

# O surgimento do *stress* ocupacional e as principais causas e consequências no ambiente de trabalho

*The emergence of occupational stress and the main causes and consequences in the work environment*

Yuka Kitade<sup>1</sup>  
Mirella Martins Justi<sup>2</sup>

## RESUMO

As necessidades constantes de realização pessoal e profissional, cumprimento de metas e horários, pressões, cobranças, medo de perder o emprego são alguns fatores que levam ao *stress* ocupacional prejudicando a saúde física e psicológica. Este artigo tem como objetivo mostrar, através de revisão sistemática da literatura, a existência do *stress* no ambiente de trabalho, causas, consequências e formas de controle e/ou prevenção utilizadas pelas empresas brasileiras. Pode-se constatar que seu surgimento relaciona-se ao comportamento das pessoas, ao trabalho e à organização. As causas apontadas são intrínsecas ao trabalho, como o papel profissional, progressão na carreira, afinidades no trabalho, estrutura e clima organizacional que podem afetar a saúde do trabalhador. Seu controle e prevenção têm sido feitos através de atividade física, práticas de relaxamento e ginástica laboral.

**Palavras-chave:** Prevenção do stress, saúde ocupacional, revisão de literatura.

## ABSTRACT

The constant needs for personal and professional achievement, fulfillment of goals and schedules, pressures, charges, fear of losing the job are some factors that lead to occupational stress harming the physical and psychological health. This article aims to show, through a systematic review of the literature, the existence of stress in the work environment, causes, consequences and forms of control and/or prevention used by brazilian companies. It can be seen that its emergence is related to the behavior of people, to work and to organization. The causes mentioned are intrinsic to the work, such as the professional role, career progression, work affinities, structure and organizational climate that can affect the health of the worker. Its control and prevention have been made through physical activity, relaxation practices and workout gymnastics.

**Key words:** Prevention of stress, occupational health, literature review.

## Introdução

Na década de 30, ao estudar a fisiologia das emoções, Walter Cannon definiu o *stress* como um distúrbio da homeostase observável sob condições de frio, falta de

---

<sup>1</sup> Aluna do curso de MBA em gestão de recursos humanos da Universidade Paulista – UNIP.

<sup>2</sup> Orientadora do trabalho de conclusão de curso de MBA em gestão de recursos humanos da Universidade Paulista – UNIP.

oxigênio e baixo nível de açúcar no sangue, entre outras. A esse respeito, Machado (1983, *apud* LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 2002), ao descrever o funcionamento do sistema nervoso e seus impactos sobre o organismo humano, considera que o relato de Cannon refere-se a uma síndrome de emergência, isto é, uma reação de alarme que ocorre em certas manifestações emocionais e situações de emergência em que se deve estar preparado para lutar ou fugir.

as, nas últimas décadas, a resposta fisiológica do *stress* tornou-se uma rotina na vida diária dos trabalhadores. A relação homem-trabalho pode gerar um *stress* crônico com o aparecimento de sintomas, se o ambiente de trabalho não for prazeroso e o trabalhador não sentir segurança em seu emprego (MENDES, 2012).

O indivíduo, diante de um trabalho estressor, tende a reagir de duas formas: ajuste ativo e ajuste passivo. No ajuste ativo, o indivíduo tenta mudar a estrutura a que está submetido, na tentativa de resgatar o prazer; no ajuste passivo, ele se torna alienado e se desinteressa pelo trabalho, executando-o apenas para sobreviver. É justamente esse indivíduo que apresenta maior predisposição a doenças e absenteísmo. Quando crônico, o *stress* organizacional tem reflexos diretos sobre a saúde (MENDES, 2012; RODRIGUES; GASPARINI, 1992).

Segundo a Associação Brasileira de Qualidade de Vida (ABQV, 2007), outro comportamento observado no ambiente de trabalho é o presenteísmo, que é uma atitude que prejudica a saúde do trabalhador e a produtividade da empresa. De acordo com esta associação, o presenteísmo também é uma situação em que o trabalhador cumpre com a jornada mesmo quando adoece por receio de ser substituído ou demitido da empresa.

As reações ao agente estressor somente começaram a ser estudadas em 1936 por Hans Selye. Este pesquisador demonstrou que o organismo humano, quando exposto a um estímulo percebido como ameaçador, seja ele físico, químico, biológico ou psicossocial, desencadeia um conjunto de reações uniforme e inespecífico, chamado Síndrome Geral de Adaptação, que é dividida em três fases: alarme, resistência e exaustão (RODRIGUES; GASPARINI, 1992; ROSSI, 1992; ALVES; MELLO FILHO; CORDEIRO, 1992; SILVA *et. al.*, 1993; LIPP; GUEVARA, 1994), sistematizadas no quadro a seguir.

**Quadro 1.** Fases e sintomas do *stress*.

<b>FASES</b>	<b>SINTOMAS</b>
ALARME	O indivíduo apresenta sintomas iniciais que, muitas vezes, não identificam o <i>stress</i> .
RESISTÊNCIA	O indivíduo adapta-se à situação e isso diminui ou causa o desaparecimento dos sintomas iniciais.
EXAUSTÃO	Com o retorno à reação de alarme, surgem novamente as catecolaminas. Elas diminuem as reservas energéticas e isso constitui o <i>stress</i> crônico.

Fonte: RODRIGUES; GASPARINI, 1992; ROSSI, 1992; ALVES; MELLO FILHO; CORDEIRO, 1992; SILVA *et. al.*, 1993; LIPP; GUEVARA, 1994.

Os experimentos realizados por Seyle com animais levaram-no a identificar três alterações fisiológicas relacionadas ao *stress* (embora, à época, o autor ainda não utilizasse esta palavra): aumento do córtex adrenal, úlceras gastrointestinais e involução do timo e dos nódulos linfáticos. Assim, Seyle descrevia, pela primeira vez, a síndrome que representava a tendência do organismo de reagir negativamente a uma gama diferenciada de estímulos nocivos. A síndrome ou “estereotipia” afetava os animais quando expostos ao frio, calor, raios-x, ruídos, dor, sangramentos ou trabalho muscular. Em outras palavras, o *stress* era o “mínimo denominador comum” das reações inespecíficas do organismo a qualquer tipo de tensão, desafio ou exigência (SEYLE, 1976, *apud* LEVI, 1996).

Conforme Mello Filho (1992), a reação protetora sistêmica desencadeada pelo *stress* pode ir além da sua finalidade e dar lugar a efeitos indesejáveis. É oportuno lembrarmos Levi (1996), que refere: o ser humano é capaz de adaptar-se ao meio ambiente desfavorável, mas esta adaptação não ocorre impunemente.

Aliás, Seyle (1965) lembra-nos de que as doenças de adaptação são conseqüências de excesso de hostilidade ou excesso de reações de submissão. Além disto, a possibilidade de que o organismo contenha memória afetiva (sistema límbico, hipotálamo conectados com o córtex) de situações de *stress* anteriores perpetua o potencial nocivo (GRANBOULAN; MERCUEL, 1988).

Em harmonia com essas situações, Friedmann e Roseman (1976 *apud* BAUK, 1985) estabelecem dois padrões básicos de comportamento que denominaram tipo A e tipo B. Em relação à propensão ao *stress*, os indivíduos do tipo A apresentam traços de personalidade que os tornam excessivamente perfeccionistas, exigentes e competitivos; demonstram senso exagerado de premência de tempo e agressividade, além de uma insatisfação pessoal bastante exagerada; e estão sempre competindo consigo mesmos e com os outros. Ao contrário, os indivíduos de padrão de comportamento do tipo B raramente apresentam desejos de executar várias

tarefas ao mesmo tempo. As pessoas de comportamento do tipo B podem até ter pretensões similares às dos indivíduos do tipo A, mas de forma menos obsessiva, o que preserva seu aspecto emocional.

Esses dois pesquisadores correlacionaram os padrões de comportamento com a incidência de doenças cardiovasculares e chegaram à constatação de que os indivíduos do tipo A são significativamente mais suscetíveis a tais doenças que os do tipo B, pois apresentam maior número de sintomas e sinais, decorrentes do *stress*, como níveis de pressão arterial, colesterol e triglicérides mais elevados que os indivíduos do segundo grupo. Quando o padrão de comportamento do tipo A está presente em indivíduos entre 30 e 40 anos, essa patologia facilmente se manifesta (BAUK, 1985).

Leite (1995) utilizou o ISS para avaliar as modificações ocorridas nas condições de trabalho antes, durante e depois de um Plano de Incentivo à Demissão Voluntária (PIDV) de uma empresa de economia mista do Paraná. Nesse estudo, a autora observou que, durante o período de adesão ao PIDV, houve um aumento de trabalhadores na fase de alerta ou resistência e que, após o PIDV, os indivíduos localizaram-se na fase de exaustão. Para avaliar essas modificações, os resultados do ISS do ano anterior foram considerados como de controle.

As pessoas que não conseguem lidar bem com o *stress* aumentam o consumo de bebidas alcólicas, drogas, fumo e cafeína. Em contrapartida, existem aquelas que administram a reação do *stress* muito bem, mas isso depende de sua experiência pessoal para descobrir formas alternativas de extravasá-lo, como a prática de atividades físicas regulares e de hábitos saudáveis. Além disso, é preciso saber dividir melhor as tarefas nas atividades em equipes e possuir um bom relacionamento com os amigos e a família (MENDES, 2012).

Mendes (2012) afirma que existem várias formas para diminuir o fator *stress* do cotidiano e ambiente de trabalho, independente da hierarquia funcional, que é possível tomar providências eficazes para melhorar a saúde e a eficácia no trabalho como, por exemplo, manter um controle do *stress* que significa conservar um equilíbrio entre o trabalho e o lazer; fazer relaxamento regularmente; ter algum tipo de atividade recreativa que ajuda a manter o equilíbrio entre casa e trabalho; praticar exercícios físicos regulares; ter um estilo de vida saudável; compartilhar os problemas; dar boas risadas regularmente; dormir bem (regularidade no sono e

vigília); acompanhar os próprios progressos (autoconhecimento e vida social); e afastar os pensamentos negativos.

Para França e Rodrigues (1997), o desempenho profissional pode ser severamente prejudicado caso o ambiente de trabalho contenha demandas excessivas ou ofereça recursos inadequados para enfrentar as contingências, aumentando o risco de doenças ocupacionais.

Robbins (1998) define motivação como a vontade de empregar altos níveis de esforço em metas organizacionais, condicionada pela capacidade do esforço de satisfazer alguma necessidade do indivíduo. O *stress* surge quando há deficiências relacionadas às habilidades, necessidades e expectativas. E ainda afirma que o ajuste inadequado entre a pessoa e o meio (relações e necessidades) pode também se traduzir em frustração e causa *stress*. Há uma íntima relação entre os fatores ambientais negativos causadores de tensão, excessiva carga de trabalho, ambiguidade/conflitos funcionais, condições precárias de trabalho e várias enfermidades, incluindo cardiopatias.

Além disso, no *stress* ocupacional, os fatores interpessoais têm um papel muito importante, pois no trabalho dependem dessas relações e, como argumenta La Rocco (1980), o suporte social no ambiente de trabalho pode moderar o impacto do *stress* sobre a saúde física e mental dos trabalhadores. Muitas condições de trabalho estão relacionadas ao *stress*, por exemplo, o trabalho efetivo versus o temporário, a cronometragem do tempo e outros aspectos organizacionais.

Em conformidade com pesquisas realizadas pela *American Management Association* (2003), as principais necessidades almejadas pelos indivíduos no trabalho são: recompensa material, progresso na carreira, reconhecimento, *status*, satisfação, percepção do desempenho, obtenção de tranquilidade doméstica, preservação da saúde e segurança no trabalho. Não é impossível que esses trabalhadores, ao não atingirem parte de suas necessidades, passem a ter relações muito desgastantes com o ambiente de trabalho.

Desta maneira, para que o trabalhador seja menos vulnerável ao *stress*, é preciso ter boas relações interpessoais em que haja compreensão de ambos os lados e os assuntos sejam tratados de forma mais clara, com humanidade e companheirismo, mas também tem que ter ambientes laborais em que essas relações permitem que haja uma boa comunicação e propiciem um sentimento de

fraternidade, pois são importantíssimos para a redução do *stress*. Com isso, as pessoas procuram mais programas alternativos que promovam mudanças em relação ao *stress* e que, em consequência, as corporações têm viabilizado uma série de benefícios sociais, culturais e recreativos. E é na recreação que se encontra uma opção importante na tentativa de melhorar o preparo físico e mental.

Segundo Mendes (2012), a recreação empresarial proporciona a melhoria da qualidade de vida e, deste modo, aumenta a produtividade dos trabalhadores, pois se o funcionário sente-se valorizado pela empresa, sua motivação aumenta, o que fomenta a criatividade e gera melhores resultados e também pode ser uma estratégia para tornar o ambiente de trabalho mais humanizado e atraente, proporcionando ao funcionário equilíbrio mental, social e físico.

Há várias maneiras de obter lazer de acordo com os interesses individuais. Conforme Costa (2010), os campos de interesses de lazer podem ser artísticos, intelectuais, físicos, manuais, turísticos e sociais.

De acordo com Mendes (2012), algumas ações possuem estratégias de prevenção do *stress* ocupacional e podem ser alcançadas por meio de quatro estratégias pessoais:

- a) Identificar os sinais e os sintomas presentes e a frequência com que aparecem (visa à identificação dos sintomas corporais, como os sinais de alerta de uma situação inadequada e, conforme a duração dos sintomas, a caracterização das fases do *stress*).
- b) Reavaliar a rotina diária e as situações críticas (visa à identificação de situações, pessoas e sentimentos conflitantes que desencadeiam os mecanismos de defesa e podem exigir reflexão, diálogo com as pessoas mais próximas, leituras especializadas e/ou ajuda especializada).
- c) Descobrir maneiras criativas de extravasar o *stress* (busca alternativas para extravasar o *stress* diário por meio de atividades criativas que estimulem o movimento corporal e promovam o relaxamento).
- d) Conviver com a reação do *stress* e descobrir os próprios limites para estabelecer o equilíbrio (a percepção de que a reação do *stress* serve justamente para ajudar as pessoas a alcançarem seus objetivos, tornando-as conscientes dos limites que existem em cada etapa da vida para ultrapassá-los com tranquilidade e equilíbrio).

Consoante, Costa (2010) afirma que os programas de Gestão de *Stress* Ocupacional podem ser individuais ou organizacionais. O programa individual destina-se a ajuda às pessoas que já estão a sofrer devido ao *stress*, enquanto o organizacional atua numa perspectiva preventiva, reduzindo os estressores reais ou potenciais; e são classificadas pela sua diferenciação ao nível da intervenção: primária (eliminar as fontes de *stress*, como o excesso de trabalho), secundária (reduzir o impacto dos estressores organizacionais e não propriamente reduzir os estressores como acontece nas intervenções primárias) e terciária (tratar problemas de saúde e bem-estar provenientes do *stress* e não para evitá-los).

Ainda de acordo com Costa (2010), para assegurar a eficácia da implementação de intervenções de Gestão do *Stress* no trabalho, existem atividades de planeamento e sistematização. Para atingir esse objetivo, percorrem-se três estágios distintos: diagnóstico (objetiva averiguar os níveis de *stress* existentes junto dos empregados da organização, bem como as suas principais causas e fatores mediadores), intervenção (deve ser definida, de acordo com o diagnóstico relativo às fontes de *stress*) e avaliação (verificar até que ponto foram alcançados os objetivos pretendidos, bem como os custos envolvidos, com critérios específicos, mensuráveis pelos instrumentos utilizados na etapa de diagnóstico, e não apenas uma melhoria do bem-estar geral).

Conforme o *stress* agrava-se, é importante que os gestores, ao perceberem, devam adaptar e programar medidas para reduzir e eliminar o mesmo, tais como: Compreender os efeitos negativos desta problemática; Perceber as necessidades e problemas dos seus colaboradores, dentro e fora da organização; Orientar os colaboradores para que não descarreguem os seus sentimentos/ressentimentos sobre os outros; Acompanhar e aconselhar os colaboradores de uma forma contínua; Ser pacífico, não julgando nem pressionando; Integrar práticas de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho - SHST; Definição e aplicação de estratégias no âmbito da SHST, baseadas na informação; Proporcionar apoio psicológico no sentido de aumentar a satisfação e qualidade de vida no trabalho; Criar, dentro da organização, a normalização de procedimentos de combate ao *stress*, partilhando esta informação com todos os colaboradores; Estabelecer e programar medidas preventivas e interventivas, no que diz respeito ao *stress* ocupacional; Adaptar o trabalho ao indivíduo; Elaborar programas de Ginástica Laboral, massagens, SPAs,

entre outras atividades, para ajudar a minimizar os impactos negativos dos requisitos do trabalho, permitindo que os colaboradores possam relaxar e descontraír; e Intervenção clínica, nomeadamente a criação de um gabinete específico, com profissionais especializados no âmbito organizacional, auxiliando e acompanhando situações delicadas e potencializadas de *stress*.

Em alguns casos, o *stress* ocupacional não tratado pode gerar a síndrome de *Burnout*, caracterizada pelo esgotamento físico e psíquico em decorrência do trabalho; por isso os gestores têm que acompanhar e perceber as necessidades e problemas dos seus colaboradores, dentro e fora da organização.

O estudo apresentado concluiu que o *stress* ocupacional pode acarretar a deterioração da qualidade de vida no trabalho e suas causas são constantes numa organização, pois existem várias exigências nos mais diversos níveis colocados por uma sociedade altamente competitiva, levando os colaboradores a um maior envolvimento, acarretando um grande desgaste físico e emocional.

E não são apenas os indivíduos que sofrem com as consequências do *stress*, mas também as organizações como um todo, como por exemplo, na produtividade que diminui e acaba provocando o aumento de erros e acidentes de trabalho e a elevada taxa de absentéismo, demandando custos organizacionais elevados que é uma das consequências do *stress* ocupacional. Por isso, as organizações devem desenvolver estratégias de controle e prevenção do *stress* de modo a melhorar a qualidade de vida dos funcionários e da organização como um todo.

Esta pesquisa foi importante, pois através dela pode-se concluir que os indivíduos, ao tentarem atingir metas, níveis de prestígio ou padrões de comportamento, podem desencadear a frustração e, logo após, o *stress*. Cardoso (1999) afirma que, para a Organização Mundial de Saúde (OMS), a saúde pode ser lesada não apenas pela presença de fatores agressivos (fatores de risco, de sobrecarga), mas também pela ausência de fatores ambientais (fatores de sobrecarga como a falta de suficiente atividade muscular, falta de comunicação com outras pessoas, falta de diversificação em tarefas de trabalho que causam monotonia, falta de responsabilidade individual ou de desafios intelectuais). E, por fim, verifica-se que o *stress* em realização de qualquer tipo de atividade em sua total ausência ou excesso pode ser prejudicial à saúde, mas que o crescimento do nível do *stress* pode evoluir para um quadro patológico, originando doenças graves.

Diante do apresentado, este artigo tem como objetivo realizar revisão de literatura científica sobre o surgimento do *stress* ocupacional, suas causas, consequências no ambiente de trabalho e as formas de prevenção e manejo.

A revisão sistemática da literatura científica disponível foi escolhida para este estudo e consistiu na escolha de livros e artigos que tratassem sobre o *stress* ocupacional. Os critérios para a escolha dos livros foi uma pesquisa bibliográfica feita na Biblioteca da Universidade Paulista de Araçatuba-SP através de palavras-chave como *stress*, *stress* ocupacional e a prevenção do *stress*; o levantamento dos artigos foi realizado através de pesquisa em bases de dados de acesso via *internet*, tais como os *sites* ABQV, AMANET, SCIELO, BRASIL ESCOLA, utilizando os uni-termos: causas e consequências do *stress* ocupacional, qualidade de vida.

Após a coleta dos dados, estes foram categorizados quanto ao histórico e conceituação do *stress* ocupacional, as principais causas e consequências descritas nos estudos e, por fim, quanto às estratégias de prevenção e manejo realizadas.

## **Resultados e Discussão**

A princípio, a busca bibliográfica resultou em quarenta livros, dos quais vinte foram identificados por meio da busca nas bases de dados e os outros vinte por busca na biblioteca. Desses quarenta livros, foram excluídos sete por dualidade e/ou por não atenderem à temática. Desta forma, trinta e três livros foram analisados na revisão bibliográfica.

### **O *stress* organizacional ou ocupacional**

O indivíduo, num trabalho estressor, tende a reagir de duas formas: ajuste ativo e passivo. De acordo com Mendes (2012), no ajuste ativo, o indivíduo tenta mudar a estrutura a que está submetido na tentativa de resgatar o prazer; e, no ajuste passivo, ele se torna alienado e desinteressa-se pelo trabalho, executando-o apenas para sobreviver. Rodrigues e Rodrigues (1989) complementam que o ajuste passivo apresenta maior predisposição a doenças e ao absenteísmo, mas também existe o presenteísmo que, conforme a ABBQV (2007), é uma atitude que prejudica a saúde do trabalhador e a produtividade da empresa.

A avaliação do *stress* ocupacional pode ser feita pelo Inventário de Sintomas de *Stress* (ISS) proposto por Lipp; Guevara (1994), pois estes autores validaram um

questionário capaz de detectar nas pessoas um quadro sintomatológico do *stress*, as fases do *stress* e se a predominância dos sintomas está na área cognitiva ou somática. Leite (1995) também utilizou o Inventário de Sintomas de *Stress* - ISS, mas para avaliar as modificações ocorridas nas condições de trabalho antes, durante e depois de um Plano de Incentivo à Demissão Voluntária de uma empresa do Paraná.

Segundo Couto (1987), existem agentes estressantes ligados ao comportamento das pessoas como relacionamento interpessoal destrutivo, incoerência, autoridade não compatível com a responsabilidade, chefia não representativa dos interesses do pessoal, ambiente tenso e inseguro ou de medo, e outros; mas também existem os agentes estressantes ligados ao trabalho propriamente dito, como a falta de subsídios fundamentais para decisões, responsabilidade excessiva versus capacidade do executante, a importância do indivíduo descobrir seu nível de competência e manter-se nele, prazos críticos, a questão da falta de informações, excesso do trabalho e deficiências de outras áreas prejudicando o andamento do trabalho; e existem os agentes estressantes ligados à organização como a correlação inadequada entre a capacidade, responsabilidade e salário, critérios de promoção nem sempre baseados na competência, os conflitos de valores, a organização deficiente do trabalho com alta incidência de perdas e os fatores de maior potencial estressante.

### **Causas do *stress* ocupacional**

Sutherland; Cooper (1992) evidenciam cinco categorias de causas de *stress* ocupacional, quanto à sua natureza: intrínsecas ao trabalho, papel na organização, progressão na carreira, afinidades no trabalho, estrutura e clima organizacional. Na primeira categoria - causas intrínsecas ao trabalho - existem dois grupos de fatores: as condições físicas do trabalho e os requisitos das tarefas do trabalho; na segunda categoria - papel na organização - quatro grandes causas de *stress* podem ocorrer: conflito de papel, ambiguidade de papel, conflitos de limites e grau de responsabilidade; na terceira categoria - progressão nas diferentes fases da carreira (início, progressão e manutenção) - podem-se referir três grandes causas de *stress*: promoção excessiva ou insuficiente, falta de segurança no lugar de trabalho ou medo de perder o lugar de trabalho e estatuto na carreira profissional (frustração das aspirações individuais na carreira profissional); na quarta categoria - afinidade no

trabalho - toma-se em linha de consideração os relacionamentos inadequados entre superiores e subordinados e entre colegas, assim como a dificuldade em delegar responsabilidades; e, na quinta categoria - estrutura e clima organizacional - as causas de *stress* identificadas são falta de participação no processo de tomada de decisões, falta de consulta e comunicação efetivas, restrições injustificadas de comportamento, políticas da organização, ausência de sentimentos de integração na organização e estilos de liderança.

### **Consequências do *stress* ocupacional**

De acordo com TOWNER (2016), o *stress* ocupacional é um tipo de *stress* crônico, por isso tende a afetar a saúde das pessoas, contribuindo para o surgimento de transtornos ou doenças cardiovasculares, doenças musculoesqueléticas, Síndrome de *Burnout* (esgotamento) e depressão. Também pode levar à adoção de um estilo de vida pouco saudável: má alimentação, transtornos do sono e, inclusive, maior consumo de tabaco e álcool. Estes transtornos estão relacionados de tal forma ao *stress* ocupacional que alguns países chegaram a incluí-los em listas de patologias do trabalho. Já no ambiente social, o *stress* ocupacional pode provocar isolamento e negligência pelas relações sociais (família, amigos, cônjuge...) e, no ambiente ocupacional, essa situação pode levar à falta de engajamento, diminuição de motivação e satisfação, rendimento reduzido, entre outros, afetando a produtividade e a competitividade da empresa.

Em conformidade com Chiavenato (2008), a saúde ocupacional está relacionada com a assistência médica preventiva. A lei 24/94 institui o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, que exige exame médico pré-admissional, exame médico periódico, exame de retorno ao trabalho (no caso de afastamento superior a trinta dias), exame médico demissional nos quinze dias que antecedem o desligamento definitivo do funcionário. O programa de medicina ocupacional envolve os exames médicos exigidos legalmente, além de executar programas de proteção da saúde dos funcionários, palestras de medicina preventiva, elaboração do mapa de riscos ambientais, relatório anual e arquivos de exames médicos com avaliação clínica e exames complementares, visando à qualidade de vida dos colaboradores e maior produtividade à organização.

## **Controle e prevenção do *stress* ocupacional**

A reação do *stress* existe no ser humano para garantir a sobrevivência e a perpetuação da espécie, mas, nos tempos atuais, com tantos acontecimentos, há uma elevação no nível de *stress* no trabalho e, para que isso não afete a vida e nem o trabalho do indivíduo, existem formas, segundo Towner (2016), de controlar ou reduzir o *stress*, como fazer relaxamento, alguma atividade física e/ou recreativa, estilo de vida saudável e afastar os pensamentos negativos.

Conforme Greenberg, existe também a tecnologia que proporciona aos indivíduos relaxamento por meio de programas de informática com músicas e imagens, os quais criam momentos tranquilos de pausa em frente à tela do computador. Além do relaxamento, de acordo com Mendes, tem-se a ginástica laboral, que é uma técnica de controle do *stress* em grupo que possibilita a diminuição da tensão corporal por meio de exercícios e atividades físicas.

Mas também existe a massagem que é uma estratégia para reduzir o *stress* e pode ser feita pelo próprio funcionário, em duplas ou com vários funcionários ao mesmo tempo, formando uma coluna, um atrás do outro.

Embora tenha várias maneiras de controlar ou prevenir o *stress*, para algumas pessoas a proposta de uma atividade recreativa ou física no ambiente de trabalho é vista como um fator estressor, por isso os profissionais de saúde têm que abordar estas pessoas e explicar que a ginástica laboral é um modo de descontração para quebrar um pouco a rotina e o ciclo vicioso do *stress* ocupacional.

## **Discussão dos resultados**

Diante dos resultados obtidos, o autor Mendes (2012) apresenta um campo prudente para discussão, visto que há uma quantidade significativa de estudos disponíveis na revisão da literatura científica investigando o surgimento do *stress* ocupacional no ambiente de trabalho. Os outros autores propiciaram resultados relevantes em relação às causas e consequências do *stress* como Shutherland e Cooper (1992) e Chiavenato (2008); e ainda obtiveram-se resultados quanto ao controle e prevenção do *stress* com os autores como Towner (2016) e Greenberg (2002). Porém, os resultados promissores obtidos levam-nos a crer que o *stress* ocupacional surge através de ambientes propícios à pressão, longas jornadas de trabalho, insatisfação com o trabalho, conflitos organizacionais, entre outras. A

seguir, são discutidas as características da revisão sobre as quais foi possível identificar certo grau de consenso na comunidade acadêmica e o que ainda necessita de mais investigação, além das principais perspectivas apontadas.

Indícios obtidos: de acordo com os resultados obtidos, encontram-se indícios de que o *stress* ocupacional apresenta-se quando diminui a eficiência da produtividade, gerando conflitos interpessoais, desmotivação, isolamento, etc. Além disso, podem-se desencadear crises mentais, neuróticas ou psicóticas, ou até mesmo doenças cardiovasculares e depressão como consequência do *stress* ocupacional; mas também existem formas de controlar ou reduzi-lo, como fazer relaxamento, atividade física e ter um estilo de vida mais saudável.

Questões em aberto: apesar dos resultados promissores obtidos, certos pontos sobre o *stress* ocupacional ainda não foram satisfatórios, requerendo maior investigação; como exemplo, cita-se a necessidade de mais estudo sobre o surgimento do *stress* ocupacional no ambiente de trabalho. Outro fator importante a ser investigado são as causas do *stress*, pois, nas pesquisas feitas, não obtiveram tantos resultados como esperado. Uma possível alternativa seria direcionar os textos para o surgimento do *stress* ocupacional e suas causas e consequências a fim de aprofundar mais os conhecimentos sobre esse assunto tão importante para as pessoas, mas que muitas empresas não dão importância para a qualidade de vida do trabalhador. Além disso, é necessário avaliar o impacto de fatores do *stress* ocupacional nos resultados da revisão da literatura científica.

Perspectivas futuras: como sugestão para estudos futuros, indica-se a necessidade de uma pesquisa mais elaborada sobre este tipo de *stress*. A avaliação da qualidade da pesquisa gerada pelos livros, artigos e *sites* foi executada de acordo com os objetivos e metodologia. Outro ponto sugerido é a caracterização dos tipos de prevenção do *stress* ocupacional da revisão.

### **Considerações Finais**

Este artigo teve como objetivo realizar a revisão da literatura científica sobre o surgimento do *stress* ocupacional, suas causas e consequências no ambiente de trabalho e as formas de prevenção e manejo do *stress* ocupacional. O surgimento do *stress* ocupacional é ocasionado através da diminuição da capacidade de adaptação às exigências do ambiente de trabalho, causando o desgaste físico, emocional e

psicológico do organismo. Quando recorrente, pode levar ao surgimento de doenças mentais como a depressão e transtornos da ansiedade. Dentre muitos os estímulos que podem desencadear o *stress* ocupacional têm os fatores intrínsecos ao trabalho, o papel do indivíduo na organização, os relacionamentos interpessoais, a satisfação do trabalhador em termos de carreira e perspectivas futuras, o clima e a estruturas organizacionais e a interface casa-trabalho do indivíduo. Os gestores devem preocupar-se com o *stress* ocupacional a partir do momento em que percebem os graves problemas que pode causar no indivíduo; não só para o colaborador, mas também para a organização. Para isso, devem adaptar e programar medidas para reduzir ou eliminar o mesmo, pois uma das exigências que está em crescimento é a de manter reduzidos os estressores organizacionais. Todo empregador tem que estar em condições para gerir e reduzir o próprio *stress*, bem como para auxiliar a diminuição das tensões de *stress* dos funcionários.

### **Referências Bibliográficas**

ALVES, J. G.; MELLO FILHO, J. de; CORDEIRO, H. **Mesa redonda: Stress**. Jbm, v.62, n.4,1992, p.38-47.

AMERICAN MANAGEMENT ASSOCIATION. **Searchs about stress**. 2003. Disponível em: <https://www.amanet.org/>. Acessado em 2018.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE QUALIDADE DE VIDA (ABQV). O estresse ocupacional no Brasil. Disponível em: [www.abqv.org.br](http://www.abqv.org.br). Acessado em 19/05/2017.

BAUK, D. A. Stress. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v.13, n.50, 1985, p.28-36.

CARDOSO, W. L. C. D. Qualidade de vida e trabalho: Uma articulação possível. Em: GUIMARÃES, L. A. M.; GRUBITS, S. (Orgs.). **Saúde Mental e Trabalho** (pp. 89-116). São Paulo: Casa do Psicólogo, 1999.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

COSTA, P. C. **Gestão do Stress Ocupacional**. Outubro de 2010. Disponível em: <http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/gesto-do-stress-ocupacional>. Acessado em 25/03/2018.

COUTO, H. A. **Stress e qualidade de vida dos executivos**. Rio de Janeiro: COP, 1987.

FRANÇA, A. C. L.; RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho: guia básico com abordagem psicossomática**, São Paulo, Atlas, 1997.

GRANBOULAN, V.; MERCUEL, A. **Stress y Depresión, Semaine des Hospitiaux**, Paris, Expansion Scientifique Française, 1988.

GREENBERG, J. S. **Administração do estresse**. Barueri, Manole, 2002.

LA ROCCO, J. M.; HOUSE, J. S.; FRENCH, J. R. P. Social support, occupational and health. **Journal of Health and Social Behavior**, 21, 1980.

LEITE, N. Impacto de um plano de incentivo à demissão voluntária sobre a saúde dos trabalhadores. Curitiba, 1995, 50p. **Monografia (Especialização em Saúde e Medicina do Trabalhador)**. Setor de Ciências da Saúde. Universidade federal do Paraná.

LEVY, L. **Society, stress and disease**. London: Oxford University Press, 1996.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática**. São Paulo: Atlas, 2002.

LIPP, M. E. N.; GUEVARA, A. J. H. Validação empírica do inventário de sintomas de stress (RSS). **Estudos de Psicologia**, Campinas, v.11, n.3, 1994.

MELLO FILHO, J. de. **Psicossomática hoje**. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 1992.

MENDES, R. A. **Ginástica laboral: princípios e aplicações práticas**. Barueri, São Paulo: Manole, 2012.

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional**. Rio de Janeiro: LTC, 1998.

RODRIGUES, A. L.; GASPARINI, A. C. L. F. "Uma perspectiva psicossocial em psicossomática: via estresse e trabalho". In: Mello Filho, Júlio de et al. (orgs.). **Psicossomática hoje**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1992.

RODRIGUES, A. L.; RODRIGUES, D. M. Introdução à história da Medicina Psicossomática. **Temas de Medicina Psicossomática**, v.1, São Paulo: Roche, 1989.

ROSSI, A. M. **Autocontrole: nova maneira de controlar o estresse**. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1992.

SEYLE, H. **Stress – a tensão da vida**. São Paulo: IBRA-AS, 1965.

SILVA, A. M. A. et al. **Doença arterial coronária: associação de fatores de risco**". *Ars Curandi*, v.26, n.4, 1993, p.12-47.

SUTHERLAND, V.J.; COOPER, C. L. Job stress, satisfaction and mental health among general practitioners before and after introduction of new contract. **BMJ** 1992; 304: 1545-8.

TOWNER, L. **Controlando o Estresse na empresa**. São Paulo: Clio, 2016.