicos e psicológicos. De acordo Maximiano (2000, p. 347) a “motivação para o trabalho é uma expressão que indica um estado psicológico de disposição ou vontade de perseguir uma meta ou realizar uma tarefa”.

A evolução tecnológica trouxe inúmeros benefícios a sociedade, entretanto a exigência por uma maior produtividade e a redução de posto de trabalho, que cada vez mais tem sido substituído por máquinas, tem submetido os trabalhadores a um excesso de trabalho por medo de perda de seu emprego.

Segundo Segnini (1999) a implementação de políticas de redução de custos, eliminação e fusão de postos de trabalho, e o crescente uso de inovações tecnológicas ocasionou uma intensificação no trabalho, observada pelo aumento da jornada, horas extras e cobranças cada vez maiores que visavam a redução dos custos e a maximização dos resultados.

Nesse contexto em que o trabalhador está submetido, pode-se dizer que a saúde do trabalhador depende principalmente das condições que o ambiente de trabalho proporciona, uma vez que o estresse ocupacional pode causar doenças tanto físicas quanto mentais, reduzindo a qualidade de vida do trabalhador.

A Organização Mundial da Saúde (OMS), conceitua qualidade de vida no trabalho como "a percepção do indivíduo de sua inserção na vida no contexto da cultura e sistemas de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações." (THE WHOQOL GROUP apud FLECK, 2000, p.34).

Nessa mesma linha de pensamento, Chiavenato (1999, p.391) afirma que "o conceito QVT refere-se à preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos trabalhadores no desempenho de suas tarefas".

A redução da qualidade de vida está relacionada ao nível de estresse a que o trabalhador está submetido. Para Cataldi (2002, p.47) "o significado do termo stress pode ser entendido como processo de tensão diante de uma situação de desafio por ameaça ou conquista."

Cataldi (2002, p.49) afirma ainda que “atualmente a grande maioria das doenças do trabalho tem íntima correlação com o estresse”. Segundo o autor o desgaste a que as pessoas são submetidas nos ambientes de trabalho e suas respectivas relações constituem-se fatores determinantes nas doenças adquiridas pelos trabalhadores, as quais reduzem a sua qualidade de vida.



UNICEPLAC

2.1 Qualidade de vida no trabalho

Segundo Chiavenato (2004) a Qualidade de Vida no Trabalho envolve tanto os aspectos físicos e ambientais, como os aspectos psicológicos presentes no ambiente de trabalho.

Na visão de Fernandes (1996) a Qualidade de Vida no Trabalho pode ser entendida como uma estratégia, cujo objetivo é conciliar os interesses do indivíduo com os da organização para atingir um bem comum.

Nesta mesma linha de pensamento Limongi-França (2003, p. 296), define “a qualidade de vida no trabalho é o conjunto das ações de uma empresa no sentido de implantar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho.”

Para Chiavenato (2004, p. 448) a “gestão da qualidade total nas organizações depende fundamentalmente da otimização do potencial humano”, ou seja, pode-se dizer com base nas ideias do autor que a qualidade de vida no trabalho proporciona a empresa a obtenção do potencial de produção mais elevado que um empregado pode atingir.

O trabalho assume muitas vezes um papel de muita relevância na vida pessoal e profissional do trabalhador. Para Rodrigues (1994, p.93), “O empregado que possui uma vida familiar insatisfatória, tem o trabalho como o único ou maior meio para obter a satisfação de muitas de suas necessidades, principalmente, as sociais”

Nesse sentido, a qualidade de vida no trabalho está diretamente ligada à motivação. Pois ela é responsável por influenciar as atitudes pessoais e comportamentais relevantes para a produtividade do indivíduo e do grupo, quais sejam: motivação para o trabalho, adaptabilidade a mudanças no ambiente de trabalho, criatividade e vontade de inovar ou aceitar mudanças e, conseqüentemente agregar valor à organização. (CHIAVENATO, 2010)

De acordo com Davis (1992), cada indivíduo tende a desenvolver determinadas forças motivacionais como produto do ambiente cultural no qual vive, o que afeta a maneira pela qual as pessoas percebem seu trabalho e encaram suas vidas.

Assim, Chiavenato (2004) afirma que a Qualidade de Vida no Trabalho envolve todos os aspectos físicos, ambientais e psicológicos presentes no local de trabalho, sendo uma construção complexa de uma imensidade de fatores como: satisfação com o trabalho executado, o reconhecimento pelos resultados alcançados, a remuneração percebida e os benefícios auferidos, o relacionamento dentro da equipe e da organização, as perspectivas de futuro na organização, o ambiente psicológico e físico de trabalho, a liberdade de atuar e responsabilidade de tomar decisões e a possibilidade de estar engajado e de participar ativamente na organização. (CHIAVENATO, 2010)



UNICEPLAC

2.2 Estresse ocupacional

O termo estresse bastante utilizado na física remete ao esforço ou tensão a que um material está submetido. O uso do termo estresse na área da saúde foi utilizado pela primeira vez em 1926, por SELYE (1926), que observou que muitas pessoas sofriam de diversas doenças físicas, e se queixavam de alguns sintomas comuns. Segundo SELYE (1926) o estresse é o termo utilizado para definir o conjunto de reações desenvolvidas pelo organismo ao ser submetido às situações que exigem esforço para adaptação.

Diante disso, o conceito de estresse pode ser entendido como um “conjunto de reações do organismo e agressões de ordem física, psíquica, infecciosa e outras, capazes de perturbar a homeostase.” (ARANTES e VIEIRA, 2002, p. 27).

Para Goulart Junior (2008):

“o estresse representa um processo complexo do organismo, envolvendo aspectos bioquímicos, físicos e psicológicos, que são desencadeados a partir da interpretação que o indivíduo dá aos estímulos externos e internos - os chamados estressores - causando desequilíbrio na homeostase interna que exige uma resposta de adaptação do organismo para preservação de sua integridade e da própria vida” (Goulart Junior, 2008, p. 848)

Nesse sentido, GENUÍNO et al (2010) afirma que o estresse ocupacional se trata dos estímulos do ambiente de trabalho que exigem uma resposta, e depende da percepção do indivíduo em avaliar os eventos como estressores.

Paschoal por sua vez (2004) define o estresse ocupacional como um processo no qual o indivíduo sente que as demandas de seu trabalho são estressoras que excedem as suas habilidades de enfrentamento, provocando nele reações negativas.

Segundo a Lipp (2000) o estresse é definido como uma síndrome de repostas associadas a sentimentos negativos, tais como raiva e depressão, geralmente acompanhadas de mudanças fisiológicas potencialmente prejudiciais à saúde, resultantes de aspectos do trabalho desse profissional e indicadas pela percepção de que as exigências profissionais constituem uma ameaça à sua autoestima ou seu bem-estar.

Lipp (2010 apud Pereira e Mello, 2019 p.148) afirma ainda que:

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)

De modo semelhante Cooper (1993) define o estresse ocupacional como um problema relacionado a percepção do trabalhador, o qual é resultante da incapacidade de lidar com as fontes de pressão no ambiente de trabalho, e que tem como consequência, prejuízo a saúde



UNICEPLAC

física e mental do trabalhador, impactando tanto o indivíduo quanto a empresa.

2.3 Fatores geradores de estresse no trabalho

No atual ambiente competitivo no qual as organizações estão inseridas, os trabalhadores são diuturnamente desafiados a se adaptarem às novas tecnologias na tentativa de se manterem atualizados diante de um mercado cada vez mais restritivo.

Deste modo, o avanço tecnológico, o aumento da competitividade, a busca da qualidade, o desejo pelo consumo, a ameaça incessante de perda do emprego e outras dificuldades enfrentadas diariamente, tem tornado cada vez mais a vida dos trabalhadores cheia de incertezas.

Todo esse ambiente a que os trabalhadores estão expostos no desenvolvimento de suas atividades, bem como outros fatores relacionados ao trabalho podem desencadear a ocorrência de um quadro clínico de estresse.

Nessa esteira, fatores como o trânsito, o horário de trabalho, as pressões por tempo e resultado, a sobrecarga de trabalho, a falta de segurança no emprego, a remuneração insatisfatória, gestão autoritária, a falta de estímulos e perspectiva de vida, fatores ambientais inadequados, atividades repetitivas e desestimulantes, repouso e lazer insatisfatórios, relações interpessoais desgastadas, entre outros.

2.3.1 Trânsito e horário de trabalho

De acordo com Coelho e Rigotto (2008 e 2003 apud Pereira e Mello (2019 p. 150)

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

O Trânsito principalmente em grandes metrópoles faz com que o trabalhador gaste três a quatro horas por dia com deslocamento, fazendo com que tenha que acordar mais cedo e chegar em casa mais tarde após uma jornada de trabalho.

Isso sem falar que em muitos casos são demandados dos trabalhadores a realização de horas extras em suas atividades, o que faz com que o trabalho consuma direta e indiretamente, em média até 12 horas por dia.



UNICEPLAC

2.3.2 As pressões por tempo e resultado

Segundo Ballone (2008 apud Pereira e Mello 2019) a urgência de tempo, responsabilidade excessiva e falta de apoio são alguns dos fatores que contribuem para o estresse no trabalho, porque excedem a capacidade de adaptação do trabalhador.

Atualmente a maioria das organizações buscam uma gestão focada em resultados, com atribuição de metas, as quais quase sempre são de difícil cumprimento.

Toda essa pressão por resultados tende a causar uma sobrecarga emocional no trabalhador, prejudicando-o no desempenho das suas atividades ou afetando negativamente sua saúde física e psicológica.

2.3.3 sobrecarga de trabalho

A sobrecarga de trabalho pode ser definida como o excesso de serviço sobre os empregados, caracterizado por longas jornadas, grandes demandas para serem executadas em curtos prazos, má divisão do trabalho entre os colaboradores, entre outras situações que sobrecarreguem a capacidade física e psicológica do trabalhador.

De acordo Lipp (2010 apud Pereira e Mello, 2019) entende-se que a sobrecarga e as pressões excessivas por tempo e resultados no trabalho, em um mundo extremamente competitivo, são as grandes causadoras do estresse no trabalho. Assim, muitos colaboradores acabam se transformando em workaholics, 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.

2.3.4 A remuneração insatisfatória

A remuneração pelo trabalho realizado, geralmente é o principal fator observado por um trabalhador quando procura um emprego, e normalmente com o passar do tempo se torna um fator que lhes causa um descontentamento.

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 apud Pereira e Mello,2019).

Uma baixa remuneração pode levar um trabalhador a procurar um outro emprego, sacrificando suas horas de descanso, lazer e o convívio com a sua família, o que tende a ter muitos efeitos nocivos ao seu desempenho e afetar sua saúde.

2.4 Prejuízos que o estresse pode causar a saúde do trabalhador



UNICEPLAC

O estresse ocupacional pode causar diversos prejuízos a saúde do trabalhador, segundo aponta Brunner (2000) existem alguns indicadores de estresse como: irritabilidade geral, depressão, fadiga, perda de interesse; ansiedade, impaciência, distúrbios gástricos e intestinais (diarreia, vômitos), irregularidade no ciclo menstrual, anorexia, palpitações cardíacas, instabilidade emocional, incapacidade de concentração, fraqueza, tensão, tremores, tiques nervosos, insônia, tensão muscular, enxaqueca, entre outros.

Um funcionário estressado é mais propício a procurar uma válvula de escape nas bebidas alcoólicas, fumo ou até mesmo em medicamentos e drogas. Essa busca se dá na tentativa de resolver os sintomas, porém não trata a causa.

Assim, o resultado disso é o vício e a manutenção de quadros ainda mais graves que podem desencadear doenças crônicas ou a morte, seja em decorrência de quadros graves ou pelo cometimento de ações contra a própria vida.

2.5 Estratégias para prevenção e tratamento do estresse ocupacional

O estresse ocupacional afeta o trabalhador no desempenho de suas funções, prejudica a execução dos serviços e a qualidade deles, sendo necessário um trabalho preventivo, a fim de minimizar a ocorrência do estresse no ambiente laboral.

A prevenção é de fundamental importância, pois prioriza a dimensão humana e sinaliza os cuidados no que se refere ao respeito à saúde do trabalhador. Prevenir pressupõe a adoção de postura proativa das organizações, pois significa evitar a manifestação de agentes estressores ou neutralizar seus riscos, o que conseqüentemente trará benefícios futuros.

Nesse sentido, as organizações podem rever as rotinas e as condições de trabalho a que os seus funcionários são submetidos, adotar programas de integração e terapias de grupo, implementar programas de remuneração variável com bônus por metas alcançadas, acompanhar a saúde física e psicológica do trabalhador por meio de exames periódicos, entre outras medidas.

3 METODOLOGIA



UNICEPLAC

Para que os objetivos da pesquisa sejam alcançados a metodologia utilizada foi uma pesquisa exploratória, com a utilização de pesquisa de campo.

Zikmund (2000), afirma que os estudos exploratórios, geralmente, são utilizados para diagnosticar situações, explorar alternativas ou descobrir novas ideias. Esse tipo de estudo é conduzido durante o estágio inicial de um processo de pesquisa mais amplo, no qual se procura esclarecer e definir a natureza de um problema e gerar mais informações que possam ser obtidas para a realização de futuras pesquisas conclusivas.

3.1 Levantamento dos dados

O levantamento dos dados foi realizado por meio da aplicação de um questionário (instrumento de pesquisa) composto por 16 perguntas estruturadas, ou seja, perguntas que especificam previamente o conjunto de alternativas e o formato da resposta, podendo ser de múltipla escolha, dicotômicas ou escalonadas (MALHOTRA,2001).

O questionário foi dividido em dois blocos: o primeiro bloco, explorando variáveis que caracterizem o indivíduo entrevistado, e o segundo contemplando questões que buscavam avaliar a percepção do respondente a respeito das variáveis estudadas.

A coleta dos dados foi realizada mediante aplicação do questionário em formato eletrônico, por meio da plataforma *Google* formulários.

3.2 População e amostra

A amostra de dados utilizada para a realização da pesquisa foi composta pelas respostas dadas por integrantes de uma empresa. Especificamente, a amostra reúne informações de 105 trabalhadores dessa instituição, escolhidos aleatoriamente dentre um total de 180 trabalhadores (130 efetivos e 50 parceiros).

Em termos de gênero, a composição foi de 52,9% do sexo masculino e 47,1% do sexo feminino. No que se refere a escolaridade 55,8% afirmou ter concluído o ensino médio, 27,9% possuíam graduação, 8,7% possuíam pós-graduação, 2,9% possuíam apenas o ensino fundamental e 4,8% afirmaram ter outro nível de escolaridade. O tempo de trabalho na instituição teve média aritmética de 3,27 anos.

3.3 Análise dos dados

Os questionários foram tabulados em uma planilha eletrônica computadorizada, sobre a



UNICEPLAC

qual foram aplicados alguns métodos de análise de tendência central (tais como: frequência, média, desvio padrão, e variância), utilizando a análise descritiva.

4 RESULTADOS

A pesquisa bibliográfica para formulação do referencial teórico apontou que fatores como o trânsito, o horário de trabalho, as pressões por tempo e resultado, a sobrecarga de trabalho, a falta de segurança no emprego, a remuneração insatisfatória, gestão autoritária, a falta de estímulos e perspectiva de vida, fatores ambientais inadequados, atividades repetitivas e desestimulantes, repouso e lazer insatisfatórios e relações interpessoais desgastadas têm gerado nos trabalhadores níveis elevados de estresse.

Diante disso, buscando verificar a aplicabilidade dos conceitos ao caso concreto, aplicou-se uma pesquisa com o intuito de identificar os fatores que geram estresse no trabalhador e afetam a qualidade de vida no trabalho.

No que se refere a remuneração 60% dos entrevistados afirmaram estarem satisfeitos com o salário recebido pelo seu trabalho, enquanto cerca de 34% afirmaram estar insatisfeito ou muito insatisfeito com a remuneração, conforme Gráfico 1.

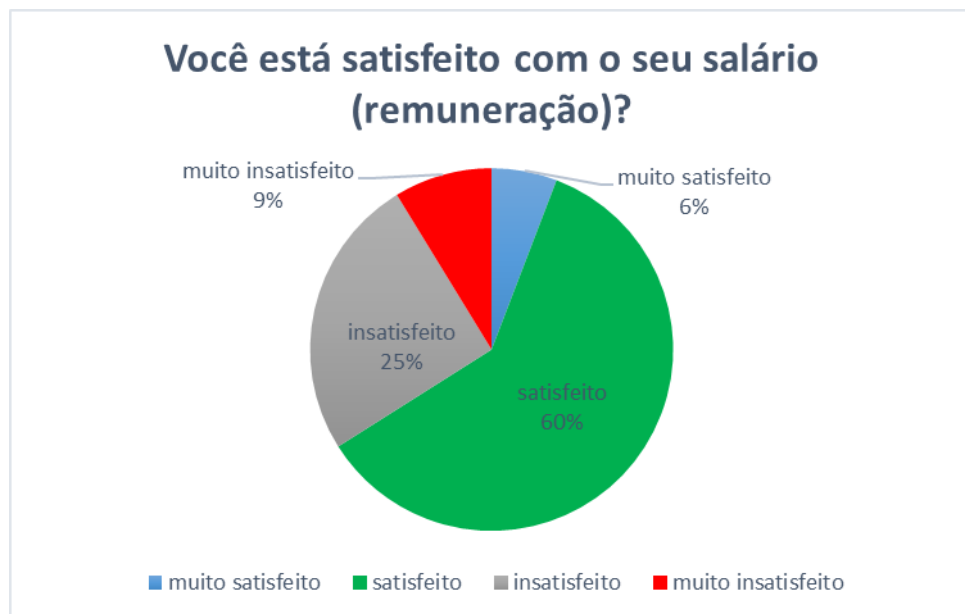


Gráfico 1 Satisfação com o salário Fonte: os autores

O Gráfico 2 mostra que dentre os dados coletados notou-se a maior insatisfação com a remuneração, no caso de profissionais com maior nível de escolaridade.



UNICEPLAC

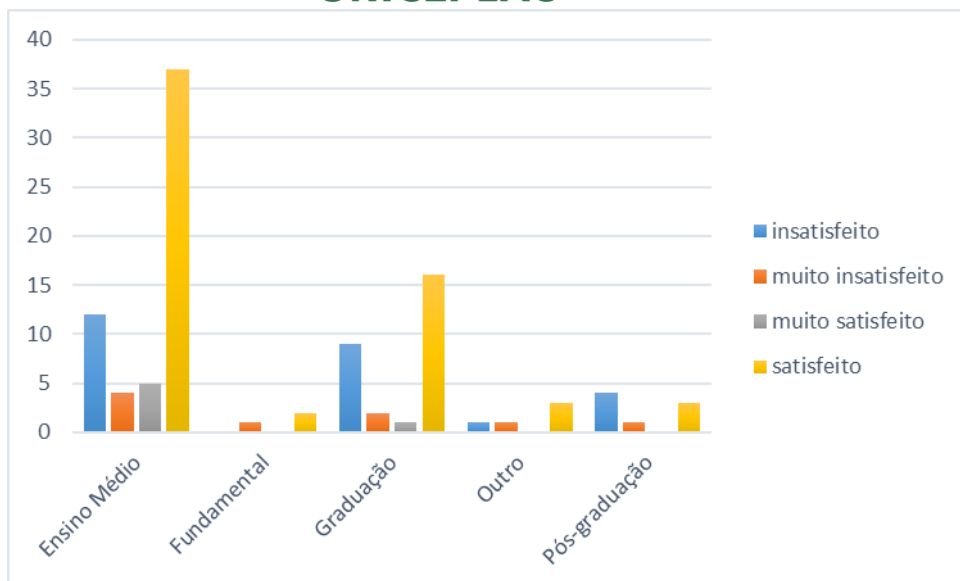


Gráfico 2 Satisfação com o salário por escolaridade Fonte: os autores

Com relação a carga horária de trabalho cerca de 75% dos entrevistados afirmou estar satisfeito com a quantidade de horas trabalhadas, conforme Gráfico 3.

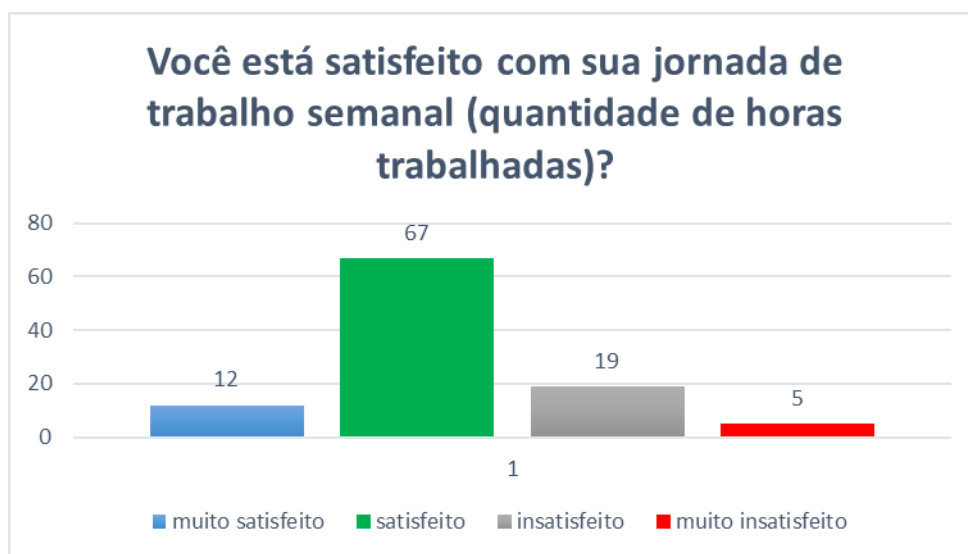


Gráfico 3 satisfação com jornada de trabalho Fonte: os autores

Em que pese, a maioria dos respondentes afirmarem estar satisfeitos com sua jornada de trabalho, 59% afirmaram sentir-se excessivamente cansado após o trabalho, conforme pode ser observado no Gráfico 4.



UNICEPLAC



Gráfico 4 Fadiga após o trabalho Fonte: os autores

Analisando os dados constatou-se que dos que se sentem excessivamente cansados 67 % afirmaram sentir pressionado por resultados e 45 % afirmaram estar insatisfeitos ou muito insatisfeitos com a quantidade de trabalho.

No que tange a influência do trabalho na vida pessoal, 86% dos entrevistados responderam que o horário de trabalho permite ter momentos com sua família, enquanto cerca de 14% afirmaram que não conseguem ter momentos com a família, conforme Gráfico 5.



Gráfico 5 horário de trabalho x momento com a família Fonte: os autores

Com relação ao nível de cobrança 46% dos entrevistados afirmaram sentir-se pressionados pela cobrança de resultados, enquanto 54% disseram que não se sentem pressionados pela cobrança por resultados.



UNICEPLAC



Gráfico 6 pressão por resultados Fonte: os autores

Para 54% dos respondentes a cobrança excessiva por resultados faz com que se sintam insatisfeito ou muito insatisfeito, enquanto cerca de 46% estão satisfeitos com a cobrança por resultados.

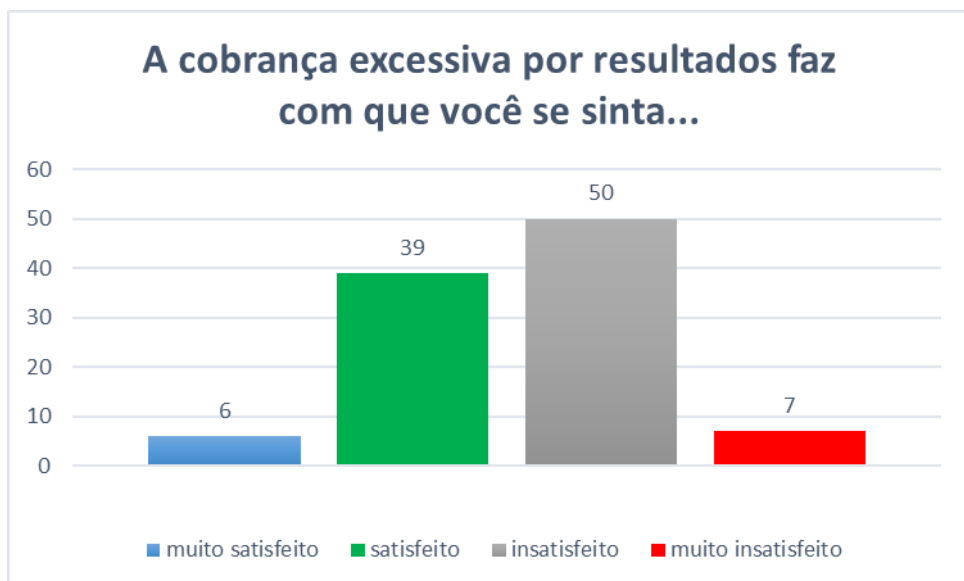


Gráfico 7 sentimento em relação a pressão por resultados Fonte: os autores

Em relação aos aspectos relacionados a saúde do trabalhador, a pesquisa mostrou que cerca de 10% dos trabalhadores teve algum afastamento em decorrência de doença relacionada ao trabalho ou sofreu algum acidente de trabalho, conforme apresentado no Gráfico 8.



UNICEPLAC

Teve algum afastamento por doença relacionada ao trabalho ou sofreu algum acidente de trabalho?

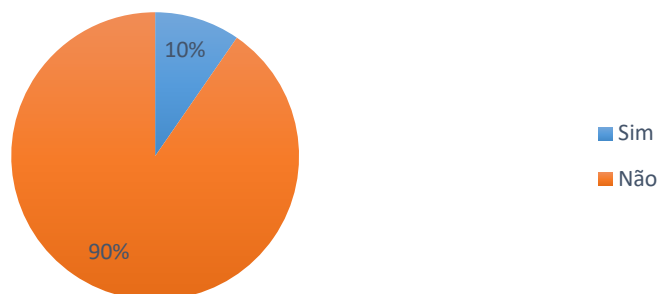


Gráfico 8 Doença do trabalho ou acidente do trabalho Fonte: Os autores

Analisando as respostas dos trabalhadores que afirmaram ter tido algum afastamento relacionado a doença ou acidente do trabalho, observou-se que 90% deles afirmaram se sentir excessivamente cansado após o trabalho, 60% afirmaram se sentir pressionado por resultados e 70% afirmaram estar insatisfeitos ou muito insatisfeitos com a quantidade de trabalho.



UNICEPLAC

5 CONCLUSÃO

Na sociedade moderna, os empregados são constantemente desafiados a se adaptarem às novas tecnologias com o intuito de se manterem atualizados diante de um mercado cada vez mais competitivo e escasso de oportunidades.

Toda essa pressão a que os empregados estão submetidos tem ocasionado o estresse ocupacional, que pode ser definido como um estado de tensão fisiológica relacionado diretamente com as demandas do ambiente de trabalho.

Ao realizar este estudo verificou-se que nesse contexto, fatores como o trânsito, o horário de trabalho, as pressões por tempo e resultado, a sobrecarga de trabalho, a falta de segurança no emprego, a remuneração insatisfatória, gestão autoritária, a falta de estímulos e perspectiva de vida, fatores ambientais inadequados, atividades repetitivas e desestimulantes, repouso e lazer insatisfatórios e relações interpessoais desgastadas têm gerado nos trabalhadores níveis elevado de estresse.

Os resultados da pesquisa mostraram que diversos fatores podem ser agentes causadores de stress ocupacional e prejudicar a qualidade de vida do trabalhador, pois uma parte dos colaboradores sentem-se insatisfeitos com algum aspecto no ambiente de trabalho.

Os dados da pesquisa mostraram ainda que os profissionais que tiveram doença ou acidente do trabalho, foram em sua maioria aqueles que estavam insatisfeitos com a quantidade de trabalho e/ou com cobrança excessiva por resultados.

De acordo com a literatura pesquisada o estresse ocupacional afeta o colaborador no desempenho de suas funções, prejudica a realização dos serviços, bem como a qualidade deles, sendo necessário um trabalho preventivo, a fim de minimizar a ocorrência do estresse no ambiente laboral

Os objetivos da pesquisa foram parcialmente atingidos, uma vez que foi possível identificar os fatores geradores de estresse ocupacional, todavia os resultados da pesquisa restringem-se a empresa estudada.

Para que se possa reduzir o estresse nas organizações, é necessário planejamento, tanto por parte das empresas quanto por parte dos empregados. As empresas devem repensar suas práticas e buscar se capacitarem, através de investimentos na área de saúde ocupacional, com a adoção de programas de bem-estar para seus funcionários, com o objetivo de conscientizá-los sobre a importância de determinados hábitos e atitudes, com vistas a reduzir os níveis de estresse no trabalho e as doenças dele decorrentes, ou até mesmo evita-los.

Assim, maximizar a qualidade de vida com a redução dos níveis de estresse no



UNICEPLAC

trabalho é uma atividade que demanda um esforço conjunto das organizações e de seus funcionários, ao passo que toda e qualquer melhoria passa por um alinhamento dos interesses individuais e dos objetivos organizacionais.

Por fim, recomenda-se que novos estudos sejam realizados, com o objetivo de investigar com maior profundidade as causas e consequências do estresse ocupacional, bem como medidas preventivas e tratamentos adequados, visando garantir a qualidade de vida no trabalho.



UNICEPLAC

REFERÊNCIAS

ARANTES, Maria de Almeida C.; VIEIRA, Maria J. F. **Estresse: clínica psicanalítica**. 2ª Edição. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

BOCCATO, V. R. C. **Metodologia da pesquisa bibliográfica na área odontológica e o artigo científico como forma de comunicação**. Rev. Odontol. Univ. Cidade São Paulo, São Paulo, v. 18, n. 3, p. 265-274, 2006.

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

CATALDI, Maria José Giannella. **O Stress no Meio Ambiente de Trabalho**. São Paulo. LTr, 2002.

CHIAVENATO, **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

_____, Idalberto. **Gestão de pessoas** - 2. Ed. Rio de Janeiro: Campus, 2004.

_____, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações**. Rio de Janeiro. Campus, 1999.

COOPER, C., SLOAN, S., & WILLIAN, S. **Occupational stress indicator management guide**. Londres: Thorbay, 1988

DAVIS, Keith e NEWSTROM, John W. **Comportamento Humano no Trabalho: Uma Abordagem Psicológica**. São Paulo: Pioneira, 1992.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar**. 2ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FLECK, M. P. A. **O instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL-100): características e perspectivas**. Revista Ciência e Saúde Coletiva [online], v. 5, n. 1, p. 33-38, 2000. Disponível em: Acesso em: 25 mar. 2021

GENUÍNO SLV, Gomes MS, Moraes EM. **O estresse ocupacional e a Síndrome de Burnout no ambiente de trabalho: suas influências no comportamento dos professores da rede privada do ensino médio de João Pessoa**. Rev Anagrama. 2010;2:1-9.

GOULART JUNIOR, E. & Lipp, M. E. N. (2008). **Estresse entre professoras do ensino fundamental de escolas públicas estaduais**. *Psicologia em estudo*, 13(4), pp. 847-857. doi:10.1590/S1413-73722008000400023

LIMA, T. C. S. de; MIOTO, R. C. T. **Procedimentos metodológicos na construção do conhecimento científico: a pesquisa bibliográfica**. Rev. katálysis, Florianópolis, v. 10, n. spe, 2007.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de Vida no Trabalho: conceitos e práticas**



UNICEPLAC

nas empresas da sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas, 2003.

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

MALHOTRA, Naresh. **Pesquisa de Marketing: uma orientação aplicada.** 3ª Ed Porto Alegre: Bookman, 2001

MAXIMIANO, A. C. A. **Introdução à Administração: Motivação e desempenho.** Cap. 12, 5. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

SEGNINI, L. R. P. **Reestruturação nos bancos no Brasil: desemprego, subcontratação e intensificação do trabalho.** Educação & Sociedade, v. 20, n. 67, p. 183–209, 1999.

SELYE, H. **A Syndrome Produced by Diverse Nocuous Agents.** Article from *The Journal of Neuropsychiatry and Clinical Neurosciences*, 1936

PASCHOAL, T. & TAMAYO, A. (2004). **Validação da escala de estresse no trabalho.** *Estudos de Psicologia (Natal)*, 9(1), pp. 45-52. doi:10.1590/S1413-294X2004000100006

Pereira, J. G., & de Mello, F. (2019). **Causas e efeitos do estresse no trabalho.** *Interação - Revista De Ensino, Pesquisa E Extensão*, 16(16), 146 - 164.

RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial.** 7. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 1994

ZIKMUND, W. G. **Business research methods.** 5.ed. Fort Worth, TX: Dryden,2000.



UNICEPLAC

APENDICE A – INSTRUMENTO DE PESQUISA

PESQUISA

O presente questionário faz parte de uma pesquisa que tem como um objetivo “avaliar os impactos do estresse ocupacional na saúde do trabalhador”. Leia as questões abaixo com atenção, não há respostas certas ou erradas e os participantes não serão identificados. A análise será desenvolvida e mantida em anonimato e só será utilizada para fins acadêmicos. Desde já, agradecemos a sua colaboração!

1- Gênero

masculino feminino prefiro não dizer

2- Escolaridade

fundamental Ensino Médio Graduação Pós-graduação Outros

3- Há quanto tempo trabalha na empresa?

a) 0 a 2 anos b) 3 a 4 anos c) 5 a 6 anos d) 7 a 8 anos e) mais de 9 anos

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

4- Você está satisfeito com o seu salário (remuneração)?

muito insatisfeito insatisfeito satisfeito muito satisfeito

5- Você está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas)?

muito insatisfeito insatisfeito satisfeito muito satisfeito

6- Você está satisfeito com a sua carga de trabalho (quantidade de trabalho) ?

muito insatisfeito insatisfeito satisfeito muito satisfeito

7- Está satisfeito com a confiança de seu superior no seu trabalho?

muito insatisfeito insatisfeito satisfeito muito satisfeito

8- A cobrança excessiva por resultados faz com que você se sinta...

muito insatisfeito insatisfeito satisfeito muito satisfeito

9- Em relação as oportunidades na sua empresa, como você se sente...

muito insatisfeito insatisfeito satisfeito muito satisfeito

10- Como você se sente em relação a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar?

muito insatisfeito insatisfeito satisfeito muito satisfeito



UNICEPLAC

11- Sente-se excessivamente cansado após o trabalho?

Sim Não

12- Sente-se pressionado pela cobrança de resultados?

Sim Não

13- Recebeu treinamento para realizar as suas atividades?

Sim Não

14- O seu empregador lhe fornece todos os recursos para realização das suas atividades?

Sim Não

15- O seu horário de trabalho lhe permite ter momentos com sua família?

Sim Não

16- Teve algum afastamento por doença relacionada ao trabalho ou sofreu algum acidente de trabalho?

Sim Não