

FACULDADE CATÓLICA DE ANÁPOLIS
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

GLAIDSON NUNES DE ANDRADE BRITO
KELLY AMORIM DOS SANTOS

**AVALIAÇÃO DO ESTRESSE NO TRABALHO NO SETOR DE
TRANSPORTE DE UMA DISTRIBUIDORA DE BEBIDAS.**

ANÁPOLIS

2014

GLAIDSON NUNES DE ANDRADE BRITO

KELLY AMORIM DOS SANTOS

**AVALIAÇÃO DO ESTRESSE NO TRABALHO NO SETOR DE
TRANSPORTE DE UMA DISTRIBUIDORA DE BEBIDAS.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a Faculdade Católica de Anápolis para obtenção da nota totalda Disciplina de Projeto Integrador IV, ministrado pelo Prof. Ms. Artur Vandr  Pitanga.

ANÁPOLIS

2014

FOLHA DE APROVAÇÃO

GLAIDSON NUNES DE ANDRADE BRITO

KELLY AMORIM DOS SANTOS

AVALIAÇÃO DO ESTRESSE NO TRABALHO NO SETOR DE TRANSPORTE DE UMA DISTRIBUIDORA DE BEBIDAS.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a Faculdade Católica de Anápolis para obtenção da nota total da Disciplina de Projeto Integrador IV, ministrado pelo Prof. Ms. Artur Vandrê Pitanga.

BANCA EXAMINADORA

1) _____

2) _____

3) _____

AGRADECIMENTOS

Agradecemos a Deus por nos dar esta oportunidade de concluir este trabalho, que foi muito importante para nossas vidas acadêmicas.

Aos nossos familiares e colegas que se empenharam para nos apoiarem nos momentos de total dedicação há fim de que fosse feito de forma mais agradável possível essa pesquisa.

A Faculdade Católica de Anápolis pelo apoio na pesquisa. Ao meu orientador que buscou incansavelmente buscar caminhos e trajetórias para que nos pudessemos chegar ao fim desse trabalho com êxito, e a todos que acreditaram no nosso sucesso.

RESUMO

Esta pesquisa foi realizada para apresentar normas e conteúdo, sobre o que o estresse provoca tanto na sociedade como nas organizações. O estresse é uma doença que se manifesta de varias formas e desencadeia uma série de males ao corpo humano tais como: A fadiga, problemas de coluna, cardiopatias e também o mau convívio tanto familiar e quanto na empresa, pois o estresse é considerado entre os especialistas um fenômeno que atinge toda população, que se encontra com algumas dificuldades como o trânsito caótico, um dia ruim de trabalho, problemas familiares, a rotina diária e também a sobrecarga de tarefas impostas pela empresa. No futuro, se houver interesse, esta pesquisa poderá ser usada em estudos para a avaliação da causa de estresse em motoristas de transporte de uma distribuidora de bebidas na cidade de Anápolis - Go em relação ao ambiente de trabalho.

Palavra-chave: motoristas, estresse, transito, distribuidora de bebidas.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

FIGURA 1 – Sentimento de Estresse -----	20
FIGURA 2 – Fatores Estressantes-----	21
FIGURA 3 – Afastamento Decorrente do Estresse-----	22
FIGURA 4 – O Aparecimento de Estresse-----	23
FIGURA 5 – Doenças Decorrentes do Estresse-----	24
FIGURA 6 – Algumas Formas de Prevenir o Estresse-----	25

SUMÁRIO

1- INTRODUÇÃO-----	8
2- REFERENCIAL TEÓRICO -----	9
3- METODOLOGIA-----	19
4- RESULTADOS E DISCURSÃO-----	20
5- CONCLUSÃO-----	27
6- QUESTIONARIO-----	28
7- REFERÊNCIAS-----	30

1- INTRODUÇÃO

Um programa de gestão do estresse no trabalho deve ser sempre encarado com muita responsabilidade e comprometimento de todos os níveis de liderança da empresa. Deve buscar a melhoria de qualidade de vida e deve estar assegurado na política de recursos humanos da empresa, identificado em sua visão e missão, oferecendo oportunidade para que os funcionários possam apresentar ideias que melhorem a qualidade e a produtividade da empresa.

Os motoristas do setor de transportes de uma distribuidora de bebidas da cidade de Anápolis – GO, que são sujeitos desta pesquisa, nos forneceram dados para compreender adequadamente alguns problemas decorrentes do estresse nas suas organizações. Nesse sentido questiona-se quais são as principais causas do estresse nos motoristas do setor de bebidas de Anápolis?

A pesquisa justifica-se por que entende ser relevante o levantamento de dados sobre as consequências decorrentes do estresse nos trabalhadores da indústria de bebidas da cidade de Anápolis – GO no setor de transporte. Ainda demonstra que todos esses fatores podem contribuir para o aumento de comportamentos inadequados no trânsito a citar: Riscos maiores de envolvimento em acidentes e o aparecimento de doenças ocupacionais como estresse, fadiga, ansiedade, depressão, etc. Esta tem por objetivo maior identificar as possíveis causas do aparecimento do estresse nos motoristas de uma distribuidora de bebidas do setor de transporte da cidade de Anápolis - GO. Identificando se os mesmos estão sobre efeitos de estresse, qual a sintomatologia presente e a fase de estresse em que os sujeitos se encontram, apresentando dados relevantes aos acadêmicos sobre o que o estresse vem provocando na vida e na rotina diária desses profissionais da área de transporte, visando identificar os riscos e sintomas a serem combatidos e tratados pelos profissionais de saúde.

Sugere-se ainda relatar para a sociedade o que o estresse vem provocando nos trabalhadores e na organização, para que futuramente esses profissionais possam ter uma qualidade de vida mais saudável e menor estresse. Apresenta-se como objetivos específicos investigar as possíveis causas do estresse no trabalho desses profissionais, identificar os estressores gerais no trabalho conforme percebidos pelos motoristas de caminhão, identificar a presença de estresse nos sujeitos investigados.

2- REFERENCIAL TEÓRICO

A palavra “estresse”, em português, surgiu do termo “*stress*”, que consta no vocabulário anglo-saxônico desde o século XVII, cujo significado remete à adversidade ou aflição. Porém, o termo vem de uma constante evolução da linguagem.

Doublet (2000) aponta que o imenso interesse pelo conceito nas seis décadas passadas deve-se à sua evolução constante em várias centenas de séculos, o que leva muitos autores a considerarem o conceito mais como uma redescoberta do que uma descoberta inerente ao século XX (CASSIDY 1999).

As condições de saúde e de trabalho de motoristas de transporte podem ser consideradas um importante fator de dimensionamento da qualidade de vida dos centros urbanos, visto que diferentes fatores ambientais e de interação social contribuem para o aumento do estresse, dentre eles o trânsito (ROSSI, 2012).

Até o presente momento, estudos indicam que o ambiente de trabalho, as estruturas corporativas e diversas outras interações entre emprego e empregado contribuem para as respostas individuais de stress e tensão. Conseqüentemente, a organização acaba tendo problemas de desempenho ruim, baixo moral, alta rotatividade, absenteísmo e violência no local de trabalho (QUICK eCols, p.09, 2010).

A situação de trabalho pode ser entendida como o meio ambiente no qual um indivíduo desempenha suas tarefas, e também como ele executa suas atividades diárias. Engloba tudo que diz respeito ao cumprimento dos objetivos do trabalho e execução das atividades. Estas situações podem influenciar também nos aspectos ao trabalho que diz respeito aos motoristas, como a satisfação e a penosidade decorrentes do processo de trabalho. Para melhor entendimento do que seja o “ambiente”.

Segundo PAMELA (2012), na maioria das vezes os motoristas estarão com frequência sujeita a longas jornadas de trabalho, e a horários. Irregulares e noturnos devido à urgência nas entregas de mercadorias.

A eficácia dos funcionários é difícil de definir e ainda mais difícil de medir. No sentido mais geral, a eficácia representa a soma total das contribuições de um funcionário à organização. Esta definição é certamente consistente com a literatura que tem tentado descrever e modelar o desempenho dos funcionários.

O comprometimento organizacional afetivo dos funcionários também parece moderar a relação entre stress-Comportamento de Cidadania Organizacional, de modo que os indivíduos com um elevado comprometimento afetivo estão mais propensos a ter comportamento altruísta (ou seja, ajudar os outros) quando enfrentam limitações organizacionais (por ex., treinamento inadequado, recursos, assistência de colegas de trabalho, intensas pressões de tempo, políticas

organizacionais, burocracia, autoridade, falta de acesso às informações) e menos propensos a ser altruístas quando sofrem de conflito de funções (JEX, ADAMS e Cols, p.111, 2003).

Segundo Cooper (2005), fatores intrínsecos ao próprio emprego, como ambiente, deslocamentos, tecnologia e pressão, podem exercer impacto no estresse de uma pessoa. No caso do ambiente, as condições adversas no meio de trabalho podem elevar esse nível. Já o deslocamento interfere na rotina devido às dificuldades encontradas no percurso entre a casa e o trabalho, independentemente do meio de transporte.

A introdução de novas tecnologias no local de trabalho, que exijam a adaptação dos funcionários ao ambiente, a novos sistemas e modos operacionais diversificados, também contribui para o aumento do estresse. Por fim, a pressão é uma provável fonte de estresse por exercer sobre os funcionários pressão de tempo e cumprimento de prazos que vão além da capacidade e das habilidades de quem está sendo pressionado.

O stress relacionado ao trabalho põe em risco a saúde dos membros da organização, sendo que 50 a 80% de todas as doenças tem fundo psicossomático ou estão relacionadas ao nível de stress (Pelletier, P.09,1984).

Para Cooper (2005), a experiência do estresse é pessoal, procede de diferentes direções e afeta a todos de modos distintos em diversas ocasiões. Em alguns casos, as pressões servem de estímulo para se conseguir seguir adiante, porém, em outros casos, o indivíduo pode sofrer com os seus efeitos, revelar indícios de prostração e se sentir incapaz de cumprir prazos e realizar expectativas. O autor segue a discussão do estresse apontando que os sintomas que os indivíduos apresentam podem ser físicos, comportamentais e laborais, como respiração ofegante, inquietação, irritação com os outros, redução do rendimento no emprego, perda de vitalidade, entre outros sintomas.

Por outro lado, dependendo das condições do trabalho, da inserção do sujeito e de sua adaptação, ao invés de possibilitar o crescimento, transformação e independência pessoal podem ser desencadeador de processo de doença decorrentes do estresse (STEVEN, 2012).

Segundo Jex (1998), o papel do estresse na sociedade e nas organizações tornou se uma fonte importante de preocupação. O estresse é reconhecido como um dos riscos mais sérios ao bem estar psicossocial do indivíduo. O estresse no emprego é um processo que pode ser visto em termos de modelos baseados em respostas, os estressores levam diretamente a resposta ao estresse, que, então, pode levar a um dos três tipos comuns de resultados, tensões ou consequenciais ao longo prazo.

Ao curto prazo, o stress percebido pode afetar as atitudes e comportamentos de um indivíduo, mas é a partir de um período mais prolongado que estes efeitos mais

frequentemente assumem tons negativos. Este é o motivo para o conceito de tensão, que se refere as consequências do stress com o passar do tempo (Beehr, 1995; Beehr e Newman, p.105,1978).

Segundo Jex (2002), o estresse é um aumento no absenteísmo, comportamento contraproducentes, uso de drogas e álcool, afastamento do trabalho e da família, e piora no desempenho. Apesar destas consequências, o estresse é mais do que uma experiência negativa que causa sintomas e simplesmente acontece com as pessoas.

Campbell (1990) descreve que a eficácia dos funcionários é difícil de definir e ainda mais difícil de medir. No sentido mais geral, a eficácia representa a soma total das contribuições dos funcionários à organização.

O stress ocupacional é um assunto que tem suscitado o interesse de pesquisadores e do público em geral. Muitos deste interesse devem-se ao impacto do stress sobre a saúde dos empregados; em termos financeiros, o stress custa bilhões de dólares as organizações todos os anos devido ao aumento nos gastos com atendimento médico e afastamentos (por ex., Manning, Jackson e Fusilier, p. 104, 1996).

O estresse pode estar relacionado aos trabalhos e põem em risco a saúde dos membros da organização, cerca de 50 a 80% destas doenças tem alguma consequência com o estresse. Alguns estudos indicam que o ambiente de trabalho, a estrutura corporativas e várias outras relações entre emprego e empregado contribui para as resposta individuais de estresse e da tensão (SAUTER, 2012).

Os achados também sugerem que os esforços para reduzir o estresse e a tensão dos funcionários deveriam visar também seus cônjuges, a gerencia poderia fornecer programas de assistência aos indivíduos que trabalham sob condições estressantes e a seus cônjuges (Markman e Cols, 1994).

Um dia ruim no trabalho ou aquele dia em que nada parece dar certo. Em que uma nuvem preta inexplicável paira sobre todo o departamento de trabalho, ou seja, as tarefas do trabalho são desagradáveis e é feitas com pouco entusiasmo. Alguns trabalhadores chegam a classificar o ambiente de trabalho em ‘dias ruim’ como insuportável ou estressante. O estresse muitas vezes esta ligado no trabalho, e pode levar a provocar certos tipos de doenças como as doenças vasculares ou de hipertensões, insônia, dores na coluna lombar, fadigas. E também podem gerar as frustrações de ansiedade ou atitudes negativas no ambiente de trabalho(SAUTER, 2012).

Desenvolver e manter uma “sensação de bem estar” no trabalho e em nossa economia de maneira geral não envolve apenas resultados financeiros (por exemplo, salario mais altos, imposto de renda mais baixos ou aumento nos lucros). Envolve, ou deveria envolver, em uma sociedade civilizada, questões de qualidade de vida, bem como horas de trabalho, tempo com a família, cargas de trabalho

administráveis, controle sobre sua carreira e alguma sensação de segurança do emprego. Como sugeriu o antropólogo (Terkel, p.08, 1972).

O estresse pode ser uma experiência negativa que causa sintomas e pode simplesmente acontecer com as pessoas, não há motivo estabelecido que afirmasse que todos estressores levem a consequências negativas. Mas a ativação do estresse possa ser fisiologicamente semelhante à maioria dos estressores. O estresse é uma consequência inevitável da vida, mas há alguns estresses em relação aos quais você pode fazer algo e outros você não pode esperar evitar ou controlar. O truque é aprender a distinguir de forma que não desperdice seu tempo e talento.

Segundo Mack, (2004), “os líderes podem procurar soluções e criar um ambiente agradável para que se possa ter ou gerar um estresse positivo, ou seja, uma forma de combater o estresse no seu ambiente de trabalho, também existe uma série de medidas que os líderes ou executivos podem tomar como decisão para garantir a maximização dos aspectos positivos e motivacionais da geração de estresse ao mesmo tempo em que minimizam os aspectos prejudiciais”.

Uma cultura da comunicação aberta existe quando os funcionários sentem que podem expressar francamente suas ideias e sentimentos, sem temer represálias. Isto permite que a liderança da organização entenda as preocupações dos funcionários e tome medidas positivas para evitar os problemas antes que se tornem destrutivos. Além disso, é importante que o líder se comunique franca e abertamente com os funcionários. Eles podem fazê-lo ouvindo de forma reflexiva e utilizando a comunicação não defensiva (Athos e Gabarro, p.145, 1980).

O trabalho e a família muitas vezes pode ser uma zona de conflito e de estresse, por isso é bom ter o apoio dos colegas para tentar solucionar tais problemas como o estresse entre os colaboradores e a tensão no trabalho. Já que o sucesso do indivíduo está claramente ligado ao sucesso da empresa.

Para Steven, (2012), as intervenções requerem cuidados não só no sentido da preservação do direito social ao acesso a um transporte de boa qualidade, mas também no sentido da preservação do direito dos trabalhadores e à sua saúde. Estas duas questões devem ser compartilhadas e não antagonizadas. Até porque no caso de um maior estresse entre os motoristas com a supressão do trabalho e dos seus auxiliares, pode-se ocasionar no limite, ao longo do tempo, um aumento do número de acidentes e, aumentar os riscos de problemas de saúde entre esses motoristas.

Segundo a teoria de Shirom(2004), nos mostra que as características do Comportamento Organizacional Proativo. É o de investigar o que causa estresse no setor das organizações. O motorista de caminhão é um dos profissionais mais acometidos por fatores

estressores físicos e ocupacionais. Os estressores físicos incluem congestionamentos, aspectos ergonômicos para operar e interagir com os equipamentos, ruídos e condições climáticas. Já os estressores ocupacionais incluem tempo excessivo de atividade, altas demandas de trabalho e ao mesmo tempo a grande responsabilidade de dirigir com segurança.

A maioria das pesquisas sobre o impacto do estresse sobre a eficiência dos funcionários vem de estudos que examinam a relação entre os estressores da função e o desempenho de tarefas. A relação entre os estressores e o desempenho de tarefa pode variar consideravelmente dependendo dos tipos de estresses. (BEEHT e Colaboradores, 2000).

Presumia-se que uma melhor adequação predizia um melhor ajuste e menos estresse, Maslach e Leiter (1997) formularam um modelo de *burnout* que se concentra no grau de compatibilidade a incompatibilidade, entre o indivíduo e os aspectos-chave de seu ambiente organizacional.

Quais seriam estes aspectos-chave do ambiente organizacional? Uma análise da literatura de pesquisa sobre os fatores de riscos organizacionais para *oburnout* levou à identificação de seis domínios principais: carga de trabalho, controle, recompensa, comunidade, justiça e valores (MASLANCH, P. 47, 1997).

Segundo Cooper (2005), fatores intrínsecos ao próprio emprego, como ambiente, deslocamentos, tecnologia e pressão, podem exercer impacto no estresse de uma pessoa. No caso do ambiente, as condições adversas no meio de trabalho podem elevar esse nível. Já o deslocamento interfere na rotina devido às dificuldades encontradas no percurso entre a casa e o trabalho, independentemente do meio de transporte. A introdução de novas tecnologias no local de trabalho, que exijam a adaptação dos funcionários ao ambiente, a novos sistemas e modos operacionais diversificados, também contribui para o aumento do estresse. Por fim, a pressão é uma provável fonte de estresse que exercem sobre os funcionários pressão de tempo e cumprimento de prazos que vão além da capacidade e das habilidades de quem está sendo pressionado.

Segundo Cooper, Sloan e Williams (1988), define o estresse ocupacional como “um problema negativo, de caráter perceptual, resultante de estratégias inadequadas de combate às fontes de pressão, e que traz consequências negativas para o indivíduo, tanto no plano mental quanto no físico.”.

Em busca de uma síntese, Cooper, Sloan (1996) propõem três aspectos a serem focados em relação à questão do estresse ocupacional:

- Estresse como variável dependente - uma resposta a um estímulo perturbador; estresse.
- Como variável independente - um estímulo externo;
- Estresse como variável interveniente - uma abordagem interacionista que enfatiza a

forma como os indivíduos percebem e reagem às situações.

Segundo Shirom (2004), o comportamento organizacional positivo aumenta as forças dos seres humanos no trabalho, ao invés de alterar seus pontos fracos. O comportamento organizacional positivo deveria investigar os estados que constituem forças psicológicas positivas, que podem ser medidas de forma válida e que são maleáveis em termos de intervenções nas organizações.

O valor de se focar nos estados é que estes são mais maleáveis do que as características e, portanto, prestam-se mais prontamente a intervenções gerenciais. Outras características do que Comportamento Organizacional Proativo parecem promissoras incluem o envolvimento dos estados (Britt e colaboradores, p.126,2001).

O estresse é um termo amplo, que pode ser utilizado para indicar diferentes coisas, tornando-se difícil defini-lo com exatidão. Nos estudos tradicionais sobre o estresse no trabalho, o modelo utilizado diz que determinados estressores, ou exigências, desencadeiam respostas nos indivíduos que podem ter impactos diversos sobre sua saúde.

Segundo Jex (1998), as definições de estresse ocupacional podem referir-se a três aspectos. No primeiro deles o estresse refere-se aos estímulos estressores. O estresse ocupacional deriva dos estímulos do ambiente de trabalho que exigem respostas adaptativas por parte do empregado e que ultrapassam a sua habilidade de enfrentamento; estes estímulos são comumente denominados de estressores organizacionais, o estresse ocupacional também pode constituir-se como respostas aos eventos estressoras sendo as respostas, (psicológicas, fisiológicas e comportamentais). Que os indivíduos fornecem quando são submetidos a situações de trabalho que excedem sua habilidade de enfrentamento, e por último têm-se os estímulos estressores-respostas. É quando o estresse ocupacional refere-se ao processo geral em que demandas do trabalho impactam nos empregados (Jex, 1998).

A maioria das intervenções de estresse tem por objetivos melhorar a saúde dos funcionários e, por conseguinte, influenciar positivamente a saúde organizacional, além de reduzir os custos. No entanto, muitas intervenções são frequentemente definidas de forma um tanto restrita e conceitual como iniciativas de saúde.

A avaliação dos riscos de segurança permite a elaboração de programas de intervenção que promovam um ambiente de trabalho seguro e saudável. Por exemplo, esquemas para a promoção da saúde podem ser utilizados a fim de se melhorar os resultados de saúde e de segurança. Demonstrou-se que os benefícios positivos dos programas de saúde (por ex., melhoria na dieta, mais exercício físico, perda de peso, abandono do cigarro e aquisição de técnicas de redução do stress) melhoraram a saúde dos funcionários (Cooper, Dewe e O'Driscoll, p.142, 1997).

Segundo Clarke (2004), considera que os estressores organizacionais podem ser de natureza física, como o barulho, a iluminação do local de trabalho e a má postura. Quanto aos estressores baseados nas teorias de papéis é possível citar dois fatores principais para esta categoria de estressores. O primeiro refere-se ao conflito entre papéis, que ocorre quando há conflito de informações entre os membros ou contextos do trabalho. O outro estressor associado aos papéis, refere-se à ambiguidade do papel, quando as informações referentes ao papel que o empregado deve desempenhar são pouco claras e inconsistentes.

Para Cooper (2004), qualquer programa de intervenção precisa ser contínuo, com monitoramento e revisão do programa, a fim de dar um retorno a este processo. As informações de revisões contínuas podem ser utilizadas a fim de se adaptar o programa para que este reflita as mudanças na organização. A natureza contínua do programa permite que os funcionários aproveitem o apoio à medida que necessitarem do mesmo. O aconselhamento em caso de estresse pode ser útil, já que muitos indivíduos podem necessitar deste serviço em algum momento de suas carreiras, o treinamento pode aumentar a conscientização em relação ao estresse, permitindo, dessa forma, que os indivíduos reconheçam os sintomas de estar “sobre estresse”, dando-lhes o conhecimento de como lidar com os estressores e reconhecer o ponto em que se beneficiariam de ajuda e apoio. Os líderes podem ser fundamentais na promoção deste estágio através do uso de auditorias de estresse. Estas auditorias podem identificar os efeitos das medidas de controle de riscos em termos dos níveis de exposição e os efeitos dos estressores na saúde dos funcionários (Cooper, 2010, p. 143).

A competitividade global, segundo Lacombe e Heilborn (2003), exige muito dos recursos humanos (funcionários) de uma organização. Eles devem estar preparados para gastarem mais tempo com atividades produtivas, não sendo admitidos acomodações, tempo ocioso, absenteísmo e tempos gastos em atividades que não produzem valores para a organização.

Diante desse cenário, as empresas devem estar preparadas com políticas administrativas que atendam os requisitos que o mercado exige como inovação, qualidade e preços, em prazos cada vez menores. Essas pressões, segundo Delboni (1997), impostas pela globalização, aliadas à competição interna nas organizações, baixos salários, insegurança no

trabalho, instabilidade social, com as variações econômico-financeiras, levam a maioria dos indivíduos a um estado de enrijecimento muscular e de exaustão mental que, ocorrendo repetidas vezes, esgota as reservas físicas e emocionais. Jorge (2004, p. 16) complementa Delboni destacando que, o trabalho faz parte da vida do ser humano desde a sua origem, contudo nem sempre com esta denominação. Almeida (2002) trata a respeito do termo e sua conotação.

A partir da colocação acima, verifica-se que o trabalho sempre foi atribuído à obrigação, postura que nem sempre é saudável para o trabalhador, uma vez que quando se faz algo contrariado pode até adoecer. É importante atentar que nem todo trabalhador atribui essa conotação ao seu trabalho, mas aqui o que interessa são aqueles que atribuem.

Há ramos tradicionais da medicina do trabalho e da engenharia de segurança que visam compreender a relação entre condições de trabalho e saúde. São elas o trabalho insalubre, o trabalho perigoso e o trabalho penoso. Esta última expressão é a menos debatida e utilizada no Brasil para denominar expressões da relação saúde e trabalho.

Segundo Sato (1993), coloca que “as atividades profissionais consideradas penosas são: mineiros, motoristas e cobradores de ônibus, motoristas e ajudantes de caminhão, motoneiros e condutores de bonde, professores e telefonistas”. Sato define a penosidade não simplesmente como exigência de esforços que provoquem incômodo e sofrimento. As circunstâncias descritas podem levar o trabalhador a adoecer.

Para Laurell (1985), “as condições de trabalho e suas patologias estão vinculadas à organização do trabalho e ambas dependem das relações de trabalho vigentes naquele espaço social definido, refletindo valores e regras da sociedade”.

Há vários entendimentos sobre o que seja trabalho penoso, isso porque quanto aos estudos sobre saúde do trabalhador não há uma definição conceitual (SATO, 1993).

A primeira tendência, que engloba a maioria dos estudos, é ligada à ergonomia e à fisiologia do trabalho. Esses estudos entendem trabalhos penosos como aqueles em que as atividades profissionais exigem esforço físico. Ferreira (1994) coloca que os problemas ergonômicos mais comumente encontrados são:

A segunda tendência refere-se aos estudos que apontam o sofrimento mental como a expressão da penosidade do trabalho. As cargas psíquicas, para Laurell (1985), podem ser agrupadas em dois grupos, o primeiro sendo as que abarcam tudo que acarreta uma sobrecarga

psíquica, ou seja, situações de tensão prolongada e segundo as que se referem à sub carga, ou seja, à impossibilidade de desenvolver e fazer uso da capacidade psíquica.

A Lei 12.619 foi sancionada em maio de 2012, regulamentando a jornada de trabalho, o tempo de direção e os períodos de descanso dos condutores de caminhões. A legislação foi criada com o objetivo de acabar, principalmente, com a perigosa rotina de poucas horas de sono e muitos quilômetros rodados. Apesar da regulamentação, muitas empresas ainda não cumpriam a legislação, submetendo os profissionais a rotinas extenuantes de trabalho.

Segundo o Código de Transito Brasileiro, a aprovação do texto-base representa um retrocesso nas conquistas trabalhistas já adquiridas pelos caminhoneiros, prejudicando ainda mais o trabalhador, refletindo diretamente na sua qualidade de vida e saúde. “O projeto desestrutura todas as reivindicações trabalhistas e deixa uma lacuna nas regras”, afirma o secretário do Trabalhador do Serviço Público do Código de Transito Brasileiro, João Paulo Ribeiro. A luta, conforme destacou, era para reduzir a jornada de trabalho dos motoristas.

O estresse é uma síndrome caracterizada por um conjunto de reações que o organismo desenvolve ao ser submetido a uma situação que dele exija um esforço para se adaptar. O sentido clássico da palavra estresse é expressivo na seguinte afirmação. A palavra estresse, com esse sentido, designa o total de todos os efeitos não específicos de fatores (atividade normal, agentes produtores de doenças, drogas, etc.) que podem agir sobre o corpo. Esses agentes são denominados estressores quando tratamos de sua característica de produzir estresse.

Segundo o Código de Transito Brasileiro, Lei nº 12.619, de 30 de abril de 2012, ressalta que os sinais e sintomas que ocorrem com maior frequência de nível físico são: aumento da sudorese, tensão muscular, taquicardia, hipertensão, aperto da mandíbula, ranger de dentes, hiperatividade, náuseas, mãos e pés frios. Em termos psicológicos, vários sintomas podem ocorrer como: ansiedade, tensão, angústia, insônia, alienação, dificuldades interpessoais, dúvidas quanto a si próprio. Preocupações excessivas, inabilidade de concentrar-se em outros assuntos que não o relacionado ao estressor, dificuldade de relaxar, ira e hipersensibilidade emotiva.

A relação entre estresse ocupacional e doença foi reconhecida há 300 anos por Bernardo Ramazzini, que descreveu em detalhes as doenças de pessoas que atuavam em 40 tipos diferentes de trabalho e que pediu a seus colegas médicos que questionassem seus pacientes acerca de suas ocupações (Ramazzini, p.33, 2012).

A lei 12.619. Do Código de trânsito Brasileiro, ressalta sobre o estresse. Se nada é feito para aliviar a tensão, a pessoa cada vez mais se sentirá exaurida, sem energia e depressiva. Na área física, muitos tipos de doenças podem ocorrer, dependendo da herança genética do indivíduo. Uns adquirem úlceras, outros desenvolvem hipertensão, outros ainda têm crise de pânico, de herpes e outras doenças. A partir daí, sem tratamento especializado e de acordo com as características pessoais, existe o risco de ocorrerem problemas graves, como infarto, acidente vascular cerebral, problema de coluna e fadiga no ambiente de trabalho, ou até mesmo o absenteísmo por parte destes profissionais.

3- MÉTODOLOGIA

O presente trabalho é de caráter qualitativo e que parte da análise de dados observados e levantados dos questionários aplicados aos participantes. A partir do questionário, buscam verificar o comportamento, intenções, atitudes, percepção, motivações, e alguns dados sobre a realidade profissional e estilo de vida do público pesquisado. Foi adotado o método de observação natural e pessoal, em ambiente comum à rotina dos entrevistados. Segundo Steven (2010) pesquisa qualitativa busca descrever as características de uma população ou fenômeno ou até mesmo estabelecer relações entre variáveis. Suas técnicas de coleta de dados são padronizadas. Geralmente constitui levantamento de dados por meio de questionário e observação sistemática.

O questionário foi aplicado em umas das matinais que é realizada todos os dias de manhã entre colaboradores e supervisores. Na ocasião foram explicados aos colaboradores que se tratava de um trabalho acadêmico e que não temos a intenção de prejudica-los. E sim posteriormente dar um feedback a empresa. Portanto não houve resistência por parte dos entrevistados.

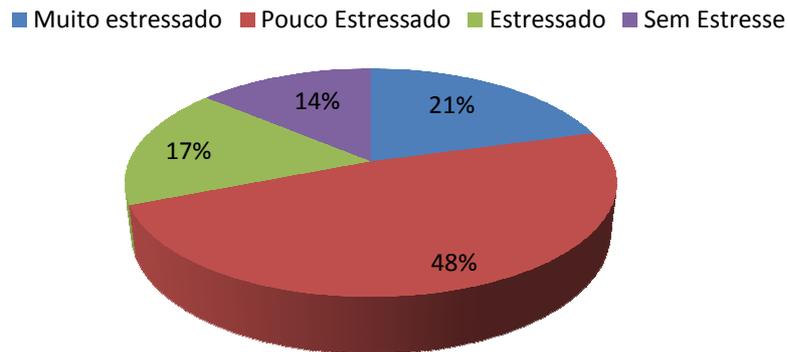
A pesquisa contou com a participação de 29 motoristas profissionais, há onde todos puderam responder os questionários, todos são do setor de transporte de uma distribuidora de bebidas da região de Anápolis – GO. Todo do sexo masculino com idade media entre 20 e 40 anos (media 35,56%). Os entrevistados tem escolaridade ensino médio completo e casados. Foi elaborado um questionário com seis pergunta fechadas e de caráter quantitativos e contendo em cada questão um diferencial de respostas.

Pois se trata de uma pesquisa de campo, com um estudo de caso sobre o que o estresse provoca na rotina diária dos motoristas de uma distribuidora de bebidas desta cidade.

4- RESULTADOS E DISCURSÃO

O estresse, de acordo com Copper, (2002), significa uma reação do corpo humano, que pode ocorrer no nível físico ou psicológico, causada por situações que extrapolam a capacidade e habilidade de enfrentamento do indivíduo.

FIGURA 1- Sentimento de Estresse.

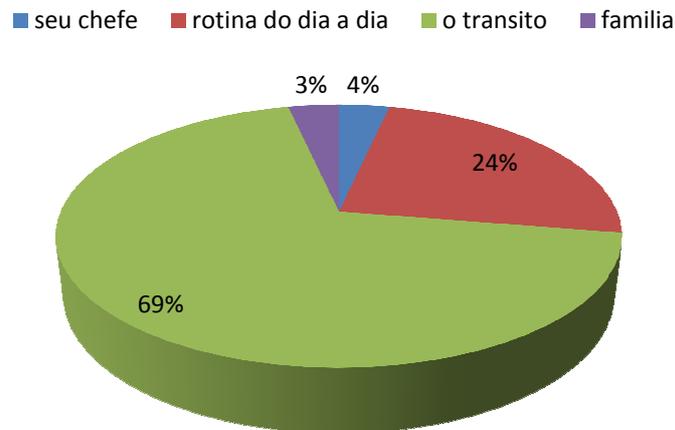


Fonte: Os Autores

O gráfico acima mostra que 48% dos motoristas estão poucos estressados, devido à qualidade de trabalho que a empresa dá a eles. A empresa oferece reuniões todos os dias, onde são abordados diferentes assuntos devido a sua jornada de trabalho. Seus líderes e supervisores retratam um diferencial de trabalho que pode ser feito com o grupo para que se possa ter o máximo de satisfação dos objetivos do trabalho e execução das atividades. Já 21% dos entrevistados se consideram muito estressado, devido à rotina diária de tráfego, e ao excesso de horas trabalhadas. 17% destes motoristas se sentem estressados por ter pouco tempo na função ou na empresa. Os outros 14% relatam que não possuem sintomas ligados ao estresse.

Segundo Pamela, (2012), a situação de trabalho pode ser entendida como o meio ambiente no qual um indivíduo desempenha suas tarefas, e também como ele executa suas atividades diárias. Estas situações podem influenciar tanto nos aspectos ao trabalho que diz respeito aos motoristas, com a satisfação e a penosidade decorrentes do processo de trabalho, que lhe é imposto.

FIGURA 2 - Fatores Estressantes



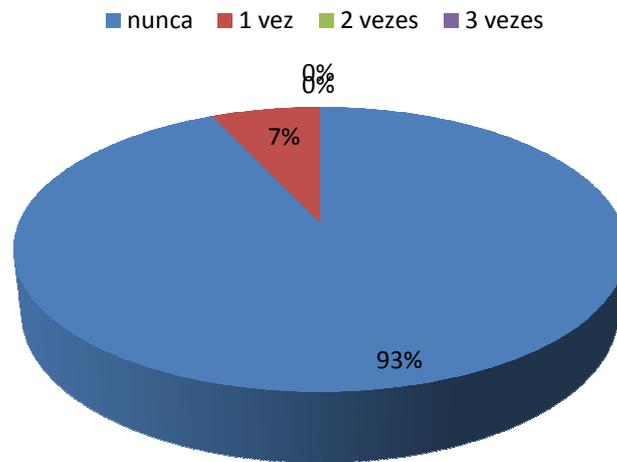
Fonte: Os Autores

A distribuidora de bebidas da cidade de Anápolis realiza palestras e debates diários relacionados ao trabalho do motorista. Visando assim combater os diferentes sintomas de estresse na organização. Sabe-se que o trânsito é um dos grandes fatores de aparecimento de estresse no cotidiano dos trabalhadores, segundo a pesquisa, 69% desses motoristas acreditam que o trânsito influencia muito no aparecimento do estresse. Já 24% dos motoristas relatam que é a rotina diária de trabalho, a lentidão do trânsito, a fadiga, o calor excessivo por passar várias horas dentro da cabine do caminhão. Os 7% restante do gráfico descreve como fontes estressoras o chefe ou até mesmo a família.

Segundo o Código de Trânsito Brasileiro, (2011-2020), no contexto do trânsito, muitos condutores se estressam com os eventos que produzem perda de tempo, isto é, ser atrapalhado por outros motoristas, dirigir nos horários de pico e ficar atrás de carros muito lentos. Os contratempos que surgem, como as obras sem sinalizações adequadas nas vias, e os engarrafamentos em horários incomuns podem aumentar ou influenciar a tensão pela imprevisibilidade e a falta de controle da situação.

Segundo Denatran (1997), “este ciclo de processos começa logo quando entramos no trânsito, independentemente de entrarmos como pedestre, ciclista ou motorista, e continua sem parar até que nos retiramos do trânsito”. Qualquer falha nesta sequência de processos poderá acarretar infração ou acidentes.

FIGURA 3 - Afastamento decorrente do estresse



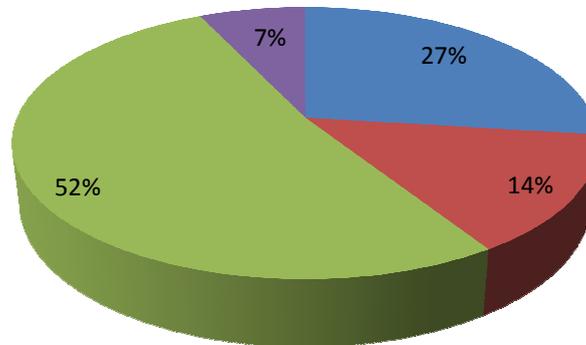
Fonte: Os Autores

Nota-se no gráfico acima, que o número de afastamento decorrente do estresse é muito baixo. 93% dos motoristas da empresa de transporte de bebidas nunca se afastaram por motivo de doença decorrente do estresse, a empresa oferece uma qualidade de vida positiva aos seus funcionários. Dentre os 29 motoristas que foi entrevistado só 7% deles relatam ter se afastado uma vez por causa do estresse. A necessidade de qualidade de vida vem se tornando cada vez mais necessária na organização, pois um ambiente saudável sem intervenções proporciona aos seus colaboradores um local agradável de trabalhar. Faz partedo direito do trabalhador conviver em um ambiente que lhe proporcione satisfação e o motive a trabalhar sempre da melhor forma possível.

Segundo Cooper,(2012), o estresse ocupacional se torna um problema negativo, de caráter perceptual, resultante de estratégias inadequadas de combate às fontes de pressão, e que traz consequências negativas para o indivíduo, tanto no plano mental quanto no físico.

FIGURA 4 - O Aparecimento de Estresse.

■ Contas a pagar ■ Baixo Salario ■ Falta de Motivação ■ Relacionamento Interpessoal

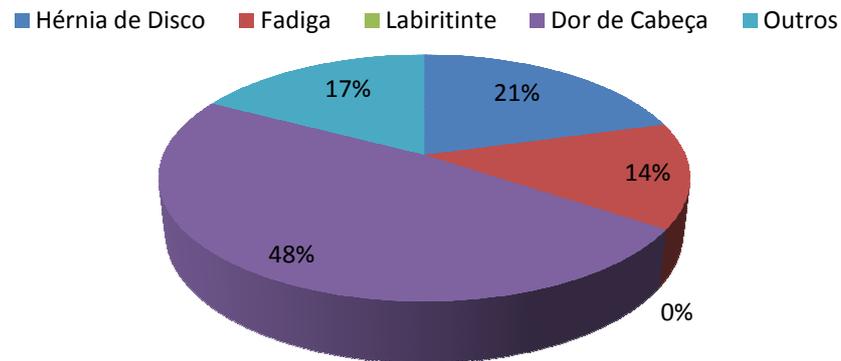


Fonte: Os Autores

O excesso de trabalho verificado na empresa, aliado à necessidade de produzir mais, leva o trabalhador a extrapolar seus limites para o trabalho. O gráfico acima indica que 52% dos motoristas desta distribuidora de bebidas se sentem desmotivados com a qualidade de vida que a organização proporciona a eles. Para 27% dos entrevistados o que mais lhe causam o estresse são as contas a pagar no final do mês, nem sempre o que é pago pela empresa é suficiente para que eles honrem suas despesas mensais. Já 14% consideram que os baixos salários interferem na sua rotina diária de trabalho, provocando um desconforto entre os colaboradores e empresa. Os outros 7% consideram que o relacionamento interpessoal contribui para o aparecimento de estresse nos colaboradores, devido à falta de comunicação entre seus líderes, chefe e diretores. As comunicações dentro das empresas não são perfeitas, pois é transformadas ou alteradas em decorrências dos processos. O que faz com que o último elo, quase sempre recebe algo diferente do que foi originalmente enviado.

Para Pelletier (1984), os estudos indicam que o ambiente de trabalho, e as estruturas corporativas e diversas outras interações entre emprego e empregado podem contribuir para o aparecimento de estresse. Pois a organização acaba tendo problema com desempenho ruim, baixo moral, alta rotatividade, absenteísmo e violência no local de trabalho.

FIGURA 5 - Doenças Decorrete do Estresse.



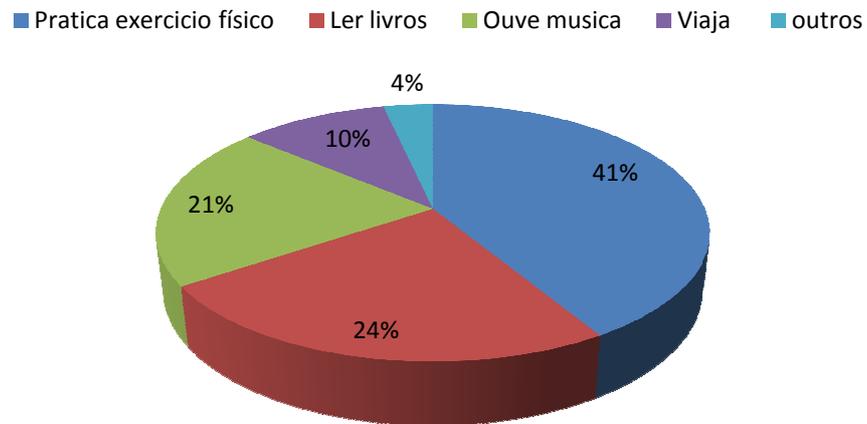
Fonte: Os Autores

O ambiente de trabalho dentro e fora da organização é um local propício de estressores, o gráfico demonstra que 48% dos motoristas desta distribuidora de bebidas se queixão de sentir alguns sintomas decorrentes do estresse, a dor de cabeça é um dos sintomas mais relatados entre os entrevistados. Já 21% informam que outros fatores possam gerar tais sintomas como hérnia de disco, problemas de coluna e a síndrome do pânico. Outros 17% relatam que são vários fatores que possam gerar estresse no motorista. E 14% consideram que a fadiga é um dos sintomas estressores, que surge no decorrer da sua função ou após um longo período na organização.

Segundo Sloan e Cooper, (1988, 1993), os indivíduos raramente percebem o estresse e jamais admitem estar estressados, embora sejam conhecidos por causar estresse nos outros. O estresse é uma consequência inevitável da vida, mas há alguns estresses em relação aos quais vocês podem fazer algo e outros vocês não pode esperar, evitar ou controlar.

Para Maslanch, (1993), os trabalhadores sentem-se extenuados esgotados, sem qualquer fonte de reposição. Eles carecem de energia suficiente para enfrentar mais um dia ou outro.

FIGURA 6 - Algumas Formas de Prevenir o Estresse



Fonte: Os Autores

O estresse surge na organização por meio dos colaboradores que não se adaptam na rotina diárias ou até mesmo nas tarefas impostas pelos encarregados do setor. São utilizados alguns métodos para tentar controlar ou de prevenir o estresse entre esses motoristas. Pelo menos 41% desses motoristas desta distribuidora relatam que faz uso da prática de exercício como forma de prevenção, no intuito de estarem bem dispostos ao local de trabalho para suprir as suas responsabilidades diárias. No que diz respeito à prática de ler livros 24% dos entrevistados se ocupam nas horas de folga ou até mesmo em casa para se relaxar e ler um bom livro. Já 21% gostam mesmo é de ouvir música como terapia contra o estresse em seu ambiente de trabalho. Os outros 14% restante informam que as viagens praticadas por eles servem de refúgio contra os estressores, ou até mesmo a busca de outras formas de combater o estresse.

Segundo Sadler (2012), “descreve-nos que o primeiro passo no desenvolvimento de intervenções para prevenir as consequências adversas do estresse é avaliar os modelos de prevenção.”

Segundo Quick (1997), a maioria das intervenções de estresse tem por objetivo melhorar a saúde dos funcionários e, por conseguinte, influenciar positivamente a saúde organizacional, além de reduzir os custos.

Segundo Steven (2010), “embora se tenha demonstrado que estes esforços são úteis para reduzir os sinais psicológicos e fisiológicos do estresse”. O homem desde sempre vive de seu trabalho, essa relação trabalho, organização e indivíduo têm que ser saudável, respeitosa,

prazerosa e compromissada, as pessoas, para assumirem este entrelaçamento, precisam estar com saúde, felizes e com qualidade de vida.

5- CONCLUSÃO

Conclui-se que a avaliação do Estresse no Trabalho no Setor de Transporte de uma Distribuidora de Bebidas da Cidade de Anápolis, deve ser entendido como um fenômeno que interfere na vida dos motoristas desta distribuidora de bebidas.

O estresse deve ser sempre encarado com muita responsabilidade e comprometimento de todos os níveis de liderança da empresa. Nota-se que o estresse é uma consequência que vem cada vez mais atingido a sociedade e os trabalhadores do setor de transporte, que é o que mais apresenta-nos um cronograma de resultados negativos a organização. São inúmeros relatos de afastamentos ou até mesmo absenteísmo neste setor.

Cada vez mais os motoristas do setor de bebidas desta distribuidora recorrem ao auxílio de apoio para tratar as diversas consequências em decorrência do estresse no seu trabalho. Como as dores musculares, o trânsito, as dores de cabeça, a fadiga ou até mesmo às altas horas que se passa dentro da cabine do caminhão.

A empresa vem cada dia buscando apoio perante a sociedade e também com auxílio de profissionais da saúde, a fim de tentar solucionar ou até mesmo de diminuir as causas e sintomas que possa atrapalhar a rotina diária de seus motoristas. E assegurando a eles uma qualidade de vida mais acessíveis ao seu ambiente de trabalho.

O estresse quando é tratado e bem avaliado a tempo, se tem um ambiente de trabalho mais agradável de trabalhar.

6- QUESTIONARIO

Idade: _____

Sexo: M () F ()

Profissão _____

Escolaridade _____

Tempo de atuação na empresa/ Função _____

1 - Você se sente estressado no seu trabalho?

() Muito estressado

() Pouco estressado

() Estressado

() Sem estresse

2 - Quais são os fatores que mais te estressa no seu trabalho?

() Seu chefe

() A rotina do dia a dia

() O transito

() A família

3 - Você já se afastou de seu trabalho em consequência do estresse?

() Nunca

() 1 vez

() 2 vez

() 3 vez

4 - Qual dos fatores abaixo mais influencia negativamente na sua rotina diária para o aparecimento do estresse?

- Contas a pagar
- Baixo salário
- Falta de motivação
- Relacionamento interpessoal

5 - Você apresentou alguma doença em decorrência do estresse? Aponte uma entre as citadas abaixo.

- hérnia de disco (problema de coluna)
- Fadiga
- Labiritite
- Dor de cabeça
- Outros

6 - O que você faz para prevenir o estresse no seu trabalho?

- Pratica exercício físico
- Ler livros
- Ouve musica
- Viaja
- Outros

8- REFERÊNCIAS.

- BROADFOOT, In Rossi Ana Maria e colaboradores (organizadores). Stress e eficácia dos funcionários. Stress e Qualidade de vida no Trabalho; perspectivas atuais a saúde ocupacional. Atlas. São Paulo (2010), pp. 105-122.
- COOPER, Cary L. In Rossi Ana Maria e colaboradores (organizadores). A natureza mutante do trabalho: o novo contrato psicológico e os estressores associados. Stress e Qualidade de vida no Trabalho; perspectivas atuais a saúde ocupacional. Atlas. São Paulo (2010), pp. 03-08.
- COOPER, C. Como controlar o estresse de maneira eficaz. São Paulo: Editora Planeta do Brasil. http://www.cnt.org/informacoes/pesquisas_perfil.asp. Acesso em: 28/08/2014, AS 17:00HS.
- FREY, Marilyn Macik. In Rossi Ana Maria e colaboradores (organizadores). Líderes saudáveis, organizações saudáveis: prevenção primária e efeitos positivos da competência emocional. Stress e Qualidade de vida no Trabalho; perspectivas atuais a saúde ocupacional. Atlas. São Paulo (2010), pp.139-155.
- GRAY, David A. In Rossi Ana Maria e colaboradores (organizadores). Líderes saudáveis, organizações saudáveis: prevenção primária e efeitos positivos da competência emocional. Stress e Qualidade de vida no Trabalho; perspectivas atuais a saúde ocupacional. Atlas. São Paulo (2010), pp.139-155.
- JEX, Steve M. In Rossi Ana Maria e colaboradores (organizadores). Stress e eficácia dos funcionários. Stress e Qualidade de vida no Trabalho; perspectivas atuais a saúde ocupacional. Atlas. São Paulo (2010), pp. 104-122.
- LANCMAN, S. SZNELWAR, L.I. (Orgs A metodologia em psicopatologia do trabalho). In. (Orgs.). Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Brasília/Rio de Janeiro: Paralelo15/Fiocruz, 2004.
- NEUSON, Debra L. Eustresse e esperança no trabalho: mapeamento e jornada. In Rossi Ana Maria e colaboradores (organizadores) Stress e Qualidade de vida no Trabalho; perspectivas atuais a saúde ocupacional. Atlas. São Paulo (2010), pp. 125 -138.

ROSSI, Ana Maria. In Rossi Ana Maria e colaboradores (organizadores). Estressores ocupacionais e diferenças de gênero. Stress e Qualidade de vida no Trabalho; perspectivas atuais a saúde ocupacional. Atlas. São Paulo (2010), pp. 09-18.

ROSSI, Ana Maria. In Rossi Ana Maria e colaboradores (organizadores). Estressores ocupacionais e diferenças de gênero. Stress e Qualidade de vida no Trabalho; perspectivas atuais a saúde ocupacional. Atlas. São Paulo (2010), pp. 09-18.

ROSCH, Paul J. In Rossi Ana Maria e colaboradores (organizadores). O comportamento tipo “A” propenso a problemas coronários, stress no trabalho e doença cardíaca. Stress e Qualidade de vida no Trabalho; perspectivas atuais a saúde ocupacional. Atlas. São Paulo (2010), pp. 19-37.

ROSA, Gabriel de La. Stress e eficácia dos funcionários. In Rossi Ana Maria e colaboradores (organizadores) Stress e Qualidade de vida no Trabalho; perspectivas atuais a saúde ocupacional. Atlas. São Paulo (2010), pp. 104-122.

http://www.fef.unicamp.br/fef/qvaf/livros/foruns_interdisciplinares_saude/fadiga/fadiga_cap19.pdf. SATO, L. A representação social do trabalho penoso. In: SPINK, M. J. O conhecimento no cotidiano: as representações sociais na perspectiva da psicologia social. São Paulo: Braziliense, 1993. Acessado em 22/10/2014 as 17:45hs.

2005 <http://portalctb.org.br/site/noticias-editorias/brasil/22968-c%C3%A2mara-retrocede-e-aprova-aumento-de-tempo-de-caminhoneiros-ao-volante.html>. Acesso em: 16/09/2014 as 17:17hs