



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA  
PRÓ-REITORIA DE ENSINO MÉDIO, TÉCNICO E EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA  
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

**SÍLVIO KELSON NUNES DE SOUZA**

**O ESTRESSE OCUPACIONAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: FATORES  
DESENCADEADORES DE ESTRESSE NO TRABALHO EM EQUIPE**

**CAMPINA GRANDE, PB  
2022**

SÍLVIO KELSON NUNES DE SOUZA

**O ESTRESSE OCUPACIONAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: FATORES  
DESENCADEADORES DE ESTRESSE NO TRABALHO EM EQUIPE**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) apresentado à Coordenação do Curso de Bacharelado em Administração Pública da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração Pública.

Orientador: Prof. Dr. Odilon Avelino da Cunha

**CAMPINA GRANDE, PB  
2022**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

S729e Souza, Silvio Kelson Nunes de.

O estresse ocupacional das relações de trabalho:  
[manuscrito] : fatores desencadeadores de estresse no  
trabalho em equipe / Silvio Kelson Nunes de Souza. - 2022.  
28 p. : il. colorido.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação EAD em  
Administração Pública) - Universidade Estadual da Paraíba,  
EAD - João Pessoa , 2022.

"Orientação : Prof. Dr. Odilon Avelino da Cunha ,  
Coordenação do Curso de Administração - CCEA."

1. Estresse ocupacional. 2. Qualidade de vida. 3.  
Esgotamento laboral. I. Título

21. ed. CDD 158.72

SÍLVIO KELSON NUNES DE SOUZA

O ESTRESSE OCUPACIONAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: FATORES  
DESENCADEADORES DE ESTRESSE NO TRABALHO EM EQUIPE

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) apresentado à Coordenação do Curso de Bacharelado em Administração Pública da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração Pública.

Orientador: Prof. Dr. Odilon Avelino da Cunha

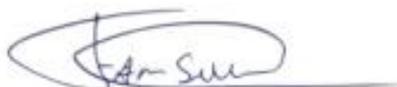
Aprovada em: 15/12/2022.

**BANCA EXAMINADORA**



---

Prof. Dr. Odilon Avelino da Cunha (Orientador)  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



---

Prof. Me. Francisco Anderson Mariano da Silva  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



---

Profa. Dra. Janine Vicente Dias  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

A todos que participam positivamente em  
minha vida, DEDICO.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

<b>Figura 1</b> –	O trabalho em equipe como fator estressor no seu dia a dia.....	21
<b>Figura 2</b> –	A liderança da equipe como um fator estressor do dia a dia.....	22
<b>Figura 3</b> -	A cooperação nas atividades propostas em equipe como fator estressor.....	22

## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 1</b> – Artigos científicos sobre estresse ocupacional em ambiente de trabalho em equipe.....	18-20
---	-------

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>8</b>
<b>1.1</b>	<b>ESTRESSE: CONDIÇÃO RECORRENTE EM GRUPOS DE TRABALHOS</b>	<b>9</b>
<b>1.1.1</b>	<b>O ESTRESSE OCUPACIONAL: FATORES POSITIVOS E NEGATIVOS.....</b>	<b>12</b>
<b>1.2</b>	<b>SINTOMAS DO ESTRESSE OCUPACIONAL.....</b>	<b>14</b>
<b>2</b>	<b>PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....</b>	<b>16</b>
<b>3</b>	<b>ESTRESSE OCUPACIONAL: TRABALHO EM EQUIPE COMO FATOR ESTRESSOR PARA O INDIVÍDUO.....</b>	<b>18</b>
<b>4</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>23</b>
	<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>23</b>

## O ESTRESSE OCUPACIONAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: FATORES DESENCADEADORES DE ESTRESSE NO TRABALHO EM EQUIPE

Sílvio Kelson Nunes de Souza\*  
Dr. Odilon Avelino da Cunha\*\*

### RESUMO

O estresse, condição que afeta o corpo submetido a situações estressoras, pode desencadear reações positivas e/ou negativas, influenciando no desempenho das funções do indivíduo dentro de uma equipe. Tais reações se refletem no nível de produtividade da empresa, podendo gerar ganhos ou prejuízos. Nessa perspectiva, o objetivo dessa pesquisa foi analisar fatores que influenciam o estresse no local de trabalho geradores de estresse ocupacional visando o entendimento de tal fenômeno como uma estratégia para diminuir a incidência dele dentro das equipes. Para tanto, foi realizado uma busca em plataformas científicas de artigos científicos publicados sobre a temática, entre eles SciELO e Google acadêmico, para fundamentar os dados coletados em campo. Foram selecionados sete artigos que discutem o estresse ocupacional como fator importante para a eficiência da equipe. Em campo, questionários foram aplicados a uma equipe formada por 20 profissionais da educação que trabalham em uma instituição pública, para compreender o nível de satisfação dos indivíduos em seu local de trabalho e com a sua equipe. Os resultados evidenciaram que o trabalho em equipe tem um potencial significativo para elevar o nível de satisfação do indivíduo que, consequentemente, desempenhará a suas funções com mais afinco. Diante disso, infere-se que o estresse ocupacional é um fator importante a ser analisado quanto à eficiência de uma empresa, uma vez que o trabalhador precisa estar satisfeito com o desempenho de suas funções para que consiga contribuir com a execução das tarefas atribuída ao grupo a que integra.

**Palavras-chave:** Estresse ocupacional. Qualidade de vida. Esgotamento laboral. Pessoas.

### ABSTRACT

Stress, a condition that affects the body subjected to stressful situations, can trigger positive and/or negative reactions, influencing the performance of the individual's functions within a team. Such reactions are reflected in the level of productivity of the company may generate gains or losses. From this perspective, the objective of this research was to analyze factors that influence stress in the workplace that generate occupational stress order understand this phenomenon as a strategy to reduce its incidence within the teams. To this do so, a search was carried out on scientific platforms of scientific articles published on the subject, including SciELO and Google academic, to support the data collected in the field. Seven articles that discuss occupational stress as an important factor for the efficiency of the team were selected. In the field, questionnaires were applied to a team of 20 education professionals working in a public institution to understand the level of satisfaction of individuals in their workplace and with their team. The results showed that teamwork has a significant potential to increase the level of satisfaction of the individual who, consequently, will perform his duties hard. Therefore, it is inferable that occupational stress is an important factor to be analyzed regarding the efficiency of a company, since the worker needs to be satisfied with the performance of his/her duties so that he/she can contribute to the execution of the tasks attributed to the group to which he/she is part.

**Key-words:** Occupational stress. Quality of life. People.

---

\* Discente do curso de Administração Pública da Universidade Estadual da Paraíba, silviokelson@msn.com.

\*\* Docente do quadro permanente da Universidade Estadual da Paraíba.

## 1 INTRODUÇÃO

A sociedade moderna é dinâmica e prática quanto às demandas impostas e serviços exigidos. Nesse dinamismo, exige do trabalhador competências e habilidades que estejam alinhados com esse fluxo contínuo, impondo-lhe responsabilidades muitas vezes aquém do que este pode entregar. Tal situação representa um fator gerador de estresse no ambiente de trabalho, que se refletirá na qualidade de vida e bem-estar desse indivíduo e daqueles que estão ao seu redor (GOMES; PUENTE-PALACIOS, 2018; REIS et al., 2010). Com isso, o desempenho de suas funções pode ficar comprometido, interferindo em sua produtividade.

Nesse cenário, além da perda de saúde do indivíduo, há também as perdas financeiras para o empregador, uma vez que o estresse pode desencadear problemas físicos e emocionais que exigirão cuidados especializados, gerando, assim, ônus para a empresa tanto nos gastos com a saúde desse empregado quanto na perda temporária de mão-de-obra. Essa realidade é descrita por Lipp (2000), que sustenta que muitas pessoas passam uma grande parcela da vida produtiva reclamando do excesso de trabalho, das cobranças quanto à agilidade na execução de tarefas dentro de prazos impraticáveis, além da competitividade alimentada pela ideia do desemprego crescente.

Embora seja um fenômeno associado à improdutividade e ineficiência, o estresse pode representar um fator impulsionador para a realização de determinadas atividades. Para alguns indivíduos, uma dose de estresse serve como mote para a execução com excelência de suas funções (JACKSON FILHO et al., 2018; PRADO, 2016), sugerindo que ele age de forma distinta entre os indivíduos. No entanto, apresente-se de forma positiva ou negativa, o estresse é um fenômeno que representa problema dentro de uma organização, uma vez que, na maioria dos casos, seus impactos negativos sobressaem.

Seguindo essa ideia, esse trabalho traçou como objetivos compreender o estresse ocupacional nas relações de trabalho, identificando os agentes estressores no ambiente laboral, bem como apontar os principais sintomas promotores do estresse ocupacional e como este pode ser administrado pela equipe de trabalho.

A percepção de que o estresse ocupacional desencadeia improdutividade consequentemente e perdas financeiras tanto individuais quanto para a equipe em que o indivíduo está inserido serviu como motivação para a realização dessa pesquisa, seguindo como norte a compreensão das causas que geram o estresse ocupacional bem como as possíveis estratégias para a diminuição de sua ocorrência.

Portanto, esse trabalho constitui-se como um estudo de caso, com uma equipe

multidisciplinar, formada por profissionais de educação e da área administrativa de uma escola pública estadual. O local da pesquisa foi escolhido por ser o ambiente de trabalho do pesquisador, o que possibilita acesso à dinâmica da equipe e os resultados da execução de suas atividades.

Para a organização da escrita, o trabalho foi dividido em três seções: na primeira seção é feito uma abordagem sobre o estresse ocupacional, causas e consequências, tendo como referência a literatura publicada sobre a temática; para a segunda seção, a metodologia é explicada, tomando como referência os materiais e métodos utilizados para a coleta de dados e exposição de resultados; e, para a terceira seção, a exposição dos resultados é feita fazendo um paralelo com a literatura publicada, tentando estabelecer uma correlação com os dados aceitos pela comunidade científica.

### **1.1 ESTRESSE: CONDIÇÃO RECORRENTE EM GRUPOS DE TRABALHOS**

A etimologia da palavra estresse é utilizada na Física para descrever uma força ou um conjunto de forças que, aplicadas a um corpo, tendem a desgastá-lo ou deformá-lo. Quando esse corpo resiste à pressão do ambiente a que está exposto, dá-se a essa resistência o nome de resiliência, termo também bastante usado nos últimos tempos, sobretudo em palestras de bem-estar (PRADO, 2016).

Nessa direção, Wagner e Hollenbeck (2003 p. 121) descrevem estresse como “um estado emocional desagradável ocorrido quando as pessoas estão inseguras de sua capacidade para encarar um desafio percebido em face de um valor importante”. Tal conceito refere-se à visão negativa que o estresse impõem, deixando de lado a interpretação de que ele também representa uma reação de alerta ao organismo que é estimulado a enfrentar um desafio (ROBBINS, 2008). Para Ribeiro e Ribeiro (2005), o estresse é uma reação psicológica e fisiológica sucedida à percepção da inabilidade para o desempenho de uma função que é-lhe atribuída. Nesse contexto, o estresse tem sido apontado como o grande causador de problemas atrelados à saúde e a problemas ordem pessoais, assim como pela redução da qualidade de vida (FRANÇA; RODRIGUES, 2005).

No entender de Freeman e Stoner (1999), as fontes de pressão e de tensão causadores do estresse são intituladas estressadores. Numa organização, a sobrecarga de papéis constitui-se uma das grandes causas do estresse, a qual é possível dividir em: sobrecarga quantitativa e a sobrecarga qualitativa, que eles explicam da seguinte forma:

Sobrecarga quantitativa: Acontece quando o indivíduo recebe mais tarefas do que pode desempenhar num tempo determinado. Já a sobrecarga qualitativa decorrer da situação em que o indivíduo não tem as capacidades ou os recursos necessários para completar uma tarefa de forma satisfatória. Há ainda a subcarga, caracterizando-se como o estresse resultante do tédio e da monotonia, produzido quando a pessoa não tem trabalho suficiente para realizar (FREMANN; STONER, 1999, p. 398).

Em complemento a essa ideia, estresse associa-se a situações indesejáveis em que as exigências quanto ao desempenho das funções não estão alinhadas com o suporte recebido pelo indivíduo dentro da equipe ou organização de trabalho. Contudo, é enfrentado de forma diferente por cada indivíduo, como ressaltado por França e Rodrigues (2005); enquanto para alguns o efeito do estresse traz transtornos irreparáveis a saúde, para outros, uma dose de estresse pode ser encarada como uma fonte impulsionadora para atingir metas.

Dentro desse contexto, as reações desencadeadas pelo organismo exposto a diferentes situações nocivas à saúde podem evoluir para o que se chama de síndrome específica de fatos biológicos, apresentando-se como uma resposta inespecífica do corpo diante de exigências às quais está sendo submetido; essas reações são consideradas positiva, quando elas motivam e provocam respostas adequadas aos estímulos estressores, ou negativa, quando intimidam o indivíduo diante de situação ameaçadora, com predominância de emoções de ansiedade, medo, tristeza e raiva (GOMES; PUENTE-PALACIOS, 2018; HIRSCHLE; GONDIM, 2020).

Dessa forma, o estresse pode estar associado a inabilidade do sujeito em desenvolver determinado trabalho, ou a sua visão de mundo, que é diferente da equipe ao qual está inserido. Gomes e Puente-Palácios (2018) defendem que o estresse ocupacional, embora por muito tempo tenha sido tratado como problema individual, pode estar associado à interação e ao trabalho em equipe, saindo, dessa maneira, da esfera micro (individual) para a esfera meso (coletivo). Partindo desse pressuposto, alguns fatores dentro de uma organização, entre elas atribuições alheias às funções, são geradores de estresse ocupacional e gatilho para a improdutividade de um grupo.

Nessa perspectiva, embora as particularidades individuais sejam consideradas para analisar a produtividade de uma equipe, o efeito que essas particularidades geram quando estão juntas é fator importante, já que o resultado obtido por um grupo é o produto de esforços individuais somados. Tais questões são relevantes já que é comum a associação da baixa produtividade à figura líder da equipe ou a um ou dois membros dela. Nessa direção, Santos *et al.* (2021) defendem que o engajamento dentro da equipe é essencial e reflete a satisfação do profissional quanto aos recursos ofertados a ele em seu ambiente laboral, tais como as

oportunidades de crescimento e aprendizado em suas funções, além da valorização do seu trabalho em equipe, refletida no apoio recebido dentro do grupo.

Embora os estudos foquem em determinadas profissões, trabalhar em equipe é um desafio em todas as áreas e, recorrentemente, os estressores publicado na literatura são similares para várias áreas de atuação em que é exigido trabalho em grupo (JACKSON FILHO *et al.*, 2018). Em trabalho com enfermeira em atuação Stacciarini e Tróccdi (2001) e Andolhe *et al.* (2021) concluíram que o ambiente de trabalho, além de estressante por natureza, fica mais preocupante quando os objetivos da equipe não se alinham. Esse alinhamento se relaciona à integração da equipe e as decisões que tomam em acordo, mostrando compartilhamento de ideias.

Corroborando com esses achados, Santos *et al.* (2021) e Reis *et al.* (2010) discutem a visão de policiais militares no exercício de suas funções. Por ser uma profissão naturalmente estressora, que lida com proteção da vida e, ao mesmo tempo, tem-se vidas colocadas em perigo, há evidências de estresse laboral entre policiais, evidenciado comportamentos que sugerem esgotamento emocional e estresse ocupacional. Dentro desse cenário, as perturbações emocionais são gatilho preocupantes para o indivíduo e, conseqüentemente, para o grupo ao qual ele faz parte, já que o seu desempenho pode colocar todo o grupo em perigo.

Estresse ocupacional é o desequilíbrio psicológico do trabalhador em consequência do seu ambiente laboral, podendo gerar perda de produtividade e esgotamento psicológico, situação que deve preocupar tanto o indivíduo quanto o seu empregador (SANTOS *et al.*, 2021). Em análise às consequências dele, é relevante ressaltar que as consequências do estresse ocupacional atingem o indivíduo, o grupo a qual ele pertence e a organização que o emprega

Para cada uma dessas esferas, as consequências são únicas. Desse prisma, o indivíduo acometido por estresse poderá apresentar queda da eficiência, explosão emocional, nível de tensão elevado, sentimento de frustração, sentimentos de onipotência e agravamento de doenças psicossomáticas (REIS *et al.*, 2010), o que afeta em sua assiduidade e eficácia no desempenho de sua função. Dentro do grupo, pode haver comportamentos hostis, discussões inúteis, pouca contribuição no trabalho e nível de insegurança elevado quanto a capacidade da equipe em desenvolver suas funções a contento. Para a organização ou instituição, os prejuízos como atrasos constantes no cumprimento de prazos, absenteísmo, alta rotatividade de funcionários, baixo nível de esforço e vínculos empobrecidos podem gerar prejuízos financeiros (JAQUES FILHO *et al.* 2021; PRADO, 2016)

A qualidade de vida no trabalho está relacionada com as condições oferecidas para o desempenho das funções do indivíduo, o que pode, se não atendidas a contento, ser fator desencadeador de estresse no trabalho (ANDOLHE et al., 2015).

Para Prado (2016) e Andolhe et al (2015), os impactos negativos do estresse ocupacional têm sido estimados com base na suposição e nos achados de que trabalhadores estressados diminuem seu desempenho e aumentam os custos das organizações com problemas de saúde, com o aumento da rotatividade e do número de acidentes no local de trabalho. Em uma revisão sobre estresse e bem-estar no trabalho, Hirschle e Godim (2017) relatam que a relação entre os pares no trabalho, sobretudo hierarquicamente falando, também representa uma variável importante para o desempenho eficiente das equipes de trabalho.

Nesse contexto, o autor supracitado ainda ressalta que muitos profissionais utilizam o estresse para dar o máximo de si, veem-na como pressões do excesso de carga trabalho diário e do cumprimento de prazos como um desafio positivo, ao qual melhora a qualidade de seu trabalho e ainda aumenta a sua satisfação profissional.

O estresse pode ser vinculado aos limites e às demandas. Os limites impossibilitam que você faça o que deseja e as demandas associam-se à perda de alguma coisa se deseja. O estresse ocorre quando existe incerteza ou dúvida em relação a oportunidade ser aproveitada, as limitações serem superadas ou mesmo a perda ser evitada, sendo que a incidência dele é maior nas pessoas que não conseguem saber se vão perder ou ganhar e, em contrapartida, menor para aquelas que têm certeza da perda ou ganho (ROBBINS, 2008).

### 1.1.1 O ESTRESSE OCUPACIONAL: FATORES POSITIVOS E NEGATIVOS

As mudanças econômicas, sociais e tecnológicas percebidas nas últimas décadas atingem a sociedade e causam efeitos diferentes nos indivíduos e grupos de trabalho (SARDA; LEGAL; JABLONSKI, 2004). Somado a isso, as relações de trabalho tendem a reforçar a importância da adequação do grupo às mudanças impostas à sociedade, o que pode desencadear problemas de desempenho e satisfação do grupo que levam ao estresse.

De acordo com Spector (2006), no ambiente laboral existem situações consideradas estressantes pelos funcionários, das quais são citadas a advertência pelo chefe imediato, o tempo disponibilizado para realização de uma tarefa e a possibilidade de demissão. Entretanto, para compreender o estresse no trabalho, faz-se necessário entender que o estresse ocupacional resulta de uma interação entre o indivíduo e o seu ambiente ocupacional, na qual as imposições deste extrapolam as habilidades do indivíduo, transformando tal situação em

desgaste do organismo o que interfere em sua qualidade de vida (SIQUEIRA, 2002).

Quando discutido a influência do estresse na saúde do trabalhador, é relevante destacar que uma série de variáveis podem se associar para o desencadeamento do estresse no ambiente de trabalho. Algumas delas são corriqueiras e pouco importantes, mas outras geram alterações fisiológicas e são responsáveis pelo surgimento de patologias (PERKINS, 1995), geradas a partir do funcionamento em desequilíbrio do sistema nervoso, que aciona uma série de reações do sistema endócrino e imunológico, por meio da estimulação do hipotálamo e do sistema límbico, interferindo no funcionamento dos órgãos e na regulação das emoções (FRANÇA; RODRIGUES, 2005). Algumas dessas funções são chamadas de vegetativas, como a circulação sanguínea, a respiração, a digestão etc., e asseguram sua organização e seu funcionamento.

Nessa perspectiva, o estresse ocupacional é “o estado emocional produzido por uma discrepância entre o grau de exigência do trabalho e recursos disponíveis para gerenciá-lo” (GRANDJEAN, 1998, p. 165), constituindo-se como um fenômeno subjetivo o qual depende estritamente da compreensão individual e da habilidade de gerenciar as exigências no trabalho. Em análise a resultados de empresas, Rossi et al. (2005) afirmam que o estresse no local de trabalho tem um potencial para minimizar a eficácia dos funcionários.

Contudo, em oposição a essa afirmativa, Wagner e Hollenbeck (2003) defendem que a eficiência do funcionário se estende muito além do que fazer seu trabalho, ela representa o somatório das contribuições de um trabalhador à organização. Toda pessoa na empresa atua mutuamente com suas próprias crenças e histórias, harmonizadas com os moldes da organização, construindo uma dinâmica psicossocial. Tal somatório resulta na formação de uma equipe sólida e eficiente.

Na concepção de Serafim e Carvalho (2004), o estresse dependendo do seu nível pode ser positivo, servindo como um ponto motivador na vida das pessoas, estimulando a criatividade e a ser mais produtiva, contribuindo para o seu crescimento. Ele não se apresenta apenas em situações ruins, mas, sobretudo em momentos da vida a qual se anseie por alguma coisa boa como uma promoção no trabalho ou um cargo que pretende ocupar. Sem estresse a vida seria fatigosa.

Na compreensão de Robbins (2008), a existência do estresse no local de trabalho não se constitui por si só um fator que acarreta redução do desempenho, evidências sugerem que o estresse exerce uma influência tanto positiva quanto negativa, em face ao desempenho dos funcionários. Para muitas pessoas um nível baixo ou moderado de estresse pode capacitá-las a trabalhar melhor por aumentar a intensidade de seu trabalho, sua atenção e despertar seu

talento de reação.

Na compreensão França e Rodrigues (1997) alguns indicadores podem auxiliar a identificar a ação dos agentes estressores em relação ao comprometimento na performance de um indivíduo no sentido biopsicossocial conforme a seguir: individuais caracterizados pela queda na eficiência; ausência repetida; insegurança nas decisões; postergação na tomada de decisões; uso abusivo de medicamentos; irritabilidade constante; explode facilmente; aumento do nível de tensão; sentimento de frustração; sentimentos de onipotência; desconfiança e eclosão ou agravamento de doenças.

Em França e Rodrigues (1997) podemos encontrar ainda o esclarecimento de que em relação aos grupos e organizações as situações estressantes são detectáveis através das seguintes características: de grupos as quais se caracterizam por competição não saudável; politicagem; comportamento desagradável com as pessoas; perda de tempo com discussões vãs; pouco rendimento no trabalho; membros trabalhando de maneira isolada; problemas comuns não são compartilhados entre os colegas de trabalho.

A insatisfação e o estresse do indivíduo produzem na organização importantes efeitos que não podem ser desprezados, efeitos estes como a elevação de custos com assistência médica, rotatividade, absenteísmo e violência no ambiente de trabalho.

Do ponto de vista de Wagner e Hollebeck (2003), a satisfação no trabalho é “um sentimento agradável, resultante da percepção de que nosso trabalho realiza ou permite a realização de valores importantes relacionados com o próprio trabalho”

A satisfação no local de trabalho é uma variável de atitude que denotam como os indivíduos se sentem em face ao trabalho que desempenham, seja no todo ou em relação a alguns de seus aspectos. O que a transparece é o quanto as pessoas gostam de seu trabalho (SPECTOR, 2006).

Como contempla Lacombe (2007), um dos fatores que contribuem para aumentar o estresse é a falta de controle das pessoas sobre os possíveis riscos, provocando medo. Este medo se caracteriza pelo fato de não conseguir executar o que se espera, isto é, medo dos riscos que não poder controlá-los. Outro fator destacante é a exagerada pressão pelos resultados e o medo de não conseguir desenvolver um trabalho satisfatório, bem como a falta de controle sobre determinadas variáveis importantes para a consecução de melhores resultados.

## **1.2 SINTOMAS DO ESTRESSE OCUPACIONAL**

Em concordância com Carvalho e Serafim (2004), as pessoas podem manifestar diferentes sintomas associados ao estresse, apresentando comportamentos diferentes como consequência, inclusive. Tal situação é atribuída à suscetibilidade psicológica que pode variar em razão da estrutura psíquica de cada trabalhador. Nessa perspectiva, sinais de cansaço, sudorese intensa, queixas frequentes, angústia, perda de memória, esgotamento, tristeza, prostração, perturbação, dor na coluna, fala desordenada, diarreia, aceleração do batimento cardíaco, irritação, úlcera, medo, colite, melancolia, alteração do desempenho das suas funções normais. Aflição, dor de cabeça intensa, bruxismo - ranger os dentes à noite, grande agitação, roer unhas, nó na garganta, pigarro, hipertensão, isolamento, mau-humor, pânico, manchas roxas e lamentações são sintomas de estresse.

Em pesquisa realizada por Ribeiro e Ribeiro (2005), são elencados diferentes sintomas para o estresse ocupacional, entre eles destacam-se os pedidos de desligamento do trabalho em busca de qualidade de vida, aumento na competição entre os setores, comprometimento na qualidade do atendimento ao público, redução na produtividade, aumento no número de faltas ao trabalho, aumento no número de acidentes no trabalho, chefias inseguras ou sem autonomia para tomar decisões, reuniões numerosas, muito demoradas e pouco produtivas, excesso de demissões, excesso de atritos e discussões, atrasos constantes, dificuldade em cumprir os horários de trabalho, esquecimento de missões que lhes foram delegadas, excesso de burocracia, com muitas planilhas, atas ou relatórios a serem preenchidos, falta de tempo dos líderes para ouvir os funcionários sob sua responsabilidade, falta de elogios nos acertos cometidos, erros de profissionais sendo discutidos em público, valorizar-se a mesquinhez e a fofoca, superexaltar apenas funcionários novatos, desacreditar na existência de um plano de cargos e carreiras ou de melhorias profissionais futuras.

O estresse promove uma série de transformações químicas no corpo, isso pode acarretar consequências profundas tanto na saúde mental quanto física no indivíduo. De acordo com Siqueira (2002) dependendo da maneira como é compreendido e gerenciado, o estresse pode ser positivo, estimulando o crescimento e o progresso das pessoas, das equipes e também das organizações.

No entender de Robbins (2008), a utilização dos objetivos para reduzir o estresse, além de aumentar a motivação, metas específicas vistas como realizáveis ajudam a esclarecer as expectativas no tocante ao desempenho, ademais, o feedback reduz as incertezas em relação ao desempenho real, resultando em menores frustrações para os empregados e ambiguidade de papéis e menos estresse.

Sob o ponto de vista de Delboni (1997), as organizações podem assumir posturas que

ajudarão na administração do estresse, além de reduzir a sua incidência. Entre essas posturas, destacam-se melhores condições ambientais no local de trabalho, programas de integração para melhores funcionários, maior empenho da área de Recursos Humanos, estender benefícios de: ticket alimentação e plano de saúde e clareza na comunicação permitindo compreender melhor os objetivos.

Não é possível excluir o estresse da vida das pessoas, entretanto, existem muitos recursos a fim de evitar que ele se torne excessivo e, conseqüentemente provoque outros problemas na vida do indivíduo. Por este motivo é necessário primariamente conhecer acerca deste processo suas fases e manifestações para controlar os seus efeitos negativos. A capacidade que o ser humano possui em adaptar-se a situações adversativas, seja por comportamentos aprendidos, por regras ou por estar exposto às contingências, possibilita meios para confrontar ou evitar situações estressoras. Esta capacidade quando acrescentada aos benefícios proporcionados pela informação oportuniza considerar importantes avanços em se tratando da melhoria na qualidade de vida (LIPP; MALAGRIS, 1998).

## **2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

Refere-se a todos os passos e procedimentos que serão analisados durante a pesquisa para que possa ser encontrada a resposta para os problemas identificados. Segundo Lakatos e Marconi (2001), a pesquisa científica é um procedimento sistemático, baseada em pensamentos lógicos que fornecem soluções para os problemas definidos na pesquisa. Tem como caminho conhecer a realidade e descobrir verdades parciais. A metodologia utilizada pode ser considerada quanto ao método de abordagem, aos objetivos e procedimentos quanto à técnica utilizada. (não precisa)

Quanto à abordagem é caracterizada por ser mais ampla, onde se busca aproximar-se conteúdo estudado, que fornece ao pesquisador métodos para esclarecer o tema proposto (LAKATOS; MARCONI, 2001). Quanto ao método de abordagem utilizado foi o método dedutivo, que buscou através de premissas particulares chegar ao objetivo geral e lógico. Quanto aos objetivos, estes podem ser definidos como meio de constituir a finalidade da pesquisa, e qual objetivo se pretende atingir com todo tema pesquisado (LAKATOS; MARCONI, 2001). Nesta pesquisa quanto aos objetivos, foi utilizado o exploratório, que permite estabelecer critérios e métodos, visando fornecer informações sobre o objeto da pesquisa.

Em relação aos procedimentos, conforme Lakatos (2001), a pesquisa científica é um

procedimento sistemático podendo ser baseado em pensamentos lógicos que trazem soluções para os problemas a serem estudados, traçando assim um caminho de realidades e verdades. Neste trabalho, utilizou-se a pesquisa bibliográfica para, a partir de matérias publicadas sobre o tema, consulta de livros, artigos e podendo-se assim, alcançar os objetivos descritos.

A coleta de dados baseada em documentação indireta consiste na leitura e análise de processos que utilizam a leitura de materiais já produzidos (GIL, 2009). Nessa perspectiva, a coleta de dados da pesquisa foi feita por meio de livros, teses e artigos já publicados na área, utilizando, para tanto, busca nas plataformas SciELO e google acadêmico. Foram utilizados os descritores estresse ocupacional, estresse laboral, esgotamento laboral e esgotamento emocional. Dos artigos encontrados, foram considerados aqueles nos quais o estresse laboral foi associado ao trabalho em equipe, disponibilizados nos resultados (tabela 1).

Para melhor discussão da temática, foi aplicado questionário estruturado, com respostas diretas, a um grupo de profissionais de educação que formam uma equipe heterogênea, já que, embora desempenhem a suas funções em ambiente ligado à educação, cada indivíduo desenvolve atividade em área específica. O objetivo desse questionário foi verificar qual o posicionamento de profissionais da educação com relação à satisfação desses com as funções exercidas dentro da instituição escolar. Além disso, entender a importância do trabalho em equipe nesse ambiente.

Para análise da equipe, participaram da pesquisa professores da educação básica, servidores ligados à administração da escola e servidores que têm como função a limpeza do ambiente escolar e a organização da alimentação para os estudantes, organizados em três grupos (grupo 1, grupo 2 e grupo 3). Embora atividades distintas, os trabalhadores envolvidos na pesquisa fazem parte de uma equipe que precisa trabalhar com objetivos comuns, para que a oferta da educação seja feita com qualidade, que é a premissa básica para a educação do país. Esses dados foram usados apenas como suporte para reforçar as afirmativas da literatura publicada, já que autores defendem a importância do trabalho em equipe e o estresse ocupacional como produto para uma condução inadequada desse trabalho.

Para esse fim, foram aplicados os questionários a 20 (vinte) integrantes da equipe escolar analisada, além de observação no local da pesquisa como uma ferramenta de auxílio às inferências de dados implícitos coletados a partir das respostas dadas aos questionários. Essas observações foram feitas ao longo de dois bimestres, período em que a equipe se organiza para definir os primeiros resultados obtidos pelos estudantes. Os resultados obtidos estão expostos e discutidos em seções posteriores desse artigo.

Entre as perguntas aplicadas nos questionários, três foram escolhidas para esse

trabalho considerando a relevância delas com a temática discutida e os artigos selecionados para fundamentar os dados. As perguntas giraram em torno da importância do trabalho em equipe, da cooperação individual no desenvolvimento de atividades do grupo e da liderança como fator estressor para o ambiente laboral. Todas essas respostas estão expostas na seção que expõe os resultados e discussões a seguir.

### **3 ESTRESSE OCUPACIONAL: TRABALHO EM EQUIPE COMO FATOR ESTRESSOR PARA O INDIVÍDUO**

O estresse ocupacional, segundo a literatura publicada, é responsável pela improdutividade de equipes de trabalho e aumento de distúrbios relacionados ao esgotamento profissional (ALMINO et al., 2021). Essa realidade gera problemas de desempenho para o indivíduo, o que pode interferir em seu desenvolvimento profissional, e prejuízos econômicos para empresas e instituições (PUENTE-PALACIOS; GOMES, 2018). Nessa perspectiva, é imperativo que empresas e grupos de trabalho criem estratégias que inibam fatores estressores no ambiente de trabalho.

Para isso, pesquisas estão sendo realizadas com o intuito de entender os fatores geradores de estresse e, a partir disso, buscar soluções mais viáveis para o problema (Tabela 1). Entre os resultados obtidos, discute-se a importância do trabalho em equipe como ferramenta para alcance de objetivos comuns e a necessária ação do líder bem-preparado para comandar a equipe na execução de suas funções. Quando se trabalha em equipe, o resultado que a equipe alcança é essencial para a satisfação individual e o sentimento de pertencimento a uma equipe produtiva.

**Tabela 1** – Artigos científicos sobre estresse ocupacional em ambiente de trabalho em equipe.

<b>Autor(s)</b>	<b>Título</b>	<b>Conclusões</b>
Puente-Palacios e Gomes (2018)	Estresse ocupacional, um fenômeno coletivo: Evidências em equipes de trabalho.	Essa visão do estresse ocupacional como fenômeno coletivo permite analisar as vivências compartilhadas, as fontes de estresse incidentes em determinado grupo e suas consequências.

- Hirschle e Gondim (2020) Estresse e bem-estar no trabalho: uma revisão de literatura. Os resultados apontam que os fatores relacionados ao trabalho, os recursos pessoais como resiliência, autoeficácia, competências emocionais, desapego psicológico, a interface trabalho-vida pessoal e os fatores no nível de grupos têm efeitos no bem-estar. A percepção de suporte social de pares e da chefia ao lado da autonomia no trabalho, atenuam o impacto negativo do estresse sobre o bem-estar.
- Jaques Filho et al. (2018) Desafios para a intervenção em saúde do trabalhador. A intervenção remete também a indagar sobre o poder de agir da atuação profissional e da pesquisa no campo, assim como sobre o que se espera das instituições nas novas configurações do trabalho no Brasil.
- Almino et al. (2021) Estresse ocupacional no contexto da COVID-19: análise fundamentada na teoria de Neuman. A maioria dos estudos enfatizaram medidas de prevenção primária. A utilização do referencial teórico permitirá ao enfermeiro e gestores de saúde a tomada de decisão e elaboração de futuras intervenções para o manejo do estresse ocupacional dos profissionais que lidam diariamente com a COVID-19.
- Santos et al. (2021) Estresse ocupacional e engajamento no trabalho entre policiais militares. Concluiu-se que há um importante número de policiais

		com estresse ocupacional que, no entanto, apresentam bons níveis de engajamento no trabalho e mostram-se entusiasmados, inspirados e orgulhosos com o seu trabalho.
Prado (2016)	Estresse ocupacional: causas e consequências.	Os principais agentes estressores podem ser os fatores ambientais e organizacionais, no entanto o diagnóstico é essencialmente clínico baseado nos sintomas da doença, que podem ser físicos, psicológicos e comportamentais. Para se intervir na saúde do trabalhador, torna-se imperiosa a combinação de abordagens e enfoques, transformações organizacionais do trabalho, mudanças urbanas e fatores de riscos industriais e ambientais.
Andolhe et al. (2015)	Estresse, coping e burnout da equipe de Enfermagem de Unidades de Terapia Intensiva: fatores associados.	O controle do ambiente de trabalho e o sono adequado são fatores decisivos e protetores para enfrentamento das situações de estresse ocupacional.

---

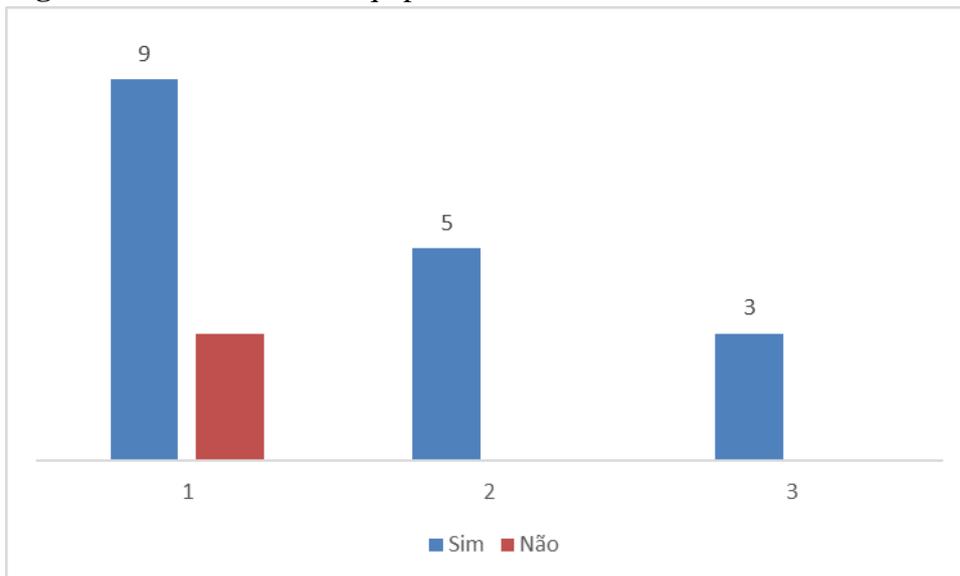
Fonte: Autores (2022).

As equipes de trabalho, embora formadas por indivíduos com comportamento profissional e formação distintos, são uma unidade que devem trabalhar com objetivos únicos, para que assim os resultados sejam satisfatórios. Nesse sentido, a satisfação do grupo pode interferir diretamente no desempenho de cada indivíduo que, por fazer parte da equipe, desenvolverá o sentimento de pertencimento e realização profissional. A literatura publicada (Tabela 1), os resultados obtidos em pesquisa que avalia a grau de satisfação do indivíduo em seu ambiente de trabalho como um fator desencadeador de estresse ocupacional evidencia a

importância do trabalho em equipe para a saúde do trabalhador e, em consequência, o sucesso da empresa ou instituição. Nesse contexto, é relevante desenvolver estratégias para manter o trabalhador motivado e com grau de satisfação necessário ao bom andamento do trabalho da equipe.

Diante disso, a pergunta feita aos profissionais questionados nessa pesquisa foi sobre o trabalho em equipe representar um fator estressor para o seu dia a dia. Como resposta, dezessete dos participantes responderam que sim, evidenciando que o ambiente de trabalho representa um problema para a saúde e bem-estar desses profissionais (Figura 1). Entretanto, vale destacar que esses resultados refletem a realidade de um cenário específico, dentro de um intervalo de tempo em que problemas pontuais estão gerando instabilidade na equipe de trabalho, o que pode reforçar esse sentimento de insatisfação. Tal inferência é feita quando analisado a pergunta 2 (Figura 2) que sugere a interação da equipe como um fator que gera estresse nos indivíduos, que estão expostos a seguir.

**Figura 1** – O trabalho em equipe como fator estressor no seu dia a dia.

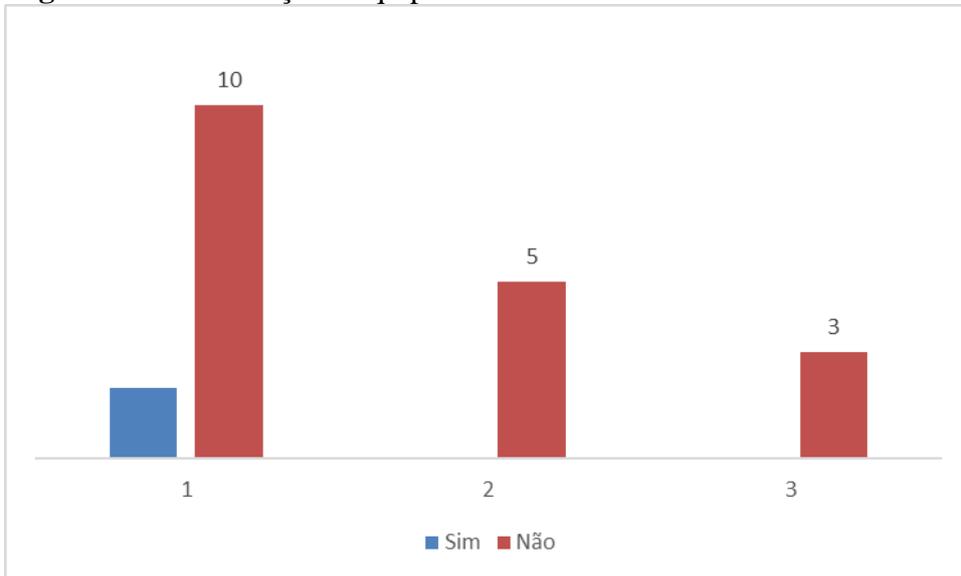


Fonte: Autores (2022).

A liderança dentro da equipe valida a ideia de que a condução eficiente da equipe de trabalho em suas funções determina o sucesso ou insucesso das atividades a que esta se propõe. Em resposta à pergunta sobre a importância da liderança, dezoito profissionais responderam em afirmativa, enfatizando, embora o questionário não permitisse respostas abertas, que a função do líder é, além de conduzir a equipe para a execução do seu trabalho com afinco e eficiência, motivar os integrantes do grupo a darem sempre o seu melhor, para que, ao final, o sucesso conquistado seja aproveitado por todos, como resultado do

engajamento e excelência de cada indivíduo.

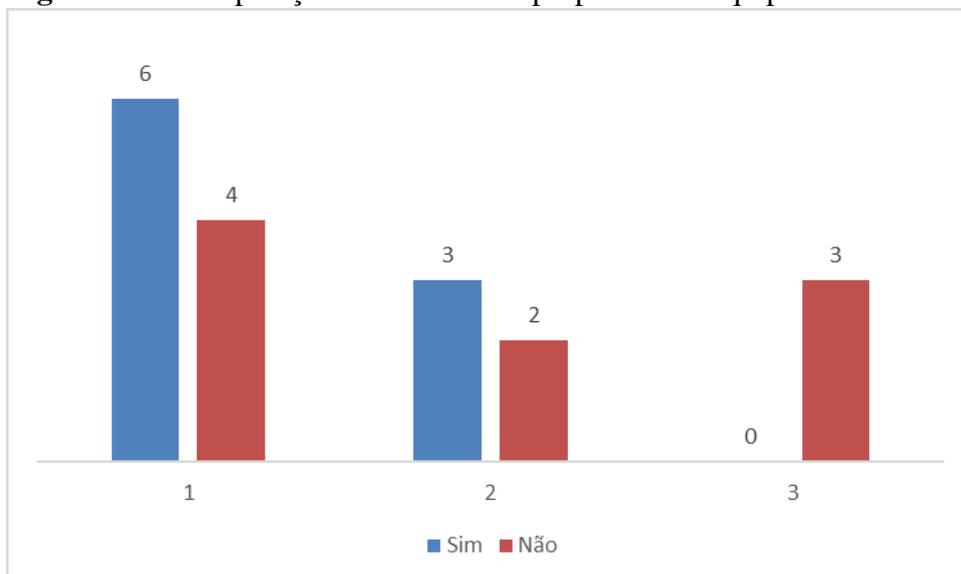
**Figura 2** – A liderança da equipe como um fator estressor do dia a dia.



Fonte: Autores (2022).

No entanto, embora a figura do líder influencie sobremaneira no desempenho do grupo, o esforço individual é imperativo para que o sucesso seja alcançado na equipe de trabalho. Nessa perspectiva, foi perguntado sobre a cooperação como fator que pode exercer influência no surgimento do estresse. Para essa pergunta, nove participantes responderam que ela não é importante, deixando subentendido que a presença de algumas variáveis dentro do trabalho em equipe, tais como a figura eficiente do líder, podem solucionar o problema de cooperação com facilidade.

**Figura 3** – A cooperação nas atividades propostas em equipe como fator estressor.



Fonte: Autores (2022).

Quando é discutido trabalho em equipe e satisfação dos indivíduos dentro de suas equipes, tem-se a ideia de colocar em relevo a necessidade do entendimento de que as equipes se formam a partir da diversidade de formação e comportamentos profissionais, entretanto, o engajamento e os deveres individuais devem ser buscados para que a equipe trabalhe a contento.

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O estresse ocupacional é um fator preocupante dentro das organizações, sobretudo quando não é administrado de forma adequada, podendo se tornar um problema de ordem psicológica muito mais complexo. Nesse sentido, as equipes de trabalho devem ser acompanhadas e lideradas tendo como princípio básico a realização do trabalho de forma eficiente, em um ambiente de respeito e colaboração. Desse modo, a execução das tarefas ocorrerá de forma fluída e dinâmica.

Em face às considerações expostas na pesquisa, faz-se necessário atentar para a maneira de conduzir os processos de mudanças que vêm ocorrendo no campo trabalhista, uma vez que essas mudanças têm exigido novas habilidades do indivíduo, e imprimido responsabilidades ao trabalhador que geram profundos impactos sobre a ansiedade e o estresse. Nessa perspectiva, deve-se forçar uma postura de respeito aos processos de mudanças comportamentais nos trabalhadores em decorrência das mudanças organizacionais, evitando, portanto, o estresse negativo, haja vista que o estresse positivo é apontado como saudável, pois se torna um ponto de apoio para o otimismo e para o dinamismo.

Diante do que foi exposto e fazendo um contraponto dos dados coletados em campo e a literatura publicada, entende-se que a elaboração desta pesquisa assumiu um impacto positivo para o esclarecimento de dúvidas relacionadas ao estresse ocupacional e a sua importância no ambiente de trabalho, que figuravam entre as hipóteses estabelecidas inicialmente. Os dados obtidos reforçaram a ideia de que um ambiente de trabalho que enfrenta divergências entre os indivíduos que compõem a equipe pode gerar perdas financeiras e impactos profundos sobre as pessoas e as organizações.

#### **REFERÊNCIAS**

ANDOLHE, R.; BARBOSA, R. L.; OLIVEIRA, E. M.; COSTA, A. L. S.; PADILHA, K. G. Estresse, coping e burnout da Equipe de Enfermagem de Unidades de Terapia Intensiva:

fatores associados. **Rev Esc Enferm USP**, v.49, n. Esp, p. 58-64, 2015.

ALMINO, R. H. S. C.; OLIVEIRA, S. S.; LIMA, D. M.; PRADO, N. C. C.; MERCÊS, B. M. O.; SILVA, R. A. R. Estresse ocupacional no contexto da COVID-19: análise fundamentada na teoria de Neuman. **Acta Paul Enferm**, v.34, n.1, 2021.

CARVALHO, A. V.; SERAFIM, O. C.G. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Pioneira, 2004.

DELBONI, T. H. **Vencendo o stress**: como melhorar as relações de trabalho para viver melhor. São Paulo: Makron Books, 1997.

FRANÇA, A. C. L.; RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho**: guia básico com abordagem psicossomática. São Paulo: Atlas, 1997.

FRANÇA, A. C. L.; RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho**: uma abordagem psicossomática. São Paulo: Atlas, 4. ed. 2005.

FREEMAN, R. E.; STONER, J. A. F. **Administração**. Rio de Janeiro: LTC, 1999.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

GOMES, T. D. S.; PUENTE-PALACIOS, K. E. Estresse ocupacional, um fenômeno coletivo: Evidências em equipes de trabalho. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v.18, n.4, p.485-493, 2018.

GRANDJEAN, E. **Manual de ergonomia**: adaptando o trabalho ao homem. 4. ed. Porto Alegre: Bokman, 1998.

HIRSCHLE, A. L. T.; GONDIM, S. M. G. Estresse e bem-estar no trabalho: uma revisão de literatura. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 25, n.7, p. 2721-2736, 2020.

JACKSON FILHO JM, PINA JA, VILELA RGA, SOUZA KR. Desafios para a intervenção em saúde do trabalhador. **Rev Bras Saude Ocup.**, v.43, n. Supl. 1, 2018.

LACOMBE, F. **Recursos humanos**: Princípios e tendências. São Paulo: Saraiva, 2007.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. de A. **Metodologia do trabalho científico**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

LIPP, M. N. **Como enfrentar o stress**. São Paulo: Icone, 1998.

LIPP, M. N. **O stress está dentro de você**. São Paulo: Contexto, 2000.

PERKINS, J. M. **Viver sem estresse**: técnicas poderosas para a saúde e a longevidade trazidas dos Andes, de Yucatan e do Extremo Oriente. São Paulo: Gente, 1995.

PRADO, C. E. P. Estresse ocupacional: causas e consequências. **Rev Bras Med Trab.**, v.14, n.3, p.285-9, 2016.

REIS, A. L. P. P.; FERNANDES, S. R. P.; GOMES, A. F. Estresse e fatores psicossociais. **Psicol. cienc. prof.**, v.30, n.4, 2010.

RIBEIRO, A. P.; RIBEIRO, T. F. **Estresse: conhecer para superar**. Petrópolis: Vozes, 2005.

ROBBINS, S.; COULTER, M. Administração. 5 ed. Rio de Janeiro: Prentcehall do Brasil, 1998.

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Pearson, 11a. ed. 2008.

ROSSI, A. M.; PERREWÉ, P. L.; SAUTER, S. L. **Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional**. São Paulo: Atlas, 2005.

SANTOS, F. B.; LOURENÇO, L. G.; VIEIRA, E.; XIMENES NETO, F. R.; OLIVEIRA, A. M. N.; OLIVEIRA, J. F.; BORGES, M. A.; ARROYO, T. R. Estresse ocupacional e engajamento no trabalho entre policiais militares. **Ciência & Saúde Coletiva**, 26(12):5987-5996, 2021.

SARDÁ JUNIOR, J. J.; LEGAL, E. J.; JABLONSKI JUNIOR, S. J. **Estresse: conceitos, métodos medidas e possibilidades de intervenção**. 1. ed. São Paulo: Casa do psicólogo, 2004.

SIQUEIRA, W. Como conviver com o estresse? 2002. Disponível em: <<http://www.rh.com.br/ler.phd?cod=3309&org=3>>. Acesso em: 08 de Novembro de 2015.

SPECTOR, P. E. **Psicologia nas organizações**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

STACCIARINI, J. M. R.; TRÓCCOLI, B. T. O estresse na atividade ocupacional do enfermeiro. **Rev Latino-am Enfermagem**, v. 9, n. 2, p. 17-25, 2001.

WAGNER, J. A.; HOLLENBECK, J. R. **Comportamento organizacional: criando vantagem competitiva**. São Paulo: Saraiva, 2003.