

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
CENTRO DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
GESTÃO DE TALENTOS E COMPORTAMENTO HUMANO**

**SAÚDE E GRUPO DE TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE OS FATORES
ESTRESSORES EM UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO**

CURITIBA

2016

CLÁUDIA RIBEIRO PREVIATI

**SAÚDE E GRUPO DE TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE OS FATORES
ESTRESSORES EM UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO**

Artigo apresentado como requisito parcial à conclusão do Curso de Gestão de Talentos e Comportamento Humano em 2016, do Centro de Pesquisa e Pós-graduação em Administração, da Universidade Federal do Paraná.

Orientador: Prof. Felipe Leal

CURITIBA

2016

Saúde e grupo de trabalho: um estudo sobre os fatores estressores em uma instituição federal de ensino

RESUMO

O presente artigo teve como objetivo apresentar análises preliminares sobre a saúde em grupos de trabalho, como ela pode influenciar positivamente ou negativamente dentro de alguma organização. Estudos foram realizados em uma instituição pública federal de ensino, através de uma pesquisa quali-quantitativa, que respondeu quais fatores influenciam tanto na saúde do funcionário quanto da organização. Os dados levantados evidenciaram que tanto o ambiente interno quando externo afetam o dia a dia das organizações, que fatores pessoais, interpessoais, ambientais e organizacionais são os responsáveis por isso. Também mostrou-se que em algumas vezes, as instituições são responsáveis por situações causadoras de estresse, devendo tomar ações e definir políticas de trabalho visando à saúde de seus colaboradores, mas, também, que cada profissional é responsável, de igual forma, pelo seu bem estar, em especial sobre fatores pessoais que são 'levados' ao trabalho

Palavras-chave: Saúde. Estresse. Grupo. Organização.

ABSTRACT

The present article aims to present preliminary analyzes on health in work groups, as it can influence positively or negatively within an organization. Studies were carried out in a federal public institution of education, through a qualitative-quantitative research, that answered which factors influence in the health of the employee as of the organization. The data showed that both the internal and external environment affect the day to day of the organizations, that personal, interpersonal, environmental and organizational factors are responsible for this. It has also been shown that in some cases, institutions are responsible for situations that cause stress, and they must take actions and define work policies aimed at the health of their employees, and also that each professional is responsible, equally, for their well-being, especially about personal factors that are 'taken' to work.

1 INTRODUÇÃO

A saúde dentro de um grupo de trabalho pode influenciar positivamente ou negativamente no dia a dia da organização. Segundo Marchi (2008, pág. 1) “nos últimos 20 anos, estudos sobre a promoção de saúde no local de trabalho tem quantificado a relação entre boa saúde e aumento de produtividade”.

O grupo de trabalho pode ser afetado de forma direta quando falamos sobre a saúde de seus componentes. Visto que tanto o âmbito familiar quanto profissional pode intervir neste aspecto. Muitas vezes fatores externos que não estão relacionados ao ambiente profissional podem afetar no desempenho interno da organização. Desta forma as empresas devem se atentar para trabalhar tanto o âmbito profissional quanto pessoal dos seus colaboradores.

Deste modo o presente artigo tem como finalidade apresentar quais fatores podem influenciar a saúde dos funcionários, do seu grupo de trabalho e da organização

Ao longo do artigo serão apresentados referenciais teóricos sobre a saúde organizacional e o trabalho em grupo, além da análise de uma pesquisa metodológica aplicada com os profissionais do setor da área de saúde de uma organização pública federal.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 GRUPOS

Os grupos nas organizações são constituídos por, pelo menos, duas classes de pessoas: líderes e liderados. Segundo Luft (1970) grupo é um sistema que se desenvolve através de uma estrutura, com organização e normas próprias. Para Siqueira (2014) corresponde a um conjunto de pessoas que compartilham dos mesmos valores, crenças e visões, estando em um ambiente onde se faz necessário interagir por um período de tempo a fim de atingir um objetivo. Berne (2011) ilustra que o grupo é um agregado social com fronteira externa e pelo menos uma interna, com a atuação de papéis e personas.

Nas empresas o grupo é um fenômeno social natural que está inserido no âmago do trabalho desenvolvido pelas organizações. O Grupo possui atributos que estão ligados diretamente com a vida nas organizações e pode influenciar o dia a dia delas. Alguns desses atributos são constituídos por: fronteiras, imago, caráter, estrutura pública, cultura do grupo, líder primal e agitação interna e pressão externa.

A fronteira, segundo Berne, é uma distinção constitucional, psicológica ou espacial entre diferentes classes de membros (fronteira interna) ou entre membros e não membro (fronteira externa e interna). Nas organizações a fronteira externa pode ser vista como aquela que separa os membros de uma equipe das demais pessoas da organização, e serve para determinar a região na qual apenas os membros podem estar, além de proteger o grupo de possíveis intrusos. A fronteira interna se divide em duas, a principal, que irá fazer a distinção entre liderança e membros, e a secundária, que faz a distinção entre diferentes classes ou indivíduos dentro da liderança.

Quando um grupo vai começar, há uma ideia preliminar do que pode ocorrer nele, do que se esperar deste grupo, essa é a imago provisória. Esta imago é o retrato mental feito precocemente de como um grupo é ou deveria ser. Um exemplo dentro das organizações é quando um indivíduo trabalha em um setor e imagina que o outro deve ser melhor, mais divertido, porém nunca esteve lá para saber, ou seja, é um retrato mental criado por ele, que pode ou não ser verdadeiro. Segundo Berne, o imago grupal passa por quatro fases, a provisória, baseada em fantasias e experiências anteriores ao grupo, a adaptada, superficialmente modifica de acordo com o que o membro imagina e com a realidade com a qual se confronta, a operativa, modificada conforme o membro se ajusta no imago do líder, e secundária ajustada, a

fase final na qual o membro irá desistir de algumas inclinações pessoais para favorecer a coesão do grupo.

A cultura do grupo é o conjunto de valores, crenças, rituais e normas que ele possui. Para Berne a cultura do grupo é constituída pelas influências material, intelectual e social que organizam o trabalho, incluindo a cultura, técnica, a etiqueta e o caráter do grupo. É constituída por características como: fragilidade, formalidade, restritiva, suave ou dura, estrita ou tolerante, entre outras.

Dentro da cultura, há a etiqueta e o caráter. A etiqueta do grupo é constituída de um sistema ético, baseado em tradições estabelecidas. Em uma organização, pode ser exemplificada pelos princípios éticos que ela possui, quando um funcionário é contratado ele é informado que deve cumprir com determinadas normas, como pontualidade, saudações e costumes. O caráter do grupo, segundo Berne, são as discriminações do contrato social (contrato não-verbal de etiqueta que exige que os membros respeitem suas respectivas personas como são apresentadas a estrutura individual) que são legítimas para aquele determinado grupo, além de fornecer algum espaço para formas anteriores de auto expressão individual, dentro dos limites permitidos pela etiqueta do grupo.

Quando um grupo é constituído ele necessita ter uma estrutura, para separar as fronteiras e estabelecer relacionamentos entre seus componentes. A estrutura pública é aquela estabelecida conforme indica o organograma da empresa, através dela as atividades da empresa serão separadas, organizadas e coordenadas.

Nessas atividades a pressão excessiva que o grupo sofre, através de cobranças, metas, convivência, líderes despreparados, entre outros, pode se tornar estresse, influenciando na sua eficácia e assim na quantidade de trabalho a ser realizada, isso depende em muitos casos da disponibilidade e da coesão do grupo para lidar com a pressão. Para Berne se a forças coesivas (forças que vem da necessidade dos membros de manterem uma existência ordenada no grupo) são desviadas pela pressão, menos trabalho pacífico será realizado ou então o prazer obtido pela atividade irá diminuir. Assim, não se devem expor os conflitos internos aos membros ou audiência.

Berne afirma que a atratividade de um grupo vem da necessidade entre certos membros de preservar sua existência, assegurando sua sobrevivência e representando assim as forças que mobilizam o grupo para combater as influências

externas. Para ele quando as fronteiras se encontram em equilíbrio, de modo que a maior parte da energia grupal esteja dedicada à sua atividade, pode ser denominado de grupo de trabalho. Quando estiver predominantemente envolvido em ajustar as forças e resolver conflitos internos, como suas estruturas e mudanças, poder ser chamado de grupo de processo. E quando envolvido em conflito de forças no processo grupal externo, buscando manter sua integridade enquanto grupo, será grupo de combate.

Para que o grupo possua um bom funcionamento, segundo Berne, ele precisa produzir um excedente de coesão, assegurando sua sobrevivência. Por exemplo, se uma empresa estiver focada apenas em como manter seus funcionários, continuar com os mesmos clientes, controlar procedimentos internos (grupo de processo) e se esquecer de pesquisar o mercado, possuir poder de concorrência com as demais empresas do ramo e tentar conquistar novos clientes (grupo de combate), não haverá equilíbrio entre as atividades, não tendo um bom funcionamento em nenhum dos grupos de processo e de combate. Tendo como base a saúde dos colaboradores, a empresa deve pensar em manter seu ambiente interno agradável para um bom funcionamento, além de tentar combater possíveis desavenças externas que venham a prejudicar o grupo.

2.2 SAÚDE

A saúde ocupacional ou saúde do trabalho cuida do bem-estar do funcionário, prevenindo doenças ou problemas que podem ser gerados pelo trabalho. Seu objetivo está focado na qualidade de vida do trabalhador, promovendo o bem estar físico, mental e social, dentro de um ambiente de trabalho propício. A saúde ocupacional é caracterizada como setor obrigatório em pequenas, médias e grandes empresas. O Ministério do Trabalho é o órgão responsável por essa fiscalização e pelas regras relacionadas a ela.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização Mundial de Saúde (OMS) afirmam que: “A saúde ocupacional tem como objetivos: a promoção e manutenção, no mais alto grau, do bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores em todas as ocupações; a prevenção, entre os trabalhadores, de doenças ocupacionais causadas por suas condições de trabalho; a proteção dos trabalhadores em seus empregos dos riscos resultantes de fatores adversos à saúde; a colocação e conservação (manutenção) dos trabalhadores nos ambientes ocupacionais adaptados às

suas aptidões fisiológicas e psicológicas; em resumo: a adaptação do trabalho ao homem e de cada homem ao seu próprio trabalho”.

Chiavenato (1989) diz que devido às novas descobertas, às crescentes inovações e à rapidez no processamento de informações sobre a prevenção dos riscos profissionais, a qualidade de vida, a saúde e o ambiente de trabalho, se tornaram de grande valia. O objetivo que querem alcançar é a eliminação das causas de doenças profissionais; diminuição dos efeitos prejudiciais provocados pelo trabalho; prevenção do agravamento de doenças e lesões; além de estudos e observações dos novos processos e materiais. Assim, as empresas podem ter conscientização sobre a importância desse tema, para que esses objetivos sejam alcançados.

De acordo com Vasconcelos (1994), os estudos realizados para a compreensão da relação processo de trabalho e saúde se baseiam em práticas convencionais da Medicina do Trabalho e da Engenharia de Segurança, onde o entrosamento dessa relação resulta da ação de agentes patogênicos sobre o corpo do trabalhador ou, no máximo, pela multiplicidade e interação de grupos de agentes em que a ênfase é voltada para a proteção contra os riscos.

A produtividade de um funcionário pode estar diretamente relacionada com a sua condição física, mental, espiritual e social. As organizações estão começando a perceber que os funcionários que não estão em dia com a sua saúde, muitas vezes por fatores relacionados com estresse, podem ter sua produtividade afetada, entregando assim resultados a baixo do esperado. Desta forma, a preocupação das organizações com a saúde da sua equipe se torna também econômica e não somente ética. Segundo Marchi (2008), “nos últimos 20 anos, estudos sobre a promoção de saúde no local de trabalho têm quantificado a relação entre boa saúde e aumento de produtividade”.

Em relação ao estresse,

de acordo com Selye (1956) “a palavra estresse vem do inglês, *stress*. Este termo foi usado inicialmente na física para traduzir o grau de deformidade sofrido por um material quando submetido a um esforço ou tensão e transpôs este termo para a medicina e biologia, significando esforço de adaptação do organismo para enfrentar situações que considere ameaçadoras a sua vida e a seu equilíbrio interno.”

O estresse é uma reação forte do organismo quando passa por algum tipo de evento, bom ou ruim, que altere a vida de uma pessoa. O estresse ocupacional ocorre

normalmente quando existem muitas responsabilidades significativas, porém poucas possibilidades de tomada de decisão e de controle. Normalmente está relacionado com sentimentos de tensão, ansiedade, frustração e depressão, que são desencadeados por situações que podem ter ocorrido no ambiente de trabalho.

Para Paschoal (2006), define-se o estresse ocupacional a partir do enfoque nos estressores organizacionais que permitem diferenciar dois tipos de estudo: os de estresse ocupacional e os de estresse de forma geral. O ocupacional enfoca estressores relacionados ao ambiente de trabalho, e o estresse de forma geral enfoca estressores como um todo que estão presentes na vida do indivíduo. Estressores ocupacionais muitas vezes estão com uma carga de trabalho excessiva, falta de treinamento, de orientação e de controle sobre suas tarefas, além de sofrerem uma relação abusiva entre supervisores e subordinados.

3 METODOLOGIA

O trabalho foi realizado em duas etapas, levantamento e análise dos dados. A pesquisa foi criada de acordo com o seu objetivo, coleta de dados e local de extração de dados.

O objetivo da pesquisa terá como características as dimensões exploratória e descritiva. Sendo exploratória, pois visa proporcionar maior familiaridade com o problema, envolvendo levantamento bibliográfico e pesquisa com pessoas que vivem experiências relacionadas ao tema do artigo. A característica descritiva determinará a população e a técnica utilizada para coleta de dados.

A coleta de dados será realizada através de pesquisa bibliográfica, a partir de material já publicado, e pesquisa experimental, através do estudo do objetivo e suas variáveis, analisando como elas podem influencia-lo.

A metodologia escolhida foi quali-quantitativa, será feita uma análise do conteúdo das respostas e de como ela foi compreendida pelas pessoas, e também serão feitas análises numéricas com os resultados quantificados das respostas.

O levantamento dos dados foi realizado nos setores de uma organização pública federal, a fim de verificar como a saúde dos grupos pode ser influenciada por fatores como estresse, pressão sofrida pelo trabalho ou pela família, questões interpessoais, e o ambiente em que atuam.

O instrumento utilizado para coleta de dados foi um questionário (anexo 1) enviado a todos os funcionários dos setores estudados, com questão abertas e de múltiplas escolhas.

4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

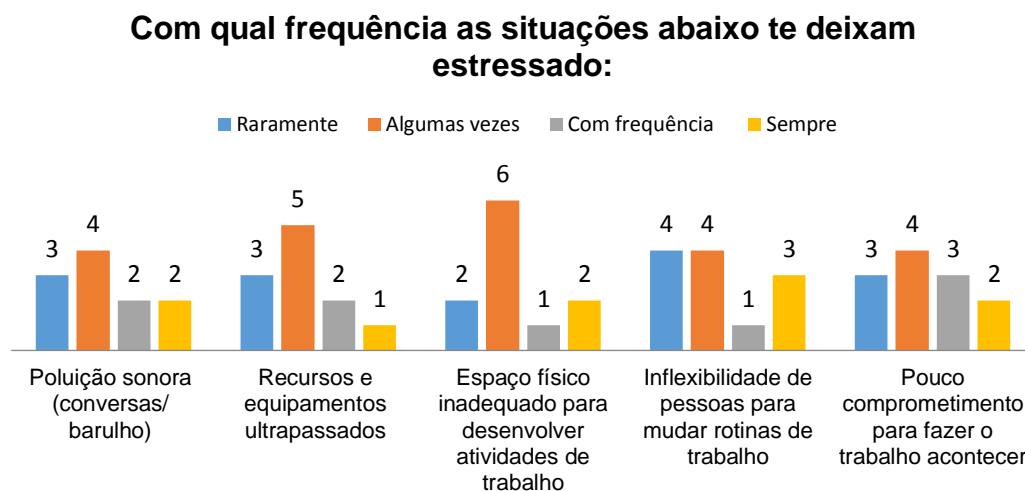
A coleta de dados foi realizada em uma instituição pública federal de ensino, onde foram selecionados dois setores dentro do departamento de recursos humanos, totalizando doze respondentes. Foram analisados quatro fatores que podem influenciar no estresse diário dos funcionários, que são: ambiental, interpessoal, organizacional e pessoal.

O primeiro fator, ambiental, é aquele que está relacionado ao ambiente de trabalho, ou seja, como situações que estão ligadas ao local de trabalho, onde os funcionários desenvolvem suas tarefas, convivem e permanecem durante seus expedientes, podem afetar na saúde e bem estar dos mesmos.

Neste fator, todos os respondentes informaram que sentem algum nível de estresse em situações como: pressão para concessão de determinado benefício, licença ou atendimento, inflexibilidade de pessoas para mudar rotinas, pouco comprometimento para fazer o trabalho acontecer, maneira antiga de executar as tarefas. Também a maior parte afirmou que em algumas vezes se sente estressado devido aos recursos ultrapassados e a frequente poluição sonora.

Todas as perguntas relacionadas ao ambiente de trabalho tiveram pelo menos um respondente que afirmou sempre se estressar com as situações listadas. O ambiente interfere diretamente no dia a dia dos funcionários de uma organização, e mesmo sendo um fator fácil de resolver, acaba ficando para trás. Se as organizações se dedicassem mais a resolver os problemas relacionados a ele, uma grande parcela do estresse causado em seus colaboradores iria diminuir.

Gráfico 1 – Fator ambiental



FONTE: A Autora

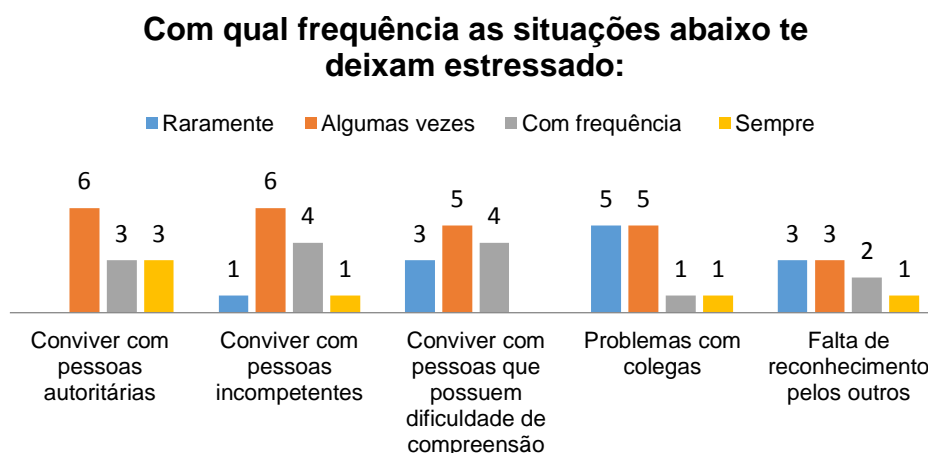
O segundo fator, interpessoal, é aquele que envolve a relação entre duas pessoas ou mais. Neste quesito todos respondentes afirmaram que se estressam com pessoas autoritárias, incompetentes, ou com dificuldade de compressão. Sendo que pessoas autoritárias é o fator que sempre irritam. Além de todos também se estressarem com problemas relacionados aos colegas.

Falta de reconhecimento e relacionamentos problemáticos são questões que interferem no estresse dos funcionários, 75% dos respondentes disseram se estressar devido a estes fatores. Problemas que não dependem apenas do gestor da equipe, e sim do modo como o funcionário enxerga a sua volta, podendo muitas vezes ser uma questão interpessoal que ele não está sabendo como lidar.

Mais de 60% dos respondentes se estressam mais do que raramente com colegas que criam exceções, desobedecem regras e procedimentos. Circunstancia que também pode não ser apenas responsabilidade do gestor, e sim do modo como o funcionário se permite ficar irritado com situações que estão fora do seu alcance.

O fator interpessoal na maioria das vezes não é algo que a organização conseguirá controlar, pois depende da maneira como o funcionário permite a si mesmo ficar irritado com situações que estão fora do seu alcance. Como por exemplo, se estressar com pessoas incompetentes ou com dificuldades de compressão, em grande parte do tempo essas pessoas não conseguiram alterar seu jeito de ser, ou simplesmente não desejam isso, vai de quem está se incomodando entender que ele não é capaz de mudar esta situação, deste modo não convém se estressar com o mesmo.

Gráfico 2 – Fator Interpessoal



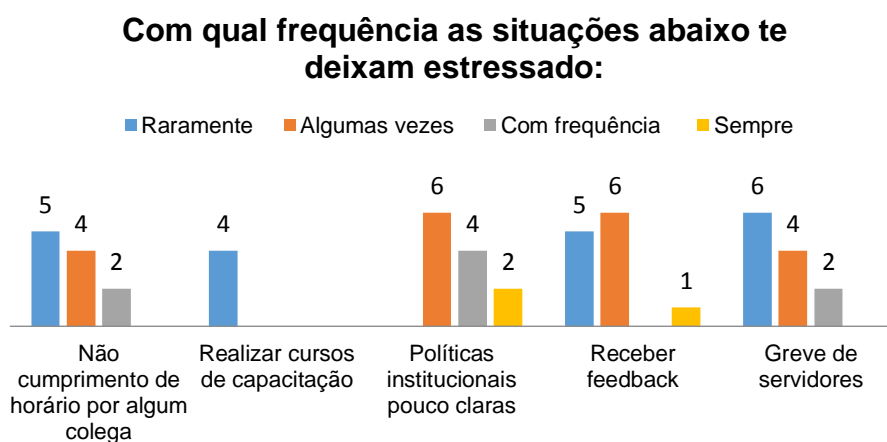
FONTE: A Autora

O terceiro fator, organizacional, é aquele que envolve a maneira como a organização esta estabelecida, como ela gerencia seus recursos e processos, e qual a sua cultura. Neste item todos os respondentes disseram se estressar com situações como: receber feedback, greve dos servidores, retrabalho de atividades, atraso na resposta de outra pessoa ou setor e políticas institucionais pouco claras. Sendo que realizar cursos de capacitação foi o item que a maioria das pessoas nunca se estressou, com 67% dos respondente afirmando isto.

Todos afirmaram que se estressam mais do que raramente com políticas institucionais pouco claras. Além de 92% deles se irritarem com o não cumprimento de horários por algum colega.

O fator organizacional depende da instituição para ser resolvido, como observado acima, todos os itens podem ser solucionados se houver um cuidado maior na hora de criar suas políticas, fiscalizar horários e atrasos na entrega de respostas, distribuir tarefas de forma correta, evitar o retrabalho de atividades, saber dar feedback, além lidar com itens como greve de servidores.

Gráfico 3 – Fator Organizacional



FONTE: A Autora

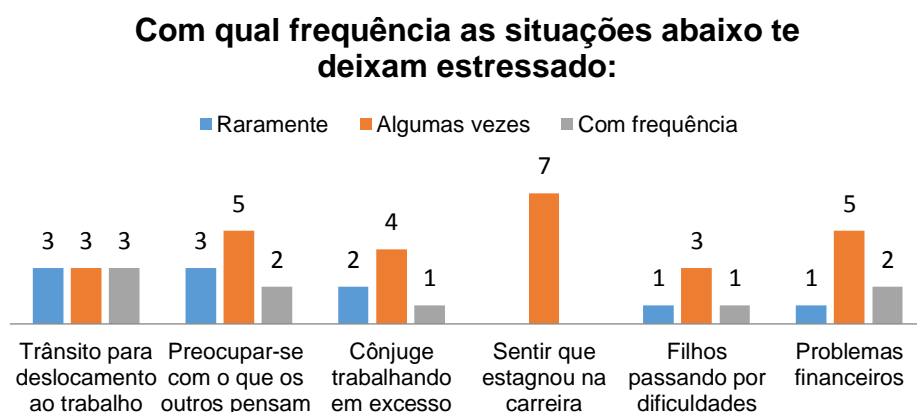
O quarto fator, pessoal, esta relacionado ao comportamento humano, e a vida pessoal de cada, deste a sua família, problemas financeiros até inseguranças. Neste item não houve nenhuma questão em que todos afirmassem já ter se estressado, grande parte deles afirmou que nunca se irritam com estas questões ou que raramente se afetam. Sendo que mais de 50% dos respondentes dizem nunca ter se estressado por não gostarem da função que desempenham, por necessidade de cumprir horários ou por divórcio.

A maioria dos respondentes afirmou que já se sentiu estressado por se preocupar com que os outros pensam a seu respeito.

Mais de 90% das pessoas afirmaram que já se estressaram por situações como problemas financeiros, sentir que estagnou na carreira, ou ter que enfrentar trânsito para chegar ao local de trabalho.

No fator pessoal, fica claro que problemas vindos de fora do âmbito profissional, podem afetar o mesmo, como por exemplo, 68% dos respondentes dizem se estressar com problemas familiares, como filhos passando por dificuldade ou interesses diferentes na família. Assim, deve-se observar que quando se trata deste fator, a organização deve saber como lidar, porem não depende dela para que este estresse seja solucionado. São questões que o próprio funcionário carrega no seu dia a dia e pode trazer para dentro da instituição, desta forma a organização deve saber como ter controle para que isso não afete também sua saúde organizacional.

Gráfico 4 – Fator Pessoal



FONTE: A Autora

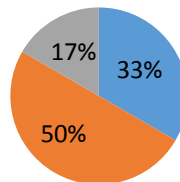
Com esses resultados pode-se observar que em algumas questões que prejudicam a saúde dos funcionários dependem da empresa, do seu ambiente e sua cultura, porem também pode-se ver que alguns fatores problemáticos para a saúde da equipe são trazidos pelos próprios colaboradores, de situações que enfrentam em casa, inseguranças, e desavenças mal resolvidas.

A maioria dos respondentes afirmou que sente que sua produtividade no trabalho diminui quando esta sob pressão. Porem alguns deles fizeram afirmações como “depende da pressão, se for negativa sim, para algo positivo não”, ou então teve quem afirmasse que se sente mais ágil e motivado sob pressão.

Gráfico 5 – Produtividade sob pressão

Você sente que sua produtividade diminui quando esta sob pressão?

■ Não ■ Sim ■ Algumas vezes



FONTE: A Autora

É possível salientar que quando se trata dos problemas que podem gerar estresse, estes são normalmente causados por falta de conhecimento dentro das instituições sobre como organizar o trabalho para que ele seja eficiente sem causar estresse, pois o ele é o oposto da eficiência. Muitas vezes as organizações podem acabar administrando seus funcionários da maneira errônea, com cobranças abusivas, falta de um ambiente propício, com ciclos de trabalho-descanso incoerentes, e principalmente falta de gestão e treinamento adequados. Tudo isso pode causar estresse nos funcionários, que por sua vez também podem desencadear doenças, o que leva essas pessoas ao desgaste extremo e faz com que não sejam capazes de entregar seu trabalho com a eficiência e a qualidade que poderiam estar entregando se todo esse ambiente fosse mais saudável.

Os respondentes foram questionados de que forma lidam quando estão sob pressão, 40% deles respondeu que tenta manter o foco, ter calma, se isolar, pensar e reorganizar ações, ter uma nova postura. 30% respondeu que lida bem sob pressão, tenta tirar proveito da situação para conseguir um resultado ainda melhor do que se não houvesse cobrança, e que dificilmente tem dificuldades de trabalhar pressionado, a não ser que isso o desvalorize. Outros 30% já não trabalham tão bem sob pressão, e dizer ter reações como ficar ansioso, irritado, chorar, rezar, ter paralisia, até tentam se concentrar, mas é muito desgastante.

Quando questionados o que é era estresse, a maioria respondeu ser uma pressão que o organismo sofre, sintomas físicos e psíquicos, esforço acima do limite, causados por um fator externo, ambiente desagradável, situações que fogem do controle, e

acabam causado descompensação fisiológica, desestabilidade, e dificuldade de realizar as atividades. Apenas um respondente afirmou que o estresse é uma pressão que não tem relação com o trabalho, que é desproporcional e de cunho pessoal.

Os respondentes disseram que para diminuir o estresse tentam reduzir o ritmo, relaxar, dialogar, reavaliar escolhas. A maioria deles respondeu que procura realizar atividades físicas, ouvir música, ter hobby, fazer yoga e atividades relaxantes.

Analisando as respostas é possível perceber que esses quesitos de estresse estão ligados com a teoria dos grupos. Dentro de um grupo, situações que ocorrem tanto dentro da fronteira interna quanto externa podem influenciar em sua saúde. Situações causadas pelos membros do grupo podem ocasionar estresse interno, mas algum componente pode trazer situações que ocorreram em sua vida pessoal e deixar que elas afetem aos demais. Muitas vezes a imagem, retrato mental que a pessoa criou do grupo não corresponde à realidade e pode ser causador de estresse. A cultura do grupo, sua etiqueta e caráter estão associados a fator organizacional citado acima, e quando não estão de acordo com o que a pessoa necessita ou espera, também pode ser um causador de problemas. O líder do grupo deve estar próximo de todos, saber como dar feedbacks e tratar o demais, além de guiar corretamente situações do dia a dia para que o ambiente seja agradável. A estrutura pública, estabelecida conforme indica o organograma da empresa, que determina como atividades da empresa serão separadas, organizadas e coordenadas, assim como a cultura do grupo devem estar associadas ao fator organizacional, e também ao ambiental, respeitando as necessidades e capacidade de todos. Nessas atividades a pressão excessiva que o grupo sofre, por cobranças, metas, convivência, líderes despreparados, entre outros, pode se tornar estresse, dependendo da coesão do grupo para lidar com a pressão.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa respondeu quais fatores influenciam tanto na saúde do funcionário quanto da organização, analisando de quais maneiras o bem estar do colaborador dentro da instituição pode influenciar em seu desempenho e atuação, interferindo de maneira direta nos resultados da empresa. Observou-se como situações que ocorrem tanto dentro do grupo de trabalho, quanto na vida pessoal, podem prejudicar a saúde do funcionário e comprometer a própria equipe. A pesquisa categorizou em quatro fatores aqueles que são causadores de estresse: ambientais, interpessoais, organizacionais e pessoais.

Através da pesquisa constatou-se que a maioria das pessoas já se sentiu estressada por circunstâncias rotineiras, como trânsito, poluição sonora, problemas financeiros e familiares, além de questões profissionais, como: carreira e prazos a serem cumpridos. Deste modo pode ser perceber que tanto fatores internos quanto externos podem influenciar no clima de uma organização e na sua saúde e de seus colaboradores, sendo necessário que as partes envolvidas se comprometam para que o trabalho aconteça dentro de um ambiente saudável.

O estudo realizado apresentou limitações de pesquisa como o pequeno número de participantes, número de não respondentes, análise de apenas um tipo de organização, não conhecimento do momento de vida dos participantes. As recomendações para pesquisas futuras são para que sejam realizadas a análise de uma gama maior de pessoas, de outros setores da mesma organização e até mesmo de outras, tanto públicas quanto privadas, e também realizar pesquisas de outros pontos de vista como de gestores e líderes.

Ao final das análises notou-se que as organizações não são as únicas responsáveis pelo estresse que seus funcionários sofrem. No dia a dia esta questão fica dividida igualmente entre fatores que o próprio funcionário traz da sua vida pessoal e fatos que ocorrem no ambiente de trabalho. Sendo assim não somente as organizações são responsáveis por esse estresse mas também o próprio empregado., sendo importante que cada um saiba lidar com a carga, da melhor maneira possível.

ANEXO: QUESTIONÁRIO APLICADO

- 1- Para você, o que é estresse?
 2- Como você lida quando está sob pressão?

3 - Com qual frequência as situações abaixo te deixam estressado:	Não se aplica/nunca	Raramente	Algumas vezes	Com frequência	Sempre
Conviver com pessoas autoritárias					
Conviver com pessoas incompetentes					
Conviver com pessoas que possuem dificuldade de compreensão					
Preocupar-se com o que os outros pensam					
Problemas com colegas					
Receber feedback					
Conhecer novas pessoas					
Telefone tocando					
Poluição sonora (conversas/ barulho)					
Recursos e equipamentos ultrapassados					
Não gostar da função que desempenha					
Espaço físico inadequado para desenvolver atividades de trabalho					
Solicitações urgentes de trabalho					
Greve de servidores					
Retrabalho de atividades					
Realizar cursos de capacitação					
Prazos para entrega de trabalho					
Necessidade de cumprir horários					
Não cumprimento de horário por algum colega					
Distribuição atual das tarefas no grupo					
Pressão para concessão de determinado benefício, licença ou atendimento (para servidor e/ou aluno)					
Falta de reconhecimento pelos outros					
Cônjuge trabalhando em excesso					
Sentir que estagnou na carreira					
Interesses diferentes da família					
Filhos passando por dificuldades					
Divórcio					
Problemas financeiros					
Relacionamentos problemáticos					
Trânsito para deslocamento ao trabalho					
Atraso na resposta de outra pessoa ou setor					
Políticas institucionais pouco claras					
Inflexibilidade de pessoas para mudar rotinas de trabalho					
Pouco comprometimento para fazer o trabalho acontecer					
Forma atual de trabalho (procedimentos, regras, fluxos)					
Maneira antiga de executar o trabalho (sempre foi assim)					
Maneira nova de executar o trabalho (mudança, agora será assim)					
Colegas que criam exceções no atendimento, desobedecendo as regras, normas, fluxos e procedimentos de trabalho habituais					

- 4 - Você sente que sua produtividade no trabalho diminui quando você está sob pressão?
 5 - O que você poderia fazer para diminuir seu estresse?

REFERÊNCIAS

BERNE, Eric. **Estrutura e dinâmica das organizações e dos grupos**. Porto Alegre: UNAT-Brasil, 2011;

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: 2ª ed. Atlas, 1989.

LUFT, Joseph. **Introdução à dinâmica de grupos**, 1970.

MARCHI, R. **Saudável lucro**. Disponível em:

<<http://exame.abril.com.br/carreira/saudavel-lucro-m0042509/>>. Acesso em: 10/06/2016.

PASCHOAL; Tatiane; TAMAYO, Álvaro. **Ergonomia, Estresse e trabalho**. Validação da escala de estresse no trabalho. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/epsic/v9n1/22380.pdf>>. Acesso em: 11 out. de 2006.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias (Org.). **Novas medidas do comportamento organizacional**. São Paulo: Artmed, 2014;

SELYE, Hans. **Stress, a tensão da vida**. Edição original publicada por McGraw – Hill Book Company, Inc. 1956.

VASCONCELLOS, L. C. F., **Os Caminhos do Caminho - a Municipalização como Estratégia de Consolidação da Saúde do Trabalhador no Setor Saúde**. Dissertação de Mestrado. Rio de Janeiro: Escola Nacional de Saúde Pública, Fundação Oswaldo Cruz, 1994.