



## **METAS X STRESS NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO DA ITAÍ ESTUDOS, PROJETOS E PERFURAÇÕES LTDA. EM 2011**

**Alessandra Maria Araujo.**

**Faculdade São Luís de França, Administração, [alessandra.araujo.23@hotmail.com](mailto:alessandra.araujo.23@hotmail.com)**

### **RESUMO**

Este artigo procura investigar alguns comportamentos relacionados ao sofrimento psíquico do trabalhador e a possibilidade de atuação dos gerentes da empresa para amenizar ou prevenir tais danos à sua saúde. Dada à extensa e significativa sintomatologia existente, optou-se em discutir atingimento de metas, qualidade de vida no trabalho e estresse no ambiente de trabalho.

Palavras-chaves: Metas, Qualidade de Vida e stress.

### **ABSTRACT**

This article investigates some behaviors related to mental suffering of the worker and the possibility of actions of company managers to mitigate or prevent such damage to their health. Given the existing extensive and significant symptoms, it was decided to discuss goal achievement, quality of work life and stress in the workplace.

Keywords: Goals, Quality of life and stress.

## 1. Introdução

No mundo globalizado cada vez mais se observa o sofrimento psíquico dos trabalhadores. Tal fato parece estar relacionado a uma carga excessiva de trabalho mental e de tarefas solicitadas ao profissional nas diversas áreas.

Por outro lado, o mundo da informática parece sugerir ao homem uma necessidade de rapidamente produzir mais em algumas situações competindo com a máquina. Neste contexto, insere-se este trabalho, que tem por objetivo complementar o processo de ensino e aprendizagem e integrar o conteúdo curricular do curso de administração, buscando aperfeiçoamento técnico científico e de formação profissional na empresa Itaí Estudos, Projetos e Perfurações Ltda.

O tema escolhido foi metas x stress no ambiente de trabalho, por ser um assunto muito amplo e interessante.

O objetivo geral do estudo de caso é avaliar se os cumprimentos das metas da organização produzem estresse nos colaboradores.

Os objetivos específicos desse estudo norteiam a identificação de possíveis causas do estresse no ambiente de trabalho e a relação de stress x crescimento pessoal e profissional.

Como justificativa este estudo de caso tem uma grande importância para os clientes internos e externos, pois será avaliado se existe stress no ambiente de trabalho, referente às metas que precisam ser alcançadas pelos colaboradores. Será uma oportunidade de melhoria no clima organizacional, a pesquisa foi viável e com fácil acesso as informações.

Foi estudado o problema como: O cumprimento de metas na Itaí Estudos, Projetos e Perfurações Ltda, podem provocar stress nos colaboradores da empresa? É uma pergunta que será respondida através dos questionários feitos com os colaboradores da Itaí.

A metodologia usada neste artigo foi feita através de pesquisas de campo, estudo de caso na empresa estudada e revisão da literatura utilizada com livros e internet.

## **2. O Stress: conceito, fontes e qualidade de vida**

Vive-se em uma época moderna progressista, em que a sucessão dos fatos externos ocorre com muita rapidez, obrigando o homem a mexer no seu ritmo interno, encontrando, muitas vezes, dificuldades para elaborar seus conflitos.

Enquanto a tecnologia avançada satisfaz grande parte de suas necessidades materiais, fazendo praticamente tudo pelo homem, por outro lado, provoca nele, muitas vezes, conseqüências que podem ser negativas, deixando-o incapacitado de resistir a tantos desgastes, podendo levá-lo ao sofrimento.

É a era das grandes realizações e conquistas – a preocupação excessiva com a profissão leva o indivíduo a uma má qualidade na sua vida emocional, pois vive sob pressão psicológica. Seria uma cadeia – indivíduo com problemas no trabalho, influenciando no próprio trabalho e no seu ambiente familiar. O alto nível de exigência no setor profissional faz com que ele tenha necessidade de estar a par do que acontece no mundo inteiro, aumentando sua busca constante de conhecer, de atualizar-se, tornando-o não mais um cidadão limitado, e sim um cidadão universal.

Está-se diante de novas verdades, que, sem elas, as pessoas não vão conseguir se manter. O indivíduo tem de ser competitivo, procurando conservar seus valores; tem de procurar fazer o melhor, indo além de suas limitações, cumprindo uma série de exigências, tentando lidar em todos os momentos, com a possível demissão e sempre atingindo metas. Nesse processo, ele esbarra nos conceitos, nos valores, tão perdidos e comuns nas relações hoje. Deve procurar comunicar-se com flexibilidade, percebendo sempre o outro.

### **2.1 Breves reflexões sobre o conceito de stress**

Pode-se perceber que o estresse está ligado fundamentalmente a questões psicológicas. Assim o indivíduo não se dá conta da carga emocional que recebe, entrando num estado de confusão mental, provocando um descontrole das funções normais de seu organismo. Em conseqüência, o indivíduo perde o seu ritmo de suas reações psicológicas.

O stress faz parte do dia-a-dia, mas quando as exigências são intensas, excessivas, prolongadas ou imprevisíveis ou quando o indivíduo não possui as competências apropriadas para lidar com essas exigências, surgem os sintomas de distress.

Um conjunto de reações inespecíficas na qual o organismo participa como um todo ele chamou Síndrome Geral de Adaptação, ou seja, um conjunto de reações sistêmicas e não-específicas que surgem quando ocorre exposição do organismo a agentes agressores. O autor consistiu a Síndrome Geral de Adaptação em três fases: Reação de Alarme, Fase de Resistência e a Fase de Exaustão. Mello Filho (1992, p.99)

Enfim, Molina (1996, p.18) o define como “qualquer situação de tensão aguda ou crônica que produz uma mudança no comportamento físico e no estado emocional do indivíduo e uma resposta de adaptação psicofisiológica”. O referido autor enfatiza é “um fenômeno psicológico, psicossocial e psicofisiológico”.

## **2.2 Abordagens sobre o estresse: fontes estressoras e qualidade de vida**

### **2.2.1 Fontes estressoras**

Os seres humanos modernos estão constantemente sujeitos ao estresse decorrente do trânsito, prazos, contas, chefes, barulho e, ainda, pressão social, doenças físicas e desafios intelectuais. Como resultado, muitos órgãos do nosso corpo são atingidos por uma descarga de sinais de alerta que podem danificar e prejudicar a saúde. Excessos de raiva, ataques do coração, enxaqueca, úlceras no estômago, perda de cabelos; o estresse é o culpado por todas essas doenças e muitas outras. Porém, “qualquer que produz uma resposta caracterizada como instabilidade emocional constitui um estressor” (MOLINA, 1996, p.163).

De acordo com Mello Filho (1992), o estresse pode originar de fontes externas e internas. As externas são aquelas representadas pelo que nos acontece na vida ou pelas pessoas com, as quais lidamos, isto é, trabalho em excesso ou desagradável, família em desarmonia, acidentes, etc. As causas internas são aquelas que se referem às crenças e aos valores que temos e como interpretamos o mundo ao nosso redor.

Lipp (1996) vem enfatizar que tudo causa uma quebra da homeostose interna que exija alguma adaptação pode ser chamado de um estressor. A autora

acrescenta que os fatores podem ser de natureza interna oriunda do organismo e, externa, oriunda do meio. Para que um evento atue como estressor, ele necessita ser percebido pelos receptores do sistema nervoso do indivíduo. Desse modo, o estresse manifesta-se por meio de um processo desenvolvido através do tempo, o qual depende da intensidade, duração e efeito cumulativo.

França e Rodrigues (1999) destacam que os estímulos estressores os classificam quanto a sua origem: estressores do meio externo e estressores do meio interno. Os estressores externos seriam frio, calor, condições de insalubridade, ambiente de trabalho, guerras, mudanças, mortes. Os do meio interno seriam pensamentos e emoções. Destacando as mudanças como fatores que aumentam a probabilidade de doenças. Refere-se a pesquisas sobre estresse desencadeado por mudanças de vida que vão desde o nascimento de um filho, até a morte ou término de um relacionamento. Os autores acreditam que o ser humano não está preparado para aceitar as mudanças e voltar rapidamente ao estado de descanso, de forma que as reações de estresse se acumulam, mantendo o organismo em alta estimulação, o que, por sua vez, afeta a saúde.

Lipp, Romano, Covalan e Nery (1986) e Fontana (1991) apud Lipp; Tanganelli (2002, p. 538) descrevem os efeitos do stress excessivo na produtividade: ocorre um decréscimo da concentração e atenção aumentando a desatenção diminuindo os poderes de observação. As memórias de curto e longo prazo deterioram-se, reduzindo-se a sua amplitude e o reconhecimento, mesmo de aspectos familiares, diminui. A velocidade da resposta torna-se imprevisível, aumentam os índices de erros, perdem-se os poderes da organização e o planejamento a longo prazo. Aumentam as tensões e os distúrbios de pensamento. Ocorrem mudanças nos traços de personalidade e crescem os problemas já existentes. Enfraquecem-se as restrições de ordem moral e emocional e aparecem a depressão e a sensação de desamparo. A auto-estima diminui. Adicionalmente, podem aumentar ou aparecer os problemas de articulação verbal, diminuir o interesse e o entusiasmo pelo trabalho, aumentando o número de faltas. Os níveis de energia ficam reduzidos, rompem-se os padrões de sono e o uso de drogas pode se instalar. É comum ocorrer o cinismo em relação aos colegas ou própria clientela e uma tendência a ignorar novas informações resolvendo os problemas de forma cada vez mais superficial.

### **2.3. Qualidade de vida**

Na década de 90, o termo de vida invadiu todos os espaços, passando a integrar todos os discursos, embora fazendo parte do cotidiano, os parâmetros para a definição do que é viver com qualidade são múltiplos e resultam das características, expectativas e interesses individuais. As diversas variáveis configuradoras da qualidade de vida no trabalho mostram a complexidade de sua promoção, pois viver com qualidade envolve a integração da enorme rede de atores sociais, com múltiplas demandas, de difícil equacionamento.

Viver com qualidade de vida é ter consciência do próprio comportamento e autocrítica que permitam avaliar as conseqüências do estilo de vida na relação consigo e com o outro, sendo de responsabilidade do próprio indivíduo.

Silva e Marchi (1997) afirmam que a relação entre saúde e qualidade de vida parece óbvia, o próprio senso comum nos diz que ter saúde é a primeira e essencial condição para que alguém possa considerar sua vida como de boa qualidade de vida, comportam discussões e interpretações diversas.

De acordo com Rodrigues (1994, p.76), “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”. A qualidade total teve bastante influência para o desenvolvimento da qualidade de vida no trabalho, pois das práticas anunciadas pelo sistema de controle da qualidade total, têm-se algumas que devem ser destacadas para melhor análise da influência, tais como: maior participação dos funcionários nos processos de trabalho, ou seja, uma tentativa de eliminação da separação entre planejamento execução, promovida principalmente pelos sistemas tayloristas e fordistas; descentralização das decisões; redução de níveis hierárquicos; supervisão democrática; ambiente físico seguro e confortável; além de condições de trabalho capazes de gerar satisfação; oportunidade de crescimento e desenvolvimento pessoal. Estas práticas representam um esforço para a melhoria das condições de trabalho, ou seja, existe um movimento pela melhoria da qualidade de vida no trabalho na filosofia do controle da qualidade total.

A qualidade de vida no trabalho está ligada à motivação dos funcionários, para isso é necessário criar um ambiente onde as pessoas possam se sentir bem com a gerência, com elas mesmas e entre seus colegas de trabalho, e estar confiantes na satisfação das próprias necessidades, ao mesmo tempo em que cooperam com o grupo. As pessoas podem ser motivadas para o bem ou para o mal, fazendo aparecer o melhor ou o pior do que elas têm. Se as pessoas não estão motivadas a fazer alguma coisa ou alcançar uma meta, pode-se convencê-las a fazer algo que elas preferiram não fazer, mas a menos que estejam prontos a assumir as atitudes e os valores do motivador, os comportamentos não será permanente.

Segundo Davis e Newstrom (1991, p. 47), “embora não haja respostas simples para a questão da motivação um importante ponto de partida reside na compreensão das necessidades do empregado”. Dizer às pessoas que se espera que elas façam o melhor significa que estas são consideradas capazes de alcançar altos padrões sobre os quais concordam. “o resultado de um sistema eficaz de comportamento organizacional é a motivação que quando combinada com as habilidades e capacidades do empregado, resulta na produtividade humana”. Os funcionários precisam saber o que a administração espera que produzam, e de que maneira. E estes mesmos administradores precisam saber o que os funcionários esperam que se faça para tornar possível esse trabalho. Responsabilidades são os resultados que se espera obter nas pessoas que se está procurando motivar. Se estas pessoas não sabem que resultado está se esperando delas, certamente não poderão atingi-los. “cada pessoa também deve conhecer suas responsabilidades individuais”.

Os funcionários precisam saber o que a administração espera que produzam, e de que maneira. E estes mesmos administradores precisam saber o que os funcionários esperam que se faça para tornar possível esse trabalho. Responsabilidades são os resultados que se espera obter nas pessoas que se está procurando motivar. Se estas pessoas não sabem que resultado está se esperando delas, certamente não poderão atingi-los. “Cada pessoa também deve conhecer suas responsabilidades individuais”.

## **2.4. Atingimento de metas**

Ao criar as metas a serem atingidas, as empresas, primeiramente, realizam um planejamento, com base no passado e presente, tentando prever o futuro do mercado que atuam. Tudo isso para não frustrarem-se quando confrontarem o que foi planejado com o que foi atingido. Possivelmente, isto seja um erro.

A pressão por atingir metas é um dos principais motivos de adoecimento na categoria tanto físico quanto mental. Para atingir as metas traçadas, é preciso atitude, persistência, dedicação, motivação, dentre outras características que os bons profissionais procuram manter.

A causa para o aumento tão repentino de males relacionados à tensão e ao estresse pode ter várias influências, sendo alguma delas – pressão pelo atingimento de metas; necessidade de “competir” com os demais colegas de trabalho, constantes demandas de nível complexo, exigidas pela chefia subordinada e necessidade de se adaptar a novas tecnologias e padrões inovadores.

Os gráficos e análise do questionário aplicado aos funcionários da empresa permitiram a visualização sobre a pressão referente ao atingimento de metas expostas pelos gerentes, podendo comprometer a qualidade de vida no trabalho, trazendo transtornos pessoais e profissionais.

Ao criar as metas a serem atingidas, as empresas, primeiramente, realizam um planejamento, com base no passado e presente, tentando prever o futuro do mercado que atuam. Tudo isso para não frustrarem-se quando confrontarem o que foi planejado com o que foi atingido. Possivelmente, isto seja um erro.

## **2.5. Análise do resultado**

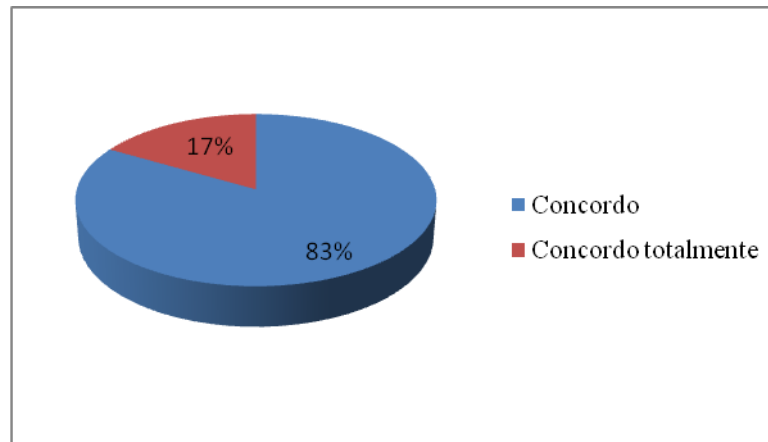
Dentre os 60 funcionários da Itai, responderam ao questionário apenas 18 colaboradores da empresa. Distribuído em diversas áreas sendo elas: 05 na área de segurança do trabalho, 03 na área de gerencia, 02 na área administrativa e 08 que trabalham na área de perfuração.

Sobre metas foi questionado:

- **Sofrem pressões para que as metas sejam cumpridas.**



Os dados levantados através da aplicação do questionário sobre a afirmação sofrem pressão para que as metas sejam cumpridas, estão expressos graficamente na figura 01.

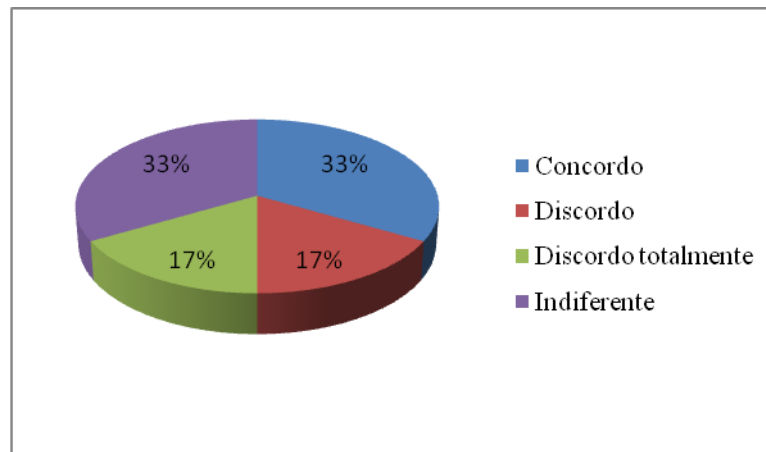


**Figura 01.** Pressões para as metas serem cumpridas

Responderam 83% dos entrevistados considera-se que sofrem pressões para que as metas sejam atingidas decisões. 17% responderam que não sofrem.

- **Caso as metas não sejam atingidas, a relação com seu superior pode ser estreitada.**

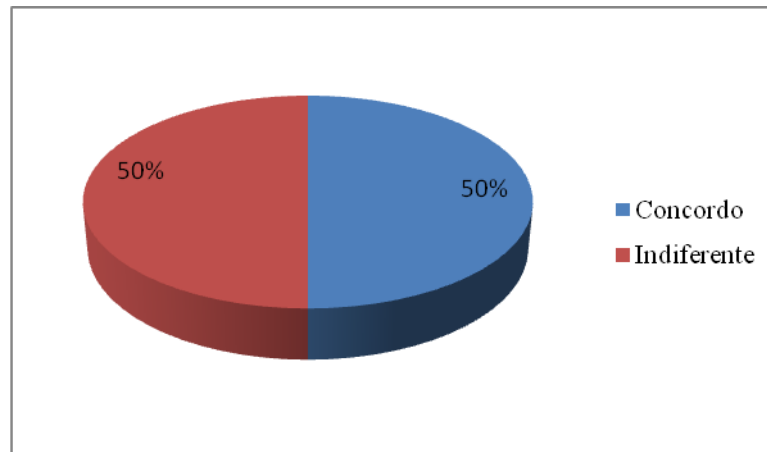
Seguem as respostas na figura 02.



**Figura 02.** Estreitamento em relação aos superiores

Referente a essa pergunta 33% concordaram, acreditam que a relação pode ser estreitada caso as metas não sejam alcançadas, 17% responderam que acha que não e 17% discordarão totalmente e 33% indiferente.

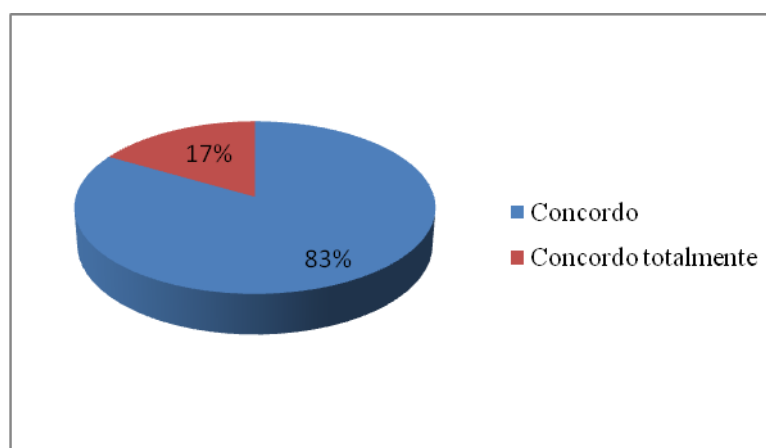
- **Superiores se preocupam em estimular realizações de tarefas e cumprimentos de metas.**



**Figura 03.** Preocupação em realizações de tarefas.

Entre os respondentes, 50% consideram que os superiores se preocupam, pois eles também são cobrados e os outros 50% indiferentes.

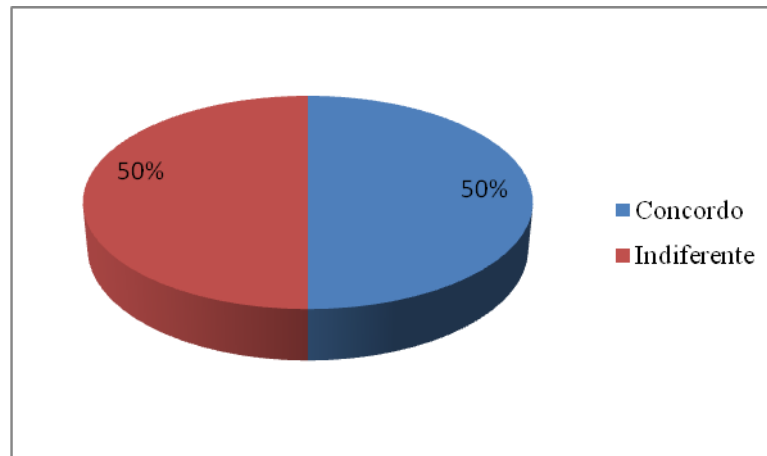
- **Trabalhos repetitivos e rotineiros podem ocasionar estresse no ambiente de trabalho.**



**Figura 04.** Trabalhos repetitivos e rotineiros.

Referente ao questionário foi respondido que 83% concordam, ou seja, acreditam que trabalhos repetitivos podem ocasionar estresse no ambiente de trabalho e 17% responderam que concordam totalmente.

- **A empresa se preocupa com a qualidade de vida dos funcionários da Itaí.**



**Figura 05.** Preocupação qualidade de vida.

Referente ao gráfico 05 foi respondido 50% concordam e 50% não indiferente.

Os resultados obtidos pela pesquisa através dos gráficos analisados podem observar que os empregados da Itaí, devem levar sugestões para seu gestor, conversar clara e objetivamente sobre as metas. Se os funcionários não estão conseguindo cumpri-las, os mesmos têm que expor suas dificuldades, dizer se é ou não possível de lidar com as metas e vir qual é a melhor forma de organizá-las.

### **3. ESTUDO DE CASO: A gestão de Pessoas da Itaí Estudos, Projetos e Perfurações Ltda.**

#### **3.1. Identificação da empresa**

A empresa pesquisada foi a Itaí Estudos, Projetos e Perfurações Ltda. localizada na Rua Paulo Dias de Santana, 259 - Bairro: Centro na cidade de Carmópolis-SE . É uma empresa de médio porte, composta por 60 funcionários, cujo ramo de atividade é a perfuração de poços de petróleo.

#### **3.2. Breve histórico da empresa**

A Itaí Estudos, Projetos e Perfurações Ltda., empresa fundada em 1990, é formada por renomados técnicos na área de hidrologia e opera na elaboração e implantação de projetos para abastecimento de água subterrânea. Especializada em perfuração, manutenção e recuperação de poços tubulares fundos, poços de

monitoramento, instalação de equipamento de bombeamento e implantação de sistemas de terceirização, a Itaí atua em todo o Mercosul. Seu investimento em tecnologia de ponta e técnicos altamente qualificados rendeu-lhe o *know-how* para perfurar poços com até 1.800 metros nos mais variados diâmetros, principalmente para captação de água de qualidade inquestionável, presente no Aquífero Guarani.

A sede da matriz está localizada na cidade de Araraquara em São Paulo e suas filiais nos estados de Minas Gerais e Sergipe.

Na cidade de Itabira, em Minas Gerais, a Itaí realiza perfurações e recuperação de poços tubulares profundas nas minas DIFL de propriedade da Vale para rebaixamento do aquífero e posterior exploração dos minérios de ferro.

No ano de 2006, a Itaí iniciou seus trabalhos em Sergipe, perfurando dois poços para a Companhia Vale do Rio Doce, com o objetivo de instalar sistema de Blanket, operação da lavra piloto do projeto cornalita Sergipe.

Controlada pela Petrobrás em abril de 2007 para perfurar poços de petróleo, gás natural e água até 1.500 metros de profundidade nos municípios de Carmópolis, Riachuelo, Siriri e Japaratuba.

### **3.3. Análise da organização**

A missão da Itaí consiste em prestar serviços com a melhor tecnologia no mercado, bem como atender a todos os clientes, de acordo com os procedimentos e normas vigentes no Brasil.

A visão da Itaí, por sua vez, refere-se a ser líder de mercado de perfurações com reconhecimento por oferecer serviços de qualidade com eficiência, sempre utilizando tecnologia de ponta.

No que tange a sua política de qualidade, a Itaí acredita nos seus colaboradores, com isso investe no capital humano através de capacitação profissional. Com palestras, treinamentos e cursos, cujo intuito é a valorização e ampliação dos conhecimentos profissionais e também pessoais dos colaboradores da empresa.

A empresa implanta medidas preventivas contra a poluição e riscos e saúde no trabalho. Investe em atender às necessidades e expectativas dos clientes internos e externos, visando sua crescente satisfação e longevidade nas relações comerciais. Além de prestar serviços com qualidade e atendimento aos requisitos aplicáveis.

A empresa, também, busca promover comunicação transparente entre os níveis da organização e com as partes interessadas estabelecendo um relacionamento baseado no respeito ao ser – humano, no trabalho em equipe e no desenvolvimento.

### **3.4. IDENTIFICAÇÃO DO SEGMENTO DE MERCADO DA ITAÍ**

A Itaí é uma empresa no segmento de perfuração de poços de petróleo. Depois da segmentação do mercado, a empresa deve direcionar seus esforços para um ou mais segmentos onde possui capacidade e força competitiva para desenvolver programas sobre a qualidade de seus serviços oferecida.

Os pontos fortes detectados na empresa são os seguintes:

- Conhecimento nas técnicas e tecnologia de perfuração, desenvolvimento e produção em águas profundas;

- Eficiência em termos de custo desejada pelas operações de grande escala, aliada à integração de petróleo em cada um dos segmentos de mercados, possibilitando concorrer de modo eficaz em relação aos concorrentes;

- Logística;

- Base de reservas e vida de reservas comparativamente longa, que proporcionarão sustentar e aumentar o crescimento da produção e controlar custos em maior economia de escala.

Entretanto, durante a pesquisa alguns pontos fracos foram encontrados, conforme segue:

- Aprofundamento cada vez maior na exploração e produção;

- Alto custo de captação de recursos para investimentos se comparado com os dos concorrentes;

- Nacionalismo.

As principais ameaças da Itaí são:

O número de absenteísmo de funcionários começa a aumentar. As necessidades dos funcionários da empresa trabalhar com metas a ser atingidas podem ocasionar pressões psicológicas e desgastes emocionais.

A abertura de novos entrantes pode ser uma ameaça bastante para a empresa.

A Itaí, em prol das oportunidades, procura investir nos funcionários qualificando e treinando. A empresa busca satisfazer as necessidades dos clientes internos e externos.

### **3.5. Uma breve descrição do setor de Recursos Humanos da Itaí**

A empresa possui em seu quadro de funcionários o Gerente de Recursos Humanos, responsável por todas as questões legais dos funcionários, além de transferências, contratações e demissões do mesmo.

Ainda no setor de Recursos Humanos, trabalha um estagiário que é auxiliado pelo gerente do setor.

Além disso, o gerente de QHSE – Políticas de Qualidade, Saúde, Segurança e Meio Ambiente, é responsável pela satisfação do cliente por meio da prestação de serviços com qualidade e competência em harmonia com saúde e segurança dos funcionários, sem agredir o meio ambiente.

A relação do setor de Recursos Humanos com os outros setores é feita da seguinte forma:

Em relação com a área de Gestão Ambiental, os funcionários de todos os setores participam de palestras que são organizadas pelo setor de Recursos Humanos da Itaí, com objetivo de conscientização da importância de como prevenir a poluição e outros fatores que possam causar transtornos ao meio ambiente.

A identificação do petróleo é composta de uma série de atividades produtivas organizadas, reunindo conhecimentos específicos empíricos de ciência, tecnologia, engenharia, administração, finanças, fatores sociais e recursos humanos como ferramentas essenciais, críticas para o desempenho das empresas petrolíferas.

O setor de Recursos Humanos da Itaí analisa os currículos recebidos, depois acontece o recrutamento e todo o processo para seleção e contratação do funcionário.

O processo de seleção do funcionário é feito através de entrevistas escritas, orais e testes psicológicos.

## 4. Considerações Finais

O que foi observado na empresa é que os funcionários que trabalham com atingimento de metas, os mesmo sentem-se pressionados, o que ocasionam vários problemas para saúde dos colaboradores.

Obter resultados em uma empresa é um desafio, devido às diferenças individuais, por isso faz-se necessário que haja uma interação entre os membros da equipe e a existência de um líder eficaz que saiba conduzi-los em busca de objetivos e mantendo-os motivados. Uma equipe que tenha interação positiva entre os membros, motivação e busca integrada do atingimento de metas, terá uma maior probabilidade de ser eficaz, alcançando objetivos almejados.

Porém, o que se percebe é que o estresse e a pressão no ambiente de trabalho acabam tomando vultos maiores e se tornam desastrosos. Isso causará a empresa perda de mão de obra de trabalhadores competentes, desequilíbrio na organização do trabalho e desgastes para o atingimento de metas impostas, acabará onerando os demais funcionários, que entrarão num ciclo vicioso e acabarão sofrendo os efeitos do estresse com o ocorrer do tempo.

Num ambiente sem prevenção às doenças ocupacionais, hostil diante de tantas cobranças, os funcionários escondem a angústia causada pela pressão para o cumprimento de metas que abre espaço também para o assédio moral. Contribuições nefastas à integridade física e mental desses trabalhadores.

A saúde dos funcionários tem que ser vista como investimento. Mas não é isso que acontece. Os funcionários sofrem com metas individuais cada vez mais inalcançáveis e muitas vezes sacrificam até a vida pessoal.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

DAVIS, K. e NEWSTROM, J. W. Comportamento humano no trabalho – Uma abordagem psicológica. São Paulo: Pioneira, 1992.

LIPP, Marilda Emmanuel Novaes. **Inventário de Sintomas de Stress de Lipp**. São Paulo: Caso do Psicólogo, 2000.

LIPP, Marilda E. Novaes, TANGANELLI, M. Sacramento. **Stresse e qualidade de vida em Magistrados da Justiça do Trabalho: diferenças entre homens e mulheres**.

Psicol. Reflex. Crit., Porto Alegre, V.15, n. 3, 2002. Disponível em < [HTTP//WWW.Scielo.br.php? Script=sci](http://WWW.Scielo.br.php?Script=sci) acessos em 04 out. 2009.

LIPP, M.E.N. (Org) Pesquisa sobre o estresse no Brasil. Campinas: Papyrus, 1996.

MELLO, Júlio F. de. Psicossomática Hoje. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 1992.

MOLINA, Osmar Franklin. ESTRESSE NO Cotidiano. São Paulo: Pancast, 1996.

RODRIGUES, M. V. C. Qualidade de vida no trabalho – Evolução e Análise no nível gerencial. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

SILVA, M.; MARCHI R. Saúde e qualidade de vida no trabalho. São Paulo: Best Seller, 1997.