

ESTUDO BIBLIOMÉTRICO SOBRE O ESTRESSE OCUPACIONAL EM GESTORES. ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA NOS ÚLTIMOS 10 ANOS¹

Carlos Fernando Vitorino Costa

Graduando do 8º período do curso de Administração do UNIPAM.

E-mail: carlosfernando1509@gmail.com

Ana Paula Lara Vasconcelos Ramos

Docente do UNIPAM. Mestre em Administração na área de estratégia e competitividade.

E-mail: anapaula@unipam.edu.br

RESUMO: Pesquisar e reconhecer as correlações entre os fatores geradores de condições estressantes e os possíveis impactos causados na vida do gestor. Trata-se sobre o mapeamento e estudo sobre o papel do estresse ocupacional na vida dos gestores das organizações por meio da técnica de bibliométrica. Realizando um estudo específico nas bases de dados SCIELO, SPELL, ANPAD e BDTD. Enfim, foram apresentadas recomendações necessárias e análises para enfrentamento dessa doença presente na sociedade atual.

PALAVRAS-CHAVE: Administração; Estresse ocupacional; Gestão de pessoas; Organização.

ABSTRACT: Search for and select the correlations between stressors and potential impacts on the life of the manager. It is about the mapping and study about the role of occupational stress in the life of the managers of the organizations through the technique of bibliometry. Performing a specific study in the databases SCIELO, SPELL, ANPAD and BDTD. Finally, recommendations and critiques were found for confronting the current state of society.

KEYWORDS: Administration; Occupational stress; People management; Organization.

1 INTRODUÇÃO

O estresse ocupacional tornou-se um fator muito impactante dentro das organizações nas últimas décadas, considerado como um dos problemas mais frequentes, tanto no ambiente interno como no externo, sendo cada vez mais presente dentro da sociedade atual.

O estresse ocupacional tornou-se um fator muito impactante dentro das organizações nas últimas décadas, considerado como um dos problemas mais frequentes, tanto no ambiente interno como no externo, sendo cada vez mais presente dentro da sociedade atual. “Na atualidade o estresse ocupacional pode ser

¹ Trabalho apresentado na área temática 1 – Temas correlatos do XV Congresso Mineiro de Empreendedorismo, realizado de 05 a 08 de novembro de 2018.

considerado como um fator de risco tanto para a saúde física quanto para a saúde mental do indivíduo, colaborando no aparecimento das chamadas doenças psicossomáticas” (GONZALÉZ, 2009).

O principal ponto destacado no estudo sobre o estresse ocupacional é compreendido

por meio do surgimento de seus fatores e consequências, além de ser compreendido como o indivíduo pode buscar evitar ou se recuperar dessa doença moderna (SILVA, 2017).

Reconhecer que o grande sistema atual utilizado pelas organizações em termos de metodologia interfuncional e a pressão constante dentro das organizações estão cada vez maiores e conseqüentemente; trouxe consigo uma exagerada carga de trabalho por meios como a urgência de tempo, excesso de diferentes tipos de responsabilidades, cobranças problemáticas, falta de tempo e pressão demasiada (SÉPE, 2011).

Diante do momento vivido pelos gestores organizacionais, o objetivo geral foi baseado por meio do desenvolvimento claro e relatado em busca da identificação dos principais fatores, meios e circunstâncias nas relações entre as condições estressantes dentro das organizações e os impactos provados em gestores (FRANÇA, 2005).

As constantes adaptações, mudanças, aumento da automatização dentro do ambiente de trabalho, frequentes rotinas frenéticas de trabalho, acúmulo de pressão, competitividade, busca por resultados imediatos, incertezas e ansiedade são alguns dos principais fatores de estresse que serão abordados neste trabalho (MALDANER, 2008).

Além do mais, os objetivos específicos do presente estudo foram as análises de estudos e pesquisas científicas por meio da metodologia bibliométrica, para entender-se melhor como conceituar o estresse ocupacional e entender como ele ocorre, percebendo a correlação entre estresse e produtividade nas organizações, buscando relacionar o nível de estresse e a qualidade de vida no trabalho, atingindo e visualizando possíveis decisões para se evitar sofrer deste mal que ataca a sociedade atual para identificação de possíveis causas que levam o desencadeamento e conseqüentemente doenças correlatas provocadas pelo estresse (SÉPE, 2011).

Endossando este tema classificado e escolhido pelas características atuais que vem acontecendo nas últimas décadas em diversas organizações, pelo aumento contínuo e frequente desse sintoma que se torna uma espécie de doença, sendo denominado como estresse ocupacional (SÉPE, 2011).

Esta pesquisa, por meio do estudo das diferentes opiniões e conceitos dos autores, aliado a prática observada e estudada nas organizações, possibilitou criar-se um mapeamento claro e preciso sobre a qualidade de vida dos gestores dentro e fora do trabalho, causas e conseqüências deste transtorno, mostrando o melhor caminho para se combater o estresse no ambiente das organizações com medidas preventivas e amenizadoras deste problema enfrentado na sociedade corporativa (ROSSI, 2009).

2 GESTORES ORGANIZACIONAIS

Características primordiais devem pertencer ao perfil do gestor promissório,

saber transmitir confiança, empatia, análise precisa dos fatos existentes entre outros aspectos. É um conjunto de situações, remanejando pontos e fatores dentro da organização, seja ela pública ou privada.

A junção dessa capacidade forma o conhecimento que uma organização que deseja ter, seu maior bem e diferencial (FRANÇA, 2005, p.94).

Pensar no gestor organizacional é pensar no membro cujo qual é destinado dentro da organização como um navegador de paradoxo, sendo funções transitar por um lado, envolver a dinâmica que envolve o humano e por outro lado conseguir equilibrar a dinâmica do negócio, tendo como fundamentação alinhar esses dois lado e extrair o melhor resultado (POUND, 2015).

Habilidades e estratégias para conseguir não somente lidar com os colaboradores, mas conseguir vender e atingir cada vez resultados mais satisfatórios. Tornando-se fundamentais por causa do papel e dos distintos níveis de atuação que o gestor tem sobre o meio que exerce seus conhecimentos e práticas, tendo em mente o conceito de como inserir medidas adequadas dentro da necessidade pertinente a cada situação inserida nesse contexto atuante (SILVA, 2017).

Entretanto, competências e equilíbrio devem constituir um gestor influente, principalmente pela causa de atributos que lhe são destinados; sabendo a melhor maneira possível que a organização é a soma de pessoas e recursos para o atingimento de um resultado, conhecendo e atuando dentro as formas de motivação, influência e exercício de poder com o objetivo primordial: obtenção de resultados mútuos (FRANÇA, 2005).

3 DEFINIÇÃO DE ESTRESSE E SUAS CAUSAS

Segundo Rossi, (2009) o estado de estresse tem sido cada vez mais frequente, reconhecido e presente neste meio, principalmente pelos resultados negativos ao indivíduo, conseqüentemente as organizações vêm crescendo com este mal constante por causa de diversos fatores no ambiente interno que o individuo convive e executa seu trabalho rotineiramente (FREIRE, 2014).

O cerne central de prazer dos gestores ocorrem por meio de status, identificação e prazer no que executa dentro da sua rotina, sendo reconhecimento, produtividade e realização do esperado pelo trabalhador, porém, quando não acontece desse jeito, o estresse ruim pode predominar a mente e a saúde emocional daquele que o sofre, desencadeando reações psíquicas. Esse sentimento de inferioridade pode provocar diversos malefícios na saúde (doenças modernas, depressão etc.) (ROSSI, 2009).

A ideia de que o estresse não diz respeito apenas a uma ocorrência destrutiva, podendo advir de acontecimentos positivos. Esta ideia denota que estresse pode, em partes, ser entendido como um estímulo para a realização de determinadas tarefas. Para isto, este pesquisador propôs a definição de eustress e distress. Eustress diz respeito ao estresse positivo, referente a sentimentos positivos, bem como, estados corporais saudáveis. Por sua vez, distress se refere ao estresse negativo, estando ligado a sentimentos ruins e perturbação do estado corporal (SANTOS apud SELYE, 1974, p. 29).

Quando se refere ao estresse nos trabalhadores, ele possui esse valor central na vida dos trabalhadores, podendo ser fonte de estresse bom, aquele estresse necessário para tomada de decisões e que naturalmente o corpo produz diariamente ou o estresse ruim, que ocorre quando o acúmulo de problemas, sentimentos e insatisfações, passam a ser prejudicial e acaba se tornando prejudicial) (GREENBERG, 2000).

3.1 NÍVEIS DE ESTRESSE

Segundo Selye (1956) existem 3 níveis distintos sobre reações na proporção em que o indivíduo não é capaz de controlar situações de estresse ou seus fatores, desencadeando as fases de alerta, resistência e exaustão.

1º Fase de alerta: Inicialmente, esse estresse é considerado bom ao organismo, por estimular a produção de energia, força e o próprio alerta em si em relação a um objetivo ou superação/ameaça identificado pelo indivíduo (SELYE, 1956).

2º Fase de resistência: Ocorre um considerável aumento na capacidade de resistência vinda do organismo, com objetivo de suportar todos os impactos sofridos. O organismo tenta realizar um reequilíbrio do corpo e da mente por causa do déficit de energia. Sintomas como, cansaço, falta de disposição, mente desgastada, dificuldade adaptação são os mais comuns nesse tipo de situação (SELYE, 1956).

3º Fase de exaustão: Estágio máximo do estresse. É quando o indivíduo não consegue mais realizar suas tarefas, apresentando um elevado cansaço psicológico e mental. Aqui é a porta para entrada das doenças mais comuns provenientes desse excesso de estresse no ser, tais como: Insônia, diabetes, hipertensão, AVC, úlcera, depressão (SELYE, 1956).

A junção destas fases pode ser caracterizada por aspectos apresentados no comportamento e sentimento do indivíduo, devendo ser diagnosticado e verificado, para possíveis soluções e recuperação do estado normal, eliminando completamente o estresse presente (OSWALDO, 2009).

Diante disso, é importante destacar a diferença entre ambos, no qual o estresse em si está relacionado e é considerado um fenômeno fisiológico ou psicológico; enquanto o estresse ocupacional é definido por um conjunto de atritos de ordem mais profunda, voltado para o lado psicológico e extremamente relacionada à organização e atividades desenvolvidas pelo indivíduo como a falta de desenvolvimento eficiente dentro do ambiente organizacional (ARAÚJO, 2015).

4 ESTRESSE OCUPACIONAL

Segundo França (2005), o estresse “moderno e presente na sociedade atual” pode ser formado por uma determinada dificuldade em lidar com obstáculos e pressões sofridas no ambiente de trabalho, situações de alta tensão e problemas no mecanismo ou surpresas eventuais diante a organização.

Divergindo um pouco da opinião de França (2005) e Rossi (2009) acredita que o estresse ocupacional é uma implicância intrínseca vinda do ambiente de trabalho ao trabalhador, afetando sua condição psicológica de tal forma que esse mesmo tenha

um bloqueio ou dificuldades para executar o seu papel.

Nas últimas décadas, é notável o aumento do interesse acerca do fenômeno em questão, sendo refletido no crescimento da literatura científica em torno deste construto, abordando questões como sua incidência e prevalência nas mais diversas profissões. Expressivo interesse pode encontrar justificativa em importantes razões, como o reconhecimento de que a exposição além a condições de trabalho estressantes pode acarretar conseqüências para a saúde e a qualidade de vida dos trabalhadores, bem como, interferir negativamente na eficácia das instituições às quais eles estão vinculados, ocasionando inúmeras conseqüências dispendiosas (SANTOS, 2012, p.34).

O tema estresse ocupacional tem sido cada vez presente na vida dos indivíduos da sociedade moderna. Ele é considerado como um dos fatores mais frequentes no século XXI, participando cada vez mais na vida de todos aqueles que possuem diferentes atribuições dentro as organizações. (FRANÇA, 2005).

5 SÍNDROME DE BURNOUT

“Essa síndrome de Burnout tem uma história recente. Apresentando sintomas como falta de energia e esgotamento emocional, baixa realização profissional, cinismo.” (ARTHUZZI, 2016, p. s/p).

Segundo Paiva (2013) se tratando dessa síndrome, sabe-se que ela é uma condição de estresse no trabalho, ficando totalmente sem energia em todos os lados de atuação do cérebro e consequentes ações no seu cotidiano.

Qualquer profissional pode vir a ter essa síndrome, mas existem profissionais que sofrem um desgaste maior no decorrer de suas rotinas por motivos adversos, sendo principalmente os profissionais das áreas de saúde, segurança pública, bancários e gestores organizacionais, no qual, infelizmente, acabam desenvolvendo esse estresse relacionado ao trabalho (BARROS, 2017).

Segundo Maldaner (2008) para que se enfrente esse estresse ocupacional e evitar a doença da síndrome de Burnout, deve-se existir uma boa comunicação, equilíbrio, metodologia, foco e a criação de algumas listas de prioridades, gerenciamento do ambiente digital, harmonia com outros colaboradores dentro do ambiente leve e tranquilo de trabalho pode ser o equilíbrio dentro da execução de ordens e serviços na organização (CANOVA, 2010).

“Devido fatos semelhantes a estes, é possível observar-se cada vez mais gestores e colaboradores ocupando um alto índice dessa doença na sociedade moderna” (GIL, 2011, p. 107).

FIGURA 1: Comparativo estresse e *Burnout*

ESTRESSE	BURN OUT
Reação natural a uma situação de emergência	Desilusão causada pelo excesso de situações estressantes
Esgotamento físico	Esgotamento emocional
Hipersensibilidade	Falta de sensibilidade
Redução de energia	Redução da motivação

Fonte: FOLHA DE SÃO PAULO (2010, p.7).

De acordo com a Figura 1, estresse e Burnout são completamente diferentes, mesmo sendo muito confundido no cotidiano.

Enquanto o estresse refere-se a uma doença relacionada diretamente com o corpo, o Burnout trata-se do acúmulo frequente e excessivo de problemas cotidianos enfrentados pelos gestores, prejudicando diretamente a mente; basicamente, essa é a distinção entre ambos.

6 MOTIVOS PARA DESENCADEAMENTO DO ESTRESSE NA CARREIRA DO GESTOR

O envolvimento contínuo e repetitivo se refere à frustração ou baixa perspectiva por parte do indivíduo acerca das tarefas que são destinadas dentro da organização. Neste sentido, questões como falta de segurança, oportunidades baixas, crescimento mínimo e desigualdade em um amplo sentido aliadas a falta de oportunidade para o trabalhador acaba dificultando muito o percurso nesse sentido (SANTOS, 2012).

Segundo Morin, (2009) os fatores intrínsecos relacionados ao trabalho podem ser percebidos e provocados nos indivíduos dentro do âmbito organizacional e podem sofrer algumas variações que incluem:

1. Ameaça física ao trabalhador devido à exposição que o indivíduo sofre no momento de praticar sua atividade fim, pode ser um estressor para o trabalhador. Para se evitar esse tipo de estresse e amenizar esse problema, são necessários treinamentos e equipamentos adequados a cada tipo de serviço (MORIN, 2005).

2. Excesso de trabalho – O que é uma atividade rotineiramente “comum” na maioria dos serviços prestados pelo trabalhador; No qual, muitas das vezes, acaba se tornando a principal causa de uma rotina cansativa, repetitiva, e conseqüentemente o baixo interesse por executar aquele tipo de serviço na organização (WURDIG, 2014).

3. Insatisfação por parte do trabalhador/ falta de reconhecimento da organização – refere-se à participação do trabalhador e o acompanhamento da organização no mesmo intervalo de tempo, aliado as condições de trabalho que, caso sejam insuficientes, podem desencadear a falta de estímulo do trabalhador e conseqüentemente problemas como: depressão, estresse, cansaço físico e mental, doenças fisiológicas (PAIVA, 2013).

4. Falta de condições de trabalho – um dos principais problemas enfrentados

pelo trabalhador no momento atual e que infelizmente ainda ocorre, em pleno século XXI. Fatores como desorganização, falta de padronização, excesso de burocracia, calor demais, ambiente exaustivo, são possíveis causas de estresse relacionado ao ambiente (GREENBERG, 2000, p.85).

Muitas vezes isso se deve a uma gestão baseada no medo como instrumento de motivação ou focada em resultados imediatos, no qual, grandes partes das empresas não se preocupam em estimular seus colaboradores, o que poderia proporcionar uma ganha mútua através de outros meios (BRITO, 2010). “A importância de uma boa gestão de pessoas deve ser uma preocupação constante dentro da organização, pois colaborador insatisfeito pode ocasionar e vir a sofrer diversos danos à saúde” (FRANÇA, 2005, p. 210).

Efeitos maléficos de curto, médio e em longo prazo compromete o resultado dele naquele momento, afetando a capacidade do gestor. Esse gestor tem que ter habilidade de saber contornar esses impactos sofridos no trabalho e transformá-los em algo positivo, de forma que essas metas não venham a prejudicar a si próprio e toda equipe dentro da organização (MACHADO, 2003).

7 METODOLOGIA

Essa pesquisa possui foi realizada pelo método quantitativo, bibliométrica, e descritiva. Tendo como objetivo central identificar e oferecer com propósito de analisar minuciosamente os principais pontos do tema abordado, levando em consideração, sua maior importância e peso sobre as principais características do estresse ocupacional (CERVO, 2007).

O presente estudou buscou detalhar os diversos artigos, dissertações, teses, conhecimentos gerais e demais fontes de trabalhos estudados com o principal objetivo de identificar os diversos fatores que vem se espalhando e provocando o estresse ocupacional nos gestores, buscando suas principais fontes e conseqüentemente maneiras de se evitar o sofrimento deste malefício presente na sociedade (DEMO, 2008).

Sequencialmente, tornou-se necessário estabelecer o tema que será analisado (estresse ocupacional), sendo identificadas as principais áreas de atuação no corpo humano, realizando uma seqüência de conhecimento que foi anexada ao trabalho; utilizando-se deste campo que aplica modos aliados a estatística no determinado tema escolhido no mesmo (FILHO, 2012).

A grande maioria dessas pesquisas envolve:

(A) Levantamento bibliográfico; (GERHARDT; SILVEIRA, 2009).

(B) Entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado (GERHARDT; SILVEIRA, 2009).

(C) Análise de exemplos que estimulem a compreensão (GIL, 2007).

(D) Entendimento das causas provenientes (FRANÇA, 2015).

Portanto, a coleta de dados foi desenvolvida nos trabalhos científicos publicados em fontes de dados de revistas científicas, tais: Anpad, Scielo, Spell, BDTD. Diferentes e diversos modelos de obras e meios de informação, para obtenção de dados e conseqüentes transformações em informações mais precisas e diretas

(BARBIER; FEIJÓ, 2013).

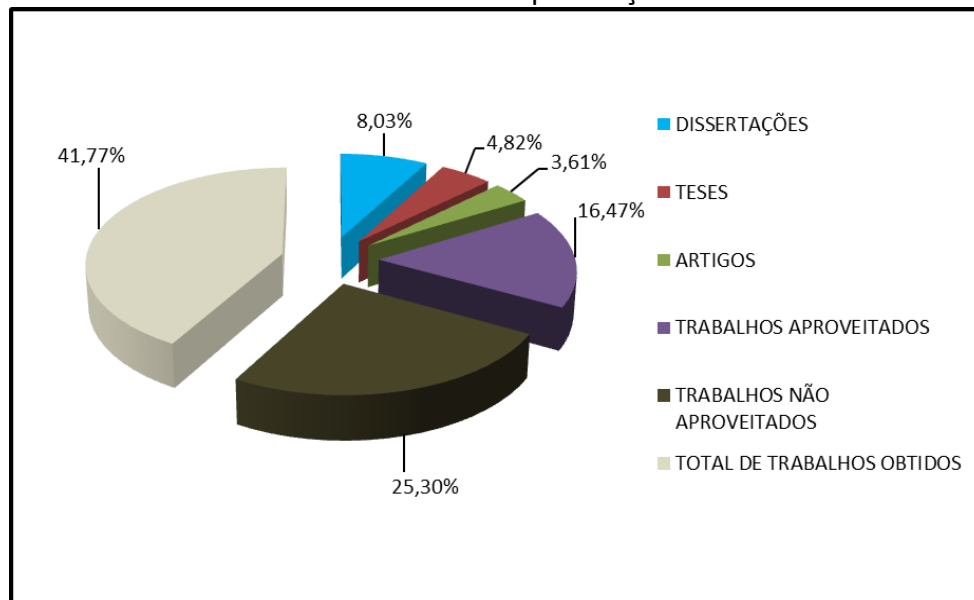
Enfim, conseqüentemente comparadas e analisadas com todos os conceitos explicados e utilizados durante o projeto, com a ideia central de conseguir alcançar os resultados esperados com a realização deste trabalho (PASCHOARELLI, 2015).

8 RESULTADOS

Encaixaram-se nessa categoria, 20 dissertações utilizadas na coleta de informações. 12 teses e 12 artigos, ou em relação ao número de trabalhos aproveitados publicados no período (41 trabalhos ao todo). Isso demonstra que, apesar das mudanças que vem ocorrendo na gestão comportamental, ainda há poucos estudos acadêmicos sendo realizados nesta área do estresse ocupacional.

8.1 QUANTIDADE TOTAL DE RESULTADOS OBTIDOS EM DIFERENTES FONTES DE PESQUISA

Gráfico 1 – Levantamento de publicações e formatos.



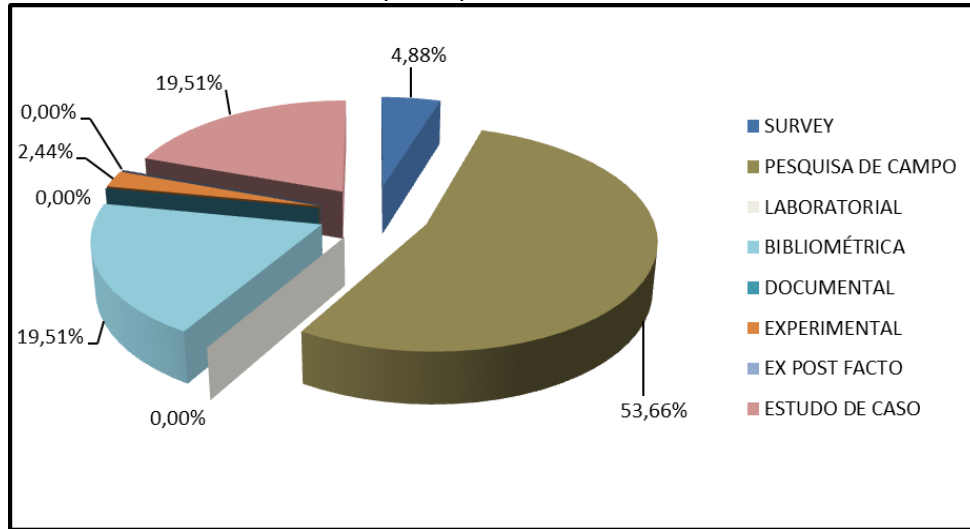
Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pelo autor (2018).

8.2 ESTILO DE PESQUISAS UTILIZADAS

De acordo com o gráfico abaixo, sobre pesquisa quanto aos meios utilizados, houve uma distribuição bem mais heterogênea em relação as formas abordadas na elaboração dos mesmos. Sendo 2 trabalhos, ou 4,88% por meio de survey (minoria).

Pesquisa de campo contou com 22 ou 53,66% do total apresentando ser o meio mais utilizado no contexto geral de todas as dissertações, teses e artigos. Em terceiro vem o estudo bibliométrico, contando com 8, ou 19,51% utilizados – mesmo modelo deste trabalho. Enfim, não teve nenhum estudo pelo método laboratorial nas pesquisas utilizadas.

Gráfico 2 – Pesquisa quanto aos meios utilizados



Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pelo autor (2018).

8.3 ÁREAS ABORDADAS PELA PESQUISA – ESTRESSE OCUPACIONAL

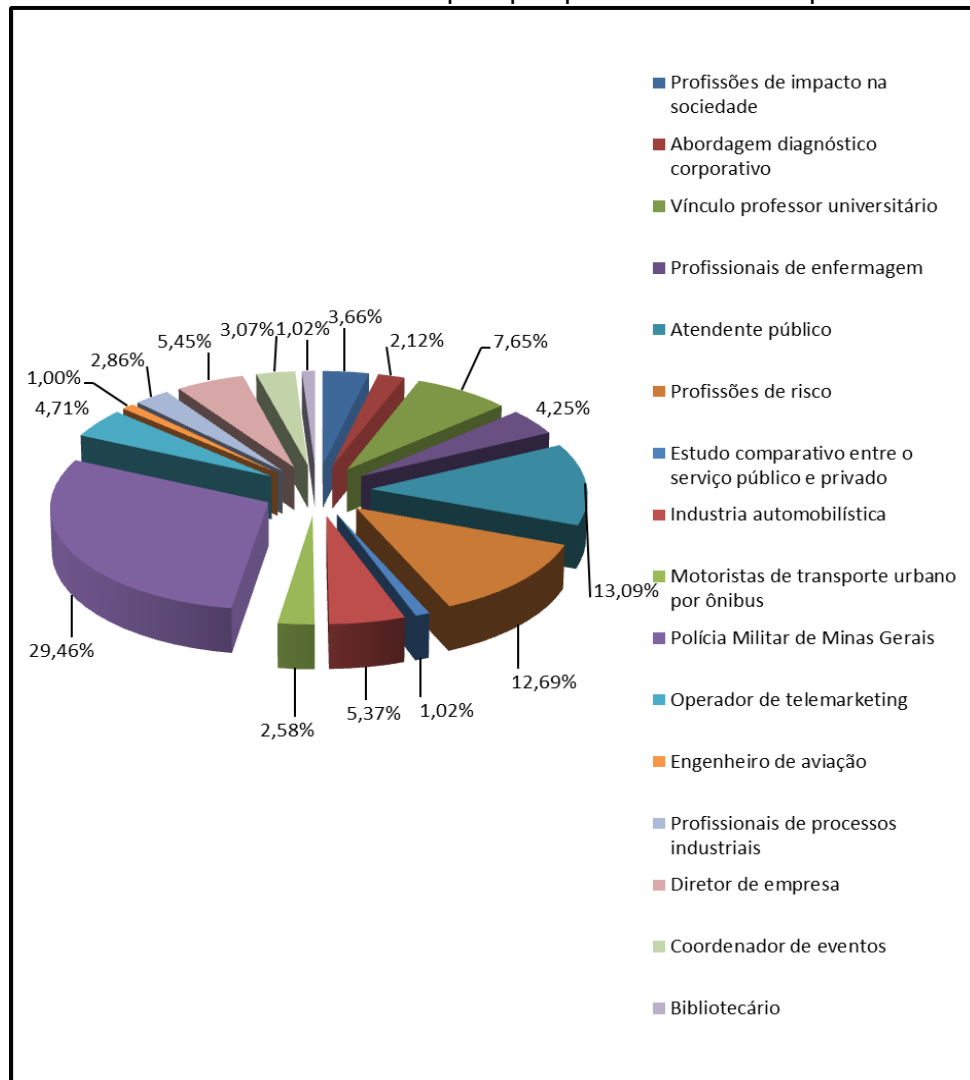
Essa seção tem por objetivo mostrar e analisar os resultados do estudo realizado durante o processo de elaboração desta pesquisa, na qual foram pesquisadas mais de 16 profissões distintas, considerando diferentes classes e segmentos profissionais. Inicia-se com a descrição do perfil dos gestores pesquisados e analisados, considerando as diferentes variáveis existentes e utilizadas, bem como os hábitos de vida e reflexos dentro e fora da organização.

Apresenta-se na sequência análise do estresse ocupacional e seus impactos na organização e vida pessoal, dissociando em: Áreas abordadas pela pesquisa, sintomas de estresse, fontes de tensão no trabalho, indicadores de impactos na produtividade, indicadores de impacto no trabalho concomitante à vida pessoal e Mecanismos de regulação utilizados.

No que diz respeito aos fins das pesquisas analisadas, o gráfico 12 mostra o resultado de todos os trabalhos pesquisados, no qual obteve-se 3910 respostas ao todo. As quais foram mais pontuadas, começando pela profissão de policial, no qual a polícia militar de Minas Gerais apresentou 1152 entrevistas, ou 29% do total no conjunto de todas as profissões analisadas.

Ficando equiparados, o atendente público e as profissões que se caracterizam como “profissões de riscos” ficaram predominantemente com 13% da parcela total. Em seguida vem o profissional “professor universitário” com 299 professores (as) entrevistados (as), ou 8% considerando todas as demais profissões.

Gráfico 3 – Áreas abordadas pela pesquisa - Estresse ocupacional



Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pelo autor (2018).

8.4 INDICADORES DE IMPACTO NO TRABALHO CONCOMITANTE À VIDA PESSOAL

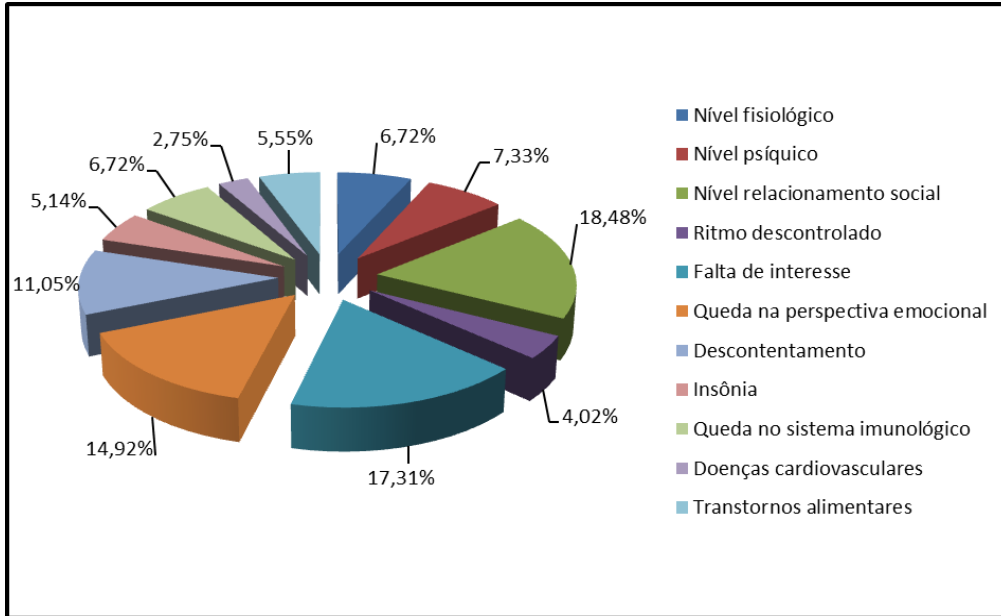
De acordo com o gráfico a seguir, existem alguns principais indicadores que são interligados na vida do indivíduo, entre qualidade de trabalho e vida pessoal. Os dois tem que estar unidos, tem que realmente se conciliar, caso contrário, o insucesso é certo. Segundo demonstrado, o nível de relacionamento pessoal, um dos maiores vilões da sociedade atual, caso não moderado na medida correta, mostrou, nessa pesquisa, um total de 363 profissionais, ou 18% do total pesquisado.

Em segundo, vem à falta de interesse, na qual 340 profissionais, ou 17% dos profissionais apresentaram essa característica na empresa em que trabalha, o que no começo era motivação, hoje se tornou uma obrigação.

Logo em seguida vem à queda na perspectiva emocional, afetando diversas áreas na vida do gestor, acarretando desavenças e baixa imunidade no dia a dia, essa foi apresentada por 293 profissionais entrevistados, ou 15% do total. As demais características, como nível fisiológico, nível psíquico, ritmo descontrolado,

descontentamento, insônia, queda no sistema imunológico e doenças cardiovasculares apresentou uma variação entre 6 e 15%. Assim, situações enfrentadas pelo trabalhador dentro do ambiente de trabalho, com propósito de redução do estresse e melhor satisfação e produtividade do profissional devem ser priorizadas o quanto antes. (ZARIFE, 2016).

Gráfico 4 – Indicadores de impacto no trabalho concomitante à vida pessoal



Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pelo autor (2018).

9 CONCLUSÃO

O presente estudo com base empírica teve como propósito principal analisar o estresse ocupacional e suas consequências na vida do gestor brasileiro, por meio de estudo bibliométrico.

Esta pesquisa buscou realizar diversos fatores que abrangessem os aspectos como um todo diante a sociedade corporativa nas organizações, o estresse e a relatividade elaborada. Tais como: convivências na organização e fora dela, interesses do clima organizacional, contentamento em trabalhar dentro da empresa, em um ambiente benéfico, onde se possam realizar todas as funções pertinentes a cada gestor, atendendo seu próprio nível de crescimento, incentivo e apreciação, todos esses fatores entre outros, fazem com que os gestores tenham essa qualidade dentro da organização atuante.

Portanto, o trabalho dos gestores constitui o alicerce principal, ativo predominante dentro da organização, desde que tenham equilíbrio e saúde mental em seu estado normal.

Infelizmente, na maioria das empresas os gestores exercem suas atividades em condições altamente estressantes, rotinas excessivas, carga horária demasiada, cobranças por metas, entre diversos outros fatores como os citados anteriormente ao decorrer desse trabalho etc.

A pesquisa possui extrema relevância para o meio acadêmico, por mostrar a importância e sua devida atenção por mostrar trabalhos com o mesmo segmento desse tema, procurando formas de se estudar com mais afinco, baseado em dados e informações reais que acontece no cotidiano do gestor diante a organização e consequentemente procurando medidas alternativas para se evitar ou reduzir problemas desse sentido.

Para o meio social por mostrar todas as causas ocorridas há tempos no mundo empresarial, por revelar os impactos sofridos não só dentro das organizações, mas na vida pessoal do gestor que sofre dessa doença moderna e pelo lado profissional, por mostrar a quantidade de problemas que poderia ser evitado, tendo uma qualidade de vida e atuação nesse sentido, totalmente melhorados.

REFERÊNCIAS

BARBIER, Fabio; FEIJÓ, Ricardo Luís Chaves. **Metodologia do pensamento econômico**. São Paulo: Atlas, 2013.

BARROS, Daniel Martins; FUNKE, Guilherme; LOURENÇO, Rafael Brandes. **49 perguntas sobre o estresse**. Osasco: Manole, 2017.

CANOVA, Karla Rejane; PORTO, Juliana Barreiros. **O Impacto Dos Valores Organizacionais No Estresse Ocupacional: Um Estudo Com Professores De Ensino Médio**. 2010.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi; RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e trabalho: Uma Abordagem Psicossomática**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2005.

FREIRE, Roberta da Silva. **Fator stress: o trabalho como sofrimento psíquico nas organizações**. Dissertação de Administração Pública e de Empresas. Fundação Getúlio Vargas. Rio de Janeiro, 2014.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolso. **Métodos de pesquisa**. UFFS. Rio Grande do Sul.

GIL, Antônio Carlos. **Metodologia do ensino superior**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

GONZÁLEZ, Elsa Inés Rumak. **Estresse Ocupacional: Proteção Jurídica à Saúde Do Trabalhador Brasileiro**. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2009.

GOSENDERR, J. **Brasil em preto e branco**. São Paulo: Editora SENAC São Paulo, 2000.

MACHADO, Simone da Silva. **Qualidade de vida e stress de adultos jovens na sociedade contemporânea**. Tese de doutorado em Psicologia. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Rio Grande do Sul, 2013.

MALDANER, Jaqueline Elisa. **Condições estressantes e tomada de decisão de gestores em instituições financeiras públicas.** Dissertação (Mestrado) - Curso de Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Catarina, 2008.

PASCHOARELLI, Luis Carlos; MEDOLA, Fausto Orsi; BONFIM, Gabriel Henrique Cruz. **Características qualitativas, quantitativas e quali quantitativas de abordagens científicas: estudos de caso na subárea do design ergonômico:** subtítulo do livro. Edição. Bauru/São Paulo: Revista de Design, Tecnologia e Sociedade, 2015.

POUND, Edward S *et al.* **A CIÊNCIA DA FÁBRICA PARA GESTORES.** Como os líderes melhoram o desempenho em um mundo pós-Lean Seis Sigma. Porto Alegre: Bookman, 2015.

ROSSI, Ana Maria; QUICK, James Campbell; PERREWE, Pamela L. **Stress e qualidade de vida no trabalho: O Positivo e o Negativo.** 2 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

SELYE, H. **Stress a tensão da vida.** 2 ed. São Paulo: Ibrasa, 1956.

SÉPE, Ana Carla Horst. **Estresse x trabalho: qualidade de vida nas organizações.** UNIFIL: Londrina/Paraná, 2011.

SILVA, Glaubert Henrique. **Estudo bibliométrico – A gestão de pessoas na administração pública brasileira.** Relatório de estágio para obtenção de título de bacharel no curso de administração, Centro Universitário de Patos de Minas, Minas Gerais, 2017.

ZARIFE, Pricila de Souza. **Cidadania organizacional na perspectiva dos direitos e deveres e sua relação com justiça e estresse organizacional.** Programa de (Pós-graduação em Psicologia Social, do trabalho e das organizações da UNB). Brasília, Distrito Federal, 2016.