

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO VERSUS CONDIÇÕES PSICOSSOMÁTICAS ADVINDAS DO MERCADO DE TRABALHO

Maiara Lene de Carvalho ¹

RESUMO

Este artigo tem como objetivo refletir acerca dos sintomas psicossomáticos, suas causas e reações físicas quando o ser humano é exposto sob pressão psicológica no ambiente de trabalho. Para se atingir tal objetivo realizou-se pesquisa de revisão bibliográfica no sentido de conhecer a opinião de autores com acentuado conhecimento no assunto. Os sintomas psicossomáticos são sensações trazidas através do emocional de um indivíduo, ou seja, o corpo passa a apresentar diversos sintomas físicos sem, no entanto, uma causa patológica específica, pois estes sintomas são de extrema ordem emocional. A qualidade de vida, quando afetada, é um dos aspectos mais relevantes que influenciam o surgimento da doença psicossomática, pois sem essa indispensável qualidade o homem se torna incapaz de alcançar seus desejos pessoais e profissionais dentro da organização. Com os grandes avanços tecnológicos e sociais em que vive o homem nos dias atuais, nota-se que este por sua vez tem tido muitas dificuldades em lidar com seus sentimentos, vontades, desejos, sonhos e principalmente com a realidade. Os resultados apontam que essa junção de emoções que o homem tem vivenciado demonstra o quanto é sensível às mudanças sociais e emocionais, trazendo-lhe falta de qualidade de vida e nos casos mais graves doenças mentais e físicas.

PALAVRAS-CHAVE: Qualidade de vida no trabalho. Motivação e Desmotivação. Doenças psicossomáticas. Síndrome de Burn Out.

ABSTRACT

This article aims to reflect on the psychosomatic symptoms, causes and physical reactions when humans are exposed under psychological pressure in the workplace. To achieve this goal was realized literature review of research in order to know the opinion of authors with enhanced knowledge on the subject. Psychosomatic symptoms are brought about through feelings of emotional an individual, that is, the body begins to produce various physical symptoms without, however, a specific pathological cause for these symptoms are of extreme emotional. The quality of life when affected, is one of the most important aspects that influence the emergence of psychosomatic illness, for without this indispensable quality man is unable to achieve their personal desires and professionals within the organization. With major technological and social advances that man lives today, we note that this in turn has had many difficulties in dealing with their feelings, wants, desires, dreams and mainly with reality. The results show that this combination of emotions that man has experienced shows how sensitive to social and emotional changes, bringing you lack of quality of life and in severe cases mental and physical illnesses.

KEYWORDS: Quality of life at work. Motivation and Demotivation. Psychosomatic illnesses. Burnout syndrome.

¹ Bacharelado no Curso de Administração em andamento (UNIVEM). Possui graduação no curso de Recursos Humanos (UNIVEM) . E-mail: maiara_lene@hotmail.com

INTRODUÇÃO

Atualmente vive-se em um mundo onde as mudanças e as exigências são contínuas e estão cada vez mais presentes em nosso dia-a-dia. Um exemplo disso pode ser encontrado nas organizações. Para que se possa dar conta de todas as tarefas é preciso estar em um ambiente onde as situações, as pessoas e as oportunidades favoreçam, e é a partir daí que se começa a pensar em qualidade de vida.

Sabe-se que sem essa qualidade de vida o trabalho ou qualquer outro aspecto da vida como o intelectual, emocional, profissional, espiritual, dentre outros, não flui de maneira correta ou satisfatória. As práticas inadequadas no ambiente de trabalho geram impacto negativo na saúde física e emocional dos colaboradores e na área financeira das empresas.

A qualidade de vida assimila duas posições antagônicas: de um lado, a reivindicação dos empregados quanto ao bem-estar e a satisfação no trabalho; e, de outro, o interesse das organizações quanto aos seus efeitos potenciadores sobre a produtividade e a qualidade. (CHIAVENATO, 2005, p.448).

Ainda para Chiavenato (2005), a qualidade de vida representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais através de seu trabalho.

Ao observar o lado humano nota-se que o homem sem qualidade de vida acaba sofrendo de alguns males, como a baixa motivação, falta de atenção, diminuição de produtividade, medo, estresse, conflitos com os demais funcionários, questões físicas relacionadas à saúde, como por exemplo, ao exercer o trabalho em um ambiente inadequado para a realização das tarefas. Por outro lado, têm-se as organizações, que devem estar cada dia mais atentas para solucionar esses problemas que podem afetar não só os colaboradores, mas também o desenvolvimento empresarial.

O trabalhador não chega ao seu trabalho como uma máquina nova. Ele possui uma história que se concretiza por uma certa qualidade de suas aspirações, de seus desejos, de suas motivações, de suas necessidades psicológicas, que integram sua história passada. Isso confere a cada indivíduo características únicas e pessoais. (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994, p. 24).

Pode-se dizer que a qualidade de vida é indispensável para qualquer aspecto na vida do homem e também para as organizações. Esse alinhamento de desejos (qualidade de vida no trabalho x resultados empresariais positivos) pode fazer com que colaborador e organização possam se destacar no mercado, ou seja, se o colaborador tem uma qualidade de vida muito boa ele consegue se desenvolver melhor e, conseqüentemente, fazer com que a empresa cumpra suas metas e seus objetivos com sucesso.

É fundamental essa preocupação com os colaboradores não somente porque eles contribuem para o crescimento da empresa, mas sim por serem seres humanos e merecerem o devido respeito e reconhecimento, afinal, quando uma pessoa é valorizada ela se sente melhor em realizar suas tarefas e até mesmo o simples ato de ir para o trabalho lhe deixa satisfeita. Investir em qualidade de vida não significa prejuízos ou perdas e sim um investimento que pode levar o colaborador e a empresa à obter sucesso e se tornar cada vez mais competitiva no mercado de trabalho diante das inúmeras transformações que ocorrem no mesmo.

Uma das maiores dificuldades humanas deste século tem sido associar trabalho com problemas emocionais, uma vez que estes podem trazer conseqüências graves dentro da organização e na vida do colaborador. Diante de tantas causas ocorridas pela falta de qualidade de vida no trabalho, podemos destacar as alterações do sistema físico-psicológico (doenças psicossomáticas) do homem que podem causar diversos problemas à saúde física e também emocional deste.

As doenças psicossomáticas atualmente tem sido um dos piores males da sociedade. Incluem-se nela os sintomas que o corpo físico sente através de distúrbios emocionais, tais como, a depressão, o estresse, a ansiedade, os ataques de pânico, fobias, obsessões, angústias, etc. Estes por sua vez trazem muitos sintomas ao indivíduo causando-lhes situações desconfortáveis e que acabam atrapalhando muito sua vida tanto pessoal quanto profissional.

O objetivo deste estudo é identificar os fatores causadores da falta de qualidade de vida e seus prejuízos às pessoas e às organizações. Ainda, conceituar qualidade de vida; homem e trabalho, fatores que envolvam a motivação e a desmotivação dos colaboradores e doenças psicossomáticas do trabalho.

1. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A qualidade de vida no trabalho teve início na década de 60, quando cientistas sociais, líderes sindicais, empresários e governantes pretendiam melhorar as formas de organizar o trabalho, com o objetivo de minimizar os efeitos negativos que o trabalho poderia trazer ao homem.

A qualidade de vida no trabalho pode ser entendida com uma forma de pensamento envolvendo pessoas, trabalho e organizações, onde a preocupação com o bem estar do trabalhador e a eficácia organizacional são uns dos aspectos mais importantes e relevantes no dia-a-dia entre pessoas e empresas (MORETTI, 2012, p. 2).

A qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência com outros títulos em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de sua tarefa (RODRIGUES *apud* Moretti, 1994, p. 76).

A preocupação em oferecer qualidade de vida não veio somente porque os empregadores pensavam no bem estar de seus funcionários, mas também porque perceberam que um funcionário quando tem uma boa qualidade de vida no ambiente de trabalho, se desenvolve melhor, tem maior motivação para realizar suas tarefas e se sente confiante na realização de seus próprios desejos dentro da organização.

Todo ser humano ao entrar em uma organização traz consigo, sonhos, desejos, habilidades, ambições, sentimentos, etc. Dentro de si há um desejo enorme de alinhar sua satisfação pessoal e profissional com o trabalho que passa a realizar. É muito importante que o empregador consiga enxergar essas necessidades em seus funcionários e fazer com que estes possam realmente realizar seus desejos e metas a fim de se satisfazer profissionalmente e, conseqüentemente, contribuir muito no crescimento empresarial.

Qualidade de vida é estar saudável, desde a saúde física, cultural, espiritual até a saúde profissional, intelectual e social. Cada vez mais as empresas que desejarem estar entre as melhores do mercado deverão investir nas pessoas. Portanto, qualidade de vida é um fator de excelência pessoal e organizacional (FRANÇA-LIMONGI, 2004, p. 43).

Ainda para França (2004 p. 34) a qualidade de vida no trabalho é afetada, ainda, por questões comportamentais, que dizem respeito às necessidades humanas e aos tipos de comportamentos individuais no ambiente de trabalho, de alta importância, como dentre outros, variedade, identidade de tarefa e retro informação.

A importância em oferecer qualidade de vida aos funcionários deve estar na consciência de cada empregador. Para que o homem possa se sentir bem e realizado em suas atividades, é preciso que haja uma sincronia em todas as suas funções. Sincronia essa que representa a peça chave do bem estar humano.

Ao entrar em uma empresa o homem não é como uma máquina que liga e desliga a qualquer momento. Ele traz consigo toda uma bagagem de vida e de personalidade. Na maioria das vezes quando isso não é considerado dentro da empresa o homem passa a ter problemas, tanto de ordem física e até mesmo psicológica.

A inadequação de função, por exemplo, pode levar a doenças físicas e a sobrecarga de trabalho pode levar ao estresse, que quando não tratado leva o homem a ter sérios problemas emocionais.

O trabalho deve proporcionar ao homem prazer e não desprazer, alegrias e não tristezas, realização e não frustração. A carga física e psíquica deve ser sempre positiva e não negativa na vida do homem. A palavra trabalho muitas vezes remete-se a significados como cansaço, desânimo, sacrifício, problemas, etc. Porém, atualmente tem sido uma atividade importante dos gestores, em mostrar que trabalho não significa só a ação de exercer uma atividade em troca de uma remuneração no final do mês, mas sim mostrar o valor de cada pessoa dentro da organização e criar mecanismos para que se realizem profissionalmente no decorrer de suas atuações.

1.1 Fatores de motivação e desmotivação dos funcionários

Em meio a tantas áreas do âmbito empresarial, encontram-se muitos fatores que motivam e desmotivam os funcionários. Administrar a motivação dos funcionários não tem sido uma tarefa fácil aos gestores, que por sua vez devem estar atentos às mudanças do ambiente econômico e satisfação de

seus funcionários que fazem com que sua empresa possa exercer sua atividade com sucesso.

Para que o sucesso de uma empresa possa acontecer, é necessária uma série de requisitos na qual estão envolvidos os recursos materiais e pessoais. Com a perspectiva de alcançar os melhores lugares no mercado muitos empresários ainda se esquecem que dependem das pessoas para chegar ao topo.

A tecnologia implantada nas empresas também tem contribuído para a desmotivação de funcionários, um exemplo disso seria na área rural onde as pessoas são substituídas por máquinas e também nas empresas onde a mecanização está apta a realizar muitas tarefas antes feitas manualmente. A princípio mecanizar as tarefas parece uma boa ideia, significa menos custo e mais rapidez. O problema é quando ao mecanizar as tarefas os gestores têm que desligar pessoas de suas funções, proporcionando a este uma desmotivação ao perceber que uma máquina pode fazer tudo o que este fazia.

Segundo Camila Lam da Revista Exame (2013) um dos fatores que desmotivam os funcionários são:

- a centralização das ações; onde o empresário não aceita invasões e não permite que os funcionários participem das decisões que a empresa deve tomar.

- não ter uma política clara; algumas pessoas muitas vezes têm maiores privilégios do que as outras, fazendo com que seus colegas de trabalho se sintam injustiçados.

- não incentivar a profissionalização; a falta de incentivo aos funcionários pode gerar inadequação de funções, não permitindo que estes se desenvolvam e contribuam com o crescimento da empresa.

- ignorar a alta rotatividade; quando as pessoas dificilmente ficam em sua empresa, os gestores devem se preocupar, pois pode estar acontecendo algo de errado na gestão, conseqüentemente atrapalhando a imagem da empresa diante da sociedade.

- não se comunicar; a falta de comunicação pode afetar a todos dentro da organização, para que se possa ter melhor comunicação é importante o gestor saber passar todos os acontecimentos da empresa, pois dessa forma

todos poderão contribuir melhor para o desenvolvimento desta. Informação é a peça chave para que todos possam agir em sincronia.

2. DOENÇAS PSICOSSOMÁTICAS: BREVES CONTEXTUALIZAÇÕES

“A psicossomática (psico = mente, soma = corpo) é considerada como uma integração entre os processos biológicos, mentais e físicos, observável ou não, que apresentam reações em todo o corpo” (FRANÇA-LIMONGI, 2008, p. 7-8).

A psicossomática representa um problema emocional que um indivíduo possa ter. A partir desse problema emocional o indivíduo passa a sentir diversos sintomas físicos, sendo estes por sua vez de extrema ordem emocional. A somatização que são as disfunções físicas, visíveis ou não, ocorridas na mente, faz com que o corpo sinta diversos sintomas, tais como dor, mal-estar e doenças.

A medicina psicossomática trata daquelas doenças que apresentam primeiramente manifestações somáticas. A queixa principal costuma ser física e o paciente quase não se queixa de ansiedade, depressão ou tensão (KAPLAN E SADOCK, 2010 p. 894).

As doenças psicossomáticas são de difícil identificação por aparecerem muitas vezes sem causas certamente específicas e fazendo com que a pessoa se sinta desacreditada diante das outras. O sentimento de fraqueza, incapacidade, frustração e infelicidade não permitem que a pessoa possa realizar suas atividades rotineiras dentro da organização.

A somatização é encontrada, então, em sujeitos com estrutura psiconeurótica, quando funcionamento mental é momentaneamente, colocado fora de circuito. (DEJOURS, 1987, p. 127).

As somatizações correspondem a indisposições, dores generalizadas, disfunções orgânicas e lesões de órgão ou sistemas do corpo, acompanhadas da presença de conteúdos emocionais relativos a prazer e desprazer e situações de vida estressantes (FRANÇA-LIMONGI, 2008, p. 12).

O termo psicossomática introduzido por Heinholt em 1818, objetivava definir sintomas, sinais clínicos ou doenças tidas como de origem mental. (MELLO, 1993, p. 13).

2.1 Relação entre doenças psicossomáticas e qualidade de vida no trabalho

Pode-se dizer que as doenças psicossomáticas advêm da falta de qualidade de vida no trabalho. A relação entre as duas questões acima citadas dá-se pelo motivo de não haver qualidade social, afetiva, profissional e emocional no dia-a-dia do funcionário dentro da organização.

Executar uma tarefa sem envolvimento material ou afetivo exige esforço de vontade que em outras circunstâncias é suportado pelo jogo da motivação e do desejo. A vivência depressiva em relação ao trabalho e a si mesmo alimenta-se da sensação de adormecimento intelectual, de esclerose mental, de paralisia da fantasia e da imaginação; na verdade, marca de alguma forma o triunfo do condicionamento em relação ao comportamento produtivo e criativo (HELOANI E CAPITÃO, 2003).

Respostas psicossomáticas são manifestações decorrentes de impactos nessa dinâmica humana, e constituem respostas de ordem orgânica, com evolução benigna ou que conduza a pessoa a doenças. Essas manifestações podem ser decorrentes de um mesmo fato – medo de ser demitido, por exemplo - o qual pode provocar diferentes tipos de respostas, em diferentes pessoas (FRANÇA-LIMONGI, 2008, p. 13).

Sabe-se que a qualidade de vida no trabalho, é um dos motivos que fortemente influenciam as respostas psicossomáticas no ambiente de trabalho, são situações acontecidas no momento de crise, fuga, prazer ou desprazer. O ser humano passa a ser prejudicado quando exposto em situações que fogem de seu controle e acabam tornando incapaz de realizar suas atividades.

A capacidade do indivíduo é comprometida a partir do momento em que este se depara com situações que lhe causam sintomas com uma frequência constante. Nem todas as pessoas compreendem o que aquele indivíduo sente. Se todas as vezes que este sentir algo, ir a procura de um médico, e não tiver nada, este passara a ser visto pelos demais como um oportunista (preguiça de trabalhar).

Costumeiramente, percepções sobre o doente recaem em fraqueza, oportunismo, infidelidade ou frustração. Quando a incapacidade diminui a produção, atribui-se a ela a fraqueza, mas, se apesar de doente, o indivíduo ainda mantiver constante sua produção, então isso se “transforma” em força (FRANÇA-LIMONGI, 2008, p. 11).

Essas tensões podem se apresentar diferentemente quanto à intensidade e frequência, de pessoa para pessoa.

Uma pessoa pode manifestar fortes dores de cabeça ou distúrbios cardíacos; e outra, fortes dores de estômago. Algumas vezes o mesmo fato vivenciado pela mesma pessoa provoca manifestações diversas – ora uma alergia, ora um agravamento da diabetes, ora perda de peso. Pode ocorrer, também que fatos diferentes – a necessidade de viagem inesperada ou atraso de entrega de um material – provoquem diferentes sintomas, como distúrbios gástricos de intensidade também diferentes (FRANÇA-LIMONGI, 2008, p 18).

2.2 Sintomas trazidos pelas doenças psicossomáticas

Para Zuppini (2014), as doenças psicossomáticas podem se manifestar nos diversos sistemas que o corpo constitui, tais como, no sistema gastrointestinal central (úlceras, gastrite, reto colite), no sistema respiratório (asma, bronquite), no sistema cardiovascular (hipertensão, taquicardia, angina), no sistema dermatológico (vitiligo, psoríase, dermatite, herpes, urticária, eczema), no sistema endócrino e metabólico (diabetes), no sistema nervoso (enxaqueca, vertigens) e no sistema das articulações (artrite, artrose, tendinite, reumatismos).

Segundo a autora (SILVA BARBOSA, 2012, p. 137) os sintomas somáticos mais comuns são taquicardia; sudorese; cólicas abdominais; náuseas; arrepios; dores musculares; tremores; ondas de calor ou calafrios; adormecimentos; sensação de asfixia, “nó na garganta” ou dificuldade para engolir; perturbações do sono: insônia, dificuldade para adormecer, acordar no meio da noite, fadigabilidade e esgotamento.

Para alguns, o bem-estar se estabelece num trabalho protegido por um ambiente tranquilo, onde há poucos estímulos sonoros ou visuais e possibilidade de uma atividade mental concentrada. Outras pessoas sentem necessidade de realizar movimentos, deslocando-se frequentemente, ouvindo sons, captando impressões visuais e comunicando-se intensivamente com os demais. Existem, para muitos, um prazer em aplicar os músculos e em usar o corpo de modo a perceber o próprio vigor, do mesmo modo que, para outros, pode predominar uma satisfação em sentir-se ágil, ou em ser habilidoso nas tarefas manuais que exigem destreza. Todas estas modalidades de trabalho, que assim se harmonizem com as peculiaridades da economia psicossomática individual, atuam favoravelmente e pode-se dizer que “promovem saúde”. O contrário acontece quando o indivíduo está submetido a exigências de tarefas que contrariam os modos peculiares a sua organização funcional (SELIGMANN-SILVA, 1994, p. 61).

3 TIPOS DE DOENÇAS ADVINDAS DO ÂMBITO LABORAL

É fato que o ambiente de trabalho promove reações que afetam positiva e negativamente a saúde física e mental dos indivíduos.

Na sequência, têm-se algumas doenças que interferem na qualidade de vida e trazem consequências desfavoráveis às pessoas.

3.1 Ansiedade

A ansiedade é um estado emocional que causa angústia acompanhada de alterações somáticas (cardíacas, respiratórias, etc), fazendo com que o indivíduo passe a prever situações desagradáveis, reais ou não (HOLANDA FERREIRA, 2001, p. 46).

A maioria dos casos de ansiedade apresenta sintomas psicológicos e somáticos. Nos psicológicos estão apreensão, medo, desespero, sensação de pânico, hipervigilância, irritabilidade, fadiga, insônia e dificuldade para se concentrar. Os sintomas de origem somática são: dor de cabeça e lombar, causada pelo aumento da tensão muscular, palpitação devido aos movimentos mais vigorosos e rápidos do coração, sudorese emocional, principalmente nas mãos, sensação de bolo na garganta devido à maior tensão dos músculos do pescoço, boca seca, náusea e vazio no estômago, além de falta de ar e tontura, estas últimas conseqüentes a hiperventilação, tremores e fraquezas.

Ser ansioso é possuir sensação de tensão, apreensão e inquietação, dominando todos os demais aspectos de nossa personalidade, e, ainda:

O momento exato em que manifestamos ansiedade (o chamado estado de ansiedade) pode ser considerado um momento de ruptura ou quebra em relação à nossa condição emocional básica. Esta quebra nos faz cair em uma espécie de abismo, no qual experimentamos desconforto emocional intenso (SILVA BARBOSA, 2012, p. 27).

Ainda para Silva Barbosa (2012, p. 28), segundo a Associação de Psiquiatria Americana, os transtornos de ansiedade são vários, apresentando um comportamento de esquiva, ou seja, a pessoa tende a evitar situações na qual a ansiedade pode vir a aumentar.

3.2 Depressão

A “depressão é um estado mental caracterizado por tristeza, desespero e desestímulo quanto a qualquer atividade” (HOLANDA FERREIRA, 2001, p. 210).

Para Angerami (2012, p. 49), depressão inclui mudanças de humor, alterações psicomotoras, cognitivas e ideativas, autodesvalorização e sintomas psicóticos. Esses sintomas de depressão podem ser sentidos como uma dor emocional intensa e que pode levar a pessoa, em situações mais extremas, ao suicídio.

Dessa forma, compreende-se que a perda de interesse ou prazer são as principais características clínicas do humor depressivo. Sentimentos de tristeza, desesperança ou desvalorização.

3.3 Estresse

Estresse, eis o assunto do século. Palavra que tem muitos significados dependendo da esfera em que se é observada.

Estresse é uma exigência imposta sobre as capacidades de adaptação da mente e do corpo. (FONTANA, 1991, p. 15).

Convive-se com pessoas estressadas a todo o momento e em qualquer lugar. Uma pessoa atinge seu nível de estresse quando já não suporta mais determinada situação, seja ela, na vida pessoal ou profissional. É fato, que quando não se administra os compromissos e conflitos de maneira ordenada, as pessoas passam a ser responsáveis pelo próprio estresse.

Na maioria das vezes o estresse tem atacado as pessoas de uma forma despercebida, o indivíduo aceita situações que o submetem a passar por momentos de tensão, nervoso, medo e exigências de todos os lados. Todas as pessoas têm um limite psicológico para suportar determinado fato, que por sua vez, se atingido seu nível máximo (lembrando que cada pessoa tem o seu nível), faz com a pessoa se sinta desvalorizada, irritada, esgotada e até mesmo deprimida.

A convivência com pessoas estressadas pode se tornar exaustiva. Não é nada fácil trabalhar com essas pessoas, além do mais, não tem como confiar que possam cumprir suas tarefas corretamente, já que elas apresentam dificuldade para se concentrar em qualquer tarefa.

As reações que o corpo apresenta diante de um momento de estresse é surpreendente. Por não conhecer exatamente suas causas no organismo, muitas vezes não se dá atenção a essas reações. Nem todas as pessoas submetidas a um excesso de estresse sentem todos esses sintomas, uma vez que cada pessoa reage de forma diferente diante de fatores estressores.

O estresse sentido por muito tempo pode trazer sérios danos ao organismo, tais como os citados mais à frente.

Sintomas fisiológicos no organismo provocado pelo estresse, segundo Fontana (1991, p. 20-23):

- **Liberação de adrenalina e noradrenalina das supra-renais na corrente sanguínea:** agem como estimulantes, acelerando os reflexos, aumentando o ritmo de batimentos cardíacos e a pressão sanguínea, elevando os níveis de açúcar no sangue e no metabolismo corporal. O resultado é uma maior capacidade de desempenho em curto prazo; quanto mais sangue é bombeado para músculos e pulmões, mais as reservas de energia são aumentadas e as respostas aguçadas. **Consequência negativa:** se sentidas em longo prazo, podem correr distúrbios cardiovasculares, como

moléstias do coração e derrames, problemas renais devido à hipertensão arterial e oscilações nos níveis de açúcar no sangue, agravando assim o diabetes e a hipoglicemia.

- **Liberação de hormônios tireoidais da glândula tireóide na corrente sanguínea:** estes aceleram ainda mais o metabolismo corporal, aumentando assim a taxa à qual a energia pode ser queimada e traduzida em atividade física. **Consequência negativa:** o metabolismo acelerado leva à exaustão, à perda de peso e, por fim, ao esgotamento físico.
- **Liberação de colesterol do fígado na corrente sanguínea:** aumenta ainda mais os níveis de energia, ajudando a função muscular. **Consequência negativa:** os níveis altos de colesterol no sangue estão relacionados à elevação do risco de arteriosclerose (endurecimento das artérias), fator importante nas moléstias e nos ataques cardíacos.
- **Obstrução do sistema digestivo:** o sangue é desviado do estômago para os pulmões e músculos. Ao mesmo tempo, a boca fica seca, para que o estômago não tenha nem mesmo que digerir a saliva. **Consequência negativa:** a paralisação da digestão pode acarretar problemas estomacais e perturbações digestivas.
- **Reação cutânea:** o sangue é desviado da superfície da pele para outras partes (daí a palidez característica daqueles que estão sob estresse profundo), ao mesmo tempo que é produzido suor, para ajudar a esfriar os músculos superaquecidos pelo súbito influxo de energia. **Consequências negativas:** a pele necessita de seu suprimento de sangue para permanecer saudável, a sudorese excessiva libera calor do corpo, perturbando a sua temperatura natural.
- **Dilatação das passagens de ar nos pulmões:** permite que o sangue retire mais oxigênio, processo assistido por um ritmo mais rápido de respiração. **Consequências negativas:** o sangue superoxigenado pode levar a cegueiras temporárias e alterar os batimentos cardíacos.
- **Liberam endorfinas do hipotálamo na corrente sanguínea:** agem como anestésicos naturais e reduzem a sensibilidade a ferimentos e contusões. **Consequências negativas:** quando as endorfinas se esgotam, há mais sensibilidade às dores rotineiras, como dores de cabeça e lombares.

- **Libera cortisona das supra-renais na corrente sanguínea:** interrompe as reações alérgicas que poderiam interferir com a respiração. **Consequência negativa:** reduz as reações imunológicas do corpo a todos os tipos de infecção (e talvez até mesmo ao câncer), podendo também aumentar o risco de úlceras pépticas (ferida na parede do esôfago, estômago ou duodeno). As reações alérgicas podem voltar com força redobrada causando, por exemplo, ataques de asma sob estresse.
- **É reduzida a produção de hormônios sexuais:** evita o desvio de energia ou da atenção para o estímulo sexual e reduz os possíveis transtornos consequentes da gravidez e do parto. **Consequências negativas:** essa redução pode levar a impotência, frigidez, esterilidade e outros problemas sexuais.

Sintomas psicológicos no organismo provocado pelo estresse, segundo Fontana (1991, p. 27-30) são aumento de desatenção, aumento dos índices de erros, aumento das tensões físicas e psicológicas, aumento da hipocondria, mudanças na personalidade, sensação de desamparo e depressão, auto-estima diminui de forma aguda, abaixam os níveis de energia,

aumenta o absenteísmo cresce o uso de drogas, transferência de responsabilidades para os outros e podem ocorrer tentativas de suicídio.

3.4 Síndrome de *Burn Out*

Síndrome de *Burn Out* é um distúrbio psíquico de caráter depressivo, precedido de esgotamento físico e mental intenso, definido como “um estado de esgotamento físico e mental cuja causa está intimamente ligada a vida profissional” (FREUDENBERG, 1974, p. 163).

Traduzido do inglês a *Burn Out* (*burn* = queima / *out* = exterior), o que explica bem seus sintomas quando expostos em profissionais.

Varella (2011) afirma que a Síndrome de *Burn Out* se caracteriza como sendo a síndrome do esgotamento profissional, trazendo sintomas de ordem física e emocional em trabalhadores que estão expostos ao envolvimento interpessoal direto e intenso. Como por exemplo, as pessoas que trabalham na área da saúde, recursos humanos, professores, bombeiros, policiais,

assistência social, agentes penitenciários e mulheres que dividem sua vida profissional e pessoal.

Os sintomas podem ser confundidos inicialmente como uma depressão, por isso a importância de uma investigação a fundo. Quando o funcionário está ligado a uma função onde lhe é exigido muita dedicação e, conseqüentemente, a fatores estressores, este poderá estar sofrendo desta síndrome. Como citado acima são várias as profissões que levam o homem a passar por problemas profissionais, que por sua vez, se não percebido a tempo pode lhe causar diversos sintomas e problemas a saúde.

Segundo Varella (2011) os sintomas emocionais mais comuns da Síndrome de *Burn Out* são esgotamento físico e emocional, agressividade, isolamento, mudanças bruscas de humor, irritabilidade, dificuldade de concentração, lapsos de memória, ansiedade, depressão, pessimismo e baixa autoestima.

Os sintomas físicos causados pela Síndrome de *Burn Out*, segundo Varella (2011) são dor de cabeça, enxaqueca, cansaço (fadiga); sudorese, palpitações, pressão alta, dores musculares, insônia, crises de asma e distúrbios gastrointestinais.

Ao observar todos esses sintomas o gestor deve estar preparado para que possa intervir na melhora e cura daquele que apresenta tais sintomas. Portanto, dar devida atenção a esse funcionário vai depender do nível de conhecimento no assunto, seguidos da compreensão que são fatores essenciais para o diagnóstico correto.

“O diagnóstico leva em conta o levantamento da história do paciente e seu envolvimento e realização pessoal no ambiente de trabalho. O questionário baseado na Escala de Likert também ajuda no diagnóstico” (VARELLA, 2011).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo tem como objetivo principal identificar os fatores causadores da falta de qualidade de vida no trabalho e as doenças psicossomáticas que tem trazido muitos prejuízos à saúde das pessoas e, conseqüentemente tem atrapalhado o desenvolvimento das organizações.

Não foi difícil perceber a importância da qualidade de vida no trabalho como valor essencial e benéfico a toda organização. Assim, quando se fala em qualidade de vida no trabalho, não se diz respeito somente ao ambiente onde se executam as tarefas, e, sim a convivência social entre os colaboradores e seus empregadores, pois sem essa qualidade de vida tanto o colaborador quanto o seu empregador não desfrutarão de um ambiente harmonioso em que poderão realizar suas atividades rotineiras.

Ainda buscou-se enfatizar as doenças psicossomáticas, que são doenças de ordem emocional que afetam gradativamente a vida das pessoas.

Com o presente estudo constatou-se, que quando o ser humano se depara com momentos difíceis em sua vida profissional ou pessoal, como por exemplo, momentos de tensão, preocupação, medo, vergonha, falta de reconhecimento, dentre outros, de certa forma, reserva em sua mente tudo aquilo que o aflige. De certa forma essa 'reserva' de sentimentos vem à tona em forma de sensações e reações que se manifestam em todo o corpo, o que se denomina de doenças psicossomáticas.

É importante estabelecer a relação entre qualidade de vida no trabalho e doenças psicossomáticas, pois se o ser humano apresenta esses sintomas dentro da organização, é sinal de que algo não está indo bem, ou seja, esta pessoa pode estar sofrendo pressões, tensões, medos, ansiedade, etc, por realizar alguma atividade ou até mesmo pela má convivência dentro da organização. Tal doença também pode se manifestar passando a ser responsável pelo seu baixo rendimento e resultados desfavoráveis de suas atividades laborais.

Enfim, o colaborador é a peça chave para o desenvolvimento da empresa e devem ser valorizados e assistidos a todo o momento. Seu bem-estar deve ser cuidado, para que possa prosperar junto com a organização, a qual deve estar preparada para lidar com essas situações que não são novidade nos dias de hoje.

Valorizar, respeitar, conhecer os limites do ser humano e saber lidar com as dificuldades de cada colaborador é essencial para o bom relacionamento e uma boa qualidade de vida no trabalho, pois dessa forma é possível diminuir as doenças que mais tem afetado o mundo atualmente, doenças essas que ferem a alma e que se não tratadas a tempo se tornam um abismo sem fim.

REFERÊNCIAS

ANGERAMI A.V. **Psicossomática e suas interfaces**. Cengage learning, 2012.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**; Editora Campus, 2005, 2ª edição.

DEJOURS, C. **A loucura do Trabalho: estudo da psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Oboré Editorial; 1987.

DEJOURS, C; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas; 1994.

FONTANA David. **Estresse: faça dele um aliado e exercite a autodefesa**. Editora Saraiva, 1991, 1ª edição.

FRANÇA-LIMONGI Ana Cristina. **Psicologia do Trabalho: psicossomática, valores e práticas organizacionais**. Editora Saraiva. São Paulo, 2008.

FRANÇA-LIMONGI Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho – conceitos e práticas nas empresas da sociedade Pós-industrial**. Editora Atlas S.A. São Paulo, 2004.

FREUDENBERG, H.J. **Staff burnout**. *Journal of Social Issue*, v.30, p.. 159-165. 1974.

HELOANI ROBERTO J. E CAPITÃO GARCIA C. **Saúde mental e psicológica do trabalho**, 2003, São Paulo. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010288392003000200011&script=sci_arttext> Acesso em: 24/01/2016

HOLANDA, F.A.B. de **Dicionário Aurélio Século XXI**. Rio de janeiro. Ed. Nova Fronteira, 2001.

KAPLAN E SADOCK. **Complêndido de psiquiatria: ciência do comportamento e psiquiatria clínica**; Editora Artmed S.A.; 2010, 9ª edição.

LAM Camila. **5 atitudes que desmotivam os funcionários**. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/pme/noticias/5-atitudes-que-desmotivam-seus-funcionarios>> Acesso em: 09/08/2015

MELLO MENEZES de Adolpho. **Psicossomática e pediatria**. Rona Editora. Marília-SP, 1993.

MORETTI, Silvinha. **Qualidade de vida no trabalho X auto-realização humana**, 2012. Disponível em: <<http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev03-12.pdf>> . Acesso em: 24/01/2016

SELIGMANN-SILVA Edith. **Desgaste mental no trabalho dominado**. Cortez editora; 1994.

SILVA BARBOSA Ana Beatriz. **Mentes Ansiosas: medo e ansiedade além dos limites**. Editora Fontanar. Rio de Janeiro, 2012.

VARELLA D. **Síndrome de Burn Out**. Disponível em:<<http://drauziovarella.com.br/letras/b/sindrome-de-burnout/>>. Acesso em: 09/08/2015

ZUPPINI, Andrea. **Doenças psicossomáticas**. Disponível em:<<http://www.microfisioterapiaabc.com.br/2014/04/doencaspicossomaticas.html#.Vq5jbbIkJD8>>. Acesso em: 31/01/2016