

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO - UNIBRA  
CURSO DE GRADUAÇÃO TECNÓLOGICA EM GESTÃO DE  
RECURSOS HUMANOS

JÉSSICA THAYNA DA SILVA OLIVEIRA  
LARISSA DOS SANTOS MUNIZ BARBOSA  
MARIA CRISTIANE DA SILVA FILIPE

**A GESTÃO DO ESTRESSE NO AMBIENTE DE  
TRABALHO**

RECIFE  
2023

JÉSSICA THAYNA DA SILVA OLIVEIRA  
LARISSA DOS SANTOS MUNIZ BARBOSA  
MARIA CRISTIANE DA SILVA FELIPE

## **A GESTÃO DO ESTRESSE NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Disciplina TCC II do Curso Tecnológica em Gestão de Recursos Humanos do Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA, como parte dos requisitos para conclusão do curso.

Orientadora: Prof<sup>a</sup> Ma. Anna Valéria Moreira Santana de Mello

RECIFE  
2023

Ficha catalográfica elaborada pela  
bibliotecária: Dayane Apolinário, CRB4- 2338/ O.

O48g Oliveira, Jéssica Thayna da Silva.  
A gestão do estresse no ambiente de trabalho / Jéssica Thayna da  
Silva Oliveira; Larissa dos Santos Muniz Barbosa; Maria Cristiane da Silva  
Filipe. - Recife: O Autor, 2023.  
13 p.  
  
Orientador(a): Ma. Anna Valéria Moreira Santana de Mello.  
  
Trabalho de Conclusão de curso (Graduação) - Centro Universitário  
Brasileiro – UNIBRA. Tecnólogo em Recursos Humanos, 2023.  
  
Inclui Referências.  
  
1. Estresse. 2. Talentos. 3. Comunicação. I. Barbosa, Larissa dos  
Santos Muniz. II. Filipe, Maria Cristiane da Silva. III. Centro Universitário  
Brasileiro - UNIBRA. IV. Título.

CDU: 658.3

*Dedicamos a Deus, familiares, amigos e colegas.*

## **AGRADECIMENTOS**

**AGRADEÇO À DEUS POR TER ME DADO FORÇAS E CONHECIMENTO NO PERÍODO DE CONSTRUÇÃO E ME MOSTRANDO QUE SOU CAPAZ DE QUALQUER COISA.**

**À MINHA ORIENTADORA POR TODO APOIO E INCENTIVO EM NÃO DESISTIR, POR TODA DEDICAÇÃO E ENSINAMENTOS DURANTE A CONSTRUÇÃO. AOS MEUS PROFESSORES POR NOS AJUDAR INDIRETAMENTE E DIRETAMENTE. AOS MEUS FAMILIARES, A ALGUNS COLEGAS DE SALA QUE SEMPRE QUANDO ESTAVA COM DÚVIDAS ELES SEMPRE ME AJUDAVAM, MEUS AMIGOS, COLEGAS DE TRABALHO, ESPECIFICAMENTE A RAYSSA QUE ME AJUDOU A FORMATAR O TRABALHO. AGRADEÇO A TODOS QUE ME AJUDARAM AO DECORRER A MINHA FORMAÇÃO. – JÉSSICA THAYNA**

**AGRADEÇO À DEUS QUE ME DEU O DOM DA VIDA E TODAS AS OPORTUNIDADES DE CAMINHAR SEGUINDO SEUS PROJETOS.**

**À MINHA ORIENTADORA E AOS MEUS PROFESSORES PELA FORÇA, PELAS CORREÇÕES E ENSINAMENTOS QUE ME PERMITIRAM TER O MELHOR DESEMPENHO NO MEU PROCESSO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL.**

**AOS MEUS FAMILIARES QUE TORNARAM VIÁVEL A MINHA FORMAÇÃO E ME INCENTIVARAM NOS MOMENTOS DIFÍCEIS. – MARIA CRISTIANE**

**AGRADEÇO PRIMEIRAMENTE À DEUS PELA MINHA VIDA E POR TER AJUDADO A ULTRAPASSAR TODOS OS OBSTÁCULOS ENCONTRADOS AO LONGO DO CURSO.**

**A ORIENTADORA POR TODO CONHECIMENTO PRESTADO.**

**AOS MEUS PAIS, TIA LUCIENE E TODA MINHA FAMÍLIA QUE ME INCENTIVARAM NOS MOMENTOS DIFÍCEIS EM TODA A MINHA JORNADA PARA CONCLUSÃO DO CURSO. – LARISSA MUNIZ**

*“Um dos sintomas de si aproximar de uma  
crise de nervos é a crença de que o trabalho  
é incrivelmente importante.”  
(Bertrand Russell)*

## RESUMO

Este artigo está relacionado à gestão do estresse no ambiente de trabalho com o objetivo de relatar causas e danos que o estresse traz nas organizações. Nota-se então, que é fundamental para as empresas ter uma boa gestão do estresse entre os colaboradores para que possam trabalhar motivados e realizados. As organizações buscam profissionais capacitados, com foco em resultados, estipulando metas desafiadoras, excessos de trabalho e cobranças inadequadas, fazendo com que os colaboradores passem a acarretar o estresse e trazendo várias consequências para colaboradores e até para a própria organização, já que grande parte do cotidiano das pessoas é passadas nas organizações. Através de uma pesquisa bibliográfica percebe-se o quão o estresse pode causar perturbações ou sofrimento em uma organização podendo interferir na retenção de talentos, o relacionamento interpessoal e a comunicação entre os subordinados. Sendo assim, realizamos pesquisas que descrevessem como o estresse impacta no ambiente de trabalho e na qualidade de vida dos funcionários.

**Palavras-chave:** Estresse; Talentos; Comunicação.

## **ABSTRACT**

This article is related to stress management in the workplace with the objective of reporting causes and damages that stress brings to organizations. It is essential for companies to have a good management of stress among employees so that they can work motivated and fulfilled. The organizations seek qualified professionals, focusing on results, stipulating challenging goals, excessive workloads and inadequate demands, causing the collaborators to cause stress and bringing several consequences to collaborators and even to the organization itself, since a great part of people's daily lives is spent in the organizations. Through a bibliographic research, we realize how stress can cause disturbances or suffering in an organization and can interfere with the retention of talents, the interpersonal relationship and the communication among subordinates. Thus, we conducted research to describe how stress impacts the work environment and the quality of life of employees.

**Keywords:** Stress; Talents; Communication.



## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>07</b>
<b>2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO.....</b>	<b>08</b>
<b>3 RESULTADOS.....</b>	<b>08</b>
<b>3.1 Falhas da comunicação.....</b>	<b>10</b>
<b>3.2 O relacionamento interpessoal entre gestores e os subordinados.....</b>	<b>12</b>
<b>3.3 A retenção de talentos nas organizações.....</b>	<b>15</b>
<b>4 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>17</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>19</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Nos últimos tempos observa-se um crescimento no nível de estresse no ambiente de trabalho. No Brasil isso é ainda mais perceptível de acordo com a pesquisa da International Stress Management Association em 2010, (ISMA) apresenta o Brasil como o segundo país no mundo com maior nível de estresse no trabalho, 72% dos brasileiros que estão no mercado de trabalho sofrem sequelas ocasionadas pelo estresse. Isso demonstra que o modo de vida imposto aos trabalhadores, na tentativa de se adequar ao ritmo acelerado e as constantes mudanças nos processos de trabalho, entram em conflitos com o ritmo biológico, refletindo diariamente na saúde do trabalhador, (Chiavenato, 2010).

Segundo Robbins 1999, várias pessoas que não sabem controlar o estresse passam por uma série de complicações com a saúde e o bem-estar, agregando assim, vários fatores negativos em seu trabalho e convívio com seus familiares e amigos. Como as empresas estão fazendo a gestão dos estresses dos seus colaboradores?

Existem condições estressantes no ambiente de trabalho, como prazos para serem cumpridos e excesso de trabalho, isso pode resultar insatisfação no trabalho, depressão e ansiedade. Afetando no desempenho de toda a equipe e reduzindo a produtividade do trabalho e elevando as chances de erros. Por isso, a gestão deve buscar maneiras de ajudar a combater o estresse ocasionado pelo ambiente de trabalho, garantindo segurança na profissão.

Por esse motivo eliminar totalmente o estresse do cotidiano de um indivíduo não é necessário, fisiologicamente falando, a ausência total de estresse equivale à morte. O que se deve procurar é reduzir os fatores que auxiliam no desenvolvimento do estresse. Deve-se buscar uma postura onde o estresse seja um acontecimento positivo e não um empecilho ao desempenho pessoal, à saúde e à felicidade (CARVALHO; SERAFIM, 2002).

Tendo em vista a atual gestão das organizações, em busca de funcionários multitarefas para o mercado de trabalho, tornando-se um ambiente estressante para os trabalhadores. É importante minimizar os fatores estressantes e garantir o bem-estar dos colaboradores, melhorar o clima organizacional e garantir permanência dos colaboradores na empresa, podendo evitar quedas na produtividade.

A pesquisa tem por objetivo geral identificar os impactos causados pelo estresse no ambiente organizacional, investigar os principais causadores, bem como procurar alternativas de melhorias ambientais, psicológicas e sociais dos funcionários das organizações e os objetivos específicos é identificar o relacionamento interpessoal entre os gestores e os subordinados, a falha da comunicação entre os funcionários e a gestão e a retenção de talentos nas organizações.

Esse trabalho foi desenvolvido para discutir, abordar e buscar resultados para ajudar a combater estresse no ambiente de trabalho e seus resultados, causadores de importantes quedas no campo operacional, fatores prováveis do estresse no meio de trabalho e sintomas

## **2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO**

De acordo com Gil 2016, a pesquisa bibliográfica, ou de fontes secundárias, abrange toda bibliografia pública em relação ao tema de estudo, desde as publicações avulsas, revistas, livros, pesquisas científicas, teses etc.

Segundo Marconi e Lakatos 2017, a pesquisa bibliográfica é um apanhado geral sobre os principais trabalhos já realizados, revestidos de importância, por serem capazes de fornecer dados atuais e relevantes relacionados com o tema.

O método da pesquisa abordada é descrever a importância do estudo da gestão do estresse no ambiente de trabalho. A fim de identificá-lo em seu estágio inicial, para que possam ser tomadas as medidas necessárias para a elaboração de um plano que vise a diminuição do estresse e com isso seja dada uma boa qualidade de vida aos colaboradores da empresa.

A pesquisa bibliográfica é um importante instrumento para embasar teoricamente um estudo científico, fornecendo uma sólida fundamentação para o desenvolvimento da pesquisa. - Santos, M. A. L., & Günther, H. P. (2019).

## **3 RESULTADOS**

Revisão da literatura com vistas a contextualizar e fundamentar o tema, o problema de pesquisa e os objetivos a serem trabalhados. Estresse, no senso comum, significa um estado gerado pela percepção de estímulos que provocam excitação

emocional, impaciência e nervosismo como forma de reação de uma pessoa em virtude de uma situação de pressão e tensão específica, ou de mais tempo.

Segundo Ballone, 2015 O estresse é uma defesa natural do ser humano quando se encontra em situações de medo e insegurança, sendo estimulado quando sente necessidade de fugir e defender. O estresse é a atitude biológica necessária para a adaptação do organismo a uma nova situação.

Hans Selye 1936, apresentou pela primeira vez a palavra estresse e definiu o conceito de estresse como uma reação fisiológica do organismo em reação a qualquer estímulo, dominando a Síndrome Adaptação Geral (SAG) ou do Estresse Biológico. Também, o estresse está relacionado a excesso de competitividade e busca intensa por resultados criando um ambiente estressante no trabalho e nisso pode acabar comprometendo o relacionamento interpessoal entre os gestores e os subordinados.

O conceito de relacionamento interpessoal é o âmbito da sociologia e da psicologia que significa uma ligação entre pessoas, podendo provocar mudanças nos comportamentos dos indivíduos, grupos, instituições e organizações. Segundo Chiavenato (2010, p.115) as pessoas não atuam isoladamente, mas por meio de interações com outras pessoas para poderem alcançar seus objetivos.

Foi observado que o estresse além de afetar o relacionamento interpessoal também acaba afetando a comunicação das organizações. Durante anos a comunicação foi definida voltada somente para a empresa e os funcionários, obtendo informar e integrar este público interno aos objetivos e interesses organizacionais (CURVELLO, 2012).

O autor afirma que:

Podemos definir a comunicação interna como o conjunto de ações que a organização coordena com o objetivo de ouvir, informar, mobilizar, educar e manter coesão interna em torno de valores que precisam ser reconhecidos e compartilhados por todos e que podem contribuir para a construção de uma boa imagem pública (CURVELLO, 2012, p. 22).

A falha de comunicação é um problema que acontece quando os colaboradores não conseguem criar um fluxo de troca de informações claro e eficiente dentro de uma empresa. De acordo com Oliveira et al (2013) após tantas mudanças, o processo de retenção de talentos passou a ser relacionado com ações voltadas à qualidade de vida no trabalho, o planejamento de carreira, a higiene e segurança, o ambiente

organizacional, a motivação constante dos colaboradores, a imagem que a organização transparece, a missão, visão e valores, e ainda está vinculada às gestões eficientes. Portanto, através desses elementos é possível perceber como o ser humano passou a considerar necessários outros aspectos completamente diferentes de antes, em que prevaleciam os ganhos financeiros.

Segundo Bersin, J 2019, a retenção de talentos requer uma abordagem personalizada, na qual as organizações entendam as necessidades individuais dos funcionários e ofereçam benefícios e oportunidades que se alinhem com seus objetivos e aspirações.

De acordo com Gallup 2021, as organizações devem adotar uma abordagem estratégica para a retenção de talentos, investindo em liderança eficaz, desenvolvimento de carreira e cultura organizacional forte, para atrair e manter os melhores profissionais.

### **3.1 Falhas da comunicação**

Os exemplos reais de falha de comunicação refletem o dia a dia de diversas empresas. Por mais que ter uma comunicação eficaz com clientes e funcionários seja fundamental para o sucesso de qualquer negócio, muitos gestores caem no erro de não dar a devida importância a essa questão.

Conforme Argenti 2011, os ambientes de negócios vivem em constante mudança, todas as organizações que pretendem deixar sua marca no cenário nacional ou internacional, precisam se comunicar de forma estratégica. O modo como as organizações se adaptam e alteram seu comportamento determinará o sucesso de seus negócios. Entretanto, os resultados negativos da falha na comunicação empresarial são muitos, entre eles:

- Colaboradores insatisfeitos
- Clima organizacional desarmônico
- Perda da produtividade

Nos modelos de negócio atuais a comunicação unilateral não tem mais espaço e pode, inclusive, ser um dos motivos de desmotivação das equipes. Portanto é importante pensar que ninguém melhor do que seus funcionários para apontar pontos de melhoria nos processos diários.

Para Curvello 2012, a comunicação interna pode ser definida como um conjunto de ações em que a organização toma a frente, com a finalidade de ouvir, informar, mobilizar, educar e manter coesão interna em torno de valores, que precisam ser reconhecidos e compartilhados com todos e que podem contribuir para a construção de uma boa imagem pública. Para o autor, ela engloba a área administrativa através de: memorandos, cartas circulares e instruções, a comunicação social uso de: boletins, jornais, revistas, intranet; e a comunicação interpessoal; comunicação olho no olho.

Por isso, não ouvir a opinião dos colaboradores é um dos exemplos reais de falha de comunicação. Por outro lado, a abertura ao diálogo gera resultados positivos e pode colaborar para elevar o nível de satisfação de clientes e funcionários e, conseqüentemente, ajudar na evolução da sua empresa.

Constata-se que a comunicação é a raiz de qualquer organização, sem ela o sistema não funcionaria e os objetivos institucionais não seriam alcançados. Vale lembrar, conforme Tomasi e Medeiros 2007, afirmam que a eficácia de uma comunicação depende da escolha de objetivos, da capacidade de comunicar, de ter empatia e de compreender o ambiente, pois quanto maior for o grau de entrosamento entre gestores e subordinados, maior a possibilidade de eficácia na comunicação.

A falha de comunicação ocorre quando há uma interrupção, distorção ou má interpretação na troca de informações entre indivíduos ou grupos. É um fenômeno comum e pode ocorrer em diferentes contextos, como no ambiente de trabalho, relações interpessoais, educação, saúde e outros.

As falhas de comunicação podem ter várias causas. Algumas das principais incluem:

- **Barreiras linguísticas:** Diferenças na língua, sotaque ou uso inadequado da linguagem podem levar a mal-entendidos e dificuldades na comunicação.

- **Ruídos na comunicação:** Ruídos físicos, como barulhos ao fundo, ou ruídos psicológicos, como distração, estresse ou falta de atenção, podem interferir na clareza e precisão da mensagem.
- **Falta de clareza na mensagem:** Uma mensagem mal formulada, ambígua ou incompleta pode gerar interpretações diferentes ou confusas por parte do receptor.
- **Diferenças culturais:** Normas culturais, valores e crenças podem afetar a forma como as informações são transmitidas e compreendidas. O que é considerado adequado ou importante em uma cultura pode não ser o mesmo em outra.
- **Falta de habilidades de comunicação:** A ausência de habilidades eficazes de comunicação, como escuta ativa, expressão clara de ideias e empatia, pode dificultar o entendimento mútuo.

As consequências da falha de comunicação podem ser prejudiciais. Podem incluir erros, mal-entendidos, conflitos, retrabalho, baixa produtividade, insatisfação dos envolvidos, perda de confiança e danos nas relações interpessoais.

Para evitar ou minimizar as falhas de comunicação, é importante adotar algumas medidas. Isso pode envolver melhorar as habilidades de comunicação, promover uma cultura de comunicação aberta e transparente, incentivar a escuta ativa, fazer uso de meios de comunicação adequados e claros, esclarecer expectativas e garantir que a mensagem seja compreendida corretamente.

Em resumo, a falha de comunicação é um obstáculo comum que pode ocorrer em várias situações. É importante reconhecer suas causas e consequências, bem como implementar estratégias eficazes para promover uma comunicação clara, precisa e eficiente. A comunicação eficaz é fundamental para o sucesso das relações interpessoais, dos projetos e das organizações como um todo.

### **3.2 O relacionamento interpessoal entre os gestores e os subordinados.**

Um relacionamento interpessoal saudável entre gestor e subordinado facilita especificamente no desbloqueio e insegurança que está estabelecida nos

colaboradores no dia a dia, o respeito e valorização tende a ser um mecanismo de influências no desempenho, comprometimento e resultados no ambiente de trabalho.

Minicucci (1992, p. 228) diz que “Em uma sociedade de produção em massa, o empreendimento de motivar as pessoas a trabalhar não constitui uma tarefa fácil, visto que muitos obtêm pouca satisfação pessoal em seus empregos e auferem pouco senso de realização e criatividade”.

As organizações são feitas por pessoas diretamente por aquilo que produz em um único conjunto, a importância disso abrange o sucesso ou fracasso da empresa. Para formar um ambiente em equilíbrio para seus gestores, colaboradores, fornecedores e parceiros, todos em um contexto geral devem ter o conhecimento que para se obter o sucesso, devem trabalhar unidos numa só corrente obtendo assim a vitória dos feitos positivos almejados para a empresa.

Com esse intuito possibilita apoiar todo desenvolvimento do coletivo e também individual, vencendo essas barreiras e forjando relações mais harmoniosas, seja pessoalmente ou remotamente através de um time coletivo de *home office*.

O relacionamento interpessoal envolve três pontos básicos, como:

**O eu:** nossa essência, a vontade que intenciona o comportamento;

**Outro:** podem ser um amigo, familiar, colega de trabalho e etc.;

**O ambiente:** local que nos aproxima do outro, como a escola, o lar ou a empresa, em um sentido vasto.

Essa relação interpessoal é um dos elos mais fundamentais para a conexão entre gestores e subordinados. Como o ser humano é um ser social, isso faz com que cada um possa ter a capacidade de interagir um com o outro, a partir de um primeiro passo entre uma das partes.

No entanto, essa qualidade para o fortalecimento desse vínculo depende de acompanhamento, dedicação, empatia e uma mistura bem equilibrada entre a razão e a emoção. Sem o esforço dos gestores e colaboradores para manter essa boa e



saudável relação, trará conflitos e desgastes de divergências afetando a rotina, a relação e a qualidade de vida dos envolvidos na situação tornando caótica.

Essa é uma área que vem ganhando atenção para estudos de diferentes aspectos. Para contribuir em um bem-estar emocional e psíquico aumentado a colaboração e a produtividade da empresa é necessário cultivar interações pautadas pelo respeito, cooperação e empatia, a probabilidade de se ter um retorno positivo em qualquer esfera aumenta.

O grupo transforma-se em um time, fortalecido pelo cuidado e reconhecimento da contribuição de cada membro, conforme suas habilidades e experiências profissionais. Vale salientar que possuir uma boa desenvoltura nas interações está ligado a ter mais preparo para gerir pessoas e equipes com êxito, para um bom relacionamento interpessoal deve-se manter boas relações é vital para a espécie humana, conviver em sociedade é construir pontes entre as pessoas e mesmo que, por exemplo, a pessoa queira morar sozinha vai depender de uma gama de serviços para uma vida confortável, além do contato de familiares e amigos para uma boa saúde mental.

Toda essa harmonia requer a interação com outras pessoas, cultivando o respeito, a cooperação e a empatia aumentarão as chances de se ter um retorno em qualquer esfera. Com isso pode-se moldar famílias, grupos de amigos e equipes corporativas mais estruturadas, atingindo resultados positivos por meio de formar um time fortalecido pelo cuidado e conhecimento da contribuição de cada membro envolvido, cada um com suas habilidades e experiências valendo-se do termo que diz: "sozinho se vai rápido, mas acompanhado, se vai mais longe". Quem obtém um bom desenvolvimento no relacionamento interpessoal está mais apto para gerir pessoas e equipes com sucesso.

**Tipos de relacionamento interpessoal:** Cada área atuada por uma pessoa ou um grupo é único, com suas próprias particularidades de um modo geral podemos dividir as relações em três tipos como:

**Pessoal:** Abrange todos os relacionamentos de virtude em laços sanguíneos tais como: de família, de criação (família, amigos) ou interesses em comum (colegas de escola, faculdade, equipes, eventos sociais, parceiros amorosos). Este tipo é

presente desde o nascimento influenciando na formação da personalidade; da visão sobre o mundo, seus valores, sua rotina e até mesmo os seus gostos.

**Virtual:** Nascida através da popularização da internet, esse tipo tem como o menos intenso por se tratar de ser mais uma forma de lazer em frente a uma tela com amigos conhecidos por redes sociais, ou reencontrados por meio da internet, ou até mesmo para uma jogatina com um game em equipe para um lazer, apesar de serem superficiais algumas pessoas conseguem manter laços amorosos nesses formatos ou profissionais.

**Profissional:** Esse soma o relacionamento interpessoal no campo corporativo com interação de pessoas para dar andamento a projetos e também de negócios. Dependendo da cultura empresarial pode-se ter um ar descontraído ou formal por não se conhecerem.

### 3.3 A retenção de talentos nas organizações

A retenção de talentos é um dos motivos para o sucesso nas empresas, garantindo a produtividade da equipe para não atrapalhar por conta da troca de profissão, entretanto o *turnover* pode ter efeitos devastadores dentro das organizações.

Além do conhecimento, comportamento e vivência, reter talentos atualmente também é importante para as empresas, pois seus funcionários agregam valor às equipes e aos serviços prestados, impactando diretamente o clima organizacional e motivação, pois para manter os colaboradores nas empresas não é somente salários e benefícios, pois os colaboradores talentosos só se mantêm dentro das empresas se estiverem motivados e satisfeitos.

Com o mercado cada dia mais exigente, encontrar aqueles que realmente se identificam com os valores das empresas, torna-se uma necessidade para manter a competitividade e inovação da organização.

Segundo Gil (2016 p.50) “será necessário criar condições para que os empregados desejem realmente permanecer na empresa, sintam a contribuição significativa para seu desenvolvimento profissional e pessoal”.

Para as empresas atrair e reter os talentos nesse cenário exige muito mais energia e dedicação dos profissionais que atuam com gestão de pessoas, isso faz com que reduzam a rotatividade contribuindo na satisfação e engajamento dos funcionários.

Estratégias para reter talentos nas organizações: As empresas certamente, além da necessidade de reter talentos, também é necessário que as empresas tenham uma cultura organizacional para gerir os conhecimentos, habilidades e atitudes dos seus funcionários e fornecer uma boa qualidade de vida no ambiente de trabalho. Segundo Marcelo Furtado 2022, afirma que existem oito pontos fundamentais para que as empresas passem a usar nas organizações:

- **Estruturar um programa de gamificação:** Surge a gamificação, um conceito bastante utilizado nas estratégias de retenção de talentos. A prática busca, por meio das técnicas utilizadas em jogos, promover o conhecimento e o desenvolvimento de novas habilidades, incentivando a produtividade por meio de um sistema de recompensas.
- **Posicionar os colaboradores de acordo com as suas aptidões:** Compor uma equipe produtiva e satisfeita com o seu trabalho também é uma prática relacionada às funções ocupadas dentro da empresa. Ou seja, alocar as pessoas corretas em suas devidas posições na organização em busca de um melhor aproveitamento das suas habilidades podem elevar o engajamento, a produtividade e auxiliar na retenção de talentos.
- **Criar uma cultura de *feedback*:** É necessário implementar uma cultura de *feedback* para que as ações não sejam revertidas em possíveis frustrações. Afinal, o colaborador vai trabalhar esperando que consiga evoluir dentro do plano de carreira, e se isso não for possível, é necessário que ele saiba em quais pontos deve melhorar para atingir seus objetivos.
- **Investir em um ambiente de trabalho agradável:** Compor um clima organizacional agradável não precisa ser um procedimento complexo. Ações simples como uma confraternização mensal, atividades recreativas e um café da manhã para comemorar a conquista de metas ou, até mesmo, para iniciar uma roda de conversa são detalhes que fazem parte de uma rotina mais agradável.

- **Ser flexível:** É importante ser flexível com os talentos que fazem parte da sua organização. Eles foram contratados por um motivo e, se estiverem atendendo às expectativas, é preciso verificar o que pode ser feito para que eles continuem oferecendo o melhor de si durante a rotina de trabalho.
- **Qualidade de vida e balanço entre vida profissional e pessoal:** Novas oportunidades começam a ser buscadas quando o profissional não tem mais equilíbrio entre vida pessoal e profissional, e quando a sua qualidade de vida se torna cada vez menor. Por isso, é fundamental se importar com as alterações e problemas físicos e emocionais que um funcionário pode desenvolver em função do estresse do dia-a-dia de trabalho e tomar medidas para que esse tipo de situação não seja um problema na sua organização.
- **Reconhecimento:** Um dos maiores facilitadores da motivação de profissionais é o reconhecimento. Portanto, não deixe de parabenizar seus funcionários em casos de sucesso e da execução de um trabalho bem feito. Esse *feedback* pode fazer toda a diferença para um colaborador.
- **Plano de carreira:** A oportunidade de construir uma carreira longa e de sucesso em uma companhia é o sonho de muitos, e a empresa que pode apresentar um plano de carreira conciso e bem estabelecido tem mais chances de reter seus melhores talentos. O desejo por remunerações maiores e a frustração em relação a planos de carreira que não se concretizam são alguns dos pontos que mais fazem talentos buscarem o desligamento de uma empresa.

Portanto, o modo de como é importante as organizações utilizar-se dessas ferramentas para aplicar no campo de atuação no meio organizacional, não só no sentido de apenas metas sejam cumpridas em um contexto funcional, mas principalmente desenvolvendo influências para que os objetivos sejam atingidos.

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo sobre o estresse revelou a sua natureza complexa e o seu impacto significativo no bem-estar físico, emocional e mental das pessoas. Foi evidenciado que altos níveis de estresse estão associados a uma variedade de problemas de saúde, que vão desde doenças físicas até transtornos psicológicos.

Ao longo da pesquisa, identificamos diversas causas e fatores de risco que contribuem para o estresse, como a falha da comunicação, retenção de talentos, relacionamento interpessoal, demandas excessivas no ambiente de trabalho, falta de controle sobre as tarefas, ausência de apoio social, conflitos interpessoais e desequilíbrio entre trabalho e vida pessoal foram identificados como elementos que podem intensificar os níveis de estresse nas pessoas.

Ademais, constatamos que o estresse não afeta apenas os indivíduos, mas também tem um impacto significativo nas organizações. Altos níveis de estresse podem resultar em problemas de desempenho, aumento do absenteísmo, rotatividade de funcionários, clima organizacional negativo e redução da produtividade global. Portanto, a gestão do estresse torna-se uma questão relevante tanto para o bem-estar dos indivíduos quanto para o sucesso das organizações. Neste sentido, é essencial desenvolver estratégias eficazes de gerenciamento do estresse.

As abordagens tanto em nível individual quanto organizacional são fundamentais. A promoção de habilidades adequadas, a implementação de programas de bem-estar e a criação de um ambiente de trabalho saudável são medidas que podem contribuir para lidar com o estresse e mitigar seus efeitos negativos. Além disso, fornecer suporte psicossocial aos funcionários é essencial para ajudá-los a lidar com os desafios e demandas do ambiente de trabalho.

Embora este estudo tenha proporcionado uma compreensão mais aprofundada do estresse, há ainda muito a ser explorado. Futuras pesquisas podem se concentrar em investigar intervenções mais eficazes, tanto em nível individual quanto organizacional, para gerenciar o estresse. Para tanto, o desenvolvimento de estratégias preventivas e a identificação de fatores de proteção podem ser áreas promissoras para a pesquisa futura.

Em conclusão, o estresse é um fenômeno complexo que requer atenção e ação. A compreensão de suas causas e consequências é fundamental para a implementação de abordagens eficazes de gerenciamento e prevenção. Ao promover o bem-estar e a saúde mental, tanto dos indivíduos quanto das organizações, podemos construir um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo para todos.

## REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Tainy Fernanda Gama, Aline Prá de Freitas, and Marcia Cristina Teixeira. **“O Stress e seus impactos na produtividade profissional.”** Fórum Rondoniense de Pesquisa 2.7º (2021).
- ANGELONI, Maria Terezinha. **Comunicação nas organizações da era do conhecimento.** São Paulo: Atlas, 2010.
- BALLONE, Geraldo. **Estresse, Ansiedade e Esgotamento. Cérebro e mente, 2015** Disponível em: <https://cerebromente.org.br/n11/doencas/estresse.htm> Acesso em: 03 de março de 2023.
- CERVO, Amado Luiz., BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia científica: para uso dos estudantes universitários.** 3ªEd. São Paulo: McGraw-Hill, 1983.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 4. Ed. Barueri, SP: Manoele, 2014.
- CUNHA, Norival Carvalho, et al. **“Estresse dentro das organizações de trabalho.”** Revista GeTeC 5.9 (2016)
- CURVELLO, João José Azevedo. **A Comunicação interna e cultura organizacional.** 2ªed. Brasília: Casa das Musas, 2012.
- DA SILVA, KARINA RAMOS. **O estresse no ambiente de trabalho: causas, consequências e prevenções.** 2013.
- DEJOURS, C. .. (1992). **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho** (5 ed.). Acesso em 11 de Abr de 2019
- FERRAZZA, D. S. BURTET, C. G.; SCHEFFER, A. B. B. **O que as organizações entendem por gestão de talentos?** REAd, Porto Alegre, v. 21, n. 1, abr. p.222-247, 2015.
- FERRAZ, Flávio Cesar; DE REZENDE FRANCISCO, Fernando; OLIVEIRA, Celso Socorro. **Estresse no ambiente de trabalho.** Archives of Health Investigation, v. 3, n. 5, 2014.
- FIA BUSINESS SCHOOL. **Relacionamento Interpessoal: o que é e como melhorar na vida profissional?** Disponível em: <http://fia.com.br/blog/relacionamento-interpessoal/> Acesso em:15 de maio de 2023
- FRANCO, Miguel. **“Introdução ao gerenciamento de projetos: uma pesquisa bibliográfica com conceitos teóricos para obter maturidade em gerenciamento de projetos”** RECIMA21-Revista Científica multidisciplinar-ISSN 2675-6218 2.5 (2021): e25334-e25334.
- FREITAS, Gilberto, and Adm Denize Grzybowski. **“Atração e retenção de talentos nas organizações: Resultados preliminares.”** Salão do Conhecimento (2015).
- FURTADO, M. **Retenção de Talentos: como fazer? 8 estratégias infalíveis.** Disponível em: <https://blog.convenia.com.br/retencao-de-talentos/> Acesso em: 01 junho 2023.

LIMONGI, A. C. (1997). **Stress e trabalho: Guia básico com abordagem psicossomática**. São Paulo: Atlas S.A.

MOTHÉ, CB “**Stress no ambiente de trabalho**”. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/33425/stress-no-ambiente-de-trabalho>  
Acesso em: 20 de fevereiro de 2023

PONTES, Chaves de Melo, Vanêssa. “**Comunicação interna e sua importância nas organizações.**” Tecitura 1.1 (2006).

ROBBINS, Stephen P. **Mudança Organizacional e Administração de Estresse. In: Comportamento organizacional**. 8. Ed. Rio de Janeiro: LTC, 1999.

SILVA, JULIANA, SERRA GOMES DA. **O estresse e a qualidade de vida no trabalho**, Centro Reichiano, Curitiba, 2011.

TAMAYO, A. **Exaustão emocional no trabalho**. Revista de Administração, São Paulo, v.37, n°2, p.26-37, abr./jun. 2002. Disponível em: [http://tupi.fisica.ufmg.br/michel/docs/Artigos\\_e\\_textos/O\\_trabalho/002%20-%20Exaust%20emocional%20no%20trabalho.pdf](http://tupi.fisica.ufmg.br/michel/docs/Artigos_e_textos/O_trabalho/002%20-%20Exaust%20emocional%20no%20trabalho.pdf) Acesso em: 10 de março 2023.

UNICESUMAR EAD. **Relações interpessoais no trabalho: qual a importância de desenvolvê-las?** Disponível em: <https://www.unicesumar.edu.br/blog/relacoes-interpessoais-no-trabalho/#:~:text=Qual%20a%20import%C3%A2ncia%20das%20rela%C3%A7%C3%B5es,o%20colaborador%20quanto%20a%20empresa.> Acesso em: 10 abril 2023.

WEILER, Aline. **Comunicação Interna e Gestão de Pessoas: facilitando os relacionamentos em um ambiente organizacional diversificado, 2010**. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/28017/000767535.pdf>  
Acesso em: 01 junho 2023.