

O ESTRESSE OCUPACIONAL NA COMUNIDADE DE TRABALHO

Prof^a. Ma. Lucília Grandó¹

Este artigo procura fazer algumas reflexões sobre o impacto do estresse psicológico no ambiente de trabalho.

Atualmente, a melhor fatia do tempo é dispensada no ambiente de trabalho. As relações sociais estabelecidas no ambiente de trabalho passam a ser sensores importantes do nível de qualidade de vida e de capital social. Isso, especialmente, porque os acontecimentos no ambiente laboral podem estar envolvidos de afetos, emoções positivas ou negativas e, geralmente, essa carga emocional ultrapassa as paredes das organizações, chegando a outras esferas da vida do funcionário.

As pessoas que compõem os espaços das empresas estão a todo o momento recebendo informações, normas para cumprimentos dos objetivos e de metas pessoais, setoriais e empresariais. Ao mesmo tempo, os indivíduos, também, estão inseridos em um contexto mais amplo da sociedade recebendo constantemente apelos consumistas, que acabam criando padrões estereotipados de como devem se comportar, falar e agir delineando modelos de comportamentos individuais e sociais.

De acordo com Chiavenato, “os seres humanos estão continuamente engajados no ajustamento a uma variedade de situações, no sentido de satisfazer suas necessidades e manter um equilíbrio emocional” (2009:142).

Seguindo essa lógica, o indivíduo ao receber e assimilar esses padrões procura adaptar-se para que seja aceito e integrado no grupo a qual pertence, caso contrário, as não adaptações podem conduzir a frustrações, desajustes e sofrimento psíquico.

Se essas frustrações, acumuladas ao longo do tempo, não forem dissolvidas, mas revividas constantemente diante dos desafios nas situações de trabalho, muito provavelmente, o indivíduo poderá desenvolver estresse, doenças ocupacionais, acidentes de trabalho, absenteísmo, dentre outros.

O estresse tem sido alvo de muito interesse e estudo ultimamente, principalmente o estresse ocupacional devido ao impacto que causana saúde,

na qualidade de vida e, sobretudo, o impacto econômico que causa nas organizações.

De um modo geral, diversos autores, dentre eles Frazão, têm definido estresse como o conjunto de reações fisiológicas necessárias para a adaptação a novas situações. Em outras palavras, o indivíduo está a todo o momento submetido às exigências e pressões cotidianas e busca, em si mesmo, os recursos que dispõe para resolver essas exigências.

As reações individuais às pressões dessas exigências podem variar de indivíduo para indivíduo. O estresse pode se manifestar através de duas formas: o psicológico e o físico. O físico geralmente apresenta os seguintes sintomas: problemas cardíacos e gastrointestinais; facilidade em ficar doente; alergias; asma; insônia; tensão muscular; mãos frias e suadas; dor de cabeça ou enxaqueca; problemas de pele; queda de cabelo anormal. Já os sintomas do estresse psicológicos costumam ser manifestados como: ansiedade; angústia; nervosismo; preocupação em excesso; irritação; medo; impaciência; problemas de concentração e de memória; desorganização, dificuldade em tomar decisões; cometer mais erros que o habitual, esquecimentos; sensação de perda do controle.

Muitas pessoas não deixam transparecer aos colegas de trabalho que estão passando por um período de dificuldades e de estresse. No entanto, outras expressam através de gestos ou verbalmente por meio de queixumes, reclamações, hostilidade, insatisfações, frustrações, dentre outros, suas angústias e aflições.

O estresse sempre foi abordado sob a ótica de uma reação individual, como resultado da tensão entre as exigências da situação e o instrumental individual para a execução dessas exigências.

Pensando por esse ângulo, algumas pessoas lançam em seu local de trabalho todo o estresse acumulado ou toda sua negatividade emocional trazendo implicações no ambiente de trabalho e aos colegas de trabalho, dentre elas a intranquilidade e a insalubridade local.

Abraçando uma dimensão ecológica no ambiente de trabalho, principalmente porque as pessoas crescem, aprendem, desenvolvem-se, divertem-se e passam a maior parte do tempo no trabalho, as relações sociais

devem ser construídas de maneira que aquele espaço de trabalho deva garantir relações dignas e saudáveis para quem conviva.

As organizações inseridas em um contexto democrático possuem funcionários com direitos e deveres. A partir dessa implicação, torna-se necessário os indivíduos se conscientizarem de que o ambiente de trabalho deve ser visto como uma comunidade de trabalho, portanto, um espaço de convivência a ser preservado por todos.

Dentro do ordenamento jurídico na questão ambiental, a empresa, a sociedade e o cidadão tornaram-se responsáveis pelo lixo ou resíduos produzidos. Da mesma maneira, o indivíduo deve ter a consciência de que é responsável pelos seus pensamentos, atos, emoções, estresse, energia psíquica negativa ou “lixo psíquico” e pela manutenção de um ambiente salubre psiquicamente para todos.

As pessoas ao se responsabilizarem pelas suas emoções automaticamente serão corresponsáveis em manter o ambiente de trabalho livre de descargas emocionais negativas, preservando as relações entre os colegas e não causando mal-estar a todos.

A autora reconhece que existem fatores de condições de trabalho inseridos no sistema capitalista que não favorecem o desenvolvimento da qualidade de vida e induzem o trabalhador a condições estressantes que vão além do controle individual, que extrapolam os recursos que o indivíduo dispõe para resolver. No entanto, as pessoas escolhem construir as suas relações sociais no interior do trabalho. Se de maneira positiva e construtiva, apesar de conflitos, todos ganham ou se de maneira negativa, onde o outro ou o ambiente é visto como receptáculo de “lixo psíquico”, nesse caso, todos perdem. Além disso, nem todos os trabalhadores estão submetidos a um sofrimento psíquico ou estresse ocupacional em seus respectivos trabalhos.

Quando se fala em emoções positivas e negativas, não se trata de uma qualificação no sentido moral, mas de variações de pulsões energéticas, as quais são inerentes aos seres humanos. As pessoas, na condução de suas vidas, se priorizarem pelas escolhas das emoções positivas, muito provavelmente, trarão benefícios ao físico, mente e às relações sociais que estabelecem pelo caminho. Ao contrário, se a escolha for pelo viés das

emoções negativas, podem surgir doenças, transtornos psíquicos e dificuldades em estabelecer vínculos e relacionamentos.

Cabe ressaltar que nem sempre as pessoas conseguem perceber o impacto no ambiente de suas reações emocionais negativas ou conseguem dar continência às suas negatividades.

Apoiando-se na ideia de que as pessoas estão inseridas em processo de aprendizagem constante e contínua, as empresas podem criar programas que possam dar ferramentas para que elas canalizem suas pulsões energéticas negativas e o estresse ocupacional gerado no interior das organizações.

Muitas empresas brasileiras, em seus programas de qualidade de vida, implantaram mecanismos redutores de estresse, tais como: sala de descanso, sala de jogos ou leitura, sala de meditação, jardins, aquário dentre outras. No entanto, são atitudes empresariais válidas e enriquecedoras, mas isoladas.

Existe uma preocupação em qualificação e capacitação contínua dos funcionários, geralmente, em conhecimentos técnicos, habilidades, técnicas de melhorias das lideranças, comunicação e interações sociais, mas não quanto à educação emocional para conviver em uma comunidade de trabalho. Do mesmo modo, a educação formal prioriza os conhecimentos técnicos e científicos, o domínio das aptidões e habilidades e não o conhecimento intuitivo ou o domínio das emoções e paixões.

Conclui-se, portanto, que se as organizações forem concebidas como comunidades de trabalho, as pessoas nelas envolvidas, desde a função mais baixa ao cargo mais alto, serão responsáveis pelo equilíbrio do campo emocional do ambiente, que é resultante dos vínculos das relações sociais estabelecidas no interior das organizações.



REFERÊNCIAS

Chiavenato, I. **Administração de Recursos Humanos: fundamentos básicos**. 7ª Ed. Barueri, SP: Manole, 2009.

Frazão, A. **Sintomas do Estresse**, 2015. Disponível em: <http://www.tuasaude.com/sintomas-de-estresse/>. Acesso em: 27 março 2015.

Oliveira e Sousa, H. W.; Silva, J. L. e Ribeiro, P. R. S. **ESTRESSE OCUPACIONAL**: fatores físicos e psicológicos entre funcionários de uma drogaria*. Cad. Pesq., São Luís, v. 19, n. 2, maio/ago. 2012. Disponível em < <http://www.periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/cadernosdepesquisa/article/view/1057>>. Acesso em 25 março 2015.