

# Estresse, trabalho e qualidade de vida na Gestão de Pessoas

Por Ligia Henz [para o RH.com.br](http://para.oRH.com.br)

O estresse vem tornando-se um problema com dimensões cada vez maiores nas organizações, tendo como algumas causas o a falta de tempo para concluir os serviços e a necessidade de realizar muitas tarefas diferentes ao mesmo tempo. O estresse ocupacional refere-se aos estímulos do ambiente de trabalho que exigem respostas adaptativas por parte do trabalhador e que excedem sua habilidade de enfrentamento. Estes estímulos são chamados de estressores organizacionais.

Foi Hans Selye que, em 1926, utilizou este termo pela primeira vez, definindo o estresse como "um conjunto de reações que o organismo desenvolve ao ser submetido a uma situação que exige esforço para adaptação", pois já havia notado que muitas pessoas que sofriam de várias doenças reclamavam dos mesmos sintomas como, por exemplo, falta de apetite, pressão alta, desânimo e fadiga.

Podemos dizer que estresse é uma alteração psicofisiológicas do organismo, observável através de sintomas físicos e psicológicos, para reagir a uma situação de tensão e opressão. O estresse é um processo e não uma reação única, pois a partir do momento em que uma pessoa é submetida a uma fonte de estresse, um longo processo bioquímico instala-se, cujo início manifesta-se de maneira bastante semelhante, por sintomas como taquicardia, sudorese excessiva, tensão muscular, boca seca e sensação de estar em alerta.

Estresse no trabalho é o resultado de um conjunto de várias situações ou condições, que são potencialmente desestabilizadoras, em razão de incongruências ou falta de adaptação entre pessoas e ambiente, e pode manifestar-se como problemas de saúde física ou emocional e ainda como alterações de comportamento no trabalho e em casa. Sintomas físicos: dores de cabeça, tensão muscular, dores das costas e no pescoço, cansaço excessivo, problemas de sono e no sistema digestivo, taquicardia, suor excessivo, diminuição da libido, entre outras.

As condições de trabalho são geradoras de fatores estressantes, quando há deterioração das relações entre funcionários, com ambiente hostil entre as pessoas, perda de tempo com discussões inúteis, trabalho isolado entre os membros, com pouca cooperação, presença de uma inadequada abordagem política, com competição não saudável entre as pessoas.

O estresse ocupacional, assim como as outras formas de manifestação desse fenômeno, não é necessariamente uma doença ou algo que deva ser eliminado totalmente do cotidiano das pessoas, principalmente porque está associado ao mecanismo de sobrevivência dos indivíduos. O estresse, quando se manifesta dentro dos limites toleráveis que são específicos e únicos para cada indivíduo, faz parte de nossas vidas. Viver pressupõe estar em condições nas quais o estresse necessariamente se manifestará.

É impossível determinar todos os impactos causados pelo estresse nos funcionários, sendo que pessoas diferentes reagem biológica e psicologicamente de forma igualmente distinta ao processo de estresse. Nas organizações, o estresse pode gerar absenteísmo, rotatividade, afastamento por doenças, conflitos interpessoais, acidentes de trabalho, dentre outros.

Embora o estresse não seja doença, é papel do gestor de pessoas monitorar constantemente como ele se manifesta no ambiente laboral, avaliando suas consequências e seus impactos, seja na saúde dos indivíduos seja nos resultados organizacionais.

Não existem soluções únicas e receitas milagrosas para se lidar com o estresse. Cada contexto requer uma análise, de preferência com a participação de profissionais de diversas competências tais como médicos do trabalho, gestores de Recursos Humanos, psicólogos, dentre outros. E para cada situação específica, uma solução que seja construída de forma participativa e interativa, envolvendo também os colaboradores.

A mudança de atitudes permite uma melhor forma de lidar com os fatores estressantes presentes no ambiente de trabalho, principalmente quando há o investimento em relações humanas saudáveis, baseadas em situações de valorização e apreciação de pessoas.

Intervenções que podem ser adotadas com o objetivo de gerenciar os níveis de estresse pessoal e organizacional: técnicas de relaxamento, alimentação balanceada, exercício físico regular, repouso, lazer e diversão, sono apropriado às necessidades humanas, psicoterapia e vivências que favoreçam o autoconhecimento, administração do tempo livre para atividades ativas e prazerosas, medicação, com supervisão médica.

O uso de metas específicas, que sejam percebidas como tangíveis, reduzem as incertezas e, conseqüentemente, o estresse ocupacional. É necessário dar aos empregados responsabilidade, trabalhos significativos e maior autonomia, fatores que podem reduzir o nível de estresse. Clareza na comunicação permite maior transparência no relacionamento entre empresa e colaborador, contribuindo no controle do estresse.