

A INFLUÊNCIA DO ESTRESSE NA ORGANIZAÇÃO PÚBLICA DO MUNICÍPIO DE RITÁPOLIS/MG

Flávia Avelino Resende¹
Edilene Maria da Conceição²

RESUMO

Esta pesquisa tem como objetivo investigar a influência do estresse nas organizações públicas, procurando localizar e salientar os principais problemas dentro e fora do ambiente de trabalho. O estresse sempre esteve presente desde os séculos passados; a diferença é que, nos dias atuais, ele vem de forma positiva ou negativa, tanto no meio social quanto no meio profissional. A qualidade de vida tem sido uma das principais influências no estresse, devido aos valores dados às pessoas na organização. Com isso, pode-se obter perdas no desempenho profissional, refletido pela baixa produtividade e falta de interesse do funcionário. Para concluir estes dados, foi realizada uma pesquisa bibliográfica com diferentes autores e uma coleta de dados, representada por meio de questionário.

Palavras-chave: estresse organizacional; colaboradores; qualidade de vida no trabalho.

ABSTRACT

This research aims to investigate the influence of stress on public organizations, seeking to locate and highlight the main problems inside and outside the work environment. Stress has always been present since past centuries, the difference is that nowadays it comes in a positive way or in a negative way, both in the social area and in the professional area. The quality of life has been one of the main influences on stress, due to the values given to the people in the organization. Therefore, it may elicit losses in the professional performance, reflected by the low productivity and the lack of interest of the employee. To conclude these data, a bibliographical research was made with different authors and a data collection, represented by a questionnaire.

Keywords: organizational stress; employees; quality of life at work.

INTRODUÇÃO

O estresse nas organizações é um problema que vem crescendo a cada momento. Insegurança, instabilidade, falta de qualificação profissional e reconhecimentos, além das constantes demissões nas empresas causam cada vez mais preocupações para estes funcionários que necessitam do trabalho para sua

¹Graduando em Administração pelo Instituto de Ensino Superior Tancredo de Almeida Neves - IPTAN
faresende@hotmail.com

²Mestre em Filosofia Social e Política pela Universidade Federal de Uberlândia – UFU-
edilmc2011@gmail.com.

sobrevivência. Seus conflitos pessoais também são absorvidos, aumentando cada vez mais suas frustrações e desavenças conjugais e familiares. Viver com qualidade de vida tem preocupado muitas famílias, pois a conciliação de uma vida profissional e familiar no dia a dia ainda é um desafio. O lazer e o descanso são primordiais para uma qualidade de vida e saúde.

Esta pesquisa procura salientar quais são os fatores desencadeadores do estresse no ambiente de trabalho, quais os principais sintomas encontrados e demonstrados pelos colaboradores e seus resultados, em diversas áreas na organização X do Município de Ritópolis/MG.

Com o grande crescimento de funcionários diagnosticados com a doença do estresse, a maior parte das organizações percebe que este fato leva à baixa produtividade de seus colaboradores e com isso procura entender este problema para melhorar o crescimento e o bem-estar dentro dessas organizações.

Este trabalho aborda a área de gestão de pessoas, identificando as causas geradoras do estresse dos colaboradores da organização da empresa X, desenvolvendo técnicas positivas para enfatizar quais os melhores estímulos para esses colaboradores e minimizando o grau de estresse. Realiza-se, através do método qualitativo em forma de questionário, uma série de 10 questões que foram respondidas por, no mínimo, três colaboradores de ambos os sexos nas referidas áreas nas quais apresentam a falta de estímulo profissional.

O artigo apresenta 3 partes: a primeira conceitua estresse e a qualidade de vida no trabalho; a segunda faz uma análise comparativa entre estresse x colaboradores e seus principais sintomas; e, por fim, o último mostra o resultado da pesquisa por questionário.

1 O ESTRESSE E A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A palavra estresse tem origem inglesa "*stress*" que significa pressão, tensão ou inconsistência, que leva o indivíduo a sofrer um desequilíbrio no organismo, desencadeado por estados emocionais negativos ou positivos (MARRAS; VELOSO, 2012, p.73).

O conceito surgiu nos anos 1930, quando o pesquisador húngaro Hans Selye realizou o primeiro estudo sobre o estresse e identificou três fases sucessivas,

nomeando-as Síndrome Geral da Adaptação. São elas: Reação do Alarme, Fase da Resistência e Fase de Exaustão (esgotamento). A Exaustão é a mais grave, na qual foi constatado o surgimento de diversas doenças, representadas muitas vezes por falhas de mecanismos da fase de Adaptação e da fase de Alarme, sobrecarga fisiológica e morte do organismo. É comum todo ser humano passar por estas fases de alarme e de adaptações ao longo da vida pela demanda constante de ajustes as atividades e as necessidades de resistência. Hans Selyes percebeu nos estudos que, quando se submete um organismo a um estímulo, ele tende a reagir de diversas formas como resposta, que é desencadeada independentemente da natureza do estímulo. E o desgaste a que as pessoas são submetidas – nos ambientes e nas relações de trabalho – é um dos fatores na determinação das doenças mais significativas (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 2009, p.32).

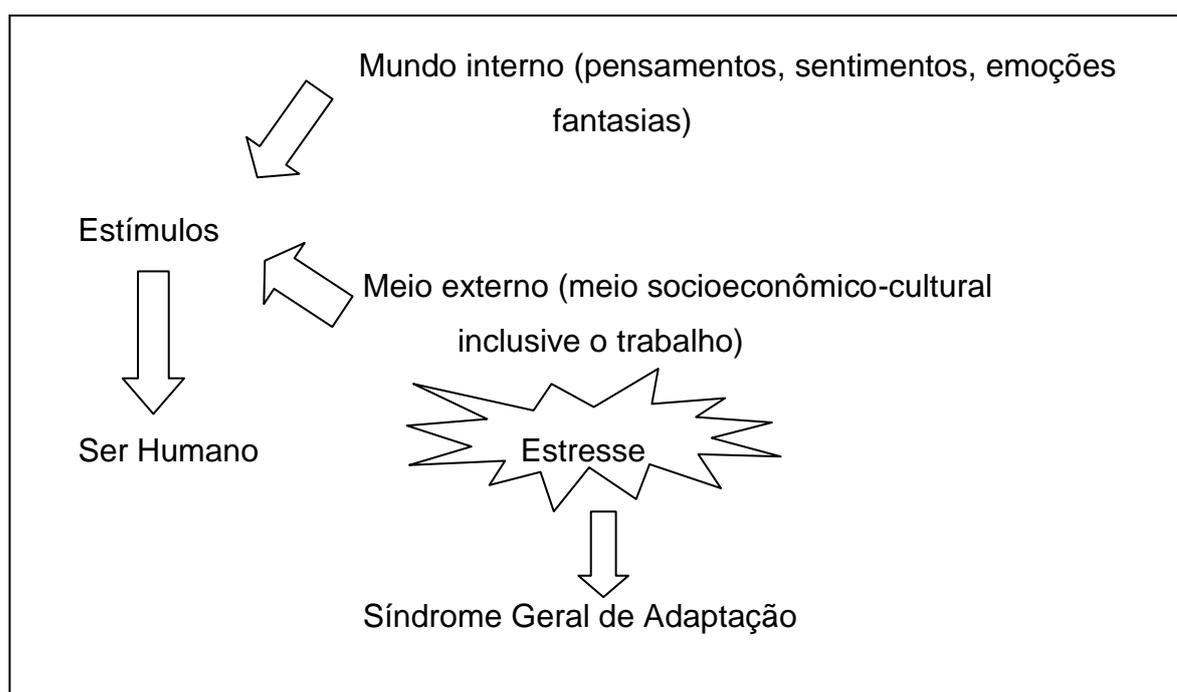


FIGURA 1. Representação esquemática do processo de estresse.
Fonte: Limongi-França e Rodrigues (2009, p.32).

Entende-se que, desde a época dos homens das cavernas, o estresse já fazia parte de seu dia-a-dia, por meio de seu trabalho. O hábito de sair para caçar e lutar pela sua alimentação era algo que já causava algum tipo de transtorno, devido às ameaças de animais selvagens, inundações, incêndios e medos. Por fim, ele fugia deles. E quando atacava, lutava para destruir o inimigo (BACARRO, 1990).

O estresse é uma criação da força que ataca fisicamente e mentalmente o ser humano, indicando algumas dificuldades apresentadas no seu dia a dia, sofrendo influências comportamentais na mudança do seu cotidiano, podendo se tornar positivo quando as pessoas encaram os desafios e as pressões do dia a dia como uma forma de crescimento pessoal e profissional (LANTAINÉ, 1995).

Segundo Albrecht (1988 *apud* PAGNUSSAT; CARVALHO, 2014, p. 4), "os estressores podem estar interligados à sobrecarga de trabalho causada pela designação de muitas tarefas e prazos curtos para sua execução".

Para Limongi-França e Rodrigues (2009, p.30) "estar estressado é o estado do organismo, após o esforço de uma adaptação, que pode produzir deformações na capacidade de resposta atingindo o comportamento mental e afetivo, estado físico e o relacionamento com as pessoas"

Já para Bacarro (1990, p.39) "quando falamos em estresse, estamos falando de uma tensão emocional provocada por diferentes fatores".

O estresse surge como uma resposta do organismo que reage de acordo com o grau e o ritmo dos desgastes ao qual o funcionário é exposto. Cada um reage de maneira diferente, podendo afetar o funcionamento do corpo, conseqüentemente contribuir para um problema mais sério de saúde.

A ansiedade do estresse depende da importância dada pelo indivíduo a organização, produzindo impactos negativos sobre o bem-estar físico ou psicológico. E pode ser representado por dois tipos: Eustress, que são realizações conquistadas pelo esforço e dedicação, com sentimento valorizado gerando um bem-estar e satisfação das necessidades, mesmo decorrente de esforços inesperados; e o Distress, que vem de uma tensão com rompimentos por excesso ou falta de esforços, incompatível com o tempo, resultado ou realizações. O organismo não se adapta a nova situação, e o indivíduo fica incapaz pensar e se concentrar, interferindo em seu estado emocional e conseqüentemente gerando sofrimento (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 2009, p.33).

A presença do estresse muitas vezes não se percebe diretamente. Implica-se na prática de uma dificuldade ou na saúde de um indivíduo, transformações essas que podem vir através de comportamentos ou mesmo por sentimento.

O seu comportamento organizacional estuda as atitudes que as pessoas apresentam. O ambiente de trabalho é bastante competitivo, não dependendo

somente das habilidades técnicas, mas também das habilidades interpessoais. Muitas vezes, não é percebida diretamente (MARRAS; VELOSO, 2012, p.84).

O estresse já está presente nas organizações, podendo fazer parte do dia a dia do ser humano devido a adversidade encontrada no meio social, se tornando um problema comum nas organizações. Muitos colaboradores percebem que o estresse é uma necessidade equilibrada das responsabilidades profissionais ou familiares. (ROBBINS, 2009, p.16)

Nas organizações, o estresse pode estar relacionado aos estímulos ou estressores que surgem no ambiente, podendo apresentar nas condições em que uma pessoa é confrontada com uma oportunidade, restrição ou demanda relacionada com a que ela deseja.

O estresse ocupacional é um estado desagradável decorrente de aspectos do trabalho em que o indivíduo considera ameaçadores a sua autoestima e o seu bem-estar. O autoritarismo, a desconfiança, cobrança, monitoramento de horários de trabalho, pessimismo dos colegas, falta de perspectiva de vida ou progresso profissional, não só interrompem o bom humor das pessoas, como também provocam o estresse no ambiente de trabalho (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 2009, p.91).

Esta síndrome leva à soma das perturbações orgânicas e psíquicas provocadas por diversos agentes agressores. Devido à falta de informação, muitas destas pessoas desconhecem os principais sintomas relacionados ao estresse e de que forma ele pode vir estar relacionada nos sintomas físicos: dores de cabeça constantes, indigestões, queda de cabelo, gastrite, dores musculares, insônia, irritabilidade, falta ou excesso de apetite, alergias, etc. Ou mesmo por sintomas psicológicos: apatia, memória fraca, isolamento, desmotivação, autoritarismo, ansiedade, etc (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 2009, p.91).

O estresse ocupacional pode vir a se agravar pelas responsabilidades e poucas possibilidades de autoridade ou controle, levando ao estresse. Adaptações de um indivíduo a nova situação requer um investimento que vai depender do tipo de cada comportamento (PAGNUSSAT; CARVALHO, 2014, p. 4).

Para Ballone (2006 *apud* PAGNUSSAT; CARVALHO, 2014, p. 8) os fatores organizacionais que mais afetam a qualidade de vida de muitos colaboradores podem ser a sobre carga de trabalho oferecida. O ambiente de trabalho exige muito,

e, por isso, a falta de adaptação ou até mesmo o estímulo pode proporcionar um alto nível de estresses entre os indivíduos presentes na organização. Isso ocorre pela necessidade de mudanças apresentadas no dia a dia, como, mudança de chefia, mudança de jornada de trabalho, novas tecnologias, de mercado de trabalho, mudança de cidade. São preocupações que afetam cada vez mais o indivíduo, porque as empresas têm pressa e querem resultados rápidos, obviamente, positivos. E, com tanta pressão, o colaborador se sente preocupado em atingir a meta solicitada, transformando-se numa pessoa ansiosa. E muitas vezes, já apresenta um elevado grau de estresse.

Segundo Aubert (1993, p. 84 *apud* MARRAS; VELOSO, 2012, p.20),

[..] o processo de perturbação engendrado no indivíduo pela mobilização excessiva de sua energia de adaptação, para o enfrentamento das solicitações de seu ambiente profissional, solicitações estas que ultrapassam as capacidades atuais, físicas e/ou psíquicas do indivíduo.

A qualidade de vida no trabalho é mais do que a segurança e saúde. Por isso, é necessário associar qualidade com melhorias, é dar condições adequadas e respeitar e respeitando como profissional.

A qualidade de vida no trabalho (QVT) está assumindo uma importância sem precedentes no sucesso organizacional. “Ela depende do grau de satisfação das pessoas em relação à empresa e ao ambiente de trabalho” (CHIAVENATO, 2008, p. 370).

Por meio da divisão do trabalho, o bom gerenciamento das atividades nas organizações visa à satisfação que os colaboradores necessitam para realizar suas tarefas de forma eficiente, além de reconhecer quando o colaborador alcança os resultados esperados e possibilitar a participação e um bom relacionamento com liberdade e responsabilidade, dentro da organização.

Para Schermerhorn (1999)

[...] o estresse pode ser considerado uma grande fonte de ansiedade e frustração, na qual pode causar danos ao bem-estar fisiológico e ou psicológico do indivíduo ao longo do tempo. O estresse está relacionado a problemas de saúde, como ataques cardíacos, hipertensão, infartos, úlceras e depressões. Desta forma inicialmente supõe-se que a prevenção é a melhor estratégia e envolve tomada de medidas para impedir que alcance níveis destruidores

2 ESTRESSE X COLABORADORES

Nos tempos atuais, o estresse está cada vez mais presente nas organizações, tornando-se uma grande ameaça não só para a organização, quanto para a sociedade. As empresas buscam colaboradores para enriquecer a organização, ou seja, geração de lucros e capacitados para determinada função. Devido a essa síndrome, diversas áreas estão sendo prejudicadas. Quando os colaboradores começam a não corresponder com as expectativas desejadas pelas organizações, pode significar que o estresse já está presente, podendo ser visualizado no seu dia a dia (MARRAS; VELOSO, 2012, p.73).

Para Baker e Karasek (2000, p. 420 *apud* LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 2009, p.72) "As respostas físicas e emocionais prejudiciais que ocorrem quando as exigências do trabalho não estão em equilíbrio com as capacidades, recursos ou necessidades do trabalhador".

A falta de controle do colaborador sobre seu trabalho é vista como uma restrição sobre a sua capacidade de resposta. Se o colaborador possui um controle sobre o seu trabalho, os agentes estressores podem vir atuar como simples investigadores da ação, não apresentando problemas de saúde, diferentemente daquele que necessita de cuidados.

O trabalho leva ao crescimento, à transformação, ao reconhecimento e à independência pessoal ou profissional. Mas pode causar insatisfação, desinteresse ou irritação, que muitas vezes é observado na maneira de agir e reagir com as manifestações ligadas diretamente as características do trabalho e das condições oferecidas. A rotina de trabalho é mais comum nas apresentações das doenças ocupacionais.

As reações do estresse sinalizam algumas mudanças com a resistência do corpo e o nível de expectativas de qualidade de vida no trabalho. Os principais fatores estressantes encontrados na organização vêm das lideranças em forma de autoritarismo: execução de tarefas sobre pressão; falta de conhecimento e de comprometimento de alguns colaboradores; excesso de tarefas; e falta de reconhecimento profissional. O estresse é visto como uma força psicológica ou física

que vai muito além do seu limite de estabilidade, sendo produzido por tensões do dia a dia no indivíduo de diversas classes (MARRAS; VELOSO, 2012, p.13).

Devido à burocratização de determinadas organizações, o colaborador é visto como uma máquina, na qual está ali para suprir as necessidades da organização, em um ritmo fora do seu normal. No filme de Charles Chaplin, *Tempos Modernos* (1936), o empregado era a máquina que apertava os parafusos, sem nenhuma perspectiva de reconhecimento ou crescimento profissional.

O Conceito de Burnout veio para entender e diagnosticar o estresse profissional. Ele foi desenvolvido na década de 1970 pela psicóloga Cristina Maslach e pelo psicanalista Herbert J. Freudenberger, que tentaram compreender qual o preço o colaborador pagava pela dedicação ao cuidar de outras pessoas ou da luta profissional para alcançar suas realizações – de onde se resultava o esgotamento da resistência física ou emocional ou da motivação. Diante de tal, a qualidade de vida pessoal e profissional fica comprometida e começa a aparecer falhas em suas ideias, que já não são mais construtivas. Ocorre falta de autoestima, levando o colaborador entrar na crise da depressão (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 2009, p.52).

Para Freudenberger e Richelson (1980 *apud* LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 2009, p.52)

[...] o nível de expectativa é dramaticamente oposto a realidade e estas pessoas persistem em tentar alcançar estas expectativas, suas trajetórias se tornam turbulentas, problemáticas e o resultado é uma depleção dos recursos individuais e um comprometimento de suas habilidades

O conceito de *burnout* é caracterizado através de três aspectos básicos:

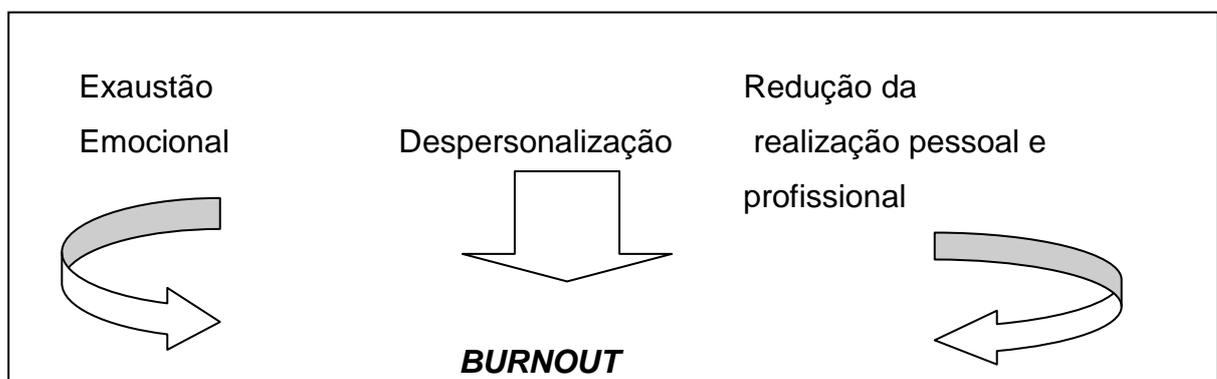


FIGURA 2 - ASPECTOS BÁSICOS QUE CARACTERIZAM A SINDROME DE BURNOUT
Fonte: LIMONGI-FRANÇA E RODRIGUES (2009, p.53).

Exaustão Emocional, referente a carga emocional que as pessoas impõem, principalmente aquelas pessoas que vive em situações de sofrimento: elas possuem um esgotamento e pouca energia para realizar as atividades do dia, e até mesmo sem forças para reabastecê-las. São profissionais com pouca tolerância, amargas e nervosas, tanto no seu ambiente de trabalho quanto no seu meio social.

Despersonalização é o direcionamento emocional que se exacerba, como a frieza, indiferenças de necessidades, insensibilidade e postura. Produz negatividade, frequentemente desumanizadas³, deixando de perceber os outros como pessoas semelhantes a ele, perdendo a capacidade de identificação e empatia com as pessoas que o procuram na busca de ajuda e não os trata como seres humanos, mais sim como coisas ou objetos. enxerga problemas de trabalho como o transtorno que o perturba. Já a redução da realização pessoal e profissional é a sensação que muitos estão batendo a cabeça, dias após dias, desenvolvendo intensos sentimentos de decepção e frustração (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 2009, p.53).

As ameaças do estresse podem ser representadas por diversos fatores e interpretadas de variadas formas. A maioria destas ameaças, a qual o indivíduo é submetido no seu dia a dia, não está ligada a estrutura física ou configuração geral, e sim pela forma na qual será interpretada. Hoje, valorizamos as necessidades consumistas que podem nos afetar ou dificultar nosso padrão de consumo, como por exemplo, a falta da internet ou telefone celular nos momentos que mais precisamos deles para resolver um problema social ou profissional. Conseqüentemente, novas ameaças estão surgindo no cotidiano. Há o estresse ocupacional, já que os indivíduos assumem novas responsabilidades individuais e, com isso, assimilam o medo do fracasso ou do desemprego como se fossem problemas inerentes à sua característica pessoal – gerando assim mais cobrança a si próprio, podendo ser percebido na sua produtividade na frente da organização (MARRAS; VELOSO, 2012, p.96).

O estudo sobre estresse é importante para compreender fontes de pressões dentro do trabalho, analisando o trabalho prescrito com o trabalho real. A rigidez

³Desumanização é um conceito que foi desenvolvido por psicólogos sociais; tem sido empregado no estudo de determinadas situações da interação humana, notadamente aquelas que envolvem diferentes formas de violência (Fonte: FRANÇA; RODRIGUES, 2009, p.54).

excessiva da organização pode constituir um agente estressor, no qual impede a própria realização do trabalho pelo funcionário, que se vê forçado a ter de conviver com as incoerências das normas, gerando tensão e conflito entre o sistema normativo da organização com as condições objetivas do trabalho. Em ambos, o trabalhador pode sofrer consequências caso algo saia de seu controle (MARRAS; VELOSO, 2012, p.90).

3 PESQUISA E ANÁLISE DE RESULTADOS

A pesquisa de campo apresentada através de questionário, composta por 10 questões fechadas e uma aberta (distribuídas para cada departamento da organização), utiliza como instrumentos a coleta de dados, obtendo assim resultados precisos e necessários para finalizar a pesquisa e analisar os resultados sobre a Influência do Estresse na Organização Pública no Município de Ritópolis. O questionário foi aplicado para cada três servidores nas respectivas áreas: saúde, educação, administração e obras.

O questionário é a forma mais usada para coletar dados, pois possibilita medir com melhor exatidão o que se deseja (CERVO; BERVIAN; SILVA, 2007, p.48).

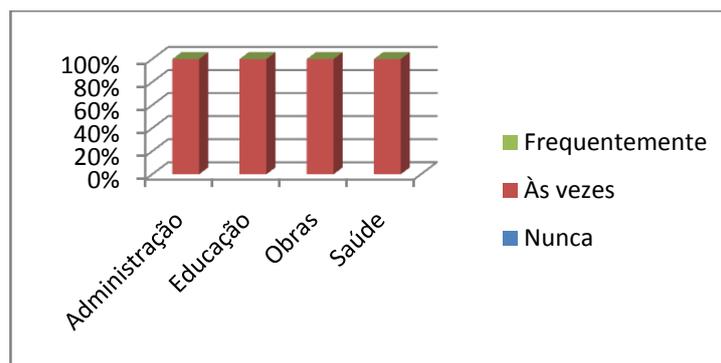
Já para Severino (2007, *apud* CERVO; BERVIAN; SILVA, 2007, p.125) "as questões devem ser pertinentes ao objetivo e claramente formuladas, do modo a serem bem compreendidas pelos sujeitos".

No mundo atual, as empresas cobram cada vez mais de seus colaboradores. Logo, traz para a organização mais resultados negativos. Alguns fatores relacionados ao trabalho, como sobrecarga de atividade, pressões, salários, mas condições de trabalho e equipamentos causam transtornos no seu dia a dia. Deste questionário, 12 servidores públicos foram entrevistados: 03 servidores do sexo masculino e 9 servidores do sexo feminino, correspondendo 30% masculino e 70% feminino. De acordo com estes resultados, a faixa etária de idade 18 a 30 é de 10%, 31 a 40 anos é de 50%, 41 a 50 é de 20% e acima de 50 anos é de 20%. Com relação ao grau de escolaridade, 20% só possuem ensino fundamental, 30% o ensino médio e 50% curso superior e pós-graduação. Quanto ao tempo de serviço,

30% possuem entre dois a cinco anos de trabalho, 10% possui entre cinco e dez anos, e acima de dez anos, 60%.

De acordo com os gráficos encontrou-se os seguintes resultados para as devidas perguntas:

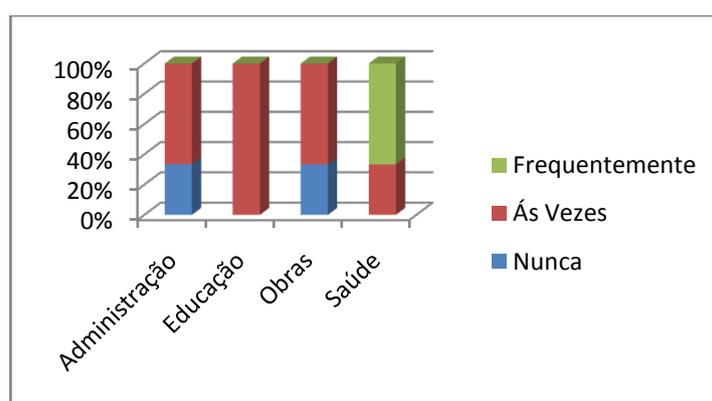
GRÁFICO 1 - Quando chega a segunda-feira, o servidor encontra um grande desânimo de ir trabalhar?



Fonte: Elaborado pela autora

Foi detectado que 100% dos colaboradores muitas vezes não sentem ânimo para a rotina de trabalho na segunda-feira, o que aumenta a chance de prejudicar a produção da semana toda.

GRÁFICO 2 – Você se sente sobrecarregado com as tarefas do ambiente de trabalho?

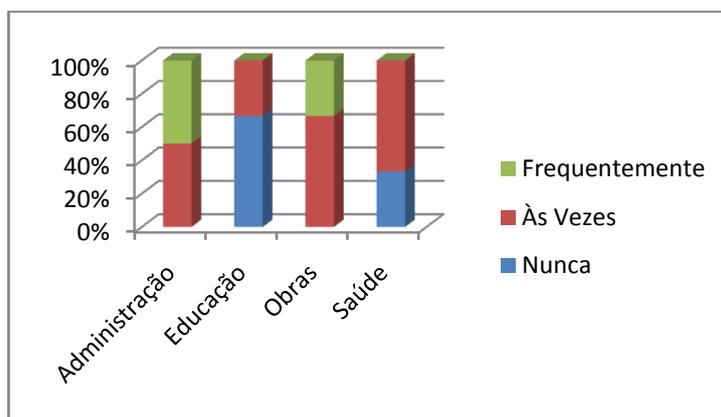


Fonte: Elaborado pela autora

Podemos perceber que a sobrecarga é mais frequente na área da saúde, devido à responsabilidade e a demanda de indivíduos serem maiores que as dos

outros departamentos. O desgaste se torna visível. O departamento de saúde é o que mais tem contato direto com a população.

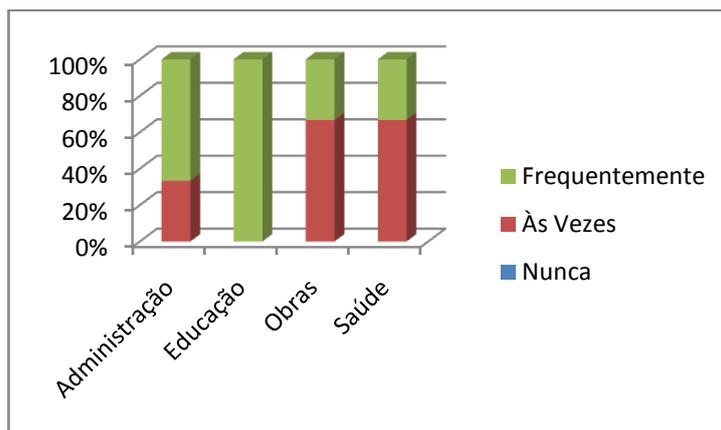
GRÁFICO 3 - O seu nível de irritabilidade e intolerância com seus colegas de trabalho ultrapassa o dos outros ao seu redor?



Fonte: Elaborado pela autora

Nota-se que o grau de irritabilidade está presente em todos os departamentos sendo apresentado com mais frequência no departamento de Administração, devido ao sistema de burocratização da organização e demanda de papéis e prazos, ocorrendo erros e preocupações com as ações do dia.

GRÁFICO 4 - Tem tempo o suficiente para realizar as tarefas?

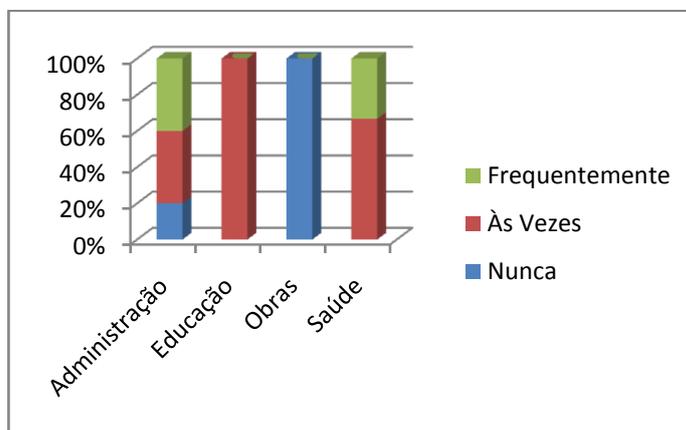


Fonte: Elaborado pela autora

Pode-se observar que 100% no departamento de Educação e 76% na Administração possuem tempo o suficiente para a realização das suas tarefas do dia a dia. Já nos outros departamentos como Saúde e Obras, algumas vezes não se

conseguem finalizar suas atividades, adiando quando necessário, para concluir no dia seguinte.

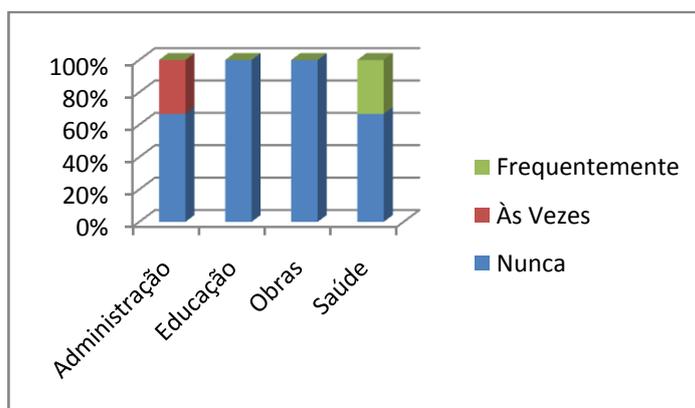
GRÁFICO 5 - A produtividade do seu serviço está menor do que antes?



Fonte: Elaborado pela autora

A produtividade está frequente no departamento de Administração e Saúde, devido aos processos diários e pela falta de compromisso de alguns colaboradores. Já no departamento de Educação, os colaboradores já possuem um desgaste emocional, porque a maioria já trabalha na mesma função há mais de 20 anos. Enquanto isso, no departamento de Obras, a produtividade não afeta o dia a dia dos colaboradores.

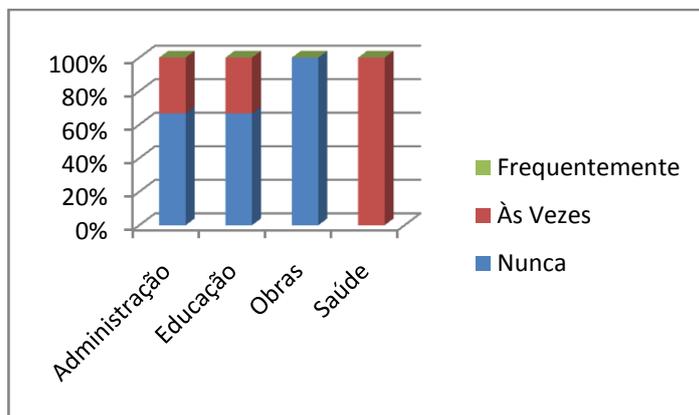
GRÁFICO 6 - Fica feliz por estar doente e não ter que ir trabalhar?



Fonte: Elaborado pela autora

Grande parte dos entrevistados nunca está feliz por ficar doente para não ir trabalhar. Por outro lado, uma porcentagem baixa, presente na Saúde, apontao contrário, devido à sobrecarga.

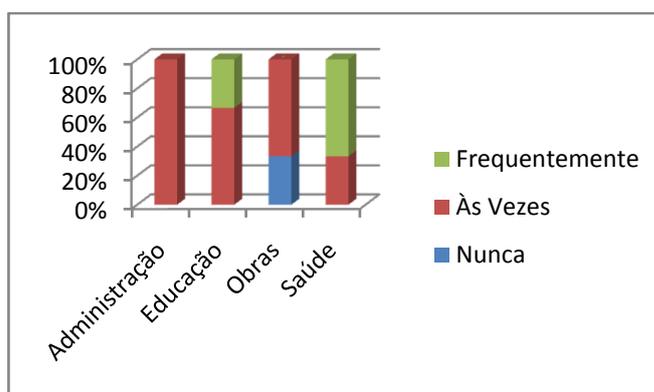
GRÁFICO 7 - Está sempre de mau humor quando está trabalhando?



Fonte: Elaborado pela autora

A maioria dos colaboradores trabalha de bem com a vida, principalmente no departamento de obras, onde o serviço é mais flexível e mais diversificado, podendo o colaborador mudar sua rotina e o ambiente de trabalho. Não se pode falar o mesmo do departamento de saúde, que já tem a mesma rotina, porém algumas situações diferentes.

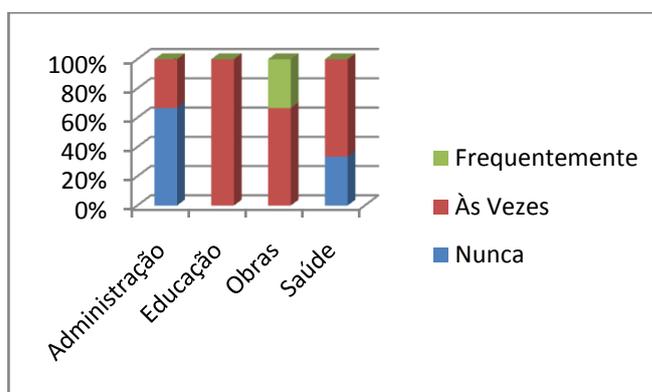
GRÁFICO 8 - Sente-se ansioso no trabalho?



Fonte: Elaborado pela autora

Neste gráfico, percebe-se que a maioria dos colaboradores se encontram ansiosos na organização, o que diminui a produtividade.

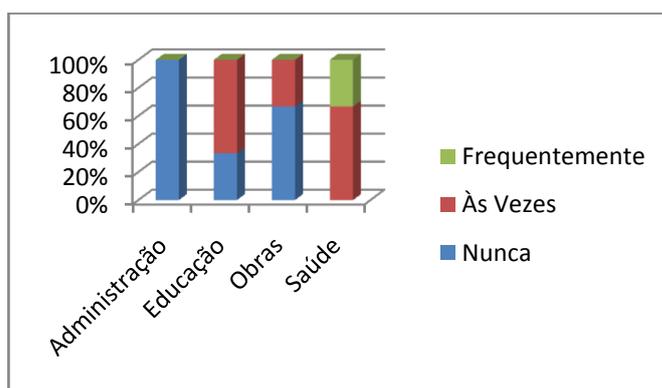
GRÁFICO 9 - Sente-se valorizado em ambiente de trabalho?



Fonte: Elaborado pela autora

A maioria dos colaboradores não se sente valorizado no ambiente de trabalho. A desvalorização é prejudicial e afeta toda organização. Funcionários desmotivados e sem reconhecimento sofrem mais e apresenta estresse, levando até à depressão.

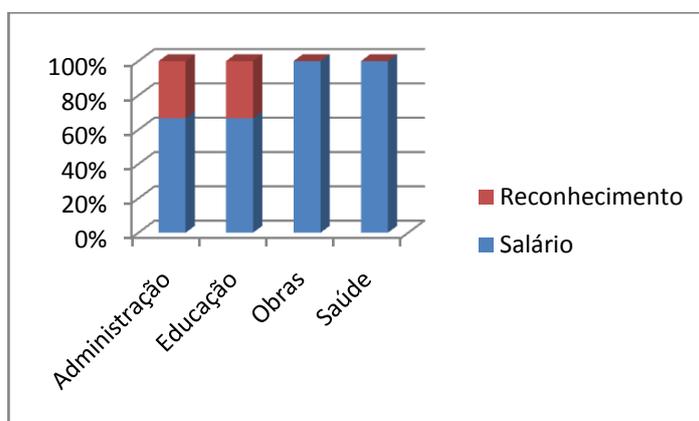
GRÁFICO 10-Tem tido na maioria das vezes algum problema de saúde como dores de cabeça, barriga, ou outros sintomas quando está no ambiente de trabalho?



Fonte: Elaborado pela autora

Foi diagnosticado que os sintomas de reações psicológicas são mais encontrados no departamento de Educação e Saúde, onde os mesmos apresentam com frequência atestados no setor de Pessoal.

GRÁFICO 11 - E para finalizar, qual seria a principal causa de desinteresse para esta organização?



Fonte: Elaborado pela autora

Em todos os departamentos, foi diagnosticado que o salário é a causa maior de desinteresse dos colaboradores pela organização. Devido à crise que o Brasil vem enfrentando e o corte do Fundo de Participação dos Municípios (FPM) em mais de 30%, a organização não pôde dar o aumento aos seus colaboradores nos últimos quatro anos – somente os colaboradores que recebem salário mínimo e os professores da rede pública (por causa do piso salarial) tiveram um aumento nesse período. Com essa situação, os demais se encontram em dificuldades para realizar suas obrigações familiares devidos aos altos custos do mercado. A estabilidade do serviço é algo que os prende na organização. Há várias dificuldades de emprego na cidade e o deslocamento para as cidades vizinhas torna-se ainda mais inviável. Em outros casos, há a falta de reconhecimento do executivo aos colaboradores, principalmente os mais antigos da organização, que sentem desvalorizados.

De acordo com esta situação, os servidores, encontram-se desmotivados, pessimistas, com dificuldade em iniciar tarefas (ou até mesmo não realizá-las), grau maior de irritabilidade, falta de autoestima, angústia, entre outros. Em casos prolongados, essa questão pode desencadear em depressão ou até mesmo o uso de bebidas alcoólicas ou entorpecentes (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 2009, p. 116).

A falta de reconhecimento dos serviços prestados e os benefícios que a organização oferece também causa desgosto e falta de perspectiva para poder realizar as tarefas do dia a dia, pois os trabalhadores não se sentem motivados.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste trabalho foi identificar os principais fatores do estresse e de quais formas eles podem expressar, procurando melhorar o crescimento e o bem-estar dos seus colaboradores.

Pode-se notar que o estresse é comum na sociedade e existe em qualquer lugar, tornando-se uma preocupação tanto da organização quanto da classe trabalhadora. Ambos detêm o controle da produção e dos serviços necessários para o desenvolvimento social, podendo ser representado de forma positiva, como o crescimento profissional, ou negativo, casos de conflitos profissionais e os desgastes que as pessoas são submetidas no dia a dia. As desavenças no campo do trabalho são aceitáveis até certo ponto, desde que não atrapalhe a vida do indivíduo. Contudo, quando o conflito passa dos limites, há a chance de provocar um grande desgaste físico e psicológico, com o risco de o indivíduo sofrer vários problemas de saúde, como depressão ou até mesmo a morte.

Com isso, o estresse ocupacional tem trazido várias manifestações de diferentes estados, causando grandes prejuízos à organização. Quando é possível identificá-lo rapidamente, ele pode ser tratado, diminuindo-se o grau de estresse e as perdas na organização.

Nota-se que as organizações têm exigido cada vez mais de seus colaboradores. Estes tendem a dedicar cada vez tempo mais às empresas, devido a fatores de estabilidade, benefícios, retorno profissional, carga horária, entre outros. Mas, conseqüentemente, o exagero no tempo de trabalho contribui para o aumento do estresse, representado por diversas formas como a ansiedade, preocupação, cansaço, memória fraca, fadiga, dores de cabeça, entre outros. Um dos problemas mais visíveis causados pela doença é a baixa produtividade dos colaboradores.

Devem-se analisar exatamente os pontos negativos na qual está sendo a causa, se realmente é o ambiente profissional ou familiar. Não sendo possível eliminar esta síndrome, é importante reconhecer e lidar adequadamente com a doença, evitando ainda mais prejuízos e que não se alastre por toda a organização.

Para evitar o estresse, é necessário que a organização seja uma equipe mais unida, que conheça e converse diretamente com seus colaboradores, procurando se

informar dos acontecimentos. Que as empresas ofereçam condições adequadas para um bom desenvolvimento, como por exemplo, uma boa estrutura de organização, gerando um agradável ambiente de trabalho em um clima amistoso e de união, evitando o conflito interno entre seus colaboradores. Que elas forneçam capacitação para a motivação, criando novas rotinas de trabalho, incentivos e melhorias, como equipamentos de segurança e tecnologia. E que tenham confiabilidade e gerem mais oportunidade, reconhecendo e recompensando cada colaborador com promoções ou bônus quando o objetivo da organização for alcançado, minimizando, assim, os conflitos internos e estimulando os colaboradores.

Nessa pesquisa observou-se que as mudanças e hábitos que ocorrem no processo de trabalho afetam diretamente na vida do trabalhador causando males a sua saúde e a qualidade de vida. Que os gestores possam melhorar a forma de lidar com esta síndrome, compreendendo cada situação como se cada problema fosse único, procurando soluções específicas para a realidade e, por fim, lidando e convivendo com o estresse.

REFERÊNCIAS

BACARRO, A. **Vencendo o estresse: Como detectá-lo e superá-lo.** 2.ed. Petrópolis: Vozes,1990.

CERVO, A.L; BERVIAN, P.A.; SILVA, R. **Metodologia Científica.** 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos: O capital humano das organizações.** 8. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004 5^o Reimpressão.

DEMO, P. **Pesquisa e construção do conhecimento: metodologia científica no caminho de Habermas.** Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1994.

GIL, A.C. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais.** São Paulo: Atlas, 2006.

INSTITUTO BRASILEIRO DE COACHING. (2015) - **Como lidar com o estresse no trabalho.** Disponível em: <<http://www.ibccoaching.com.br/portal/coaching-carreira/como-lidar-estresse-vida-profissional/>> Acesso em: 09 set. 2016

LAKATOS, E.M; MARCONI, M.A. **Metodologia Científica.** São Paulo: Atlas, 1996.

LIMONGI-FRANÇA, A.C; RODRIGUES, A.L. **Stress e Trabalho: uma abordagem psicossomática.** São Paulo: Atlas, 2009.

MARRAS, J.P; VELOSO, H.M. **Estress Ocupacional.** Rio de Janeiro: Editora Elsevier, 2012.

PAGNUSSAT, M.R; CARVALHO, E. **Estresse x Qualidade Vida nas organizações: um estudo teórico.** Caderno de pesquisas em Administração. Rio Verde, 2014.

ROBBINS, S.P. **Fundamentos do Comportamento Organizacional.** 8. ed. São Paulo: Americana, 2009.

SCHERMERHORN, J.R., HUNT, J.G, OSBORN, R.N. **Fundamentos de Comportamento Organizacional.** 2 ed. Porto Alegre, 1999.

VASCONCELOS, A. F. Qualidade de Vida no Trabalho. **Caderno de pesquisas em Administração.** São Paulo, 2001.

VITAL WORK. (2016). **Estresse no ambiente de trabalho.** Disponível em :<http://www.vitalwork.com.br/index.aspx?secao=noticia/noticia=o_estresse_no_ambiente_de_trabalho>. Acesso em: 09 set. 2016.