



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA, CONTABILIDADE E
SECRETARIADO EXECUTIVO
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

BRENO ARAGÃO DE OLIVEIRA

FATORES ESTRESSORES LABORAIS NA PERCEPÇÃO DO *PERSONAL*
TRAINER

FORTALEZA,

2014

BRENO ARAGÃO DE OLIVEIRA

FATORES ESTRESSORES LABORAIS NA PERCEPÇÃO DO *PERSONAL*
TRAINER

Monografia apresentada ao Curso de Administração do Departamento de Administração da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para obtenção do Título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof. Dr^o Suzete Suzana Rocha Pitombeira

FORTALEZA,

2014

BRENO ARAGÃO DE OLIVEIRA

FATORES ESTRESSORES LABORAIS NA PERCEPÇÃO DO *PERSONAL*
TRAINER

Monografia apresentada ao Curso de Administração do Departamento de Administração da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para obtenção do Título de Bacharel em Administração.

Aprovado em: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

	Nota
_____ Prof ^a . Suzete Suzana Rocha Pitombeira (Orientadora) Universidade Federal do Ceará (UFC)	_____
_____ Prof ^a . Tereza Cristina Batista de Lima Universidade Federal do Ceará (UFC)	_____
_____ Prof ^a . Universidade Federal do Ceará (UFC)	_____

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Processo de estresse.....	15
Figura 2 - Curva de estresse.....	16
Figura 3 - Reação do estresse em cadeia.....	21
Figura 4 - Resposta aos vários níveis de pressão.....	23
Figura 5 - Tolerância a acontecimentos estressantes da vida.....	30

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Exemplos de consequências biológicas do estresse	19
Tabela 2 - Rankings médios e desvios padrão.....	44
Tabela 3 - Valorização do trabalho.....	48
Tabela 4 - Ambigüidade de papéis.....	52
Tabela 5 - Controle no trabalho.....	49
Tabela 6 - Discriminação/Favoritismo	45
Tabela 7 - Competição no trabalho	47
Tabela 8 - Carga horária	50
Tabela 9 - Desenvolvimento da Carreira	46
Tabela 10 - Nível das tarefas	51
Tabela 11 - Pressões no tempo	50
Tabela 12 - Falta de comunicação	46

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Classificação do estresse percebido	43
--	----

RESUMO

Este trabalho teve como objetivo investigar os fatores estressores no trabalho na percepção de *personal trainer* no município de Fortaleza. Trata-se de uma pesquisa de natureza descritiva, caracterizada como estudo de caso, sustentada por uma abordagem quantitativa. Utilizou-se a Escala de Estresse no trabalho (EET), validada por Tamayo e Paschoal (2004), para a coleta de dados, em uma amostra de 40 participantes. Os dados coletados foram analisados estatisticamente, com análise de frequência, percentual e desvio padrão. Para se ter uma medida objetiva utilizou-se o método de análise de escala tipo *Likert* apresentado por Malhotra (2001) de *rankings* médios, esses por sua vez foram classificados de acordo com os critérios de estresse percebidos de Romero, Oliveira e Nunes (2006). Como resultado geral verificou-se uma percepção média de estresse, com *ranking* médio de 2,55, e que fatores como Discriminação/Favoritismo, com *ranking* médio de 3,4 e Perspectivas na Carreira, com *ranking* médio de 3,1 foram percebidos como altamente estressantes.

Palavras-chave: Percepção de Estresse, Trabalho, *Personal Trainer*.

ABSTRACT

This study aimed to investigate the stress factors at work in the perception of personal trainer in Fortaleza. It is characterized as a search for descriptive nature, characterized as a case study, supported by a quantitative approach. We used the Job Stress Scale (TSE), validated by Tamayo and Pascoal (2004), to collect data on a sample of 40 participants. The collected data were statistically analyzed with analysis of frequency, percentage and standard deviation. To get an objective measure we used the method of analysis of Likert scale presented by Malhotra (2001) average rank, these in turn were classified according to the criteria of perceived stress Romero, Oliveira and Nunes (2006). As a result it was found the average perceived stress, with an average rank of 2.55, and that factors such as Discrimination / Favoritism, with an average ranking of 3.4 and Career Prospects with an average ranking of 3.1 were perceived as Highly stressful.

Key-words: Perceived Stress, Work, Personal Trainer

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO	11
2.	ESTRESSE	14
2.1.	Agentes Estressores.....	16
2.2.	Fisiologia do Estresse	17
2.3.	Conseqüências Biológicas.....	19
3.	ESTRESSE LABORAL	21
3.1.	Pressão X Estresse	22
3.2.	Causas Gerais de estresse no trabalho	23
3.4.	Conseqüências do Estresse Laboral.....	27
3.5.	Síndromes provocadas pelo estresse ocupacional	31
3.5.1	<i>Síndrome de Burnout</i>	31
3.5.2	<i>Síndrome da Fadiga</i>	33
3.5.3	<i>Distúrbios do Sono</i>	34
4.	METODOLOGIA DA PESQUISA	36
4.1.	Classificação da Pesquisa	36
4.2.	População e Amostra.....	37
4.2.1	<i>Personal Trainer</i>	37
4.2.2	<i>A atuação do Personal Trainer no Mercado Brasileiro</i>	40
4.3.	Instrumento de coleta de dados	40
4.4.	Coleta e Tratamento de Dados.....	41
5.	ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DE DADOS	43
5.1.	Discriminação/Favoritismo	44

5.2.	Desenvolvimento da carreira	45
5.3.	Falta de Comunicação	46
5.4.	Competição no trabalho	47
5.5.	Valorização no trabalho.....	48
5.6.	Controle no trabalho	48
5.7.	Carga Horária	49
5.8.	Pressões de Tempo	50
5.9.	Nível das Tarefas.....	51
5.10.	Ambigüidade de Papeis.....	51
6.	CONCLUSÃO.....	53
	REFERÊNCIAS.....	55
	APÊNDICE.....	59

1. INTRODUÇÃO

Segundo Lipp (1998), o estresse é universalmente conhecido, contudo está longe de ser compreendido, pois gera muita polêmica e controvérsia. O estresse em essência é um padrão de resposta, uma reação inespecífica, adaptativa ou compensatória, ele se manifesta em qualquer esforço físico ou mental que as pessoas podem fazer diariamente.

Conforme Lipp (1998), toda mudança que exige adaptação por parte do organismo, causa certo nível de estresse. Portanto existem fontes de estresse internas e externas. As fontes internas são mais fáceis de ser identificadas, são elas: as reações à morte, separação, emprego, etc. O organismo tem capacidade de adaptação após uma situação estressante, mas se estas ocorrem em grande quantidade num curto espaço de tempo há uma excessiva demanda de energia adaptativa, o que induz a um nível de estresse excessivo, podendo acarretar problemas físicos e psicológicos.

Para Wallau (2003), o desenvolvimento acelerado nas áreas de tecnologia é um produtor de estresse potencial de grande relevância. O fenômeno do consumo atinge a todas as classes econômicas de uma forma nunca vista. Por vezes, a fim de manter o poder aquisitivo para o consumo, o ser humano extrapola na competição e na tentativa de ganhar e possuir mais. Assim a qualidade de vida é confundida com a quantidade. Este processo tem repercussões para o bem-estar, pois aspectos importantes da saúde e do viver são relegados à categoria de baixa prioridade.

Assim, para Oliveira (1999), dentro desse novo contexto, novas profissões foram surgindo, da mesma forma aspectos indutores inerentes as respectivas atividades profissionais foram emergindo fazendo com que várias pessoas ficassem expostas à situações de estresse não previstas. E uma dessas profissões é o *personal trainer*.

A prática da atividade física vem sendo utilizada para atingir objetivos como: lazer, melhoria da estética corporal, melhoria da aptidão física geral ou com finalidades especiais e competitivas. Diante disso, a prática de treinamento personalizado vem crescendo muito nos últimos anos. A maior exigência dos

clientes na obtenção de um atendimento diferenciado daqueles normalmente oferecidos os obriga a recorrerem a um profissional especializado para planejar e estruturar as atividades respeitando princípios do treinamento físico e periodização. Atualmente é possível ver uma demanda alta de pessoas treinando musculação, corrida, caminhada, entre outros exercícios, com o acompanhamento do *personal trainer*.

Para Oliveira, (1999), o *personal trainer* atua no mercado como um prestador de serviços, indo a diversos locais para atender seus clientes, inclusive em domicílio, muitas vezes com alta carga horária e com vários deslocamentos, entre outras situações desgastantes. Podendo surgir um alto nível de estresse que tem como conseqüências danos para o organismo.

Pressupõe-se que toda pesquisa requer um problema. Não existe pesquisa se não houver problema. É dele que emanam todos os objetivos. Deste modo, a problemática levantada foi a seguinte:

- Quais são os fatores estressores laborais na percepção do *personal trainer* ?

Objetivos:

a. Geral:

- Investigar os fatores estressores no trabalho do *personal trainer* de acordo com sua percepção.

b. Específico:

- Identificar os maiores fatores estressores no trabalho do *personal trainer* de acordo com sua percepção;

No segundo capítulo, apresentam-se conceitos de estresse, na visão de diversos autores, sua classificação, os diversos fatores estressores, fases, bem como os aspectos fisiológicos e as conseqüências biológicas de sua exposição para os indivíduos

Em seguida, no terceiro capítulo apresenta-se uma análise minuciosa do estresse dentro do contexto laboral, diferenciando estresse de pressão, citando e descrevendo os estressores organizacionais, bem como apresentando suas conseqüências e elencando as síndromes mais recorrentes, dentre elas o *burnout*.

No quarto capítulo, far-se-á apresentação da metodologia utilizada no trabalho, bem como abordam-se os aspectos referentes á vida profissional do

personal trainer, desde o surgimento do método do *personal training*, passando pela descrição do profissional *personal trainer* contextualizado dentro do mercado brasileiro.

No quinto capítulo realiza-se a análise e interpretação dos dados obtidos na pesquisa.

Por fim, apresenta-se a conclusão com base nos dados da pesquisa.

2. ESTRESSE

Segundo Selye (1959, p.50), estudioso que marcou a “ciência” do estresse, “o estresse é uma abstração e que, portanto, não se registra em estado puro. Por outras palavras é um elemento puramente hipotético, que não tem existência real independente.” Em consequência disso não é possível isolar o estresse das avaliações e observações objetivas, diretas e científicas, o que se pode fazer é explorar elementos reais e tangíveis.

A palavra estresse é conhecida por todos nós e está cada vez mais presente nas conversas entre amigos e familiares e apesar de milhares de artigos, periódicos profissionais e revistas em geral o conceito ainda não é bem claro para o público.

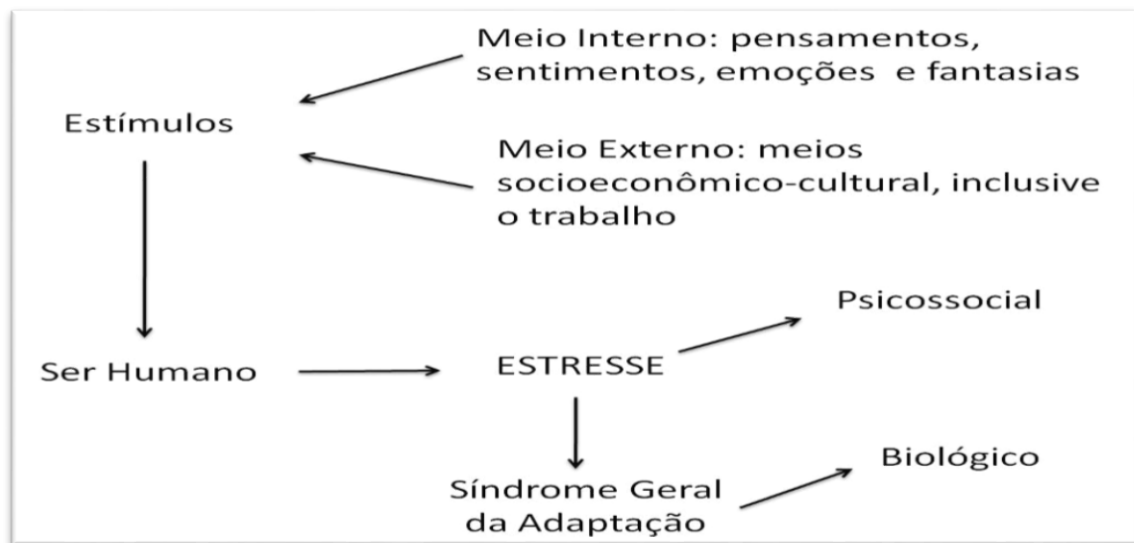
Segundo França (1998) , ao contrário do que muitos acreditam o estresse não é uma doença, mas um antigo mecanismo biológico de prevenção da saúde criado pelos animais nos seus primórdios, e tem como finalidade preparar o organismo para enfrentar uma situação de adaptação. Tal mecanismo deflagra um conjunto de consequências como aumento e facilitação de funções cognitivas e o estado de alerta.

Segundo Rossi (1994), psicóloga, Ph.D em estresse, os fenômenos patológicos são idênticos aos normais correspondentes, variando apenas no quantitativo, e para ela, é a variação no quantitativo que cria uma situação de estresse-saúde ou estresse-doença e infelizmente o prisma desse último é como nossa sociedade moderna tem enxergado o mundo, principalmente o mundo do trabalho.

Para Robbins (2002, p.58), “o estresse é uma condição dinâmica na qual um indivíduo é confrontado por uma oportunidade ou exigência relacionado ao que ele deseja e pelo qual o resultado é percebido como incerto ou importante”.

Conforme França (1998), o conceito de estresse não pode mais ser definido apenas como estímulo e resposta. Adotando um modelo relacional deve-se estudar não só o estímulo estressor e as respostas biológicas a ele, mas também as maneiras pela qual a pessoa avalia e enfrenta este estímulo, levando em consideração características individuais e o tipo de ambiente no qual esta pessoa está inserida.

Figura 1- Processo de estresse



Fonte: França (1998)

Os autores, então, parecem concordar com a idéia que o estresse é contingencial e que faz parte do dia-a-dia de homens e mulheres.

Na década de 30, Selye (1959, p.48) definiu estresse como sendo “a resposta inespecífica do corpo a qualquer demanda que se exerça sobre ele”. Essa definição simples e objetiva traz a idéia de interação do organismo ao ambiente, podendo ser com outro ambiente ou o ambiente em si. Assim, o estresse possui três perspectivas:

- a. Segundo o estímulo, no qual o estresse é a força que age sobre o indivíduo que induz uma reação tensa.
- b. Segundo a reação, no qual o estresse é a reação fisiológica ou psicológica que o indivíduo manifesta em ambiente estressante.
- c. Segundo estímulo-reação, no qual ele é a consequência da interação entre estímulos ambientais e a reação dos indivíduos.

Selye (1995) percebeu que quando um indivíduo se submete a estímulos que ameacem a sua homeostase, ou seja, manutenção da estabilidade, ele tende a reagir com um conjunto de respostas pré-determinadas, que são desencadeadas independentemente da natureza do estímulo.

Selye (1995) diferenciou o gênero estresse em duas espécies: eustresse e distresse. O eustresse é o estresse positivo, aquele que motiva, entusiasma e

energiza, já o distresse, pelo contrário, é o estresse negativo, causando sobrecarga e danos físicos e mentais.

Figura 2 - Curva de estresse



Fonte: França (1998)

Da mesma forma a autora Rossi (1994, p.27), diz que:

Existem dois tipos de estresse. O negativo (distress), que é causado pelas frustrações e problemas diários, e o positivo (eustress), causados pelas coisas excitantes que acontecem em nosso cotidiano, como, por exemplo, promoção no trabalho, gravidez, compra de uma casa. Embora esses dois tipos de estresse provoquem reações emocionais completamente diferentes, fisiologicamente as respostas são idênticas.

Ser submetido a estresse é algo totalmente aceitável e comum na nossa sociedade, sendo até importante para nossa saúde e indispensável para eficiência das atividades diárias.

2.1. Agentes Estressores

Para Dolan (2006), um dos aspectos fundamentais para a ocorrência do estresse são os agentes ou fatores estressores, que são fontes desencadeadoras que levam a uma desregulação do organismo, podem vir do meio externo, como frio, insalubridade ou do meio interno, como medo, alegria e tristeza.

O homem moderno, atualmente, está mais vulnerável em relação aos agentes estressores, pois está exposto à trabalhos precários, segurança caótica, relações familiares conturbadas e em volta com incertezas de toda natureza. Para França (1998), isso requer que ele responda com uma constante luta ou fuga

perante essas situações, agindo inconscientemente como um instinto de preservação de sua própria vida.

Para Dolan (2006, p.46) “os fatores individuais compreendem características nos níveis perceptivo e cognitivo, que exercem influência sobre interpretação subjetiva do que considera estresse, bem como a reação ao estresse.”

Obviamente situações extremas como guerras, torturas, desastres naturais e perda de parentes têm uma grande possibilidade de ocorrência de estresse, mas tais situações não são habituais e não devem servir de objeto para o estudo do estresse, pois não levam em consideração as diferenças individuais.

De acordo com Dolan (2006), agentes estressores extra-organizacionais são os que surgem fora do local de trabalho. São fatores familiares, políticos, sociais e econômicos que provocam impacto nos indivíduos. Embora estudos recentes indiquem que os fatores do estresse relacionados com trabalho são mais numerosos do que os fatores familiares e conjugais, não podemos de mencionar a relação existente entre o local e o lar. Não há dúvida que os estressores organizacionais surtem impacto na vida particular do indivíduo, provocando problemas domésticos que, ao crescerem, são fomentados, gerando ainda mais estresse que é projetado no local de trabalho e cria mais dificuldade no desempenho no trabalho, produzindo assim um círculo vicioso.

2.2. Fisiologia do Estresse

Conforme Dolan (2006), os primeiros estudiosos do estresse buscavam descobrir a sua origem. Médicos achavam que tinha origem física e bacteriológica. Já psicólogos apontaram fatores psicológicos e sociais como fontes. Contudo, hoje é sabido que existe uma série de fatores que criam estímulos para existência do estresse.

Um dos primeiros modelos de análise das reações fisiológicas do estresse foi realizado por Walter B. Cannon, em um estudo descrito por Dolan (2006). Cannon usando animais como objeto de estudo elaborou o modelo “luta ou fuga”, Segundo esse modelo quando um animal não conseguia obter um objeto desejado, ele sofria de estresse, que desencadeava diversas reações emocionais. Cannon descobriu a

secreção de catecolaminas (adrenalina e noradrenalina) em situações de estresse quando o animal prepara para atacar ou fugir.

Selye et al. (1976 apud DOLAN et al. 2006) desenvolveu uma pesquisa com ratos de laboratório, na qual os expôs a vários estressores físicos e analisou as reações a agentes químicos, como hormônio. Ele constatou que não importava qual fosse o estressor usado, o resultado sempre era o mesmo, uma reação geral, a qual chamou de “síndrome geral da adaptação” (SGA), Essa adaptação ocorre em três fases: a reação de alarme diante de um agente agressor, a resistência e a exaustão. Sendo que as duas primeiras fases seriam comuns a todos os seres humanos. São os ajustes às atividades do cotidiano.

Conforme Arroba (1989) a fase de alarme é a inicial, quando somos expostos ao agente estressor. Sentimo-nos mobilizados, assim nossos músculos se contraem, a pressão arterial sobe, o coração e os pulmões aumentam o ritmo de funcionamento, a respiração fica mais acelerada, e temos alguns sintomas como: palidez, taquicardia, tensão, suor nas mãos, nos pés, nó no estomago. Para França (1998), nessa fase o estresse tem uma manifestação positiva no organismo, pois o mesmo se acha ativado, em função da adrenalina, dando energia e vitalidade para enfrentar situações novas, desafiadores e despertadoras de grandes emoções.

Segundo Arroba (1989), na fase de resistência continuamos expostos ao agente estressor. Nessa fase se procura adaptar-se ao estresse. O indivíduo pode se controlar ou continuar estressado. Há uma liberação exagerada de adrenalina na corrente sanguínea para que nosso organismo busque um nível adequado de preparação. Normalmente nessa fase o corpo responde com mudanças de comportamento, insônia e descontentamento. Aparecem sintomas como: alergias, hipertensão, agressividade, depressão. Para França (1998), ainda nessa fase, o organismo pode ter uma manifestação positiva, desde que o indivíduo saiba como desencadear a energia que se encontra em seu organismo. Em muitas situações, algum órgão específico pode ser afetado, ficando sobrecarregado, gerando patologias. Geralmente os órgãos que mais são afetados são o estômago, a pele e o coração.

Conforme Arroba (1989), na fase de exaustão persiste a situação de estresse, mantém-se o estado de adaptação. Aqui aparecem sintomas de doenças que podem nos levar a morte, como: úlceras, câncer, infartos. Também podem gerar problemas emocionais, herpes, aftas, gripes e resfriados, falta de concentração, falta ou excesso de apetite, tensão muscular, irritação, hipertensão, gastrites, diabetes, alterações no sono, dentre outras manifestações. Portanto, essa fase requer cuidados especiais por parte do indivíduo, pois se consome mais energia que o organismo produz. As manifestações anteriores às outras fases, nessa se tornam doenças, e graves.

2.3. Conseqüências Biológicas

Para Dolan (2006), a reação do organismo varia de acordo com a fase de estresse na qual se encontra o indivíduo, quando há uma ativação geral na qual as alterações produzidas são facilmente tratadas; se a causa for eliminada ou melhorar, ela some, porém se estiver em uma fase de tensão crônica ou de estresse prolongado, os sintomas se tornam permanente, levando à doença.

Tabela 1 - Exemplos de conseqüências biológicas do estresse

AFETADO	FASES INICIAIS	CONSEQÜÊNCIAS
Cérebro	Idéias claras e rápidas	Dores de cabeça, enxaquecas, tiques nervosos, insônia
Humor	Concentração mental	Ansiedade, perda do senso de humor
Saliva	Reduzida	Boca seca
Músculos	Maior capacidade	Tensão muscular e tiques musculares
Pulmões	Maior capacidade	Hiperventilação ou ataque de asma
Estômago	Nível mais alto de ácidos	Indigestão, vômito
Intestinos	Espamos, peristalse	Diarréia, cólica, colite
Sexual	Perda de libido	Impotência frigidez
Pele	Menos úmida (mais seca)	Comichões, dermatite, erupções
Energia	Aumento do consumo do oxigênio	Entrar rapidamente no estado de exaustão
Coração	Uso excessivo dos órgãos cardiovasculares	Hipertensão, dor pericardina

Fonte: Dolan (2006)

Segundo Castro (2002), o estresse enfraquece as defesas imunológicas. Dessa forma, quando um vírus ou bactéria penetra no organismo e encontra suas defesas enfraquecidas, pode ocorrer uma infecção, como gripe, tuberculose e doenças de garganta. Isso explica porque pessoas em permanente estado de tensão são acometidas facilmente por infecções.

No próximo capítulo o estresse é abordado dentro do contexto laboral, diferenciando-se estresse de pressão, citando e descrevendo os estressores organizacionais, bem como suas conseqüências e elencando as síndromes mais recorrentes, dentre elas o *burnout*.

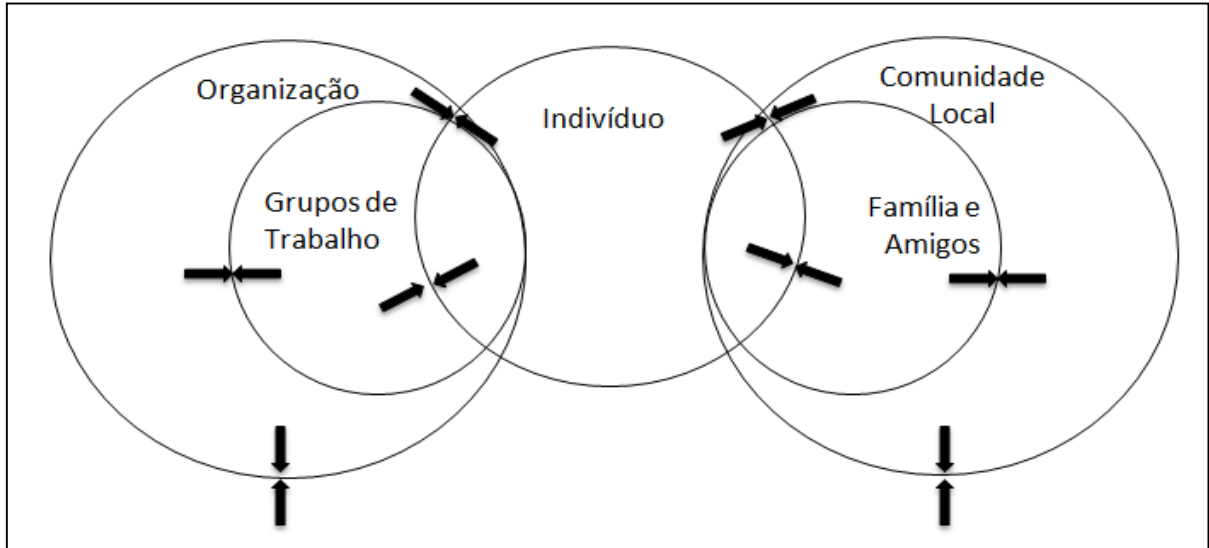
3. ESTRESSE LABORAL

Estresse e trabalho são palavras cada vez associadas uma a outra e esse acontecimento não é à toa. Para Wallau (2003), o estresse no trabalho é um fenômeno social e pessoal cada vez mais presente com conseqüências importantes, pois vivemos em uma sociedade capitalista e globalizada, na qual o ser humano está em contato constante com novas tecnologias o que pode deixá-lo vulnerável.

Porém, não se pode atribuir facilmente se o estresse laboral é causa ou conseqüência. Assim, segundo Arroba (1989, p.128):

Um dos problemas com os quais você se depara quando vasculha a organização à procura dos sinais de estresse é que nem sempre é fácil distinguir a causa do efeito. Sua habilidade como observar o estresse na organização será auxiliada se você levar em conta a “ reação de estresse em cadeia”- processo pelo qual o estresse em uma parte dos sistema social coloca pressão nas outras partes. Embora enfoquemos as organizações, as pessoas vivem dentro de um contexto mais amplo e a pressão que elas experimentam em casa pode ser trazida para o trabalho , e de modo similar o estresse experimentado por causa do trabalho pode ser levado para fora.

Figura 3 - Reação do estresse em cadeia



Fonte: Arroba (1989)

França (1998) também concluiu que o ser humano é o resultado de sua interação com o mundo, bem como todas suas experiências do passado e expectativas do futuro, constituindo um sistema único formado por mente, corpo e relacionamento social.

Assim, quando se olha especificamente o estresse no trabalho deve-se levar em consideração que poderão estar faltando informações para uma análise mais verídica, pois pode ser gerado por fatores externos à organização.

Para Guimarães (2003) desde a escravatura até os processos atuais, os trabalhadores passam por um processo de submissão aos aspectos financeiros, tendo como consequência o declínio de suas saúdes.

O processo histórico de construção da sociedade moderna passou por diversas eras, e a força motriz para esse resultado foi o trabalho. O antigo ditado “o trabalho dignifica o homem” nos traz a verdade do seu significado. Por meio dele, ao responder ao chamado do trabalho, criamos e descobrimos significado no mesmo.

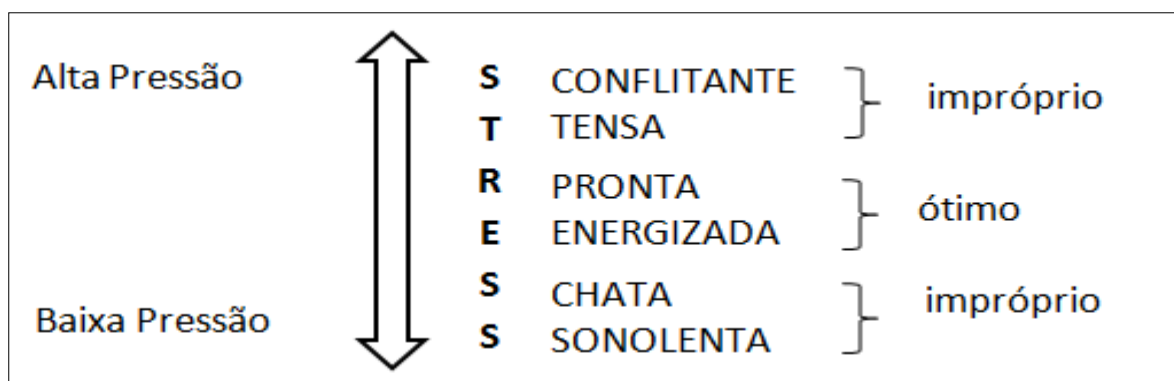
3.1. Pressão X Estresse

Por vezes, se utiliza as palavras “estresse” e “pressão” como sinônimos, mas não são. Para Arroba (1989, p.12) “pressão é o conjunto de todas as exigências colocadas sobre você, podendo ser físicas ou psicológicas”. Já Albrecht (1988) afirma que o termo pressão refere-se às características de uma situação que podem ser problemáticas para o indivíduo e que equivalem a exigências de alguma espécie de adaptação. Ambos concordam quanto à natureza externa da pressão. Em suma ela está na situação.

Em relação ao estresse, para Arroba (1989, p.12), “é uma resposta a um nível de pressão inadequado. É uma resposta a esse tipo de pressão e não à pressão em si”. Da mesma forma para Albrecht (1988, p.51), “o estresse equivale a um conjunto de condições bioquímicas do corpo da pessoa, condições estas que refletem a tentativa do corpo de fazer o ajuste”. Percebe-se novamente a concordância entre ambos, pois para eles, o estresse é um processo interno do indivíduo, processo de ajuste, de adequação à pressão.

Diante do que foi exposto até aqui é possível afirmar que indivíduos podem reagir de maneiras diferentes à mesma situação de pressão. Em função dos seus passados, de experiências pessoais e reações, um indivíduo pode ficar em estado de alerta e atenção frente ao mesmo nível de pressão que deixaria outro indivíduo tenso e com medo.

Figura 4 - Resposta aos vários níveis de pressão



Fonte: Arroba (1989)

Dada esta distinção podemos analisar situações e reações com mais cuidado, pois como afirma Albrecht (1988, p.52),

Não mais diremos: “Estou sob muito estresse”, Diremos, isto sim: “Estou sob muita pressão ultimamente”. Ao dizermos: “Estou sentindo muito estresse”, estaremos falando de nossas reações e sensações fisiológicas, e não da situação que estamos tentando enfrentar”.

Assim conclui Arroba (1989,p.128)

Cada pessoa precisa de um nível favorável de pressão para se desempenhar bem e o mesmo acontece com as organizações. Quando os indivíduos se afastam do seu nível de pressão, eles não apenas se sentem desconfortáveis mas também seu desempenho é afetado. O mesmo se aplica a uma organização. Quando a pressão fica muito baixa a organização de torna chata e sonolenta e não conseguirá canalizar totalmente seus recursos. No outro extremo, se o nível de pressão estiver muito alto , a organização entrará em e conflito e se tornará tensa, o que impedirá um desempenho eficaz e eficiente. Uma leve mudança no nível de pressão em redor do favorável necessariamente não resultará em stress; é mais provável que ela resulte em sensações de desconforto ou então que ela forneça o impulso para a mudança, adaptações e inovações necessárias. Como com os indivíduos, é nos extremos que a pressão causa problemas.

Dessa forma evidencia-se a diferença entre pressão e estresse.

3.2. Causas Gerais de estresse no trabalho

Fontana (1991, p.52), aponta que: “estes são os estressores localizados no trabalho, constituindo-se menos em uma característica do trabalho como tal do que na maneira pela qual é executado em particular”. Portanto, o ambiente de trabalho

pode se tornar, tanto uma fonte positiva de estresse como uma fonte negativa, desencadeando patologias orgânicas no trabalhador, maculando o seu desempenho e prejudicando a sua motivação. Segundo Fontana (1991), as causas específicas de estresse no trabalho são:

a. Problemas organizacionais: em uma organização onde não está claro quem faz parte da hierarquia, podem ocorrer problemas sobre questões vitais, por não se saber quem são os responsáveis por essas decisões.

b. Apoio insuficiente: a falta de pessoal auxiliar pode obrigar o indivíduo a realizar tarefas abaixo de seu nível de treinamento e diminuindo seu tempo que na verdade seria para exercer as atividades de seu próprio cargo. Isso causa irritações e também acaba provocando no indivíduo uma sensação de que suas qualificações profissionais estão sendo desvalorizada por seus superiores.

c. Longas ou insaciáveis horas: em primeiro lugar, se o indivíduo não tem hora para trabalhar, impedirá que ele se sinta seguro quanto às exigências do trabalho. Já em segundo lugar, essas longas horas irão interferir no desenvolvimento das relações pessoais e no lazer, dos quais depende o alívio do estresse.

d. *Status* baixo, perspectivas de remuneração e de promoção: para a maioria dos profissionais, parte de sua identidade esta ligada ao seu trabalho. Se o seu trabalho não é considerado pela sociedade em geral, fica difícil de sustentar um sentimento verdadeiro de valor pessoal. Bons salários e boas condições de trabalho não são apenas valiosos em si, mas agem de modo que as pessoas se sintam reconhecidas, valorizadas. As boas perspectivas de promoção também fazem com que o indivíduo se sinta valorizado, sem isso, muitas pessoas mergulham no estresse causado pela frustração de suas ambições.

e. Incerteza e insegurança: está como um dos maiores índices de estresse na vida do profissional, onde a incerteza pode fazer com que o indivíduo sinta que seu cargo possa ser rebaixado ou que ele possa ser colocado sobre a chefia de alguém. O excesso de rotina pode tornar um trabalho monótono, mas as pessoas precisam de um mínimo de estabilidade para se sentirem seguras. Mesmo mudanças bem vindas, que criam entusiasmo, chegam a elevar os níveis de estresse.

f. Especificações de cargos indefinidas: um dos maiores problemas dessa falta de clareza, é que os indivíduos são culpados por algo que na verdade não sabiam que era de sua responsabilidade. As especificações de cargos indefinidas os deixam vulneráveis, onde não sabem o que deve ser feito e o que não se deve fazer.

g. Conflito de cargos: o estresse induzido pelos cargos também costuma ocorrer, quando dois aspectos de trabalho não são compatíveis entre si.

h. Expectativas irrealisticamente elevadas (perfeccionismo): o indivíduo nunca está satisfeito com seu desempenho e acha que seu trabalho nunca está bem feito, deixando de reconhecer as limitações dentro das quais deve trabalhar. Outra causa também é a de não delegar, onde, procura fazer tudo só, achando que ninguém trabalha tão bem quanto ele.

i. Incapacidade para influenciar a tomada de decisões (impotência): alguns estudos mostram que as pessoas consideram menos estressantes não possuir poderes de decisão. Porém, na maioria das vezes e para a maioria das pessoas, alguma voz ativa sobre a própria vida, reduz os níveis de estresse em potencial. O sentimento de impotência não é só prejudicial na noção de *status* e de valor pessoal, ele também produz altos níveis de frustração quando se reconhece seu erro para fazer algo melhor, e para piorar quando se é ignorado ou o mandam calar a boca.

j. Choques freqüentes com os superiores: as más relações com os superiores são uma forte fonte de estresse. Outro estressor é quando na relação subordinado-chefe, o superior se queixa com freqüência de dar créditos aos seus subordinados, fazendo com que eles se sintam desvalorizados, ou quando os impede de tomar decisões.

k. Isolamento do apoio dos colegas: é quando as oportunidades para discutir sobre os problemas profissionais com os colegas se tornam limitadas, fazendo com que se perca o *feedback* dos companheiros. Em muitos casos, o isolamento causa pressões adicionais dentro do próprio trabalho.

l. Excesso de trabalho e pressões de prazo: poucos conseguem melhorar seu desempenho quando estão sob pressão constante, ou vivem tendo de cumprir

prazos e metas no trabalho. As pessoas precisam de uma pausa momentânea para reduzir o estresse, para que não se sintam presas ou perseguidas.

m. Falta de variedade: a mente das pessoas precisa de estímulos de novas experiências esporadicamente, para que permaneça concentrada e criativa.

n. Comunicação deficiente: por mais que as pessoas trabalhem em conjunto, o canal de comunicação deficiente é um freqüente e forte fonte de estresse. As pessoas sabem algo a respeito das outras, mas na verdade nunca sabem realmente quem é essa pessoa.

o. Liderança inadequada: o desejo de liderar varia entre as pessoas. Porém, uma liderança fraca ou inadequada ou um estilo de liderança que não atenda as necessidades das pessoas que estão abaixo da hierarquia criam uma deficiência no poder. Enquanto permanecer esta deficiência no poder, não é possível tomar decisões ou treinar uma equipe para a organização.

p. Conflitos com os colegas: muitos são os motivos aos quais se podem gerar um conflito entre os colegas de trabalho. Um deles seria a luta pelo *status*, onde os indivíduos entram em conflito e perdem muito, onde na verdade poderiam trabalhar em harmonia e ganhar muito com isso. Para Arroba (1989) os relacionamentos entre membros de um grupo de trabalho serão afetados pela pressão sofrida pelo grupo. À medida que os relacionamentos se deterioram é capaz de se observar comportamentos que equivalem à resposta lutar ou fugir do indivíduo.

q. Incapacidade para finalizar um trabalho: acontece por uma série de fatores, como pressões de prazos, má organização nos níveis superiores ou má comunicação. Entretanto, grande parte de insatisfação se dá quando o funcionário é transferido com freqüência de uma tarefa para outra, reduzindo em muito sua insatisfação e acarretando em sentimentos de frustração e amargura.

r. Enfrentando batalhas desnecessárias: é o resultado de muitos fatores citados acima. Poucas coisas acabam com a energia e o entusiasmo do que a necessidade constante de ter que enfrentar batalhas com um menor planejamento e maior atenção nas tarefas, os indivíduos percebem que tem de

enfrentar não só suas lutas legítimas, mas também uma série de lutas ilegítimas.

s. Novos Métodos e Processos de Trabalho: a incessante busca por melhor atendimento ao cliente, eficiência operacional e qualidade dos produtos levam sempre à busca pela melhor tecnologia. A tecnologia da informação e a microeletrônica, que são atualmente importantes ferramentas tecnológicas para alcançar tais resultados, trazem na sua utilização uma necessidade de flexibilização ainda maior. com as tecnologias que implicam novas formas de organização do trabalho, surge a necessidade de ajustamento dos indivíduos às exigências desse novo ambiente organizacional. Porém, de acordo com Weick e Quinn (1999), as novas tecnologias não são necessariamente as que se baseiam em computadores, nem é aquela completamente inédita, mas sempre é a tecnologia nova para a empresa em questão, mesmo que ela não seja nova para o mercado.

t. Cuidado com a aparência: A máxima “a primeira impressão é a que fica” tem muita importância para quem trabalha diretamente com o público. Por isso cuidado com roupas e cabelos são muito importante pois os clientes podem avaliar a capacidade do profissional com base na sua aparência

3.4. Conseqüências do Estresse Laboral

Após serem apresentadas as principais causas de estresse no trabalho, serão identificadas as maneiras pela qual as pessoas e as organizações que apresentam um quadro de estresse crônico e sem alívio “pagam o seu preço”.

França (1998, p.49) afirma:

Situações de estresse não podem mais ser ignoradas. Felizmente percebem-se mudanças, a sociedade e medicina estão se livrando dos preconceitos que carregaram durante séculos em relação à vida psíquica do ser humano. A psiquiatria move se hoje em direção à sociedade e adquiriu em função disso a percepção que o sofrimento mental não exclusividade do “louco” encerrado em um hospício, pode percebê-lo na sociedade junto com tantas outras doenças. Cerca de 2% a 4% da população mundial têm problemas de ansiedade que merecem tratamento médico. Em relação à depressão, podemos apresentar os seguintes dados: na Suécia, o número estimado de pessoas com problema de depressão é de 13% da população adulta, nos EUA é de 5% a 10% da população, sendo que a maior causa de suicídios é devido a própria depressão. Destacamos que o suicídio é a oitava causa de morte nos EUA, a AIDS a nona causa de morte, mas vários

autores acreditam que as mortes decorrentes de suicídios estão subavaliadas, pois muitas mortes violentas, como acidentes de trânsito, são na verdade suicídios disfarçados.

Na organização desequilibrada existe um descompasso entre objetivos e realidade, uma série de efeitos vão sendo gerados, um após o outro, alguns são de fácil visualização, outros nem tanto, mas o resultado final é algo que os administradores detestam: custo.

Para Dolan (2006), é possível ainda dividir em duas as áreas que as conseqüências do estresse laboral influencia, a pessoal, desdobrada em saúde física e mental, e a organização.

Como já foi dito anteriormente nem todos os indivíduos percebem o estresse na mesma forma. Para França (1998) “o porquê surgir uma enfermidade e não outra depende das diferenças individuais determinadas pela história de vida das pessoas e de suas vulnerabilidades condicionada pela genética e pela sua constituição”.

Assim quando falamos dos efeitos no corpo humano é imprescindível a explicação dada pela Medicina Psicossomática. Para França (1998) ela foi introduzida na Medicina em 1818 pelo psiquiatra alemão Heinroth, na época tinha o sentido de designar as doenças do corpo que surgiam em decorrência de fatores mentais. Já no século XIX estabeleceu-se a idéia de que a doença era produto da interação do corpo e mente, interagindo com o ambiente.

Essa abordagem surgiu do fato da medicina convencional, muitas vezes esquecer que a pessoa não é apenas corpo, pois para França (1998) muitas vezes o ser humano é tratado como uma “mula-sem-cabeça”, e a psicologia clínica o trata como se fosse um “fantasma” sem corpo.

Seguindo o que foi dito por França (1998) o desgaste a que as pessoas são submetidas, nos ambientes e nas relações com o trabalho, é um dos fatores na determinação das doenças mais significativas. Da mesma forma Dejours (1992) afirma que a insatisfação em relação com o conteúdo significativo da tarefa gera um grande sofrimento mental, e esse abalo leva a doenças somáticas.

Albrecht (1988) é enfático ao afirmar que uma pessoa age de modo a aliviar suas sensações físicas desagradáveis e incomodas causadas pelo estresse, dentro das restrições impostas pelo seu sistema de valores e crenças. Podendo recorrer a exercícios físicos, automedicação, comida em excesso ou drogas.

É possível que ocorram enfrentamentos do estresse de modo não tão visíveis como mudança no relacionamento com outras pessoas, mudança no comportamento e no estilo geral de enfrentar as coisas. Essas reações não são necessariamente conscientes variando de acordo com as características pessoais dos indivíduos.

Um outro fator mencionado por Albrecht (1988) que agrava bastante o problema dos efeitos do estresse é a existência de normas sociais poderosas que proíbem a expressão aberta das reações emocionais negativas. Desse modo resultam duas conclusões, primeiro existe um desperdício enorme de energia humana em maquinações, a outra, e mais importante a longo prazo, pode ser sintetizada por Pinho (1969) , quando diz que a raiva pode ser contida, mas fica viva. O que deflagra uma série de comportamentos falsos e mentirosos em organizações rígidas.

Ainda segundo Pinho (1969, p.148):

A raiva contida provoca muitas doenças psicossomáticas e que muitos sintomas neurológicos constatados em pessoas normais são uma consequência da perturbação interna entre emoções naturais e controles impostos, usados para manter o comportamento dentro de limites não razoáveis – quer dizer, limites difíceis de serem mantidos pela pessoa.

Ressalta-se que há uma distinção entre ficar calmo e não aborrecido frente a pequenas provocações e reprimir a raiva e dar a impressão que está calmo. Aquela é sinal de maturidade no relacionamento social.

Embora Pinho (1969) generalize ao afirmar que a raiva não exteriorizada é a fonte de todas as dificuldades humanas, a de se ressaltar os prejuízos fisiológicos na máquina humana no longo prazo. Além disso, suas afirmações trazem à tona a necessidade da definição do papel das emoções humanas no ambiente de trabalho e formas de meio para sua expressão.

Para uma melhor análise das consequências pessoais se faz necessário a classificação de Dolan (2006), que dividiu as consequências pessoais em consequências para saúde física e para saúde mental.

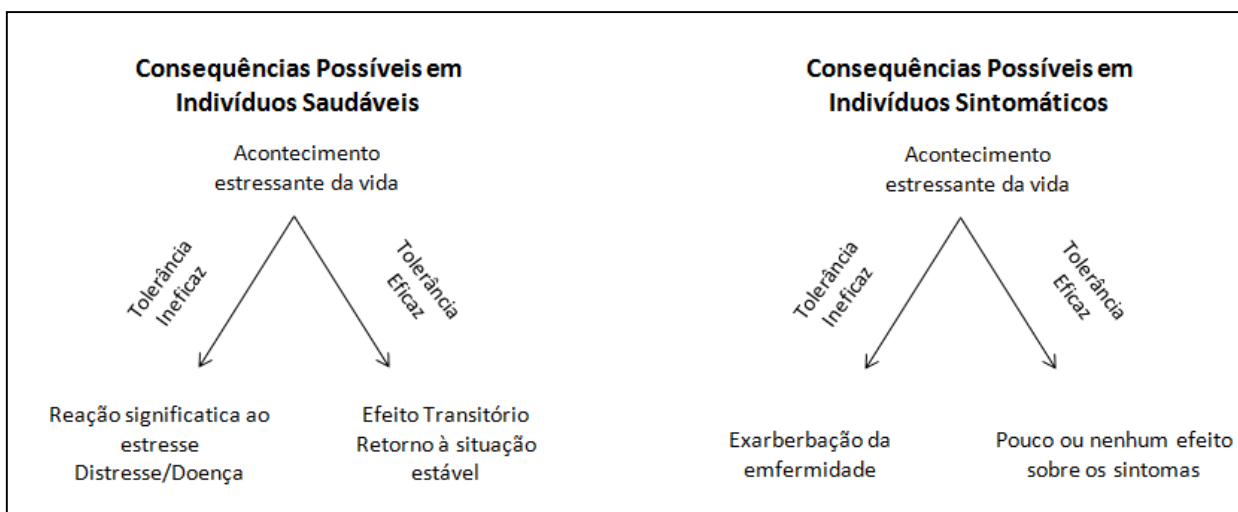
No local de trabalho os problemas físicos sofridos pelos trabalhadores são mais fáceis de quantificar do que os mentais, embora sejam igualmente importantes.

Dolan (2006) reuniu milhares de trabalhos e artigos científicos publicados em diversos periódicos e disciplinas e constatou que entre 70% a 80% dos problemas de saúde podem ser precipitados ou agravados pelo estresse. Em seu estudo o estresse e a doença foram estudados com foco no sistema endócrino, imunológico e nervoso.

É possível justificar as afirmações de Dolan (2006) usando um estudo citado por França (1998) de Wolf, um dos fundadores da Sociedade Americana de Psicomática, que elaborou um estudo no qual organizou dois grupos, um de indivíduos sem comprometimento físico e outro que apresentava distúrbios estomacais e de duodeno. Ele submeteu os dois grupos a uma situação de estresse e verificou que ambos os grupos apresentaram aumento da produção de pepsina, de ácido clorídrico, de muco e de movimentos estomacais, porém no grupo que sintomas físicos no início do estudo tais reações foram muito mais intensas.

Obviamente de acordo com a individualidade do ser humano, já mencionada no presente estudo, nem todos temos a mesma propensão a contrair ou agravar doenças, a figura abaixo sugerida por Dolan (2006) ajuda a entender melhor a importância da capacidade de tolerância:

Figura 5 - Tolerância a acontecimentos estressantes da vida



Fonte: Dolan (2006)

Para Dolan (2006), as conseqüências mentais, assim como as físicas, podem ser diversas:

- a. Irritabilidade;
- b. Exaustão emocional;
- c. Esquecer coisas importantes;
- d. Querer uma mudança radical na vida;
- e. Sensação de falta de tempo;
- f. Ceticismo.

‘ O tratamento dos distúrbios através somente dos sintomas podem mascarar o estresse ocupacional, agindo dessa maneira e não também na fonte do estresse, pode se levar à remoção dos sintomas, mas no longo prazo o indivíduo irá se sentir igual ou pior do que antes.

As conseqüências organizacionais para França (1998) são em decorrência direta dos custos individuais coletivos. Para ele, o absenteísmo e a rotatividade associados ao estresse, bem como a queda do desempenho e atos anti-sociais são os principais efeitos do estresse nas organizações.

Para Dolan (2006), segundo pesquisas realizadas pelo National Safety Council e pelo National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) nos Estados Unidos cerca de 75% a 85% dos acidentes industriais são provocados pela incapacidade de os trabalhadores agüentarem o estresse. Nas indústrias estadunidenses, isso representa cerca de 3,2 bilhões de dólares por ano.

Em geral, o estresse crônico leva a uma piora na qualidade de vida do indivíduo. Para Dolan (2006), os dados citados acima são alarmantes e não há dúvida que se não houver uma mudança de paradigma ao se considerar tanto o estresse no contexto da vida privada quanto do trabalho, esses irão aumentar cada vez mais.

3.5. Síndromes provocadas pelo estresse ocupacional

Por vezes o estresse no trabalho causa danos severos à saúde do indivíduo, Dentre as doenças mais conhecidas e importantes estão a síndrome *Burnout*, síndrome da fadiga e distúrbio do sono.

3.5.1 Síndrome de *Burnout*

Muitas pessoas confundem estresse no trabalho com *Burnout*, há estudos que os consideram sinônimos partindo da premissa que ambos são ocasionados a partir de desgastes relacionados ao trabalho, mas o presente estudo os tratará de maneira distinta.

Estresse laboral, como já foi dito anteriormente, é a reação do indivíduo a uma situação ameaçadora relativa ao seu trabalho, podendo ele dispor ou não dos meios necessários para atender às necessidades.

Já o *Burnout*, para Wallau (2003 p.61) “é o resultado de um prolongado processo de tentativas de lidar com determinadas situações de estresse, ele é uma resposta ao estresse crônico, tendo como conseqüências o esgotamento físico e psicológico”. O estresse no trabalho pode ser visto como um determinante, mas não coincide com o mesmo.

Conforme Silva (1997), o *Burnout* é um estado mais avançado do estresse e é encarado como um estresse ocupacional crônico.

Rossi, Perrewé e Sauter (2007, p.42), explicam que:

Ao contrário das reações agudas ao stress, que se desenvolvem em resposta a incidentes críticos específicos, o *burnout* é uma reação cumulativa a estressores ocupacionais contínuos. No *burnout*, a ênfase tem sido colocada mais no processo de erosão psicológica e nas conseqüências psicológicas e sociais desta exposição crônica, e não apenas nas físicas.

Segundo Silva (1997), enquanto o estresse em sua fase inicial pode ser até favorável ao desempenho humano o *Burnout* é muito mais perigoso para a saúde. A Síndrome de *Burnout* é entendida como uma reação à tensão emocional crônica gerada a partir excessivas e longas jornadas de trabalho, possibilitando o trabalhador perder a sua relação com o trabalho, de forma que as coisas deixem de ter importância e que qualquer esforço que faça será inútil.

Para Abreu (2002), apesar dos dois compartilharem de esgotamento emocional e escassa realização pessoal, o *Burnout* possui a característica marcante da despersonalização.

Para Wallau (2003), o termo *Burnout* surgiu na década de 70 através de Freudenberg, nos EUA, e inicialmente eram estudados casos de profissionais da

área de saúde, mas constatou-se a incidência dessa síndrome em outras áreas, aumentando assim, as áreas de estudo.

Para Rossi, Perrewé e Sauter (2007), qualquer trabalhador pode apresentar o *Burnout*, porém vale ressaltar que essa Síndrome aparece mais em profissionais que trabalham em atividades onde se tenha responsabilidade pelo outro, seja por sua vida ou por seu desenvolvimento.

França (1998) caracteriza o *Burnout* emocional da seguinte forma:

- a. Exaustão emocional - ocorre quando a pessoa percebe nela mesma a impressão de que não dispõe de recursos suficientes para dar aos outros. Psicologicamente também surgem sintomas de cansaço irritabilidade, propensão a acidentes, sinais de depressão ou uso abusivo de cigarros ou outras drogas.
- b. Despersonalização - para Gil-Monte e Peiró (1997) essa é a principal característica do *Burnout*. Caracteriza-se por desenvolver sentimentos negativos e de cinismo, fazendo com que haja uma frieza afetiva. A pessoa passa a tratar os outros como objetos.
- c. Diminuição da realização e produtividade profissional – geralmente conduz a uma avaliação negativa e baixa de si mesmo.
- d. Depressão - sensação de ausência de prazer, de tristeza que afeta os pensamentos, sentimentos e o comportamento social. Ela pode ser breve, moderada ou até grave.

As conseqüências mais importantes e negativas, segundo Wallau (2003) , são o absenteísmo laboral elevado, abandono do posto e da organização, a baixa dedicação do profissional, o baixo interesse pelas atividade laborais, a deterioração da qualidade do serviço, aumento dos conflitos entre supervisores e colegas e o aumento de acidentes de trabalho.

3.5.2 Síndrome da Fadiga

A fadiga talvez seja um dos sintomas mais comum na medicina e na psicologia, contudo é um dos mais difíceis de serem tratados, pois inúmeras são as condições que podem desencadear este estado.

A fadiga é definida por França (1998, p.55) como:

Um estado mental e físico, resultante de um esforço prolongado ou repetido e que terá repercussões sobre vários sistemas do organismo, provocando múltiplas alterações de funções, conduzindo a uma diminuição da performance no trabalho tanto qualitativa quanto quantitativa, em grau variáveis, do absenteísmo do trabalho e uma série de distúrbios psicológicos, familiares e sociais.

Suas principais características são:

- a. Sensação de cansaço intensa após esforço mental;
- b. Exaustão ou esgotamento e fraqueza após pequenos esforços;

Os sintomas mais comuns são dores musculares, tontura, dor de cabeça com características de serem decorrentes de tensão emocional, perturbações diversas do sono e alterações digestivas. Os sintomas são semelhantes aos apresentados pela Síndrome de *Burnout*.

3.5.3 Distúrbios do Sono

Para França (1998), cerca de 1/3 da população adulta apresenta dificuldade em relação a dormir, embora apenas 17% desta população recorra aos remédios para a resolução deste problema. Os distúrbios são divididos da seguinte forma: insônia, distúrbios de sonolência excessiva, distúrbios do padrão sono vigília e parasonias.

- a. Insônia – pode surgir em decorrência de muitas doenças. Ela pode ser transitória quando relacionada a um momento estressante, de modo que, quando o problema desaparece ou é superado o sono volta ao estado normal. Outras vezes ela pode ser secundária quando relacionada á quadros psiquiátricos, como ansiedade e depressão.
- b. Distúrbios de sonolência excessiva – a causa mais comum são as chamadas apnéias do sono, que atinge cerca de 50% dos casos e caracteriza-se pela interrupção na respiração durante o sono, provocado pela obstrução das vias aéreas respiratórias. Ao acontecer essa obstrução a pessoa acorda por alguns segundos, porém isso ocorre diversas vezes atrapalhando o repouso , o que provoca uma sonolência durante o dia.

- c. Distúrbio do padrão sono-vigília – o sono vigília é o ciclo convencional das pessoas que dormem em média 8 horas a noite, tendo o seu período de vigília o restante do dia. Essa categoria de distúrbio é característica dos países industrializados, onde os trabalhadores são submetidos a mudanças constantes do padrão de sono e vigília. Em consequência disso, há um grande desgaste individual dos trabalhadores, o rendimento fica prejudicado, surgindo dificuldade para manter o sono, o que interfere na vida familiar e social.
- d. Parasonias - estão incluídas nessa categoria uma série de distúrbios como o sonambulismo, o terror noturno e o bruxismo – que é o ranger dos dentes durante o sono – mais intenso em situações de estresse.

No próximo capítulo abordam-se aspectos referentes a vida profissional do personal trainer, desde o surgimento do método do *personal training*, passando pela descrição do profissional que aplica esse método, o *personal trainer*.

4. METODOLOGIA DA PESQUISA

Segundo Gil (2000), o método científico pode ser entendido como o caminho para se chegar à verdade em ciência ou como o conjunto de procedimentos que ordenam o pensamento e esclarecem acerca dos meios adequados para se chegar ao conhecimento.

Em busca de uma conceituação que defina metodologia científica, Cervo e Bervian (1983, p. 89) afirmam: “há uma certa conformidade entre o que o homem julga e diz e aquilo que do objeto se manifesta”. Como dizem os autores, o objeto nunca se manifesta totalmente, o que demonstra nunca ser totalmente transparente aos olhos e conhecimento do homem.

Conforme Dencker (1998, p. 152) “qualquer que seja o método escolhido é preciso atuar com rigor para que os dados obtidos possuam credibilidade”.

4.1. Classificação da Pesquisa

A pesquisa científica pode ser classificada em três grandes grupos quanto ao objetivo, afirma Gil (1999): pesquisas exploratórias visam maior familiaridade ao problema, têm por objetivo aprimorar idéias ou a descoberta de intuições; pesquisas descritivas buscam descrever as características de determinada população ou fenômeno e estabelecer o relacionamento entre variáveis; e as pesquisas explicativas têm por objetivo identificar os fatores que determinam ou contribuem para a ocorrência dos fenômenos.

Quanto a natureza, Gil (1999) classifica a pesquisa em: básica, quando objetiva gerar conhecimentos novos e úteis para o avanço da ciência, sem aplicação prática prevista; ou aplicada, quando tem o objetivo de gerar conhecimentos para a aplicação prática na solução de problemas específicos.

Relata Mattar (1999) que a pesquisa qualitativa identifica a presença ou ausência de algo. Os dados são colhidos através de perguntas; já a pesquisa quantitativa procura medir o grau em que algo está presente. Os dados são obtidos de um grande número de respondentes, usando-se escalas, geralmente numéricas, e são submetidos a análises estatísticas formais. É possível uma mesma pesquisa e

num mesmo instrumento de coleta de dados haja perguntas quantitativas e qualitativas.

Quanto ao procedimento técnico para realização da pesquisa pode-se classificar, dentre outros em: pesquisa bibliográfica, pesquisa documental, estudo de caso.

Trata-se de uma pesquisa de natureza descritiva, caracterizada como estudo de caso e aplicado, sustentada por uma abordagem quantitativa no tocante aos dados e informações coletados.

Optou-se então por levantamentos e sistematização de informações, obtidas através de um questionário respondido por *personal trainers*. O levantamento de dados realizado através da pesquisa de campo, por meio do instrumento de coleta de dados abrange questões que fazem referência à percepção do estresse pelos pesquisados no ambiente de trabalho

4.2. População e Amostra

Para Vergara (1997, p.48) “o universo é toda a população que representa um conjunto de elementos que possuem as características que serão objeto de estudo”.

Para efeito de produção da pesquisa foram considerados como universo todos os *personal trainers*, de ambos os sexos que atuam no município de Fortaleza, e como amostra, o número de 40 indivíduos.

4.2.1 Personal Trainer

Para Deliberator (1998), ao longo da história a atividade física sempre esteve presente na rotina da humanidade, associado a um estilo de época, a caça dos homens das cavernas para a sobrevivência, aos Gregos e suas práticas desportivas na busca de um corpo perfeito ou de cunho militar como o exemplo na formação das legiões romanas com suas longas marchas e treinos.

Porém, à medida que o tema “atividade física” passa a ser cada vez mais vinculado nos meios de comunicação, aumentam também os problemas relacionados com a falta de atividade física. Para Castellani (1988, p.85)

A desculpa mais freqüente é a falta de tempo ou falta de condições para prática que é agravada pela economia de movimentos em nossa rotina, por conta do desenvolvimento de novas tecnologias, como a comodidades do controle remoto, telefone celular, elevadores e escadas rolantes sem falar nas horas diárias dedicadas a televisão ou ao computador.

Infelizmente esse parece ser um fenômeno de dimensões mundiais, pois doenças associadas a falta de exercícios como a obesidade e diabetes tem prevalecido em quase todo planeta.

Segundo Oliveira (1999), a atividade física é um componente muito importante para que os seres humanos tenham saúde e também melhoria na qualidade de vida. Além disso, a prática regular pode promover emagrecimento e um maior bem estar. Nesse sentido, tem se presenciado uma preocupação cada vez maior com a prática de atividades dessa natureza abrindo um vasto campo de oportunidades para profissionais qualificados nessa área.

Um dos profissionais que vem ganhando espaço no mercado da saúde e esporte é o *personal trainer*. Esse profissional atua em uma área da educação física que vem crescendo e ganhando prestígio nos últimos anos.

Antigamente as atividades físicas eram decorrentes do empirismo de seus praticantes. Com o surgimento das competições, fez-se necessário um estudo maior sobre treinamento. Começou então, a criarem-se os princípios científicos de um treinamento, levando em conta a individualidade do atleta, sua biotipologia, o esporte ao qual se dedica, as características do esporte, a maneira como este atleta atua, sua função técnica e tática e o calendário de competições do qual estava participando.

Para Deliberator (1998, p.145) “engana-se quem pensa que o *Personal Training* é um modismo da atividade física, pois o treinamento padronizado não nasceu hoje, há muito tempo atletas o utilizam”

Conforme Deliberator (1998), a ciência descobriu, através de testes, que se trabalhos individualizados para atletas, podem apresentar melhor resultado em menor tempo, o mesmo pode ser estendidos a indivíduos não atletas.

Assim conforme Rodrigues (1996, p.36) :

Os países de Primeiro Mundo investem milhões em pesquisas voltadas para o desenvolvimento de tecnologia de *fitness*, da biomecânica e da fisiologia do esforço do Desporto Competitivo de Alto Nível. Os frutos dessas pesquisas foram então aplicados aos não atletas e sedentários, pois essa preparação física pode ser aplicada sem receio algum a tais indivíduos.

Segundo Guedes (1997), “o *personal training* por se tratar um trabalho individualizado no qual o professor pode aplicar de maneira segura e eficiente todo o seu conhecimento prático e científico, proporciona o alcance de objetivos de maneira eficaz, segura e rápida”.

Com base no entendimento do que é o treinamento personalizado é possível determinar o surgimento da profissão de *Personal Trainer* ou treinador personalizado.

Para Deliberator (1998), o *personal trainer* é um professor formado em educação física e com conhecimentos das fases do desenvolvimento humano apto a propor uma programação de treinamento direcionada para um aluno. Programação essa resultante da individualidade analisada por meio de uma bateria de procedimentos científicos, com periodização e acompanhamento do desenvolvimento.

A profissão de *personal trainer* é relativamente nova. Conforme Rodrigues (1996), surgiu como nova força do *fitness* no seguimento das academia dos EUA, nos anos 90. A sociedade em geral se sensibilizou a respeito deste trabalho após os resultados obtidos em Hollywood, com atores. Isso fez com que o *personal trainer* se tornasse conhecido e despertasse a atenção e curiosidade de muita gente.

Conseqüentemente, surgiu uma quantidade enorme de profissionais no mercado de trabalho, mercado este ansioso por uma atividade que não colocasse em risco a saúde, a qualidade de vida e que fosse ao encontro de um objetivo no menor tempo possível.

O que não se esperava era uma aceitação tão rápida do trabalho do *personal trainer*, o que fez com que não houvesse tempo de prepará-los nas universidades em nível mundial, e o Brasil não é exceção.

Para Rodrigues (1996), o motivo pelo o qual o *personal trainer* vem obtendo sucesso ocorreu por conta do aprimoramento de sua metodologia de trabalho, tanto na arte técnica-pedagógica com também na comunicação professor-

aluno, criando toda uma imagem em volta de si, levando o aluno a ter confiança no profissional e a certeza de que o planejamento de exercícios elaborados para ele é o caminho para aptidão física e/ou solução dos seus problemas.

4.2.2 A atuação do Personal Trainer no Mercado Brasileiro

Segundo Bossle (2008), atualmente o brasileiro vem fazendo exercícios com orientação adequada, ou seja, em academias e clubes ou com ajuda de *personal trainers*. O Brasil está na frente até mesmo de países como França, Japão e Holanda, ficando em sétimo lugar no mundo.

Segundo Portal da Educação Física (2009), para Waldyr Soares, responsável pelos dados brasileiros e presidente da Fitness Brasil, houve grande crescimento no número de academias. A cidade onde há o maior crescimento atual é Brasília, o Brasil só não tem mais academias do que os Estados Unidos.

O crescimento atinge muitas áreas, mas atualmente está havendo um grande desenvolvimento do fitness dentro das empresas e em residências, com a supervisão dos *personal trainers*. O conceito de academia conhecido atualmente deve mudar muito nos próximos anos. Estas devem ser cada vez mais segmentadas e buscar o tratamento diferenciado a cada um dos alunos, através, principalmente, do *personal trainer*. Ainda segundo o presidente da Fitness Brasil, a tendência é a reunião de vários serviços, como ginástica, ioga, alongamento, relaxamento, massagens, pilates, criando assim os chamados centros de bem-estar. Segundo Waldyr, está sendo criado um comportamento de qualidade de vida. As pessoas estão aprendendo que não adianta terem dinheiro se não tiverem saúde para aproveitá-lo. Uma prova disso é que, segundo dados da Fitness Brasil, em 2005 o faturamento das academias foi de 1,6 bilhão de reais e de todo o setor, que inclui ainda a indústria de equipamentos, atingiu a ordem de R\$ 2,06 bilhões.

4.3. Instrumento de coleta de dados

Para Rudio (1997, p.89), a coleta de dados é a fase da pesquisa que tem como objetivo obter as informações da realidade, utilizando-se de alguns

instrumentos como a entrevista e o questionário. Este último permite que o pesquisador obtenha um maior número de dados dentro de um intervalo de tempo pequeno.

O instrumento aplicado foi a Escala de Estresse no Trabalho (EET), validada por Tamayo e Paschoal (2004). Os indicadores da EET foram elaborados a partir da análise da literatura sobre estressores organizacionais de natureza psicossocial e sobre reações psicológicas ao estresse ocupacional. Os estudos de Tamayo e Paschoal indicam que a EET possui características psicométricas satisfatórias e pode contribuir, tanto para pesquisas sobre o tema, quanto para o diagnóstico do ambiente organizacional. A EET possui, inicialmente, dados sócio-demográficos e 23 afirmativas negativas, com uma escala de 5 pontos, variando desde “discordo totalmente” a “concordo totalmente”.

O presente trabalho optou por uma versão reduzida, por ser aplicada de forma rápida e econômica. Porém mesmo a EET sendo um instrumento de aplicação geral, foram excluídos três itens por não se aplicarem a natureza específica do estudo, além disso, em dois itens foram substituídas as palavras “superiores”, por “cliente”, pelo mesmo motivo da alteração anterior.

4.4. Coleta e Tratamento de Dados

Os dados necessários ao desenvolvimento da pesquisa compreenderam dados primários, obtidos por meio da aplicação de questionário (Anexos), aplicados no período de 7 de Abril à 9 de Maio de 2014, junto à *personal trainers* lotados em academias na cidade de Fortaleza.

No tratamento dos dados utilizou-se estatística descritiva, com distribuição de frequência simples e desvios padrão, analisando cada uma dos itens contidos no instrumento de dados.

A verificação quanto à concordância ou discordância dos itens avaliados se deu por meio da obtenção do Ranking Médio (RM) da pontuação atribuída às respostas. No cálculo do RM, multiplica-se o número de respostas obtidas de cada item a uma ponderação específica, que varia de 1 a 5, relacionado as ponderações mais baixas ao grau de maior discordância. Nesse processo utilizou-se o método

de análise de escala tipo Likert apresentado por Malhotra (2001), usado por Bubadra, Maçada e Rios (2005) e Barbosa e Campanhol (2006).

O Desvio Padrão (DP) foi utilizado para avaliar a dispersão do conjunto de valores em análise. Barbetta (2001, p. 102), comenta que ao comparar os desvios padrão de vários conjuntos de dados, "podemos avaliar quais se distribuem de forma mais (ou menos) dispersa. O desvio padrão será sempre não negativo e será tão maior quanto mais disperso forem os valores observados."

5. ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DE DADOS

A apresentação das respostas dos 10 itens presentes no instrumento de coleta de dados aplicados aos 40 entrevistados será feita por meio de tabelas de distribuição.

Para analisar o nível de estresse percebido de cada um dos 10 itens presentes no questionário EET serão usados os critérios de estresse percebido criados por Romero, Oliveira e Nunes (2006). No caso, relacionou-se o *ranking* médio (RM), apresentado por Malhotra (2001), gerado de cada item pesquisado a uma classificação de estresse percebido, dessa forma, se o RM do item estiver entre 1 e 2 o estresse percebido em relação a esse item será considerado baixo, se o RM estiver entre 2,01 e 2,99 o estresse percebido será considerado médio e se estiver acima de 3 será considerado alto.

Quadro 1 - Classificação do estresse percebido

Ranking Médio (RM)	Estresse Percebido
1 a 2	Baixo
2,01 a 2,99	Médio
acima de 3	Alto

Fonte: Romero, Oliveira e Nunes (2006).

Na tabela abaixo estão colocados em ordem decrescente de ranking médio os 10 itens do questionário EET aplicados na pesquisa, inclusive, cada um relacionado a um desvio padrão específico, que indica se as respostas dos *personal trainers* foram homogêneas, ou seja, se estão concentradas em determinadas respostas que variam de “discordo totalmente” até “concordo totalmente” ou se foram heterogênea, com uma alta dispersão das respostas.

Tabela 2 - Rankings médios e desvios padrão

ITEM	RM	DP	Estresse Percebido
Discriminação/Favoritismo	3,4	30,25	ALTO
Desenvolvimento da carreira	3,1	23,05	
Falta de comunicação	2,85	22,22	MÉDIO
Competição no trabalho	2,82	12,76	
Valorização no trabalho	2,55	17,67	
Controle no trabalho	2,55	16,04	
Carga horária	2,45	19,52	
Pressões de tempo	2,15	21,34	
Nível das tarefas	2	17,2	BAIXO
Pressões de tempo	1,82	12,95	
MÉDIA GERAL	2,55	18,6	

Fonte: Dados da pesquisa

A seguir, serão analisados os 10 itens EET de Tamayo e Paschoal (2004), de acordo com as categorias de estresse percebido de Romero, Oliveira e Nunes (2006).

5.1. Discriminação/Favoritismo

De acordo com Robbins (2002), embora as palavras “favoritismo” e “discriminação” pareçam ter significados sociais semelhantes, a primeira descreve na verdade uma preferência entre semelhantes, entre os que se identificam como iguais e que, ao contrário do que se imagina, não hostilizam os considerados “diferentes”, mas os separam dos demais.

Tabela 3 - Discriminação/Favoritismo

Fico irritado com a discriminação/favoritismo no meu ambiente de trabalho;	Frequencia Absoluta	Frequencia %	Ponderações	Média Poderada	RM	Desvio Padrão
Discordo Totalmente	8	20,0%	1	8	3,4	30,25
Discordo	4	10,0%	2	8		
Concordo em Parte	8	20,0%	3	24		
Concordo	4	10,0%	4	16		
Concordo Totalmente	16	40,0%	5	80		
Total	40	100,0%				

Fonte: Dados da pesquisa

O Ranking Médio (RM) desse item foi o mais alto da pesquisa, 3,4, promovendo um **alto nível de estresse percebido**. Por conta dessa assertiva ter o mais alto nível de concordância total seu Desvio Padrão foi também o mais alto, 30,25. Isso pode ser explicado pelo alto número de indivíduos que concordaram com a afirmativa do item, e como já foi explicado quanto maior o grau de concordância maior é a ponderação respectiva, conseqüentemente isso fez com as Médias Ponderadas fossem bastante heterogêneas.

Segundo Ladeira (2006), “o preconceito, por vezes, está relacionado à forma física do *personal trainer*, e é comum a aparência fazer com que suas competências sejam totalmente desconsideradas, não lhe sendo atribuída credibilidade”.

Assim Moscovici (1997) afirma que a forma como se lida com as diferenças individuais indica um determinado clima entre as pessoas e tem uma intensa influência sobre a vida do grupo. Sobretudo no comportamento organizacional, nas relações interpessoais, nos processos de comunicação e na produtividade.

Logo, se há favoritismo no ambiente de trabalho a produtividade será afetada. Uma vez que as pessoas comecem a perder destaque dentro de um local de trabalho, isto gera efeitos duradouros afetando diretamente os seus resultados.

5.2. Desenvolvimento da carreira

Para Glowinkowski e Cooper (1987), aspectos relacionados à falta de estabilidade no trabalho, ao medo de obsolescência frente às mudanças

tecnológicas e às poucas perspectivas de promoções e crescimento na carreira afetam o modo com o indivíduo enxerga o desenvolvimento de sua carreira.

Tabela 4 - Desenvolvimento da Carreira

As poucas perspectivas de crescimento na carreira têm me deixado angustiado;	Frequencia Absoluta	Frequencia %	Ponderações	Média Poderada	RM	Desvio Padrão
Discordo Totalmente	8	20,0%	1	8	3,10	23,05
Discordo	4	10,0%	2	8		
Concordo em Parte	8	20,0%	3	24		
Concordo	16	40,0%	4	64		
Concordo Totalmente	4	10,0%	5	20		
Total	40	100,0%				

Fonte: Dados da pesquisa

O desenvolvimento da carreira apresenta o segundo maior Ranking Médio (RM) (3,1) constituindo um item de **alto nível de estresse percebido** e um Desvio Padrão bem elevado de 23,05, por conta dos 40% dos pesquisados que concordaram com a assertiva de ponderação 4, fazendo com que a mesma se sobressaia das demais Médias Ponderadas, deixando a amostra bem dispersa.

Segundo Novaes (1998), um ponto relevante é que palavras como “plano de carreira” e “aposentadoria” parecem não se aplicar ao *personal trainer*, porque as Universidades e Faculdades transmitem conhecimentos a cerca da profissão, mas não preparam tecnicamente os indivíduos para gerenciamento de suas carreiras.

5.3. Falta de Comunicação

Segundo Fontana (1991), por mais que as pessoas trabalhem em conjunto, o canal de comunicação deficiente é uma freqüente e forte fonte de estresse.

Tabela 5 - Falta de comunicação

A falta de comunicação entre mim e meus colegas de trabalho deixa-me irritado;	Frequencia Absoluta	Frequencia %	Ponderações	Média Poderada	RM	Desvio Padrão
Discordo Totalmente	12	30,0%	1	12	2,85	22,22
Discordo	7	17,5%	2	14		
Concordo em Parte	1	2,5%	3	3		
Concordo	15	37,5%	4	60		
Concordo Totalmente	5	12,5%	5	25		
Total	40	100,0%				

Fonte: Dados da pesquisa

O Ranking Médio (RM) encontrado foi de 2,85, indicando um **médio estresse percebido** pelos *personal trainers* e um elevado Desvio Padrão de 22,22, pois as Médias Ponderadas das amostra foram heterogêneas, em decorrência da alta incidência da resposta “concordo”, com ponderação 4.

5.4. Competição no trabalho

Conforme Tortorette (2010), o mercado de trabalho está cada vez mais concorrido, no entanto, a busca e conquista do emprego é somente o princípio da competitividade profissional. Dentro das organizações, essa também é uma prática comum e não se pode definir o ônus desta competição, senão diante do contexto e objetivos a que se propõe alcançar.

Tabela 6 - Competição no trabalho

A competição no meu ambiente de trabalho tem me deixado de mau humor;	Frequencia Absoluta	Frequencia %	Ponderações	Média Poderada	RM	Desvio Padrão
Discordo Totalmente	8	20,0%	1	8	2,83	12,76
Discordo	7	17,5%	2	14		
Concordo em Parte	13	32,5%	3	39		
Concordo	8	20,0%	4	32		
Concordo Totalmente	4	10,0%	5	20		
Total	40	100,0%				

Fonte: Dados da pesquisa

Esse item obteve um Ranking Médio (RM) de 2,82, apontado um nível **médio de estresse percebido** e o menor desvio padrão, 12,76, pois as Médias Ponderadas foram as mais homogêneas de todas, ou seja, as ficaram bem distribuídas.

5.5. Valorização no trabalho

Segundo Fontana (1991), para a maioria dos profissionais, parte de sua identidade esta ligada ao seu trabalho. Se o seu trabalho não é considerado pela sociedade em geral, fica difícil de sustentar um sentimento verdadeiro de valor pessoal. Bons salários e boas condições de trabalho não são apenas valiosos em si, mas agem de modo que as pessoas se sintam reconhecidas, valorizadas.

Tabela 7 - Valorização do trabalho

Fico irritado por ser pouco valorizado por meus clientes;	Frequencia Absoluta	Frequencia %	Ponderações	Média Poderada	RM	Desvio Padrão
Discordo Totalmente	4	10,0%	1	4	2,55	17,67
Discordo	20	50,0%	2	40		
Concordo em Parte	11	27,5%	3	33		
Concordo	0	0,0%	4	0		
Concordo Totalmente	5	12,5%	5	25		
Total	40	100,0%				

Fonte: Dados da pesquisa

Conforme os dados expostos, na Tabela 3, constata-se que esse item obteve uma pontuação do Ranking Médio (RM) de 2,55, configurado como um **estresse percebido médio** e um Desvio Padrão de 17,67, um pouco abaixo da média geral de 18,6, o que determina uma baixa dispersão das respostas.

5.6. Controle no trabalho

Segundo Kahn e Byosiére (1992), o controle tem sido tratado em termos da autonomia do trabalhador em relação às decisões e aos métodos de trabalho

Os estudos sobre controle no trabalho reafirmam a importância deste para o ser humano. Enfatizam e comprovam os danos que podem causar ao trabalhador e ao seu bem-estar (físico, afetivo e cognitivo) a falta de controle, de domínio sobre seu processo de trabalho.

Tabela 8 - Controle no trabalho

O tipo de controle existente em meu trabalho me irrita	Frequencia Absoluta	Frequencia %	Ponderações	Média Poderada	RM	Desvio Padrão
Discordo Totalmente	7	17,5%	1	7	2,55	16,04
Discordo	13	32,5%	2	26		
Concordo em Parte	11	27,5%	3	33		
Concordo	9	22,5%	4	36		
Concordo Totalmente	0	0,0%	5	0		
Total	40	100,0%				

Fonte: Dados da pesquisa

Dessa forma, o Ranking Médio alcançou o valor de 2,55, gerando um **estresse percebido médio** e o desvio padrão ficou um pouco abaixo da média, determinado um baixo nível de dispersão.

5.7. Carga Horária

Conforme Fontana (1991), trabalhar além de seu expediente é cansativo e estressante. Deve haver um tempo para tudo, para dormir, trabalhar, ter lazer, pois o corpo e a mente querem descansar e se recuperar. Além de forçar o ritmo do indivíduo, as longas ou insaciáveis horas provocam efeitos geradores de estresse.

Fico de mau humor por ter de trabalhar várias horas seguidas;	Frequencia Absoluta	Frequencia %	Ponderações	Média Poderada	RM	Desvio Padrão
Discordo Totalmente	5	12,5%	1	5	2,48	19,52
Discordo	15	37,5%	2	30		
Concordo em Parte	16	40,0%	3	48		
Concordo	4	10,0%	4	16		
Concordo Totalmente	0	0,0%	5	0		
Total	40	100,0%				

Fonte: Dados da pesquisa.

Pode-se observar um Ranking Médio (RM) de 2,47, informando um **médio nível de estresse percebido** e um desvio padrão de 19,52 ,ou seja, uma as respostas ficaram pouco dispersas, mas levemente acima da Média Geral de 18,6. .

5.8. Pressões de Tempo

Para Fontana (1991), poucos conseguem melhorar seu desempenho quando estão sob pressão constante, ou vivem tendo de cumprir prazos e metas no trabalho. As pessoas precisam de uma pausa momentânea para reduzir o estresse, para que não se sintam presas ou perseguidas.

Tabela 10 - Pressões no tempo

O tempo insuficiente para realizar meu volume de trabalho deixa-me nervoso;	Frequencia Absoluta	Frequencia %	Ponderações	Média Poderada	RM	Desvio Padrão
Discordo Totalmente	16	40,0%	1	16	2,15	21,34
Discordo	4	10,0%	2	8		
Concordo em Parte	18	45,0%	3	54		
Concordo	2	5,0%	4	8		
Concordo Totalmente	0	0,0%	5	0		
Total	40	100,0%				

Fonte: Dados da pesquisa

O Ranking Médio (RM) gerado foi 2,15, determinando um **médio nível de estresse percebido**. O Desvio Padrão encontrado foi de 21,34, pois houve pouca dispersão das Médias Ponderadas.

5.9. Nível das Tarefas

Segundo Glowinkowski e Cooper (1987), ao contrário da sobrecarga qualitativa, que ocorre quando o indivíduo se depara com demandas acima de suas habilidade ou aptidões, um baixo nível de variedade de tarefas ocasiona frustração e falta de auto-estima.

Tabela 11 - Nível das tarefas

Tenho me sentido incomodado por trabalhar em tarefas abaixo do meu nível de habilidade;	Frequencia Absoluta	Frequencia %	Ponderações	Média Poderada	RM	Desvio Padrão
Discordo Totalmente	12	30,0%	1	12	2,00	17,20
Discordo	16	40,0%	2	32		
Concordo em Parte	12	30,0%	3	36		
Concordo	0	0,0%	4	0		
Concordo Totalmente	0	0,0%	5	0		
Total	40	100,0%				

Fonte: Dados da pesquisa

Assim, o Ranking Médio (RM) foi 2 , o que é enquadrado como um **baixo nível de estresse percebido** e o desvio padrão de 17,2 foi relativamente homogêneo, estando um pouco acima da Média Geral de 18,2.

5.10. Ambigüidade de Papeis

Segundo Fontana (1991), a ambigüidade de papeis ocorre quando informações associadas ao papel que o empregado deve desempenhar são pouco claras e inconsistentes, um dos maiores problemas dessa falta de clareza, é que os

indivíduos são culpados por algo que na verdade não sabiam que era de sua responsabilidade.

Tabela 12 - Ambigüidade de papéis

A falta de compreensão sobre quais são as minhas responsabilidades neste trabalho tem me causado irritação;	Frequencia Absoluta	Frequencia %	Ponderações	Média Poderada	RM	Desvio Padrão
Discordo Totalmente	16	40,0%	1	16	1,83	12,95
Discordo	16	40,0%	2	32		
Concordo em Parte	7	17,5%	3	21		
Concordo	1	2,5%	4	4		
Concordo Totalmente	0	0,0%	5	0		
Total	40	100,0%				

Fonte: Dados da pesquisa

O Ranking Médio (RM) foi de 1,83, logo, constata-se um **estresse percebido baixo**. O Desvio Padrão de 12,95 também foi um dos mais baixos, ocasionando uma baixíssima dispersão das respostas.

6. CONCLUSÃO

Esta monografia teve o objetivo geral de investigar os fatores estressores no ambiente de trabalho do *personal trainer* segundo sua percepção, apresentando a dinâmica do estresse no trabalho, suas fases e sintomas, e o objetivo específico de identificar os maiores fatores estressores no trabalho do *personal trainer* de acordo com sua percepção.

Constatou-se que o estresse possui dois lados: o positivo, que impulsiona e motiva o indivíduo, e o negativo, foco da pesquisa, que deixa o indivíduo sem ânimo para realizar suas atividades.

Usando a Escala de Estresse no Trabalho de Tamayo e Paschoal (2004) foi possível determinar 10 fatores laborais passíveis de avaliação pelos *personal trainers*. Após a etapa de aplicação desse instrumento, os dados coletados foram ponderados de acordo com os critérios estabelecidos por Malhotra (2001), determinando um ranking médio (RM) para cada um dos 10 itens. Por último, os rankings médios obtidos foram enquadrados de acordo com as classificações de estresse percebido de Romero, Oliveira e Nunes (2006), variando de estresse percebido baixo, médio ou alto, dessa forma, se o RM do item estivesse entre 1 e 2 o estresse percebido em relação a esse item era considerado baixo, se o RM estivesse entre 2,01 e 2,99 o estresse percebido era considerado médio e se acima de 3 era considerado alto.

Pode-se dizer que o trabalho cumpriu o propósito a que se propunha, pois usando esses critérios objetivos foi possível determinar que o **nível de estresse percebido de modo geral é médio**, com um Ranking Médio de 2,55.

Os itens **“Discriminação/Favoritismo”** e **“Perspectivas na Carreira”** tiveram rankings médios de 3,4 e 3,1 respectivamente, apontado um alto nível de estresse percebido. Assim, esses itens foram **percebidos como altamente estressantes**.

Os itens **“Falta de Comunicação”** com RM de 2,85, **“Competição no trabalho”** com RM de 2,82, **“Valorização no Trabalho”** com RM de 2,55, **“Controle no Trabalho”** com RM de 2,55, **“Carga Horária”** com RM de 2,45 e

“Pressões no Trabalho” com RM de 2,15. Portanto foram **percebidos como medianamente estressantes**.

Já os itens **“Níveis das Tarefas”** e **“Ambigüidades de Papeis”** tiveram um RM de 2 e 1,82 . Dessa forma, foram **percebidos como pouco estressantes**.

Vale ressaltar que os resultados da pesquisa refletem o consenso da amostra, porém um indivíduo pode ter percebido um item como muito estressante, mas a maioria não, e vice e versa. Pois conforme Dolan (2006, p.46) “os fatores individuais compreendem características nos níveis perceptivo e cognitivo, que exercem influência sobre interpretação subjetiva do que considera estresse, bem como a reação ao estresse.”

Também foram calculados os Desvios Padrão das respostas após o uso dos critérios de ponderação do ranking médio de Malhotra (2001), e como resultado foi gerado um **desvio padrão geral de 18,6** que foi utilizado como parâmetro de comparação para os desvios padrão específicos de cada item. Em geral, desvios padrões elevados estavam relacionados com itens de RM mais altos, justamente pelo fato de serem itens com alta incidência de respostas “concordo totalmente” ou “concordo” que possuem as maiores ponderações, 5 e 4 respectivamente, gerando valores altos, diferentes das menores ponderações. Porém, o item “Competição no Trabalho” que obteve o 4º maior RM, 2,82, considerado com um item de médio estresse percebido, gerou o 2º menor desvio padrão, 12,76, pois as respostas desse item ficaram bem distribuídas.

Em suma, frente às limitações deste estudo, como a restrição da amostra frente à acessibilidade, pois os dados não são generalizáveis e o uso de um escala de aplicação geral para todas as profissões, apesar de validada e bem estruturada, sugere-se a ampliação desse estudo em virtude da importância do tema e de ser tão pouco pesquisado em relação à profissão de *personal trainer*.

Pode ser dada ainda como sugestão a aplicação periódica de tal pesquisa pelo Conselho Regional de Educação Física – CREF, para que identifique a evolução histórica da percepção do estresse na profissão.

REFERÊNCIAS

- ABREU, K. L.; STOLL, I.; RAMOS, L. S. et al. **Estresse ocupacional e Síndrome de Burnout no exercício profissional da psicologia**. Psicologia: Ciência e profissão. jun. 2002, vol.22, no.2, p.22-29
- ALBRECHT, Karl. **O gerente e o estresse**. 2. ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1988.
- ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à metodologia do trabalho científico**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2005.
- ARROBA, T. J K. **Pressão no trabalho: Stress**. São Paulo: McGraw-Hill, 1989
- BARBETTA, P. A. **Estatística aplicada às Ciências Sociais**. 4 ed. Florianópolis: Ed. da UFSC, 2001.
- BARBOSA, J. P. P.; CAMPANHOL, E. M. **A indústria de confecção de Passos/MG e a capacitação de sua mão-de-obra**. Revista Eletrônica de Administração, Porto Alegre, v. 7, n. 1, p. 1-16, 2006.
- BOSSLE, C. B. **O personal trainer e o cuidado de si: uma perspectiva de mediação profissional**. Movimento, Porto Alegre, v. 14, n. 1, p. 187-198, janeiro/abril 2008.
- BUBADRA, V. S.; MAÇADA, A. C.; RIOS, L. R. **Impacto do investimento de um SI na satisfação do usuário de empresas do varejo**. In: CONGRESSO ANUAL DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO, 2., 2005, São Paulo. Anais... São Paulo: EAESP/FGV, 2005. 1 CD-ROM
- CASTELLANI, Lino. **Educação Física no Brasil: a história que não foi contada**. São Paulo, Papirus, 1988.
- CASTRO, Josué de. **A Ciência do Estresse**. Fortaleza, Casa de José de Alencar, 2002.
- CERVO, A. L; BERVIAN, P. A. **Metodologia científica**. São Paulo: McGraw-Hill: 1983.

DENCKER, Ada de Freitas Maneti. **Pesquisa: planejamento, método e técnicas.** São Paulo: Futura, 1998.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho.** 5. ed. São Paulo: Cortez - Oboré, 1992

DELIBERADOR, A. P. **Metodologia do desenvolvimento: personal training.** Londrina: Midiograf, 1998.

DOLAN, Simon. **Estresse, Autoestima, Saúde e Trabalho.** Tradução J. Simões. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

FONTANA, David. **Estresse faça dele um aliado e exercite a autodefesa.** 1ª ed. São Paulo: Saraiva 1991.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi; RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática.** 2ª Ed. São Paulo: Atlas, 1998.

GIL, A. C. **Técnicas de pesquisa em economia e elaboração de monografias.** São Paulo: Atlas, 2000.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** São Paulo: Atlas, 1999.

GIL-MONTE, P. e PEIRÓ, J. M^a. **Desgaste psíquico en el trabajo: El Síndrome de Quemarse.** Madrid: Editorial Síntesis. 1997.

GLOWINKOWSKI, S. P., & COOPER, C. L. **Managers and professionals inbusiness/industrial settings: the research evidence.** In J. M. Ivancevich & D.C. Gangster (Orgs.), Job stress: from theory to suggestion. Nova York:Haworth,1987.

GUEDES JR, D. P. **Personal training na musculação.** Rio de Janeiro: Ney Pereira, 1997.

GUIMARÃES, L.A.M. GRUBITS. **Saúde mental e trabalho.** São Paulo: Casa do Psicólogo,2003.

KAHN, R. L., & BYOSIERE, P. **Stress in organizations.** In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Orgs.), Handbook of industrial and organizationalpsychology(v. 3, pp. 571-650). Palo Alto: Consulting Psychologists, 1992.

LADEIRA, Ana Paula. **Preconceito e Discriminação na Educação Física**, Revista Brasileira de Educação Física, São Paulo, v. 20, p. 447, set. 2006.

LIPP, M. E. N. **Stress**. São Paulo, Contexto, 1998.

MALHOTRA, Naresh K. **Pesquisa de Marketing: uma orientação aplicada**. Editora Bookman, Porto Alegre, 2001.

MATTAR, F. **Pesquisa de Marketing volume 1: metodologia e planejamento**. 5ª. ed. São Paulo: Editora Atlas S. A., 1999.

MOSCOVICI, Fela. **Desenvolvimento Interpessoal: treinamento em grupo**. 7 ed, Rio de Janeiro: José Olympio, 1997.

NOVAES, J. S; VIANNA, J. M. **Personal training e condicionamento físico em academia**. Rio de Janeiro: Shape, 1998.

OLIVEIRA, R. C. **Personal Training. São Paulo**. Atheneu, 1999.

PINHO, Álvaro Rubim. **Relatório do presidente da Associação Brasileira de Psiquiatria** .período: 148-59. Tribuna Médica, n. 357, dez. 1969

ROBBINS, Stephen Paul. **Comportamento Organizacional**. 8°. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2002

RODRIGUES, C. E. C. **Personal Training**. Rio de Janeiro: Sprint, 1996.

ROMERO, Sonia Mara Thater; OLIVEIRA, Luciano Oliveira de; NUNES, Sergio da Costa. **Estresse no ambiente organizacional: estudo sobre o corpo gerencial**. In: IV SEGET, SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, Resende RJ, out. 2007. Anais eletrônicos... Disponível em: http://www.aedb.br/seget/artigos07/1215_SEGET0701Stress.pdf. Acesso em: 21 maio. 2014.

ROSSI, Ana Maria; PERREWÉ, Pámela L.; SAUTER, Steven L. **Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional**. 1 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

ROSSI, Ana Maria. **Autocontrole: Nova maneira de controlar o estresse**. 5 Ed. Editora Rosa dos Tempos – Rio de Janeiro, 1994.

RUDIO, F. V. **Introdução ao projeto de pesquisa científica**, 21. Ed Petrópolis: Vozes, 1997

SELYE, Hans. **Stress: a Tensão da Vida** .2ª ed. São Paulo: Ibrasa, 1995.

SELYE, Hans. **Stresse in Health and Disease**. Michigan: Butterworths, 1976.

SELYE, Hans. **Stress: a tensão da vida**. São Paulo: Ibrasa, 1959

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

TAMAYO, Álvaro; PASCHOAL Tatiane. **Validação da Escala de Estresse no Trabalho**. Estudos da Psicologia, Natal v.9, n. 1, p. 45-52, Jan. – abr. 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/epsic/v9n1/22380.pdf> > Acesso em 19 maio. 2004.

TORTORETTE, Maiara. **Convivendo com a competição**. 2010, Disponível em <<http://www.catho.com.br/carreira-sucesso/gestao-rh/clima-organizacional/convivendo-com-a-competicao>> Acesso em 09 de Junho. 2014

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 1997.

WALDYR Soares da Fitness Brasil fala sobre o mercado no país em revista dos EUA. **Portal da educação física**, 2009 <<http://www.educacaofisica.com.br/index.php/gestao/canais-gestao/academias/5601-waldyr-soares-da-fitness-brasil-fala-sobre-o-mercado-no-pais-em-revista-dos-eua>> Acesso em: 10 de maio 2014.

WALLAU, S. M. **Estresse laboral e síndrome de Burnout: uma dualidade em estudo**. Novo Hamburgo: Feevale, 2003.

WEICK, K.E.; QUINN, R. E.. **Organizational Change and Development**. Annual Review of Psychology, n.50, p.361-386, 1999.

APÊNDICE

Favor avaliar cada item segundo as opções de concordância da escala. Não existem respostas melhores ou piores, a resposta a ser assinalada é aquela que expressa sua experiência. Não é preciso identificar-se.

ESCALA DE ESTRESSE NO TRABALHO

Marque:

- 1 – Discordo Totalmente
- 2 – Discordo
- 3 – Concordo em Parte
- 4 – Concordo
- 5 – Concordo Totalmente

FATOR ESTRESSOR/REAÇÃO	ESCALA				
1. Fico irritado por ser pouco valorizado por meus clientes;	1	2	3	4	5
2. A falta de compreensão sobre quais são as minhas responsabilidades neste trabalho tem me causado irritação;	1	2	3	4	5
3. O tipo de controle existente em meu trabalho me irrita;	1	2	3	4	5
4. Fico irritado com a discriminação/favoritismo no meu ambiente de trabalho;	1	2	3	4	5
5. A competição no meu ambiente de trabalho tem me deixado de mau humor;	1	2	3	4	5
6. Fico de mau humor por ter de trabalhar várias horas seguidas;	1	2	3	4	5
7. As poucas perspectivas de crescimento na carreira têm me deixado angustiado;	1	2	3	4	5

8. Tenho me sentido incomodado por trabalhar em tarefas abaixo do meu nível de habilidade;	1	2	3	4	5
9. O tempo insuficiente para realizar meu volume de trabalho deixa-me nervoso;	1	2	3	4	5
10. A falta de comunicação entre mim e meus colegas de trabalho deixa-me irritado;	1	2	3	4	5

Outros fatores estressores: _____
