

QUALIDADE DE VIDA DOS GESTORES DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES¹

Edmilson Gonçalves da Silva

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

E-mail: edmilsons@unipam.edu.br

Ana Paula Lara de Vasconcelos Ramos

Professora orientadora (UNIPAM).

E-mail: anapaula@unipam.edu.br

RESUMO: As constantes mudanças do mercado, pressão por rendimento e competitividade exigida buscam incessantemente por resultados. A correria do dia-a-dia, as extremas jornadas de trabalho, o fator humano, as frustrações, decepções, cansaço e muitas outras variáveis que envolvem o cotidiano são definitivamente o ponto de ignição para que várias patologias possam vir à tona. Essas variáveis estão ligadas não só ao processo que envolve o adoecimento do indivíduo, mas a toda uma problemática no ambiente de trabalho e em suas atribuições, afetando o rendimento profissional e as atividades dentro das organizações. Tudo isso é responsável por desencadear o estresse ocupacional. O objetivo do presente estudo foi apresentar os motivos que envolvem o adoecimento dos gestores nas atuais organizações. Foi realizada uma pesquisa exploratória, com abordagem qualitativa. A amostra foi de constituída de 8 gestores da cidade de Patos de Minas. A coleta de dados foi realizada no mês de agosto de 2019, através de um questionário com perguntas abertas. A análise dos resultados possibilitou observar que os entrevistados sofrem influência frequentemente do trabalho, desencadeando o estresse. A decorrência disso manifesta-se nos sintomas de irritabilidade, dor no pescoço, nervosismo, ansiedade, sentimento de raiva e depressão, levando ao aparecimento de algumas doenças como gastrite, insônia, obesidade, doenças cardiovasculares, dores de cabeça e ansiedade excessiva. O nível de estresse variou de leve a moderado a muito intenso. Os entrevistados relataram que a capacitação dos colaboradores através de treinamento, diminuição da carga de trabalho, prática de atividade física e o autocontrole são estratégias para diminuir o estresse. Os resultados do estudo constituem informações relevantes para os alunos do curso de Administração e para futuros gestores, pois relatam informações que viabilizam um melhor direcionamento na maneira de lidar com o estresse. Conclui-se que a melhor estratégia para as organizações é a redução do nível de estresse, desenvolvimento de medidas que melhorem a saúde do trabalhador, de forma que estimulem e motivem os mesmos.

PALAVRAS-CHAVE: Estratégias de enfrentamento. Estresse. Tensão no trabalho.

¹ Trabalho apresentado na área temática 1 - Novas tecnologias e ferramentas para gestão empreendedora do XV Congresso Mineiro de Empreendedorismo, realizado de 4 a 7 de novembro de 2019.

ABSTRACT: The constant changes in the market, work pressure, the required competitiveness, the incessant search for results, the daily rush, the extreme work hours, the human factor, the frustrations, disappointments, tiredness and many other variables that involve the market are definitely the ignition point for various pathologies. These variables are linked to the process that involves not only the employee's illness, but a whole problem in the work environment and its attributions affecting professional performance and activities within organizations. All of this is responsible for triggering occupational stress. The aim of the present study was to present the reasons that involve the illnesses of managers in current organizations. An exploratory research with qualitative approach was performed. The sample universe consisted of 8 managers from Patos de Minas. Data collection was performed in August 2019, through a questionnaire with open response questions. The analysis of the results made it possible to observe that the interviewees often suffer influence of work triggering stress, and the result of it manifests the symptoms of irritability, neck pain, nervousness, anxiety, feeling of anger and depression leading to the onset of some diseases such as gastritis, insomnia, obesity, cardiovascular disease, headaches, and excessive anxiety, the stress level ranged from mild to moderate to very intense. Respondents reported that employee empowerment through training, decreased workload, physical activity, and self-control are strategies to reduce stress. The results of the study constitute relevant information for business students and future managers, as they report information that enables a better direction in the way to deal with stress. In conclusion, the best strategy for organizations is the reduction of stress levels, the development of measures that improve workers' health, so as to stimulate and motivate them.

KEYWORDS: Coping strategies. Stress. Tension at work.

1 INTRODUÇÃO

No mundo atual, convivemos com constantes mudanças no ambiente de trabalho. As pressões por rendimento, a competitividade exigida, a busca incessante por resultados, a correria do dia-a-dia, as extremas jornadas trabalho, o fator humano, as frustrações, decepções, cansaço e muitas outras variáveis que envolvem o cotidiano são definitivamente o ponto de ignição para que várias patologias possam vir à tona.

Estão presentes na vida dos gestores doenças como os chamados transtornos psiquiátricos em que a pessoa apresenta várias patologias inerentes ao quadro, como esquecimento, mudanças de humor, ansiedade, insônia, depressão, etc. Essa doença emocional pode ser desencadeada por situação de estresse ocupacional.

O presente estudo se justificou por apresentar grande relevância para futuros estudos que possam ajudar a identificar, fiscalizar e às vezes até retificar distorções causadas pelo grande acúmulo de carga de trabalho, excesso de responsabilidades, que são causadoras de estresse ocupacional, que, por consequência, causam as doenças ocupacionais.

Neste sentido, o objetivo do estudo foi apresentar os motivos que envolvem o adoecimento dos gestores nas atuais organizações.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 GESTORES

Uma das características observadas em um gestor é a capacidade de arquitetar normas, determinar metas, trazer resultados, buscar, estudar, por meio de regras, a padronização, sempre caminhando ao encontro das diretrizes da organização (FORNI, 2013).

Um dos papéis do gestor dentro da organização é o de buscar bons resultados por meio de planejamento, controle e responsabilidade, delegando aos colaboradores, por meio de decisões, o que deve ser feito. Esse papel é de grande relevância para que o gestor esteja apto para executar todas as atribuições inerentes a sua formação (MARQUES, 2017).

As organizações buscam, a cada dia mais, gestores que estejam buscando a melhor maneira de exercer seu papel, que é o de desempenhar suas funções pertinentes com as diretrizes da instituição, fazendo jus ao seu significado, com responsabilidade e seriedade, assumindo a sua principal obrigação que é a de trazer resultados para a organização (BENDASSOLLI, 2009).

O bom gestor é aquele que sabe seu lugar dentro da organização. Quando o trabalho realizado por ele é de excelência, tudo fica mais propício ao sucesso. Saber promover ou propiciar qualidades e competências humanas, desenvolvendo assim um grupo técnico para que haja a colaboração dos envolvidos é muito importante para progresso da instituição, e quando ambas as partes, sendo uma o gestor e a outra a organização, valorizam-se, isso se torna um elo difícil de ser quebrado (GREENBERG, 2002).

2.2 DEFINIÇÃO DE ESTRESSE E SUAS CAUSAS

Segundo Selye (1976), o estresse tem algumas fases que podem ser classificadas em três níveis que são as fases de alerta, resistência e exaustão.

O entendimento do estresse é algo que precisa ser considerado. Os efeitos podem ser estimulados pelas mais diversas circunstâncias, principalmente algo que o indivíduo vive no momento. O estresse também pode ser provocado por razões emocionais, físicas ou psíquicas, sem tempo determinado para que venha fazer efeito (SERVINO, 2010).

A frequência de aumento desse mal vem crescendo a cada dia dentro das corporações, e é por causa dessa condição prejudicial que a pessoa passa a sofrer várias anomalias inerentes ao cargo, como desânimo, estafa, esgotamento, exaustão e vários outros sintomas desfavoráveis, afetando o ambiente interno e externo da organização (FREIRE, 2014).

2.3 ESTRESSE E SUAS RELAÇÕES NO TRABALHO

O estresse é bastante prejudicial ao trabalho, afetando também a vida do

indivíduo. Quando isso se torna real, prejudica basicamente todas as atribuições do gestor, atingindo rotineiramente tudo o que o gestor faz. (OSVALDO, 2009)

Falando em estresse, é válido mencionar que existem fases que podem ser boas ou ruins. A fase em que o estresse pode ser bom é quando o corpo necessita de um estímulo qualquer para tomada de decisão, que é o estresse do dia a dia, mas há o estresse ruim, que vem com a somatória excessiva de problemática, que faz com que o psicológico fique afetado por causa de desgosto, aborrecimento, contrariedade e isso é o principal prejudicador do gestor (GORENDERR, 2000).

2.4 ESTRESSE NO GESTOR E SUAS IMPLICAÇÕES

Buscar entender como o estresse prevalece no âmbito organizacional é de grande importância, pois é a partir desse entendimento que se buscam precisamente quais as questões do ambiente interno e externo da organização mais afetam o trabalhador. Sendo assim, fica bem mais fácil compreender quais são os efeitos provocados nesse indivíduo (MARQUES, 2018).

O trabalhador espera uma espécie de recompensa, reconhecimento, gratificação ou até remuneração, e, quando isso não acontece, a autoestima do indivíduo fica abalada, daí para frente começa o estágio de desânimo como fator do desencadeamento de doenças psíquicas e sentimentos de inferioridade, e esses tais sentimentos são totalmente maléficos para a saúde do gestor. O estresse também acarreta algumas doenças modernas, uma delas pode ser chamada de depressão. Pressão, metas, competitividade, reação, busca por resultados imediatos, pressão dentro das organizações, incertezas, ansiedade e interferências surpresas são alguns dos principais fatores de estresse no trabalho (ZARIFE, 2016).

Um dos principais órgãos do corpo mais prejudicados pelo estresse é o cérebro, o que provoca vários motivos causadores de doenças psíquicas, impedindo que o indivíduo prospere em suas atividades inerentes ao cargo, causando um enorme sofrimento (ZARIFE, 2016).

O estresse atinge seu ponto mais alto de impacto no gestor quando o processo decisório fica complicado pelas mais diversas situações, tornando a vida do indivíduo difícil dentro da organização. Quando essa condição permanece por um tempo maior, o chamado estresse fica mais evidente, fazendo com que o resultado positivo esperado fique prejudicado (GREENBERG, 2002).

2.5 TIPOS DE ESTRESSE

O estresse possui três classificações: estresse agudo, estresse cumulativo e estresse pós-traumático. Estresse agudo é quando temos reações acentuadas para determinados acontecimentos que desencadeiam os mecanismos estressantes. Esses sintomas são denominados agudos porque vêm com extrema intensidade e rapidez, porém em curta duração.

O estresse cumulativo é quando somos expostos diariamente, e por várias vezes, às situações que desencadeiam os processos estressantes, como tensão, estado de alerta, aumento na pressão arterial, entre outros. Essa exposição prolongada é

responsável por desencadear uma série de doenças mentais e físicas.

O estresse pós-traumático é quando o indivíduo apresenta perturbações e alterações físicas e mentais, após determinado acontecimento, seja ocorrido diretamente com ele ou apenas presenciado. É uma resposta atrasada, consequente de uma situação traumática. Por exemplo: uma pessoa presencia um acidente em que sua vida ou a de alguém tenha entrado em risco; após esse evento, quando ela se recorda do fato, são desencadeados sinais de estresse como ansiedade, por exemplo.

2.6 ESTRESSE OCUPACIONAL

O estresse ocupacional é definido por um conjunto de atritos de ordem mais profunda, voltado exclusivamente para o lado psicológico e extremamente relacionado à organização e atividades desenvolvidas pelo indivíduo relacionadas à falta de desenvolvimento eficiente dentro do ambiente organizacional (ARAÚJO; MARCELINO FILHO, 2015).

Ficam arruinadas a atuação e a tomada de decisão do gestor que, pelo estresse ocupacional, contemplam estímulos provenientes da presente condição. Isso acaba provocando uma verdadeira confusão fazendo com que as habilidades gerenciais fiquem basicamente prejudicadas (GENUÍNO; GOMES; MORAES, 2009).

O custo do estresse é elevado para a saúde e para o bem-estar do gestor, bem como para a produtividade organizacional. Para o indivíduo, as consequências ocorrem no nível da saúde, do seu bem-estar, pois, quando o estresse está em um nível mais elevado, quem acaba pagando pelo desacerto basicamente é o indivíduo (TAMAYO, 2008)

2.7 SÍNDROME DE BURNOUT

A doença que é considerada presente na sociedade moderna já é uma das que mais afeta a sociedade atual dos gestores e colaboradores de uma maneira geral, sendo conhecida como síndrome de Burnout (síndrome do esgotamento profissional) (ARTHUZZI, 2017).

Em se tratando da síndrome de Burnout, pode-se dizer que a pessoa se apresenta em um estado de esgotamento psíquico, encontrando-se em uma condição totalmente sem energia para demonstrar e executar as atividades de seu dia a dia (PAIVA, 2013).

São vários os motivos para que o indivíduo se encontre nesse estado, falta de motivação, retumbância, múltiplas responsabilidades, decisões a serem tomadas em um curto período, pressão, entre outros, são os motivos que fazem com que o adoecimento da pessoa chegue a essa condição extrema que é o Burnout (CASTRO, 2010).

A organização nacional da saúde reconhece que síndrome de Burnout é uma doença ocupacional, mas seus efeitos maléficos se estendem para além da vida profissional, afetando também a vida pessoal, impactando de maneira nada saudável a vida da pessoa afetada. (CASTRO, 2010).

2.8 DIFERENCIAÇÃO ENTRE ESTRESSE E SÍNDROME DE BURNOUT

Apesar de esses dois males, a síndrome de Burnout e o estresse, serem doenças ocupacionais, temos de distingui-las. O Burnout é uma doença que desgasta o cérebro do indivíduo, afetando o lado decisório; o estresse é uma doença que afeta especificamente o corpo, fazendo com que o indivíduo fique sempre cansado e seu rendimento profissional fique afetado (GENUÍNO; GOMES; MORAES 2009.)

O indivíduo que sabe controlar o nível de estresse a que é exposto pode desencadear a motivação, mas, quando o nível de estresse se torna algo incontrollável, isso pode se tornar nocivo para a saúde; já a síndrome de Burnout é absolutamente prejudicial à saúde do indivíduo (SANTOS, 2012).

O desenvolvimento da síndrome de Burnout se dá somente pela relação de trabalho, excesso de tensão, desilusões, falta de motivação, entre outras; já o desenvolvimento do estresse e do estresse ocupacional é pelo excesso de atividades ou por somente estresse comum do cotidiano. (OSWALDO, 2009).

“O que diferencia Burnout do estresse ocupacional é a perspectiva relacional presente nesta síndrome: a despersonalização” (CANOVA, 2010, p. 103).

2.9 FONTES DE TENSÃO

“É fundamental analisar e entender todas as principais condições potenciais que podem causar estresse por meio das diversas fontes de tensão, com objetivo de perceber como estas interferem nas situações de trabalho, de modo que seja possível identificar formas de evitá-las e conseqüentemente poupar um desgaste desnecessário no trabalhador” (OSWALDO, 2009).

São várias as fontes de tensão que podem desencadear fatores sobre o estresse como pressão demasiada no local de trabalho, mudanças drásticas no macro e microambiente, excesso de atribuições inerentes ao cargo, situações que exigem do indivíduo um alto índice de esforço por longo tempo, além de outros vários aspectos exigidos dentro da instituição que levam a pessoa a produzir um alto índice de adrenalina, provocando assim o desgaste emocional total da pessoa (OSWALDO, 2009).

3 METODOLOGIA

O estudo 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 vêm 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.

Entende-se que a pesquisa exploratória é fundamental e é o primeiro passo para que o pesquisador passe a ter domínio do assunto a ser estudado, de modo que posteriormente seja apto a chegar à suas próprias conclusões e resultados frente ao que foi analisado.

Enfim, abordagem qualiquantitativa ocorre unicamente pela comparação de dados e processos entre as abordagens qualitativas e quantitativas, com propósito primordial de ter uma maior certeza na busca por informações precisas e consequentemente uma maior confiança nos resultados apresentados (por apresentar dois modelos de pesquisa dentro de um único modelo).

Pode-se dizer que essa abordagem ocorre de diferentes maneiras em busca dos resultados.

A coleta de dados do presente estudo foi desenvolvida por meio de entrevistas, aplicadas a nove gestores da cidade de Patos de Minas, escolhidos de forma aleatória. As perguntas da entrevista foram definidas de acordo com as categorias de análise. As análises dos dados se deram pelo método análise de conteúdo. Com essa análise, o presente estudo fez correlações entre as respostas, de forma aprofundada.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Ao questionar os entrevistados em relação aos fatores de tensão que mais interferem no trabalho, o mesmo enumerou os fatores de tensão citados de acordo com a sua percepção quanto ao grau de interferência, onde 1 corresponde ao que menos interfere e 5 ao que mais interfere, conforme quadro 1. Desse modo, verificou-se que a extensa jornada foi o fator de tensão que recebeu peso mais alto e o fator humano recebeu peso menor.

Quadro 1: Na sua percepção, entre os fatores relacionados a tensão citados, quais são os que mais interferem no seu trabalho?

Entrevistado	Resposta
A	(5) Extensa jornada de trabalho; (3) Pressão no âmbito decisório. (2) Acúmulo de atribuições; (4) Pressão por resultados. (1) Fator humano.
B	(1) Extensa jornada de trabalho; (2) Pressão no âmbito decisório. (3) Acúmulo de atribuições; (4) Pressão por resultados. (5) Fator humano.
C	(5) Extensa jornada de trabalho; (2) Pressão no âmbito decisório. (4) Acúmulo de atribuições; (3) Pressão por resultados. (1) Fator humano.
D	(5) Extensa jornada de trabalho; (1) Pressão no âmbito decisório. (4) Acúmulo de atribuições; (3) Pressão por resultados. (2) Fator humano.
E	(3) Extensa jornada de trabalho; (2) Pressão no âmbito decisório. (4) Acúmulo de atribuições; (1) Pressão por resultados. (5) Fator humano.
F	(5) Extensa jornada de trabalho; (3) Pressão no âmbito decisório. (4) Acúmulo de atribuições; (5) Pressão por resultados. (3) Fator humano.
G	(3) Extensa jornada de trabalho; (5) Pressão no âmbito decisório. (2) Acúmulo de atribuições; (4) Pressão por resultados. (1) Fator humano.
H	(1) Extensa jornada de trabalho; (5) Pressão no âmbito decisório. (3) Acúmulo de atribuições; (4) Pressão por resultados. (2) Fator humano.

I	(2) Extensa jornada de trabalho; (5) Pressão no âmbito decisório. (4) Acúmulo de atribuições; (3) Pressão por resultados. (1) Fator humano.
---	--

Fonte: Pesquisa, 2019.

De acordo com Couto (2014), o estresse no trabalho pode ser provocado por fatores como sobrecarga, falta de estímulo, ruídos, alterações do sono, falta de perspectivas, mudanças constantes determinadas pela empresa. Os resultados observados possibilitaram compreender o peso relacionado aos fatores do estresse, verificando que o peso variou de acordo com a visão de cada entrevistado; a extensa jornada de trabalho foi o quesito que teve mais peso e o fator humano o que teve menos peso na opinião dos entrevistados.

Assim é relevante destacar que todo indicador apresentado está relacionado ao processo de trabalho, impactando na produtividade dos gestores. Por isso, é necessário que as pessoas consigam neutralizá-las por meio de mecanismos de defesa, reduzindo o nível de estresse ou até mesmo a ausência.

Ao analisar a percepção do entrevistado em relação à tensão excessiva e sua influência no trabalho, nota-se que a maioria dos entrevistados respondeu que sofre influência frequentemente, apenas um respondeu que às vezes influencia, conforme Quadro 2.

Quadro 2: Na sua percepção, as questões relacionadas à tensão excessiva podem influenciar no seu trabalho?

Entrevistado	Resposta
A	Influencia frequentemente
B	Influencia frequentemente
C	Influencia frequentemente
D	Influencia frequentemente
E	Às vezes influencia.
F	Influencia frequentemente
G	Influencia frequentemente
H	Influencia frequentemente
I	Influencia frequentemente

Fonte: Pesquisa, 2019.

De acordo com Sousa *et al.* (2009), o nível de tensão aumenta de forma inaudita e o ambiente profissional é colocado como espaço que não propicia a satisfação pessoal, o que gera desgastes físicos e emocionais, denominados estresse ocupacional.

Na atualidade em que há uma sobrecarga de trabalho, uma pressão muito grande em cima dos gestores para que terminem as tarefas a tempo, verifica-se uma grande influência da tensão em relação à produtividade. Com o aumento da tensão, ocorre a diminuição da produtividade. O índice de estresse em ocupantes da função gerencial é alto, uma vez que sofrem pressão da base gerencial e do topo organizacional.

Os dados do Quadro 3 demonstram os resultados dos entrevistados em relação aos sintomas de estresse, se estes levaram à manifestação de alguma doença. Verificou-se que quatro responderam que não, quatro responderam que sim, relatando gastrite, insônia, obesidade, doenças cardiovasculares, dores de cabeça e

ansiedade excessiva; um relatou não ter levado a caso de doença, apesar de estar em início um quadro de depressão.

Quadro 3. Os sintomas de estresse, se levaram à manifestação de alguma doença, quais?

Entrevistado	Resposta
A	Ainda não levou a doença, mas estou com início de depressão
B	Gastrite, insônia, ansiedade excessiva
C	Sim, obesidade, refluxos, doenças gastrintestinais
D	Não
E	Não
F	Não
G	Não
H	Dores de Cabeça.
I	Sim, obesidade, doenças cardiovasculares

Fonte: Pesquisa, 2019.

De acordo com Gomes *et al.* (2018), as doenças verbalizadas foram gastrite nervosa e obesidade. Essas doenças provavelmente parecem ter surgido devido ao elevado nível de ansiedade vivenciado pelos gestores. Essa ansiedade pode estar relacionada com a falta de normas e prescrições no processo de trabalho que dificultam os gestores saberem como devem proceder e avaliar se estão cumprindo as metas da empresa.

O estresse levou à manifestação de algumas doenças como gastrite, obesidade, doenças cardiovasculares. O estresse pode exercer efeitos e influências por todo o organismo, os quais estão diretamente ligados ao sistema nervoso central. A tensão sofrida pelos indivíduos reduz a imunidade e com isso as pessoas ficam mais propensas ao aparecimento de outras doenças.

Os resultados do Quadro 4 demonstram a opinião dos entrevistados em relação ao que fazer para amenizar as situações de tensão no âmbito do trabalho. Dois relataram a prática de atividade física, dois falaram em capacitação dos colaboradores através de treinamento, e quatro relataram estratégias como exigir menos de si, focar na resolução dos problemas, analisar cada caso com imparcialidade, diminuir a carga de trabalho e por fim um relatou a dificuldade de amenizar essa situação em decorrência da correria dos dias atuais.

Quadro 4. Na sua percepção, o que você pode fazer para amenizar essas situações de tensão no âmbito do trabalho?

Entrevistado	Resposta
A	Exigir menos de mim e dos outros.
B	Atividades físicas, capacitação para gestores (fiz e faço vários cursos), capacitação para meus colaboradores.
C	Aposentar, Terapia, Atividade física.
D	Focar na resolução dos problemas e não na raiz deles.
E	Analisar cada caso com imparcialidade e constantemente se colocar no lugar do outro para fazer julgamentos ou tomar decisões.
F	Tenho me esforçado para não trabalhar mais aos sábados, aumentando o tempo de descanso. Tenho procurado algo nos finais de semana que saia da rotina.

G	Melhorar o treinamento da equipe, para melhorar a gestão do tempo.
H	Delegação de poder
I	Acho meio difícil amenizar, pois estamos vivendo em tempo que tudo é para ontem, resultados é o que interessa para o nosso setor, o resto é secundário.

Fonte: Pesquisa, 2019.

A prática de atividade física auxilia na redução do estresse, além de melhorar o condicionamento físico e a disposição. Nota-se, pela fala dos gestores, que as medidas para aliviar o estresse estão relacionadas com as causas. Os gestores devem encontrar o equilíbrio emocional, sendo capaz de administrar melhor o tempo entre trabalho, família e dedicação pessoal.

Ao questionar os gestores sobre algumas manifestações de estresse em decorrência do trabalho, identificaram-se os seguintes sintomas: irritabilidade, dor no pescoço, nervosismo, ansiedade, sentimento de raiva e depressão, conforme Quadro 5. Ao analisar os sintomas, verificou-se que cinco dos entrevistados relataram irritabilidade e a frequência e a intensidade variaram de *algumas vezes com pouca intensidade a frequente com muita intensidade*. Os sintomas ansiedade e nervosismo foram relatados por quatro entrevistados e a frequência foi de *algumas vezes a frequentemente*, a intensidade foi *muita intensidade*.

Quadro 5. Sintomas que aparecem em decorrência do stress no trabalho

Entrevistado	Resposta		
A	Stress algumas vezes com pouca intensidade	Irritabilidade algumas vezes com pouca intensidade	Dor no pescoço frequentemente com pouca intensidade.
B	Dor nos músculos pescoço e ombro frequente com muita intensidade	Nervosismo frequente com muita intensidade.	Angústia frequente com muita intensidade
C	Nervosismo frequentemente com pouca intensidade	Ansiedade frequente com muita intensidade	Dor nos músculos pescoço e ombro frequente com muita intensidade
D	Irritabilidade com baixa frequência e intensidade leve.	Sentimento de raiva com baixa frequência e intensidade leve	
E	Esquecimento algumas vezes com pouca intensidade.	Dor nos músculos e ombros algumas vezes com pouca intensidade.	
F	Ansiedade frequente com muita intensidade	Irritabilidade e depressão frequentemente com pouca intensidade.	Nervosismo algumas vezes com pouca intensidade
G	Ansiedade algumas vezes com pouca intensidade.		
H	Nervosismo algumas vezes com muita intensidade	Ansiedade frequente com muita intensidade	Irritabilidade frequente com muita intensidade
I	Nervosismo frequente com muita intensidade.	Fadiga e ansiedade algumas vezes com muita intensidade.	Período de depressão Dor nos músculos pescoço e ombro algumas vezes com pouca intensidade.

Fonte: Pesquisa, 2019.

Estudos realizados por Maffia e Pereira (2014) com gestores públicos identificaram sintomas que possuem bastante relação com os resultados encontrados na presente pesquisa. Os sintomas mais frequentes identificados por esses autores foram fadiga, dor nos músculos do pescoço e ombros, ansiedade e angústia, sintomas presentes na pesquisa do IFMG, exceto a ansiedade.

Nesse estudo, os principais sintomas apresentados foram dor nos músculos do pescoço e ombros, ansiedade, fadiga e nervosismo. Desse modo, fica evidente que os sintomas do estresse estão desencadeando diversas doenças nos gestores.

O Quadro 6 demonstra os resultados ao se questionar o ponto de vista dos entrevistados sobre quais estratégias são mais eficazes para minimizar a situação de tensão. Obteve-se o seguinte: 2 pessoas responderam que a melhor forma é o autocontrole e respirar fundo; 2 pessoas relataram que a tomada de decisão está fora de alcance e que deve ser mais ágil. Obtiveram-se também as seguintes respostas de 5 entrevistados: descanso, evitar as situações que dão muito trabalho e pouco retorno, engajar e motivar a equipe, dedicação total dos profissionais e a prática dos esportes e exercícios físicos.

Quadro 6. Quais são as estratégias mais eficazes a serem adotadas para minimizar as situações de tensão?

Entrevistado	Resposta
A	Respirar e não deixar ser contaminado pelo stress.
B	Autocontrole, foco e estar sempre em evolução.
C	Tomada de decisão que está fora da minha alçada ser mais ágil. Mais comprometimento de setores. Divisão de atividades e responsabilidades.
D	Descanso.
E	Se a situação for muito conflitante, procuro sempre a sabedoria Divina para analisar tudo e tomar decisões justas para todos
F	Atualmente tenho muitas situações que podem ser evitadas. Alguns negócios que dão muito trabalho com pouco retorno.
G	Engajamento e Motivação da equipe, Planejamento Gestão do tempo
H	Cada profissional responsável em sua área com total dedicação
I	Esportes, exercícios físicos.

Fonte: Pesquisa, 2019.

Sousa *et al.* (2009) relata que as pessoas costumam desenvolver formas habituais de lidar com situações estressantes, portanto há uma tendência de utilizarem uma determinada estratégia diante dessas situações. A gestão do stress começa com a identificação das fontes de stress na sua vida. Isto não é tão fácil como parece. As verdadeiras fontes de stress nem sempre são óbvias, e é muito fácil ignorar os seus próprios pensamentos, sentimentos e comportamentos indutores de stress.

Portanto, é necessário identificar o que causa o stress para evitar as situações, buscar formas de diminuir as pressões externas, encontrar alternativas que tornem o trabalho realizado de forma mais amena, buscar o equilíbrio emocional, desenvolver formas de administrar melhor o tempo entre o trabalho, família e ter dedicação

pessoal.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo demonstra que os profissionais que trabalham no nível de gerência, que atuam no comando de outras pessoas, estão mais suscetíveis ao desenvolvimento do estresse. Ele afeta de forma substancial a saúde do trabalhador e está diretamente relacionado com o desempenho no trabalho, com a qualidade de vida e com o bem-estar psicológico, trazendo nocivas consequências para o trabalhador, tanto nas relações interpessoais quanto nas profissionais.

Neste estudo, verificou-se que os gestores sofrem influência da tensão do trabalho no estresse desencadeado, gerando consequências negativas para a saúde, sendo necessário o desenvolvimento de estratégias que amenizem essas situações de tensão no âmbito do trabalho.

Houve limitações na pesquisa quanto aos prazos para realização, por se tratar de gestores, devido a sua rotina agitada, eles não dispuseram de muito tempo para realização do estudo. Os resultados do estudo constituem informações relevantes para os alunos do curso de administração e para futuros gestores, pois relatam informações que viabilizam um melhor direcionamento na maneira de lidar com o estresse. Sugerem-se estudos com um número maior de participantes de outras empresas de diversos segmentos, para realizar um comparativo entre o estresse e os diferentes tipos de trabalho.

Observou-se, também, que os problemas que nutrem o estresse estão cada vez mais frequentes no cotidiano das empresas e ainda há poucos estudos que contemplem o estresse dentro das organizações.

Portanto, conclui-se que a melhor estratégia para as organizações é a redução do nível de estresse, desenvolvimento de medidas que melhorem a saúde do trabalhador, de forma que os estimulem e os motivem.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO; Tania Maria de; MARCELINO FILHO, Arthur. Estresse ocupacional e saúde mental dos profissionais do Centro de Especialidades Médicas de Aracaju. **Trab. Educ. Saúde**, Rio de Janeiro, v. 13, supl. 1, p. 177-199, 2015

ARTHUZZI, Tomás. Burnout: você pode estar sofrendo da síndrome da exaustão. **Galileu**, 2017. Disponível em: <https://revistagalileu.globo.com/revista/noticia/2017/05/sempre-cansado-voce-pode-estar-sofrendo-da-sindrome-da-exaustao.html>.

BENDASSOLLI, P. F. Psicologia e Trabalho: apropriações e significados. **Cengage Learning**, São Paulo, 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rac/v14n5/v14n5a16.pdf>.

CANOVA, Karla Rejane; PORTO, Juliana Barreiros. O impacto dos valores

organizacionais no estresse ocupacional: um estudo com professores de ensino médio. **RAM**, Rev. Adm. Mackenzie (Online) [online]. 2010, v.11, n.5, p.4-31

CASTRO, Fernando José Gastal. **Burnout, projeto de ser e paradoxo organizacional**. 2010. Tese (Doutorado em Psicologia) – UFSC, Florianópolis, 2010.

Disponível em:

<https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/93646/281899.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

COUTO, H. A. **Ergonomia do corpo e do cérebro no trabalho**: os princípios e a aplicação prática. Belo Horizonte: Ergo, 2014.

FORNI, João José. **Gestão de Crise e Comunicação**: o que gestores e profissionais de comunicação precisam saber para enfrentar crises corporativas. São Paulo: Atlas, 2013.

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

GENUÍNO, S. L. V. P.; GOMES, M. da S.; MORAES, E. M. O Estresse Ocupacional e a Síndrome de Burnout no ambiente de trabalho: suas influências no comportamento dos professores da rede privada do Ensino Médio de João Pessoa, **Anagrama**, v. 3, n. 2, dez. 2019.

GOMES, Maristela dos Santos; PEREIRA, Luciano Zille; LIMA, Pedro Favarini Aires de. Estresse ocupacional: estudo em um hospital filantrópico no estado de Minas Gerais. **Revista Gestão & Tecnologia**, Pedro Leopoldo, v. 18, n. 3, p. 204-225, set./dez. 2018

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

GREENBERG, Jerrold S. **Administração do estresse**. São Paulo: Manole. 2002.

MAFFIA, Lyovan Neves; PEREIRA, Luciano Zille. Estresse no trabalho: estudo com gestores públicos do estado de Minas Gerais. **Revista Eletrônica de Administração**, v. 20, n. 3, p. 658-680, set./dez. 2014.

MARQUES, José Roberto. Significado e o conceito de gestor. **Portal IBC**, 7 jun. 2017. Disponível em: <https://www.ibccoaching.com.br/portal/rh-gestao-pessoas/qual-significado-conceito-gestor>.

OSWALDO, Yeda Cirera. **Vulnerabilidade ao estresse no trabalho, coping, depressão e qualidade de vida**: evidências de validade. Tese (Doutorado em Psicologia) – Universidade de São Francisco, São Paulo, 2009. Disponível em: <https://www.usf.edu.br/galeria/getImage/427/6938492717704843.pdf>.

PAIVA, K. C. M.; DUTRA, M. R. S.; BARROS, V. R. F.; SANTOS, A. O. Estresse ocupacional e Burnout de jovens trabalhadores. *In: ENANPAD, 37, 2013, Rio de Janeiro. Anais [...]* Rio de Janeiro: ANPAD, 2013. Disponível em:
http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2013_EnANPAD_GPR63.pdf.

SANTOS, Priscilla de Sousa. **Construção e validade de escala de estresse organizacional**. 2012. Mestrado (Dissertação em psicologia social, do trabalho e das organizações) – UNB, Brasília, DF, 2012. Disponível em:
http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/10527/1/2012_PriscilaSousaSantos.pdf.

SELYE, H. **Stress a tensão da vida**. 2. ed. São Paulo: Ibrasa, 1974.

SERVINO, Sandro. **Fatores estressores em profissionais de tecnologia da informação e suas estratégias de enfrentamento**. Dissertação (Mestrado em Gestão do Conhecimento e Tecnologia da Informação) – Universidade Católica de Brasília, Brasília, DF, 2010. Disponível em:
[http://www.revistati.com.br/ti_controle/app/webroot/extras/estresse_profissionais_t
i.pdf](http://www.revistati.com.br/ti_controle/app/webroot/extras/estresse_profissionais_ti.pdf).

SOUSA, Ivone Felix de; MENDONÇA, Helenides; ZANINI, Daniela Sacramento; NAZARENO, Elias. Estresse ocupacional, Coping e Burnout. **Estudos**, Goiânia, v. 36, n. 1/2, p. 57-74, jan./fev. 2009.

TAMAYO, Álvaro. **Estresse e Cultura organizacional**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

ZARIFE, Pricila de Sousa. **Cidadania organizacional na perspectiva dos direitos e deveres e sua relação com justiça e estresse organizacional**. 2016. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) – Universidade de Brasília, Brasília, 2016. Disponível em:
http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/20479/1/2016_PriciladeSousaZarife.pdf.