

O ESTRESSE E SEUS IMPACTOS NA QUALIDADE DE VIDA DO PROFISSIONAL CONTEMPORÂNEO

Karla Patrícia Campelo de Albuquerque¹

Laudinéa Cordeiro Barbosa²

Clarice Bagrichevsky³

RESUMO

As profundas mudanças assistidas e vivenciadas atualmente pelo mundo organizacional, tem produzido cenários favoráveis ao crescimento dos efeitos causados pelo estresse ocupacional e seus impactos na qualidade de vida do profissional contemporâneo. Nesse artigo será tematizado o estresse e seus impactos na qualidade de vida profissional no mundo contemporâneo, assim como seus impactos no ambiente organizacional e sua relação com a produtividade. Enfatiza os efeitos causados pelo estresse ocupacional, apresenta a análise de fatores de sucesso utilizado atualmente pelas empresas para reduzir os efeitos causados pelo estresse e identifica quais os benefícios que as organizações podem obter ao prevenir o estresse excessivo. Apresenta quais as principais dificuldades enfrentadas, mostra os desafios enfrentados pela mulher no campo profissional e acima de tudo no momento da maternidade, além dos investimentos feitos hoje por muitas empresas em qualidade de vida no trabalho.

Palavras chave: Estresse, qualidade de vida, maternidade, organização, contemporâneo.

ABSTRACT

The deep assisted changes and currently experienced by the organizational world, has been produced scenarios favorable to growth of effects motivated by occupational stress and its impact on life quality of contemporary professional. In this paper will be thematized the stress and its impacts on professional life quality in the contemporary world, this way, its impacts on the organizational environment and its relation to productivity. Emphasizes the effects motivated by occupational stress, presents to the analysis of success factors currently used by companies to reduce the effects motivated by stress and identifies what are the benefits that organizations can get to prevent the excessive stress. Presents the main difficulties faced, shows the challenges faced by women in the professional area, and foremost on motherhood, in addition to the investments made today by many companies in life quality at work.

Keywords: stress, quality of life, motherhood, organization, contemporary..

1 INTRODUÇÃO

O processo de desenvolvimento contemporâneo como a globalização e os avanços tecnológicos trouxeram vários benefícios, facilidades e conforto para a população, mas trouxeram também alguns malefícios como as pressões para atingir metas, competição acirrada, mudanças constantes das tecnologias, entre outras. Os autores MARRAS e VELOSO (2012) destacam que “a complexidade atual da

¹ Pós-Graduanda em Desenvolvimento e Gestão de Pessoas - Fundação Visconde de Cairu. Graduada em Ciências Contábeis pelo Centro Universitário da Bahia- FIB/Estácio

² Pós-Graduanda em Desenvolvimento e Gestão de Pessoas - Fundação Visconde de Cairu. Graduada em Administração de Empresas pela Faculdade da Cidade

³ Orientadora - Mestre em Administração – Stanford Graduate School of Business. Bacharel em Administração de Empresas – FEA / USP. Bacharel em Línguas Anglo-Germânicas – FFLCH / USP

civilização, a rapidez das mudanças e a perda de alguns valores religiosos e familiares tradicionais criam novos conflitos e ansiedades para os indivíduos e para a sociedade.” Esses e outros fatores tem gerado o chamado estresse ocupacional, que tem sido a causa de sérios problemas a saúde das pessoas.

Esse artigo tem por finalidade pesquisar, a partir dos fatores organizacionais, o que vêm gerando o estresse e seu impacto na qualidade de vida nas empresas. Identificarmos a partir de pesquisa bibliográfica, as principais causas do estresse no ambiente organizacional, os fatores estressores e suas consequências, além das diferentes abordagens sobre a qualidade de vida no trabalho, uma vez que muitas empresas já estão se conscientizando para a importância de um ambiente de trabalho mais saudável.

A qualidade de vida no trabalho vem aos poucos sendo cada vez mais disseminada nas organizações, principalmente por estar associada à valorização e satisfação dos colaboradores, fatores que geram vantagem competitiva e um ambiente organizacional mais saudável e produtivo. Segundo MARRAS e VELOSO (2012), a valorização das pessoas no trabalho deve ser incorporada pelas organizações como um valor cultural. Mas infelizmente algumas gestões ainda classificam o mal-estar que o ambiente oferece, como um problema exclusivo do colaborador.

O estresse em excesso traz sérios problemas para vida profissional, além de outros aspectos negativos como abalar o relacionamento com familiares e amigos. Segundo Chiavenato (2004) alguns dos problemas como a dependência de álcool ou uso de drogas, podem ser decorrentes do estresse no trabalho ou na família. Um dos papéis dos gestores atuais é identificar o estresse e estabelecer as melhorias esperadas nas organizações com as novas práticas de desenvolvimento humano e de gestão de pessoas.

2 ESTRESSE

O estresse tem se tornado cada dia mais presente na vida contemporânea, uma vez que os riscos ao bem-estar e a saúde dos indivíduos são conhecidos e comprovados. De acordo com MARRAS e VELOSO (2012), o estresse é decorrente, principalmente, da alta exigência existente hoje nas organizações e das próprias condições de trabalho oferecidas.

No trabalho o estresse excessivo tem sido causa de fatores relevantes como baixo desempenho, alta rotatividade, absenteísmo, além de transtornos depressivos e outros tipos de doença. “É compreender o estresse e os sinais emitidos por ele (absenteísmo, rotatividade, clima, conflitos, erros, insatisfação, entre outros.” (MARRAS e VELOSO, 2012, pág. 119). Já FIDELIS e BANOVA (2007) enfatizam que fatores como excesso de burocracia e de responsabilidades, relações interpessoais, carga horária excessiva, ruído ambiental, sobrecarga, insatisfação pessoal, mudança de cargo ou função e falta de apoio na execução de tarefas, são, entre outros, fatores potenciais de estresse numa empresa.

Além dos fatores organizacionais existem ainda os fatores externos como o trânsito caótico, falta de segurança, etc., comuns nos dias atuais, que podem contribuir para o surgimento do estresse, pois podem refletir no comportamento e desempenho do trabalhador.

Nossos valores, nosso modo de vida e as novas demandas construídas no contexto atual estão modificando nossos sentidos e a forma como lidamos com nossa constituição biológica, fazendo do estresse um elemento cuja presença recrudescer, cada vez mais, no cotidiano. (Marras e Veloso 2012, pág. 2).

Para Marras e Veloso (2012), o estresse é fruto das nossas escolhas pessoais, das nossas relações sociais, políticas e econômica; do modo como lidamos com o meio ambiente.

Pode-se observar que o estresse ocupacional tem relação com um conjunto de fenômenos que se apresentam no organismo do trabalhador que pode afetar sua saúde. Envolve aspectos como a qualidade das relações humanas, condições de trabalho, entre outros.

2.1 CONCEITOS E DEFINIÇÕES DE ESTRESSE

O termo estresse possui várias definições de acordo com diferentes autores. “Estresse é um conjunto de reações físicas, químicas e mentais de uma pessoa decorrentes de estímulos ou estressores que existem no ambiente” (CHIAVENATO, 2004, p. 433).

Ainda segundo Chiavenato (2005, p.390), “o estresse é decorrente de quaisquer circunstâncias que ameaçam ou são percebidas como ameaçadoras do

bem-estar da pessoa e que minam a capacidade de enfrentamento do indivíduo. A ameaça pode afetar a segurança física – imediata ou mediata – a reputação, auto-estima, tranquilidade ou aspectos que a pessoas valorize ou deseje manter.”

Para Chiavenato, estresse são reações que acontecem no corpo e na mente decorrente de intervenções externas que influenciam diretamente nas pessoas.

Segundo Marras e Veloso (2012, p.01) “Estresse não é doença e entendê-lo desta forma simplifica sua essência e sua importância. O estresse, enquanto processo, faz parte da natureza biológica do ser humano e é essencial para sua sobrevivência perante as adversidades do meio do qual está inserido”.

O termo estresse se popularizou, mas nem todos sabem de fato o seu real significado, hoje é comum as pessoas usarem esse termo para dizer, por exemplo, que o dia foi corrido, com muitas coisas para fazer, o que nem sempre gera sinais de estresse. Estresse é um mecanismo fisiológico necessário à manutenção da vida dos seres humanos e dos animais. O estresse causador de doenças é o estresse excessivo.

Hoje, a maioria das organizações ainda se preocupa mais em tratar os sintomas provocados pelo estresse do que com os fatores estressores, por isso ele se torna cada vez mais comum. “Se as empresas e a sociedade continuarem negligenciando e não tomarem as devidas providencias, terão de enfrentar um verdadeiro surto de estresse” (FIDELIS e BANOVA 2007 pág. 139). Identificar a presença de estresse no trabalho não é tarefa simples, pois envolve uma variedade de fatores, porém, necessário.

2.2 IMPACTOS PROVOCADOS PELO ESTRESSE NA QUALIDADE DE VIDA PROFISSIONAL DA ATUALIDADE

São muitos os impactos e prejuízos provocados pelo estresse na qualidade de vida do trabalhador atual. “As conseqüências humanas do estresse incluem ansiedade, depressão, angústia e várias conseqüências físicas como distúrbios gástricos e cardiovasculares, dores de cabeça, nervosismo e acidentes” (CHIAVENATO, 2004, p.378).

Na compreensão desse autor, a ação do estresse na qualidade de vida trazida para esse artigo foi aprender a observar integralmente a pura vivência de pares na organização, sendo envolvidos no processo de aceitar a premissa da

participação de outros pares para execução e ou elaboração de espaço produtivo. Entretanto o esforço realizado na organização onde foi tratado por aproximadamente 19 anos consecutivos, a partir de certo limite existiu um decréscimo na produtividade e na qualidade de vida ora apresentada por forte identificação com o papel organizacional e pares integralmente improdutivos. Dessa maneira o bem estar, ao qual se refere o propósito desse questionamento, foi conseqüências das mais comuns até uma fase mais aguda da vida profissional. O que remeteu a um grande desgaste físico e emocional que abalou estruturas e dúvida de prosseguir no âmbito profissional. Por perdurar tanto tempo em uma única organização, assim as dificuldades intelectuais, ansiedade constante, cansaço e limitações em circunstâncias anormais.

Outros fatores imprescindíveis foram à forma como contraiu uma doença, assim entrando em uma fase já muito perigosa, em tratamento, medicação adequada e mudança temporária de ambiente e um novo plano de trabalho limitado por um período em médio prazo.

2.3 ESTRESSE OCUPACIONAL E FATORES ESTRESSORES

O estresse no trabalho pode ter várias causas, como por exemplo, a própria profissão do trabalhador: cumprimento de metas, prazos apertados, alta competitividade, mudanças constantes, risco de vida, entre outras. Além disso, o ambiente de trabalho pode ser o grande causador do estresse ocupacional, especialmente se nele houver demandas excessivas, muita tensão e competitividade entre as relações.

Na visão de DAVIS e NEWSTROM (2001 pág. 148), “o trabalho não deve ter condições excessivamente negativas, nem submeter os trabalhadores a tensões indevidas, tampouco prejudicar ou degradar sua humanidade e nem ser arriscado ou indevidamente perigoso.” Todavia, há pessoas que possuem mais dificuldades em se adaptar a novos ambientes ou em receber ordens, ou, na vontade de fazer o trabalho bem feito, não delega funções, leva trabalho para casa e se sobrecarregar. Portanto, o estresse no trabalho é resultado de um conjunto de situações ou condições, potencialmente desestabilizadoras e conseqüentemente, estressoras.

Outro ponto importante é ficar atento aos sinais dados pelo corpo. Os primeiros sinais de estresse geralmente são: cansaço e desânimo desproporcionais,

irritabilidade, dificuldade de concentração, problemas de memória, comportamento explosivos, e em níveis mais elevados, ansiedade, problemas gastrointestinais, hipertensão, entre outros.

São aspectos inerentes ao ser humano que tornam a arte de administrar cada vez mais difícil adicionando-se isso às pressões e cobranças cada vez maiores pelo mercado de trabalho. A Insatisfação e não realização profissional é o chamado estresse de frustração, ocorrendo quando o indivíduo exerce uma função para a qual não sente apto ou, simplesmente, não sente nenhum prazer em realizá-la. De modo geral essa situação, quando prolongada, atende a gerar uma série de sensações de desgosto e frustração, comprometendo as relações de indivíduos com seus pares, gerando transtornos decorrentes da ansiedade, irritação, desânimo, dores, insônia entre outros desconfortos causados pelo estresse.

O trabalho e o estresse andam junto o tempo todo, e por essa razão é praticamente impossível evitar o problema no ambiente profissional. Embora não seja possível fugir do estresse no trabalho, há formas de amenizar os impactos do problema.

2.4 MATERNIDADE: UM DOS PRINCIPAIS AGENTES ESTRESSORES PARA A MULHER CONTEMPORÂNEA

As mulheres, na maioria das vezes, são mais afetadas com o estresse ocupacional do que os homens, pois ao contrário deles, elas somam trabalho com família e atividades do lar, gerando sobrecarga de funções e conseqüentemente, acabam somando também, às conseqüências de seus múltiplos papéis. Amália Sina em seu livro *Mulher e Trabalho* (2005, pág. 18), descreve:

[...] a verdade é que, depois de batalhar tão duramente ao longo dos séculos pelo direito de mostrar nosso valor profissional, nos descobrimos, de repente, com os braços carregados demais. Brigando por novas responsabilidades, fomos assumindo mais e mais compromissos, e agora temos de dar conta de todos esses novos papéis sem abrir mão dos antigos – daquilo que, para muitas, é uma vocação feminina seminal: maternidade e a família.

Todo esse processo vem ocasionando grande desgaste, fadiga e em muitos casos, problemas relacionados à saúde física e mental da mulher. “O estresse é um

processo que se desenvolve ao longo do tempo, quando há exigências de esforço e adaptação diante de situações incertas. O estresse afeta e compromete o físico, o emocional e o comportamental.” (FIDELIS E BANOV 2007 pág.140).

Os múltiplos papéis que as mulheres desempenham na contemporaneidade são frutos das lutas pela emancipação e igualdade de direitos, mas o preço pago por todas essas conquistas não tem sido baixo, conforme demonstra Amália Sina (2005, pág.19), onde se lê: “o fato é que, nos últimos tempos, muitas mulheres têm pago um alto preço em qualidade de vida, saúde física e mental, tentando conciliar, de forma quase heróica e solitária, todas as demandas de seus múltiplos papéis.

As mulheres, independente da classe social, estão vivendo um dos períodos de maior pressão em suas vidas. O desafio de conciliar diferentes papéis na sociedade, sentimentos de culpa pela ausência no lar, somado ao desejo de auto-realização, é um grande desafio, pois apesar dos avanços, a mulher continua sendo socialmente considerada como elo da família. Nunca se exigiu tanto da mulher como nos dias de hoje!

Mas, dentre todos os fatores que sobrecarregam a mulher psicologicamente, a maternidade tem sido um dos principais agentes causadores de estresse. São muitos os motivos que contribuem para aumentar o peso da maternidade sobre as mulheres, entre eles está à falta de estabilidade existente após o período de licença maternidade. Essa falta de estabilidade, geralmente faz com que as mulheres vivam num processo contínuo de apreensão e ansiedade. Já quando a mulher opta por parar de trabalhar para se dedicar exclusivamente ao filho, na maioria das vezes, acaba passando por um processo extremamente cansativo e não menos estressante para se recolocarem no mercado de trabalho, após um longo período afastada.

As dificuldades enfrentadas pelas mães já começam no momento de serem selecionadas simplesmente para participarem das entrevistas. Estas por sua vez, geram também muita tensão e estresse, uma vez que pode ser necessário participar de vários processos seletivos para alcançar uma colocação, que na maioria das vezes terá remuneração e cargo bem abaixo do exercido antes de deixar o emprego. É necessário muito controle emocional e persistência para vencer os obstáculos advindos dessa busca, que muitas vezes podem durar meses. Isso tem causado muita tensão, problemas de saúde e muito estresse.

Outra preocupação das mães é com quem deixar os filhos em segurança, visto que há grande dificuldade para encontrar creches confiáveis e/ou com preços

que justifique seu retorno ao trabalho. Isso gera divisão emocional entre as exigências do trabalho e as exigências com os cuidados da família.

A mulher incorporou os problemas do trabalho como disputa de vagas com os homens, mas continuou também responsável pelos cuidados com a casa e os filhos. Outro agente estressor para a mulher é ter que disputar vagas com os homens, o que exige um processo contínuo de qualificação, uma vez que ainda há muita discriminação e preconceito em relação a competência da mulher para exercer determinados cargos. É preciso investir em si mesma para não ficar fora do mercado. “As mulheres lutam pelo direito de ser, em toda a sua plenitude. E, sobretudo, lutam pelo reconhecimento desse direito. Lutam para que viver plenamente não seja visto como um empecilho pelas empresas”, Amália Sina (2005, pág. 194). Segunda essa autora, muitas empresas ainda discriminam as mulheres que são mães ou que planejam ser. “Por terem tentado se assemelhar aos homens, as mulheres tiveram de conviver com outra grave sequela: aumento do nível de estresse em razão da necessidade de atuar sem nenhuma falha, em virtude do medo de perder o espaço duramente conquistado” (Amália Sina, pág. 145).

Para Fidelis e Banov (2007, p.140), a necessidade de atualização constante resulta em um conjunto de fatores que tem sido apontado como os principais desencadeadores de estresse:

- Diminuição de salários;
- Competitividade;
- Pressão para atingir metas;
- Lidar com possível demissão;
- Preocupação excessiva com a profissão;
- Aumento das horas trabalhadas;
- Conflito com chefia e colegas de trabalho;
- Falta de tempo/motivação para o lazer;
- Falta de tempo para si mesmo;
- Distância da família/ sentimentos de culpa;
- Quebra de valores humanos e familiares.

Segundo esses autores, muitas empresas já estão adotando medidas que visam a redução do estresse no ambiente de trabalho. Essas medidas vão desde palestras e workshops educativos a aplicação de técnicas de relaxamento.

2.5 MÉTODOS UTILIZADOS PARA REDUZIR EFEITOS CAUSADOS PELO ESTRESSE

O primeiro passo é identificar o que está provocando o estresse e tomar a atitude mais correta para minimizá-lo. Delegar funções, não cobrar demais de si mesmo e não ser muito perfeccionista pode evitar a sobrecarga de trabalho e conseqüentemente, reduzir o estresse.

Outro ponto importante é o profissional não limitar sua vida ao trabalho. “Há compensações em que o indivíduo busca sentimentos de prazer para suprimir parte do sofrimento gerado pelo agente estressor que não consegue eliminar e com o qual precisa conviver.” (MARRAS e VELOSO 2012, pág. 109). Na visão desses autores, é importante que as pessoas realizem atividades que lhes proporcionem prazer, como por exemplo, ter um hobby, manter contato com familiares e amigos, fazer atividades de relaxamento ou outras atividade que ligadas ao lazer que aumente a produção de endorfinas, hormônios ligadas à sensação de bem-estar.

Outras maneiras de reduzir os efeitos do estresse e melhorar a qualidade de vida são dormir bem, pelo menos 8 horas por dia, e praticar atividades físicas no mínimo 30 minutos, ao menos três vezes na semana. Mesmo sabendo o motivo do estresse, suas conseqüências e maneiras de reduzi-lo, nem sempre é fácil lidar com ele. Em alguns casos pode ser necessário buscar ajuda profissional.

2.6 O ESTRESSE OCUPACIONAL E O GESTOR DE PESSOAS

Na visão dos autores Marras e Veloso (2012), “o gestor de pessoas deve estar ciente de que ele também é um potencial candidato a sofrer as conseqüências do estresse em sua vida”. O gestor precisa antes de tudo compreender e encontrar a melhor forma de lidar com o estresse em cada situação. Dessa forma ele pode ser exemplo nas atitudes e comportamento, bem como nas habilidades e conhecimento para lidar com o problema, levando a reflexão e discussão contínua no ambiente organizacional. Entendemos que o estresse é uma questão multidisciplinar, mas que cada problema é único e possui soluções específicas, através da perspectiva de olhares diferentes, tendo em vista que o estresse não é simplesmente uma doença, mas algo que todos precisam aprender a lidar e a conviver.

Para Pereira, (2010 p. 88), o estresse afeta não apenas aspectos gerais referentes à qualidade de vida do indivíduo, mas também ao seu rendimento e à sua produtividade. No ambiente de trabalho o colaborador está sujeito a uma série de situações potencialmente estressantes. Os estressores variam de intensidade e tipo, assim como resposta de cada pessoa. Acerca dessa situação podemos levantar o estresse físico que está associado aos fatores que atuam sobre o corpo do trabalhador. Mesmo que o indivíduo não perceba, ele estará sujeito a fatores externos, com diferentes intensidades de pressão sobre o organismo, obrigando-o a adaptação constante ao ambiente em que está inserido.

Cabe observar outro tipo e intensidade dos estressores com o estresse psicossocial que está associado às relações interpessoais, em ambiente onde há uma interação entre diversos indivíduos. Outrossim, é comum ouvirmos queixas referentes a injustiças, fofocas, agressões, maus-tratos, provocações e todas as mazelas que o convívio humano permite.

3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

A Qualidade de Vida no Trabalho é o conjunto de ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias no ambiente de trabalho, visando o bem-estar físico e psicossocial do trabalhador, proporcionando condições adequadas ao profissional como forma de aumentar a produtividade, saúde e segurança do trabalhador.

A relação entre o trabalho e o espaço de vida total fundamenta-se no fato de que o trabalhador é um ser total e não apenas um executor das atividades relativas ao cargo escolhido, isto é, ele possui família e necessita ter suas necessidades pessoais e sociais satisfeitas, para que possa ser produtivo para a organização.

Sobretudo a reestruturação da natureza e dos sistemas de trabalho tem como objetivo tornar o trabalho mais adequado possível às necessidades individuais e sociais do trabalhador. Segundo Ferreira e Mendonça (2012, p.88) a melhoria no ambiente de trabalho vincula-se aos aspectos físicos do contexto de trabalho que circunda o indivíduo, envolvendo, assim, mudanças nas horas de trabalho, nas condições, nas regras e nos demais aspectos tangíveis desse ambiente.

Levando-se em consideração as necessidades de saúde e segurança, associam-se à proteção contra doenças e acidentes de trabalho, incluindo-se aí os ocorridos fora

do ambiente organizacional e ao reforço ao desenvolvimento de práticas de cuidados com a saúde. De modo semelhante, as necessidades de conhecimento envolvem a possibilidade do empregado ter oportunidades de aprender tanto a fazer o seu trabalho melhor, quanto a aprender os meios de se tornar um profissional de destaque em sua especialização.

Na visão de Pereira (2010), é de comum acordo os movimentos que precederam enfoque sociotécnico e desenvolvimento organizacional, o movimento de QVT também almeja a promoção de melhorias na qualidade de vida no contexto de trabalho.

Para DAVIS E NEWSTROM (2001) “a proposta básica é desenvolver ambientes de trabalho que sejam tão bons para as pessoas como para a saúde econômica da organização.” Segundo esses autores os programas de (QVT) em geral enfatizam o desenvolvimento das habilidades dos funcionários, a redução do estresse ocupacional, o desenvolvimento de relações mais cooperativas, comunicações abertas, sistemas de recompensa justos, preocupação com a segurança dos empregados e participação no planejamento do trabalho, ou seja, produz um ambiente mais humanizado para todos os trabalhadores.

A QVT pode ser utilizada como um indicador do nível de satisfação das pessoas que realizam o trabalho.

A qualidade de vida no trabalho (QVT) representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais por meio de suas experiências na organização. A qualidade de vida no trabalho afeta atitudes pessoais e comportamentos importantes para a produtividade individual, tais como: motivação para o trabalho, adaptabilidade a mudanças no ambiente de trabalho, criatividade e vontade de inovar ou aceitar mudanças. (CHIAVENATO, 2001, p. 57).

Segundo Chiavenato (2009), a QVT representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais através de seu trabalho. A preocupação das organizações com a qualidade de vida das pessoas no trabalho ainda é recente e nem todas estão realmente empenhadas em implantá-la, uma vez que envolve não apenas as reivindicações dos trabalhadores em relação ao seu bem estar no trabalho, mas principalmente os interesses das empresas sobre a produtividade.

CHIAVENATO 2001 destaca ainda que as “necessidades humanas variam conforme a cultura de cada indivíduo e de cada organização.” Desta forma pode-se dizer que a QVT está relacionada com a cultura pessoal e organizacional. Outro fator relevante nesse aspecto é a forma de liderança organizacional, fatores como a possibilidade de crescimento profissional, satisfação e melhor desempenho. Atender esses requisitos pode significar um clima de confiança e respeito mútuo e redução de custos para a organização, uma vez que são reduzidos o número de doenças relacionada ao trabalho, absenteísmo e rotatividade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A qualidade de vida começa no ambiente familiar e pessoal assim se desenvolvendo para o ambiente organizacional, lazer e todas as atividades e locais em que o indivíduo possa estar. O estresse afeta não apenas aspectos referentes à qualidade de vida do indivíduo contemporâneo, mas também ao seu rendimento e sua produtividade no ambiente de trabalho.

O objetivo geral deste artigo científico foi identificar possíveis melhorias nas mudanças assistidas e vivenciadas pelo profissional contemporâneo, seus impactos como agente estressor e estresse, assim ajustando a melhoria e capacidade do profissional, garantindo a sua sobrevivência ou a sobrevivida na organização.

Por sua vez compreende o alcance da nossa meta, efetuando-se princípios fundamentais para um maior crescimento e realização do indivíduo dentro das organizações. Outrossim, se faz registrar que a qualidade de vida no trabalho é obtida com a humanização do trabalho, que se encontra vinculada a responsabilidade social da organização. Outro aspecto importante que consideramos, também, foi a maternidade como sendo um dos principais agentes estressores para a mulher contemporânea.

Na busca pelo alcance do objetivo final, a ênfase deste artigo aborda a qualidade de vida que está presente constantemente em nosso dia a dia, na busca por fazer sempre o melhor.

Concluiu-se que o objetivo deste artigo foi almejado uma vez que foi dada a resposta ao problema levantado neste artigo, sendo atribuídos estresse e seus impactos na qualidade de vida, enfatizando os efeitos causados pelo estresse

ocupacional, identificando os desafios enfrentados pela mulher no âmbito organizacional e seu tempo integral nas tarefas de maternidade.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Desempenho humano nas empresas: como desenhar cargos e avaliar o desempenho**. – 5. ed. – São Paulo: Atlas, 2001.

_____, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos na organização**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

DAVIS, Keith; NEWSTRON, John W. **Comportamento humano no trabalho: uma abordagem organizacional**. – Tradução de Eunice Lavaca Kwasnicka. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2001.

FIDELIS, Gilson José; BANOVA, Márcia Regina. **Gestão de Recursos humanos e estratégica**. - 2.ed. - São Paulo: Érica, 2007.

FERREIRA, Maria Cristina; MENDONÇA Helenides. **Saúde e Bem-estar no Trabalho: Dimensões individuais e culturais**. Ed. Casa do Psicólogo 1ª edição – 2012.

MARRAS, Jean Pierre; VELOSO, Henrique Maia. **Estresse ocupacional**. – Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

PEREIRA, Ana Maria T. Benevides. **Burnout: Quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador**. São Paulo: Casa do Psicólogo – 4ª edição – 2010.

SINA, Amália. **Mulher e trabalho: o desafio de conciliar diferentes papéis na sociedade**. – São Paulo: Saraiva, 2005.