

Etec “PROFA. ANNA DE OLIVEIRA FERRAZ”

Técnico em Recursos Humanos

Brenda Caroline Tavares
Cristiane dos Passos Santana
Daniela Gomes Vieira
Larissa da Silva Ribeiro
Pamella Carvalho Bellardo
Rosana Amaro Santos
Youhanna Marques Raimundo

ESTRESSE NO AMBIENTE DE TRABALHO

Brenda Caroline Tavares
Cristiane dos Passos Santana
Daniela Gomes Vieira
Larissa da Silva Ribeiro
Pamella Carvalho Bellardo
Rosana Amaro Santos
Youhanna Marques Raimundo

ESTRESSE NO AMBIENTE DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a ETEC "Prof.^a Anna de Oliveira Ferraz", do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, como requisito para a obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos sob a orientação dos Professores Emerson Aparecido Augusto e Gabriela Messias da Silva.

Araraquara
2018

Brenda Caroline Tavares
Cristiane dos Passos Santana
Daniela Gomes Vieira
Larissa da Silva Ribeiro
Pamella Carvalho Bellardo
Rosana Amaro Santos
Youhanna Marques Raimundo

ESTRESSE NO AMBIENTE DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Etec Profa. Anna de Oliveira Ferraz como exigência parcial para obtenção do título de **Técnico em Recursos Humanos**.

Aprovado em 29 de novembro de 2018.

Banca Examinadora:

Prof. Orientador: Gabriela Messias da Silva

Prof. Avaliador: Emerson Aparecido Augusto

Prof. Avaliador: Eliana Maria Marques Sgobi Cazal

Dedicamos esta obra aos nossos familiares.

AGRADECIMENTO

Primeiramente à Deus por ter nos dado saúde e força para superarmos os obstáculos,

À Profª Gabriela Messias da Silva nossa orientadora, pelo suporte oferecido,

À Etec Profª Anna de Oliveira Ferraz,

Aos demais professores pelos ensinamentos,

Aos demais que de alguma forma contribuíram direta ou indiretamente para construção do nosso projeto.

A educação é a arma mais poderosa que
você pode usar para mudar o mundo.

NELSON MANDELA

RESUMO

O presente trabalho teve como objetivo identificar as causas prováveis do estresse considerando suas várias nuances e como de maneira severa ele afeta o desempenho laboral dos colaboradores, partindo do pressuposto que as suas causas se diferem de indivíduo para indivíduo. Compreendendo também as consequências negativas que reflete na economia empresarial e na sociedade como um todo. Pautado em todos os contextos que estão envolvidos nas causas e efeitos do estresse, e considerando praticas que desencadeiam essa situação. É notável como essa exposição em que o ser fica sujeito, traz consequências desfavoráveis para a sua vivência, de forma a afetar o seu relacionamento com o trabalho, com a família e com a sociedade como um todo. Elencou também aspectos referentes ao ambiente que propicia o estresse, as causas sociais e psicológicas, e alguns assuntos relevantes que de certa maneira influencia na diminuição da qualidade de vida no trabalho e conseqüentemente possível estresse.

Palavra-chave: Clima organizacional. Qualidade de vida. Estresse. Desempenho laboral.

ABSTRACT

The present study aimed to identify the probable causes of stress considering its various nuances and how severely it affects the work performance of employees, based on the assumption that their causes differ from individual to individual. Also realizing the negative consequences it reflects on the business economy and on society as a whole. Guided in all contexts that are involved in the causes and effects of stress, and considering practices that trigger this situation. It is remarkable how this exposure in which the being becomes subject, has unfavorable consequences for their experience, in order to affect their relationship with work, with the family and with society as a whole. He also listed aspects related to the environment that favors stress, social and psychological causes, and some relevant issues that in some way influence the reduction of the quality of life at work and consequently possible stress.

Key words: Organizational climate. Quality of life. Stress. Work performance.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1 CLIMA ORGANIZACIONAL	11
2 QUALIDADE DE VIDA	14
2.1 Qualidade de vida e saúde	14
2.2 Qualidade de vida no trabalho	15
3 ESTRESSE	16
Estresse agudo.....	16
Estresse agudo episódico	16
Estresse crônico/psicológico.....	17
3.3 Causas prováveis do estresse ocupacional	18
3.5 Métodos de combater o estresse ocupacional	20
4 ESTRESSE LABORAL	22
5 ESTRESSE NO TRABALHO	23
6 O PREJUÍZO DO ESTRESSE NO TRABALHO	25
7 AFASTAMENTO POR ESTRESSE NO TRABALHO	27
8 GRÁFICOS DO QUESTIONÁRIO	29
CONCLUSÃO	35
REFERÊNCIAS	37
APÊNDICE	39
Anexo A – Declaração de Autenticidade	41
Anexo B – Declaração de Divulgação	43

INTRODUÇÃO

No ambiente de trabalho ocorrem diversas situações que podem levar o indivíduo a gerar condições de desconforto e desgaste, podendo gerar problemas físicos, sociais e psicológicos. Considerando este cenário se faz necessário à qualidade de vida, que indica o nível das condições básicas e suplementares do ser humano. Estas condições envolvem desde o bem estar físico, mental, psicológico e emocional, os relacionamentos sociais como família e amigos e também a saúde, a educação e outros parâmetros que afetam a vida humana.

Um agravante que afeta diretamente a qualidade de vida no trabalho é o estresse. Que compromete a saúde e o desempenho do trabalhador. No qual conduz o trabalhador a um sentimento de opressão e baixa autoestima afetando severamente o seu desempenho laboral.

Quais os reflexos desse contexto no Ambiente de trabalho? Será que as empresas estão preparadas para lidar com os efeitos causados pelo estresse no ambiente de trabalho? Será que apenas mudanças no ambiente de trabalho são o suficiente para minimizar os efeitos causados pelo estresse?

Considerando o estresse, fonte de afastamento no trabalho, baixa produtividade, desencadeador de outras enfermidades a ele associadas, já dito como uma das epidemias mundiais. E pertinente seu estudo para elencar as suas causas e as várias nuances que dele provem.

Analisando estes fatores, este trabalho procurará responder como as empresas podem fazer para melhorar e minimizar os efeitos do estresse no ambiente de trabalho.

1 CLIMA ORGANIZACIONAL

Os primeiros relatos sobre o conceito de clima organizacional se deu a partir dos estudos de pensadores que traziam em suas pesquisas estudos sobre o comportamento e satisfação do trabalhador. Há indícios que o assunto começou difundido a partir do livro de Edela Lanzer pereira de Souza intitulado: Clima e Cultura organizacionais. Para alguns autores a tradução mais completa do que seria clima organizacional, esse refere a um conjunto de características que descrevem uma organização é de que clima organizacional se difere de uma organização para outra considerando o ambiente de trabalho e as relações estabelecidas entre e com os funcionários.

O clima organizacional pode ser entendido como a forma com que um funcionário percebe a organização em que trabalha. Podemos ir além e afirmar que ele é o conjunto de sentimentos e conceitos partilhado pelos funcionários de uma determinada empresa e que pode influenciar a sua motivação e satisfação pelo trabalho positiva ou negativamente. (CRUZ).

É um crescente a preocupação com o clima organizacional nas empresas, visto que o capital humano é o principal responsável pelo crescimento ou não de uma empresa. Relatos de estudiosos consideram que o tema está intrinsecamente relacionado à globalização.

As mudanças consequentes do processo de globalização, especialmente os processos de internacionalização das organizações, que trazem no seu bojo drásticas alterações nas relações internas, tem atraído a atenção de pesquisadores para o fenômeno do clima organizacional, incentivando seu estudo. (KELLER; AGUIAR).

Entende-se que é um processo em constante transformação, devido ao fato de considerar o meio em que está inserido e as evoluções tecnológicas e o quanto isso influencia o capital humano.

Considerando que os aspectos que temos como devolutiva de se considerar o clima organizacional, como intervenções bem estruturadas, é ponto importante para se conhecer a instituição e os seus colaboradores, e como essa instituição se apresenta no mercado. É vital entender que o clima organizacional é fator determinante para o crescimento da empresa. O desempenho do colaborador esta muito relacionado com o meio em que esse desempenha sua função, a

satisfação ou a insatisfação estão muito ligados a produtividade e a percepção sobre o local de trabalho.

O objetivo principal da Pesquisa de Clima Organizacional para qualquer empresa é maximizar cada vez mais, suas relações com os colaboradores. Oferecendo condições de trabalho adequadas, proporcionando oportunidades de desenvolvimento e estabelecendo um ótimo ambiente de trabalho. (MORAES, 2015).

Para Bezerra (2015), “a gestão do clima organizacional é uma maneira da empresa analisar seu ambiente interno e externo, diagnosticando e tratando os focos dos principais problemas...”. O bom clima dentro das organizações propicia o conhecimento da empresa, a diminuição Turnover, nos ganhos, e também é considerável a redução dos conflitos internos e no comprometimento do funcionário com a empresa. Influencia também na imagem positiva da empresa diante do mercado e as difere de seus concorrentes. Compreender como se dá o clima organizacional dentro da empresa implica também, nos investimentos em capital humano, conseguindo identificar os bons investimentos em detrimento de escolhas não tão boas. Esse também pode se apresentar-se de maneira negativa, evidenciando a falta de comunicação, os conflitos e as tensões na equipe.

Mas empresas é constante os esforços para manter um bom clima organizacional, a motivação e o comprometimento dos colaboradores. Diante dessa situação a de se apossar de algumas ferramentas para se desenvolver esse trabalho. Ferramentas como questionário investigativo do clima organizacional para se identificar pontos fortes e fracos e grau de satisfação. Após essas observações é importante um bom planejamento estratégico, com uma clara interpretação dos dados obtidos criando-se um plano de ação voltado a sanar possíveis falhas identificadas e gerenciamento do mesmo com o intuito gerenciar e melhorar o ambiente do trabalho.

Segundo Carvalho (2012) é importante que a empresa seja observadora, que tenha ouvidos interessados e olhos atentos para o comportamento das pessoas no trabalho. Isso só será possível quando estiver convencido da importância do clima organizacional...

Um dos métodos que permite um feedback com diversidade de pontos ha serem trabalhados é a avaliação 360° , também pode ser dita como avaliação

multivisão, onde proporciona uma avaliação dos supervisores, da equipe de trabalho como um todo e também uma auto avaliação .Um leque maior de opiniões se perpetua em uma avaliação mais coesa, permite também que o colaborador tenha o retorno da imagem que transmite para o seu grupo motivando a busca por melhorias e a empresa na busca contínua pela melhoria no desempenho do colaborador. Onde os ganhos com relação ao saber o quão produtivo o profissional se apresenta são bem significativos.

Contudo, as perspectivas de ganho da empresa são claras diante do pressuposto que o condicionamento de um clima organizacional satisfatório, proporciona ao colaborador valorização do trabalho desempenhado, motivação e disposição para a execução das tarefas estabelecidas, qualidade de vida no trabalho e para a empresa mesmos custos trabalhistas rentabilidades na produção.

O saber é adquirido através de treinamentos, o poder através dos recursos oferecidos pela empresa, mas o querer depende da satisfação e motivação do colaborador, e um clima organizacional ruim pode impactar diretamente nos resultados apresentados por eles. Por isto, é tão importante mensurar como está o clima organizacional da empresa... (MONTAVANI, 2015).

O trabalho das empresas em prol de um clima organizacional satisfatório, requer gerenciamento de resultados de pesquisas, bons líderes e intuito de melhoria da empresa. O foco se concentra na valorização de talentos, desenvolvimento humano, estímulo ao desenvolvimento de competência. Vale ressaltar que o investimento no capital humano é significado de resultados financeiros para a empresa.

2 QUALIDADE DE VIDA

O termo Qualidade de Vida tem um conceito muito abrangente, onde compreende não só a saúde física, como o estado psicológico e as relações sociais. Porém está diretamente ligado ao bem-estar do indivíduo levando em conta a capacidade funcional, o nível sócio econômico, o emocional, a família, o autocuidado, os valores culturais, ético e religioso, o estilo de vida, a satisfação com o emprego, suas atividades diárias e o ambiente em que se vive ou frequenta.

2.1 Qualidade de vida e saúde

Relaciona-se saúde à qualidade de vida por causa da importância que ela tem na vida de uma pessoa, onde nota-se que um indivíduo saudável trabalha e se relaciona melhor que outro que não esteja saudável. Porém a saúde pode se mostrar de forma negativa quando acontece por exemplo o declínio natural da saúde após certa idade, ou um desequilíbrio mental e até mesmo a descoberta de uma doença crônica, trazendo malefícios à qualidade de vida da pessoa. Por isso, recomenda-se praticar exercícios físicos e se preocupar com a alimentação, para que o nosso físico esteja saudável.

Não só a saúde física, mas também nossa mente precisa ser trabalhada de forma saudável, pois a saúde mental é de extrema importância quando se trata de qualidade de vida. Uma pessoa deprimida por exemplo encontra muitas dificuldades em suas relações sociais, na família e em relacionamentos amorosos.

Portanto, pode se afirmar que a qualidade de vida do funcionário é imprescindível no que se diz respeito à sua vida no trabalho. Assegurar a saúde física e mental dos funcionários, seja através de atividades durante a jornada de trabalho (ginásticas, intervalos etc), ou, até mesmo, garantindo benefícios como os planos de saúde, pode assegurar, também, que estes mesmos funcionários trabalhem de forma mais produtiva e eficaz, gerando assim, uma melhor relação consigo mesmo, com os colegas e com as funções que deve cumprir na empresa.

2.2 Qualidade de vida no trabalho

O movimento QVT (qualidade de vida no trabalho) iniciou-se na década de 50 na Inglaterra, onde Erick Trist junto aos seus colaboradores realizavam estudos para entender a relação entre indivíduos, trabalho e instituições. Desenvolveu uma abordagem como a sócio técnico do trabalho onde tinha o objetivo de atingir a satisfação dos trabalhadores. No entanto, a partir da década de 60 dá-se um impulso neste movimento, pois nesta época as empresas começam a enxergar que seus funcionários precisam ter uma boa qualidade de vida para realizar suas tarefas trabalhistas com eficácia, trazendo conseqüentemente o crescimento da empresa e tornando-a competitiva e produtiva.

Atualmente devido ao crescimento tecnológico e outros motivos, a vida do trabalhador se compromete muito tanto em questões físicas quanto psicológicas já que passamos a maior parte do tempo em nosso local de trabalho. A poluição do ar, o trânsito congestionado, os ruídos estressantes, o excesso de tarefas diárias, as horas à mais trabalhadas, a competitividade no ambiente de trabalho entre outros fatores fazem parte da vida dos trabalhadores, por isso as instituições devem implantar programas de qualidade de vida, e conscientizar seus funcionários para que eles possam se preocupar com suas saúde, e que cada um possa cuidar de suas vidas de forma que venha colaborar principalmente com a empresa em que trabalha.

Portando, não só o próprio funcionário, mas também as instituições devem se atentar a esse tema. As empresas devem conscientizar os funcionários aplicando palestras, e também agir de forma que colabore com a qualidade de vida, dando a eles, por exemplo, um tempo a eles para realizar uma ginástica laboral.

Contudo, entendemos que, valorizando a saúde de cada funcionário, a empresa tem um retorno em produtividade e lucro. Estes funcionários valorizados, terão uma vida saudável e proativa, reconhecendo então a preocupação que a empresa tem com eles e conseqüentemente vão estar motivados a dar o seu melhor para colaborar nas tarefas diárias.

3 ESTRESSE

O estresse pode ser considerado um conjunto de reações no corpo em resposta a algum fator que esteja desencadeando o desequilíbrio do organismo, assim mudando nosso estado de forma inexplicável. Ele se caracteriza por sensações de irritação, medo, nervoso, desconforto, preocupação, frustração, indignação, e ser motivado por diversas outras razões.

Além do mais, muitas vezes, a causa para o estresse é desconhecida, e varia de pessoa a pessoa. Quando ele interfere na sua vida, torna os dias mais difíceis por um longo período, ele pode ser mais perigoso tanto para o corpo quanto para a mente. Isso porque os incômodos físicos também são causados pelo estresse.

3.1 Tipos de estresse

Segundo a Associação Americana de Psicologia, há três tipos de estresse: estresse agudo, estresse episódico ou estresse crônico. Além disso, existe o Transtorno do estresse pós-traumático.

Estresse agudo

O estresse agudo é uma reação do corpo a um momento ou fato estressante. Este é o tipo mais comum de estresse que resulta da pressão que alguém está sujeito no cotidiano da vida. Doses pequenas de estresse agudo podem ser benéficas, por exemplo, em atletas quando estão a ponto de competir em um evento. O estresse agudo dispara a produção de adrenalina dando mais energia a eles, os atletas assim podem dar o seu melhor.

Estresse agudo episódico

O estresse agudo episódico é notado quando os estímulos que causam as reações agudas ao estresse se repetem com frequência. Algumas pessoas podem sentir os sintomas do estresse se repetem com frequência do que outras, essas geralmente focam demais em organização e falham sempre quando se trata de desempenho. Ficam geralmente muito irritadas com elas mesmas e/ou com o ambiente ao seu redor. Isto também explica porque elas acham seu ambiente de trabalho um ambiente tão estressante.

Estresse crônico/psicológico

O estresse crônico ou psicológico se preocupa com a habilidade de resposta de uma pessoa em dada situação, ou para ser mais específico, pela perda dessa habilidade de resposta de uma pessoa em dada situação, ou para ser mais específico, pela perda dessa habilidade. Durante circunstâncias perigosas e difíceis, seu corpo produz hormônios conhecidos como adrenalina e cortisol que incitam o corpo a tomar uma atitude. Quando uma pessoa se mantém continuamente estressada, e isso faz parte da rotina, o estresse e os sintomas não vão embora, afetando diversas áreas da vida. O estresse crônico é um fator de risco para ansiedade e depressão, o estresse psicológico é prejudicial ao corpo principalmente porque alguns hormônios, particularmente o cortisol, começam a entrar em ação.

3.2 Sinais do estresse

O estresse no trabalho pode ser entendido como uma condição de saúde caracterizada pelo impacto que ocorre dentro do ambiente de trabalho. A sensação de ser aprisionada, o alto grau de exigência e o acesso de demandas assumidas são alguns dos fatores que fazem do trabalhador a ter baixa produtividade, perdas da qualidade de vida e também problemas na saúde, tendo como sintomas:

- Boca seca;
- Mãos frias;
- Cansaço constante;
- Dificuldade de memorização e concentração;
- Insônia;
- Alteração de humor;
- Ranger dos dentes;
- Formigamento;
- Mudança de apetite;
- Necessidade de isolamento;
- Irritabilidade;
- Ansiedade;
- Dores de cabeça constante;
- Queda anormal de cabelo.

3.3 Causas prováveis do estresse ocupacional

Estresse; conjunto de perturbação ou instabilidade psíquica e orgânica provocada por diversos estímulos.

Ocupacional; Trabalho, emprego, ocupação, fonte de renda e termos corretos.

Dessa forma, o estresse ocupacional nada mais é que o estresse que provem do trabalho ou ocupação que a pessoa ocupa.

O que pode desencadear o estresse ocupacional:

- Muita cobrança no trabalho;
- A falta de estímulos ou motivação;
- Longas jornadas de trabalho;
- Aumento de horas extras;

- Falta de compromisso da empresa com a saúde e a segurança do trabalho;
- Falta de oportunidade de crescimento;
- Má relação com seus superiores;
- Competição no trabalho;
- Falta de assertividade;
- Desenvolvimento de informação;
- Distração de função;
- Metas de funções;
- Metas irreais;
- Falta de tempo para si mesmo.

Assim pode-se dizer que seriam as principais e mais prováveis causas do estresse no ambiente de trabalho, as quais conduzem o trabalhador a um sentimento de opressão e de baixa autoestima.

3.4 Consequências do estresse ocupacional

A primeira consequência do estresse ocupacional é a saúde, tanto de forma psicológica como fisiológica. O estresse ocupacional pode levar em casos mais avançados a doenças físicas, como: LER (Lesão do Esforço Repetitivo), tensão muscular, até úlceras.

Além disso, o estresse pode ser um grande influenciador de casos como abuso de álcool e drogas, o que pode acabar atingindo também a relação familiar da pessoa, é o que se chama de consequências psicossociais.

Estresse ocupacional pode ser desencadeado por:

- Pressão no trabalho;
- Longas jornadas de trabalho;
- Insatisfação com o trabalho;

- Aumento de horas extras;
- Atraso de pagamentos por parte da empresa;
- Má relação com seus superiores;
- Falta de compromisso da empresa pela saúde e segurança;
- Conflitos organizacionais;
- Falta de oportunidade de crescimento na empresa.

Muitas vezes o estresse ocupacional pode ser o conjunto de alguns desses anteriores, por isso, identificar a real causa pode ser um desafio.

De qualquer forma, é importante que o setor de RH das empresas estejam sempre acompanhando e analisando o clima organizacional, isso porque ele demonstra o nível de satisfação dos trabalhadores quanto ao seu ambiente de trabalho ou o nível de qualidade do ambiente.

Com os resultados da pesquisa de clima organizacional, é possível identificar a percepção dos funcionários e neste caso, trabalhar com os indicadores.

Já quanto ao tratamento do indivíduo, pode-se trabalhar questões de desequilíbrio proveniente do estresse ocupacional com terapeutas ocupacionais, psicólogos e médicos.

3.5 Métodos de combater o estresse ocupacional

Entre as principais medidas, é preciso estimular a participação dos funcionários, para que todos se sintam envolvidos, ter uma boa comunicação dos objetivos da empresa e adaptar a carga de trabalho, de acordo à aptidão de cada empregado.

Por outro lado, entre as medidas de caráter individual, deve-se reforçar o estilo de vida saudável e a resiliência pessoal. Recomendado fazer pausas ou descansos no trabalho e praticar técnicas de relaxamento, pois são ações que ajudam a administrar melhor as pressões e exigências do trabalho causadoras do estresse ocupacional. Algumas dicas para reduzir os níveis de estresse elevados no âmbito profissional:

- Desconectar-se assim que sair do âmbito laboral, tanto interna quanto externamente, e dedicar algum momento do dia para fazer algo que favoreça o relaxamento.
 - Definir objetivos realistas e possíveis de serem alcançados.
 - Planejar atividades gratificantes fora do trabalho.
 - Não deixar tudo para a última hora. Aprender a gerir o tempo e planejar a nossa atividade de forma flexível.
 - Cuidar do ambiente onde se trabalha (limpeza, ordem, luminosidade, etc.)
 - Fomentar relações sociais no trabalho e se comunicar de forma assertiva.
 - Aprender a reduzir a tensão através de técnicas como a meditação, o relaxamento e a ioga.
 - Evitar os pensamentos catastróficos e a desqualificação pelos erros cometidos. Às vezes, os erros são uma parte inevitável da realização de uma tarefa, podendo ser uma fonte valiosa de aprendizado e aperfeiçoamento.
 - Ter hábitos como dedicar um tempo para dormir e manter uma alimentação adequada. Também podemos incorporar à nossa rotina diária o exercício físico de forma regular e adaptado às nossas capacidades, pois melhora o humor em geral, aumentando a autoestima e diminuindo o nível de estresse.

4 ESTRESSE LABORAL

Segundo o site INFINITY SOLUÇÕES INTELIGENTES, para atender às demandas organizacionais muitas vezes os profissionais trabalham no limite de seu esgotamento físico, emocional e mental.

O ambiente de trabalho que deveria ser fonte de motivação, satisfação e realização profissional passou a ser fonte de preocupação, sofrimento e adoecimento o qual faz aparecer o Estresse laboral, uma força que conduz um fator psicológico ou físico além dos limites de estabilidade do profissional, produzindo tensão.

O estresse laboral surge geralmente em situações de trabalho que ameaçam as necessidades de realização pessoal e profissional ou sua saúde física ou mental, prejudicando a integração com o ambiente de trabalho.

O estresse laboral, é nocivo tanto para o indivíduo quanto para as organizações, gerando altos custos e perdas para ambos. As organizações são afetadas pelo absenteísmo, pela alta rotatividade e vultosas indenizações. A queda de desempenho, da produtividade e a ocorrência de acidentes graves

Enquanto que os trabalhadores sofrem com problemas físicos, mentais, sociais e emocionais.

O estresse laboral reflete na área física da pessoa por meio de dores de cabeça, ranger dos dentes, dores no pescoço e no ombro, gastrites, colites, ganho ou perda de peso, palpitações cardíacas e aumento da pressão arterial, além do aparecimento de doenças mais graves como cardiopatia.

Na área psicológica ocasiona ansiedade, insônia e depressão. No comportamento surgem os tiques nervosos, falar rapidamente, fadiga, indecisão e perda de eficiência no trabalho. Nesse caso, quanto maior a demanda e menor o controle do evento pelo trabalhador, mais provável será a ocorrência do estresse.

5 ESTRESSE NO TRABALHO

De acordo com site O portal IBC, o ambiente corporativo exige muito de nós são relatórios para entregar, campanhas a elaborar, pessoas para lidar. Por um lado, é bom sempre se sentir útil e ter a capacidade de cada vez mais superar nossos limites, porém, o excesso de tarefas e a tensão podem acabar gerando o estresse no trabalho.

Esse assunto é bem sério e tem sido bastante discutido nos últimos anos, tornando-se algo até comum nas corporações, o que não é nada positivo. Uma pessoa que está sofrendo com o estresse no trabalho acaba afetando não só seu rendimento profissional, como principalmente a sua saúde.

Os fatores que mais levam as pessoas a terem estresse no trabalho são o excesso de tarefas, dificuldades em conseguir conciliar vida pessoal com profissional, conflitos com pessoas da equipe ou até mesmo problemas com a política da empresa.

Independentemente do nível de salário ou ocupação, estamos gastando cada vez mais dos nossos dias de trabalho nos sentindo fora de controle.

Enquanto o estresse é uma parte normal do local de trabalho, o estresse excessivo pode interferir com a sua produtividade e reduzir a sua saúde física e emocional.

Encontrar maneiras de gerenciar o estresse no local de trabalho não é uma questão de fazer grandes mudanças a cada aspecto de sua vida no trabalho ou repensar as ambições de carreira. Em vez disso, gerência de esforço requer foco sobre uma coisa que está sempre dentro de seu controle: você.

Para os trabalhadores em todos os lugares, a economia conturbada pode parecer uma montanha-russa emocional. Demissões e cortes no orçamento tornaram-se proverbiais no local de trabalho, e o resultado é mais medo, incertezas e níveis mais elevados de estresse.

À medida que você vai sendo cada vez mais exigido, especialmente em tempos de crise econômica, é importante aprender novas e melhores formas de lidar com a pressão.

A capacidade de gerenciar o estresse no ambiente de trabalho não só pode melhorar sua saúde física e emocional, como pode também fazer a diferença entre o sucesso ou fracasso no trabalho.

Suas emoções são contagiosas e o estresse tem um impacto sobre a qualidade de suas interações com outras pessoas. Quanto mais você vai afetar positivamente as pessoas ao seu redor, menos outras pessoas afetarão negativamente você.

6 O PREJUÍZO DO ESTRESSE NO TRABALHO

Para reduzir perdas, empresas investem em programas de qualidade de vida dos funcionários.

O stress é o grande vilão da saúde. E é também um dos principais problemas das empresas brasileiras. Uma pesquisa da Internacional Stress Management Association (Isma), entidade que estuda o problema em 12 países, revelou que 70% dos trabalhadores registrados no Brasil sofrem de stress ocupacional. É um número alarmante. Em 2005, o país tinha 29 milhões de empregados com carteira assinada, segundo o IBGE. Feitas as contas, tem-se mais de 20 milhões de funcionários estressados – isso, sem contar outro tanto que trabalha na economia informal e não aparece nas estatísticas da entidade. O dado foi divulgado, durante um congresso em Porto Alegre.

"O mais assustador é que esse fenômeno está aumentando a cada ano", revela a psicóloga Ana Maria Rossi, presidente da seção brasileira da Isma.

O stress ocupacional causa algumas doenças e seus sintomas são uma resposta do corpo e da mente a situações como a sobrecarga de trabalho, a falta de autonomia e a pressão excessiva para o cumprimento de metas. "Essas condições estão formando uma legião de trabalhadores doentes. A cada dez atingidos, três apresentam um grau tão devastador de esgotamento que pode levar à depressão e à morte", segundo Ana Maria Rossi em entrevista a revista ISTO É de 2007. Esse apagão da mente, chamado de burnout, exige tratamentos com psicoterapia e antidepressivos. E impacta o resultado das companhias.

A epidemia de stress no trabalho já motiva algumas companhias a investir em programas de combate. Esses programas resgatam a autoestima, diminuem as doenças e melhoram o desempenho dos trabalhadores.

A Serasa, empresa de informações de crédito, criou um programa de desenvolvimento humano para seus 2,3 mil funcionários. Implantou apoio psicológico, orientações de saúde e nutricional, atividades musicais e até centros de educação básica e superior para funcionários e familiares. Também criou áreas para meditação e reza. Uma das beneficiadas é a técnica administrativa Sandra Regina da Silva. Ela encontrou nas aulas de flauta uma forma de extravasar suas emoções.

"É uma terapia e me faz esquecer o stress diário", diz Sandra. O presidente da Serasa, Elcio Aníbal de Lucca, atribui parcialmente o crescimento de 20% da empresa a esse investimento. "Boa parte do nosso sucesso está atrelada ao bem-estar e à qualidade de vida dos nossos funcionários", relatou a revista.

Segundo James Quick pioneiro no gerenciamento do estresse corporativo, as ações mais eficientes são as que ensinam a identificar as situações críticas no trabalho ou fora dele. O trabalhador também precisa fazer a sua parte, relatou Quick a revista.

7 AFASTAMENTO POR ESTRESSE NO TRABALHO

O estresse leva mais de 1 milhão de funcionários a se afastar do trabalho. Depressão, alcoolismo, hipertensão, e outros, levaram 1,3 milhão de brasileiros a se afastarem do trabalho e receberem auxílio doença, segundo uma pesquisa da Universidade de Brasília feita em abril de 2014 publicada pela revista PROTEÇÃO de 2014.

Um dos principais motivos de afastamento são problemas mentais decorrentes do estresse e a esquizofrenia.

A falta de um exame preciso que comprove distúrbios psicológicos, como a depressão, faz com que os funcionários nesse estágio de estresse não saibam lidar com o problema, assim como a maioria das empresas.

As doenças da mente representam cada vez mais um fator importante de afastamento do trabalho, com maior custo e duração, e está crescendo em quantidade. Há um custo social alto para o governo e para a sociedade.

Dentro do trabalho, as causas do quadro depressivo podem ser inúmeras:

Cobranças incessantes e assédio moral, por exemplo. Já do lado de fora, o fim de um relacionamento e a perda de um parente querido podem motivar tristeza profunda e dificuldade para lidar com o dia a dia.

O mais importante após o diagnóstico, independentemente do nível de estresse, é procurar tratamento imediato.

Visto como frescura por patrões despreparados, o estresse leve pode levar a prejuízos maiores se não for tratado com urgência.

Sufrimento, mal-estar, tristeza ou preocupado por uma coisa pontual é normal, mas é preciso ficar atento se o sofrimento é constante, diz a presidente da ISMA- BR (Associação Internacional de Cuidados com o Estresse), Ana Maria Rossi.

Ana Maria também chama a atenção para prejuízos significativos com isso, já que o auxílio doença é cedido pelo Ministério da Previdência, ou seja, tem origem em dinheiro público.

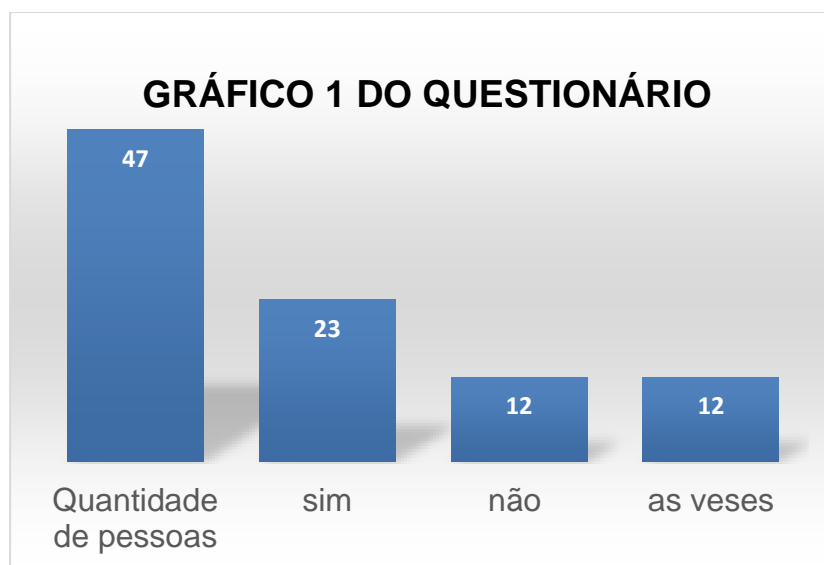
Estimam que o prejuízo seja de 3,5% do PIB (Produto Interno Bruto) do país, considerando faltas, ausência na empresa, presenteísmo (quando uma pessoa está fisicamente no local, mas alheia ao que faz), e a licença médica, com os problemas todos de saúde. O prejuízo maior é do trabalhador, que prejudica seu bem maior, que é a sua saúde.

A estimativa é que até 2020 o problema lidere o ranking de ausências no trabalho. Metas e atividades recreativas são alternativas para melhorar a situação.

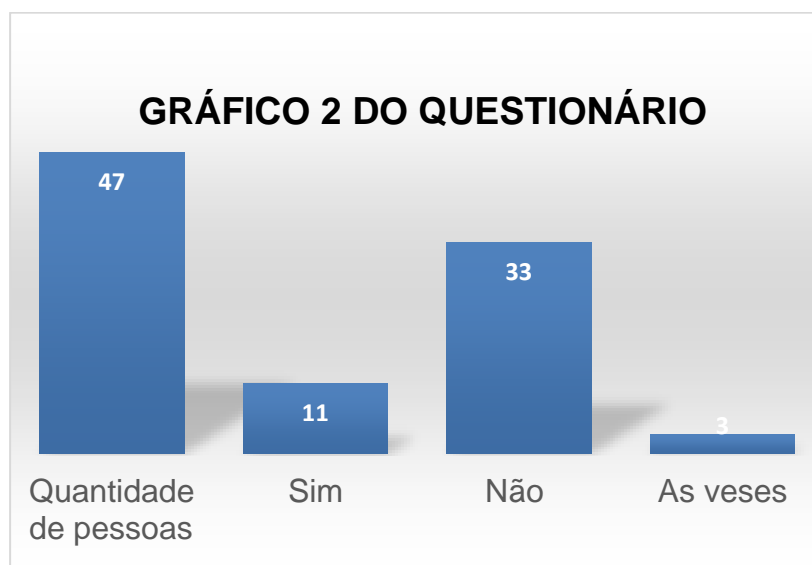
8 GRÁFICOS DO QUESTIONÁRIO

Foi realizada uma pesquisa com várias pessoas de diferentes idades e profissões para ver seu nível de estresse. Vide apêndice.

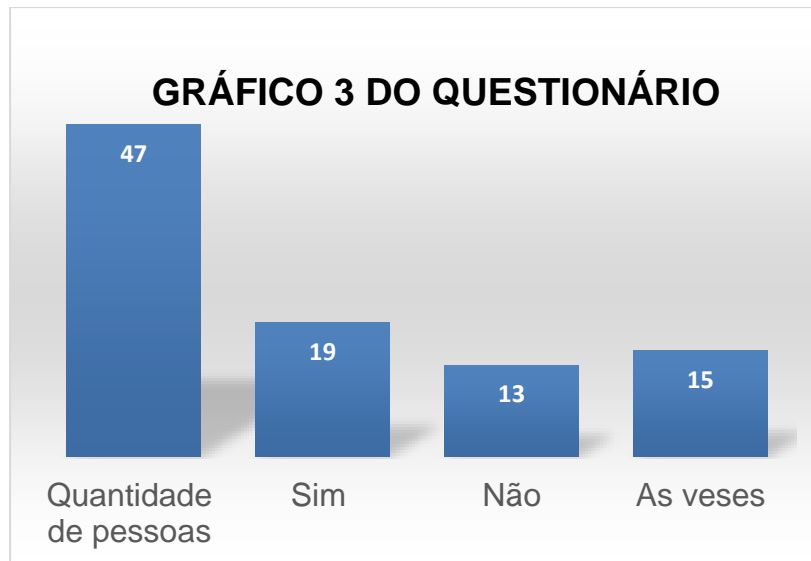
Gráficos a seguir:



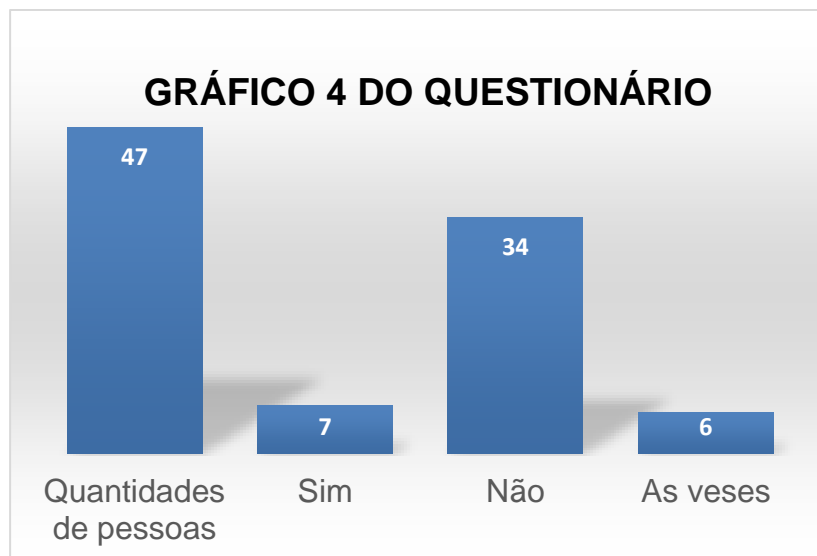
Fonte: Realizado pelas autoras desse tcc, 2018



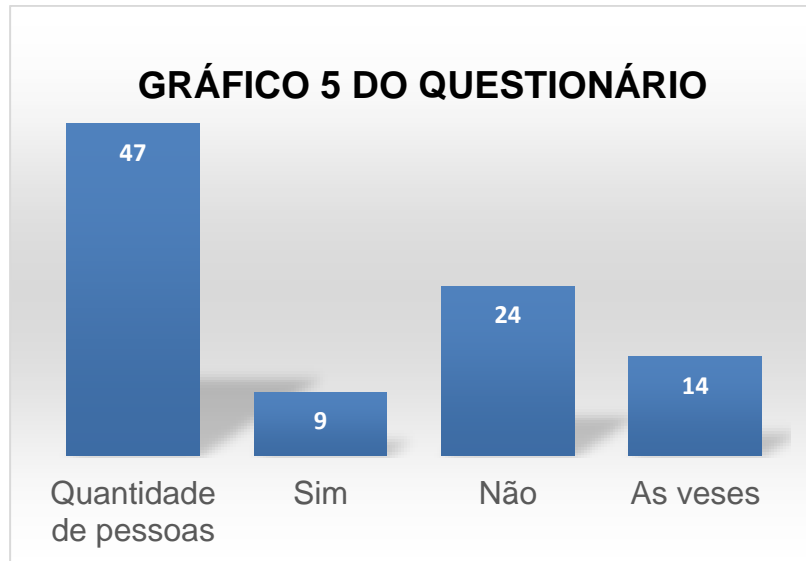
Fonte: Realizado pelas autoras desse tcc, 2018



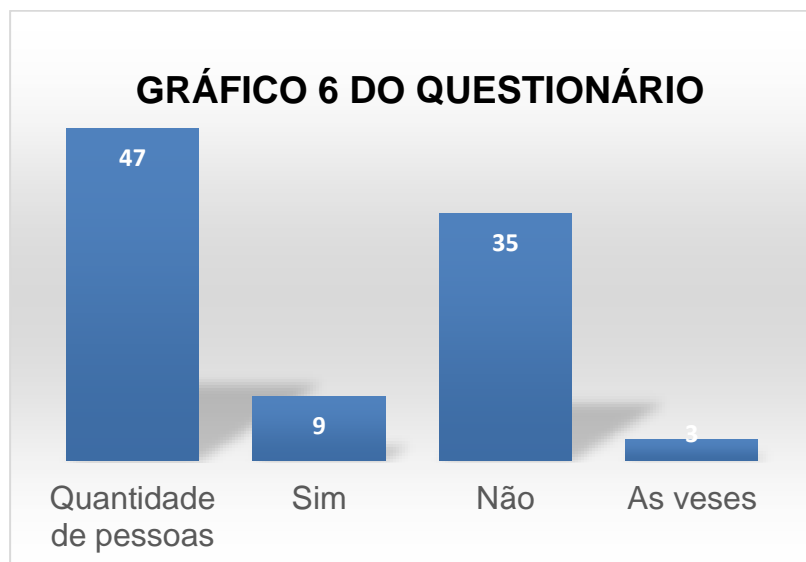
Fonte: Realizado pelas autoras desse tcc, 2018



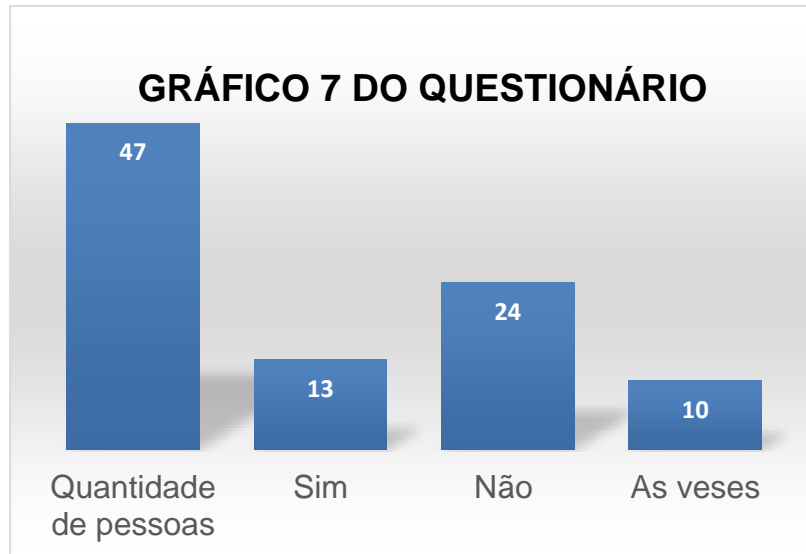
Fonte: Realizado pelas autoras desse tcc, 2018



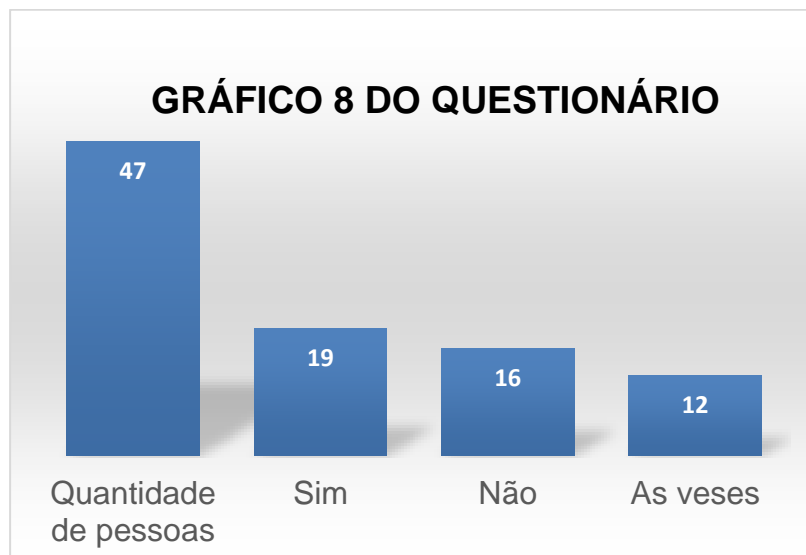
Fonte: Realizado pelas autoras desse tcc, 2018



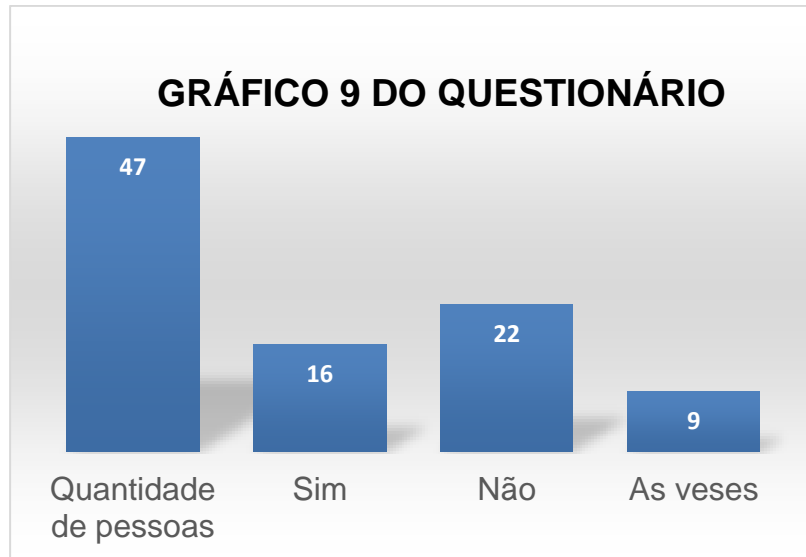
Fonte: Realizado pelas autoras desse tcc, 2018



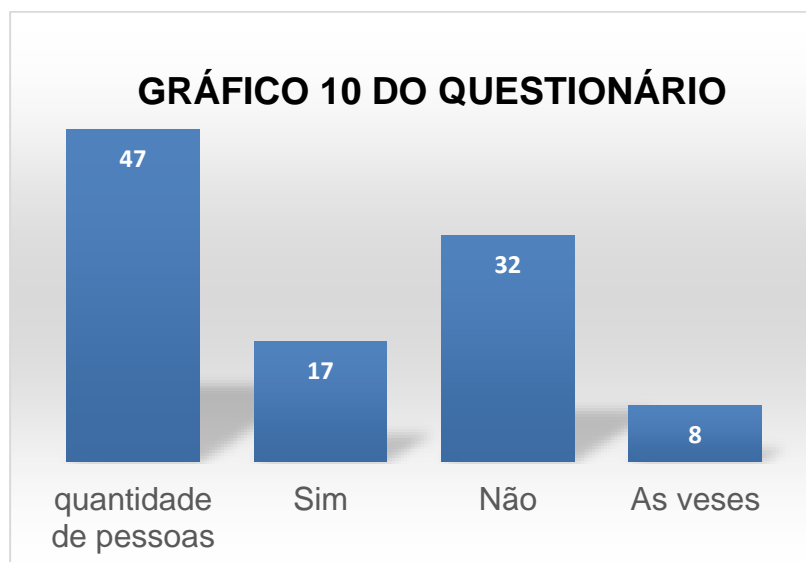
Fonte: Realizado pelas autoras desse tcc, 2018



Fonte: Realizado pelas autoras desse tcc, 2018



Fonte: Realizado pelas autoras desse tcc, 2018



Fonte: Realizado pelas autoras desse tcc, 2018

Realizamos o questionário investigativo como o propósito, exemplificar o estresse no trabalho com foco no nosso contexto socioeconômico.

Os gráficos mostram uma discrepância entre o estresse no trabalho e a realidade dos gráficos. Considerando que a nossa pesquisa foi aplicada em pessoas de 25 a 55 anos e para termos mais clareza das informações escolhemos trilhar com duas situações de estresse constante e outra onde predomina um clima de certa tranquilidade. Percebemos apenas um pequeno número de pessoas afetadas pelos sintomas do estresse no trabalho, essas em questão trabalham em um ambiente de permanente pressão.

Os sintomas desencadeados no trabalho, há longo prazo podem trazer consequências mais severas a saúde, como depressão, doenças do coração, distúrbios de ansiedade que são a reação da somatização dos sintomas, muitas vezes considerados corriqueiros pela pessoa que não associa ao trabalho e sua relação como ele.

Algo relevante a considerarmos é o fato de ter sido aplicado em uma cidade interiorana, onde os fatores externos como localização do trabalho, o tempo de ir e vir, o custo de vida e acessibilidade aos serviços, implica de maneira positiva em todo o contexto acerca do estresse no trabalho.

CONCLUSÃO

Diante do trabalho apresentado, podemos observar que as mudanças que estão ocorrendo no processo de trabalho estão afetando diretamente na vida do trabalhador causando males a sua saúde.

As exigências que o mercado de trabalho está impondo aos trabalhadores, algumas situações estão levando ao sofrimento psíquico.

Alguns fatores foram identificados tais como: Preocupação no dia-a-dia, muita cobrança no trabalho, a falta de estímulos ou motivação, longas jornadas de trabalho, aumento de horas extras, falta de compromisso da empresa com a saúde e a segurança do trabalhador, falta de oportunidade de crescimento, má relação com seus superiores, competição no trabalho, falta de assertividade desenvolvimento de informação, distração de função, metas de funções, metas irreais, falta de tempo para si mesmo.

Fazendo com que o rendimento do trabalhador seja insuficiente, pelo fato deste não conseguir dar conta de cumprir suas tarefas que são repetitivas.

Desta forma, as cobranças constantes que ocorrem no ambiente de trabalho, faz com que o trabalhador apresente o estresse quando seu desempenho profissional passa a ser insuficiente, levando-a a insatisfação com a sua atividade.

Concluindo, em relação a atuação podemos ir além e afirmar que ele é o conjunto de sentimentos e conceitos partilhado pelos funcionários de uma determinada empresa e que pode influenciar a sua motivação e satisfação pelo trabalho positiva ou negativamente.

Portanto, pode se afirmar que a qualidade de vida do funcionário é imprescindível no que se diz respeito à sua vida no trabalho. Fica claro a importância do bem-estar e a saúde do trabalhador, pois é no trabalho que passa-se a maior parte do tempo. A qualidade de vida está diretamente relacionada com as necessidades e expectativas humanas e com a respectiva satisfação desta. Atualmente o estresse não é visto apenas como prejudicial ao trabalhador, mas principalmente à organização que despendem altos custos em absenteísmo, acidentes, doenças, conflitos, abandono e desinteresse, verificado em todos os níveis de trabalho. A qualidade de vida no trabalho é uma compreensão abrangente e comprometida das condições de vida no trabalho, que inclui aspectos de bem-

estar, garantia da saúde e segurança física, mental e social, e capacitação para realizar tarefas com segurança e bom uso de energia pessoal. Não depende só de uma parte, ou seja, depende simultaneamente do trabalhador e da organização, e é este o desafio que abrange o trabalhador e a organização.

REFERÊNCIAS

ACESSORIA DE COMUNICAÇÃO DA OCUPACIONAL MEDICINA E ENGENHARIA DE SEGURANÇA NO TRABALHO. **Stress no trabalho pode causar doenças ocupacionais.** Disponível em: <<https://www.ocupacional.com.br/ocupacional/stress-no-trabalho-pode-causar-doencas-ocupacionais/>>. Acesso em: 26 ago. 2013.

AMENTEÉ MARAVILHOSA. **Estresse ocupacional:** tratamento e chaves para melhorar. Disponível em: <<https://amenteemaravilhosa.com.br/estresse-ocupacional-tratamento/>>. Acesso em: 25 dez. 2016.

BEZERRA, Filipe. **Clima organizacional:** conceitos e dimensões. Disponível em: <<http://www.portal-administracao.com/2015/12/clima-organizacional-dimensoes.html>>. Acesso em: 06 set. 2018.

BLOG SEGURANÇA DO TRABALHO. **Estresse no trabalho:** conceito, causas, sintomas e tratamentos. Disponível em: <<https://www.blogsegurancadotrabalho.com.br/2016/12/estresse-no-trabalho-conceito-causas-sintomas-tratamentos.html>>. Acesso em: 19 out. 2018.

BRASIL ESCOLA. **Estresse ocupacional.** Disponível em: <<https://brasilecola.uol.com.br/psicologia/stress-ocupacional.htm>>. Acesso em 19 out. 2018.

CARVALHO, Lisiane. **Aplicação da pesquisa de clima organizacional em uma empresa varejista.** Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/aplicacao-da-pesquisa-de-clima-organizacional-em-uma-empresa-varejista/67618/>>. Acesso em: 06 set. 2018.

CRUZ, Juliana Machado. **Clima organizacional.** Disponível em: <https://www.infoescola.com/administracao_/clima-organizacional/>. Acesso em: 06 set. 2018.

GONDIM, Andrea. **Estresse no local de trabalho.** Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/57130/estresse-no-local-do-trabalho>>. Acesso em: 26 jul.2018.

KELLER, Edelvais. AGUIAR, Maria Aparecida Ferreira de. **Análise crítica teórica da evolução do conceito de clima organizacional.** Disponível em: <http://web.unifil.br/docs/revista_eletronica/terra_cultura/39/Terra%20e%20Cultura_39-9.pdf>. Acesso em: 06 set. 2018.

MARQUES, José Roberto. **Estressado? Descubra quais são os sintomas de estresse no trabalho!** Disponível em: <<https://www.jrmcoaching.com.br/blog/voce-esta-estressado-descubra-quais-sao-os-sintomas-de-estresse-no-trabalho/>>. Acesso em: 26 jul. 2018.

MINUTO SAUDÁVEL. **O que é estresse, causas, sintomas, tratamento, tipos e prevenção.** Disponível em: <<https://minutosaudavel.com.br/o-que-e-estresse-causas-sintomas-tratamento-tipos-e-prevencao/>>. Acesso em: 19 out. 2018.

MONTAVAVI, Marcia. **Elaboração e Aplicação da pesquisa de clima organizacional.** Disponível em: <<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/elaborao-e-aplicao-da-pesquisa-de-clima-organizacional/>>. Acesso em: 06 set. 2018.

MORAES, Vanderlei. **O que é clima organizacional?.** Disponível em: <<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/clima-organizacional-8/>>. Acesso em: 06 set. 2018.

OSWALDO, Yeda. **Como prevenir e enfrentar o estresse.** Disponível em: <<http://isiinfinity.com.br/como-prevenir-e-enfrentar-o-estresse/>>. Acesso em: 26 maio. 2018.

RAFAELA. **Qualidade de vida:** origem, evolução e perspectivas. Disponível: <<https://www.webartigos.com/artigos/qualidade-de-vida-origem-evolucao-e-perspectivas/37023>>. Acesso em: 20 abr. 2010.

REDAÇÃO. **Estresse:** tipos, tratamentos e sintomas. Disponível em: <<https://www.minhavidacom.br/saude/temas/estresse>>. Acesso em: 02 out. 2018.

REDAÇÃO INBEP. **O que é estresse ocupacional e quais são suas consequências?.** Disponível em: <<http://blog.inbep.com.br/o-que-e-estresse-ocupacional-e-suas-consequencias/>>. Acesso em: 5 jul. 2017.

RODRIGUES, Greice. **O prejuízo do stress no trabalho.** Disponível: <https://istoe.com.br/292_o+prejuizo+do+stress+no+trabalho/>. Acesso em: 13 jan. 2016.

SIGNIFICADO. **O significado de qualidade de vida.** Disponível em <<https://www.significados.com.br/qualidade-de-vida/>>. Acesso em: 06 fev. 2017.

TED GESTÃO CORPORATIVA. **Estresse ocupacional seus sintomas e como combater.** Disponível em: <<http://tedgestaocorporativa.com.br/estresse-ocupacional/>>. Acesso em: 26 out. 2016.

TUA SAÚDE. **Saiba quais as causas de estresse mais comuns.** Disponível em: <<https://www.tuasaude.com/causas-do-estresse/>>. Acesso em: 19 out. 2018.

APÊNDICE

Responda o questionário e descubra seu nível de estresse ocupacional:

Qual a sua idade? ____

1. Sinto disposição para ir trabalhar em plena segunda-feira?

- () Sim
- () Não
- () Às vezes

2. Sinto-me prejudicado com a competição no ambiente de trabalho?

- () Sim
- () Não
- () Às vezes

3. Sinto-me valorizado (a) no trabalho?

- () Sim
- () Não
- () Às vezes

4. Sinto que minha produtividade está abaixo do que era?

- () Sim
- () Não
- () As vezes

5. Sinto-me pressionado no ambiente de trabalho?

- () Sim
- () Não

() Às vezes

6. Sinto uma enorme sensação de incompetência?

() Sim

() Não

() Às vezes

7. Sinto insônia e enxaqueca?

() Sim

() Não

() Às vezes

8. Sinto dores nos músculos do pescoço?

() Sim

() Não

() Às vezes

9. Sinto irritabilidade frequente?

() Sim

() Não

() Às vezes

10. Tenho hábitos nervosos no trabalho? (ticks)

() Sim

() Não

() Às vezes

Anexo A – Declaração de Autenticidade



DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE

Nós, alunos abaixo assinados, regularmente matriculados no curso **Técnico em Recursos Humanos** na ETEC “**Profª Anna de Oliveira Ferraz**”, declaramos ser os autores do texto apresentado como Trabalho de Conclusão de Curso com o título “**Estresse no ambiente de trabalho**”.

Afirmamos, também, ter seguido as normas da ABNT referente às citações textuais que utilizamos, dessa forma, creditando a autoria a seus verdadeiros autores (Lei n.9.610, 19/02/1998).

Através dessa declaração damos ciência da nossa responsabilidade sobre o texto apresentado e assumimos qualquer encargo por eventuais problemas legais, no tocante aos direitos autorais e originalidade do texto.

Araraquara, 29 de Novembro de 2018.

Nome	RG	Assinatura
Brenda Caroline Tavares	45.770.246 - 1	
Cristiane dos Passos Santana	42.995.257 - 0	
Daniela Gomes Vieira	59.987.210 - x	
Larissa da Silva Ribeiro	44.048.700 -6	
Pamella Carvalho Bellardo	50.097.236 – 9	
Rosana Amaro Santos	M6925155	

Youhanna Marques Raimundo	53.852.226 - 4	
---------------------------	----------------	--

Anexo B – Declaração de Divulgação



TERMO DE AUTORIZAÇÃO DE DIVULGAÇÃO

Nós, alunos abaixo assinados, regularmente matriculados no curso **Técnico em Recursos Humanos**, na qualidade de titulares dos direitos morais e patrimoniais de autores do texto apresentado como Trabalho de Conclusão de Curso com o título “**Estresse no ambiente de trabalho**” apresentado na **ETEC “Profª Anna de Oliveira Ferraz”**, autorizamos o Centro Paula Souza a reproduzir integral ou parcialmente o trabalho escrito e/ou disponibilizá-lo em ambientes virtuais.

Araraquara, 29 de novembro de 2018.

Nome	RG	Assinatura
Brenda Caroline Tavares	45.770.246 - 1	
Cristiane dos Passos Santana	42.995.257 - 0	
Daniela Gomes Vieira	59.987.210 - x	
Larissa da Silva Ribeiro	44.048.700 -6	
Pamella Carvalho Bellardo	50.097.236 – 9	
Rosana Amaro Santos	M6925155	
Youhanna Marques Raimundo	53.852.226 - 4	