

ESTRESSE NO AMBIENTE DE TRABALHO: Causas, Consequências e Estratégias de Gerenciamento**WORKPLACE STRESS: Causes, Consequences and Management Strategies**

**Eduarda Rafaelly Pinto de OLIVEIRA¹; Jheniffer Beatriz Domingos da SILVA¹; Anderson MARTELLI²;
Lucas Rissetti DELBIM³**

1. Centro Guaçuano de Educação Profissional “Gov. Mário Covas” – CEGEP; Técnicos em Segurança do Trabalho.
2. Mestre Ciências Biomédicas pelo Centro Universitário Hermínio Ometto – FHO; Biólogo e Diretor da Secretaria de Meio Ambiente de Itapira-SP.
3. Mestre em Qualidade de Vida no Trabalho e Sustentabilidade de Operações; Docente do Centro Guaçuano de Educação Profissional “Gov. Mário Covas” – CEGEP e da UNIMOGI - Município de Mogi Guaçu – SP; Consultor em Ergonomia. E-mail lucasdelbim@hotmail.com

Resumo

A Revolução Industrial, iniciada no século XVIII na Inglaterra, marcou a transição de um sistema feudal para um capitalismo industrial. O aumento da produção em massa trouxe consigo longas jornadas de trabalho, baixos salários e ambientes de trabalho insalubres, impactando negativamente a saúde dos trabalhadores. O estresse é uma resposta à percepção de que as demandas externas superam os recursos disponíveis para o enfrentamento, podendo ser agudo ou crônico. O estresse ocupacional, agravado durante a Revolução Industrial, reflete como ambientes de trabalho adversos afetam a saúde física e mental dos trabalhadores, levando a condições como exaustão, descontentamento e síndrome de Burnout. O estresse no ambiente de trabalho pode resultar em conflitos interpessoais, aumento de acidentes, absenteísmo e problemas de saúde variados. A Síndrome de Burnout, identificada por Herbert Freudenberger, é um exemplo extremo de estresse ocupacional. Para minimizar o estresse e melhorar a saúde dos trabalhadores, é essencial que as empresas adotem uma cultura preventivista. Isso inclui a implementação de práticas de segurança, gestão equilibrada da carga de trabalho, participação dos colaboradores na tomada de decisões e suporte psicológico.

Palavras-chave: Revolução Industrial; Estresse Ocupacional; Saúde Mental; Segurança do Trabalho.

Abstract

The Industrial Revolution, which began in the 18th century in England, marked the transition from a feudal system to industrial capitalism. The increase in mass production brought with it long working hours, low wages and unhealthy work environments, negatively impacting the health of workers. Stress is a response to the perception that external demands exceed the resources available to cope with them, and can be acute or chronic. Occupational stress, which worsened during the Industrial Revolution, reflects how adverse work environments affect the physical and mental health of workers, leading to conditions such as exhaustion, discontent and burnout syndrome. Stress in the workplace can result in interpersonal conflicts, increased accidents, absenteeism and various health problems. Burnout Syndrome, identified by Herbert Freudenberger, is an extreme example of occupational stress. To minimize stress and improve the health of workers, it is essential that companies adopt a preventive culture. This includes implementing safety practices, balanced workload management, employee participation in decision-making, and psychological support.

Keywords: Industrial Revolution; Occupational Stress; Mental Health; Workplace Safety.

Recebimento dos originais: 02/09/2024.

Aceitação para publicação: 07/11/2024.

1 INTRODUÇÃO

Com a chegada das indústrias, a demanda por mão de obra aumentou significativamente, trazendo uma série de transformações na organização do trabalho e na produção. A transição da manufatura para a maquinofatura não apenas revolucionou a produção em massa, mas também alterou drasticamente as condições de trabalho (Smith, 1776).

Essa nova forma de gestão exigiu que os trabalhadores se adaptassem a longas jornadas, ambientes insalubres, cobranças excessivas e baixos salários. Nesse contexto, começaram a surgir problemas de saúde, tanto físicos quanto mentais, além de novas formas de estresse ocupacional.

O estresse ocupacional é compreendido como resultante da interação entre o profissional e o ambiente de trabalho (Costa, 2011). Ou seja, o trabalhador percebe seu ambiente de trabalho como uma ameaça à sua saúde física e mental, afetando negativamente sua realização profissional e pessoal, e sentindo-se impotente para mudar essa situação.

Segundo o INSS, em 2022, cerca de 209.124 pessoas se afastaram de seus empregos devido a transtornos psicológicos. Os trabalhadores estão cada vez mais adoecendo devido a cargas excessivas de trabalho, ambientes tóxicos, falta de controle sobre as tarefas e desequilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

Diante dessa realidade, é inegável a necessidade de uma gestão de segurança do trabalho que adote uma abordagem proativa, visando identificar e solucionar as causas desses problemas. Além disso, segundo Ávila (2012), a gestão social estimula o aprimoramento das capacidades e competências de pessoas, grupos e comunidades, introduzindo novas formas de funcionamento e participação. Assim, esse trabalho objetivou retratar o estresse no ambiente de trabalho suas causas, consequências e possíveis estratégias de gerenciamento.

2 REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

A Revolução Industrial iniciou em meados de 1760, na Inglaterra, no setor da indústria têxtil, devido ao rápido crescimento da população e a constante migração do homem do campo para as grandes cidades, gerando excesso de mão de obra disponível e barata, o que proporcionou o início da industrialização global (Silva e Kemp, 2008; Magaldi; Salibi Neto, 2018; Schwab, 2019; Rifkin, 2021). Este período marcou a transição de um sistema feudal (onde a produção de riqueza se dava pela posse e exploração da terra), para um sistema capitalista, o qual visa o lucro e a acumulação de riquezas.

Anteriormente, o trabalho era predominantemente artesanal, realizado manualmente em pequenas oficinas por artesãos e com uma produção em menor escala. Nessa época, a relação entre empregado e empregador também era de proximidade.

Com a revolução industrial, veio a maquinofatura (fabricação de produtos por meio de máquinas), que exigiu outras condições de trabalho e alterou a relação laboral. Com o avanço tecnológico, foi possível desenvolver máquinas capazes de otimizar o tempo, possibilitar a produção em maior escala e, conseqüentemente, o aumento dos lucros. Nesse período, passa a existir o que conhecemos por “divisão do trabalho”, onde cada trabalhador passa a exercer apenas uma etapa da produção, Figura 1. Porém, nessa busca incansável pelo lucro, os trabalhadores tinham que trabalhar cada vez mais, sendo submetidos a condições desumanas de trabalho, sendo cobrada cada vez mais.

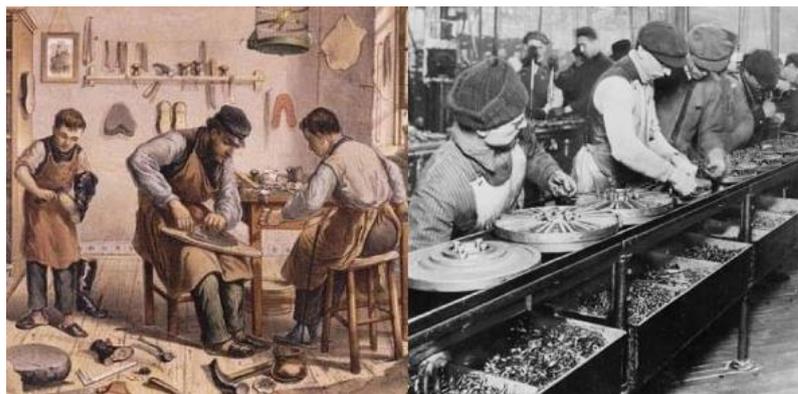


Figura 1 – Maquinofatura. Extraído de Beduka (2024)

Segundo Dolan (2006), o termo estresse foi utilizado pela primeira vez no século XIV, por Walter B. Cannon, para expressar situação de rigidez, tensão e adversidade.

A Revolução Industrial moldou as sociedades industriais contemporâneas e teve um impacto significativo na saúde da população (ONU, 2020). Hoje, a vida é cada vez mais marcada por relógios e prazos, o que conecta diretamente a saúde mental ao ambiente de trabalho.

3 ESTRESSE

A palavra “estresse” tem sua origem no latim, derivando de “stringere”, que significa tensionar, apertar e comprimir, entretanto o estresse começou a ser estudado pelo pesquisador canadense e médico endocrinologista Hans Selye, em 1936. Desde então, os estudos foram reconhecidos pela biologia, medicina e, subsequentemente, pela psicologia.

O estresse é definido como uma relação particular entre o indivíduo e o ambiente, surgindo em circunstâncias ou sentimentos que se manifestam quando a pessoa percebe que as demandas superam os recursos pessoais e sociais, representando uma ameaça ao seu bem-estar. Estresse foi acentuado como “síndrome específica, constituída por todas as alterações não específicas produzidas num sistema biológico” (Codo, Soratto e Wasques-Menezes, 2004).

Conforme Lipp e Guevara (1994), duas são as fontes propulsoras do estresse, sendo elas internas e externas. As internas compreendem a maneira de ser do indivíduo em conjunto a sua personalidade, as quais influenciam a interpretação e reação aos eventos cotidianos. Já as externas estão ligadas às demandas diárias, situações externas, como por exemplo, desafios inerentes ao trabalho, situações familiares ou sociais, entre outros.

Rangé (2001) acrescenta ainda a fonte biogênica, a qual está ligada às necessidades primárias da sobrevivência humana e que atua no desencadeamento do estresse automático. Como por exemplo, situações de fome, sede intensa, calor e frio, não permitindo dessa forma a racionalização para interpretação dos eventos.

3.1 Estresse no Trabalho

Com o advento da Revolução Industrial, vieram as primeiras preocupações sobre o estresse ocupacional, visto que além de os trabalhadores vivenciarem mudanças drásticas na forma de produção, também foram submetidos a condições inóspitas de trabalho, precisando se adaptar, em um curto espaço de tempo, às novas formas de atividade laboral, somadas à submissão a extensos

horários de trabalho e salários muito baixos, barulho intenso e ambiente de trabalho sujo, condições essas que comprometiam seu bem-estar físico e psíquico (Maximiano, 2010).

Dolan (2006) e Costa (2011) enxergam o estresse ocupacional como um processo em que a pessoa percebe e interpreta seu ambiente de trabalho em relação à sua capacidade de lidar com ele. Sendo assim, o trabalhador sente como se o ambiente de trabalho fosse uma ameaça para sua saúde física e mental, ficando sem meios de mudar a situação.

O trabalho é onde as pessoas dedicam a maior parte do seu tempo, frequentemente sujeitas a ritmos laborais intensos, exigências elevadas dos novos métodos de produção, as quais podem resultar em descontentamento, tensão, cansaço físico e mental, podendo levar à exaustão.

Existem dois fatores do estresse: agudo e crônico. O estresse agudo é definido como forte, porém breve e o estresse crônico é qualificado como suave, no entanto pode se prolongar no tempo, levando a cronificação e agravamento dos sintomas, como letargia ao elaborar as atividades rotineira, falta de interesse no trabalho, desânimo, dificuldade em se concentrar, pensamentos negativos (Souza, Milioni e Dornelles, 2018). Se o estresse não for tratado corretamente, pode resultar em depressão ou até mesmo suicídio.

No âmbito de vida profissional, diversas são as condições responsáveis por desenvolver sinais e sintomas de estresse, interligadas às características particulares de cada pessoa (Dolan, 2006). Como exemplo podemos citar a inadequação das condições físicas (luminosidade; ruído, vibrações, espaço físico); sobrecarga de trabalho; conflitos e ambiguidades de funções; discrepâncias entre os objetivos individuais e organizacionais; conflitos; clima e pressões do grupo; estilo de administração; estrutura hierárquica; prazos irracionais; dentre outros. Dolan (2006) denominou essas condições da seguinte forma: estressores individuais, intraorganizacionais e extraorganizacionais.

Estressores individuais se referem aos valores pessoais, necessidades, habilidades e aspirações de cada indivíduo, os quais representam um conjunto de características fundamentais para a compreensão e reação dele às situações de estresse.

Ainda neste contexto, estressores intraorganizacionais estão relacionados às condições individuais (sobrecarga de trabalho, conflito de funções, discrepância em objetivos organizacionais, entre outros), físicos (luz insuficiente ou excessiva, ruído, vibrações, entre outros), estressores grupais (falta de coesão, conflitos, clima e pressão do grupo, entre outros), estressores organizacionais (clima dentro da organização, estrutura hierárquica, prazos irracionais, entre outros).

Já os estressores extraorganizacionais são os que possuem origem fora do ambiente de trabalho, mas que, no entanto, recaem sobre os indivíduos. Como problemas familiares, sociais, econômicos, entre outros. Mesmo sendo externos, podem comprometer as relações interpessoais bem como o desempenho das atividades profissionais.

Lipp e Rocha (1996) afirmam que a exposição diária dos trabalhadores a situações laborais estressantes pode colaborar para a redução gradual da capacidade de lidar com as pressões, dificultando, assim, o desenvolvimento de estratégias para enfrentar o estresse.

3.2 Consequências do estresse ocupacional

Com as mudanças no novo mundo corporativo, que envolvem novas tecnologias e métodos de gestão do trabalho, há um impacto significativo na saúde dos trabalhadores (Ribeiro *et al.*, 2012), na qual é mencionada na Lei Federal 8.080, criadora do Sistema Único de Saúde (SUS) e que aborda a

saúde do trabalhador, através de vigilâncias epidemiológica e sanitária, promoção, recuperação e reabilitação dos indivíduos segundo as suas condições de trabalho, Figura 2.

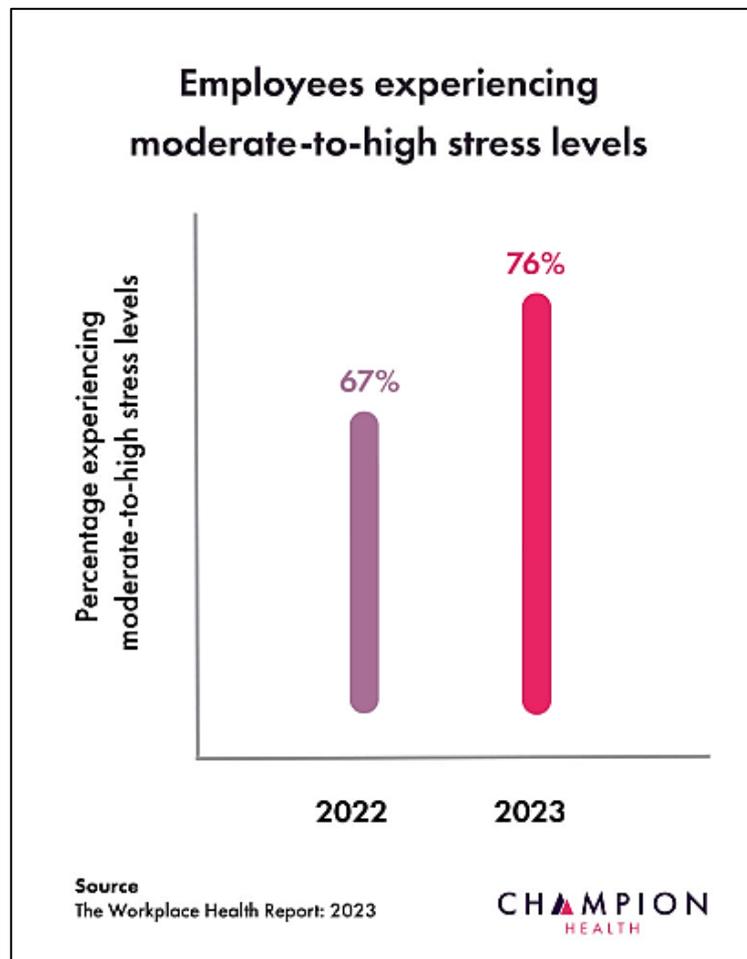


Figura 2 – Comparação nível de estresse 2022 e 2023
Fonte: championhealth (2023)

O ser humano desempenha sua função individualmente ou coletivamente, submetidos a convenções, leis, hierarquias, processos dentre outros. Pode ter como exemplo o profissional de saúde que, com as dificuldades da profissão lida diretamente com o sofrimento humano e além dos cuidados com o paciente, tem de tomar decisões de extrema importância, interferir em conflitos e gerenciar atividades. (Azevedo, Nery e Cardoso, 2017).

De acordo com Aguiar (2010), o estresse ocupacional traz várias consequências, incluindo conflitos interpessoais no trabalho, mais acidentes, absenteísmo, insatisfação frequente, ações judiciais, e má qualidade no atendimento ao cliente. Em relação à saúde física, incluem-se distúrbios gastrointestinais, cardiovasculares, respiratórios, endócrinos, sexuais, dermatológicos, musculares, e outros como enxaquecas, dores crônicas e distúrbios imunológicos.

Quanto à saúde mental, sintomas comuns incluem irritabilidade, esquecimento, desejo de mudança, procrastinação, sensação de falta de tempo, ceticismo e desconfiança. Em casos mais graves, o estresse pode evoluir à síndrome de Burnout, que é caracterizada pela evidência de três aspectos básicos: a exaustão emocional, a despersonalização e a redução da realização pessoal e

profissional. Com a deterioração da qualidade do trabalho, tanto a realização pessoal quanto profissional é profundamente afetadas.

O estresse profissional pode impactar diversas áreas da vida, como a vida social, familiar, saúde física e mental, podendo ter várias causas e levar a problemas que vão desde faltar ao trabalho até desenvolver a síndrome de Burnout. Por exemplo, pode causar problemas familiares devido à falta de tempo dedicado à família e interferir em atividades sociais e de autocuidado. Portanto, é crucial manter um equilíbrio entre esses aspectos para garantir uma boa qualidade de vida e compreender melhor as consequências desse estresse através de estudos teóricos.

Em 1974, Freudenberger publicou um artigo em uma revista de psicologia e usou o termo "burnout" pela primeira vez (Skovholt, 2001). Herbert Freudenberger era médico em uma organização comunitária dedicada ao combate ao abuso de drogas. Naquela época, os viciados em drogas eram frequentemente chamados de "burnouts". Ser chamado de burnout indicava que a pessoa havia perdido o interesse por tudo, exceto pelas drogas. Freudenberger observou que o Burnout é comum em áreas onde há grandes expectativas de sucesso, reconhecimento e estabilidade financeira.

O Burnout é caracterizado como uma síndrome psicológica de esgotamento emocional, despersonalização e perda de satisfação pessoal. Maslach e Leiter (1997) acreditam que o Burnout não é primordialmente um problema inerente ao indivíduo, mas resulta essencialmente das características do ambiente de trabalho e da natureza das atividades desempenhadas, havendo, portanto, uma forte conexão entre o clima organizacional e o Burnout.

4 IMPORTANCIA DE UMA CULTURA PREVENICIONISTA NAS EMPRESAS

As empresas são estruturadas para oferecer serviços e operar como um sistema de redes, metas e documentos. A coordenação das atividades é facilitada pela divisão do trabalho, hierarquia, autoridade e responsabilidade. Essas atividades têm como objetivo atender às necessidades organizacionais, mas sua eficácia depende da competência dos indivíduos envolvidos. Para a estabilidade dinâmica do grupo deve haver equilíbrio.

Para reduzir o estresse no trabalho, é fundamental que ações administrativas sejam implementadas. As organizações devem promover um ambiente de trabalho saudável, o que inclui uma gestão de carga de trabalho de forma equilibrada, distribuindo as tarefas de forma equitativa e garantindo que os prazos sejam razoáveis. Incentivar a participação dos colaboradores na tomada de decisões e permitir maior autonomia em suas tarefas pode reduzir a sensação de impotência e o estresse Wallau (2003).

A Segurança do Trabalho é um conjunto de normas e a área que é destinada diretamente a prevenção de riscos, acidentes e doenças ocupacionais, sendo elas psicológicas ou físicas. É responsável por melhorar a qualidade de vida e saúde dos colaboradores, auxiliando também na produtividade e redução de custos dentro da empresa.

As condições físicas do ambiente de trabalho afetam significativamente os resultados. A falta de ajuste dos postos de trabalho para os trabalhadores é um problema social significativo que impacta a saúde e a produtividade (Abrahão, 2000). Se esses aspectos forem inadequados, é improvável que os funcionários mantenham um alto nível de produtividade. A natureza do trabalho determina as necessidades específicas em termos de iluminação, temperatura entre outros. Atualmente, a segurança e higiene no trabalho abrangem não apenas os riscos físicos, químicos e biológicos nos

ambientes laborais, mas também os diversos fatores psicossociais presentes na empresa e como esses fatores afetam o bem-estar físico e mental dos trabalhadores.

A implementação da cultura prevencionista é formada por diversas atitudes, comportamentos e sistemas integrado de segurança praticado por todos os funcionários, contribuindo para a redução de perigos, exposição de riscos ou até mesmo eliminação destes. Além disso, promover um ambiente de trabalho positivo, criando uma cultura organizacional que valorize o respeito e a comunicação aberta, disponibilizar suporte psicológico, como aconselhamento ou terapia, contribui para a prevenção de conflitos e, conseqüentemente, reduz o estresse.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho abordou a importância da gestão e manejo do estresse no ambiente de trabalho e como ele pode afetar a saúde física e mental dos trabalhadores. A análise mostra que o estresse surge da relação entre as pessoas e um ambiente de trabalho muitas vezes difícil, podendo ser precursor de vários problemas sérios, como a Síndrome de *Burnout* e outras questões de saúde mental que, via de regra poderão afetar tanto o desempenho laboral quanto a vida fora da empresa. Isso não só prejudica o bem-estar dos trabalhadores como também afeta a produtividade e a eficiência das empresas. Diante disso, é muito importante que se crie uma cultura de prevenção direcionada ao combate do estresse e promova ambientes de trabalho saudáveis, seguros e com recursos necessários de atenção psicossocial. Algumas ações essenciais incluem incentivar a participação dos trabalhadores nas decisões, oferecer apoio psicológico e garantir boas condições de trabalho. Ao cuidar da saúde dos colaboradores, as empresas não só cumprem sua responsabilidade social, mas também garantem seu sucesso em um mercado cada vez mais competitivo.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, A. O estresse ocupacional do professor do ensino superior: a relação entre os sintomas de estresse e a atividade docente em duas Instituições de Ensino Superior da cidade de Teresina-PI. [Dissertação de Mestrado]. Universidade Lusófona de Humanidade e Tecnologia. Lisboa, 2010. Disponível em: <http://recil.grupolusofona.pt/handle/10437/1204>.
- ÁVILA, Vicente F. de. Dupla relação entre educação e desenvolvimento local (endógeno-emancipatório). *Paidéia*, Ano 9 n. 12 p. 13-49 jan-jun 2012. Disponível em: <http://www.fumec.br/revistas/paideia/article/view/1578/988>. Acesso em 27 de set. 2018.
- AZEVEDO, Bruno Del Sarto; NERY, Adriana Alves; CARDOSO, Jefferson Paixão. Estresse ocupacional e insatisfação com a qualidade de vida no trabalho da enfermagem. *Texto contexto - enferm.*, Florianópolis, v. 26, n. 1, e3940015, 2017. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-07072017000100309&lng=pt&nrm=iso. Acesso em 11 jul. 2020. Epub 27-Mar-2017. <https://doi.org/10.1590/0104-07072017003940015>.
- CODO, W., SORATTO, L., VASQUES-MENESES, I. Saúde Mental e Trabalho. In Zanelli, J.C., Borges--Andrade J. E., & Bastos, A.V.B. (Orgs). In *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed, 2004, p. 276-299.
- COSTA, Daniele Tizo; MARTINS, Maria do Carmo Fernandes. Estresse em profissionais de enfermagem: impacto do conflito no grupo e do poder do médico. *Rev. esc. enferm. USP*, São Paulo, v. 45, n. 5, p. 1191-1198, out. 2011. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342011000500023&lng=pt&nrm=iso. acessos em 15 nov. 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/S0080-62342011000500023>.
- DOLAN, S. Estresse, autoestima, saúde e trabalho. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

- LIPP, M. & GUEVARA, A. Validação empírica do inventário de sintomas de stress para Adultos. Rev. Estudos Psicol. 11:43-9, 1994
- LIPP, M. & MALAGRIS, L. O Stress Emocional e seu Tratamento. In: Bernard Rangé. (Org.). Psicoterapias Cognitivo-Comportamentais: um diálogo com a psiquiatria. 1. ed. Rio de Janeiro: Artes Médicas, v. 1, p. 475-490, 2001.
- LIPP, M. & ROCHA, J.. Stress, hipertensão e qualidade de vida. 2. ed. Campinas, SP: Papirus, 1996.
- MAGALDI, Sandro; NETO, José Salibi. Gestão do Amanhã: Tudo o que você precisa saber sobre gestão, inovação e liderança para vencer na 4a Revolução Industrial. Editora Gente Liv e Edit Ltd, 2018.
- Maslach, C., Leiter, M. P. (1997). The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It. Jossey-Bass.
- ROCHA, J.. Stress, hipertensão e qualidade de vida. 2. ed. Campinas, SP: Papirus, 1996.
- RIFKIN, Jeremy. A terceira revolução industrial: como o poder lateral está transformando a energia, a economia e o mundo. M. Books, 2021.
- RIBEIRO, Renata Perfeito et al. O adoecer pelo trabalho na enfermagem: uma revisão integrativa. Rev. esc. enferm. USP, São Paulo, v. 46, n. 2, p. 495- 504, abr. 2012. Acessos em 11 jul. 2020. <https://doi.org/10.1590/S0080-62342012000200031>.
- SCHWAB, Klaus; DAVIS, Nicholas. Aplicando a quarta revolução industrial. Edipro, 2019.
- SMITH, Adam. A Riqueza das Nações: Uma Investigação Sobre a Natureza
- SILVA, OV da; KEMP, S. A evolução histórica do turismo: da antiguidade clássica a revolução industrial século XVIII. Revista científica eletrônica de turismo, v. 5, n. 9, p. 50-67, 2008.
- SOUZA, Sônia Beatriz Cócaro de; MILIONI, Kelly Cristina; DORNELLES, Thayane Martins. Análise do grau de complexidade do cuidado, estresse e coping da enfermagem num hospital Sulriograndense. Texto contexto - Enferm., Florianópolis, v. 27, n. 4, e4150017, 2018. Acesso em 11 jul. 2020. Epub 31-Jan2019. <https://doi.org/10.1590/0104-07072018004150017>.
- SKOVHOLT, Thomas, M. The resilient practitioner: burnout prevention and self-care strategies for counselors, therapists, teachers, and health professionals. Needham Heights, MA, USA: Allyn and Bacon, 2001.
- SELYE, H. Stress: a tensão da vida. São Paulo: IBRASA,1959.
- WALLAU, S. M. de. Estresse Laboral e Síndrome de Burnout: uma dualidade em estudo. Nova Hamburgo – RS: Editora Feevale, 2003.