

ESTRESSE OCUPACIONAL, O MAL INVISÍVEL NO AMBIENTE CORPORATIVO

OCCUPATIONAL STRESS, THE INVISIBLE EVIL IN THE CORPORATE ENVIRONMENT

ESTRÉS LABORAL, EL MAL INVISIBLE EN EL ENTORNO EMPRESARIAL

Valéria Domingues Arruda Oliveira¹

Resumo

Este artigo tem como objetivo evidenciar a complexidade do diagnóstico e a falta de sensibilidade por parte de gestores e líderes nas organizações quando se trata do estresse ocupacional. Frequentemente, devido a questões de produtividade, alta demanda de trabalho e resultados, os colaboradores são submetidos a condições insalubres, excesso de horas de trabalho e outros fatores que desencadeiam emoções prejudiciais, como ansiedade, Síndrome de Burnout, insônia, irritabilidade, entre outras patologias. É de extrema importância que as organizações reavaliem seus métodos com base no comportamento e na cultura organizacional, a fim de obter um desempenho operacional e social eficaz e eficiente.

Palavras-chave: estresse ocupacional; doenças físicas e psicológicas; diagnóstico; desafios; comportamento organizacional.

Abstract

This article aims to demonstrate the difficulty of diagnosing occupational stress and the lack of sensitivity by managers and leaders within organizations when dealing with this issue. Often, for reasons of productivity, high demand for service, or results, employees are exposed to unhealthy conditions, excessive work hours, and other factors that can trigger dangerous emotions, such as anxiety, burnout syndrome, insomnia, and irritability. It is extremely important for organizations to review their methods based on organizational behavior and culture in order to effectively and efficiently achieve good operational and social performance.

Keywords: occupational stress; physical and psychological illnesses; diagnosis; challenges; organizational behavior.

Resumen

Este artículo tiene como objetivo demostrar la complejidad de diagnóstico y la falta de sensibilidad por parte de los gerentes y líderes dentro de las organizaciones cuando el tema es el estrés laboral. Muchas veces, por motivos de productividad, alta demanda de servicio o resultados, los empleados se ven expuestos a condiciones insalubres, exceso de horas de trabajo y otros factores que les desencadenan emociones peligrosas, como ansiedad, síndrome de burnout, insomnio, irritabilidad, entre otras patologías. Es extremadamente importante que las organizaciones revisen sus métodos con base en el comportamiento y la cultura organizacional, de modo a lograr un rendimiento operativo y social eficaz y eficiente.

Palabras clave: estrés laboral; enfermedades Físicas y psicológicas; diagnóstico; desafíos; comportamiento organizacional.

1 Introdução

¹ Graduada em Bacharel em Administração pela UNINTER, gerente financeira na empresa Autopeças e Auto Center do Baixinho, Votorantim. E-mail: vdaoliveira04@gmail.com

Este artigo tem como objetivo expor a importância de identificar os sinais de estresse ocupacional nos colaboradores de uma organização, seja no operacional, no tático ou estratégico. Muitas vezes, não há uma investigação ou uma análise de cenário para identificar comportamentos inapropriados ou diferentes da rotina da empresa. Demonstra-se como a falta de diagnóstico dessa patologia afeta o ambiente em que o colaborador está inserido, não só o seu trabalho no cotidiano, mas também sua carreira profissional, trabalho em equipe, vida social e, conseqüentemente, sua vida familiar.

Doenças relacionadas ao afastamento ocupacional por patologias psicológicas têm se tornado cada vez mais comuns. Anteriormente, eram tratadas como doenças físicas, como dores musculares, tensões ou até mesmo asma (causada por crises de ansiedade). No entanto, considerando a gravidade e recorrência desses problemas, tornou-se necessário aprofundar a investigação além dos sintomas físicos, abrangendo também a saúde emocional dos colaboradores das empresas. Portanto, é evidente que a cultura organizacional requer uma reestruturação.

Assim, muitas empresas, devido à falta de preparação de suas lideranças, enfrentam dificuldades para modificar a cultura e o comportamento organizacional. Disfunções como falta de comunicação, falta de objetividade, falta de inovação e falta de tomada de decisões prejudicam o diagnóstico do estresse ocupacional.

Portanto, este artigo possui uma abordagem qualitativa, pois busca esclarecer que as organizações que adotam uma cultura organizacional focada em metas, liderança descentralizada, comunicação eficiente, motivação e reconhecimento acabam por estruturar-se e criar um ambiente de trabalho mais saudável, com vantagens competitivas. Em resumo, compreendemos que todos os colaboradores das organizações necessitam de uma estrutura e estratégias para desenvolverem seus trabalhos de forma eficaz, incluindo uma boa comunicação, desenvolvimento de habilidades e valorização do capital intelectual, entre outros elementos que contribuem para o bem-estar profissional.

2 Estresse ocupacional

Entende-se que falar de estresse ocupacional não se refere apenas a uma pessoa cansada ou fatigada que precisa de alguns dias de descanso. O assunto é muito mais abrangente, pois o estresse pode resultar em comportamentos agressivos, transtornos psicológicos, afastamentos do trabalho e situações complexas, muitas vezes relacionadas a longas horas de trabalho, uma hierarquia centralizadora e diversas outras circunstâncias.

Ao examinar essas hipóteses, também podemos citar que o desgaste psicológico e físico pode ser agravado pela falta de equipamentos de segurança, ausência de ferramentas adequadas para a execução do trabalho e exposição prolongada a elementos prejudiciais, como ruídos intensos e substâncias tóxicas. Além disso, em alguns setores, mesmo que o colaborador não esteja tão exposto a esses fatores, sua autonomia pode ser limitada, seja de forma integral ou parcial.

As pessoas respondem suas emoções com expressões faciais, gestos e ações. É comum ouvirmos falas como. "Estou com as mãos molhadas", "meu coração está batendo acelerado", "Tenho um frio na barriga"! Pense: O que está acontecendo com essas pessoas? Podemos afirmar que muitas variáveis podem estar desenvolvidas nessas situações, mas com certeza podemos dizer que existem emoções nelas (Mesadri; Pasetto, 2020, p. 60).

O conceito de estresse ocupacional não é algo fácil de ser diagnosticado pelas empresas; no entanto, deve ser considerado em todos os departamentos da organização. Como Mesadri & Pasetto (2020) mencionam, não é surpreendente que tenhamos que desenvolver meios artificiais para controlá-lo, uma vez que é difícil para os indivíduos controlarem por conta própria. Muitas vezes, quando o indivíduo percebe, já levantou a voz, agrediu fisicamente, demitiu-se, entre outros.

É notável como um adjetivo tão pequeno pode ter um poder destrutivo imenso se não for reconhecido e tratado adequadamente a tempo. O estresse ocupacional pode desencadear sérios problemas dentro das empresas e, conseqüentemente, afetar a vida social e familiar do colaborador que sofre com seus sintomas. Existem várias causas para essas emoções, e quando não tratadas, elas podem se manifestar de diversas formas, como angústia, nervosismo, doenças crônicas, problemas de relacionamento, distúrbios do sono, depressão, entre outros.

Sendo um problema tão evidente e maléfico, é necessário que seja muito bem entendido para ser evidentemente combatido. Quando observamos ao nosso redor o número de pessoas de crescentes doenças cardiocirculatórias, doenças neoplásicas(câncer) doenças neurodegenerativas e doenças do sistema imunológico (autoimunes) ficamos procurando fatores causais diretos para tais patologia, mas pouco se observa como o estresse produzido pela sobrecarga contribui para esses males (Medeiros, 2020, p. 5).

No entanto, a ciência comprova a existência de inúmeras doenças psicológicas decorrentes do estresse ocupacional. Não podemos deixar de mencionar a Síndrome de Burnout, que se origina do estresse e é caracterizada por uma variedade de sintomas que podem ser facilmente confundidos com outros diagnósticos equivocados. Segundo Knapik (2012), uma pessoa que atinge esse nível de exaustão geralmente precisa alterar seus hábitos, até mesmo

considerar mudar de profissão. Além disso, entre os muitos sintomas que um indivíduo pode experimentar, os mais frequentes incluem ansiedade, exaustão, fadiga, que podem se manifestar tanto como sintomas físicos, como enjoo e dores musculares, quanto como sintomas mentais, como desânimo, impaciência e frustração.

Vamos então pensar nas consequências disso para um sistema apenas o cardiovascular uma reação ao estresse cronicamente ativada, significa pressão sanguínea cronicamente aumentada, que e apontar constantemente um extintor de incêndio para seus vasos sanguíneos, que na verdade se desenvolveram na evolução para lidar apenas com o fluxo suave. O maior desgaste dos vasos sanguíneos nos leva a um risco agravado de doenças cardíacas. E é assim que o estresse crônico leva a doenças mortais (Nagoski; Nagoski, 2020, p. 19).

Contudo, é importante considerar que o estresse ocupacional não afeta apenas os funcionários e colaboradores; é preciso levar em conta que os cargos de alto nível nas organizações também estão sujeitos a esse mal, devido aos altos níveis de cobrança, pressão e exigências relacionadas à qualidade, produtividade e resultados. Isso pode levar ao isolamento e, muitas vezes, gerar sentimentos de ineficácia ou culpa.

Assim, ao analisar todos esses fatores, é fundamental lembrar que os afastamentos do trabalho devem ser tratados de acordo com as necessidades da situação, incluindo avaliações e acompanhamento profissional. De forma geral, as doenças psicológicas no ambiente corporativo são causadas por diversos fatores, como condições insalubres e excesso de carga horária, entre outros. É importante reconhecer que cada indivíduo possui características pessoais e maneiras diferentes de lidar com as mais diversas situações durante sua jornada de trabalho, e a cultura organizacional desempenha um papel fundamental na forma como esse indivíduo desenvolve seu trabalho.

3 As limitações no ambiente corporativo

Compreende-se que expor a fragilidade emocional no ambiente corporativo é algo muito delicado, e muitas empresas não têm líderes capacitados e preparados para notar pequenos desvios de comportamento de seus colaboradores, quando esses ainda estão no começo no seja nos primeiros sintomas, pois a liderança pode estar focada apenas em metas, números e resultados.

No entanto, cabe ao nível estratégico ter essa sensibilidade em relação aos seus colaboradores, para não permitir que esse estresse seja compartilhado como se fosse um vírus invisível contagioso. De acordo com Coltre (2019), todas as insatisfações causadas pelo não atendimento aos anseios organizacionais tendem a promover conflito.

O que acontece com mais frequência é o gestor escolher o uso do poder de mandar, porque lhe faltam habilidades de diálogo ou a visão do valor do consenso. O uso de autoridade pode, momentaneamente, trazer um resultado específico, mas não constrói um desempenho consistente e eficaz (Burbridge, 2012, p. 56).

Muitas profissões envolvem riscos e colocam os profissionais em um estado constante de alerta, levando a uma sensação de tensão e adrenalina. Podemos citar alguns exemplos, como os vigilantes de carros-fortes, que trabalham armados, ou os caldeireiros, que estão expostos a altas temperaturas. Esses são apenas alguns exemplos de profissões em que os trabalhadores enfrentam elementos de alto risco, e qualquer distração pode ter consequências fatais.

Com o ritmo acelerado nas empresas hoje em dia, as constantes cobranças por resultados, as más condições no ambiente de trabalho, más relações com os chefes ou colegas de trabalho, o medo da demissão, a falta de planejamento profissional acaba levando muitas pessoas a se sentirem nervosas, preocupas e ansiosas. Tudo isso consequentemente gera um desequilíbrio emocional (Angelim, 2022, p. 15).

Em muitas ocasiões, os funcionários são expostos a vários fatores de risco, seja devido ao perigo direto associado às suas funções ou a situações indiretas que causam desgaste físico e mental. Além disso, uma gestão centralizadora também pode ser considerada um fator de estresse para os funcionários, pois eles podem se sentir intimidados ou limitados em suas funções, o que pode prejudicar o avanço em suas carreiras profissionais.

Conforme apontado por Santos (2012), em busca de lucros extraordinários, é comum exigir um esforço sobre-humano dos profissionais para que eles se adaptem a uma realidade marcada por pressões insanas, resultando em um aumento de tensão. Isso significa que funcionários com sua saúde mental afetada acabam sofrendo prejuízos em diversos aspectos de suas vidas, incluindo o trabalho individual, o trabalho em equipe e até mesmo suas relações sociais e familiares. Isso serve como um alerta para as organizações, que precisam adotar uma visão abrangente do ambiente corporativo.

Os conceitos de ego e ideal de ego permite o entendimento de muitos fenômenos que, nas vivências do cotidiano do trabalho, possuem considerável importância para a análise do desgaste da autoimagem. Esse tipo de imagem constitui fase importante, na psicopatogenese das depressões e de outros transtornos psíquicos. Na medida em que o indivíduo percebe a frustração de suas aspirações de desenvolvimento e realização pessoal e profissional e ou expectativas salariais, crescem sentimentos de decepção que podem dar lugar a desvalorização profunda. O que enseja não raro, um ressentimento que poderia se expandir e refletir negativamente na vida afetiva, nos relacionamentos em geral no desempenho (Seligmann, 2020, p. 33).

De modo geral, os colaboradores das empresas precisam ser respeitados e considerados pelo que são e pelo que fazem, necessitam de condições dignas e ferramentas adequadas para

exercerem suas funções. O gestor tem que estar atento para sua equipe e, ao menor sinal de emoções em desequilíbrio, procurar investigar a origem daquela atitude e comportamento, para não chegar ao ponto de um afastamento ocupacional, prejudicando não só a empresa como também a vida do profissional.

4 Diagnóstico e desenvolvimento do comportamento organizacional

Compreende-se que, para que o ambiente corporativo alcance resultados e mantenha uma equipe física e mentalmente saudável, são necessários treinamentos em todos os níveis da empresa. Esses treinamentos permitem que as organizações direcionem melhor seus funcionários, começando com um diagnóstico como primeiro passo para a prevenção dentro das empresas.

As organizações podem adotar diversas abordagens para implementar uma cultura organizacional que combata o desgaste mental. Cada organização deve avaliar o que é mais viável e mais bem aceito de acordo com seu modelo operacional. De acordo com Lotz (2014, p. 20), “é por meio da aprendizagem que podemos obter respostas diferentes, afinal, se continuarmos fazendo sempre as mesmas coisas, obteremos os mesmos resultados continuamente”.

Silvio (2015) menciona que o entendimento do significado da cultura tem sido um esforço permanente para mediar e até mesmo evitar conflitos entre indivíduos, grupos e nações. Para que as práticas laborais não sejam estressantes ao ponto de ocasionar um afastamento do trabalho, as empresas têm procurado incluir em suas rotinas trabalhista diversas opções como maneira de melhorias, seja pela boa comunicação, agenda equilibrada, momentos de descontração, assim como incentivo à prática de atividades físicas. Saber gerir tempo e espaço, rotina e descanso, produtividade com qualidade, sem perder a saúde, são os desafios para esses gestores.

Tanto as competências individuais quanto as organizacionais são relevantes para a organização. Mais importante ainda é a organização conseguir alinhar os objetivos estratégicos com as competências profissionais das quais dependem seu desempenho e sua competitividade. Como competência é um termo que esta estritamente relacionada a experiência e ao trabalho dos indivíduos, as organizações precisam saber gerir diversas competências (Takahashi, 2015, p. 43).

Nas últimas décadas, tem se elaborado múltiplas maneiras de reduzir os afastamentos, e para isso, muitas das organizações tem investido em pesquisas de clima organizacional, para

que consigam verificar como os colaboradores estão enxergando a empresa, como as equipes estão interagindo com os demais departamentos.

Um bom caso de sucesso na gestão de pessoas é o do Magazine Luiza, eleito por mais de uma década e meia como um dos melhores lugares para se trabalhar no Brasil. O feito foi alcançado com uma bem-sucedida estratégia de valorização do ser humano dentro da empresa, que conta com cerca de 26 mil colaboradores espalhados em mais de oitocentas lojas em dezesseis estados (Kleper, 2019, p. 23).

Por isso, com os resultados das pesquisas, fica mais fácil de diagnosticar falhas entre os níveis hierárquicos e trabalhar em cima dos resultados para tentar obter uma gestão mais saudável e funcionários mais satisfeitos. Desta forma, funcionários mais satisfeitos geram melhores resultados, melhor desempenho, adquirem qualidade de vida profissional, social e familiar. Assumindo novos compromissos, pois se sentem valorizados, quando a organização oferta rotina equilibrada, medidas preventivas e sanitárias no mínimo, a empresa já começa a ter outra dinâmica.

O que devemos ter em mente, a partir de agora, é que motivação está ligada a ação e esforço. Como gestores, seremos bem-sucedidos se conseguirmos contribuir para que os esforços de nossos subordinados se dirijam para melhor performance e para a inovação, que sejam persistentes no tempo e tenham intensidade significativa. Para isso precisamos saber o que movimenta as pessoas, de modo a aplacar suas necessidades e contribuir para sua satisfação moral de e desenvolvimento (Biazzi, 2017, p. 33).

De forma geral, recomenda-se a realização de novos estudos com o objetivo de promover uma implementação mais direcionada da cultura, clima e comportamento organizacional nas empresas. Isso visa reduzir cada vez mais o afastamento de colaboradores devido a problemas de saúde mental ou desgaste físico causado pelo estresse. É de extrema urgência que sejam efetuadas mudanças nas organizações.

5 Conclusão

O objetivo deste artigo foi enfatizar a importância de tratar efetivamente todos os colaboradores de uma organização, independentemente de seus cargos, com equidade. Isso se deve ao fato de que a saúde mental é a principal ferramenta de trabalho das corporações, e qualquer desequilíbrio nessa área pode afetar a produtividade, a harmonia entre os departamentos e o bem-estar dos funcionários.

Conforme mencionado, um funcionário sob estresse e com problemas de saúde mental não conseguirá ter um bom desempenho na organização, nem manter uma vida social e familiar

estável. Compreender que somos indivíduos com emoções diversas é um grande passo na redução do estresse, pois quando filtramos nossas palavras e ações, evitamos reações indesejadas e demonstramos empatia ao nos colocarmos no lugar do outro.

As organizações que se preocupam com o bem-estar de seus colaboradores, oferecendo condições laborais adequadas, planos de carreira, incentivos e outros benefícios, estão à frente daquelas que adotam sistemas autocráticos. Empresas que incorporam mudanças e práticas para que os colaboradores se sintam valorizados e apoiados pelos líderes obtêm resultados notáveis, como baixa rotatividade de funcionários e alta produtividade com qualidade.

Entre os muitos benefícios, este artigo esclarece que é possível conciliar trabalho de qualidade com qualidade de vida, alcançar produtividade sem estresse e permitir que os gestores tratem as situações de forma eficiente, não porque são autossuficientes, mas porque a organização oferece suporte e treinamento eficazes para lidar com os desafios que possam surgir.

Olhar para os colaboradores e reconhecê-los como mais do que números, produtividade e metas é o foco das empresas que desejam se destacar na competição e permanecer lucrativas. Em última análise, uma organização sempre enfrentará desafios, o que é natural, mas o verdadeiro desafio é manter o capital intelectual como um diferencial crucial em relação às demais empresas. Ter a percepção de que cada colaborador expressa suas emoções de maneira única e tratá-los com valor e reconhecimento adequados são ingredientes essenciais para o sucesso.

Referências

ANGELIM, Rafael. **Saúde mental no trabalho**. São Paulo: Visu, 2022.

BIAZZI, Fabio. **Lições essenciais sobre liderança e comportamento organizacional**. São Paulo: Labrador, 2017.

BURBRIDGE, A. M. **Gestão de conflitos desafio do mundo corporativo**. São Paulo: Saraiva, 2012.

COLTRE, Sandra Maria. **Fundamentos da administração um olhar transversal**. Curitiba: Intersaberes, 2019.

KLEPER, O. T. O. **Os segredos da gestão fácil das empresas valiosas**. São Paulo: Gente, 2019.

KNAPIK, Janete. **Gestão de talentos e pessoas**. Curitiba: Intersaberes, 2012.

LOTZ, Erika Gisele. **Coaching e mentoring**. Curitiba: Intersaberes, 2015.

MEDEIROS, Milton C. R. **Estresse, o destruidor de vidas**. 2. Ed., São Paulo: Scortecci, 2020.

NAGOSKI, Emily; NAGOSKI, Ana. **Burnout: O segredo para romper com o ciclo de estresse**. Rio de Janeiro: BestSeller, 2020.

MESADRI, F. E.; PASETTO, N. S. V. **Comportamento Organizacional: integrando conceitos da administração e da psicologia**. 1. ed. Curitiba: Ibplex, 2012.

Santos, A. D. R. **Psicodinâmica do mundo corporativo**. As fronteiras que separam a coerção e o sofrimento do desenvolvimento de pessoas. São Paulo. Edição do Autor, 2012.

SELIGMANN, Edith Silva. **Trabalho e desgaste mental o direito de ser o dono de si mesmo**. São Paulo: Cortez, 2022.

SILVIO, Luiz Johann *et al.* **Gestão da mudança e cultura organizacional**. Rio de Janeiro. Fgv. 2015.

TAKAHASHI, A. R. W. **Competências, aprendizagem organizacional e gestão do conhecimento**. Curitiba: Intersaberes. 2015.