



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

ELISAMA RODRIGUES DE LIMA DIAS
FRANCISCO ANTÔNIO CRUZ JUNIOR
GABRIEL COSTA DA CRUZ
GLENDA LETÍCIA DE ARAÚJO MENDES
VITÓRIA PEREIRA DOS SANTOS

ESTUDO DO ESTRESSE OCUPACIONAL NA INDÚSTRIA AUTOMOBILÍSTICA

ANÁPOLIS/GO

2017

ELISAMA RODRIGUES DE LIMA DIAS
FRANCISCO ANTÔNIO CRUZ JUNIOR
GABRIEL COSTA DA CRUZ
GLENDA LETÍCIA DE ARAÚJO MENDES
VITÓRIA PEREIRA DOS SANTOS

ESTUDO DO ESTRESSE OCUPACIONAL NA INDÚSTRIA AUTOMOBILÍSTICA

Trabalho de Conclusão de Curso – TCC,
apresentado à Faculdade Católica de
Anápolis para obtenção do título de
Tecnólogo de Gestão em Recursos
Humanos.

Orientador: Prof.Ms. Wilton Alves Ferreira
Júnior.

ANÁPOLIS/GO

2017

1. INTRODUÇÃO

Atualmente as empresas vivem em constantes mudanças organizacionais, marcadas por transformações cada vez mais rápidas, profundas e amplas. Essas alterações têm impacto direto nos profissionais, pois geram instabilidade e estresse extremo, perdas e terão que ter outras adaptações. Devemos ressaltar nessa pesquisa que os profissionais dessa indústria precisam de melhoras na qualidade de vida no trabalho, para que diminua o estresse.

A importância das necessidades humanas varia conforme a cultura de cada indivíduo e cada organização. Portanto, a QVT não é determinada apenas pelas características individuais (necessidades, valores, expectativas) ou situacionais (estrutura organizacional, tecnologia, sistema de recompensas, políticas internas), mas, sobretudo pela atuação sistêmica dessas características individuais e organizacionais.

Diante deste cenário de mudanças na qualidade de vida do trabalho, têm-se a seguinte problemática, quais são os fatores e influências que geram estresse nos profissionais de uma empresa automobilística em Anápolis-GO.

Para alcançar este artigo, os objetivos estão sendo divididos entre geral e específicos, sendo o geral analisar os fatores que, na percepção dos trabalhadores, tem implicações nos níveis de estresse vivenciado no trabalho e as estratégias desenvolvidas por esses profissionais para enfrentá-lo.

Os objetivos específicos são: Diagnosticar qual ou quais são os fatores estressantes dos colaboradores da empresa pesquisada; Levantar quais ações é desenvolvido pela empresa para minimizar os sintomas e efeitos do estresse; Verificar se os colaboradores usam de algum meio ou processo para diminuir os riscos e/ou sintomas de estresse.

1.1 DEFINIÇÃO E CONCEITO DE ESTRESSE OCUPACIONAL

Segundo o pesquisador nascido na Hungria Hans Sely, desempenhou um dos primeiros estudos, em 1936. Ele observou um resultado padrão no comportamento dos animais através de estímulos estressantes, a partir destes resultados ele dividiu o estresse em três fases que são: alarme; resistência; esgotamento, ao finalizar a parte de esgotamento, descobriu o desenvolvimento de doenças como: Úlcera hipertensão arterial, artrites e lesões no músculo cardíaco.

Nuca se falou tanto em estresse, o mundo de hoje é realmente estressante “A competição feroz entre as empresas, a globalização, os programas de qualidade, produtividade e tantos outros deixam o indivíduo estressada” (MARINS, 2003, p. 3).

Segundo Sely (1996)

[...] A palavra estresse vem do inglês stress. Este termo foi usado inicialmente na física para traduzir o grau de deformidade sofrido por um material quando submetido a um esforço ou tensão e transpôs este termo para a medicina e biologia, significando esforço de adaptação do organismo para enfrentar situações que considere ameaçadoras a sua vida e o seu equilíbrio interno. [...]

2.2 O ESTUDO DO ESTRESSE OCUPACIONAL

Desde o começo da humanidade, o ser humano se impressionava em atrair matérias sintéticas para que se transformasse econômico e assim desta maneira a fabricação manual não mecanizada aconteceu sem qualquer comando ou preferível, sem premeditação esim como matérias de sustento.

Na metade de 1900 na Europa diversas e variadas pesquisas definiram o principio a respeito do setor da fisiologia do ofício, com o planejamento de se transmitir conceitos e comportamentos para a esfera funcional no entendimento de fisiologia produzido em oficinas (ANEZ; DAVID; LOBO, 2006, p 4).

Atualmente é habitual a competitividade no setor profissional transformando deste modo a pessoas expostas a inclinações. São vários os motivos indicados com idéias de estresse. Essa inclinação cuida-se de ocorrências cotidianas incorporado no âmbito profissional, concentra-se sensações, como temor de ser desligado da empresa, intimidação da parte da instituição, desapontamento, fardo demasiado ou

fatigante, infelicidade com o ordenado, é habitual no meio das organizações condições e indivíduos que sobrevivem neste período emotivo abalado.

2.2 SINAIS E SINTOMAS DO ESTRESSE

Para Bernal (2010) o cruel não é ser dominado ao estresse em determinadas situações, no entanto que a ocasião de estresse dure por muito tempo ou que não apresentemos meios para combater ela.

Enquanto poucas organizações estejam a caminho em favor da saúde de seu funcionário nem todas entendem a forma certa de como ajudar seu funcionário, descuidando fases da convivência entre si. Fases estas que tende a ser o começo da ação do estresse sucessivo. Sem falar do contrapeso na atividade, a convivência entre colegas no geral é de extrema relevância, no entanto compreendemos que o estresse se dá de muitas ações rotineiras e um relacionamento bom pelo menos suavizará ou não causará o resultado do estresse.

Gestores têm que ficar alerta ao comportamento dos funcionários, pois será indicio de necessidade á atenção aos fatores estressantes no ambiente de trabalho.

O gestor que, por diversas vezes não considera as queixas sobre:

“Acidentes” do serviço – sem valor para eles – instituem pequenos “calos nos pés” dos funcionários. No decorrer dos dias machucam torturantemente e permanentemente na condição de desagradável insensibilidade (FIORELLI, 2008, p. 277).

Compete a qualquer pessoa executar sua função de modo apropriado a aquele momento, de forma que a empresa não comprometa a saúde mental e física de seu funcionários,, assim como os funcionários saberão conservar os dados não prejudicando o rendimento e funcionamento das atividades da empresa. É complicado o método que cada pessoa deve desempenhar com consigo mesmo, qualquer um tem que encontrar padrões de estratégias para um bom desempenho de suas atividades, isso acontece junto com a empresa e do setor de apoio ao funcionário. O estresse ocupacional não é um fato isolado, e sim um acontecimento, freqüente e complexo de ampla duração. (ARDID; ZARCO, 2002 apud BERNAL, 2010, p. 149).

Estudiosos fracionaram as formas de desgaste em três classes: ações físicas; ações psicológicas; ações comportamentais (SPECTOR, 2010, p. 431). Assim desta maneira no quadro abaixo segue exemplos de esgotamentos acometidos em razão do estresse constante.

Quadro 1 – Exemplos de desgastes.

Esgotamento no Trabalho	Exemplos de Conseqüências Específicas
Reações Psicológicas	Ansiedade Raiva Insatisfação no Trabalho Frustração
Reações Físicas	Taquicardia Tontura Sintomas Físicos Dor de Cabeça Doenças Problemas Estomacais Doenças do Coração Câncer
Reações Comportamentais	Uso de Substâncias Fumo Acidentes Rotatividade

Fonte:SPECTOR (2010, p. 432)

Cada pessoa tem uma reação quando sujeita ao estresse constante, arremetendo, no entanto, um dos efeitos mostrados no quadro acima. Assim como cada indivíduo confronta os novos desafios de forma diferenciada, com mostra o autor.

Cada indivíduo que recebe um trabalho a mais pode enxergar esse caso como um instante de dar boa impressão ao seu superior, ao mesmo tempo outra parte vai compreender a mesma ação como coação iníqua em seu tempo de descanso (SPECTOR, 2010, p. 432).

Os indícios, de acordo com o Carvalho e Serafim (1995, p. 129) podem ser definidos como a fraqueza psicológica que modifica, assim sendo, conforme a condição psicológica de cada pessoa. O autor ainda salienta os sintomas mais importantes do estresse como sendo:

- ✓ Sinais de cansaço
- ✓ Sudorese intensa
- ✓ Tristeza
- ✓ Prostração
- ✓ Perturbação
- ✓ Dor na coluna
- ✓ Fala desordenada
- ✓ Aceleração do batimento cardíaco
- ✓ Pigarro
- ✓ Irritação
- ✓ Úlcera
- ✓ Mau humor
- ✓ Colite
- ✓ Melancolia
- ✓ Alteração do desempenho das suas funções
- ✓ Angústia
- ✓ Perda de memória
- ✓ Aflição
- ✓ Dor de cabeça intensa
- ✓ Bruxismo – ranger os dentes à noite
- ✓ Grande agitação
- ✓ Roer unhas
- ✓ Nó na garganta
- ✓ Diarréia
- ✓ Hipertensão
- ✓ Isolamento
- ✓ Medo
- ✓ Pânico
- ✓ Manchas roxas
- ✓ Lamentações

Fonte: CARVALO; SERAFIM (1995, p. 130)

Para Marins (2003, p.136), o grande dilema que acontece nos dias de hoje é que as organizações têm muita pressa. Desejam resultados expressos. Se possível para ontem. Quando uma pessoa se vê perante tanta imposição, passa a ficar o tempo todo muito preocupado, tem dúvidas se vai ser capaz de conquistar o que almeja, e é esta ansiedade que acaba levando ao estresse, acarretando as ocorrências organizacionais mencionadas.

As circunstâncias de trabalho são responsáveis por gerar os fatores de estresse, quando ocorre o declínio do relacionamento entre colaboradores, ambiente

hostil, perda de tempo com brigas sem necessidades, trabalho solitário, com pouca colaboração, abordagem política inadequada, com concorrência entre os indivíduos não saudável (FRANÇA & RODRIGUES, 1999, p. 106). Ainda relata os autores que a maior dificuldade de cada é se adaptar a um ambiente diligente, englobando os desejos próprios, em conjunto com seu quadro psicossocial.

Outras ocasiões estressantes, a fraqueza orgânica e a habilidade de analisar, de encarar condições de conflito no trabalho, levam a um risco de desequilíbrio da homeostase (Capacidade do organismo de apresentar uma situação física-química característica e constante, dentro de determinados limites) do corpo, [...] resultado somático e psicossocial, se fazendo as reações mais conhecidas do sistema nervoso central, os cardiovasculares, comportamentais e os psicológicos [...] (SOUZA et al., 2002).

O estresse no local de trabalho reduz a eficácia dos indivíduos, sendo assim sua produtividade.

[...]Acarretando conflitos entre pessoas, pressa, agressividade, desmotivação, ambiente humano destrutivo e por fim isolamento, acompanhado de atrasos permanente nos prazos para entrega, greves, ociosidade, absenteísmo, sabotagem, altos índices de doenças, entre outros” [...] (FRANÇA & RODRIGUES, 1999).

A análise é essencialmente clínica, para ROCHA & GLIMA (2000), tem por base duas partes essenciais de sintomas e sinais:

ACOMPANHAMENTO PESSOAL

Sistema gastrintestinal - dispepsia, vômito, pirose e irritação de cólon;

Sistema muscular - dor e tensão;

Sistema respiratório - dispnéia e a hiperventilação;

Sistema cardiovascular - palpitações, arritmias, dores inframamílares;

Sistema genital - dismenorréia, a frigidez e a impotência.

Sistema nervoso central - reações neuróticas, a insônia, a debilidade, os desmaios e as dores de cabeça;

Porem, os auto-reconfirmam, a situação estressante do trabalho nem sempre acarreta a doença, podendo-se demonstrar de outras maneiras.

ACOMPANHAMENTO DA AMEAÇA EM SITUAÇÕES DE LABOR

O estudo, incluindo as fontes de estresse, no ambiente de trabalho, desde razões químico, físicos, ergonômicos dentre outros, até a sua causa organizacional, como o envolvimento e a participação nos exercício laboral, o turno de trabalho e o hora extra, subcargar ou sobrecarga mental ou física, relações entre pessoas, velocidade de trabalho, pressão, a inviabilidade da ascensão profissional, com envolvimento do ambiente social, doméstico e individual, para COOPER (1993), pode acometer a reações de estresse na atividade ocupacional (ROCHA & GLIMA, 2000).

TAYLOR (1986) classificou como os agentes estressores ocupacionais mais importantes, a sobrecarga, tanto qualitativa como quantitativa, pressão, gerir pessoas, duplo papel, compreensão errada do desenvolvimento da carreira.

Dentro os distúrbios psicossomáticos, os mais analisados e em destaque são as patologias cardiovasculares, como a aterosclerose, hipertensão arterial, angina e infarto do miocárdio (DALEVA, 1988).

Os profissionais que estão com freqüência em exposição ao estresse mental e que apresentam grande responsabilidade ou tem conflitos permanente entre as pessoas, são as que mais se acometem hipertensão arterial (ROCHA e GLIMA, 2000).

2.3 AÇÕES PARA MINIMIZAR O ESTRESSE.

As alterações de modos fazem com uma melhor maneira de lidar com as ações estressantes do ambiente de trabalho, em principal, quando há o investimento saudável em relações humanas, com base em ocorrências de apreciação e valorização de pessoas.

Fazer vantagem dos exercícios para minimizar o estresse é um ótimo jeito de manter a mente e o corpo saudáveis. Se o individuo estiver depressivo, com problemas no serviço, com fúria ou simplesmente estressado, é essencial achar uma saída e bloquear que os sentimentos atinjam o coração. Muitas vezes dividir os problemas com uma pessoa amiga ajuda muito. Outra escolha é buscar ajuda de um profissional qualificado se for necessário (FORMAN, STONE, 2008).

Para QUICK (2001), a pessoa necessita de até cinco destas ações para lidar com o estresse: [...] atividades físicas, competência, habilidade mental para pensar

de outra maneira sobre a situação que se mostra ter amigos bons, uma família e apoio social.

Este mesmo autor confirma a necessidade de promover alterações do ambiente para ter experiências novas e fazer-las positivas e assim sendo o conhecimento destas adaptações levará a pessoa a mudar, sendo capaz de gerir com competência as adversidades referentes a rotina ocupacional, e como consequência disso também os outros ângulos de sua vida. Existem situações que somente um exercício físico já resolve. Conhecer métodos de relaxamento para minimizar o estresse pode acarretar alívio.

“Pode adotar a meditação transcendental (MT) que compreende em se sentar em silêncio por até 20 minutos, por duas vezes durante o dia, feche os olhos, durante isso repete um mantra para fazer um profundo estado de paz e tranquilidade interior. Varias pessoas dizem que esta meditação minimiza as ameaças de patologia cardíaca reduzindo a pressão arterial, o alto colesterol e ainda o estresse. Em suma, a MT traz benefícios ao coração, mas análises clínicas ainda são necessários para que se comprove isso”(FORMAN, STONE, 2008).

O estudo da carga física ocupacional (efeitos dos instrumentos, postura e ferramentas de trabalho), da velocidade do trabalho (repetitividade ou monotonia) e ainda o relacionamento social, faz com o indivíduo visualize com bons olhos o estado ocupacional na saúde e conforto dos colaboradores (PARAGUAY, 1990).

A participação e envolvimento dos trabalhadores integralmente nos meios de alterações da condição ocupacional por meio da ajuda do serviço de saúde da organização, faz com que possibilitem a realização dos levantamentos indispensáveis por meio de pesquisas, avaliações e entrevistas objetivas, em relação a saúde dos trabalhadores das situações ambientais.

Deste modo PARAGUAY (1990), relata que se consegue uma análise inicial das modificações e necessidades precisas para tornar o ambiente de serviço, o mais agradável possível para a elaboração do trabalho, com a preservação do espaço e do conforto.

Para EL BATAWI (1988) grande parte dos meios precisos para evitar transtornos psicossociais dos colaboradores seria de âmbito social, econômico e político, mas ressalta uma função importante dos trabalhos de medicina e higiene do trabalho na classificação das causas de estresse que agem no lugar de trabalho e no meio dos empregados.

Para PIRES (1999), o percurso é longo e as alterações são complicadas e a precaução e monitoramento do estresse têm como diretrizes os seguintes sentidos: redução das oposições externas, com a modernização do ambiente de trabalho, com a redução dos agentes agressivos, fazendo-o mais propício asnecessidade e características humanas, com ampla participação da ergonomia; redução da fraqueza humana à pressão, por meio de uma ocupação de um amplo amadurecimento emocional, equiparação nas maneiras de interação consigo próprio, com as outras pessoas e com a vida num todo, quer dizer, uma ampla competência emocional, a evolução da competência de gerir o tempo e atenção certa com a saúde; e por fim apoio social conseguido com assistência entre as pessoas, repercutindo na capacidade de doar e receber das pessoas, quer dizer, uma maior colaboração social.

No intuito de favorecer as condições de trabalho infeliz, que tende tornar fontes de estresse permanente, apareceu a ergonomia, ciência que busca ajustar, preparar e ajustar o trabalho ao indivíduo, proceder a aproximações entre os comportamentos observados e as condições e exigências do trabalho afim de permitir as recomendações ergonômicas. Conceituam-se como um composto de saberes científicos relacionados ao homem, suficientes para o parecer de dispositivos, máquinas e ferramentas que podem ser utilizados com a maior segurança, eficiência e conforto (WISNER, 1987, p. 189).

Já dentre os profissionais de escritório, os trabalhadores em computador tem mais queixas de causas físicas, relacionadas com suas funções. Estudos publicados sobre utilizado de computador, cerca de 30% relataram problemas de saúde: dores no pescoço, na região lombar e ombro refere-se a 66% das queixas, no mesmo tempo cerca de 50% relatam de tensão ocular e por volta dos 15% declara dores nos cotovelos e nos braços, devido a movimentos repetitivos (SCHANTZ, 1992).

A ergonomia alivia o estresse psicológico e físico dos funcionários, por meio da realização do exercício laboral e do uso de mobiliário e maquinários corretos.

O exercício laboral, de acordo com Dias (1994) equivale a ginásticas específicas realizadas no local de trabalho, executando de maneira terapêutica e preventiva. De curta e leve duração, o exercício laboral pretende:

Reduzir o número de acidentes de trabalho; Precaver doenças originadas por traumas cumulativos (ex.: tendinite, lombalgia, tenossinovite); Precaver a fadiga

muscular; Agir sobre vícios posturais; Elevar a disposição do funcionário ao iniciar e retornar ao trabalho; Favorecer maior integração no ambiente de trabalho.

Tendo como exemplo o empregado que usa o computador para realizar a maior parte das atividades de sua jornada de trabalho (denominando suas tarefas com exigência de esforço repetitivo), ele pode ter uma pausa de 10 minutos a cada 50 minutos trabalhados, não reduzindo da jornada normal de trabalho (Informativo da Legislação de Segurança e Medicina do Trabalho - Associação Brasileira para Previdência de Acidentes, LSMT - ABPA, NR 17.6.3 d, 1995). Assim sendo, ele pode usar este momento para realizar o exercício laboral ou ainda fazer exercício de relaxamento e alongamento de forma individual.

SCHANTZ (1992) relata uma breve rotina destas atividades: número um, tenha certeza de que a cadeira resiste seu peso quando você se apoia; depois, empurre-se para longe da mesa e apoie suas costas no encosto; estenda seus cotovelos, levando os braços para cima e acima da cabeça; endireite suas pernas e erga seus pés acima do chão, "apontando" para frente com os dedos dos pés; por último, arqueie a região lombar; feche então seus olhos e inspire profundamente três vezes, relaxadamente.

A partir destes meios, a organização tem que gerar específicos programas. O estresse tem que ser compreendido com um relacionamento particular entre um indivíduo, o seu local e os fatos ao qual este sujeito, que analisado pelo corpo, como um risco ou alguma coisa que requer de si, mais do que suas competências próprias colocando em risco o seu "conforto".

Essas ações estando bem conceituadas, as conseqüências são positivas com uma nova concepção de qualidade de vida para o colaborador. É essencial enfatizar que o comportamento do estresse está presente em todas as ações rotineiras do homem e não é possível vivenciar sem elas, na proporção em que são integrantes de todas as ações de vida.

4. METODOLOGIA

Quanto ao caminho desse trabalho de pesquisa, o caminho a ser percorrido e o hipotético dedutivo, onde formulou se um problema a ser levantado, quais são os fatores estressantes no ambiente de trabalho, e, logo após levantou- se a hipótese de que o estresse ocupacional na vida de cada funcionário está sendo causados por mínimas coisas, sendo verificada e apresentada as condições finais. Quanto a natureza da pesquisa, tem-se aplicada, onde formulou se questionário para que possamos chegar a um resultado sobre o nível de estresse e qual a estratégia que motivaria os funcionários em ambiente de trabalho. Quanto objetivo do método tem-se a exploratória, pois utilizamos artigos bibliográficos para o estudo do nosso tema e ressaltar fatores que determinam ou contribuem para os resultados da nossa pesquisa, como também foi feita a aplicação de questionários dentro da empresa, assim como a amostra populacional foi feita por colaboradores que trabalham na empresa automobilística. Quanto à forma de abordagem do problema, tem-se a quantitativa, pois nossa tabulação gerou informações as quais serão classificadas e analisadas e geradas resultados em gráficos.

A empresa pesquisada localiza-se em Anápolis Goiás no distrito agroindustrial de Anápolis, sendo considerada de grane porte. Ela divide em 22 setores, e tem seu quadro de colaboradores 1341 funcionários, e destes, 400 questionários foram respondidos aos três pesquisadores e autores deste trabalho, sendo aplicado em apenas um único dia, sendo compreendidos todos os setores da empresa.

Segundo Parasuma (1991), um questionário e tão somente um conjunto de questões, feito para gerar os dados necessários para se atingir os objetivos do projeto. Embora o mesmo autor afirme que nem todos os projetos de pesquisa utilizam essa forma de instrumento de coleta de dados, o questionário e muito importante na pesquisa científica, especialmente nas ciências sócias. Utilizamos a pesquisa participante tem-se a pesquisa desenvolvida pela interação entre pesquisadores e membros das situações investigadas. Foi desenvolvido um questionário, abordando alguns aspectos relevantes para a pesquisa no que diz respeito ao estresse ocupacional, tais como entender os riscos de saúde de cada funcionário e o comportamento de uma empresa frente aos problemas entre outras questões.

Após a aplicação e reconhecimento dos questionários, utilizou-se o programa do pacote office Excel, gerado os resultados em formas de percentuais e apresentado em gráficos com forma em colunas.

5. ANÁLISE DE RESULTADOS

Este questionário foi elaborado para verificar os fatores e as influências que geram estresse nos profissionais de uma indústria automobilística de Anápolis, nos setores administrativos e produtivos e as percepções dos colaboradores para diminuir os sintomas do estresse seja ele dentro ou fora da empresa.

O questionário aplicado continha nove questões sendo elas objetivas, foram respondidas por 400 colaboradores da fábrica.

Tabela 1 - Faixa de Idades

Idade	Qtd.
15 a 17 anos	19
18 a 25 anos	119
26 a 35 anos	184
36 a 45 anos	61
Acima de 46 anos	17

Fonte: Próprios Autores

Tabela 2 - Sexo

Sexo	Qtd.
Feminino	94
Masculino	306

Fonte: Próprios Autores

Tabela 3 - Grau de Ensino

Escolaridade	Qtd.
Ens. Fund Com	9
Ens. Fund Inc	7
Ens Médio Com	148
Ens. Médio Inc	40
Ens. Sup Com	57
Ens. Sup Inc	90
Pós Grad Comp	37
Pós Grad Inc	12

Fonte: Próprios Autores

Tabela 4 - Estado Civil

Estado Civil	Qtd.
Solteiro	173
Casado	190
Divorciado	18
Amasiado	18
Viúvo	1

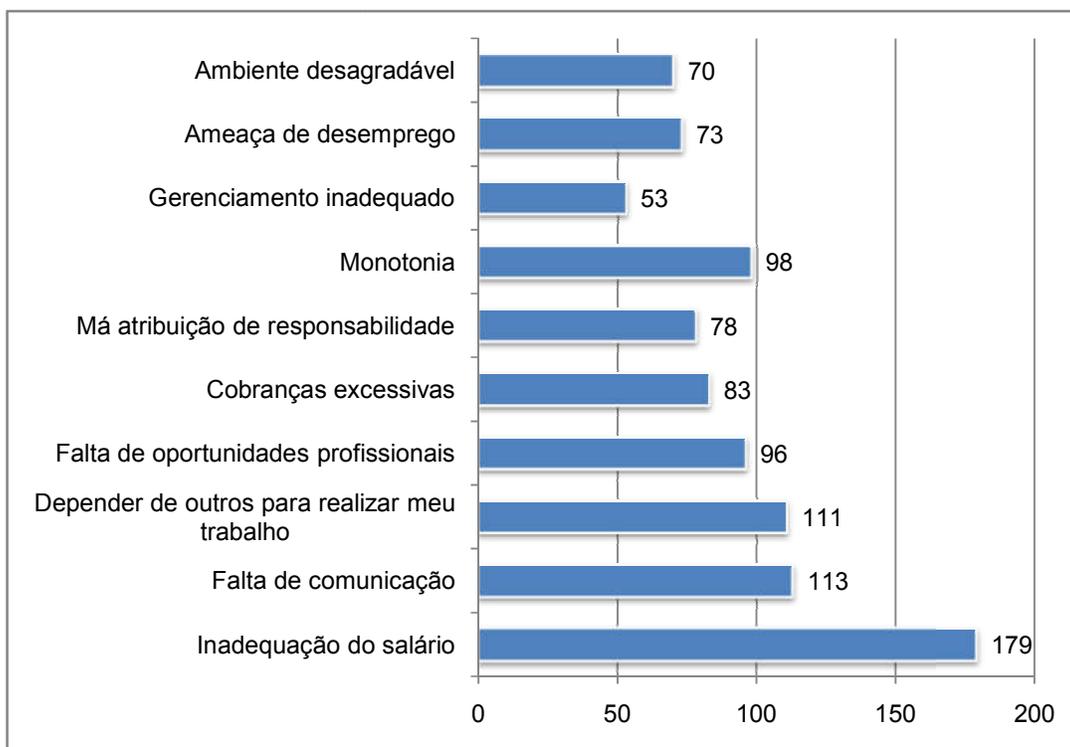
Fonte: Próprios Autores

Tabela 4 - Tempo de Serviço na Empresa

Tempo de Serviço	Qtd.
Menos ou mais de 1 ano	41
2 a 4 anos	164
5 a 6 anos	91
7 a 9 anos	104

Fonte: Próprios Autores

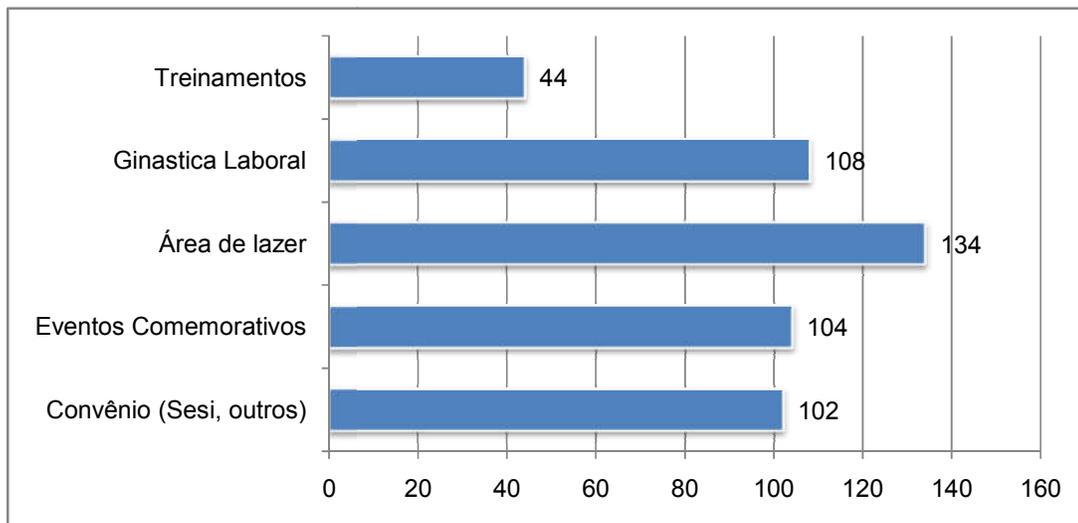
Gráfico 1 - Fatores estressantes no trabalho



Fonte: Próprios Autores

Diante do gráfico acima percebemos que a inadequação do salário, e pontuada como a citação como o maior causador de estresse entre os colaboradores. Estando em conformidade com a citação de Ballone (1999), o qual afirma que a “insatisfação salarial quando presente no ambiente de trabalho, pode se tornar um estímulo estressor”.

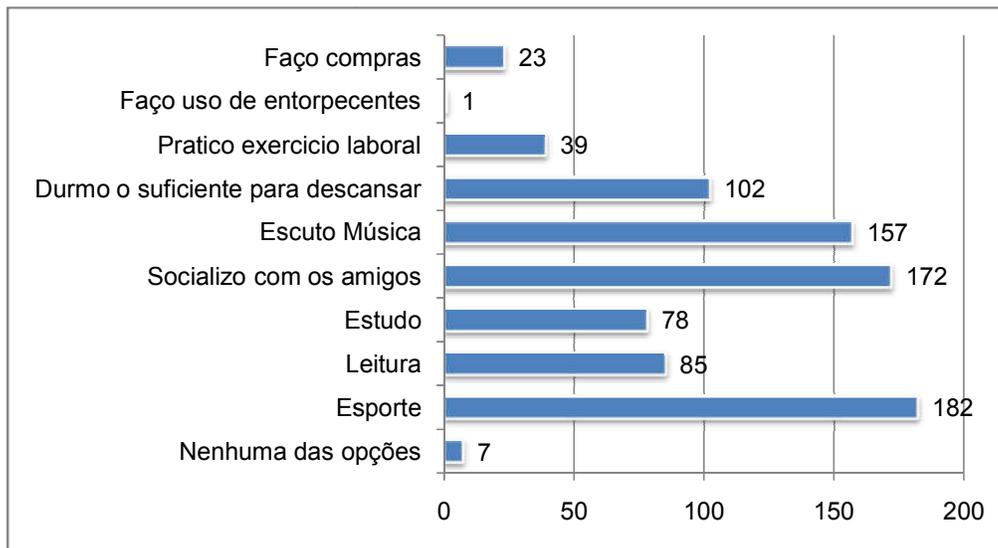
Gráfico 2 - Ações geradas pela empresa para minimizar os sintomas do estresse.



Fonte: Próprios Autores

Quando questionado aos colaboradores da indústria, sobre as ações que a empresa oferece a eles para minimizar os sintomas de estresse, a ginástica laboral teve destaque pela sua prática de exercícios diários na jornada de trabalho em seus intervalos. Intervalos, a empresa aderiu a esta prática por oferecer benefícios a saúde do trabalhador. Afirmam Carvalho e Serafim (2001).que “por meio dessa prática, o indivíduo tende a liberar suas emoções e avaliar as tensões, ajudando-o a manter-se em equilíbrio”.

Gráfico 3- Ações utilizadas para minimizar para estresse fora do ambiente de trabalho.



Fonte: Próprios Autores

De acordo com Guido (2003), a busca pelas realizações na vida pessoal e profissional esta na forma em que enfrentamos e superamos o estresse, uma delas e realizar atividades físicas regulamentem descansar e manter atividades sócias, são esse um dos fatores sugeridos por diversos autores como coadjuvantes no controle e no enfrentamento do estresse.

Gráfico 4 - Sintomas do estresse devido ao trabalho.



Fonte: Próprios Autores

Analisando o resultado do gráfico, percebemos que há uma concordância com os autores Camelo e Angerami (2004), quando eles relatam que podem ocorrer vários sintomas como:

“ansiedade, tensão, angústia, insônia, alienação, dificuldades interpessoais, dúvidas quanto a si própria, preocupação excessiva, incapacidade de concentrar-se em outros assuntos que não o relacionando ao estressor, dificuldade de relaxar, ira e hipersensibilidade emotiva”.

Diante dos resultados de pesquisa observa-se que os mesmos sintomas citados foram um dos mais pontuados como fator estressante.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento do presente estudo possibilitou uma análise sobre projeto e também permitiu uma pesquisa de campo para obter dados mais consistentes para cada etapa do processo do trabalho. O questionário com perguntas fechadas mostra a situação dos empregados em relação ao stress ocupacional. A qualidade de vida no trabalho é muito importante por causa dos colaboradores, pelo impacto que gera dentro fora da empresa. Diante dos fatores abordados, fica evidente que não há apenas um fator estressante, mas uma complexa rede que podem ser estudados e modificados visando à promoção e saúde dos trabalhadores.

É preciso cuidar da saúde mental e física do indivíduo, impedindo que ele sofra sentimentos negativos, o resultado negativo acarreta prejuízo ao corpo prejudicando seu rendimento no trabalho fazendo com que ocorram afastamentos voluntários.

A empresa estudada beneficia os colaboradores em questão de área de lazer, jogos, atividades laborais, eventos comemorativos, biblioteca e parcerias, como mostra o Gráfico 2, apresentando uma percepção renovada agindo de forma a promover um ambiente menos estressante ao seus funcionários, a empresa reconhece que o bom estar bem físico, mental e social é fundamental para seu desempenho.

Assim, ao final deste trabalho foi relatada a empresa pesquisada, que haja mais interesse no cotidiano dos colaboradores, em relação aos mecanismos estressantes que atuam nas áreas em geral, visando elaborar contrapartidas de prevenção ou combate aos agentes estressores na empresa automobilística.

REFERENCIAS

ALBERT, E. & URURAHY, G. Como se tornar um bom estressado. Rio de Janeiro: Salamandra Consultoria Editorial Ltda, 1997. 139 p.

ALVES, G.L.B. Stress: como vencer essa batalha? Estra, a revista do Climatério, n:2, maio, 1997.

ANDREWS, Susan. Stress a seu favor: como gerenciar sua vida em tempos de crise. SãoPaulo: Agora, 2003.

ANEZ, Ciro Romélio Rodriguez; DAVID, Denize Elizabeth Hey; LOBO, Márcia. Ergonomia, Estresse e Trabalho. 2006.

ANEZ, Ciro Romélio Rodriguez; DAVID, Denize Elizabeth Hey; LOBO, Márcia. Ergonomia, Estresse e Trabalho. 2006.

ARDEN, B. John. Sobrevivendo ao Estresse do Trabalho. Rio de Janeiro: Atlas, 2003.

AVEDIANE, Renata. Empresa Albrás. Guia Exame-Você S/A: as melhores empresas paravocê trabalhar. Especial, 2006.

BACARRO, Acrímedes. Vencendo o estresse: como detectá-lo e superá-lo. 4. ed. Petrópolis:Vozes, 1997.

BERNAL, O. A. Psicologia do trabalho em um mundo globalizado, integrando teoria e prática. Porto Alegre: Artmed, 2010.

CAMELO S. H. H.; ANGERAMI E. L. S. Sintomas de estresse nos trabalhadores atuantes em cinco núcleos de saúde da família. Revista Latino-Americana Enfermagem. v.12, n.1. Riode Janeiro, 2004.

CARDOSO, A. Stress no trabalho. Uma abordagem pessoal e Empresarial. 2.ed. Rio de Janeiro: Editora RevinterLtda, 2001.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio Janeiro: Elsevier, 1999.

CID-10. Classificação Estatística de Doenças e Problemas relacionados. OMS.5.ed. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1997.

CID-10. Classificação Estatística de Doenças e Problemas relacionados. OMS.5.ed. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2000

COOPER, C., SLOAN, S., & WILLIAMS, S. Occupational stress indicator management guide. Londres: Thorbay, 1988.

CURY, Augusto Jorge. Revolucione sua qualidade vida: navegando nas águas da emoção. Rio de Janeiro: Sextante, 2002.

DIAS, E.C. Organização da atenção à saúde no trabalho. In: JÚNIOR, M.F. Saúde no trabalho. Temas básicos para o profissional que cuida da saúde dos trabalhadores. São Paulo: Editora Roca Ltda, 2000. 357 p.

FIGUEROD, N. L. de., SCHUFER, M. et al . Avaliação de Estressores no Contexto de Emprego_ Um Instrumento para a Avaliação de Estressores Psicossociais no Contexto de Emprego. Psicologia: Reflexão e Crítica, 14(3), 2001.

FIORELLI, J. O. Psicologia para administradores, como enfrentar o assédio psicológico e o estresse no trabalho. São Paulo: Atlas S.A, 2008.

FORMAN, Adriene, M.S., STONE, Neli. Controle do estresse e doença coronariana. Disponível em: <http://saude.hsw.uol.com.br/controle-estresse-e-doencacoronariana6.htm>>. Acesso em: 22 de maio de 2017.

FRANÇA, A.C.L. & RODRIGUES, A.L. Stress e Trabalho. Uma abordagem Psicossomática. 2.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GIL, Antônio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GUIMARÃES, L.M. Série Saúde Mental e Trabalho. 2.ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2000.

LIMONGI França. Stress e Trabalho: uma abordagem psicossomática. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; RODRIGUES, A. L. Stress e trabalho: guia básico com abordagem psicossomática. São Paulo: Atlas, 1996.

LIPP, M. N. Pesquisas sobre stress no Brasil: saúde, ocupações e grupos de risco. Campinas: Papirus, 1996.

- LIPP, Marilda Emmanuel Novaes. Pesquisas sobre stress no Brasil – Saúde, ocupações e grupos de risco. Campinas: Papirus, 1996.
- LIPP, Marilda Novaes e MALAGRIS; Lúcia Novaes. Manejo do estresse. In: RANGÉ, Bernard. Psicoterapia comportamental e cognitiva: pesquisa, prática, aplicações e problemas. Campinas: PSY, 1995.
- MARINS, Luiz. Livre-se dos “Corvos”. São Paulo: Harbra, 2003.
- MICHEL, Oswaldo. Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais. 2. ed. São Paulo: 2001.
- MOREIRA, Ramon Luiz Braga Dias; ARAÚJO, Marcos Goursand de Araújo. Os sete pilares da qualidade de vida. Belo Horizonte: Leitura, 2005.
- NOGUEIRA, Júlia. Empresa 3M. Guia Exame-Você S/A: as melhores empresas para você trabalhar. Ed. Especial, 2006.
- PARAGUAY, A.I.B. Estresse, Conteúdo e Organização do Trabalho: Contribuições da Ergonomia para melhoria das condições de trabalho. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, 70:40-43, 1990.7
- PASCHOAL; Tatiane; TAMAYO, Álvaro. Ergonomia, Estresse e trabalho. Validação da escala de estresse no trabalho. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/epsic/v9n1/22380.pdf>>. Acesso em: 23 de maio de 2017.
- PIRES, R. Estresse: um mal que pode ser evitado. Gestão Cooperativa da Unimed, 6:20, 1999.
- ROCHA, A. C. F. da. O estresse no ambiente de trabalho. Rio de Janeiro, 2005. Monografia apresentada ao Centro de Ciências Humanas da UNIVERSIDADE VEIGA DE ALMEIDA, 2005.
- ROCHA, E. L. & GLIMA, D.M.R. Distúrbios Psíquicos Relacionados ao Trabalho. In: JÚNIOR, M.F. Saúde no Trabalho. Temas básicos para o profissional que cuida da saúde dos trabalhadores. São Paulo: Editora Roca Ltda, 2000.
- ROCHA, Márcia. Empresa Promom. Guia Exame Você S/A: as melhores empresas para você trabalhar. Ed. Especial, 2006.
- SARDÁ Jr., J. J.; LEGAL, E. J.; JABLONSKI Jr, S. J. Estresse: conceitos, métodos, medidas e possibilidades de intervenção. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.
- SATO, L. Trabalho e Saúde Mental. Saúde Meio Ambiente e Condições de Trabalho, Rio de Janeiro: FIOCRUZ, cap. 12, 1994.
- SEEGERS, G. & VAN ELDEREN, T. Examining a model of stress reaction of bank directors. European Journal of Psychological Assessment, 12(3), 1996.
- SELYE, Hans. Stress, a tensão da vida. Edição original publicada por McGraw – Hill Book Company, Inc. 1956.

SILVA, E. O estresse ocupacional dentro das empresas, uma preocupação a mais para os gestores. 2012. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/o-estresse-ocupacional-dentro-das-empresas-uma-preocupacao-a-mais-para-os-gestores/66969/>. Acesso em: 22 de maio de 2017.

SILVA, Marco Aurélio Dias da; MARCHI, Ricardo de. Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho. São Paulo: Best Seller, 1997.

SOUZA, A. D. de., CAMPOPS, C. S., SILVA, E. C. S., SOUZA, J. O. de. Estresse e o Trabalho. Monografia apresentada na Estácio de Sá: Campo Grande- MS, de pós-graduação, sensu latu”) e especialização em Medicina do Trabalho, 2002.

SPECTOR, E. P. Psicologia nas organizações. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. (artigo). Caderno de Pesquisas em Administração, São Paulo, v. 08, nº. 1, janeiro/março, 2001.

<http://www.aems.edu.br/iniciacao-cientifica/download/9d04a0bdbf.pdf>

ANEXO

PESQUISA DE ESTUDO DO ESTRESSE OCUPACIONAL NA INDÚSTRIA AUTOMOBILÍSTICA

Estresse ocupacional é a tensão excessiva que o trabalhador sofre em função do trabalho que exerce. Pode ser ligado às características do trabalho em si, à sobrecarga de tarefas, ao ambiente físico do local de trabalho, ao modo como o chefe lidera a equipe ou mesmo pelas dificuldades interpessoais com colegas.

07- Meus colegas de trabalho não colaboram comigo.

Sim Não Às vezes

08-Sinto que minha produtividade está menor do que era antes.

Sim Não Às vezes

09- O que gera estresse no meu ambiente de trabalho?

Salário Chefe Minhas atividades Falta de oportunidade no meu crescimento

10-Fico feliz de ficar doente e não ter que trabalhar.

Sim Não Às vezes

11- A empresa oferece Ginástica laboral?

Sim Não Às vezes

Cite o que mais estressa você na empresa:

Obrigada pela sua participação!