

ESTRESSE X QUALIDADE DE VIDA NAS ORGANIZAÇÕES: UM ESTUDO TEÓRICO

Mara Regina Pagnussat Benke¹
Élcio Carvalho²

RESUMO

Este artigo trata de um estudo relacionado ao estresse no trabalho em relação ao cotidiano, pois estes são gerados nas diversas áreas da vida humana, mais especificamente na relação homem/trabalho. O estresse sempre existiu, desde a antiguidade; a diferença é que hoje, têm-se a consciência de seus efeitos positivos e negativos, nas pessoas e nos locais de trabalho. Já a qualidade de vida no trabalho tem sido cada vez mais discutida, haja vista o valor que se tem dado às pessoas nas organizações. O objetivo do presente estudo é apontar os fatores relacionados com o estresse nas organizações bem como programas de redução do mesmo. Através de um estudo bibliográfico percebe-se que os níveis de estresse quando muito altos no trabalho, podem ocasionar perdas no desempenho profissional e conseqüentemente queda na produtividade, e quando as empresas fazem investimentos em qualidade de vida o efeito é contrário. Conclui-se através deste estudo teórico que o estresse quando dosado é importante para que o indivíduo tente conquistar seus objetivos com mais garra e persistência.

Palavras-chave: estresse organizacional, pessoas, qualidade de vida no trabalho.

¹ Pós-graduação em Recursos Humanos – Universidade de Rio Verde - FESURV.

² Professor-orientador. Universidade de Rio Verde - FESURV

1 INTRODUÇÃO

Observa-se que, devido ao fenômeno da industrialização, dos meios de comunicação e dos avanços tecnológicos surgiram inúmeros benefícios e conforto para o cotidiano das pessoas. Porém, esse processo de desenvolvimento contemporâneo acarretou também sérias seqüelas em pessoas, principalmente nas sedentárias, ou seja, que não praticam nenhum tipo de atividade física, limitando, assim, a capacidade para agir contra as doenças modernas que apareceram, o que passou a ser chamado de estresse.

Assim, o termo tornou-se popular, de maneira que, quando não se tem uma idéia clara sobre o mal que acarreta um indivíduo, rapidamente chega-se a um “diagnóstico”: está estressado!

Um outro aspecto que, gradualmente vem sendo cada vez mais difundido nas organizações, principalmente pelo fato de valorizar as pessoas como vantagem competitiva, é a qualidade de vida no trabalho. Essa emergência se deu não só pelos modismos empresariais, mas pela própria conscientização, apoiada em leis trabalhistas, de que é importante trabalhar a qualidade de vida, visto que o retorno advindo para a organização será não só rentável, mas principalmente de satisfação dos seus próprios colaboradores.

Estudos apontam que o impacto do suporte social sobre o estresse organizacional, pode ser benéfico ou prejudicial, dependendo da qualidade da dimensão da vida dentro da organização.

A gestão das organizações normalmente relega a um segundo plano a necessidade de um ambiente saudável, classificando o mal-estar como um problema exclusivo do colaborador. Mas, as empresas mais esclarecidas já o corrige, pois sabem que a performance do funcionário afeta diretamente os resultados corporativos e a competência dos colaboradores passa a ser reconhecida como o ativo principal da empresa.

O objetivo, então, deste artigo é o de pesquisar a nível dos fatores organizacionais, o que vêm gerando estresse e qualidade de vida nas empresas, perfazendo uma análise a partir de pesquisa bibliográfica.

Segundo Gil (2002), no que concerne à pesquisa bibliográfica, muitas vezes, as fontes secundárias apresentam dados coletados ou processados de forma equivocada. Assim, um trabalho fundamentado nessas fontes tenderá a reproduzir ou mesmo ampliar esses erros. Para reduzir essa possibilidade, convém aos pesquisadores assegurarem-se das condições em que

os dados foram obtidos, analisar em profundidade cada informação para descobrir possíveis incoerências ou contradições e utilizar fontes diversas.

2 ESTRESSE

O termo estresse foi utilizado pela primeira vez na área da saúde em 1926 por Selye para designar um conjunto de reações específicas que ele havia observado em pacientes sofrendo as mais diversas patologias. Em 1936, Hans definiu a reação do estresse como uma síndrome geral de adaptação e em, 1974, ele redefiniu estresse como uma resposta não específica do corpo a qualquer exigência (SEYLE, 1956).

2.1 Conceitos e definições de estresse

As primeiras referências à palavra stress, com significado de "aflição" e "adversidade", são do século XIV. No século XVII, o vocábulo de origem latina passou a ser utilizado em inglês para designar opressão, desconforto e adversidade (LIPP, 1996).

Nunca se falou tanto em estresse. O mundo de hoje é realmente estressante. A competição feroz entre as empresas, a globalização, os programas de qualidade, produtividade e tantos outros deixam o indivíduo estressado (MARINS, 2003).

Segundo Selye (1956, p.2),

a palavra *estresse* vem do inglês *stress*. Este termo foi usado inicialmente na física para traduzir o grau de deformidade sofrido por um material quando submetido a um esforço ou tensão e transpôs este termo para a medicina e biologia, significando esforço de adaptação do organismo para enfrentar situações que considere ameaçadoras a sua vida e a seu equilíbrio interno.

O estresse é uma reação muito forte do organismo quando o indivíduo enfrenta qualquer tipo de evento seja ele bom ou mau e que altera a vida desse sujeito.

A partir desses conceitos notou-se que um boa parte de pessoas admitem, em pesquisas e entrevistas de um modo geral, que reconhecem o estresse no momento que o

sentem, e apesar de não ser unânime, já se observou uma certa concordância na definição de estresse, como um desequilíbrio físico, mental e psíquico.

O estresse também pode ser positivo quando caracterizado pelo entusiasmo, pela gana, pela excitação, quando as pessoas encaram os desafios, as pressões do dia-a-dia como uma forma de crescimento pessoal e profissional.

2.2 Estresse ocupacional

Segundo Kyriacow e Sutcliffe (1981 apud CAMELO; ANGERAMI, 2004), definem o estresse ocupacional como um estado emocional desagradável, pela tensão, frustração, ansiedade, exaustão emocional em função de aspectos do trabalho definidos pelos indivíduos como ameaçadores.

Pode-se definir o estresse ocupacional a partir do enfoque nos estressores organizacionais que permitem diferenciar dois tipos de estudo: os de estresse ocupacional e os de estresse de forma geral. O ocupacional enfoca estressores relacionados ao ambiente de trabalho, e os de forma geral estressores gerais na vida do indivíduo (PASCHOAL; TAMAYO, 2006).

Quanto à definição do estresse ocupacional a partir das respostas aos eventos estressores, pode-se apontar sua contribuição para a identificação e compreensão de conseqüências do estresse. A principal crítica a esta abordagem refere-se à dificuldade em estabelecer se determinados comportamentos, estados afetivos e problemas de saúde são conseqüências de estresses organizacionais ou de outros contextos e eventos da vida do indivíduo (JONES; KINMAN, 2001 apud PASCHOAL; TAMAYO, 2006, p.3).

A abordagem que enfoca os estressores organizacionais tem contribuído para a identificação de demandas organizacionais potencialmente geradoras de estresse. Apesar das contribuições, esta abordagem tende a considerar o caráter objetivo dos estressores e tem sido alvo de inúmeras críticas (PASCHOAL; TAMAYO, 2006).

Para Albrecht (1988 apud CAMELO; ANGERAMI, 2004), os estressores podem ser classificados em três fatores na situação de trabalho: físicos, sociais e emocionais. Consideram-se fatores estressantes relacionados ao estresse funcional a sobrecarga de trabalho, causada pela designação de muitas tarefas com prazos curtos para sua execução, e

com muitas interrupções, a ambigüidade de prioridades, o nível de autoridade e de autonomia, a incerteza quanto ao futuro e o convívio com colegas insatisfeitos.

Para que isto não ocorra, é necessário que a pessoa perceba e avalie os eventos como estressores, o que quer dizer que fatores cognitivos têm um papel central no processo que ocorre entre os estímulos potencialmente estressores e as respostas do indivíduo a eles. A existência de um evento considerado estressor na organização não quer dizer que ele seja percebido desta maneira pela pessoa (PASCHOAL; TAMAYO, 2006).

Segundo Lipp (1996, p.9), o estresse pode ter origem em fontes externas e internas:

as fontes internas estão relacionadas com a maneira de ser do indivíduo, tipo de personalidade e seu modo típico de reagir à vida. Muitas vezes, não é o acontecimento em si que se torna estressante, mas a maneira como é interpretado pela pessoa. Os estressores externos podem estar relacionados com as exigências do dia-a-dia do indivíduo como os problemas de trabalho, familiares, sociais, morte ou doenças de um filho, perda de uma posição na empresa, não concessão de um objetivo de trabalho, perda de dinheiro ou dificuldades econômicas, notícias ameaçadoras, assaltos e violências das grandes cidades, entre outros. Muito freqüentemente, o estresse ocorre em função dos diversos tipos de cargos, de ocupação que a pessoa exerce.

Por exemplo, um trabalhador que relata a existência de excesso de trabalho pode não percebê-la como prejudicial, mas sim, como positiva e estimulante. Essas características situacionais e pessoais podem interferir no julgamento do indivíduo. Assim, definir estresse ocupacional como estressores organizacionais deixa uma lacuna relativa à avaliação do indivíduo sobre os eventos do trabalho (PASCHOAL; TAMAYO, 2006).

O estresse ocupacional agrava-se quando há por parte do indivíduo a percepção das responsabilidades e poucas possibilidades de autonomia e controle. As dificuldades em adaptar-se a essas situações levam ao estresse. Dessa forma, a adaptação de um indivíduo a uma nova situação requer um investimento de recursos que vai depender do seu tipo de comportamento, suas crenças e expectativas frente ao mundo.

2.3 Qualidade de vida no trabalho

O termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) foi descrito por Lous Davis, na década de 1970, quando desenvolvido um projeto sobre desenho de cargos. Para ele, o

conceito de QVT refere-se a “preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos trabalhadores no desempenho das tarefas”.(DAVIS, apud CHIAVENATO, 1999, p. 391).

A Qualidade de Vida no Trabalho é mais do que a segurança e saúde no trabalho. É necessário associá-la a qualidade total e a melhoria do clima organizacional, dar condições adequadas, respeitar e ser respeitado como profissional.

Para França (1997 apud VASCONCELLOS, 2001, p.80),

Qualidade de vida no trabalho (QVT) é o conjunto das ações de uma empresa que envolvem a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial. O posicionamento representa o fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas, durante o trabalho na empresa.

Embora muito se fale de qualidade enquanto filosofia de gestão provida de uma dimensão estratégica que atravessa todos os patamares da vida das organizações, na prática, tal termo tem-se restringido a uma série de procedimentos de conformidade com regras preestabelecidas como é o caso das certificações e das normatizações, incidindo, sobretudo, na segurança do produto (MICHEL, 2001).

A política de qualidade aplicada às condições de trabalho, visa a melhoria do ambiente físico e psicossocial do trabalhador, como forma de aumentar a produtividade, o bem-estar e a segurança. Trata-se de uma abordagem mais dinâmica, essencialmente de matriz preventiva, incidindo sobre as causas dos acidentes e das formas de as eliminar e/ou diminuir, ao invés de uma visão estática, centrada nos seus efeitos.

Segundo Michel (2001, p.89), para que possa haver mudanças referentes a qualidade de vida no trabalho, têm que estar garantidas as seguintes condições:

- reconhecimento da necessidade de mudança – sem haver uma vontade expressa de mudar, tendo em conta a obtenção de uma melhoria das condições de trabalho, tal não é possível;
- cooperação nas relações profissionais inter-hierárquicas – a informação, bem essencial de qualquer organização, deve circular nos vários níveis quer horizontal, quer verticalmente;
- implicação dos trabalhadores no processo de melhoria contínua – a empresa passa a ser vista como um bem comum – e não uma entidade abstrata – suscita uma maior identificação e participação ativa no seu seio.
- permanente controle dos resultados – não basta elaborar um diagnóstico e fazer uma proposta de melhorias, há que testá-las continuamente, e adaptá-las sempre que for necessário, tendo em conta as alterações de

equipamentos, de instalações, da organização do trabalho, do ambiente de trabalho.

Baseados nesses referenciais teóricos, considera-se o conceito de qualidade de vida como a condição biopsicossocial de bem estar, relativa a experiências humanas objetivas e subjetivas e considerada dentro das particularidades individuais e sociais de cada situação.

2.4 Estresse e qualidade de vida no trabalho a partir dos fatores organizacionais

Desde o início da humanidade, o homem se preocupava em procurar objetos artificiais para que se tornassem utilitários e dessa forma a produção artesanal não mecanizada surgiu sem nenhum controle ou melhor, sem intencionalidade e sim como objeto de sobrevivência. Mas a Revolução Industrial trouxe maiores complicações a esse tipo de produção, uma vez que não havia preocupação em se resguardar a saúde dos funcionários. As primeiras fábricas eram sujas, barulhentas, escuras, perigosas e as jornadas de trabalho chegavam a ter 16 horas diárias, sem férias e em regime de semi-escravidão.

Na Europa em meados de 1900 vários e diferentes estudos tiveram origem sobre a área da fisiologia do trabalho, com a intencionalidade de se transferir idéias e atitudes para o terreno prático dos conhecimentos de fisiologia gerados em laboratórios (ANEZ; DAVID; LOBO, 2006).

Com o surgimento da Segunda Guerra Mundial (1939-1945), utilizaram-se os conhecimentos disponíveis para construir instrumentos bélicos relativamente complexos como, submarinos, aviões, tanques, radares, etc. Estes instrumentos exigiam muitas habilidades do operador, que operava em condições ambientais bastante desfavoráveis e tensas no campo de batalha. Os erros e acidentes com conseqüências fatais eram freqüentes. Isto fez com que aumentassem as pesquisas para adaptar os instrumentos bélicos às características e capacidades do operador, reduzindo a fadiga e os acidentes (IDA, 1992 citada por ANEZ; DAVID; LOBO, 2006, p.4).

De acordo com Ida (1992 apud ANEZ; DAVID; LOBO, 2006, p.4), logo após o término da guerra, a ergonomia tentou melhorar as condições de vida da população e também dos trabalhadores em particular, mas era o Departamento de Defesa dos Estados Unidos quem apoiava as pesquisas na área.

Conforme Andrews (2003), a economia globalizada da década de 90 lançou uma competição feroz com o *downsizing*³, a terceirização e a reengenharia. Quem mantém o emprego tem que trabalhar muito mais, não só para arcar com a sobrecarga de trabalho e os desafios mais complexos, mas também para não ser dispensado.

No Brasil, segundo pesquisa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a média de horas trabalhadas bateu 41 horas por semana no final dos anos 1990, contra 39 do começo da década. Parece pouco, mas não é: duas horas a mais por semana significam oito a dez horas a mais por mês, cerca de cem horas a mais portanto. Isso coloca o Brasil em oitavo lugar em horas trabalhadas, por ano, no mundo – pior do que o workaholic dos EUA, que têm mais férias! (ANDREWS, 2003, p.16).

A era do conhecimento é o ponto que advém exclusivamente das pessoas. Esse conhecimento não é obtido da experiência passada como ponto referencial; ele se renova a cada dia, sendo o poder pertencente àqueles que prioritariamente o disseminam - as organizações. Essas organizações adotam estratégias diferentes para alcançarem à máxima eficiência de seus colaboradores. Muitas empresas começam a prestar mais atenção nas qualidades aparentemente abstratas de seus funcionários como lealdade, capacidade de se relacionar com os clientes e disposição para correr riscos e procuram meios de avaliá-las de maneira formal.

Os fatores organizacionais que mais afetam a qualidade de vida, segundo Ballone (2006), podem ser: sobrecarga de trabalho - o ambiente de trabalho exige muito e com isso a falta de adaptação; falta de estímulos – neste caso existe o tédio, a sensação de nulidade ou solidão, portanto a falta ou escassez de solicitações também proporciona situações estressoras; ruídos – muitas profissões onde o ruído é intensivo existe mais estresse; alteração do sono – atraso nos horários do sono provocados pelo horário de trabalho, viagens, entre outros podem levar a insônia e conseqüentemente ao estresse; a falta de perspectivas – a falta das boas perspectivas, ou o que é pior, na presença de perspectivas pessimistas a pessoa ficará sobre os efeitos ansiosos do cotidiano, sem esperanças de recompensas agradáveis; necessidades de mudanças – essas necessidades podem ser comparadas a um ciclo vicioso; o momento presente está quase sempre exigindo mudanças e com isso trazendo novos problemas; mudanças determinadas pela empresa – esse tipo de mudança pode ser feito por uma nova chefia. Mudanças devido à novas tecnologias – as tecnologias estão em constante mudança e com isso as pessoas são obrigadas a se adaptar ao novo; mudanças devido ao mercado – as oscilações do mercado sempre são levadas a sério pelas empresas e determinam mudanças de

³ Downsizing – reduzindo.

trabalho; mudanças auto-impostas - essas são determinadas pelo próprio indivíduo; ergonomia - deve existir um conforto no trabalho, porque sem esse conforto e segurança ocasiona o estresse.

Segundo Marins (2003, p.136), “o maior problema que ocorre nos dias atuais é que as empresas têm pressa. Muita pressa. Querem resultados rapidamente. Pra ontem, se possível.” Quando um sujeito se vê sob tanta pressão, começa a se sentir muito preocupado, duvida até se realmente vai conseguir atingir o que deseja, e esta ansiedade pode levar ao estresse, ocasionando os já citados problemas organizacionais.

3 PROGRAMAS PARA REDUÇÃO DO ESTRESSE ORGANIZACIONAL

3.1 Programa – Arte de reduzir o estresse

O Programa de Redução do Estresse – A Arte de reduzir o estresse tem como propósito prevenir e reduzir os efeitos nocivos da tensão e do estresse emocional através de práticas que capacitem as pessoas estabelecerem uma nova maneira de vivenciar as pressões e os desafios do dia-a-dia. Utilizando métodos de reflexão, contemplação e meditação o trabalho constitui de um processo de investigação e transformação dos hábitos mentais e emocionais que regem nossas experiências de vida, convidando seus participantes a explorar uma forma mais consciente e autêntica de viver e, desta forma, desenvolver uma maior habilidade para lidar com o estresse.

Este Programa é baseado em metodologias utilizadas na área de desenvolvimento humano e organizacional e em ensinamentos e práticas de meditação e contemplação do Budismo Tibetano da Linhagem Nyingma, orientados por Sua Eminência Chagdud Tulku Rinpoche. Tem como base científica e bibliográfica as visões de Daniel Goleman (Inteligência Emocional) e de sua esposa Tara Bennett-Goleman (Alquimia Emocional); o trabalho desenvolvido pelo Dr. Jon Kabat-Zinn (A Mente Alerta) no Centro Médico da Universidade de Massachussetts (SAIORO, 2008).

3.2 Técnicas para redução do estresse

Tirar proveito das técnicas para redução do estresse é uma excelente maneira de manter corpo e mente saudáveis. Se a pessoa estiver depressiva, furiosa, com problemas no trabalho ou simplesmente estressada, é importante encontrar uma saída e impedir que os sentimentos afetem o coração. Às vezes, compartilhar os problemas com um parente ou com um amigo já ajuda. Uma outra opção é procurar ajuda de um profissional de saúde qualificado ou de um psicólogo, se necessário (FORMAN, STONE, 2008).

Há casos em que apenas uma atividade física já é suficiente. Aprender técnicas de relaxamento para diminuir o estresse pode causar alívio.

A meditação transcendental (MT) consiste em sentar em silêncio por 20 minutos, duas vezes ao dia, com os olhos fechados, enquanto se repete um mantra para produzir um estado profundo de vigília tranqüila e paz interior. Defensores afirmam que a MT reduz o risco de doença cardíaca baixando a pressão arterial, o colesterol alto e o estresse psicológico. Isso, por sua vez, reverte a aterosclerose e diminui a doença cardíaca e o risco de morte. No entanto, críticos sustentam que a maioria dos estudos sobre a MT é induzida e mal elaborada, realizada freqüentemente por pesquisadores envolvidos com organizações que defendem a MT. Até hoje, não há provas concretas de que a MT é uma técnica eficaz para diminuir o risco de doença cardíaca. Na verdade, a meditação transcendental pode ter benefícios saudáveis ao coração, mas testes clínicos futuros ainda terão que comprovar isso (FORMAN, STONE, 2008).

O tai chi é uma forma suave de artes marciais que utiliza movimentos corporais lentos, descontraídos e contínuos. Os movimentos do corpo - alguns com nomes de animais - são acompanhados de respiração profunda e meditação. Na verdade, o tai chi, que é uma forma de baixo impacto de exercício aeróbico, às vezes, é chamado de "meditação em movimento". Ele ajuda a promover equilíbrio e flexibilidade, diminui o risco de quedas (no caso de idosos), alivia a rigidez da artrite, ajuda a baixar a pressão arterial e está associado a um melhor funcionamento cardiovascular. Apesar dos benefícios conhecidos do tai chi, não se sabe se ele diminui o risco de doença coronariana. Entretanto, se quiser trabalhar corpo e mente para melhorar sua saúde, talvez você queira participar de uma aula de tai chi para iniciantes (FORMAN, STONE, 2008).

A redução do estresse envolve vários aspectos e nenhum deles pode ser deixado de lado para garantir que os resultados sejam satisfatórios. Os fatores para redução de estresse são: alimentação, relaxamento, exercício físico, estabilidade emocional e qualidade de vida.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir do estudo acima é importante descrever uma citação de Andrews (2003, p.24). Ele diz que: “se não fosse pelo estresse não haveria ser humano, ou mesmo qualquer outra criatura neste planeta”. Ele ainda acrescenta dizendo que o estresse é uma reação biológica em todos os animais, desenvolvida através de milhões de anos de evolução, para salvar suas vidas numa emergência.

Faz-se necessário que cada vez mais haja uma preocupação no modo de conduzir os processos de mudanças que ocorrem, principalmente, na área trabalhista, pois, nos diversos setores têm surgido exigências mais rígidas em relação a tudo que se refere ao novo e que acabam exercendo um profundo impacto sobre a ansiedade e o estresse, conseqüentemente, das pessoas.

Deve-se, portanto, impor uma postura de respeito aos processos de mudanças comportamentais nos trabalhadores em relação às mudanças organizacionais pretendidas como forma de se evitar o estresse negativo, uma vez que o estresse positivo é considerado saudável, pois torna-se uma alavanca para o otimismo e para o dinamismo.

Conclui-se que a elaboração deste resulta na necessidade de se fazer uma reflexão sobre como a evolução trabalhista e a crescente participação dos empregados no âmbito global da empresa podem e devem contribuir para a redução de problemas de produtividade, minimizar os sentimentos de angústias das pessoas e melhorar a qualidade vida daqueles que pertencem à empresa. Essa reflexão resultará, com certeza, em ações que levarão ao amadurecimento e desenvolvimento das pessoas e das organizações.

REFERÊNCIAS

ANDREWS, Susan. **Stress a seu favor: como gerenciar sua vida em tempos de crise.** São Paulo: Agora, 2003.

ARDEN, B. John. **Sobrevivendo ao Estresse do Trabalho.** Rio de Janeiro: Atlas, 2003.

ANEZ, Ciro Romélio Rodriguez; DAVID, Denize Elizabeth Hey; LOBO, Márcia. **Ergonomia, Estresse e Trabalho.** 2006.

AVEDIANE, Renata. Empresa Albrás. **Guia Exame-Você S/A: as melhores empresas para você trabalhar.** Especial, 2006.

BACARRO, Acrímedes. **Vencendo o estresse: como detectá-lo e superá-lo.** 4. ed. Petrópolis: Vozes, 1997.

CAMELO S. H. H.; ANGERAMI E. L. S. Sintomas de estresse nos trabalhadores atuantes em cinco núcleos de saúde da família. **Revista Latino-Americana Enfermagem.** v.12, n.1. Rio de Janeiro, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** Rio Janeiro: Elsevier, 1999.

CURY, Augusto Jorge. **Revolucione sua qualidade vida: navegando nas águas da emoção.** Rio de Janeiro: Sextante, 2002.

FORMAN, Adriene, M.S., STONE, Neli. **Controle do estresse e doença coronariana.** Disponível em: <http://saude.hsw.uol.com.br/controlo-estresse-e-doenca-coronariana6.htm>. Acesso em: set. de 2008.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

LIMONGI França. **Stress e Trabalho: uma abordagem psicossomática.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

LIPP, Marilda Novaes e MALAGRIS; Lúcia Novaes. Manejo do estresse. In: RANGÉ, Bernard. **Psicoterapia comportamental e cognitiva: pesquisa, prática, aplicações e problemas**. Campinas: PSY, 1995.

LIPP, Marilda Emmanuel Novaes. **Pesquisas sobre stress no Brasil – Saúde, ocupações e grupos de risco**. Campinas: Papirus, 1996.

MARINS, Luiz. **Livre-se dos “Corvos”**. São Paulo: Harbra, 2003.

MICHEL, Oswaldo. **Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais**. 2. ed. São Paulo: 2001.

MOREIRA, Ramon Luiz Braga Dias; ARAÚJO, Marcos Goursand de Araújo. **Os sete pilares da qualidade de vida**. Belo Horizonte: Leitura, 2005.

NOGUEIRA, Júlia. Empresa 3M. **Guia Exame-Você S/A: as melhores empresas para você trabalhar**. Ed. Especial, 2006.

PASCHOAL; Tatiane; TAMAYO, Álvaro. **Ergonomia, Estresse e trabalho**. Validação da escala de estresse no trabalho. Disponível em:
<<http://www.scielo.br/pdf/epsic/v9n1/22380.pdf>>. Acesso em: 11 out. de 2006.

ROCHA, Márcia. Empresa Promom. **Guia Exame Você S/A: as melhores empresas para você trabalhar**. Ed. Especial, 2006.

SAIORO, Alexandre. **Programa de Redução do estresse**. Disponível em: <<http://a-arte-do-estresse.blogspot.com/>>. Acesso em set. de 2008.

SELYE, Hans. **Stress, a tensão da vida**. Edição original publicada por McGraw – Hill Book Company, Inc. 1956.

SILVA, Marco Aurélio Dias da; MARCHI, Ricardo de. **Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho**. São Paulo: Best Seller, 1997.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. **Qualidade de vida no trabalho**: origem, evolução e perspectivas. (artigo). Caderno de Pesquisas em Administração, São Paulo, v. 08, nº. 1, janeiro/março, 2001.