

# Estresse organizacional: desafio contemporâneo

## Organizational stress: contemporary challenge

<sup>(1)</sup>Andressa Vince de Oliveira; andressa.vince@hotmail.com

<sup>(1)</sup>Karina Fernanda de Lima; kabranco@yahoo.com.br

<sup>(1)</sup>Kamila Costanti Vilela; vilelaka@yahoo.com.br

<sup>(2)</sup>Mayra Costanti Vilela; mayra.vilela@uni9.edu.br

<sup>(1)</sup> Centro Universitário de Itajubá – FEPI, Av. Dr. Antônio Braga Filho, nº 687, Porto Velho, Itajubá – Minas Gerais.

<sup>(2)</sup> Universidade Nove de Julho, Rua Vergueiro, nº 235/249, Liberdade, São Paulo – São Paulo.

Recebido: 16 de Outubro de 2018; Revisado: 19 de novembro de 2018

### Resumo

O termo estresse teve origem na física, usado para definir o desgaste de objetos submetidos ao excesso de peso, radiação ou calor. Por meio de estudos e a evolução do conceito, esse construto começou a ser utilizado além da física. Pode ser definido como uma reação psicológica que envolve fatores emocionais, físicos, mentais e químicos, diante de determinados estímulos. Quando é vivido ao nível de exaustão, torna-se patológico e interfere na saúde do indivíduo. No ambiente organizacional, o estresse interfere na saúde dos colaboradores, reduz os índices de qualidade de vida, prejudica o rendimento dos funcionários e torna-se um dos maiores responsáveis por solicitações de afastamento ou indenizações. Devido ao surgimento de várias doenças vinculadas ao trabalho, como a síndrome de Burnout, o estresse ocupacional representa uma crescente área de estudo. Desse modo, objetivou-se identificar a possibilidade da ocorrência de estresse no ambiente organizacional, no setor de produção. Para tanto, participaram deste estudo 21 colaboradores da área de produção de uma empresa situada no Sul de Minas Gerais. Os instrumentos utilizados foram o questionário socioeconômico, elaborado especificamente para tal pesquisa e o Inventário de Estresse (ISSL – Inventário de Sintomas de Stress para Adultos de Lipp). Os resultados encontrados indicam que 48% dos participantes apresentam quadro de estresse, sendo que todos encontram-se na fase de resistência. 30% dos participantes têm os sintomas físicos predominantes, 60% dos trabalhadores têm os sintomas psicológicos como predominantes e 10% dos participantes têm ambos os sintomas como predominantes. Sugere-se o desenvolvimento de novas pesquisas sobre o tema, abrangendo mais colaboradores de variadas áreas para que se possa comparar os resultados e tomar-se as medidas necessárias, visando a diminuição do estresse no ambiente de trabalho.

**Palavras-chave:** Organizações, Estresse, Burnout, Qualidade de vida no trabalho.

### Abstract

The term stress originated in physics, used to define the wear of objects subjected to excess weight, radiation or heat. Through studies and the evolution of the concept, this construct began to be used in addition to physics. It can be defined as a psychological reaction that involves emotional, physical, mental and chemical factors, in the face of certain stimuli. When it is lived to the level of exhaustion, it becomes pathological and interferes in the health of the individual. In the organizational environment, stress interferes with employees' health, reduces quality of life, impairs employee income, and becomes one of the most responsible for dismissal requests or indemnities. Due to the emergence of various work-related diseases, such as Burnout syndrome, occupational stress represents a growing area of study. In this way, the objective is to identify the possibility of the occurrence of stress in the organizational environment, in the production sector. For this purpose, 21 employees from the production area of a company located in the South of Minas Gerais participated in this study. The instruments used were the socioeconomic questionnaire, specifically designed for such research and the Stress Inventory (ISSL -

Lipp's Inventory of Stress Symptoms for Adults). The results found indicate that 48% of the participants present a stress condition, all of whom are in the resistance phase. 30% of participants have the predominant physical symptoms, 60% of workers have psychological symptoms as predominant and 10% of participants have both symptoms as predominant. It is suggested to develop new research on the subject, involving more employees from different areas in order to compare the results and take the necessary measures to reduce stress in the work environment.

**Key words:** Organizations, Stress, Burnout, Quality of life at work.

## Introdução

Até o século XVII, o estresse era considerado, pela literatura inglesa, como aflição e adversidade. No século seguinte, Claude Bernard, fisiologista francês, passou a utilizar o termo, seguido por Walter Cannon, considerando que o estresse representava as reações que causavam crise nos mecanismos de equilíbrio orgânico (MALACH, LEITER, 2001; ROSSETTI, 2008).

De acordo com Limongi-França e Rodrigues (2007), ao partir do conceito da física, entende-se por estresse o grau de deformidade que uma estrutura sofre quando é submetida a um esforço. Hans Selye (1956) utilizou esse termo para denominar o conjunto de reações que um organismo desenvolve ao ser submetido a uma situação que exige esforço de adaptação.

Já Myers (2006) considera o conceito de estresse como algo traiçoeiro. Para o autor, essa noção às vezes descreve

ameaças ou desafios, outras vezes respostas emitidas diante de determinadas situações. Ao partir desse ponto de vista, o autor considera que o estresse não corresponde apenas a um estímulo ou uma resposta, mas sim representa o processo pelo qual se avalia com ameaças e desafios ambientais, surgindo menos dos próprios eventos do que da forma como se encara e se lida com eles.

Chiavenato (2010) considera que o estresse corresponde a um conjunto de reações físicas, químicas e mentais de uma pessoa, decorrentes de estímulos estressores que existem no ambiente. Trata-se de uma condição dinâmica que surge quando uma pessoa é confrontada com uma oportunidade, restrição ou demanda relacionada com aquilo que ela deseja.

Por sua vez, para Limongi-França & Rodrigues (2007), o termo estresse faz parte do senso comum atualmente. Com certeza o estresse é um dos maiores vilões para as pessoas no dia a dia. Ele é

responsável por problemas que afetam questões de saúde, acidentes e problemas no rendimento das pessoas em suas atividades diárias, refletindo diretamente na qualidade de vida.

Quando muito intenso ou repetitivo, o estresse pode resultar em uma desordem biológica. Isso inclui alterações nas funções cardiovasculares, digestivas, respiratórias, endócrinas, neurais, imunes, de tônus muscular etc. Os efeitos podem ser a aterosclerose, formação de trombos ou supressão da resposta imunológica – causando direta ou indiretamente danos à saúde das pessoas (BAUM & POSLUSZNY, 1999).

Por sua vez, o estresse não pode ser considerado apenas algo negativo. Ele pode representar um recurso útil e importante se utilizado frente às diferentes situações de nossa vida no cotidiano. O organismo ativa uma determinada resposta ao estresse, com o objetivo de mobilizar recursos para que as pessoas enfrentem situações percebidas como difíceis e que necessitam da realização de esforços por parte do indivíduo (LIMONGI-FRANÇA & RODRIGUES, 2007).

Samulski (2002) considera que o ser humano não vive sem estresse. Para o autor, o estresse está presente na vida das pessoas com o objetivo de fazer a

manutenção e o aperfeiçoamento das capacidades funcionais, bem como da autoproteção e do conhecimento do indivíduo acerca de seus próprios limites.

Em relação aos estressores, Myers (2006) considera que quando eles são percebidos como desafios, podem resultar em efeitos positivos, ativando e estimulando o indivíduo a resolver problemas. Porém, os estressores também podem ameaçar os recursos do indivíduo (como a segurança no emprego, saúde, bem-estar, suas crenças, autoimagem etc.) causando danos quando vivenciado por um período de tempo prolongado.

Limongi-França & Rodrigues (2007) consideram que o estresse está associado a aspectos negativos e situações indesejadas. Em excesso é prejudicial à saúde, porém é algo que pode ser equilibrado.

Portanto, quando se trata riscos ocupacionais, o estresse está associado a todos os tipos de trabalho. Pode representar riscos não só à saúde do sujeito, mas também ao seu rendimento profissional. No ambiente organizacional, o estresse se apresenta associado a problemas de saúde, como doenças cardiovasculares, hipertensão e distúrbios gastrointestinais, por exemplo. Porém, a avaliação do estresse em locais de trabalho não se trata de algo simples, já que inúmeros modelos

de análises e conceitos são formulados, mas quando colocados em prática, demonstram fragilidades de várias ordens (LIMONGI-FRANÇA & RODRIGUES, 2007).

De acordo com Marras & Veloso (2012), o estresse ocupacional ou profissional se configura quando a origem dos agentes estressores se dá a partir do espaço de trabalho ou de atividades realizadas nesse ambiente. Para os autores, a distinção entre estresse ocupacional e estresse não ocupacional não é tão precisa, como também nem sempre é a mais adequada. Não se pode simplesmente separar o contexto do trabalho das demais esferas de vida de um indivíduo, já que ambas estão intimamente ligadas.

O estresse laboral, no que lhe diz respeito, tem um peso muito significativo na vida das pessoas. O sistema econômico em que a sociedade está inserida engloba a relação com a necessidade e os valores do trabalho. A vida em sociedade passa a refletir o significado do trabalho no universo simbólico, influenciando diretamente a vida das pessoas, suas necessidades, sofrimentos e prazeres. Torna-se assim muito difícil pensar na existência de um indivíduo, na realização de seus desejos e no alcance de suas conquistas sem que se associe o trabalho a

esse contexto (MARRAS & VELOSO, 2012).

O conceito de estresse laboral está vinculado ao Burnout. Limongi-França & Rodrigues (2007) afirmam que atualmente o conceito de Burnout é considerado um dos desdobramentos mais importantes do estresse profissional.

Utilizado pela primeira vez em 1953, por Schwartz & Will, o termo esteve presente em um estudo de caso de uma enfermeira psiquiátrica que estava desiludida com o seu trabalho. No ano de 1960, outra publicação utiliza o termo fazendo referência ao caso de um arquiteto que, por sentir-se desiludido com sua profissão, resolveu abandoná-la. Em ambos os casos estudados, os profissionais relatavam um conjunto de sintomas e sentimentos que hoje são conhecidos como Síndrome de Burnout (MASLACH & SCHAUFELI, 1993).

De acordo com Carlotto & Câmara (2008), em meados dos anos 70, o público e a comunidade acadêmica americana se atentaram para o Burnout devido a um conjunto de fatores econômicos, sociais e históricos daquela nação. Vários trabalhadores americanos passaram a buscar empregos considerados por eles como mais promissores, satisfatórios e gratificantes. Porém, essa busca se dava

distante das comunidades onde viviam, enquanto encontravam atividades de trabalho mais burocratizadas, profissionalizadas e isoladas. Isso produzia nos trabalhadores altos níveis de expectativa, combinados com poucos recursos para lidarem com a frustração. Por fim, o resultado era uma base propícia para o desenvolvimento do Burnout.

Freudenberger (1974), médico psicanalista, descreveu o fenômeno como um sentimento de fracasso e exaustão. Sua causa é um excessivo desgaste de energia e de recursos, sendo representado também por comportamentos de fadiga, depressão, aborrecimento, perda de motivação, irritação, rigidez, inflexibilidade e sobrecarga de trabalho.

De acordo com Perlman & Hartman (1982), pode-se dizer que o interesse em se estudar o Burnout cresceu devido a três fatores: as mudanças acerca do conceito de saúde e o destaque dado à melhoria da qualidade de vida (Organização Mundial de Saúde – OMS); o aumento da demanda e das exigências populacionais relacionadas aos serviços sociais, de educação e de saúde; e por fim, devido à conscientização de pesquisadores, bem como de órgãos públicos e serviços clínicos, de aprofundar os estudos e prevenir a sintomatologia da síndrome.

Para Maslach, Schaufeli e Leiter (2001), a maioria das investigações aponta que o Burnout se trata de um fenômeno psicossocial, uma vez que ele surge como uma resposta crônica aos estressores interpessoais ocorridos na situação de trabalho. Maslach & Leiter (2001) consideram que o Burnout não se trata de um problema do indivíduo, mas sim do ambiente no qual ele trabalha.

De acordo com Maslach (2001, apud GUIMARÃES, 2004) a Síndrome de Burnout estaria composta por três dimensões: o cansaço ou esgotamento emocional – sensações de sobre-esforço e fastio decorrentes das contínuas interações pessoais no ambiente de trabalho; a despersonalização – que supõe o desenvolvimento de atitudes cínicas diante das pessoas a quem os trabalhadores prestam serviços; e a reduzida realização pessoal – que também levaria a pessoa à perda de confiança na realização pessoal e à presença de um autoconceito negativo.

O esgotamento emocional representa a dimensão de tensão básica da Síndrome de Burnout. A despersonalização expressa o contexto interpessoal, em que se desenvolve o trabalho do sujeito. E a diminuição das conquistas pessoais representa a autoavaliação que o indivíduo realiza de seu desempenho ocupacional e

pessoal (MASLACH, 2001 apud GUIMARÃES, 2004).

Maslach & Schaufeli (1993) ressaltam que de acordo com as diferentes definições da Síndrome de Burnout todas elas coincidem em cinco pontos em comum: exaustão mental e emocional, fadiga e depressão; ênfase em sintomas comportamentais e mentais e não físicos; os sintomas relacionam-se com o trabalho; manifestação em pessoas que não sofriam de distúrbios psicopatológicos antes do surgimento da síndrome; e a diminuição da efetividade e desempenho no trabalho em virtude de atitudes e comportamentos negativos. Assim, diante de tantos impactos na vida do trabalhador e nas organizações, torna-se primordial que se busque formas de reparação e prevenção.

Limongi-França & Rodrigues (2007) sugerem que se aumente a variedade de rotinas, de forma a evitar a monotonia: que se previna o excesso de horas extras, que sejam realizadas melhorias no que se refere ao suporte social às pessoas, melhorias relacionadas às condições sociais e físicas de trabalho e investimentos no aperfeiçoamento profissional e pessoal dos trabalhadores. Quando se fala em estresse e seus efeitos sobre a vida e a saúde do trabalhador, torna-se essencial que se

considere as questões relacionadas à qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Para Limongi-França & Rodrigues (2007) o conceito de qualidade de vida tem sua origem ligada às condições humanas e éticas do trabalho. Isso engloba desde a exposição aos riscos ocupacionais que são observáveis no ambiente físico, os padrões de relação entre o trabalho que foi contratado e a retribuição a esse esforço, até a dinâmica de uso do poder (tanto formal quanto informal).

Para a Organização Mundial de Saúde (OMS) a qualidade de vida refere-se à maneira como se dá a interação do indivíduo, considerando sua individualidade e subjetividade, com o mundo externo. De forma geral, ao se analisar a qualidade de vida de um indivíduo, deve-se considerar o seu grau de expectativa, bem como o seu grau de percepção, já que são variáveis de um indivíduo para outro (FERNANDES; OLIVEIRA; SILVA, 2006).

A qualidade de vida no trabalho relaciona-se a muitos fatores desempenhados na organização. Dentre eles a satisfação com o trabalho executado, a possibilidade de desenvolvimento na organização, o reconhecimento de resultados alcançados, remuneração justa,

um bom ambiente físico e psicológico etc (CHIAVENATO, 2009).

As necessidades humanas variam de acordo com as pessoas e a cultura organizacional. Desse modo, para melhorar a qualidade de vida no trabalho, é necessário considerar a atuação sistêmica das características individuais e organizacionais (CHIAVENATO, 2009).

Para Fernandes, Oliveira e Silva (2006), a qualidade de vida no trabalho (QVT) e a qualidade de vida fora dele estão interligadas e se influenciam. As insatisfações no trabalho podem resultar em desajustes na vida familiar e nas relações sociais do indivíduo, da mesma forma que insatisfações e problemas na vida pessoal também refletem de forma negativa no trabalho.

Limongi-França & Rodrigues (2007) ressaltam que, de acordo com a realidade gerencial no Brasil, a qualidade de vida no trabalho tem sido compreendida de forma parcial e incompleta. Assim, frequentemente é levado em consideração um referencial assistencialista ou ações gerenciais são adotadas ignorando a qualidade de vida no trabalho em suas políticas e processos empresariais ou na reparação de aspectos, tanto humanos quanto ambientais, que neutralizam riscos na condição de trabalho.

Dessa forma, com base nos autores, eles complementam que se pode verificar o impacto e a importância que a qualidade de vida no ambiente de trabalho exerce no dia a dia dos trabalhadores. Portanto, é necessária uma atenção especial por parte dos gestores das organizações, já que isso pode impactar diretamente nos processos produtivos e no faturamento da empresa.

## **Material e Métodos**

Tratou-se de uma pesquisa exploratória e descritiva, que visa uma maior familiaridade com o problema (GIL, 2002), embasado em construções de hipóteses.

## **Participantes**

Participaram deste estudo 21 colaboradores, do sexo masculino e maiores de 18 anos (entre 20 e 62 anos, com a média de 41). Todos eles pertencem à área produtiva de uma empresa privada situada no Sul de Minas Gerais.

## **Instrumentos**

### **Questionário Socioeconômico**

Elaborado especialmente para esta pesquisa, contendo questões sobre sexo, idade, escolaridade, estado civil, filhos, profissão, tempo na empresa, o cargo atual

exercido, se é o único responsável pela renda familiar e, por fim, se pratica algum exercício físico e com qual frequência.

### **Inventário de Sintomas de Estresse para Adultos de Lipp (LIPP, 2000).**

O ISSL é um instrumento que fornece, de forma objetiva, a medida da sintomatologia do estresse presente em indivíduos a partir de 15 anos. Ele apresenta um total de 19 itens de natureza psicológica e 37 itens de natureza somática, sendo que, muitas vezes, os sintomas podem se repetir, porém, diferenciando-se em sua intensidade e seriedade.

### **Procedimentos**

Primeiramente, as pesquisadoras fez contato com a empresa, explicou o objetivo da pesquisa e pediu a autorização para que o estudo pudesse ser realizado.

Após feito isso, os participantes foram convidados a participarem da pesquisa de forma voluntária, assinaram o TCLE e foi iniciado a aplicação dos instrumentos. A aplicação dos inventários foi realizada no refeitório da empresa e de forma coletiva. O ambiente para aplicação do instrumento foi adequado, bem iluminado e ofereceu as condições necessárias para que os participantes pudessem responder ao que

foi pedido. O tempo da aplicação foi de aproximadamente 20 minutos.

Após a coleta dos dados, eles foram analisados e mensurados. No que se refere ao questionário, a análise foi apresentada de forma quantitativa em termos de frequência e porcentagem. E no que se refere à escala, a análise obedeceu às normas estabelecidas no manual do instrumento aplicado.

### **Resultados e Discussão**

A maioria dos estudos realizados envolvendo o tema estresse são feitos com profissionais da área da saúde ou da educação. Contudo, isso torna escasso pesquisas envolvendo representantes de outros setores.

Com isso, torna-se necessária a utilização de instrumentos científicos que comprovem a real ocorrência do estresse. Já que esse termo se popularizou ao longo dos anos e que é utilizado pela sociedade, frequentemente, de forma equivocada.

Um dos instrumentos que torna possível o diagnóstico do estresse, em seus diferentes níveis, é o Inventário de Sintomas de Stress (ISSL). Ele foi validado por Lipp & Guevara (1994), tendo como base os conceitos de Selye (1956) acerca do que representa o termo estresse. Esse

instrumento foi uma técnica utilizada para diagnosticar o nível de estresse da amostra estudada, sendo os resultados obtidos e avaliados, considerando o gênero dos participantes, idade, estado civil, número de filhos, responsabilidade pela renda familiar, nível de escolaridade, ocupação, tempo de trabalho na empresa e prática de atividade física.

A análise das informações obtidas junto aos participantes da pesquisa demonstrou que 48% dos participantes apresentam quadro de estresse, sendo que todos eles se encontram na fase de Resistência. Em relação aos sintomas predominantes, 30% dos participantes têm os sintomas físicos, 60% dos trabalhadores têm os sintomas psicológicos e 10% dos membros têm ambos os sintomas predominantes.

Ao analisar a ocorrência de estresse entre os integrantes estudados, foi possível constatar que, do total da amostra, 48% dos trabalhadores foram diagnosticados com estresse no nível de Resistência. Durante os estudos de validação do ISSL, a maioria (53%) do público pesquisado também se encontrava nessa fase (LIPP, 2000, p.24).

As pesquisas sobre estresse ocupacional realizadas por Miyata *et al.* (1997) identificaram que o estresse é resultante de fatores individuais, sociais e

laborais. Como também a principal causa de doenças nos homens pesquisados por tais autores foi o estresse ocupacional (56%).

De acordo com Lipp (2000), com a evolução dos conceitos teóricos sobre o estresse, adotou-se um modelo para explicação das quatro fases do estresse.

A primeira fase é conhecida como Fase do Alerta, considerada como positiva, já que se caracteriza pela produção e ação da adrenalina no organismo, tornando o indivíduo mais atento, forte e motivado.

Já a segunda fase, conhecida como Fase de Resistência, ocorre devido a períodos muito prolongados da fase de alerta ou devido a novos estressores que se acumulam. Isso leva o organismo a impedir o desgaste total de energia e resistir aos estressores, com o objetivo de reestabelecer o equilíbrio interior (homeostase). Nesse estágio, há produção de cortisol e a pessoa torna-se mais vulnerável a vírus e bactérias.

Por sua vez, na terceira fase do estresse, de Quase Exaustão, a pessoa não consegue gerenciar sua tensão, embora ainda seja possível experimentar alguns momentos de equilíbrio com muito esforço. É um estágio caracterizado pela presença de muita ansiedade e maior produção de cortisol, que leva à baixa

imunidade do organismo e à origem de doenças.

A quarta fase, denominada Fase de Exaustão, corresponde a um momento patológico e mais negativo do estresse. É gerado um desequilíbrio interior, falta de concentração e depressão. Isso impede que o sujeito execute suas atividades profissionais, como também pode resultar em doenças mais graves como hipertensão e úlceras, por exemplo.

Diante dos integrantes diagnosticados com estresse, foi possível identificar a predominância de sintomas: psicológicos (60%), físicos (30%), e a combinação de físicos e psicológicos (10%).

De acordo com Spector (2002), quando se está estressado o trabalhador manifesta tanto reações psicológicas como físicas. A mente responde com frustrações ou ansiedade, e o corpo com dores de cabeça, problemas gastrodigestivos ou comportamentais (utilização de álcool, fumo, ocorrência de acidentes e, até, o câncer).

De acordo com Lipp (2000), o estresse pode se manifestar de modo mais acentuado em determinada área. Quando estressadas, por exemplo, algumas pessoas podem desenvolver ansiedade ou depressão (sintomas psíquicos), enquanto outras pessoas apresentam gastrite ou

hipertensão (sintomas físicos). Assim, identificando-se a vulnerabilidade do indivíduo, torna-se possível formular tratamentos ou planejar ações preventivas que atenda à predisposição dos sintomas de uma natureza ou de outra (físicos ou psicológicos).

Porém, é preciso que o tratamento do estresse leve em consideração as formas de reduzir ou eliminar os agentes estressores. Em contrapartida, buscar maneiras que propiciem o aumento da resistência do indivíduo aos estressores e às formas de se aliviar os sintomas de forma emergencial.

Em relação à idade dos participantes diagnosticados com estresse, a idade mais frequente foi de 20 anos (20%), uma vez que a média geral da idade dos trabalhadores com estresse foi de 32 anos.

Esse dado referente à idade vai ao encontro de pesquisas validadas pelo ISSL. Nessa avaliação, os homens que participaram, de 104 no total com idade entre 15 e 24 anos, 52% deles encontravam-se na fase de resistência (LIPP, 2000, p.27).

Em relação à escolaridade do público diagnosticado com estresse, a maioria deles (40%) possui o primeiro grau incompleto, sendo o menor índice identificado pertencente àqueles que possuem o segundo grau incompleto.

Dentre as ocupações desses profissionais, 30% são trabalhadores que atuam como Serviços Gerais, 20% desempenham as funções de Auxiliar de Produção, e o restante atua como Auxiliar de Serviços Gerais, Mecânico, Motorista, Operador e Operador de Empilhadeira, representando 10% cada.

A frequência de estresse foi maior entre trabalhadores que possuíam até um ano na empresa (20% correspondiam a 3 meses de trabalho e 20% a 1 ano).

No que se refere ao estado civil dos trabalhadores que apresentaram estresse, não há discrepâncias entre os dados obtidos, sendo que 40% são casados, 40% são solteiros, 10% são divorciados e outros 10% identificaram seu estado civil como 'Outros'.

Na análise dos dados, houve equilíbrio entre os trabalhadores com diagnóstico de estresse que se consideravam ou não como único responsável pela renda familiar (50% responderam que sim e os outros 50% disseram que não).

Do total dos trabalhadores diagnosticados com estresse, 90% afirmaram ter filhos e 10% assinalaram não. Em relação ao número de filhos, 40% afirmaram ter 1, 20% disseram ter 2 e o restante afirmou ter 3, 4, 6 e nenhum filho (10% cada).

Quanto à prática de atividade física entre os trabalhadores diagnosticados com estresse, foi possível verificar que 50% afirmaram não praticar atividade física, 40% disseram ter esse hábito e 10% não informaram esse dado.

No que se refere à frequência com que praticam atividade física, 50% não fazem nenhum dia da semana, 20% não informaram a frequência, 10% praticam 2 vezes por semana, 10% praticam 6 dias da semana e 10% afirmam praticar 7 dias na semana.

### **Considerações Finais**

A presente pesquisa teve como objetivo avaliar o estresse entre colaboradores de uma empresa localizada no Sul de Minas Gerais. O que resultou em um diagnóstico entre o público pesquisado e a fase em que se encontravam.

Dessa maneira, os colaboradores diagnosticados com estresse encontravam-se na fase de Resistência. Caracterizada pela forma automática de lidar com os estressores, a fim de manter a sua homeostase interna.

Diante da atual situação política e econômica, com a instabilidade de empregos no mercado de trabalho, era esperado que o número de trabalhadores

diagnosticados com estresse fosse maior e com níveis mais comprometedores à saúde. Porém, de certa forma, os dados constatados comprovam a tese de que o termo estresse foi popularizado e, muitas vezes, é confundido pelo do senso comum como falta de paciência e irritação.

No que se refere ao estresse no ambiente de trabalho, é importante ressaltar que não há um modelo único ou uma fórmula pronta para lidar com o problema. Medidas devem ser construídas envolvendo todas as partes, principalmente aqueles que se encontram sob ação dos agentes estressores. Isso pode exigir dos trabalhadores determinadas mudanças em seus hábitos, suas relações interpessoais, com o trabalho, com a empresa etc. Assim, torna-se essencial a conscientização de que um trabalhador pode também ser um agente estressor no ambiente de trabalho, afetando, conseqüentemente, a saúde de outros profissionais, como funcionários diretos, colegas de trabalho, gestores etc (MARRAS & VELOSO, 2012).

O estresse, a qualidade de vida e a saúde do trabalhador têm despertado o interesse cada vez maior das empresas. Muitas delas já puderam comprovar resultados realmente significativos em relação à produtividade de seus colaboradores, uma vez que eles se

encontram em harmonia com eles e com o ambiente.

Sugere-se também que novas pesquisas referentes ao tema sejam colocadas em prática. Nessa pesquisa, a amostra envolvida foi apenas de funcionários da área de produção. Sendo assim, outras pesquisas são necessárias envolvendo também os setores administrativos, para permitir um comparativo entre essas duas grandes áreas de uma organização.

Espera-se, por meio dessa pesquisa, contribuir com a organização, e, acima de tudo, com os colaboradores e a classe trabalhadora de forma geral. Objetivou-se identificar a possibilidade de maior ocorrência do estresse nos trabalhadores, para que, futuramente, medidas assertivas possam ser tomadas pelas empresas, levando em consideração a saúde e o bem-estar de todos.

## Referências

BAUM, A.; POSLUSZNY, D. Health psychology: mapping biobehavioral contributions to health and illness. **Annual Reviews Psychology**, v.50, p. 137-163. 1999.

CARLOTTO, M.; CÂMARA, S. **Análise da produção científica sobre a Síndrome de Burnout no Brasil**. 2008. Disponível em: <<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/ind>

ex.php/revistapsico/article/view/1461>.  
Acesso em: 20 set. 2015.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos: o capital humano nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

FERNANDES, A.; OLIVEIRA, C.; SILVA, M. **Psicologia e relações humanas no trabalho**. v. 1. Goiânia: AB, 2006.

FREUDENBERGER, H. Staff burnout. **Journal of Social Issues**, n.30, p.159-165, 1974.

GIL, A. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

GUIMARÃES, L.; GRUBITS, S. (org.). **Série saúde mental e trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004. v.2.

GUIMARÃES, L.; GRUBITS, S. (org.). **Série saúde mental e trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004. v.3.

LIMONGI-FRANÇA, A.; RODRIGUES, A. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática**. São Paulo: Atlas, 2007.

LIPP, M.; GUEVARA, A. Validação empírica do inventário de sintomas de stress (ISS). **Revista Estudos de Psicologia**, v.11(3): 43-49, Campinas, set. 1994.

LIPP, M. **Manual do Inventário de Sintomas de Stress para Adultos de Lipp (ISSL)**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2000.

MARRAS, J.; VELOSO, H. **Estresse ocupacional**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

MASLACH, C.; SCHAUFELI, W. Historical and conceptual development of burnout. In: SCHAUFELI, W.B.; MASLACH, C.; MAREK, T. (orgs.), **Professional burnout: Recent developments in theory and research**. New York: Taylor & Francis, 1993.

MASLACH, C.; SCHAUFELI, W.; LEITER, M. Job burnout. **Annual Review Psychology**, n.52, p.397-422, 2001.

MIYATA, M. *et al.* Job stress as developing factor of psychosomatic disorders and mental disorders. **JUOEH**, v.19, p.297-305, 1997.

MYERS, D. G. **Psicologia**. Rio de Janeiro: LTC, 2006.

PERLMAN, B.; HARTMAN, A. **Burnout: Summary and future research**. Human Relations, 1982. Disponível em: <<http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/001872678203500402>>. Acesso em: 26 ago. 2014.

ROSSETTI, M. *et al.* **O inventário de sintomas de stress para adultos de Lipp (ISSL) em servidores da polícia federal de São Paulo**. 2008. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbtc/v4n2/v4n2a08.pdf>. Acesso em: 27 ago. 2014.

SAMULSKI, D. **Psicologia do esporte**. Barueri: Manole, 2002. 380p.

SELYE, H. **The stress of life**. New York: McGraw-Hill, 1956.

SPECTOR, P. **Psicologia nas organizações**. São Paulo: Editora Saraiva, 2002.