



MERCADO DE TRABALHO, ESTRESSE E MOTIVAÇÃO

RESUMO

O presente artigo apresenta uma discussão sobre a relação entre estresse e motivação nas organizações, tendo origem no trabalho de conclusão do curso de MBA em Gestão de Pessoas e apresenta um estudo acerca da relação entre estresse e motivação dentro das organizações. O objetivo proposto foi apresentar os fatores que influenciam a qualidade de vida no trabalho nas organizações e os impactos na produtividade. O estudo revelou que a valorização das pessoas através de ferramentas específicas podem ser alternativas para a empresa investir no funcionário. Assim percebe-se a importância de gestão de pessoas com humanização.

PALAVRAS-CHAVE: estresse, pessoas, gestão

1 INTRODUÇÃO

Nesta Atualmente as organizações encontram-se diante de um mercado globalizado e competitivo, e a busca por resultados torna-se cada vez mais desafiadora. Isto exige cada vez mais das organizações e dos trabalhadores a capacidade de suportar cobranças, administrar as dificuldades e atingir resultados em tempo menor e perfeição incondicional. Por outro lado, as organizações estão encontrando problemas com a capacidade produtiva de suas equipes, devido alto grau de dedicação e estresse. Nasce aí a necessidade de ferramentas e programas que promovam a motivação e a qualidade de vida no trabalho, para uma melhora no bem-estar dos funcionários, de sua capacidade produtiva e, conseqüentemente, de seus resultados. (VASCONCELOS 2001)

Atualmente o “local de trabalho” pode ser em qualquer lugar: em viagens, casa, hotéis, ou seja, em todos os locais pode-se “trabalhar”, tudo para dar conta da demanda e atingir os resultados das organizações. Muitos fatores contribuem para uma não qualidade de vida, mas estes deveriam ser identificados e combatidos com políticas e ações que visem minimizar ou mesmo eliminar essas causas do estresse, não somente no trabalho, mas também na vida familiar e na vida social.

O presente estudo tem sua relevância ao apresentar diferentes alternativas para as organizações potencializarem o seu capital humano, através de práticas que venham a combater e superar o estresse premente nas relações de trabalho e muitas vezes negligenciado pelos gestores das empresas.

2 METODOLOGIA

Este trabalho objetiva principalmente fazer uma análise crítica sobre o tema motivação e estresse no mercado de trabalho, suas características, implicações e quais medidas que a organização poderá tomar, usando programas de desenvolvimento para despertar a motivação e qualidade de vida em sua equipe a partir do olhar de alguns autores mais conceituados sobre a temática. Também dará importância a descobertas contemporâneas dos estudos que relacionam motivação e estresse.

Para que se entenda a importância deste estudo, a justificativa primeira é o desejo que a autora tem de entender e buscar domínio sobre o tema, além disso, este é um assunto muito abordado nas organizações que buscam em estudos acadêmicos e apontamentos atuais maneiras de entender como lidar com o mesmo e ainda contribuir com o mercado de trabalho com uma das maiores preocupações das áreas de gestão de pessoas. O estresse desprovido de programas de desenvolvimento pode influenciar na produtividade e nos resultados. E ainda por que a autora objetiva contribuir com o assunto na tentativa de disponibilizar o assunto ao meio acadêmico e empresarial.

A problemática através dos autores estudados buscou responder: é possível minimizar os impactos do estresse causados pelas atuais demandas do trabalho nas organizações?

A metodologia que compõe este estudo tem a abordagem qualitativa utilizando-se dos métodos comparativos e descritivos e sua técnica de estudo é a pesquisa bibliográfica.

3 RESULTADOS DA PESQUISA

4 ESTRESSE NAS ORGANIZAÇÕES E QUALIDADE DE VIDA

A busca pela qualidade de vida no trabalho e a implementação de ações visando melhorias para as pessoas, nos ambientes das empresas, não deve ser considerada como um custo nas planilhas das organizações, uma vez que os custos com afastamentos e ações trabalhistas são maiores do que uma medida preventiva. Neste viés Costa (2002) orienta que se a organização oferecer um ambiente harmônico e humano, o retorno virá em produtividade, qualidade e estabilidade. Os primeiros estudos voltados para diminuir os esforços e melhorar a capacidade produtiva foram desenvolvidos por Frederick Taylor no final do século XIX, surgia então a administração científica que visava o estudo da melhor forma de se executar um trabalho (MAXIMIANO 2000). Neste contexto, os estudos desenvolvidos por Taylor contribuíram para que as organizações obtivessem um aumento na produtividade.

Ao buscar produtividade as organizações retiraram a atenção a respeito do fator humano. Com o aperfeiçoamento do pensamento científico, principalmente influenciada pelas escolas da administração, o fator humano volta a ser tema dos pesquisadores. O pensamento de Costa (2002) reafirma que o fator humano no ambiente de trabalho tem sido tema de pesquisas científicas, notadamente na área de administração, mas os estudos de Taylor deixaram um forte legado de mecanização do trabalho do homem nas indústrias contemporâneas.

Qualquer demanda interna ou externa, que exija do indivíduo um ajuste em seu comportamento habitual, pode ser considerado fonte de estresse. Pode-se afirmar que cada indivíduo possui seu limite de energia para se adaptar a uma determinada situação complicada ou diferente, quando há um desgaste maior é que aparecem os sintomas de maior vulnerabilidade a seu equilíbrio orgânico para responder as demandas. (COOPER Apud BISON RIGHI 2005).

O estresse é definido por Cataldi (2005) como:

“uma reação do organismo com componentes físicos e psicológicos, causada pelas alterações psicofisiológicas que ocorre quando a pessoa se confronta com uma situação que, de um modo ou de outro, a irrita, amedronta, excita ou confunde, ou mesmo que a faça imensamente feliz” (CATALDI Apud BISON RIGHI, 2005 p 63.)

Na perspectiva de Bowditch (2006) fatores motivacionais direcionam o comportamento humano nas organizações, havendo uma perspectiva de condicionamento. Neste viés, a motivação mais forte ocorre quando as pessoas tem interesse/possibilidade de crescer tanto pelo fator psicológico, comportamental de sua atividade e relações, quanto pelo fator financeiro no sucesso de uma organização. Uma demonstração desta teoria é a dita “participação nos resultados”. Esse sistema foi primeiramente implantado durante a Grande Depressão² do capitalismo, nos anos 30, por Joseph Scanlon, presidente de um sindicato norte-americano, passando aos empregados a responsabilidade do sucesso ou não da empresa, abre espaço para sugerirem melhorias e implementá-las do modo mais adequado.

Diante de um mercado exigente e globalizado, Sergio Perussi Filho (2010) traz o enfoque sobre os fatores externos que passaram a influenciar as instituições, perfazendo uma conotação de empresas com sistemas abertos, não mais os administradores conseguindo ter o controle total, mas sim, sujeitos capazes de gerir com as mudanças internas e externas trazidas pelas inconstâncias do

² A Grande Depressão foi uma forte crise econômica que afetou grande parte do mundo a partir do início dos anos 1929, colapso na bolsa de valores dos EUA que após a primeira guerra mundial (1918) havia se tornado uma grande potencia produtiva, tendo seu ápice na economia.

mercado e das relações. As organizações podem ser entendidas como sistemas, sistemas que se interligam e dependem do bom andamento de todos para a concretização do objetivo final. As características básicas trazidas pelo autor são: Interdependência interna (as mudanças que ocorrem num departamento repercutem em todo o sistema). Capacidade de *feedback* (usar o *feedback* para controlar o sistema, informação sobre o produto e processos), equilíbrio (sempre que houver alguma situação de turbulência, visa retomar a harmonia) e adaptação (promover as adaptações e aptidões as mudanças). Wagner (2004) traz a discussão dos papéis na organização, ao analisar os altos custos com a insatisfação e o estresse do trabalhadores e promover ações que possibilitem ao funcionário utilizar ferramentas para controlar e lidar com o estresse. Desta forma, o ser humano precisa externar suas angústias e frustrações, fortalecendo a própria compreensão a respeito da mudança. Neste sentido, promover espaços de troca e verbalização entre os funcionários caracteriza uma ferramenta contra o estresse, pois daí é que surgem as ideias de melhorias.

O olhar de Marras (2010) traz a idéia clara dos principais fatores estressores: refere-se aos fatores contextuais causadores do estresse, como novidades da situação, mercado, reporta-se mais a fatores externos que estão além da responsabilidade e poder do indivíduo mais com relação ao grau de incerteza quanto a economia/instabilidades financeiras, âmbito da política, avanços tecnológicos, inovações da ciência, alterações do meio ambiente, todo relacionado às incertezas dos acontecimentos. Esses fatores exercem certa pressão e insegurança, obtendo grande relevância no estudo de causas do estresse. Também deve ser analisada a autoestima, a realização no trabalho desempenhado, o sentido que o trabalho faz para o sujeito, os valores e as pessoas podem ser determinantes para gerar ou banir o estresse, segundo Marras (2010), é importante ressaltar que o trabalho é um dos principais fatores a dar sentido a vida do ser humano, e quando as demandas de trabalho não apresentam condições equilibradas o trabalho torna-se promotor de doença.

A partir desta base, o fenômeno “estresse” que é produto da atualidade de uma sociedade moderna com cultura em constantes mudanças, e cujo mercado com tendências de amplitude, o que aponta uma única saída, adaptar-se. Para isso várias teorias postas para explicar e incorporar técnicas na tentativa desta flexibilização das empresas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A problemática do estresse, estudada neste artigo, vinculada a atual conjuntura de mercado, como se vê, é uma das maiores preocupações das empresas, pois além de estar trazendo prejuízos significativos também fere as imagens das empresas e a saúde dos trabalhadores. Percebe-se nos estudos trazidos que todos os autores abordam este tema com muita seriedade e trazendo ferramentas afirmando que as empresas podem encontrar alternativas para minimizar as causas e impactos deste com políticas que valorizes o fator humano em primeiro lugar.

Sob o olhar de Silva (1997), um bom lugar para se trabalhar possibilita, entre outras coisas, que a pessoa tenha outros compromissos em sua vida, os amigos e os *hobbies*, pessoais. Para o autor, da perspectiva do empregado isso é uma questão fundamental de justiça. Na sua visão, não é justo que seu local de trabalho, seja a única coisa nas vidas das pessoas.

Tentou-se através deste estudo mostrar que a melhor alternativa é uma boa gestão, preparar as equipes com supervisores capacitados, investir em treinamento, ambiente de trabalho de qualidade, remuneração justa e qualidade de vida como um todo, comunicação com ética e transparência.

REFERÊNCIAS

- BOWDITCH, James L. e de BUONO Anthony F. **Comportamento Organizacional**. RIO DE JANEIRO, LTC. 2006.
- COSTA, Wellington Soares da. **Resgate da humanização no ambiente de trabalho**. Cadernos de Pesquisa em Administração, São Paulo, vol.09, nº 02, abril/junho 2002.
- FILHO, Edmundo Escrivão e de Sergio Perussi. **Teorias de Administração**. SÃO PAULO: Saraiva, 2010.
- MARRAS, Jean Pierre. **Gestão Estratégica de Pessoas**. SÃO PAULO: Saraiva, 2010.

MAXIMIANO, Antonio César Amaru. **Teoria geral da administração:** da escola científica à competitividade na economia globalizada. SÃO PAULO: Atlas, 2000.

SILVA, M. A. Dias da e de MARCHI, Ricardo. **Saúde e qualidade de vida no trabalho.** SÃO PAULO: Best Seller, 1997.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. **Qualidade de vida no trabalho:** origem, evolução e perspectivas. Cadernos de Pesquisas em Administração, SÃO PAULO: Moderna, 2001.

WAGNER II, John A. e de HOLLENBECK, John R. **Comportamento Organizacional.** PORTO ALEGRE: Saraiva, 2004.