

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO - UNIBRA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

JOBSON MARCOS TRINDADE DE BRITO
PABLO HENRIQUE JOSÉ DA SILVA
RICARDO CORREIA DE OLIVEIRA

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

RECIFE/2022

JOBSON MARCOS TRINDADE DE BRITO
PABLO HENRIQUE JOSÉ DA SILVA
RICARDO CORREIA DE OLIVEIRA

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Disciplina TCC II do Curso de Bacharelado em Administração do Centro Universitário – UNIBRA, como parte dos requisitos para conclusão do curso.

Professor Orientador: Prof. Espec. Emanuel Lima Xavier

RECIFE/ 2022

Ficha catalográfica elaborada pela
bibliotecária: Dayane Apolinário, CRB4- 1745.

B862q Brito, Jobson Marcos Trindade de
Qualidade de vida no trabalho. / Jobson Marcos Trindade de Brito,
Pablo Henrique José da Silva, Ricardo Correia de Oliveira. Recife: O Autor,
2022.

25 p.

Orientador(a): Prof. Espec. Emanuel Lima Xavier.

Trabalho De Conclusão De Curso (Graduação) - Centro Universitário
Brasileiro – Unibra. Bacharelado em Administração, 2022.

Inclui Referências.

1. Trabalho. 2. Qualidade. 3. Fatores. I.Silva, Pablo Henrique José da. II.
Oliveira, Ricardo Correia de. III. Centro Universitário Brasileiro - Unibra. IV.
Título.

CDU: 658

Dedicamos esse trabalho a nossos pais.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente à Deus por me proporcionar viver tudo isso, à minha família que sempre me deu apoio e incentivo para que eu concluísse essa jornada. Gratidão a todos os professores e todas as amizades que fiz nessa trajetória.

Jobson Marcos Trindade de Brito

Agradeço à Deus por me fazer forte e conseguir mais essa conquista em minha vida, à minha família que sempre me apoiou e a todos os professores que tornaram isso possível.

Pablo Henrique José da Silva

Em primeiro lugar, a Deus, pela minha vida, e por permitir superar todos os obstáculos encontrados ao longo da realização do trabalho. Aos amigos, que sempre estiveram ao meu lado, pela amizade e pelo apoio demonstrado ao longo de todo o período. Aos professores, por todos os conselhos, pela ajuda e pela paciência que guiaram o meu aprendizado.

Ricardo Correia de Oliveira

*“Ninguém ignora tudo. Ninguém sabe tudo.
Todos nós sabemos alguma coisa. Todos
nós ignoramos alguma coisa. Por isso
aprendemos sempre.”
(Paulo Freire)*

RESUMO

A qualidade de vida no trabalho compreende nas ações que são desempenhadas dentro do ambiente laboral e que buscam melhorar o bem-estar e saúde dos colaboradores de uma instituição. Hoje, com o advento das novas tecnologias muitos processos produtivos foram reestruturados dentro das organizações, ao mesmo tempo que, inúmeros impactos negativos resultaram deste processo e interferiram na QVT dos colaboradores. Assim, o objetivo principal desta pesquisa foi apresentar os aspectos dentro das organizações que tem contribuído negativamente para a QVT dos colaboradores. Para isto, foi realizada uma revisão bibliográfica com abordagem qualitativa e de caráter exploratório. O levantamento de trabalhos foi feito nas seguintes plataformas digitais: *Scientific Eletronic Library Online* (Scielo), Banco Virtual de Saúde (BVS) e Google Escolar. Como resultado observou-se que os principais fatores que tem promovido negativamente para a QVT são a depressão, ansiedade e estresse resultantes de ambiente de trabalhos desfavoráveis, jornadas exaustivas, chefes autoritários e pressão. Diante disto, é essencial que as organizações busquem desenvolver estratégias a fim de proporcionar um ambiente de trabalho mais saudável para os colaboradores, e como consequência disto, elevar os níveis de QVT.

Palavras-chave: Trabalho. Qualidade, vida, Fatores.

ABSTRACT

Quality of life at work comprises actions that are performed within the work environment and that seek to improve the well-being and health of employees of an institution. Today, with the advent of new technologies many production processes were restructured within organizations, while, numerous negative impacts resulted from this process and interfered in the QVT of employees. Thus, the main objective of this research was to present the aspects within organizations that have contributed negatively to the QVT of employees. For this, a literature review was carried out with a qualitative and exploratory approach. The survey of works was done on the following digital platforms: Scientific Electronic Library Online (SciELO), Banco Virtual de Saúde (VHL) and Google Escolar. As a result, it was observed that the main factors that have promoted negatively for QOL are depression, anxiety and stress resulting from unfavorable work environment, exhaustive journeys, authoritarian bosses and pressure. In view of this, it is essential that organizations seek to develop strategies in order to provide a healthier work environment for employees, and as a consequence, raise QVT levels.

Keywords: Work. Quality, life, Factors.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	10
2. DELINEAMENTO METODOLÓGICO	11
3. RESULTADOS	12
3.1 Qualidade de vida no trabalho (QVT)	12
3.2 Fatores que afetam a QVT dentro das organizações	16
3.2.1 <i>Estresse</i>	17
3.2.2 <i>BURNOUT e depressão</i>	18
3.2.3 <i>Ansiedade</i>	20
3.3 Estratégias para melhorar a QVT dentro das organizações.....	21
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	21
REFERÊNCIAS.....	23

1 INTRODUÇÃO

A qualidade de vida no trabalho (QVT) compreende nas ações que são desempenhadas dentro do ambiente laboral e que buscam melhorar o bem-estar e saúde dos colaboradores de uma instituição. Hoje, muito tem sido estudado a respeito da QVT, uma vez que, sabe-se que ela pode direta ou indiretamente interferir na produtividade e resultados dos colaboradores (LÍRIO; GALLON; COSTA, 2020).

Os primeiros estudos a respeito da QVT foram realizados por volta do ano de 1950, momento em que se iniciou dentro das organizações a compreensão de que os colaboradores, ou seja, o capital humano, são as verdadeiras engrenagens das empresas. Ficou claro então neste momento que, o alcance de metas e objetivos só seria possível se os colaboradores estivessem engajados, motivados e felizes dentro de suas ocupações (KLEIN; PEREIRA; LEMOS, 2019).

Atualmente, as inovações tecnológicas e o avanço das tecnologias da informação e comunicação (TICs) fizeram com que as instituições reestruturassem os processos produtivos para se tornarem mais competitivas dentro do mercado. Porém, inúmeros impactos negativos resultaram deste processo e interferiram na QVT dos colaboradores, resultando em desgaste físico, emocional e psicológico, baixa autoestima, insatisfação e estresse, tudo devido a pressão por resultados de forma cada vez mais rápida e constante (FERREIRA, 2016).

Diante disto, a presente pesquisa tem como ponto de partida o seguinte problema: quais são os principais fatores que tem contribuído negativamente para a QVT?

Assim, o objetivo principal da pesquisa foi apresentar os aspectos dentro das organizações que tem contribuído negativamente para a QVT dos colaboradores. Como objetivos específicos foram delimitados: refletir sobre o significado do termo QVT a partir da perspectiva de diferentes autores; apresentar os fatores que contribuem para a piora da QVT nas instituições; e por fim, determinar como as empresas podem trabalhar em prol da saúde e bem-estar dos seus colaboradores.

Compreender como o ambiente laboral contribui para qualidade de vida do colaborador é essencial, uma vez que, muitas das coisas que acontecem nas organizações acabam refletindo em suas ações fora dela. Frente a isto, a realização da presente pesquisa justifica-se pela necessidade de compreender como a

dinâmica atual das empresas, moldadas pelas tecnologias e inovações, pode afetar a vida do colaborador dentro da organização, e assim, resultar em prejuízos a nível coletivo. Somente assim, soluções podem ser estabelecidas e um novo cenário ser moldado, trazendo tantos benefícios a nível individual para o colaborador, com para empresa como um todo.

2. DELINEAMENTO METODOLÓGICO

Foi realizada uma revisão bibliográfica com abordagem qualitativa e de caráter exploratório. O levantamento de trabalhos foi feito nas seguintes plataformas digitais: *Scientific Eletronic Library Online* (SciELO), Banco Virtual de Saúde (BVS) e Google Escolar. Os seguintes descritores foram utilizados para a pesquisa: “trabalho”, “qualidade de vida”, “qualidade de vida no trabalho” e “fatores”. Os prefixos “E” e “OU” foram usados como operadores booleanos.

De acordo com Pizzani et al. (2012, p.53), uma pesquisa bibliográfica pode ser entendida como “[...] a revisão de literatura sobre as principais teorias que norteiam o trabalho científico” e o levantamento bibliográfico pode ser realizado “[...] em livros, periódicos, artigo de jornais, sites da Internet entre outras fontes”. Dezin e Lincoln (2006) apresentam que a abordagem qualitativa é feita com o propósito principal de interpretar um fenômeno com base nos significados e consequências que eles conferem para os indivíduos (DENZIN; LINCOLN, 2006). No que tange a parte exploratória, ele irá a aprimorar as hipóteses, validar instrumentos e proporcionar ao pesquisador uma maior familiaridade com o campo de pesquisa (GIL, 2002).

Foram consideradas para esta pesquisa as seguintes fontes bibliográficas: livros, artigos, teses, dissertações e monografias. Os trabalhos deveriam estar completos e terem acesso livre para serem incluídos na pesquisa.

Após seleção dos textos de acordo com os critérios de inclusão e exclusão, os dados foram analisados com base no método denominado de “Análise de Conteúdo de Bardin”, voltado ao tratamento de informações qualitativas. Ele é realizado a partir de três etapas:

1. Pré-análise;
2. Exploração de material; e
3. Tratamento dos resultados (BARDIN, 2006).

3 RESULTADOS

3.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

Os primeiros estudos a respeito da qualidade de vida (QV) tiveram seu início na década de 50, entretanto, o conceito de QV com foco no ambiente de trabalho surgiu apenas dez anos depois. Nota-se que neste momento, o bem-estar dos colaboradores e sua satisfação tornaram-se uma das principais prioridades das empresas (FERREIRA, 2015). De acordo com Freire (2013) a QVT relaciona-se diretamente ao nível de satisfação dos colaboradores dentro de uma organização e ela pode ser mensurada com base no aspecto físico, mental e emocional dos indivíduos.

Ainda hoje, o termo QVT, ainda não foi total compreendido e definido, visto os inúmeros fatores que podem interferir direta e indiretamente nela. Para Klein, Pereira e Lemos (2019) não existe uma única definição que consiga apresentar todas as características e nuances da QVT. Diante disto, na Tabela 1 encontram-se as mais conhecidas definições deste termo.

Tabela 1. Principais significados do termo QVT

CONCEITO DE QVT	AUTOR
Atendimento de necessidades e aspirações humanas, calcado na ideia de humanização e responsabilidade social da empresa	Walton (1973)
Descreve o quanto as pessoas na organização estão aptas a satisfazer as suas necessidades pessoais consideradas importantes por meio de suas experiências de trabalho e de vida na organização	Hackman e Suttle (1977)
Oportunidade para o indivíduo satisfazer a grande variedade de necessidades pessoais	Lippitt (1978)
Um processo pelo qual uma organização tenta revelar o processo criativo de seus funcionários, envolvendo-os em decisões que afetam a vida deles no trabalho	Guest (1979)

Esforços voltados para a humanização do trabalho, buscando solucionar problemas gerados pela própria natureza das organizações produtivas	Westley (1979)
Esforços para melhorar a qualidade de vida, procurando tornar os cargos mais produtivos e satisfatórios	Werther e Davis (1983)
Maneira de pensar a respeito das pessoas, participação na resolução de problemas, enriquecimento do trabalho e melhoria no ambiente de trabalho	Nadler e Lawler (1983)

Fonte: Adaptado de KLEIN, PEREIRA e LEMOS (2019, p.5)

Como observado na Tabela 1, o termo QVT pode abranger uma variedade de definições que partem de diferentes pontos de vista. Para Chiavenato (2014, p.419) ela “refere-se ao bem-estar e a saúde do trabalhador, envolve aspectos físicos, ambientais e psicológicos do local de trabalho. É um movimento intenso ao respeito do que é melhor em geral do funcionário”.

É importante apresentar que o significado de QVT envolve também a percepção individual de cada indivíduo, pois nem sempre o que é mais adequado para um, será para outro. Frente a isto, as abordagens de QVT envolvem os sentimentos dos funcionários e busca identificar como as condições de trabalho, o ambiente e as ações promovidas pelas instituições podem interferir nela. É dentro da perspectiva da QVT que aspectos mais pontuais como a prevenção de doenças ocupacionais podem ser abordados (NESPECA; CYRILLO, 2011).

Ferreira (2013, p.113), apresenta que a QVT compreende em,

[...] as ações de melhorias e inovações que as empresas realizam no seu ambiente de trabalho, visando proporcionar equilíbrio entre a organização e o indivíduo, considerando as tecnologias, exigências, necessidades tanto da empresa como do empregador. É necessário olhar o indivíduo como um todo, chamado isso de enfoque biopsicossocial, sendo o ser humano compreendido em três níveis: psicológico, biológico e social.

Assim, partindo do conceito de QVT de Ferreira (2013), dentro do nível psicológico encontram-se os pensamentos, emoções, o modo de se relacionar com as pessoas ao redor e o mundo. No biológico encontram-se aspectos como metabolismo, resistências físicas e vulnerabilidades adquiridas ao longo do tempo.

Enquanto que o social tem ligação com as crenças, valores, e a forma de interação com os grupos e pessoas que faz parte.

A QVT tornou-se um tema relevante dentro das organizações, pois observou-se que existe uma relação entre ela e a QV do indivíduo como um todo. Por exemplo, se funcionário se dedicar muito ao seu trabalho, isto pode fazer com que ele tenha menos tempo em família, resultando em problemas que irão refletir na saúde mental, física e no desempenho profissional ao passar do tempo (FERREIRA, 2015).

Nas empresas geralmente o departamento de recursos humanos (RH), que agora passou a ser nomeado de gestão de pessoas, é o principal responsável por averiguar a QVT dos funcionários, promovendo palestras, atividades e até mudanças na estrutura da instituição com o propósito de possibilitar que o colaborador se sinta à vontade dentro de seu ambiente laboral. Para Chiavenato (2000, p.167) “o êxito de uma empresa depende de seu pessoal que são seus principais ativos e o RH é responsável por explorar as habilidades e criar condições de um futuro sempre melhor para a empresa continuamente, e não somente uma só vez”.

Chiavenato (2014) ainda apresenta que como as pessoas passam grande parte de suas vidas dentro das organizações onde trabalham é imprescindível que elas se sintam engajadas e satisfeitas dentro deste ambiente. Assim, deve existir um investimento mútuo, tanto da organização como do colaborador, para a promoção da QVT. Diante disto, Ferreira (2013), destaca que existe uma relação entre QVT e motivação. Para o autor, cada indivíduo tem motivações e necessidades diferentes e cabe as empresas reconhecerem e identificarem quais as prioridades de seus colaboradores e assim, propiciar os meios para que eles a alcance, e desta forma, a QVT tende a ser maior.

Partindo desta perspectiva, é importante compreender quais são as principais necessidades dos indivíduos, pois quando elas são supridas, eles sentem-se motivados. De acordo com Moreira e Santos (2019), a “Teoria de Necessidades de Maslow” compreende em uma das principais teorias que trazem de forma clara objetiva as necessidades de um indivíduo (Figura 1).

Figura 1. Pirâmide de Necessidades de Maslow



Fonte:3Mind, 2021

A partir da “Teoria de Necessidades de Maslow”, é possível ver que existe uma hierarquia de necessidades que devem ser supridas por cada ser humano a fim de que ele alcance sua satisfação plena (CAMARGO, 2012). Como apresenta a Figura 1, é possível observar que as necessidades humanas se encontram divididas em cinco naturezas distintas: fisiológicas, segurança, sociais, estima e de autorrealização (ROBBINS, 2009; MOREIRA; SANTOS, 2019). Elas consistem em:

- i. Necessidades fisiológicas: compreendem todas as atividades que devem ser realizadas pelas pessoas para se manterem vivas;
- ii. Necessidades de segurança tem como base todo o anseio de proteger a si mesmo, alguém ou algo de possíveis danos;
- iii. Necessidade social: envolve o desejo de se envolver com outras pessoas, ou seja, depois que indivíduo já tem como se manter fisiologicamente e está seguro, ele precisa manter um relacionamento estável com outros seres humanos;
- iv. Necessidade de estima envolve o desejo de ser reconhecido e de alcançar um determinado “status” sociais;
- v. Necessidade de autorrealização: é algo intrínseco ao ser humano e por isto seu conceito pode variar entre os indivíduos.

Dentro do ambiente organizacional, as necessidades apresentadas conforme a “Teoria de Necessidades de Maslow” podem ser compreendidas conforme apresenta a Figura 2.

Figura 2. Pirâmide de Necessidades de Maslow adaptada para o ambiente de trabalho



Fonte: Adaptado de (FARIA, 2022).

Frente a isto, observa-se que quanto mais acima da pirâmide de necessidades encontram-se os trabalhadores, melhor a QVT deles e influencia diretamente em sua QV como um todo. Por isto, Moreira e Santos (2019, p.3) trazem que “*comportamento motivacional das pessoas é demonstrado pelas necessidades humanas que cada indivíduo possui ou realiza em determinadas ações*”, assim, é importante que as organizações compreendam a teoria de necessidade de Maslow e como ela aplica-se no ambiente de trabalho.

3.2 FATORES QUE AFETAM A QVT DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES

França (2012) destaca que para a QVT ser promovida é preciso que as organizações invistam em ações que tornem o ambiente de trabalho mais organizado e que também resultem na motivação valorização deles. Porém, ainda hoje, nota-se que muitas empresas colocam em primeiro plano os ganhos e a produtividade e deixam de lado a promoção de um ambiente saudável e harmonioso de trabalho. Como consequência disto, problemas podem acontecer tanto individualmente quanto coletivamente.

A saúde e o contentamento do funcionário são fatores importantes para a empresa pois podem afetar de forma direta a QVT. Com isto, a organização tem o

compromisso de escutar os interesses de todas as partes envolvidas que normalmente são os acionistas, prestadores de serviço, fornecedores, funcionários, consumidores, comunidade em geral, meio ambiente e o governo e tentar adaptar e incorporá-los no planejamento das atividades realizadas, para não dar problemas ou denúncias afins (ALMEIDA; GUTTIERREZ; MARQUES, 2012).

Muitas empresas procuram e utilizam programas de bem-estar para prevenir problemas que podem ocorrer com os funcionários. O programa parte do reconhecimento dos comportamentos e estilo de vida que o indivíduo tem fora do local de trabalho, encorajando-o a melhorar o padrão de saúde e tem geralmente três componentes que são identificar os riscos e ajudar a prevenir, explicar sobre as doenças mais comuns e encorajar a mudar estilos de vida fazendo exercícios, boa alimentação, aconselhamentos entre vários outros (CHIAVENATO, 2014).

Atualmente os colaboradores encontram-se em ambiente de trabalho complexos e são pressionados constantemente para que obtenham melhores resultados. Existem inúmeros fatores que podem contribuir negativamente para o a QVT e que se relacionam diretamente com o bem-estar do indivíduo, dentro e fora do ambiente laboral.

3.2.1 ESTRESSE

Estresse é o nome dado ao conjunto de reações físicas e biológicas que ocorrem no organismo frente a qualquer evento que lhe cause desagradado ou desconforto. Diferentes situações podem causar estresse nas pessoas, destacando-se, alterações climáticas, convívio social, situações econômicas e o próprio ambiente de trabalho. Além disto, existem aspectos internos que podem contribuir no aumento dos níveis de estresse, como por exemplo, pensamentos, emoções e expectativas criadas (GRAMMS E LOTZ, 2017).

O estresse no ambiente de trabalho caracteriza-se como o conjunto de reações físicas, químicas e mentais que se acumulam podendo ocorrer quando a pessoa é confrontada, é cobrada sob pressão e exigências, cumprimento de horários extremos, chatice, insatisfação derrubando o bom humor da pessoa e causando a doença (CHIAVENATO, 2014).

Os principais fatores que podem aumentar os níveis de estresse dos colaboradores e resultarem em queda da QVT incluem: líderes e gestores com

características opressoras, relações interpessoais ruins, trabalhos mal definidos e condições perigosas e inadequadas de trabalho (FERREIRA, 2017).

“[...] é comum as pessoas dizerem estar estressadas, atribuindo os motivos as longas jornadas exaustivas, as competências comportamentais e pressões de melhorias dos gestores, tecnologias avançadas, e o medo da perda do emprego em momentos de crise no país. Mas também é possível sentir estresse por outros motivos que não são do trabalho, como os fatores ambientais, organizacionais e individuais” (GRAMMS; LOTZ, 2017, p 63).

As principais consequências do estresse no trabalho são: angústia, depressão, ansiedade, nervosismo, dores de cabeça e musculares. Estes sintomas e sinais afetam diretamente a QVT (CHIAVENATO, 2014).

Existe ainda o estresse psíquico que resulta principalmente de sobrecarga de tarefas e responsabilidade. Cada indivíduo suporta uma determinada quantidade de horas, dias, meses ou até anos de pressão. Almeida, Gutierrez e Marques (2012) destacam que o estresse psíquico é vago, não é palpável e tão fácil de resolver como o caso de lesões por esforços repetitivos e dores musculares que com exames, técnicas avançadas e remédios pode-se resolver, ou seja, para evita-lo é essencial que tanto as organizações quanto os indivíduos tenham como foco principal a busca pela QVT.

Saletes Martins (2018, p.22) destaca que “estresse é com certeza um dos maiores fatores dentro da organização que mais prejudica as pessoas. Um dos problemas mais enfrentados na implantação do programa da qualidade de vida é a falta de apoio e até mesmo a rejeição de algumas organizações”. Desta forma, é essencial que as empresas busquem ações ou métodos que visem diminuir o estresse organizacional e assim, melhorar a QVT.

3.2.2 BURNOUT E DEPRESSÃO

Quando o trabalho é executado dentro de um ambiente laboral desfavorável, o resultado quase certo é o desenvolvimento de doenças, como por exemplo, a depressão e o *Burnout* (TEIXEIRA, 2007). Frente a isto, inúmeras pesquisas foram desenvolvidas nos últimos anos buscando identificar os fatores dentro das organizações que levavam ao sofrimento e ao adoecimento. É essencial destacar que o adoecimento como resultado de problemas dentro do ambiente de trabalho atinge a indivíduos em todos os níveis hierárquicos (AEROSA, 2018).

O *Burnout*, dentro do ambiente de trabalho, caracteriza-se como uma síndrome psíquica resultante da exposição a níveis elevados de *stress* por um longo período de tempo. Ele expressa-se clinicamente por exaustão emocional, cinismo e falta de realização profissional, ou seja, os indivíduos frente a sobrecarga de trabalho apresentam esgotamento, *stress*, indiferença a situação e falta de senso de eficácia (MASLACH; LEITER, 2016). Os principais fatores que podem levar ao desenvolvimento do *Burnout*, no que tange o ambiente de trabalho, são de acordo com Calvalcante (2022):

- Pressão;
- Carga de trabalho;
- Exigência de eficácia e rendimento;
- Conflitos;
- Recursos escasso;
- Posição hierárquica, entre outros.

Porém, existem aspectos intrínsecos dos indivíduos que podem facilitar o desenvolvimento do *Burnout*, como:

- Personalidade altruísta;
- Baixa auto-estima;
- Perfeccionismo;
- Dificuldades em delegar; e,
- Baixa resistência a pressão (CALVALCANTE, 2022).

A depressão é diferente do *Burnout*, embora encontre-se relacionada ao desenvolvimento dela. De uma maneira geral, a depressão consiste em anedonia e humor disfórico, e tem sinais e sintomas clínicos que variam conforme a sua variedade. De uma maneira geral, a depressão é caracterizada por tristeza, falta de interesse, sentimento de culpa, alterações de apetite, excesso ou falta de sono, cansaço e dificuldades de concentração (OMS, 2019).

A depressão é a principal causa pagamento de auxílio doença não relacionado a acidentes de trabalho no Brasil e somente em 2021, mais de 75 mil trabalhadores brasileiros foram afastados de suas posições por causa da depressão (PERSONO, 2022). As principais causas da intensificação no número de trabalhadores com depressão ou afastados de suas funções por causa dela são:

- Realização de tarefas estressantes;

- Traumas;
- Assédio moral ou sexual,
- Perseguição por parte da chefia;
- Jornadas exaustivas ; e,
- Busca por objetivos inalcançáveis (TST, 2019).

Desta forma, é impressionante que métodos e estratégias sejam delimitadas a fim de amenizar os gatilhos que tem levado ao desenvolvimento da depressão e *Burnout* no ambiente de trabalho, para que os níveis de QVT aumentem entre os colaboradores.

3.2.3 ANSIEDADE

Os transtornos de ansiedade interferem negativamente no ambiente de trabalho, tanto a nível social quanto individual, impactando significativamente a QVT. Eles são caracterizados como respostas exarcebadas a determinados estímulos, ou seja, simples acontecimentos são intensificados, resultando em grandes problemas (ESTORCE; KURCGAN, 2011). Os principais sintomas apresentados por pessoas com ansiedade, dentro ou fora do ambiente laboral, são medo vago e antecipação de perigo (GUIMARÃES, et al., 2015).

Os principais fatores que levam ao desenvolvimento de transtornos de ansiedade no ambiente laboral são:

- Baixa produtividade;
- Deficiências significativas;
- Baixa da QVT;
- *Stress*;
- Traumas;
- *Burnout*; e,
- Depressão (SANTANA et al., 2013).

Depois da depressão, a ansiedade é principal causa de afastamentos laborais e seu desenvolvimento é mais comumente observado em locais de trabalho desfavoráveis, com pouco apoio social, excesso de trabalho, comprometimento individual e más condições (RIBEIRO et al., 2019).

Devido a maior incidência de atestados e afastamentos causados pela ansiedade, estresse e depressão no ambiente de trabalho, as empresas têm buscado implementar estratégias para aliviar os trabalhadores e aumentar a QVT.

3.3 ESTRATÉGIAS PARA MELHORAR A QVT DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES

A competitividade, flexibilidade e globalização são fatores que estão sendo analisadas e modificadas e as pessoas, colaboradores que atuam nas organizações passam a ser uma fonte de interesse, fazendo necessárias ações que oferecem a qualidade de vida no trabalho. O termo de QVT engloba vários aspectos ligados ao bem-estar do funcionário como condições de trabalho, liderança, satisfação e motivação (TOLFO; PICCINNI, 2001).

A atividade e o clima organizacional interferem na QVT, assim, se tiver uma alta QVT automaticamente se tem mais confiança e respeito mútuo, maior participação e contribuição dos colaboradores e melhoria da produtividade. Entretanto, se a qualidade for ruim, o resultado é a insatisfação do trabalhador, comportamentos inadequados e ao declínio da produtividade (CHIAVENATO, 2014).

França (2012) apresenta que é necessário averiguar os fatores que sustentam a QVT e não somente decidir melhorar a QVT nas organizações. Frente a isto é importante determinar a QVT dos colaboradores, a partir de critérios como condições de trabalho seguras, salários compatíveis, oportunidades para desenvolver as capacidades humanas, crescimento mutuo, garantia de emprego, convívio com colegas de trabalho, constitucionalismo no trabalho e na vida do indivíduo e a relevância do trabalho social.

As empresas que se preocuparam em implementar medidas para melhorar a QVT, notam benefícios positivos tanto na produtividade quanto na interação entre os colaboradores. Entre as ações adotada estão a substituição de maquinário antigo por um mais tecnológico e a inserção de momentos de descansos direcionados ao alívio do estresse advindos da atividade de trabalho (ALMEIDA; GUTTIERREZ; MARQUES, 2012).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo principal apresentar os aspectos dentro das organizações que tem contribuído negativamente para a QVT dos colaboradores. Ela também se propôs a responder a seguinte questão: quais são os

principais fatores que tem contribuído negativamente para a QVT? E a partir das informações obtidas por meio da revisão bibliográfica observou-se que eles são a depressão, ansiedade e estresse resultantes de ambiente de trabalhos desfavoráveis, jornadas exaustivas, chefes autoritários e pressão.

Frente a isto, é essencial que as organizações busquem desenvolver estratégias a fim de proporcionar um ambiente de trabalho mais saudável para os colaboradores, e como consequência disto, elevar os níveis de QVT.

Além disto, esta pesquisa destacou a importância da motivação e sua relação com a QVT, mostrando que conhecer as necessidades dos colaboradores e promover os meios de supri-las, também é uma importante estratégia para aumentar a QV dentro e fora do ambiente laboral.

REFERÊNCIAS

- AREOSA, J. O trabalho como palco do sofrimento. **International Journal on Working Conditions**, v.15, p.81-95, 2018.
- ALMEIDA, M. A. B. de; GUTIERREZ, G. L.; MARQUES, R. Qualidade de vida. **São Paulo, Escola de Artes, Ciências e humanidade**, 2012.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70. 2006.
- CALVALCANTE, D. C. **Burnout, depressão ocupacional, ansiedade e engagement nos diferentes regimes de trabalho dos servidores públicos**. 2022. 61f. Dissertação (Mestrado em Temas de Psicologia). Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação. Universidade do Porto. 2022.
- CAMARGO, D. **Psicologia Organizacional**. 2. ed. Santa Catarina: Departamento de Ciências da Administração / UFSC, 2012.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Como transformar RH (de um centro de despesa) em um centro de lucro**. 2ed. São Paul: Makron Boos, 2000.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4ed. Barueri, SP: Manole, 2014
- DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. Introdução: a disciplina e a prática da pesquisa qualitativa. In: DENZIN, N. K. e LINCOLN, Y. S. (Orgs.). **O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2006.
- ESTORCE, T. P.; KURCGAN, T. P. Sick leave and nursing personnel management. **Rev Esc Enferm.**, v.45, n.5, p.1199-205, 2011.
- FARIA, S. E. **Pirâmide de Maslow: o que é e como aplica-la no meio empresarial**. 2022. Disponível em:< <https://estudiodamente.com.br/piramide-de-maslow-o-que-e-e-como-aplica-la-no-meio-empresarial/>>. Acesso em: 23 set. 2022.
- FERREIRA, P. I. **Série MBA - Gestão de Pessoas - Clima Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho**. Disponível em: Minha Biblioteca, Grupo GEN, 2013.
- FERREIRA, M. C. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): do assistencialismo à promoção efetiva. **Laboreal**, v.11, n.2, 2015.
- FERREIRA, M. C. **Qualidade de vida no trabalho: Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores**. 3ed. Brasília, DF: Paralelo. 2016.
- FERREIRA, P. I. **Clima Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho**. Rio de Janeiro: LTC, 2017.

- FRANÇA, A. C. L. **Qualidade de vida no trabalho-QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2012.
- FREIRE, M. G. **Qualidade de vida no trabalho**. 2013. 35f. Monografia (Bacharel em Administração). Centro Universitário de Brasília. Brasília, Distrito Federal. 2013.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo, SP: Atlas, 2002.
- GRAMMS, L. C.; LOTZ, E. G. **Gestão da qualidade de vida no trabalho**. Curitiba, PR: Intersaberes, 2017.
- GUIMARÃES, A. M. V. et al. Transtornos de ansiedade: um estudo de prevalência sobre as fobias específicas e a importância da ajuda psicológica. **Semina Cienc Biol Saúde**, v.3, n.1, p.115-28, 2015.
- KLEIN, L. L.; PEREIRA, B. A. D.; LEMOS, R. B. Qualidade de vida no trabalho: parâmetros e avaliação no serviço público. **Ram**, v.20, n.3, eRAMG190134, 2019.
- LÍRIO, A. B.; GALLON, S.; COSTA, C. Percepções da qualidade de vida no trabalho nas diferentes gerações. **Gestão & Regionalidade**, v.36, n.107, 2020.
- MASLACH, C.; LEITER, M. P. Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. **World Psychiatry**, v.15, n.2, p.103-111, 2016.
- MOREIRA, D. de A.; SANTOS, L. A. da S. Motivação e Teoria da Hierarquia das **Necessidades de Maslow: Um estudo no Centro de Referência de Assistência Social em Bom Jardim – PE**. 2019. Disponível em: <https://repository.ufrpe.br/bitstream/123456789/2176/1/tcc_art_diegodeandrademoreira.pdf>. Acesso em: 23 set. 2022.
- NESPECA, M.; CYRILLO, D. C. Qualidade de vida no trabalho de funcionários públicos: Papel da nutrição e da qualidade de vida. **Health Sciences**, v.33, n.2, 187-195, 2011.
- OMS. ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. **ICD-11 for Mortality and Morbidity Statistics (Version: 2019)**. 2019. Disponível em: <https://icd.who.int/browse11/l-m/en>. Acesso em: 24 set. 2022.
- PERSONO. **Problemas de saúde mental no trabalho aumentaram 26% no Brasil**. 2022. Disponível em: <https://persono.com.br/insights/sono-e-performance/problemas-de-saude-mental-no-trabalho-aumentam-no-brasil>. Acesso em: 24 set. 2022.

PIZZANI, L. et al. A arte da pesquisa bibliográfica na busca do conhecimento. **RDBCI: Revista Digital de Biblioteconomia e Ciência da Informação**, v.10, n.2, p.53–66, 2012.

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional**. 6. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2009.

RIBEIRO, H. K. P. et al. Transtornos de ansiedade como causa de afastamentos laborais. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v.44, e1, 2019.

SALETES, D. B.; MATINS, P. R. **A qualidade de vida no trabalho, o fator estresse e seus impactos no ambiente organizacional**. 2018. 34f. Monografia (Bacharel em Administração). Faculdade Evangélica de Jaraguá. Jaraguá, Goiás. 2018.

SANTANA, L. L. et al. Absenteeism due to mental disorders in health professionals at a hospital in southern Brazil. **Rev Gaúcha Enferm.**, v.37, n.1, e53485, 2013.

3MIND. **Como usar a pirâmide de Maslow na sua estratégia de marketing**. 2021. Disponível: <<https://www.blog.3mindcontent.com.br/piramide-de-maslow/>>. Acesso em: 23 set. 2022.

TOLFO, S. da R.; PICCININI, V. C. As melhores empresas para trabalhar no Brasil e a qualidade de vida no trabalho: disjunções entre a teoria e a prática. **Rev. adm. contemp.**, v.5, n.1, 2001.

TST. TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTIÇA. **Saúde mental no trabalho: a construção do trabalho seguro depende de todos nós**. 2019. Disponível em: https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/27270562/pop_up. Acesso em: 23 set. 2022.