

**CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

ADRIANA FERNANDES DA COSTA

**UM ESTUDO DE CASO SOBRE A OPINIÃO DOS GERENTES E SUPERVISORES
DE PESSOAS SOBRE O ESTRESSE NO TRIANGULO CRAJUBAR CRATO,
JUAZEIRO E BARBALHA.**

Juazeiro do Norte-CE
2019

ADRIANA FERNANDES DA COSTA

**UM ESTUDO DE CASO SOBRE A OPINIÃO DOS GERENTES E SUPERVISORES
DE PESSOAS SOBRE O ESTRESSE NO TRIANGULO CRAJUBAR CRATO,
JUAZEIRO E BARBALHA.**

Trabalho de Conclusão de Curso – *Artigo Científico*,
apresentado á Coordenação do Curso de
Administração do Centro Universitário Doutor Leão
Sampaio, em cumprimento ás exigências para
obtenção do grau de Bacharel.

Orientadora: Esp. Larissa Vasconcelos Rodrigues.

**UM ESTUDO DE CASO SOBRE A OPINIÃO DOS GERENTES E SUPERVISORES
DE PESSOAS SOBRE O ESTRESSE NO TRIANGULO CRAJUBAR CRATO,
JUAZEIRO E BARBALHA.**

Adriana Fernandes da Costa ¹
Larissa Vasconcelos Rodrigues ²

RESUMO

As exigências do mercado de trabalho demandam dos profissionais que ocupam cargos de gerentes ou supervisão estarem aptos as novas reconfigurações no âmbito do seu trabalho. Estes profissionais têm vivido diversas mudanças na sua atuação devido a quantidade de atualizações, informações e a velocidade que surgem. Assim, percebe-se que os profissionais desta área lidam na maioria do tempo com situações estressoras, que ocasionam prejuízos significativos á saúde do mesmo. O presente trabalho busca com a pergunta de partida: qual a opinião dos profissionais que ocupam cargos de gerente ou supervisão sobre o estresse laboral?, compreender o estresse a partir da opinião dos profissionais que ocupam esses cargos de gerencia ou supervisor, visto que assume um papel de tomada de decisões na vida das organizações com impacto nas pessoas e nas organizações. Para o desenvolvimento da pesquisa foi realizado uma pesquisa de opinião com profissionais que ocupam cargos de gerente ou supervisor, buscando compreender qual a opinião destes sobre o estresse laboral. A fim de atender aos objetivos dessa pesquisa, que têm como objetivo geral compreender a opinião dos profissionais que ocupam cargos de gerente ou supervisão sobre o estresse laboral. Foi realizada uma pesquisa de opinião com pessoas que atuam nestes cargos, tendo a participação de 55 pessoas. Ao final desse trabalho acadêmico concluiu que o objetivo geral e específico foram alcançados deixando aberto a possibilidade para possíveis estudos acadêmicos.

Palavras Chave: Estresse. Supervisor. Gerente. Mercado de trabalho.

ABSTRACT

The demands of the labor market require the professionals who occupy positions of managers or supervision, to be able to the new reconfigurations in the scope of their work. These professionals have experienced several changes in their performance due to the amount of updates, information and speed that arise. Thus, it is perceived that the professionals of this area deal in most of the time with stressful situations, that cause significant damages in the

¹ Graduanda em administração, Centro Universitário Doutor Leão Sampaio Unileão, Juazeiro do Norte, Ceará, adriana_assare@hotmail.com

² Orientadora Professora Especialização em gestão de RH, pela FJN e Docente do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio Unileão, Juazeiro do Norte, Ceará, larissavasconcelos@leaosampaio.edu.br

health of the same. The present work seeks with the starting question: what is the opinion of the professionals who occupy managerial or supervisory positions on the work stress ?, to understand the stress from the opinion of the professionals that occupy these positions of management or supervision, since it assumes a role of decision-making in the life of organizations with an impact on people and organizations. For the development of the research, an opinion survey was carried out with professionals who occupy positions of manager or supervisor, seeking to understand their opinion about the work stress. In order to meet the objectives of this research, which have as general objective to understand the opinion of professionals who occupy managerial or supervisory positions on occupational stress, an opinion survey was conducted with people who occupy these positions, with the participation of 55 people. At the end of this academic work concluded that the general and specific goal were achieved leaving open the possibility for possible academic studies.

Keywords: Stress. Supervisor. Manager. Job market

1 INTRODUÇÃO

As empresas estão inseridas em um mercado que está passando por modificações e conseqüentemente o homem vive transformações constantes, desta forma, na visão de Gil (2001) a teoria das necessidades de Maslow é importante no ambiente de trabalho, pois as pessoas não necessitam somente de recompensas financeiras, mas também de respeito e atenção.

Desta forma, compreendendo as demandas de trabalhos inerentes ao profissional de gestão uma pergunta de partida faz-se pertinente: qual a opinião dos profissionais que ocupam cargos de gerente ou supervisor sobre o estresse laboral?

Para Trindade (2007) as inúmeras tarefas e atribuições que competem a esses profissionais, além das limitações como, por exemplo, falta de recursos e dos diversos problemas psicossociais presentes na comunidade geram sensações de impotência podendo desencadear sentimentos de ansiedade, depressão e estresse que quando crônico pode propiciar o desenvolvimento de Burnout.

Tem como objetivo geral compreender a opinião dos profissionais que ocupam cargos de gerente ou supervisor sobre o estresse laboral. Além disso, analisar as causas do estresse, e identificar os efeitos do estresse nos profissionais que ocupam cargos de gestão.

O estresse está diretamente ligado ao ambiente de trabalho em que se encontra o indivíduo, e hoje passou a ser considerado um dos maiores problemas da sociedade. Segundo Chiavenato (2010), estresse é uma palavra de origem inglesa que significa pressão, tensão, e está relacionada com a carga de transtornos e aflições que certos eventos da organização, ou que estão em sua volta, provocam nas pessoas.

O estresse poder ser entendido como reflexo da reação de um indivíduo discordar das exigências de uma atribuição ou da limitação pessoal para o cumprimento de tais exigências (SEEGERS; VAN ELDEREN, 1996). É uma doença crônica recorrente que em longo prazo pode ocasionar incapacidade para o trabalho gerando custos e perda de renda, vindo assim ocasionando até mesmo a aposentadoria antecipada.

O trabalho tem como relevância social, a possibilidade de tornar público como os

gestores e supervisores de empresas do triângulo crajubar Crato, Juazeiro e Barbalha compreendem o estresse. Com isso poderão criar estratégias mais eficazes para a prevenção ou enfrentamento das situações estressoras no dia a dia do seu trabalho.

Assim, há necessidade de compreender o quanto essas pressões podem afetar a sua qualidade de vida não só profissional, como pessoal, podendo gerar atritos entre gestores/supervisores e subordinados ou até mesmo colaboradores e clientes.

De acordo com o Ministério da Saúde (2016) nove em cada dez brasileiros no mercado de trabalho apresentam sintomas de ansiedade, do grau mais leve ao incapacitante. Metade (47%) sofre de algum nível de depressão, recorrente em 14% dos casos. Os dados são da última pesquisa da Isma-BR, representante local da International Stress Management Association, organização sem fins lucrativos dedicada a estudos relacionados ao assunto em questão.

A Organização Mundial da Saúde (2001), alerta que uma em cada quatro pessoas sofrerá com um transtorno da mente ao longo da vida. Apesar dos números, são raras as empresas que mantêm um programa de saúde psicológico e emocional para seus empregados. Lidar com as exigências do mercado de trabalho é o que vem trazendo muitas consequências para a qualidade de vida laboral e na saúde desses profissionais.

Para o desenvolvimento do estudo foi realizado uma pesquisa de opinião com 55 profissionais que ocupam cargos de gerente ou supervisor, seguindo os preceitos éticos requeridos de pesquisa pública, tal participação voluntária, visando a privacidade dos participantes e a confiabilidade de informações, buscando compreender qual a opinião destes sobre o estresse laboral, tendo como livre escolha de participação da coleta de dados da referida pesquisa de conclusão de curso.

2 A ATIVIDADE DOS PROFISSIONAIS QUE OCUPAM CARGOS DE GESTÃO

Para Chiavenato (1999), a definição para gestão de pessoas é um conjunto de políticas e práticas necessárias para conduzir os aspectos da posição gerencial relacionados com as pessoas ou recursos humanos, incluindo recrutamento, seleção, treinamento, recompensas e avaliação de desempenho.

De acordo com Fleury e Fischer (1998) a gestão de pessoas é o conjunto de políticas e práticas definidas de uma organização para orientar o comportamento humano e as relações interpessoais no ambiente de trabalho. A expressão gestão de pessoas surgiu em substituição da administração de recursos humanos, que é o termo mais comum usado para definir as maneiras de relacionar-se com as pessoas nas organizações.

Segundo o Portal do Instituto Brasileiro de Coaching – IBC (2017), o modo de gerenciar as empresas sofreu alterações importantes nos últimos tempos. A gestão é centralizada, de via única e deu espaço para uma gestão feita a várias mãos. Ser líder e ser chefe são duas posições diferentes, nem sempre um líder tem um cargo na organização, muitas vezes ele é o seu colega de trabalho e executa as mesmas funções que você.

Ser gestor exige que alguém seja nomeado para esse cargo, ele tem uma função definida dentro da organização. Ainda de acordo com o Portal IBC (2017), ao falar de líder refere-se que alguém quando vai questionar algo ou um processo, nem sempre está em um nível superior dentro da organização, na verdade um gestor pode ser do mesmo nível

hierárquico.

Segundo o Portal do IBC- Instituto Brasileiro de Coaching (2017), aos líderes de equipe, é pautado pela confiança, onde os colaboradores fazem o que o líder pede; o que lhes é depositado a confiar, o que pede e o que ele pode fazer em resposta a troca de confiança que se tem neste profissional.

Portanto, diante de todo o processo em gerenciar ou comandar, as posições de gestores e supervisores estão ligadas ao contato e controle de pessoal, os quais precisam lidar com indivíduos e vários outros desafios, e o estresse está presente, sendo o próximo assunto a ser discutido.

2.1 ESTRESSE

A palavra stress é derivada do latim, sendo que no século XVIII era empregada como conotação de adversidade ou aflição, porém, segundo os autores a partir do século XVIII, passou a ser utilizada para dar sentido a algo que estivesse relacionado à pressão, força e esforço (BRAGA; PEREIRA, 2011).

O estresse não é uma doença, e sim a uma tentativa de adaptação, não estando relacionada apenas ao trabalho, mas ao cotidiano de vida experimentada pelo o sujeito. Ressalta-se, no entanto, que a importância conferida ao trabalho se deve a sua relevância neste cotidiano, transformando-o em um dos principais fatores desencadeantes do estresse (GLINA; ROCHA, 2000).

De acordo com o Ministério da Saúde (2001), há um grande interesse por questões relacionadas ao vínculo entre o trabalho e saúde/saúde mental. A consequência de tal interesse se deve, em parte, do número crescente de transtornos mentais e de comportamentos associados ao trabalho que se constata em estatísticas oficiais e não oficiais.

As condições de trabalho muitas vezes provoca a síndrome de Burnout (TRINDADE, LAUTERT, BECK 2009).Aplicando um questionário de Burnout sobre a síndrome acometeu profissionais com idade inferior a 40 anos, nível educacional superior e pessoas do sexo feminino. É preciso que o portador da síndrome de Burnout tenha atitudes coletivas para enfrentar o estresse e dar outro significado aos pensamentos para mudar a qualidade de vida (TRINDADE; LAUTERT 2010).

O homem teve modificações acompanhadas pelo o avanço das tecnologias. Atualmente o ser humano vive por pressão e é comum o aparecimento do estresse quando o indivíduo está sofrendo com pressão, tensão, como medo, frustrações e altas exigências. As variações dos sintomas vão desde a dor de cabeça, distúrbio do sono, hipertensão, dificuldade de memória, tensão muscular, distúrbios psíquicos como síndromes, irritação, pânico e depressão. (LIPP, 2015).

Ballone e Moura (2008) complementam que o estresse pode ser algo positivo, afinal ele pode ocorrer mesmo em ocasiões consideradas benéficas, como em promoções profissionais, nascimento de um filho, casamentos desejados, mais voltados para bens e consumo.

O estresse ocorre no corpo por meio de um processo para promover uma defesa sistêmica a fim de que o organismo restabeleça seu estado de equilíbrio. Os sintomas recorrentes dessa fase de defesa são: aumento da frequência cardíaca, sensação de

esgotamento, cefaleia, insônia e tensão muscular, acompanhados de sintomas psicossociais como: medo, oscilação de apetite e isolamento social (PERES, 2008).

O estresse é uma questão de suma importância e que relaciona a psicologia à saúde. É possível afirmar quais os sintomas físicos, comportamentais, emocionais e cognitivos que o estresse acarreta. Retificaram gestores estudados voltados a relacionar o estresse com alguns problemas mais sérios de saúde (LIPP, 2000).

Lipp (2000) identificou quatro fases do modelo quadrifásico, e é dividido em segunda fase de alerta, fase de resistência, fase de quase exaustão e fase de exaustão. Na primeira fase a pessoa entra no processo de estresse, em um estágio de alerta, considerada a fase boa do estresse; nessa fase é onde se produz adrenalina ficando cheios de energia e de vigor, prontos para, se necessário, passar a noite ou ter grande quantidade de energia, se tiver que lidar com uma emergência.

O estressor continua com os sintomas só que algo mais, podendo entrar no estágio de resistência, que significa a etapa em que tenta resistir ao estresse. Nesta fase, dois sintomas mais importantes surgem: dificuldades com a memória e muito cansaço. O problema maior começa a ocorrer quando não se conseguiu resistir ou adaptar-se e o organismo começa a sofrer um colapso gradual (LIPP, 2013).

Na fase de quase exaustão, surgiram muitos problemas, tais como:

SONO: Insônia. **SEXO:** Libido (vontade de ter sexo). **TRABALHO:** A produtividade e a criatividade caem dramaticamente, dando conta apenas da rotina. **CORPO:** Cansado. Uma sensação de desgaste aparece. A memória é muito afetada e a pessoa esquece fatos corriqueiros, até mesmo seu próprio telefone. Doenças começam a surgir. As mulheres apresentam dificuldades na área ginecológica. Todo o organismo se sente mal. Ansiedade passa a ser sentida quase que todo dia;

HUMOR: A vida começa a perder o brilho, não acha graça nas coisas, não quer socializar. Não sente vontade de sair e sente dificuldade em aceitar convites ou de convidar. Considera tudo muito sem graça e as pessoas tediosas.

Alguns dos sintomas são desencadeados de acordo com o nível de estresse pode ser desenvolvido em qualquer pessoa.

2.2 ESTRESSES E O PROFISSIONAL GESTOR

O stress pode atingir todas e quaisquer pessoas, pois mesmo as mais fortes estão sujeitas a uma série de fatores estressantes. Ayres (2001) afirma que existe um lado positivo do estresse, segundo sua afirmação, se o indivíduo mesmo estressado mantiver o controle da situação, ele ainda pode sentir-se motivado para executar suas atividades.

O gestor sozinho, sem ajuda não consegue discernir elementos que levam ao estresse, sendo necessário buscar ajuda. Nem todo estímulo externo ou interno ao indivíduo é suficientemente potente para ser tratado como pressão, alterar o equilíbrio do organismo e levar a uma resposta de estresse. Paschoal e Tamayo (2004) acreditam que o estresse derivado de fatores laborais pode ser considerado como estresse ocupacional de natureza física psicossocial, sendo que este último está ligado a conflitos organizacionais.

De acordo com Lipp (2000) os fatores que causam estresse são chamados de estressores ou fonte de estresse, vieram de fontes internas ou externas do indivíduo. Os fatores

externos são, por exemplo, aqueles relacionados ao trabalho, dinheiro, perdas familiares, desentendimentos com amigos, colegas de trabalhos e familiares, aborrecimento, entre outros. Já os fatores internos estão relacionados às crenças, valores, costumes, natureza e princípios do próprio indivíduo.

Assim, o profissional de gestão pode ser um dos primeiros profissionais a vivenciar situações de estresse porque além de ter todos os fatores internos e externos, ainda tem as pressões constantes no dia a dia de cada indivíduo.

3 METODOLOGIA

Este estudo teve como característica descritiva exploratória que descreve características de uma determinada população ou fenômenos de acordo com Pereira (2012), mostra aspectos, objetivos e subjetivos, enquanto o objetivo específico da pesquisa tem abordagem qualitativa.

Seguindo os preceitos éticos de pesquisa para realização deste estudo de caso realizada com profissionais da área de gestão de pessoas e que exercem a atividade, tal com participação voluntária, visando a privacidade dos participantes e a confiabilidade de informações. Tendo como livre escolha de participação da coleta de dados da referida pesquisa de conclusão de curso.

O artigo teve como sujeitos de pesquisa 55 profissionais de Gestão e pessoas que atuam na mesma função da área, em algumas cidades do triangulo crajubar, Crato, Juazeiro e Barbalha. Foi realizada um estudo de caso com o objetivo de analisar a percepção dos Gestores sobre o estresse nas organizações.

Segundo Lima (2018), o que consiste basicamente em medir atitudes, posicionamentos e opiniões cerca de determinado conteúdo pesquisado.

Com a análise de dados a fim de alcançar o objetivo geral e os específicos, conforme Andrade, Guimarães e Assis (2010, p. 6), caracterizam-se “pela imersão do pesquisador no contexto a ser pesquisado, onde ele é um interpretador desse pedaço de realidade”. Ainda, de acordo com Vieira e Zouain (2006), a pesquisa qualitativa é útil para a análise de elementos relacionados á cultura organizacional e permite riqueza de dados. Para análise de dados utilizou-se de procedimentos quantitativos, uma vez que foi adotada a estatística descritiva.

O questionário estruturado composto por perguntas abertas e fechadas, as quais foram respondidas sem a presença do pesquisador. O questionário é considerado como instrumento mais conhecido e usado em pesquisas, o qual de acordo com Oliveira (2001, p.115), “é um instrumento que serve de apoio ao pesquisador para coleta de dados”.

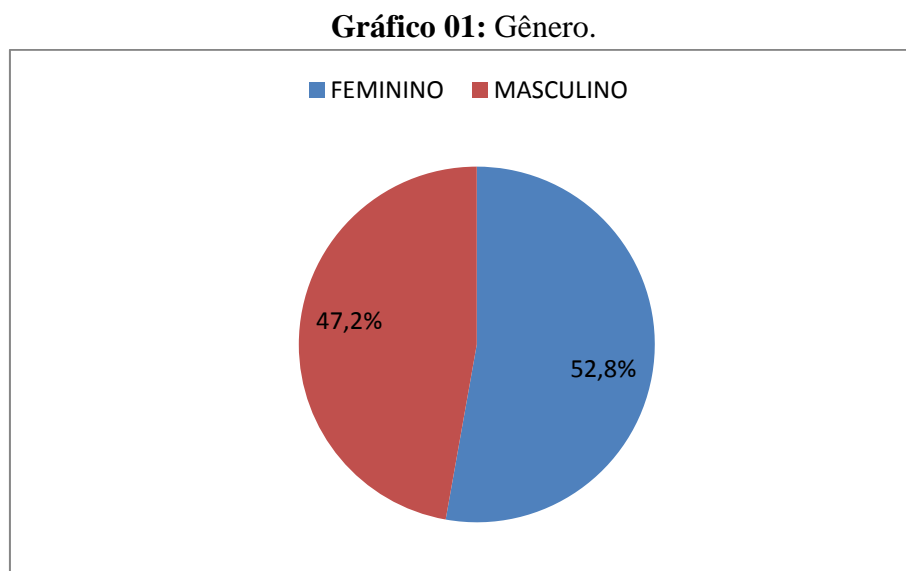
Como se trata de uma pesquisa de opinião, os riscos considerados potenciais no presente trabalho consistem basicamente no desinteresse do alvo da pesquisa em contribuir com sua participação e colaboração na resposta do questionário.

4 ANÁLISE E DISCURSSÃO DOS RESULTADOS

Com esse estudo, buscou-se analisar os desafios enfrentados por profissionais de Gestão ao lidarem com os desafios dentro das organizações, a fim de buscar uma qualidade melhor não só no ambiente de trabalho como na vida pessoal. A partir dessa pesquisa foi

utilizado o seguinte modelo com perguntas e respostas para coleta de dados proposta na metodologia, os resultados obtidos através dos participantes, foram devidamente tabulados e analisados.

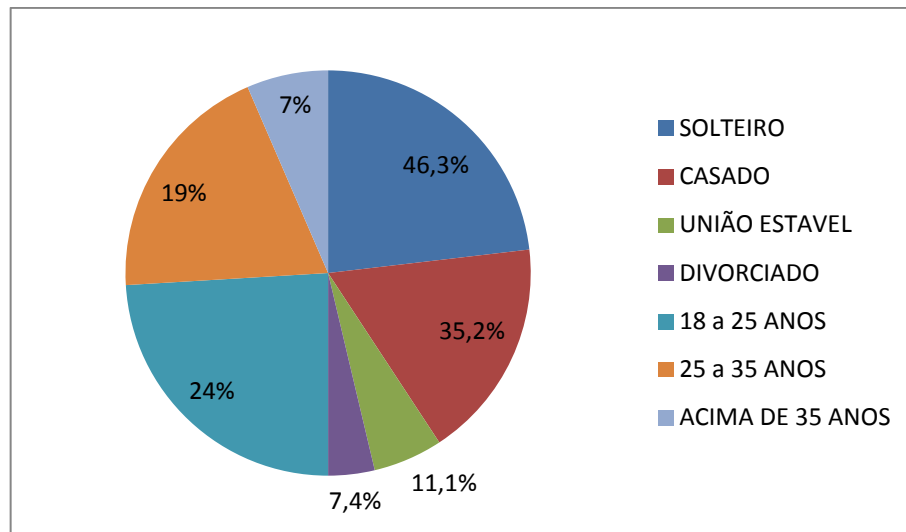
Conforme o gráfico 01, em suas características gerais, os participantes da pesquisa, sua maioria foram do sexo feminino, correspondendo a 52,8% dos participantes.



Fonte: Dados da Pesquisa (2019).

No gráfico 2, está disponível a idade dos participantes e o estado civil, 48,1% entre 18 a 25 anos, 38,9% entre 25 a 35 anos e 13% dos participantes com mais de 35 anos (gráfico 02). Sendo 46,3% dos participantes são solteiros, 35,2% dos participantes são casados, 11,1% e 7,4% encontram-se em uma união estável e/ou divorciado, respectivamente.

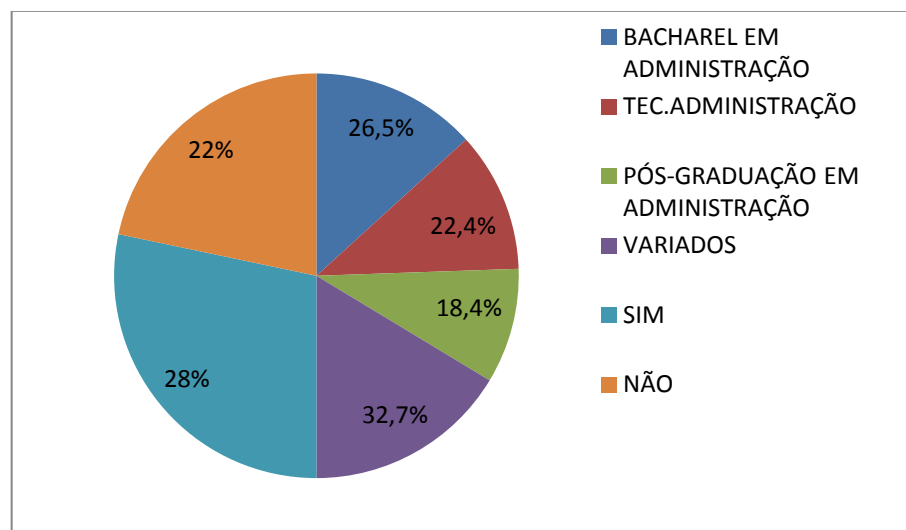
Gráfico 02: Idades e Estado Civil



Fonte: Dados da Pesquisa (2019).

De acordo com os gráfico 03 a seguir, em relação ao nível de escolaridade dos participantes houve uma grande variedade para o meio de ensino (gráfico 05), onde 26,5% são participantes Bacharéis em Administração, 22,4% Técnico em Administração, 18,4% possuem Pós-Graduação em Administração, e o restante que corresponde a 32,7 estão composto por pessoas formadas em Administração, Ciências Contábeis, Graduando de Ciências, Ensino superior incompleto, Pós-graduação em Serviço Social, Ensino médio completo, ensino superior incompleto, Bacharelado em Ciências Contábeis, Psicologia, Técnico em Finanças, Tecnólogo em Gestão Comercial e Graduando de psicologia, ambos 56,6% possuem filhos e 43,4% ainda não tem filhos.

Gráfico 03: Escolaridade e Possui filhos

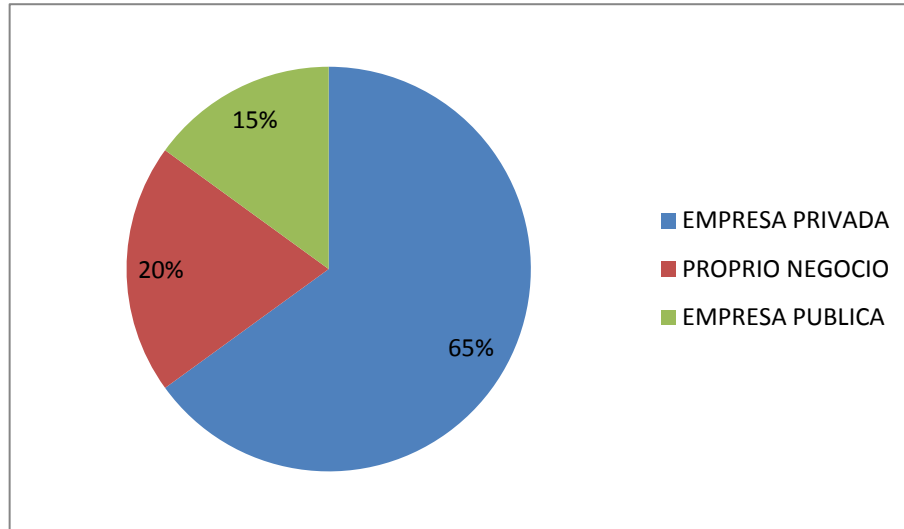


Fonte: Dados da Pesquisa (2019).

Mediante o desenvolvimento da pesquisa pode-se observar o vínculo empregatício de acordo com os dados no gráfico 06. Sendo que 60,4% trabalham em uma empresa privada,

17% possuem seu próprio negócio, 15,1% dos participantes trabalham em empresa pública, 7,5% não trabalham em nenhuma das opções proposta na pesquisa de opinião pública.

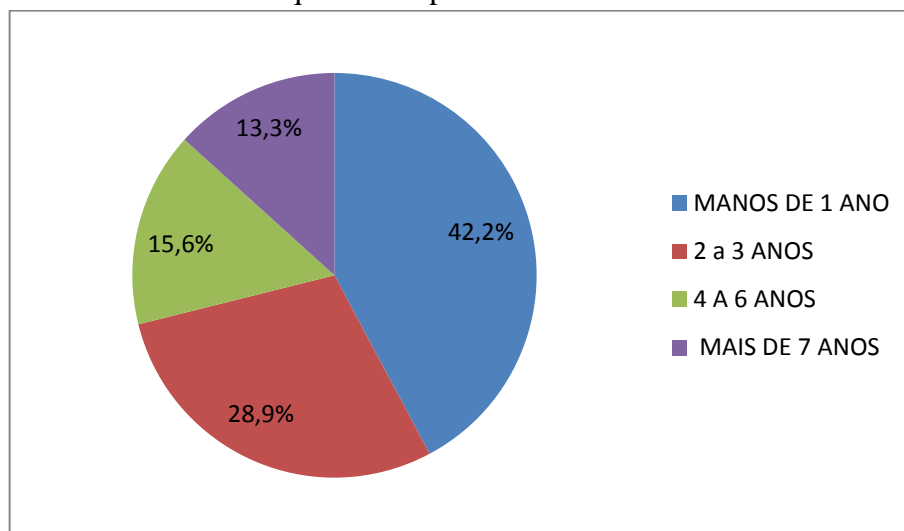
Gráfico 04: Vinculo Empregatício.



Fonte: Dados da Pesquisa (2019).

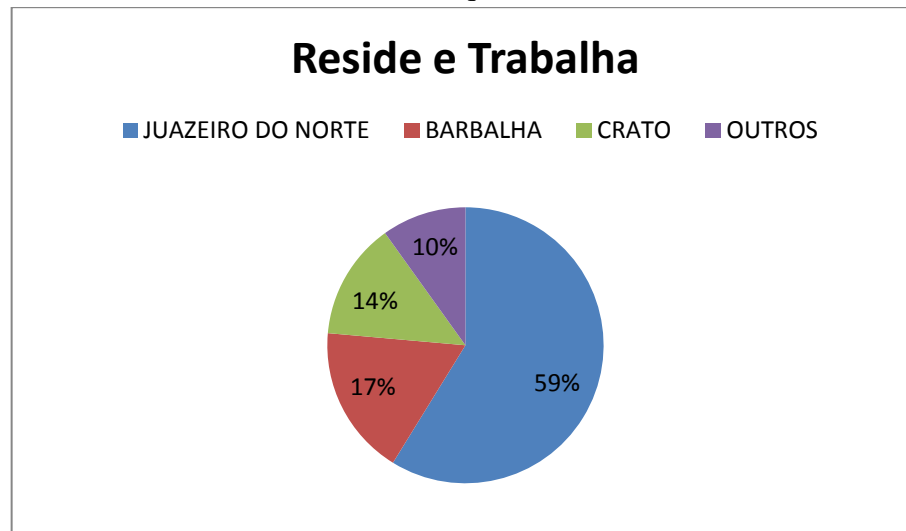
Tendo como experiência um índice de tempo em execução dos cargos (gráfico 07), pode se concluir que 42,2% dos funcionários trabalham no mercado a menos de 1 ano, 28,9%, entre 2 a 3 anos, 15,6% trabalham entre 4 a 6 anos e 13,3% trabalham no mercado a mais de 7 anos.

Gráfico 05: Há quanto tempo trabalha como Administrador.



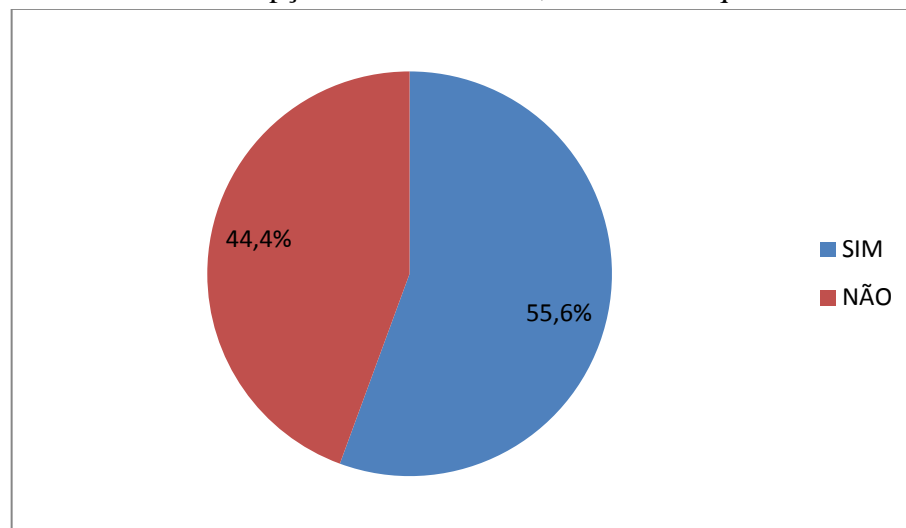
Fonte: Dados da Pesquisa (2019).

O público de pesquisa se deu na região triangulo crajubar Crato, Juazeiro e Barbalha tendo como composição do gráfico 06, onde 59% dos participantes moram e residem na cidade de Juazeiro do Norte-CE, 17% na cidade de Barbalha-CE e 14% em Crato-CE, o restante que compõem 10% moram mais não trabalham na mesma cidade.

Gráfico 06: Cidade que reside e Trabalha

Fonte: Dados da Pesquisa (2019).

Com o interesse de ter conhecimento na percepção sobre o estresse nas organizações concluí que 55,6% afirmam ter conhecimento do que é o estresse e 44,4% afirmam não saber o que é estresse, (gráfico 07).

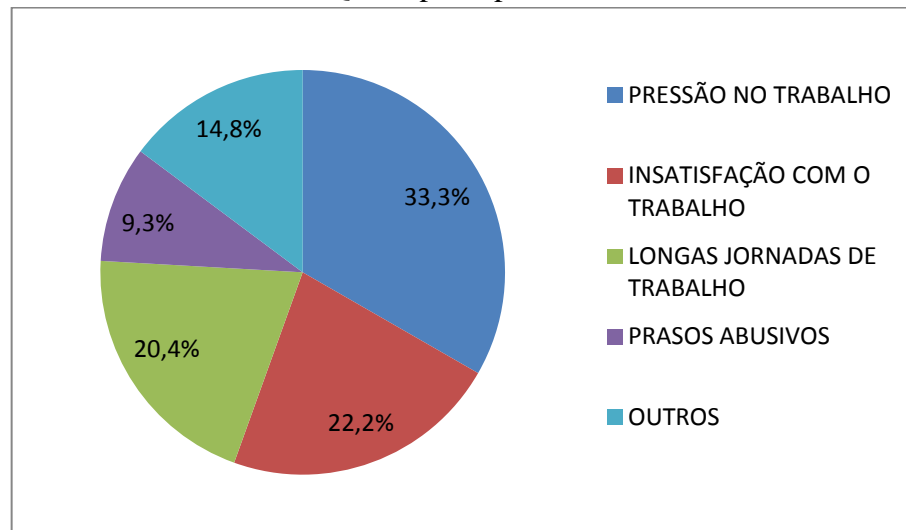
Gráfico 07: Percepção sobre o estresse, você sabe o que é estresse.

Fonte: Dados da Pesquisa (2019).

Conforme o Gráfico 07 mostra, há uma variedade do que pode vir a causar o estresse, pode-se concluir que 33,3% dos participantes acreditam que trabalhar sobre pressão no trabalho é uma das causas do estresse, 22,2% afirmam está insatisfeitos com trabalho também é uma das causas de maior índice de estresse, já 20,4% dos participantes dizem que longas

jornadas de trabalho são o que vêm a causar o estresse; 9,3% dizem que os prazos abusivos são outro motivo, 14,8% optaram por outras opiniões como inadequação salarial, má relação com o trabalho, falta de oportunidade e/ou não sabem o que é estresse.

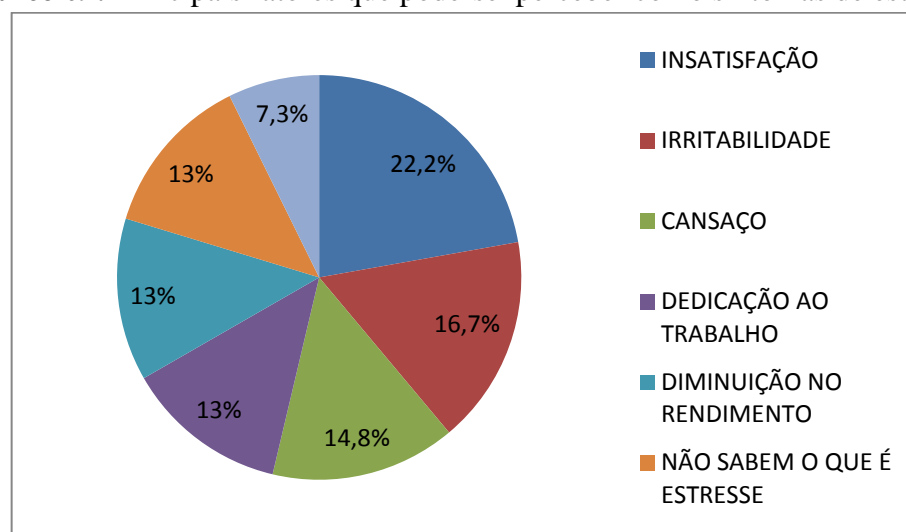
Gráfico 08: Qual a principal causa do estresse.



Fonte: Dados da Pesquisa (2019).

De acordo com o gráfico 08 alguns dos motivos que podem vir a causar o estresse, logo a seguir no gráfico 09 serão abordados alguns dos sintomas que com essa pesquisa acredita-se serem decorrentes do estresse. Assim sendo, 22,2% dos participantes dizem ter insatisfação, 16,7% afirma que o cansaço é um dos sintomas 14,8% acreditam ser a irritabilidade, 13% afirmam dedicação de cada vez mais tempo ao trabalho e menos ao lazer, diminuição no rendimento, dores de cabeça, muscular e na coluna e 13% dizem não saber o que é estresse, 7,3% optaram por outros sintomas.

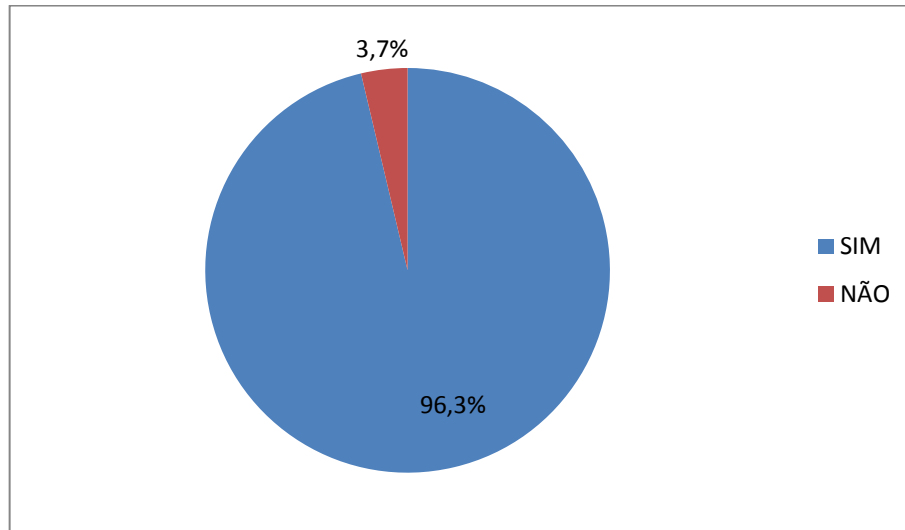
Gráfico 09: Principais fatores que pode-se perceber como sintomas de estresse.



Fonte: Dados da Pesquisa (2019).

No gráfico 09, pode-se observar que quase toda a totalidade dos participantes da pesquisa acredita que o ambiente físico, tais como ruídos, iluminação, mobília, podem desencadear o estresse tendo como 96,3% concordando que o ambiente pode ocasionar ou até mesmo agravar um cenário estressante.

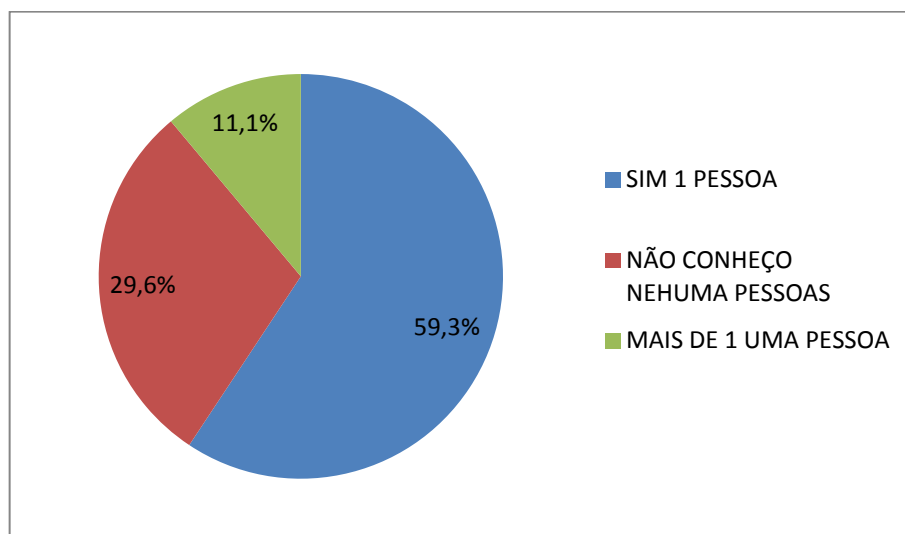
Gráfico 09: Ambiente físico.



Fonte: Dados da Pesquisa (2019).

Diante de todos os assuntos abordados neste trabalho, indagou o fato de se conhecer alguém que foi afastado do trabalho (gráfico 10), houve 59,3% dos participantes afirmando que não conhecem ninguém, 29,6% afirmam conhecer uma pessoa que já passou por esse problema organizacional e 11,1% dizem que conhecem mais de uma pessoa que já foi afastada, por desenvolver algum tipo de problema relacionado ao estresse.

Gráfico 10: Você conhece alguma pessoa que foi afastada do trabalho por algum tipo de estresse.

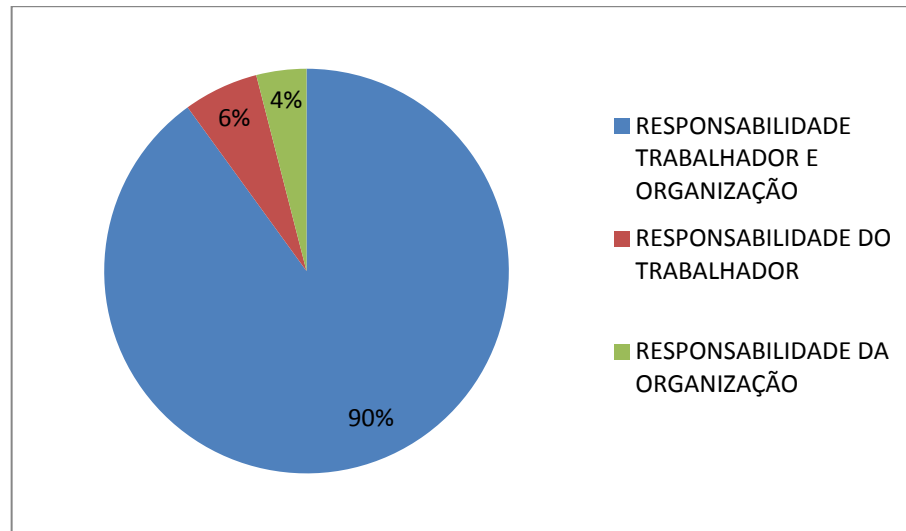


Fonte: Dados da Pesquisa (2019).

No gráfico 11, 6% dos participantes acredita que a responsabilidade de prevenção ao estresse é do trabalhador, 4% afirma ser da organização da qual o trabalhador executa suas

atividades, 90%, acredita que seja de ambas as partes: da organização e dos seus colaboradores.

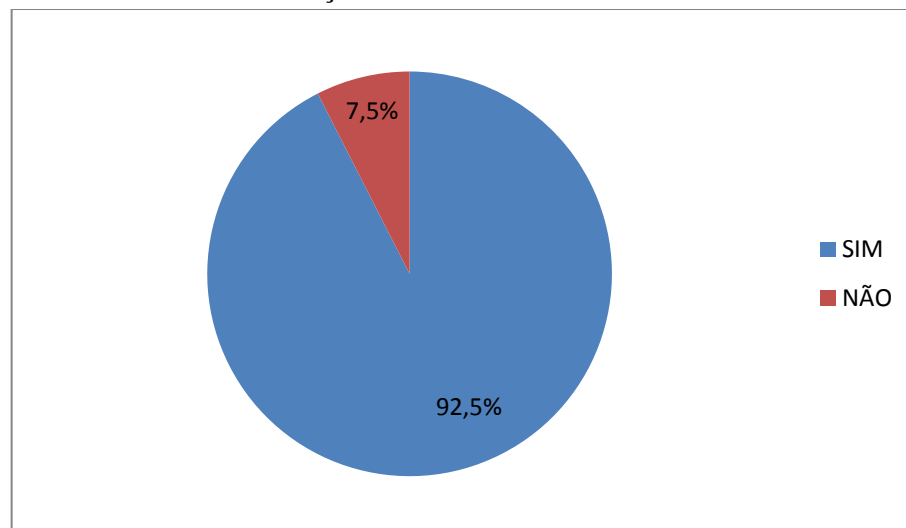
Gráfico 11: Prevenção do estresse.



Fonte: Dados da Pesquisa (2019).

Você já vivenciou algum tipo de estresse no seu ambiente de trabalho? Neste gráfico 12, é abordado que 92,5% dos participantes afirmam que sim, e 7,5% afirmam que não passaram por isso.

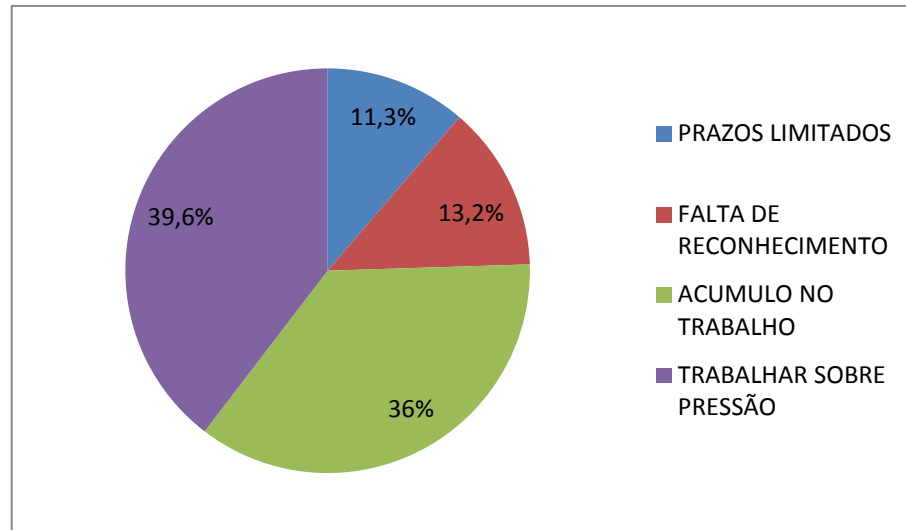
Gráfico 12: Situação estressante no ambiente de trabalho.



Fonte: Dados da Pesquisa (2019).

O estresse pode ter muitas causas e neste gráfico 13, buscou a opinião dos participantes em relação aos possíveis sintomas da causa do estresse, 11,3% acreditam que os prazos limitados, 13,2% que seja a falta de conhecimento, 35,9% é o acúmulo de trabalhos, 39,6% afirma que trabalhar sobre pressão.

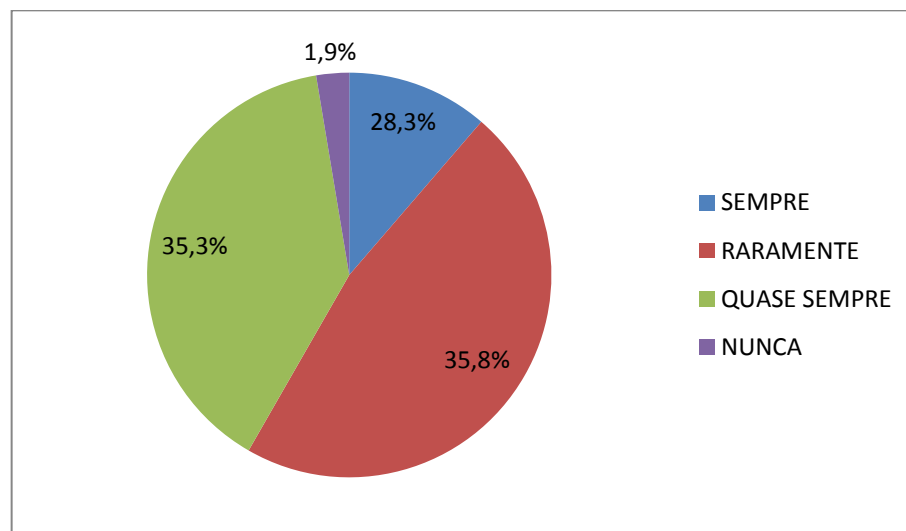
Gráfico 13: Qual desses fatores você acredita que podem levar ao estresse.



Fonte: Dados da Pesquisa (2019).

Neste gráfico 14, composto por um questionamento sobre os conflitos em gestão quando os conflitos aparecem, 35,8% dos participantes afirma que sempre sente-se estressados, 34% dizem que raramente, 28,3% quase sempre e 1,9% dizem que nunca.

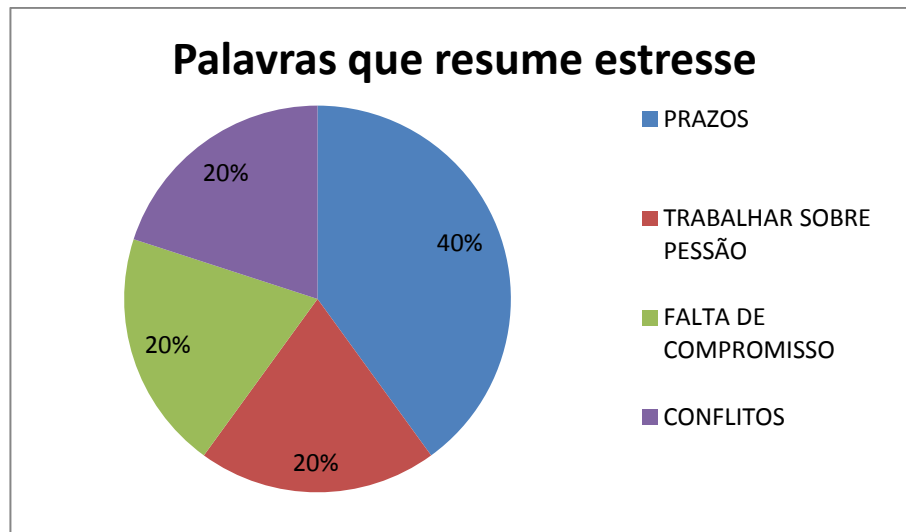
Gráfico 14: Quando aparecem conflitos na gestão da sua equipe você se sente estressado.



Fonte: Dados da Pesquisa (2019).

No gráfico 15, foram abordadas algumas causas resumidas em uma palavra o que para os participantes mais lhes deixa irritado dentro do seu ambiente de trabalho, dentre as palavras que mais se destacaram, 40% afirmou que o comprimento de prazos, 20% disseram que trabalhar sobre pressão, 20% falta de compromisso e 20% conflitos.

Gráfico 15: Em uma palavra o que lhe deixa mais estressado no ambiente de trabalho.



Fonte: Dados da Pesquisa (2019).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pode-se concluir ao final desta pesquisa o presente trabalho teve como análise a opinião dos gerentes e supervisores sobre o estresse dentro das organizações, a fim de atingir o objetivo geral e específicos abordados no trabalho. A pesquisa buscou trazer para o meio de conhecimento, que as atividades realizadas no dia a dia dentro das organizações podem a vir desencadear possíveis doenças estressoras no futuro.

Pode-se verificar como esses profissionais lidam diante das situações, constatou-se que em muitos dos profissionais pesquisados passam por situações parecidas dentro do ambiente de trabalho.

A pesquisa mostrou em seus resultados um perfil de profissional jovem e com nível alto de escolaridade, onde fica bem dividido os níveis de formação na área profissional, acadêmica e técnica. São profissionais que já atuam por base de 1 ano na área, por isso, a pesquisa revelou que boa parte dos participantes não têm conhecimento do que seja estresse, mas entendem o que pode vir a ser os sintomas da doença.

Citados em suas respostas, o que pode ser as principais causas para a ocorrência desse problema no meio profissional, organizacional e pessoal, e o fato é que mesmo não tendo um amplo conhecimento do que venha a ser o estresse as respostas obtidas com a pesquisa corroboram com o que foi levantado no referencial teórico do estudo. Deu-se a partir das respostas obtidas no questionário o que venham a sentir ao lidar com situações de cobranças, longas jornadas de trabalho, entre outros que se encontram mediante a pesquisa na análise de dados.

Ao final e após serem indagados sobre o fato do ambiente e o que vem a proporcionar um maior índice de estresse, acredita-se que lidar com prazos abusivos, cobranças entre outros aspectos abordados, o nível de estresse pode ter uma demanda exigida pelo o ambiente interno e externo.

Portanto, diante do que foi abordado neste trabalho acadêmico concluiu-se que o seu principal objetivo foi atendido de modo que deixa também aberto a possibilidade de um amplo conhecimento maior para vir a se aprofundar no assunto mais a frente e que este estudo

sirva de base para outros estudos acadêmicos.

REFEFÊNCIAS

ANDRADE, C. R. de; GUIMARÃES, L.V. M.; ASSIS, L. B. de. **Análise Crítica em Estresse Ocupacional da Anpad: Afinal, cadê o sujeito?.** Rio de Janeiro: 2010.

AYRES, K.V.; CAVALCANTI, G. A.; BRASILEIRO, M.do C. E .**Stress Organizacional: O caso das empresas de Base Tecnológica Incubadas da Região Nordeste.** Em ANPAD, 2001.

BALLONE, G. J.; MOURA, E. C. **Estresse: o que é isso?.** Disponível em: <<http://www.psiqweb.med.br>>, revisto em 2008. Acesso em 14 maio 2019.

BRAGA, C. D.; PEREIRA, L. Z. **Relação Entre a Função Gerencial e o Estresse Ocupacional: Uma análise a partir do impacto das novas tecnologias de gestão.** III ENGPR (Encontro de Gestão de Pessoas e Relação de trabalho). Anais. João Pessoa, nov. 2011.

CHIAVENATO, I. **Comportamento do Organizacional.** 2 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

_____. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações.** Rio e Janeiro: Campos, 1999.

_____. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** Rio de Janeiro: Editora Campos. 1999.

FLEURY, M. T. L.; FISCHER, R. M. **Processo e relação do trabalho no Brasil.** São Paulo, Atlas, 1998.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papeis profissionais.** São Paulo: Atlas, 2001.

GLINA, D.; ROCHA,L. (Org.) **Saúde mental no trabalho.** In: GLINA,D.; ROCHA,L. (Orgs.) Saúde mental no trabalho: desafios e soluções. SP.:VK, 2000,P.53-82.

LIMA, A. F. **Pesquisa de opinião pública.** Curso de gestão em políticas públicas FAPSS-SCS, 2018. Disponível em: <<https://www.ebah.com.be/content/ABAAAqpmAA/apostila-pesquisa-opiniao-publica>>. Acesso em maio 2019.

LIPP, M. E. N. **O percurso do estresse: Suas etapas.** Disponível em: <<http://www.estresse.com.br/publicacoes/o-percurso-do-stress-suas-etapas/>>, revisto em 2013. Acesso em maio 2019.

_____. **O que eu tenho é estresse? De onde ele vem? O Stress está dentro de você.** São Paulo: Contexto, 2000.

LIPP, M. E. N.; MALAGRIS, L. E. N. **O estresse emocional e seu tratamento - Psicoterapias cognitivo-comportamentais: Um diálogo com a psiquiatria.** Porto Alegre: Artmed, 2000.

LIPP, Marilda Emanuel Novais **O percurso do estresse: suas etapas.** Instituto de psicologia e controle do estress. Instituto de Psicologia e controle do estress. Publicado 2015. Disponível em: <http://www.estresse.com.br/publicacoes/o-percurso-do-estress-suas-estress>. Acesso em: 22 mai. 2019.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Doenças relacionadas ao trabalho: Manual de procedimentos para o serviço de saúde (2001).** Disponível em: <<http://renastonline.ensp.fiocruz.br/recursos/doencas-relacionadas-trabalho-manual-procedimentos-os-servicos-saude>> Acesso em 19 abr 2018.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Doenças relacionadas ao trabalho: Manual de procedimentos para os serviços de saúde.** Brasília: MS, 2001.

_____. **Índice de pessoas estressadas no trabalho.** Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/negocios/precisamos-falar-sobre-estresse/>>. Publicado 2016. Acesso: 14 mai 2019.

OLIVEIRA, S.L.de. **Trabalho de Metodologia Científica: projetos de pesquisa, TGI, TCC, monografias, dissertações e Teses.** Pioneira,2001.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. **Validação da escala de estresse no trabalho.** Revista Estudos de Psicologia, v.9,n.1,p.45-52, 2004.

PERES, C. M. **Avaliação da Qualidade de Vida.** 2008. 93f. Dissertação (Mestrado em Educação Física). Universidade de Campinas – UNICAMP, Campinas/SP.

PORTAL IBC - Instituto Brasileiro de Coaching. **Entenda a diferença entre líder e gestor na prática.** Disponível em: <<https://www.ibccoaching.com.br/portal/lideranca-e-motivacao/entenda-diferenca-entre-lider-gestor-na-pratica/>>. Publicado out. 2017. Acesso em: 23 mai. 2019.

PEREIRA, J.M. **Manual de Metodologia da Pesquisa Científica**. São Paulo: Atlas 2012.

SEEGRERS, G.; VAN ELDEREN, T. **Examining a model of stress reactions of bank directors**. European Journal of Psychological Assessment, v.12,n.3,p.212-223,1996.

TRINDADE, L. L.; LAUTERT, L.; BECK, C. L. C. Mecanismo de enfrentamento utilizado por trabalhadores esgotados e não esgotados da estratégia de Saúde da Família. **Rev. Latino-Am. Enferm.** 2009; 17 (5): 607-612.

TRINDADE, L. L.; LAUTERT, L. **Síndrome de Bornout Entre os Trabalhadores da estratégia de Saúde da Família**. Rev. Esc. Enferm. USP. 2010; 44 (2): 274-279.

VIEIRA, M. M. F.; ZOUAIN, D. M. **Por uma boa pesquisa qualitativa: Pesquisa qualitativa em Administração**. 2. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006.