

**CENTRO DE PSICOLOGIA APLICADA DO EXÉRCITO
“CENTRO GENERAL ROSALVO EDUARDO JANSEN”**

2º Tenente OTT DanieleCristina Siqueirade Souza Barbosa

2º Ten OTT Patrícia PinheiroTalim

Qualidade de Vida no Trabalho, o Estresse e Enfrentamento

Artigo apresentado ao Centro de Psicologia Aplicada do Exército, com o objetivo de desenvolvimento da psicologia aplicada no contexto militar.

Rio de Janeiro

2023

AUTORIZAÇÃO DO COMANDANTE DO CPAEX

CENTRO DE PSICOLOGIA APLICADA DO EXÉRCITO
"CENTRO GENERAL ROSALVO EDUARDO JANSEN"

2º Tenente OTT DanieleCristina Siqueirade Souza Barbosa

2º Ten OTT Patrícia PinheiroTalim

Qualidade de Vida no Trabalho, o Estresse e Enfrentamento

Autorizado em _____ de _____ de 2023.

GUSTAVO TORRES FERNANDES
Comandante do Centro de Psicologia Aplicada do Exército

APROVAÇÃO E ANÁLISE DE PARES

Classificação de grau de sigilo:

Certificado pela Comissão da Seção de Pesquisa do CPAEx na classificação no grau de sigilo: _____, em _____ de _____ de 2023.

PATRÍCIA RODRIGUES DE SIQUEIRA – 1º TEN
Chefe da Seção de Pesquisa

Certificado de adequação e submetido ao processo de Análise de Pares, recebendo a avaliação de pelo menos um consultor ad hoc (pareceristas que tenham mestrado), em _____ de _____ de 2023.

PATRÍCIA RODRIGUES DE SIQUEIRA – 1º TEN
Chefe da Seção de Pesquisa

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	6
2	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	8
3	ESTRESSE.....	11
4	MEDIDAS MITIGADORAS PARA O ESTRESSE.....	15
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	17
	REFERÊNCIAS.....	18

RESUMO

O presente trabalho teve como objetivo analisar as principais causas do estresse, os seus impactos no ambiente laboral e na qualidade de vida do colaborador. Inicialmente, foi realizada uma pesquisa exploratória, de forma a contextualizar o leitor sobre o tema, buscando os subsídios necessários a uma melhor compreensão sobre os conceitos de qualidade de vida e estresse. No decorrer da pesquisa foram identificadas as principais causas do estresse, os seus impactos no ambiente de trabalho, bem como na qualidade de vida do colaborador. Ao final do trabalho foram apresentadas as principais medidas de enfrentamento existentes e sua forma de aplicação, com o propósito de buscar métodos para a diminuição do nível de estresse dos profissionais, promover a qualidade de vida e aumentar a produtividade.

Palavras chave: Qualidade de Vida, Estresse e Medidas Mitigadoras.

ABSTRACT

This study aimed to analyze the main causes of stress, its impacts on the work environment and on the employee's quality of life. Initially, an exploratory research was conducted seeking the necessary subsidies for a better understanding of the concepts of quality of life and stress. During the research, the main causes of stress were identified, as well as their impacts on the work environment, as well as on the employee's quality of life. At the end of the study, solutions and its applications were presented with the objective of reduction the level of stress of professionals, promote quality of life, and increase productivity.

Keywords: Quality of Life, Stress and Mitigating Measures.

Daniele Cristina Siqueira de Souza Barbosa / E-mail: danielesiqueira.rh@gmail.com /Especialista em Gestão de Recursos Humanos.

Patrícia Pinheiro Talim/ E-mail: patriciatalim@gmail.com /Especialista em Gestão de Recursos Humanos.

(Qualidade de Vida no Trabalho, o Estresse e Enfrentamento.....5 de 18)

1. INTRODUÇÃO

Desde o início das civilizações, o tema qualidade de vida é debatido por diversos pensadores, devido a sua importância e abrangência para todos os seres humanos e para a evolução da sociedade em geral.

Nos tempos atuais as pessoas passam a maior parte do seu tempo nos locais de trabalho, bem como ingressam no mercado de trabalho cada vez mais jovens, levando tarefas para casa e trabalhando nos horários de descanso, muitas vezes abrindo mão dos seus momentos de lazer e do contato com familiares e amigos.

Para a maior parte das pessoas o trabalho é essencial para a sua subsistência e dos seus familiares. Além disso, o sucesso na profissão representa um símbolo de status perante a sociedade, refletindo inclusive na qualidade de vida do trabalhador e na forma que o indivíduo será percebido dentro de sua comunidade.

Diante dos fatos expostos, o excesso de trabalho e a falta de descanso são situações cada vez mais comuns, que podem levar ao sentimento de esgotamento e ao estresse.

Para agravar a crise de estresse vivida pelos trabalhadores modernos, a tecnologia acelerada permite que os excessos de informações circulem de maneira mais rápida, dando menos tempo para os indivíduos “respirarem”, aumentando o sentimento de responsabilidade. Isso leva uma carga mental e moral grande, porque gera a obrigação de dar conta de tudo.

O desgaste emocional sofrido pelas pessoas nas relações com o trabalho é um fator muito importante na determinação de transtornos relacionados ao estresse, como é o caso das depressões, ansiedades patológicas, pânico, fobias, doenças psicossomáticas e da Síndrome de Burnout, uma doença considerada nova que está atingindo um número cada vez maior de profissionais.

Daniele Cristina Siqueira de Souza Barbosa / E-mail: danielesiqueira.rh@gmail.com /Especialista em Gestão de Recursos Humanos.

Patrícia Pinheiro Talim/ E-mail: patriciatalim@gmail.com /Especialista em Gestão de Recursos Humanos.

O tema Qualidade de Vida no trabalho (QVT) possui diversas variações em suas definições, as quais envolvem tanto os aspectos físicos e ambientais, quanto os aspectos psicológicos do local de trabalho. Surge como uma tentativa de buscar atender as necessidades da instituição e do colaborador sejam elas individuais ou coletivas.

Com finalidade de propor medidas mitigadoras, buscaram-se diversos dados e informações a respeito do tema com o propósito de responder ao seguinte problema de pesquisa: Quais as principais causas do estresse no ambiente de trabalho e os seus impactos na qualidade de vida do trabalhador?

METODOLOGIA

A metodologia utilizada no presente trabalho caracterizou-se inicialmente como uma pesquisa exploratória, em relação aos objetivos, uma vez que procurou aumentar a familiaridade das pesquisadoras com o tema e contextualizar o leitor sobre o referido assunto como pesquisa bibliográfica, quanto aos procedimentos técnicos, uma vez que foi desenvolvida com base em material anteriormente elaborado, como livros e outros artigos (GIL, 2008), também foi realizada pesquisa pela internet. Desse modo, este trabalho procurou explorar diversos referenciais teóricos ligados a qualidade de vida no trabalho e estresse.

Daniele Cristina Siqueira de Souza Barbosa / E-mail: danielesiqueira.rh@gmail.com /Especialista em Gestão de Recursos Humanos.

Patrícia Pinheiro Talim/ E-mail: patriciatalim@gmail.com /Especialista em Gestão de Recursos Humanos.

2. A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

2.1. CONTEXTUALIZAÇÃO

Nos dias atuais, existem diversas abordagens a respeito do tema “Qualidade de Vida no Trabalho” (QVT). Segundo Lúcio Aneu Séneca, um dos principais filósofos e conselheiros de NERO, Imperador de Roma (1954-1968) a qualidade de vida é mais importante para um indivíduo do que o seu próprio tempo de existência.

Como dito anteriormente, este tema possui vários conceitos e abordagens, que variam conforme os seus propósitos do que vem a ser qualidade de vida no trabalho. Abaixo, segue conceito de uma autora consagrada no tema:

“Conjunto de ações que objetiva implantar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho, alinhada e construída na cultura Organizacional, com prioridade absoluta para o bem-estar das pessoas na Organização”. (LIMONGI-FRANÇA, 2007, p.167).

Existem grandes desafios dentro das instituições: o de manter a saúde e o bem-estar dos colaboradores para que eles se sintam bem no ambiente de trabalho. Consequentemente, irão produzir mais e melhor.

2.2. QVT JORNADA DE TRABALHO E EQUILÍBRIO COM A VIDA FAMILIAR

O trabalho hoje é responsável por ocupar um âmbito muito importante na vida das pessoas, que na sua maioria, passam grande parte de suas vidas dentro das organizações

O grande desafio, e o objetivo da maioria das pessoas, é atingir o equilíbrio entre trabalho e família, sendo importante não somente para a qualidade de vida em geral, como também para dar sustentabilidade à vida familiar.

De acordo com a “hierarquia das necessidades” de Maslow (1971), a qual é constituída por 5 necessidades humanas fundamentais, todos os seres humanos se

Daniele Cristina Siqueira de Souza Barbosa / E-mail: danielesiqueira.rh@gmail.com /Especialista em Gestão de Recursos Humanos.

Patrícia Pinheiro Talim/ E-mail: patriciatalim@gmail.com /Especialista em Gestão de Recursos Humanos.

esforçam para satisfazerem suas necessidades pessoais e profissionais, agrupando-se dessa forma, conforme apresentado na Figura 1.



Fonte: Figura extraída do site: (www.objetivolua.com/piramide-maslow-organizacoes/)

O ponto de partida da teoria de Maslow é a indicação que estas necessidades estão ordenadas em forma de pirâmide que indica a prioridade e o grau de importância de cada uma delas sobre as outras. Como podemos identificar na Figura 1, na pirâmide das necessidades de Maslow, a família está no terceiro nível da hierarquia, nas necessidades psicológicas, sendo ela o ponto de equilíbrio e grande responsável pela felicidade humana.

Na vida atual novas configurações de núcleos familiares estão sendo apresentadas.

São formadas por pais separados, solteiros, recasados, entre outros modelos.

Buscando entender a relação familiar com a qualidade de vida no trabalho, podemos compreender que se o indivíduo sofrer pressões ou demandas simultâneas em ambos os papéis, um vai interferir no outro, refletindo na produtividade do seu trabalho e na sua interação familiar.

Conforme vimos, o equilíbrio entre o trabalho e a vida familiar parece ser atraente não só para o trabalhador, mas também para as organizações, a satisfação em ambos os campos estimula a autoestima dos colaboradores e contribui para que as doenças laborais, o absenteísmo, os acidentes e as aposentadorias precoces sejam reduzidas.

Daniele Cristina Siqueira de Souza Barbosa / E-mail: danielesiqueira.rh@gmail.com /Especialista em Gestão de Recursos Humanos.

Patrícia Pinheiro Talim/ E-mail: patriciatalim@gmail.com /Especialista em Gestão de Recursos Humanos.

3. ESTRESSE

3.1. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A palavra estresse tem origem da palavra inglesa “stress”, utilizada inicialmente na física para expressar o grau de deformidade sofrido por um material quando submetido a um esforço.

Segundo Selye (1959), o estresse pode ser denominado como um elemento atinente a toda doença, o qual produz modificações na estrutura e na composição química do corpo, as quais podem ser observadas e mensuradas. A manifestação do estado de estresse ocorre por meio da Síndrome Geral de Adaptação (SGA), compreendendo: a dilatação do córtex da suprarrenal, a atrofia dos órgãos linfáticos e úlceras gastrointestinais, além de perda de peso e outras modificações.

Segundo este autor, a SGA é um conjunto de respostas não específicas a uma lesão e desenvolve-se em três fases: fase de alarme, caracterizada por manifestações agudas; base de resistência, quando as manifestações agudas desaparecem e; fase de exaustão, quando há a volta das reações da primeira fase pode haver o colapso do organismo.

O enfrentamento pode ser definido como a estratégia que o indivíduo utiliza para controlar a situação estressante.

França e Rodrigues (2005), apontam que o estresse pode ser classificado através de duas definições:

Eustresse: Também conhecido como estresse positivo, é a fase inicial do estresse, até então considerada saudável, mas que precisa ser acompanhada para que não evolua. O indivíduo produz adrenalina deixando-o mais produtivo e criativo. A duração do estresse é que vai definir quando ele deixa de ser benéfico.

Distress: Também conhecido como estresse negativo, ocorre quando o indivíduo está com estresse exacerbado, entrando na fase de esgotamento físico e mental. Afeta a produtividade no trabalho e a qualidade de vida, podendo levar ao adoecimento.

Após vasta pesquisa bibliográfica sobre a definição do termo estresse, verificou-se uma grande variação sobre a definição da palavra, uma vez que sua conceituação vem evoluindo juntamente com diversos estudos realizados sobre o tema, bem como com as peculiaridades nas diversas áreas do conhecimento. Atualmente, segue abaixo a definição da palavra estresse segundo o Dicionário On-Line da Língua Portuguesa.

Exaustão física ou emocional provocada por várias e distintas razões, por sofrimento, doença, cansaço, pressão, trauma, sendo definida pela perturbação da homeostasia, do equilíbrio, que leva o organismo a se adaptar através do aumento da secreção de adrenalina. (ESTRESSE. In: DICIO, Dicionário On-line de Português).

Partindo das ideias expostas até aqui, pode-se observar que existe uma amplitude de teorias e sobre o uso do conceito da palavra estresse, porém, independente das orientações teóricas dos autores, fica nítido a influência dos agentes estressores na qualidade de vida dos seres humanos, bem como o surgimento de enfermidades associadas ao estresse.

3.2. ESTRESSE NO TRABALHO

O estresse no trabalho vem aumentando gradativamente com a vida moderna. O ambiente corporativo é composto por diversas demandas, metas, prazos apertados e inúmeras decisões importantes a serem tomadas. A busca acelerada por

resultados e a intensa competitividade criam um ambiente propício para a ocorrência do estresse no trabalho, ou seja, ocorre quando o trabalhador se sente pressionado.

Daniele Cristina Siqueira de Souza Barbosa / E-mail: danielesiqueira.rh@gmail.com /Especialista em Gestão de Recursos Humanos.

Patrícia Pinheiro Talim/ E-mail: patriciatalim@gmail.com /Especialista em Gestão de Recursos Humanos.

(Qualidade de Vida no Trabalho, o Estresse e Enfrentamento.....
....12 de 18)

Segundo Chiavenato (2014), no ambiente de trabalho há duas fontes principais de estresse, são elas: as causas ambientais e as causas pessoais.

Causas Ambientais: O excesso de trabalho, a falta de tranquilidade no trabalho, a insegurança no trabalho, a alta demanda de atividades, os ruídos de conversas, o barulho de telefones tocando e a grande quantidade de clientes externos e interno a serem atendidos.

Causas pessoais: diversas características pessoais possuem influência para predisposição do estresse, pois cada indivíduo reage de uma forma aos fatores ambientais que acarretam o estresse. Os “workaholics” são mais vulneráveis, por estarem sempre focados em alcançarem as metas. A falta de paciência, a falta de cuidado a saúde, os maus costumes de trabalho, noites de sono mal dormidas, fazem com que os indivíduos reajam negativamente ao estresse, seja decorrente do trabalho ou de problemas pessoais, financeiro, legais, conjugais e familiares.

As consequências do estresse no trabalho são danosas para instituição e para o trabalhador. Em certos casos, levam a problemas comportamentais, incluindo o abuso de drogas, a alienação e redução de relações interpessoais. Já as empresas sofrem com a queda na produtividade, com aumento do absenteísmo, da rotatividade e com a predisposição das queixas, reclamações, insatisfações e greves (CHIAVENATO, 2014).

É importante ressaltar que não existe organização isenta de estresse, todas são afetadas, e muito deve ser feito para melhorá-las. Para combater o estresse com eficácia, primeiramente, é preciso eliminar as condições que o provocam, caso não

Daniele Cristina Siqueira de Souza Barbosa / E-mail: danielesiqueira.rh@gmail.com /Especialista em Gestão de Recursos Humanos.

Patrícia Pinheiro Talim/ E-mail: patriciatalim@gmail.com /Especialista em Gestão de Recursos Humanos.

(Qualidade de Vida no Trabalho, o Estresse e Enfrentamento.....12 de 18)

seja possível, é necessário dar recursos para a recuperação e a reaquisição do equilíbrio e do bem-estar do trabalhador.

Daniele Cristina Siqueira de Souza Barbosa / E-mail: danielesiqueira.rh@gmail.com /Especialista em Gestão de Recursos Humanos.

Patrícia Pinheiro Talim/ E-mail: patriciatalim@gmail.com /Especialista em Gestão de Recursos Humanos.

(Qualidade de Vida no Trabalho, o Estresse e Enfrentamento.....
....13 de 18)

3.3. DOENÇAS CAUSADAS PELO ESTRESSE NO TRABALHO

O estresse ocupacional é um fenômeno que impacta a vida dos trabalhadores e das organizações de maneira negativa. Ocorre através de estímulos que são gerados no ambiente de trabalho e possuem consequências físicas ou psicológicas ruins para a maior quantidade de indivíduos expostos a eles.

De acordo com Chiavenato (2014) o ambiente de trabalho por si só é um gatilho para as doenças.

O conhecido ator e cineasta Charles Chaplin, retratou o período da revolução industrial de forma brilhante no filme “Tempos Modernos” lançado em 1936, nele o personagem principal era um operário submetido a uma forma de produção em série, onde executava diariamente movimentos repetitivos e exaustivos sem intervalos para descanso, o que ocasionou uma estafa, apresentando distúrbios físicos e psicológicos tendo que ser levado para um hospital psiquiátrico.

Portanto, pode-se observar um aumento da atenção das instituições em oferecer um ambiente de trabalho saudável, mas em função da competitividade cada vez maior entre as empresas, visando o aumento de produção e a diminuição dos custos, as cobranças por produtividade em curto espaço de tempo são cada vez maiores, ficando em segundo plano a preocupação com a qualidade de vida.

Daniele Cristina Siqueira de Souza Barbosa / E-mail: danielesiqueira.rh@gmail.com /Especialista em Gestão de Recursos Humanos.

Patrícia Pinheiro Talim/ E-mail: patriciatalim@gmail.com /Especialista em Gestão de Recursos Humanos.

(Qualidade de Vida no Trabalho, o Estresse e Enfrentamento.....13 de 18)

Observa-se embora o impacto do estresse no ambiente de trabalho varie de um indivíduo para outro, ele está mais recorrente, sendo conhecido por prejudicar a saúde do trabalhador e acarretar doenças muitas vezes irreversíveis.

Daniele Cristina Siqueira de Souza Barbosa / E-mail: danielesiqueira.rh@gmail.com /Especialista em Gestão de Recursos Humanos.

Patrícia Pinheiro Talim/ E-mail: patriciatalim@gmail.com /Especialista em Gestão de Recursos Humanos.

(Qualidade de Vida no Trabalho, o Estresse e Enfrentamento.....
....14 de 18)

3.4. A SÍNDROME DE BURNOUT (SB)

A Síndrome de Burnout (SB), é considerada uma reação ao estresse ocupacional crônico, ou seja, é um distúrbio psíquico caracterizado pelo esgotamento físico e mental intenso, provocado por condições de trabalho desgastantes.

A palavra Burnout tem origem inglesa “to burn-ou”, que significa “queimar por completo”. Estudos sobre a Síndrome de Burnout foram iniciados na década de 1970 nos Estados Unidos e descrito em 1974 por Freudnberger, um Psicanalista Alemão que tinha uma visão clínica sobre a Síndrome, para ele representava um estado de exaustão fruto de um trabalho fatigante, a ponto do trabalhador abandonar suas prioridades pessoais.

Na visão organizacional adotada por Cherniss (1980), a origem dos sintomas da Síndrome de Burnout são reflexos de um trabalho exaustivo, desanimador e maçante. Já na visão sócio-histórica de Sarason (1983), explica que numa sociedade competitiva e individualista o trabalho em equipe fica comprometido, nesse momento acontece uma falta de investimento em relação ao trabalho. A visão considerada a mais aceita sobre a SB é a sociopsicológica de Maslach & Jackson

(1986), explicada pelos autores como em estresse laboral, que pode conduzir a um

Daniele Cristina Siqueira de Souza Barbosa / E-mail: danielesiqueira.rh@gmail.com /Especialista em Gestão de Recursos Humanos.

Patrícia Pinheiro Talim/ E-mail: patriciatalim@gmail.com /Especialista em Gestão de Recursos Humanos.

(Qualidade de Vida no Trabalho, o Estresse e Enfrentamento.....14 de 18)

tratamento frio e indiferente com o público atendido. Neste caso é conceituada atra- vés de três dimensões diferentes:

a.Exaustão emocional: quando o colaborador se sente sem energia, esgotado e percebe que não pode dar mais de si mesmo, está sem recursos emocionais.

b.Despersonalização: neste o colaborador desenvolve sentimentos e atitudes ruins e de cinismo em relação as pessoas com as quais trabalha, podendo ser os próprios colegas de trabalho, como clientes.

Daniele Cristina Siqueira de Souza Barbosa / E-mail: danielesiqueira.rh@gmail.com /Especialista em Gestão de Recursos Humanos.

Patrícia Pinheiro Talim/ E-mail: patriciatalim@gmail.com /Especialista em Gestão de Recursos Humanos.

(Qualidade de Vida no Trabalho, o Estresse e Enfrentamento.....
....15 de 18)

Daniele Cristina Siqueira de Souza Barbosa / E-mail: danielesiqueira.rh@gmail.com /Especialista em Gestão de Recursos Humanos.

Patrícia Pinheiro Talim/ E-mail: patriciatalim@gmail.com /Especialista em Gestão de Recursos Humanos.

(Qualidade de Vida no Trabalho, o Estresse e Enfrentamento.....15 de 18)

c. Baixa realização pessoal no trabalho: o colaborador não consegue evoluir profissionalmente de forma positiva, conduz a uma autoavaliação negativa, afetando as habilidades para realização do trabalho.

Os sintomas mais frequentes da SB identificados nos colaboradores são: baixo nível de entusiasmo, falta de paciência com os colegas de trabalho, sensação de baixo rendimento profissional, atitudes negativas, desmotivação e sentimento de impotência (levando a acreditar que não é bom o suficiente para exercer suas atividades).

Conclui-se com as teorias apresentadas que a Síndrome de Burnout atinge um número cada vez maior de profissionais, sendo o Brasil um dos países com altos índices de trabalhadores acometidos. A sobrecarga de trabalho, a cobrança por produtividade, gestores despreparados e a necessidade individual de cada pessoa, são grandes responsáveis pela incidência da SB.

4. MEDIDAS MITIGADORAS PARA O ESTRESSE – AS FORMAS DE ENFRENTAMENTO

ESTRATÉGIA DE ENFRENTAMENTO (COPING)

Os causadores do estresse podem ser intrínsecos ou extrínsecos, contudo, independente dos motivos ocasionados pelo estresse, surge a necessidade de estratégias para acabar ou amenizar este fenômeno e suas consequências negativas.

Uma das estratégias de enfrentamento do estresse e também da Síndrome de Burnout mais importante e eficaz é conhecida como Coping, que significa “golpe”, pode ser entendida como esforços cognitivos e comportamentais utilizados pelas pessoas para adaptarem-se a

Daniele Cristina Siqueira de Souza Barbosa / E-mail: danielesiqueira.rh@gmail.com /Especialista em Gestão de Recursos Humanos.

Patrícia Pinheiro Talim/ E-mail: patriciatalim@gmail.com /Especialista em Gestão de Recursos Humanos.

circunstâncias adversas ou estressantes que ameaçam o equilíbrio físico e mental das mesmas.

Existem várias técnicas, dicas, passo a passo que encontramos nos livros especializados, nas revistas e principalmente na internet de como reduzir o estresse no trabalho, o fato é que os sintomas do estresse ocupacional variam de pessoa para pessoa, assim como, o recurso para combatê-lo ou amenizá-lo.

É importante ressaltar que nenhum indivíduo consegue viver o tempo todo sem estresse no trabalho, mesmo desfrutando dos recursos necessários para evitá-lo, portanto, no surgimento do estresse ocupacional, saber administrá-lo pode prevenir impactos negativos.

Observa-se que as estratégias para redução do estresse no trabalho devem partir das organizações, como também do trabalhador, sendo necessário o engajamento de ambos para obtenção da qualidade de vida no trabalho.

Os colaboradores também podem adotar medidas próprias de prevenção da SB, como: se alimentar de forma saudável, praticar exercícios físicos de acordo com suas realidades, ter momentos de lazer, manter uma regularidade de sono, entre outras. Caso o colaborador já esteja acometido pela SB é fundamental a busca por ajuda profissional.

Daniele Cristina Siqueira de Souza Barbosa / E-mail: danielesiqueira.rh@gmail.com /Especialista em Gestão de Recursos Humanos.

Patrícia Pinheiro Talim/ E-mail: patriciatalim@gmail.com /Especialista em Gestão de Recursos Humanos.

(Qualidade de Vida no Trabalho, o Estresse e Enfrentamento..... 17 de 18)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo teve por objetivo analisar as principais causas do estresse, os seus impactos no ambiente de trabalho e na qualidade de vida do trabalhador, com a intenção de buscar métodos para a diminuição do nível de estresse dos profissionais, promover a qualidade de vida e aumentar a produtividade no trabalho.

Diante dos fatos pesquisados, pode-se concluir que o estresse impacta de forma significativa a qualidade de vida dos trabalhadores, os quais sofrem com problemas comportamentais, redução das relações interpessoais, alienação, uso de entorpecentes, chegando inclusive a provocar o aparecimento de enfermidades aos empregadores, podendo culminar com a Síndrome de Burnout, distúrbio psíquico causado pelo esgotamento físico e mental intenso, devido às condições de trabalho desgastantes.

Do mesmo modo, por meio das informações obtidas no decorrer deste trabalho, pode-se concluir que o estresse impacta negativamente o desempenho das organizações, uma vez que provoca a queda na produtividade, na qualidade dos serviços, o aumento do absenteísmo dos funcionários, alta rotatividade de empregados e falta de comprometimento do corpo de funcionários, bem como a ocorrência de greves e manifestações de insatisfação.

Para finalizar, com o propósito de melhorar a vida dos trabalhadores e a produtividade das empresas ou instituições, este trabalho apresentou as principais estratégias de enfrentamento, contendo diversas ações recomendadas para diminuir o estresse dos trabalhadores.

Daniele Cristina Siqueira de Souza Barbosa / E-mail: danielesiqueira.rh@gmail.com /Especialista em Gestão de Recursos Humanos.

Patrícia Pinheiro Talim/ E-mail: patriciatalim@gmail.com /Especialista em Gestão de Recursos Humanos.

(Qualidade de Vida no Trabalho, o Estresse e Enfrentamento..... 18 de 18)

REFERÊNCIA

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos Recursos Humanos nas Organizações**. 4ª ed. São Paulo: Editora Manole, 2014.

CHERNISS, C. **Professional Burnout in Human Service Organizations**. New York: Praeger. 1980.

ESTRESSE. In: DICIO, Dicionário Online de Português. Porto: 7Graus, 2019. Disponível em: < <https://o.com.br/estresse/> >. Acesso em: 20/07/2023.

FRANÇA, A.C. L; RODRIGUES, A.L. **Stresse trabalho: uma abordagem psicossomática**. 4ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2005.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2008.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Práticas de Recursos Humanos: Conceitos Ferramentas e Procedimentos**. São Paulo: Editora Atlas, 2007. 167p.

MASLACH, C; JACKSON, S. **Maslach Burnout Inventory**. Palo Alto: Consulting Psychologists. 1986.

MASLOW, A. **Introdução à Psicologia de Ser**. Trad. Álvaro Cabral. Rio de Janeiro: Editora Eldorado, 1971.

SARASON, S. B. **Schooling in America: Scapegoat and salvation**. New York: Free Press. 1983.

SELYE, H. (1959) **Stress. A tensão da vida**. São Paulo: Ibrasa – Instituição Brasileira de Difusão Cultura.

Daniele Cristina Siqueira de Souza Barbosa / E-mail: danielesiqueira.rh@gmail.com /Especialista em Gestão de Recursos Humanos.

Patrícia Pinheiro Talim/ E-mail: patriciatalim@gmail.com /Especialista em Gestão de Recursos Humanos.

(Qualidade de Vida no Trabalho, o Estresse e Enfrentamento.....19 de 18)