



Enero 2018 - ISSN: 1988-7833

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO – ESTRESSE OCUPACIONAL

João André Tavares Fernandes¹
Universidade Mogi das cruces – UMC
itafer@gmail.com

Claudia Helena da Silva²
Universidade Mogi das cruces – UMC
ch.dinha@gmail.com

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

João André Tavares Fernandes y Claudia Helena da Silva (2018): “Qualidade de vida no trabalho – estresse ocupacional”, Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales, (enero-marzo 2018). En línea: <http://www.eumed.net/rev/cccss/2018/01/qualidade-vida-trabalho.html>

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo identificar quais são as vantagens, para os seus empregados e para a organização, quando adotados programas de qualidade de vida no trabalho. Revendo o conceito de qualidade de vida no trabalho, apontando os tipos de ações para melhorar e satisfazer o empregado. O trabalho aborda os conceitos de qualidade de vida no trabalho, enfatizando o estresse ocupacional, a fim de relatar como ocorrem, suas causas e consequências perante a empresa e sociedade. Os empregados costumam passar o maior tempo dentro das organizações, grande parte do que se possa acontecer lá dentro, influência em seu rendimento profissional e pessoal. Um dos problemas mais notórios é o estresse ocupacional, que influenciam a vida de inúmeros trabalhadores pelo mundo, desencadeando um volume grande de pessoas com problemas de saúde.

Palavras-Chave: Qualidade de vida, Estresse, Empregados.

ABSTRACT

This study aims to identify what are the advantages to their employees and the organization, when adopted quality of life programs at work. Reviewing the concept of quality of life at work, pointing out the types of actions to improve and satisfy the employee. The work addresses the quality of life concepts at work, emphasizing occupational stress, in order to report as they occur, its causes and consequences to the company and society. Employees often spend as much time within organizations, much of that can happen there, influence in their professional and personal income. One of the most notorious problems is occupational stress, influencing the lives of many workers around the world, triggering a large volume of people with health problems.

Keywords: Quality of life , Stress , Employees.

¹ Professor do Curso de Administração da Universidade de Mogi das Cruzes – UMC – São Paulo. Mestre em Educação pela Universidade Cidade de São Paulo – UNICID – São Paulo.

² Professora do Curso de Administração da Universidade de Mogi das Cruzes – UMC – São Paulo. Mestre em Políticas Públicas pela Universidade de Mogi das Cruzes – São Paulo.

1. INTRODUÇÃO

O estresse no trabalho é um problema crescente nas organizações, além do “enxugamento” das empresas, insegurança relacionada à falta de estabilidade, a sensação de insuficiência profissional, falta de visão sobre a relevância social do seu trabalho, a percepção de falta de reconhecimento de esforços, entre outros, causa cada vez mais improdutividade dos empregados nas organizações.

Além disso, as preocupações pessoais do colaborador não podem ser eliminadas simplesmente ao entrar no seu posto de trabalho, toda a história de vida da pessoa está junto a ela em todos os momentos inclusive no trabalho, os seus conflitos, as frustrações, as desavenças conjugais, a preocupação com os filhos, interesses e necessidades pessoais e a falta de equilíbrio entre as necessidades do trabalho e as da família.

O que se pretende com o presente estudo é conhecer mais sobre o estresse e a sua relação com a qualidade de vida no trabalho que engloba aspectos biopsicológicos em nosso ambiente de trabalho. Pesquisamos a abordagem da conjuntura de reestruturação produtiva, buscando traçar paralelos e influências entre estruturas de personalidade, gestão, organização do trabalho e identidade dos profissionais, pois as dificuldades na saúde ocupacional tiveram início devido ao surgimento e crescimento industrial juntamente com o avanço da tecnologia.

Durante o desenvolvimento do trabalho pudemos perceber que a organização ao adotar práticas de qualidade de vida no trabalho tem a possibilidade de amenizar os problemas biopsicológicos dos seus colaboradores, visto o histórico de lutas trabalhistas a que tem se submetido cada trabalhador. Em cada um ainda há resquícios dos sentimentos e lembranças da ancestralidade explorada e escravizada de que temos conhecimento. Hoje o tratamento digno no ambiente de trabalho para muitos colaboradores é uma realidade e isso mostra que há incentivos e oportunidades que as organizações podem colocar em prática e desta forma amenizar toda e qualquer situação de desconforto proporcionando melhorias tanto para as organizações como para seus empregados.

Nesta pesquisa quanto a sua natureza foi adotado, como base, a metodologia qualitativa, pois em nosso ver este é o melhor recurso para compreender de forma particular e profunda os fenômenos sociais em estudo. Especificamente trabalhamos de acordo com os pressupostos da Pesquisa Social em que se refletem aspectos do desenvolvimento e da dinâmica social, assim como preocupações e interesses de classes e de grupos determinados (MINAYO, 2003)

Neste caso o grupo em foco foi à classe trabalhadora e as síndromes que os acometem. A partir da premissa de inexistência de ações de qualidade de vida no trabalho adotadas pelas organizações onde trabalham.

De acordo com Gil (1994), a pesquisa social utiliza a metodologia científica para obtenção de novos conhecimentos no campo da realidade social que em seu sentido amplo, envolve todos os aspectos relativos ao homem e os seus múltiplos relacionamentos com outros homens e instituições sociais.

A avaliação qualitativa é caracterizada pela descrição, compreensão e interpretação de fatos e fenômenos, em contrapartida à avaliação quantitativa, em que predominam mensurações.

Esta pesquisa teve caráter exploratório. As pesquisas exploratórias envolveram levantamentos bibliográficos e documentais, e foram desenvolvidas com o objetivo de proporcionar visão geral acerca de determinado tema, a qualidade de vida no trabalho e seus aspectos biopsicossociais.

Para Gil:

Pesquisas exploratórias são desenvolvidas com o objetivo de proporcionar visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato. Este tipo de pesquisa é realizado especificamente quando o tema escolhido é pouco explorado e torna-se difícil sobre ele formular hipóteses precisas e operacionalizáveis. (GIL, 1994, p. 45)

Gil (1994) contribui dizendo que a pesquisa exploratória, muitas vezes, é a primeira etapa de uma investigação mais ampla. A escolha de um tema genérico como foi o caso da escolha do tema qualidade de vida no trabalho para elaboração deste TCC, acaba exigindo esclarecimento e delimitação, e aí exige uma revisão da literatura, discussão com especialistas e outros procedimentos. A pesquisa teve caráter eminentemente teórico. Foi realizada através de uma pesquisa bibliográfica. Dessa forma, foram realizadas pesquisas bibliográficas a respeito do assunto junto aos principais autores da literatura nacional sobre o tema abordado, tendo como ferramenta de pesquisa: livros, monografias, artigos científicos, apostilas, blogs e sites. A Coleta de dados através do levantamento de livros e publicações voltados direta e exclusivamente para o tema qualidade de vida no trabalho.

2. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

O termo qualidade de vida no trabalho (QVT) foi introduzido na década de 1970, pelo professor Louis Davis (UCLA, Los Angeles), quando desenvolveu um projeto de delineamento de cargos. Para ele, o conceito de qualidade de vida no trabalho refere-se a “preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos trabalhadores no desempenho das tarefas”. (DAVIS, *apud*, CHIAVENATO, 1999, p. 391).

Para França (1997, *apud*, Vasconcellos, 2001, p.80), qualidade de vida no trabalho (QVT) é o conjunto das ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, que é chamado de enfoque biopsicossocial.

As definições de qualidade de vida no trabalho vão desde cuidados médicos estabelecidos pela legislação de saúde e segurança até atividades voluntárias dos empregados e empregadores nas áreas de lazer, motivação, entre inúmeras outras. A maioria desses caminhos leva à discussão das condições de vida e do bem-estar de pessoas. Na verdade, a base da discussão sobre o conceito de qualidade de vida encerra nas escolhas de bem estar e percepção do que pode ser feito para atender as expectativas criadas tanto por gestores como por usuários das ações de qualidade de vida nas empresas. (FRANÇA, 2007, p.24).

A meta principal do programa de qualidade de vida é melhorar a satisfação do trabalhador dando-lhe o devido valor, incentivando-o no seu trabalho. A qualidade de vida no trabalho envolve toda a empresa e, principalmente, a qualidade de vida, pois o que mais se deseja na vida é a felicidade, constituindo-se em uma busca antiga do homem. Porém, para ser feliz, é necessário ter saúde, satisfação consigo próprio e com seu trabalho, e tudo isso compreende a qualidade de vida.

Chiavenato (2008) acredita que nos dias de hoje, o conceito de qualidade de vida no trabalho vai além e envolve aspectos físicos, ambientais, mas também aspectos psicológicos do local de trabalho. O escritor faz uma interessante colocação.

A qualidade de vida no trabalho assume duas posições contraditórias: de um lado, a reivindicação dos colaboradores quanto ao bem-estar e satisfação no trabalho e, de outro, o interesse das organizações quanto aos seus efeitos potencializadores sobre a produtividade e a qualidade (CHIAVENATO, 2008, p. 487).

Com relação às práticas de qualidade de vida no trabalho percebemos que as organizações têm se mobilizando para implantar programas de qualidade de vida no trabalho, os profissionais de recursos humanos estão cada vez mais empenhados em contribuir para o bem-estar no contexto organizacional e para o alcance de resultados satisfatórios, tanto para a empresa, quanto para o

trabalhador.

E esta preocupação não fica só dentro do muro da organização, vai além. França (2007), ao citar Karch (2000), revela que muitas empresas têm se preocupado inclusive com hábitos cotidianos de seus trabalhadores fora do horário em que estão trabalhando, buscando estimulá-los a práticas de vida saudáveis.

Segundo a pesquisa do Grupo de Estudos e Pesquisas Aplicadas ao Setor Público (Ergo Public), do Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília (UnB), mostram como os trabalhadores definem a qualidade de vida no trabalho:

“É sentir prazer em trabalhar, criar e poder fazer o trabalho com zelo.”

“É vivenciar harmonia e cooperação nas relações sócio-profissionais de trabalho, configurando um ambiente social agradável.”

“Dispor de condições adequadas de trabalho: espaço suficiente, equipamentos, instrumentos, posto ergonômico, suporte informacional, higiene, conforto, material de consumo.”

“Contar com regras, rotinas e jornadas compatíveis com as exigências das situações de trabalho e os limites e as capacidades dos trabalhadores.”

“É sentir reconhecimento dos colegas, das chefias, principalmente da chefia imediata, dos dirigentes institucionais e da sociedade.”

“É poder progredir profissionalmente e no trabalho; um fator de desenvolvimento pessoal permanente.”

“Perceber que o trabalho não coloca em risco a saúde, a segurança pessoal e familiar e, principalmente, ser um lugar, tal qual a vida social fora do emprego, de bem-estar.”

Isso demonstra a percepção subjetiva de qualidade de vida que cada pessoa encontra como suas prioridades. O progresso compensador está automaticamente ligado à qualidade de vida proporcionada por um determinado trabalho. É simplesmente impossível um desempenho satisfatório, sem que haja programas de qualidade que resultem na revelação de novos talentos que demonstrem toda capacidade humana.

2.1 TEORIA DAS RELAÇÕES HUMANAS

A famosa hierarquia de necessidades de Maslow, proposta pelo psicólogo americano Abraham H. Maslow baseia-se na ideia de que cada ser humano se esforça muito para satisfazer suas necessidades pessoais e profissionais.

Uma das grandes dificuldades encontradas para que seja atingida a qualidade de vida nas organizações, está na diversidade das preferências humanas e diferenças individuais e o grau de importância que cada trabalhador dá às suas necessidades, implicando provavelmente em denotado custo operacional (Quirino e Xavier, 1986).

Maslow (1954) definiu uma série de necessidades para nossa vida profissional e pessoal, mostrando estudos relacionados com fatores motivacionais dos quais estão interligadas as necessidades humanas, com reflexos no desempenho e também na auto-realização.

Compreendemos que a relação entre a pirâmide de Maslow e a qualidade de vida, está interligada, pois o estresse ocupacional atingindo o empregado acaba se tornando negligente a teoria de Maslow, como a perda da autoestima, no qual é um dos problemas ocasionados pelo estresse.

2.2 ESTRESSE

De acordo com o dicionário Aurélio o estresse é definido como “o conjunto de reações do organismo a agressões de ordem física, psíquica, infecciosa, e outras capazes de perturbar a

homeostase (equilíbrio)". (AURÉLIO, Mini, p. 298).

Os primeiros estudos sobre o estresse remontam a 1936 pelo médico canadense Hans Selye que desenvolveu um modelo do estresse que denominou como síndrome geral da adaptação e que consistia em três fases: a reação do alarme, o estágio da resistência (no qual a adaptação é alcançada) e o estágio da exaustão (possível perda da adaptação ou da resistência). Hans considerava o estresse como uma resposta corporal não específica a qualquer demanda causada por condições agradáveis ou desagradáveis.

Segundo o pesquisador Selye, publicado na página do IPCS (Instituto de Psicologia e Controle do Stress), a palavra estresse vem do inglês stress. Este termo foi usado inicialmente na física para traduzir o grau de deformidade sofrido por um material quando submetido a um esforço ou tensão e transpôs este termo para a medicina e biologia, significando esforço de adaptação do organismo para enfrentar situações que considere ameaçadoras a sua vida e o seu equilíbrio interno.

Sendo assim, o estresse acaba surgindo como uma consequência direta de esforços persistentes adaptativos e nem sempre está relacionado somente a um fator de desgaste emocional e físico, mas sim um mecanismo natural no qual o próprio organismo cria sua própria defesa.

2.3 ESTRESSE OCUPACIONAL

O estresse ocupacional está relacionado ao trabalho e pode ser definida com reações físicas e emocionais a saúde, que ocorrem quando a organização exige mais do trabalhador ou confronta sua limitação de capacidade. A exposição a condições estressantes de trabalho pode ter uma influência direta na saúde e na segurança do trabalhador. Em geral, o estresse se instala quando os estressores ocupacionais interagem com as características individuais e resultam em uma interrupção aguda da homeostasia psicológica ou fisiológica (ROSSI, PERREWÉ e MEURS, 2011).

De acordo com Kanaane (1995), o trabalho sempre ocupou lugar central nas comunidades, onde foi sendo limitado pelas condições socialmente estabelecidas.

Por meio do trabalho o indivíduo pode se auto realizar, exercer sua capacidade criativa e estabelecer relacionamentos interpessoais gratificantes. Por outro lado, o trabalho pode também ser fonte de adoecimento quando, por exemplo, contém fatores de risco para a saúde e o trabalhador não dispõe de estratégias para se proteger destes riscos (MURTA & TRÓCCOLI, 2004).

Essa situação é capaz de levar ao estresse ocupacional, definido como o estado emocional causado por uma diferença entre o grau de exigência do trabalho e recursos disponíveis para gerenciá-lo. O excesso de estresse pode causar um desgaste físico e mental gerando envelhecimento precoce, uma série de doenças e até a morte. Tal desgaste acarreta sintomas físicos que prejudicam o desempenho e as atividades diárias do indivíduo, gerando desconfortos, cansaço e diminuindo seu ritmo e capacidade de manter uma vida equilibrada e saudável. Como consequência, pode desencadear problemas de saúde, emocionais e interpessoais, principalmente o isolamento social, devido à irritação e falta de paciência com as pessoas (FERREIRA & ZAVODINI, 2006).

Ele também pode acarretar queda de produtividade, desmotivação, falta de concentração e infelicidade na esfera pessoal, gerando altos custos para a pessoa e para a empresa (ALMEIDA, 2005; LIPP, 2005).

Segundo Holmes & Rahe (1976), o estresse pode ser definido como qualquer tipo de demanda interna ou social. Somos diferentes quanto a quantidade de energia, cada um tem sua própria limitação. Quando passamos por um longo período de estresse, nos tornamos vulneráveis, pois a quantidade de nossas energias ultrapassou e ficamos desequilibrados internamente e externamente.

O estresse se relaciona particularmente ao ambiente e a pessoa. O baseamento é que o indivíduo se concentra em regras psicológicas através da antecipação dos fatos (LAZARUS & FOLKMAN, 1984).

De acordo com Rodrigues & Gasparini (1992), o estresse é natural e está diariamente na vida das pessoas e faz com que se torne necessário para adaptações necessárias, porém de alguma forma ela pode ser sim prejudicial.

Rocha (1996) contribui dizendo que o estresse é quando uma pessoa se depara com certa situação de confronto, trazendo para o indivíduo alterações psicológicas.

Desta forma entendemos que o estresse no ambiente ocupacional é percebido como uma ameaça, trazendo insatisfação a realizações pessoais e profissionais e quando não controladas, problemas com a saúde mental e física se tornam agravantes e a organização terá prejuízos como também, o indivíduo com sua saúde deteriorada.

Nas organizações modernas os gestores têm o papel de avaliar o estresse, em como ocorre e qual o impacto que pode vir a causar tanto na saúde do indivíduo como nos resultados das organizações, não podendo ser tratado de forma única, afinal cada um ocorre com um fator diferente, mas se entende que a participação de trabalhadores junto aos profissionais de diversas competências possa diminuir os mais específicos.

Uma das melhores formas de se tratar o estresse seria a organização priorizando as pessoas e que todos pudessem participar para solução dos problemas como num todo, visando gerenciar os níveis de estresse pessoal e organizacional, podemos citar algumas práticas que são empregadas como, por exemplo, algumas técnicas de relaxamento, alimentação balanceada dentre outras, estas atitudes visam melhorar a qualidade de vida no trabalho de cada indivíduo.

2.4 SÍNDROME DE BURNOUT

O termo burnout traduzido do inglês significa “ser consumido pelo fogo”, que quer dizer burn *queima* e out *exterior*, relacionado ao desgaste emocional que prejudica aspectos físicos e emocionais do indivíduo, possuindo características bem parecidas com o estresse ocupacional e alguns fatores que as diferem do mesmo.

De acordo com Varella (2014):

[...] a síndrome de Burnout ou síndrome do esgotamento profissional é um distúrbio psíquico descrito em 1974 por Freudenberg, que consiste no estado de tensão emocional e estresse crônico, provocados por condições de trabalho físicas, emocionais e psicológicas desgastantes e sobrecarregadas, além do conflito interpessoal com colegas, líderes, clientes, entre outros. (VARELLA, 2014, p. 175)

Burnout é uma síndrome psicológica de caráter depressivo, que envolve uma reação prolongada aos estressores interpessoais crônicos, gerando assim, uma exaustão avassaladora. Consiste em uma das consequências mais marcantes do estresse profissional, ocasionando o esgotamento emocional acompanhado de decepção, sensações de dúvidas e desligamento do trabalho além de sentimentos de ineficácia, perda de interesse e falta de realização (MASLACH, 1993 apud ROSSI; PERREWÉ; SAUTER, 2007).

A definição mais aceita sobre a síndrome de Burnout fundamenta-se na perspectiva social-psicológica de Maslach & Jackson (1981), que a considera como uma reação à tensão emocional crônica, formada por três dimensões relacionadas, mas independentes:

- (a) Exaustão emocional: caracterizada por falta de energia e entusiasmo, por sensação de esgotamento de recursos, ao qual pode somar-se o sentimento de frustração e tensão nos trabalhadores, por perceberem que já não tem condições de despender mais energia para o atendimento de seu cliente ou demais pessoas, como faziam antes;
- (b) Despersonalização: caracterizada pelo desenvolvimento de uma insensibilidade emocional que faz com que o profissional trate os clientes, colegas e a organização de maneira desumanizada;
- (c) Ineficácia: caracterizada por uma tendência do trabalhador a auto avaliar-se de forma negativa, torna-se infeliz e insatisfeito com seu desenvolvimento profissional com consequentemente declínio no seu sentimento de competência e êxito, bem como de sua capacidade de

interagir com os demais (CARLOTTO; PALAZZO, 2006, *apud*, VALERETTO, 2013, p. 128).

Maslach e Leiter (1999) enfatizam os fatores no ambiente de trabalho e defendem a identificação dos desencadeadores permitindo o planejamento de ações preventivas. Apresentam, então, uma sistematização das principais causas da síndrome de burnout, destacando os seguintes aspectos: o excesso de trabalho, a falta de controle, remuneração insuficiente, colapso da união, ausência de apreciação e valores conflitantes. Seguindo tal sistematização, ao examinar-se ou explorar a situação, a organização busca o que está gerando a incidência da síndrome, todos estes aspectos devem ser examinados. Quando os referidos autores discorrem sobre o excesso de trabalho, referem-se tanto a excesso de volume como ao excesso da qualidade e diversificação de tarefas.

Para Maslach e Leiter (1999), a síndrome de burnout não é um problema do indivíduo e sim do ambiente social onde seu trabalho é desenvolvido. Quando as empresas não percebem essa possibilidade e não levam em consideração o lado humano de qualquer atividade e utilizam pessoas como máquinas de produção em série, podem leva-los "a uma grave deterioração do desempenho no trabalho" (p.102).

Segundo Bueno (2009), a síndrome de Burnout é um termo ultrapassado que na língua inglesa é aquilo que deixou de funcionar por falta de energia.

[...] é caracterizado pelo esgotamento físico e mental em decorrência de um trabalho estressante, ou seja, é um resultado negativo em relação à má adaptação do homem ao trabalho, um pacote de excesso de atribuições e pressões, preocupações e frustrações; é a resposta a um estado prolongado de estresse, tendo em vista a sensação de fracasso pessoal e profissional, fazendo-o muitas vezes perder a saúde (BUENO, 2009 p. 82).

Segundo Rossi; Perrewé; Sauter (2007), a síndrome de Burnout deve gerar grande preocupação, pois pode ocasionar altos custos, tanto para organização quanto para o indivíduo - pior desempenho no emprego; problemas com relacionamentos familiares, problemas de saúde, estudo e consequentemente má qualidade de trabalho.

Como podemos observar a síndrome de Burnout e o estresse ocupacional podem trazer sérios riscos à saúde e prejuízos para a organização.

Pessoas com mais probabilidades a síndrome de burnout, são mais ativas e são apontadas características da personalidade do indivíduo. São pessoas que se envolvem intensamente em tudo que lhe é permitido, pois elas acreditam que possui total domínio da situação, encarando qualquer situação por mais complicada que seja com muito otimismo sendo responsabilizadas exclusivamente pelo sucesso ou insucesso.

Com a tabela que foi mostrada, conseguimos ilustrar como a qualidade de vida é um dos fatores predominantes para prevenirmos a Síndrome de Burnout, incluindo a nossa saúde, dormir e nos alimentarmos bem, a prática de exercícios também é muito favorável para que nossa vida social continue sempre ativa.

A globalização e o crescimento constante das mudanças, tem nos impossibilitado na organização dos procedimentos da nossa rotina, todos buscam da melhor maneira possível, resolver e concluir tarefas profissionais e pessoais, e com tantas coisas para se fazer esquecemos nós mesmos e deixamos de lado o que realmente importa, deveu ser pessoas saudáveis e com autocontrole, pois se não estivermos em condição mental e física nenhuma atividade poderá ser realizada ou concluída.

3. ANÁLISE DE DADOS

Os dados levantados foram analisados tendo como baliza os objetivos delineados na pesquisa. Foram realizadas pesquisas sobre os assuntos abordados, na fundamentação teórica deste estudo segue através de bibliografias, o seu objetivo é ilustrar de uma forma simples e de fácil

entendimento o que é Qualidade de Vida no Trabalho, como podemos melhorar o Estresse Ocupacional, e perceber que a Síndrome de Burnout pode estar presente em nosso cotidiano e com isso pode afetar os resultados nas organizações.

De acordo com os dados obtidos em pesquisa bibliográfica, a Qualidade de Vida no Trabalho, Estresse Ocupacional e a Síndrome de Burnout são três assuntos que vem sendo discutidos ao longo dos anos, porém os autores apresentados concordam em vários aspectos sobre esses assuntos, todos os temas abordados estão interligados, trata-se de problema que está prejudicando a população do mundo.

Para que esses problemas sejam tratados com mais humanidade será necessário que as organizações entendam que seus empregados são sua principal matéria prima e quando eles proporcionam um ambiente de trabalho melhor e agradável, o investimento será notório. Com este estudo, podemos analisar que a melhor maneira de se combater esses problemas que acabam dando inúmeros prejuízos para as organizações é a prevenção.

Existem várias medidas que podem ser tomadas para que os sintomas do estresse e da Síndrome Burnout, sejam amenizados, ou nem existam dentro de uma organização.

Quando uma organização se preocupa com Qualidade de Vida dos seus colaboradores, ela consegue trabalhar de uma forma harmoniosa, onde ambos saem satisfeitos, criando programas de incentivo, de bem-estar, até mesmo o remanejamento de seus colaboradores para funções que eles consigam ser bem aproveitados gerando assim uma maior realização profissional e consequentemente melhor produtividade.

Realizando algumas mudanças simples e de baixo custo para a organização, pode se diminuir o Estresse Ocupacional e a Síndrome Burnout, como por exemplo, a contratação de uma psicóloga que possa auxiliar o gestor e o colaborador. Desta maneira, pode se controlar situações de estresse e melhorar a Qualidade de Vida no Trabalho para todos.

Por meio desta reestruturação, os resultados serão visíveis em pouco tempo. Colaboradores motivados, comprometidos, se sentindo parte de uma organização que valoriza seus esforços, produzem melhor e com isso o faturamento da empresa aumenta.

Para concluirmos, podemos usar uma frase de Chiavenatto (2004, p. 448) uma organização “que investe diretamente no funcionário está, na realidade, investindo indiretamente no cliente”, ele deixa bem claro tudo que foi proposto nesta pesquisa.

Este trabalho consta pesquisas bibliográficas sobre qualidade de vida e estresse ocupacional, a partir do qual foram realizadas observações de diversos autores sobre o assunto abordado.

A metodologia abordada foi qualitativa, no qual foram levantados dados, a fim de observar a opinião e expectativas dos autores dando a ênfase em pesquisas exploratórias, que é a sua classificação e descrição dos assuntos, que apontam variáveis entre empregador e empregado, focando a qualidade de vida do empregado no ambiente de trabalho e fora da empresa, visando seu bem-estar e precavendo a relação do estresse que atinge milhares de pessoas no mundo.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base em tudo que foi analisado e elucidado neste trabalho, podemos verificar a importância da adoção de ações de qualidade de vida no trabalho pela organização, seja para a melhoria da qualidade de vida pessoal, seja melhoria do convívio social, seja maior satisfação e motivação do empregado com a organização e, consequentemente, melhoria na produtividade das empresas.

Pode-se constatar também que a motivação do empregado com sua organização estão diretamente ligadas a fatores como salário, benefícios e remuneração; condições físicas e psicológicas do trabalho e também, a um ambiente de trabalho seguro. Ressalta-se ainda que a motivação esteja associada à qualidade de vida nas organizações.

Dessa forma, abordar qualidade de vida nas empresas, hoje em dia, é mais que um benefício para o empregado, é uma necessidade de vital importância para que o maior patrimônio da organização, o empregado, tenha condições para desempenhar com eficácia, suas tarefas, de modo que todos saiam ganhando.

A qualidade é essencial para a sobrevivência das organizações. Essa qualidade pode ser alcançada se forem observados alguns aspectos, como a adequada remuneração do empregado, a melhoria das condições de trabalho, a promoção de desenvolvimento pessoal, o oferecimento de crescimento e segurança, a busca de integração social na organização e a consideração da relevância social do trabalho.

Nesse sentido, acredita-se que as pesquisas sobre o estresse organizacional podem oferecer importantes indicadores para o desenvolvimento destes aspectos, contribuindo, assim, para a melhoria da qualidade organizacional e da qualidade de vida dos empregados.

5. REFERÊNCIAS

ABRANTES, T. **Qualidade de vida no trabalho no Brasil é a que mais cresceu em dois anos.** ABQV (Associação Brasileira de Qualidade de Vida. Disponível em: <<http://www.abqv.com.br/portal/Content.aspx?id=329>> .Acesso em: 16 abril 2016. NBR 6023:2002, Rio de Janeiro: ABNT, 24 p., 2002.

AFONSO, H. **Prevenir e combater o stress.** **Jornal do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local.** [on line]. Mar. 2006, n. 81. Disponível em:< <http://www.stal.pt/jornal/artigo.asp?id=807> > - Acesso em: 20 abril 2016.

ALVES, M. de A. Disponível em: <http://www.marisapsicologa.com.br/estresse-no-trabalho.html> - Acesso em: 11 de março de 2016.

ARAÚJO, C.. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/economia-e-financas/qualidade-de-vida-no-trabalho-fator-decisivo-no-desempenho-organizacional/26723/> - Acesso em 05 de abril de 2016.

BETHANCOURT, L. C. Disponível em: <http://luisbethancourt.site.med.br/index.asp?PageName=Vida20corporativa-20e-20Estresse> - Acesso em: 15 de abril de 2016.

BIBLIOMED, Equipe Editorial. Disponível em: http://www.saudenainternet.com.br/portal_saude/aprenda-a-conviver-com-o-estresse.php - Acesso em: 30 de março de 2016.

BRUGER, B.P; SANTOS, F.R; COUTO, F.P; NEGRÃO, R.G. **Fisiologia do Estresse: A doença do século XX.**

BUENO, F.J. **Síndrome de Burnout: O trabalho coloca em risco a qualidade de vida do trabalhador?** Monografia. Pós-Graduação Lato-Sensu em Administração de Recursos Humanos, Fundação Armando Alvares Penteado, 2009.

CARVALHO, A. V., & Serafi m, O. C. G. (1995). **Administração de recursos humanos.** (Vol. 2). São Paulo: Pioneira.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria geral da administração.** 6. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier. 2000.

CUNHA, K. C. **Stress e qualidade de vida no trabalho: o positivo e o negativo**. São Paulo: Atlas, 2009.

DEJOURS, C. **A Loucura do Trabalho: Estudo da Psicopatologia do Trabalho**. São Paulo: Cortes-Obore, 1992.

FRANÇA, A. C. L. **Qualidade de Vida no Trabalho - QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. São Paulo: Editora Atlas, 2010.

FRANÇA, A. C. L. RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e Trabalho: guia básico com abordagem psicossomática**. São Paulo: Editora Atlas, 1996.

GIL, A. C.. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 1994.

GODOY, P. da S. **O estresse e seu significado**. Disponível em: <http://www.portaleducacao.com.br/psicologia/artigos/15087/o-estresse-e-seu-significado#ixzz42nyXN139>- Acesso em 15 de abril de 2016.

HENZ, L. **Estresse, trabalho e qualidade de vida na gestão de pessoas**. Disponível em: http://www.rh.com.br/Portal/Qualidade_de_Vida/Artigo/8904/estresse-trabalho-e-qualidade-de-vida-na-gestao-de-pessoas.html>. Acesso em 05 de março de 2016.

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Dedicação ao trabalho invade tempo livre das pessoas**. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=13515&catid=10&Itemid=9>. Acesso em: 05 de março de 2016.

KANAANE, R. (1995). **Comportamento humano nas organizações: O homem rumo ao século XXI**. São Paulo: Atlas.

LIPP, M. E. N. (Org.). (2001). **Pesquisas sobre stress no Brasil: Saúde, ocupações e grupos de risco**. Campinas: Papirus.

LIPP, M. E. N. (Org.). (2004). **Stress no Brasil: Pesquisas avançadas**. Campinas: Ed. Papirus.

LIPP, M. E. N., Malagris, L. E. N., & Novais, L. E. (2007). **Stress ao longo da vida**. São Paulo: Ícone.

LIPP, M.E.N. (2005). **Stress no trabalho: implicações para a pessoa e para a empresa**. In: F.P.N. Sobrinho & I. Nassaralla. *Pedagogia Institucional: fatores humanos nas organizações*. Rio de Janeiro: Zit Editora.

LIPP, M.E.N. (Org.). (1998). **Como Enfrentar o Stress**. 5. ed. São Paulo: Ícone.

MARIA, T.. **Qualidade de vida no trabalho**. Disponível em: <https://qvtunibero.wordpress.com/page/11/> - Acesso em 24 de outubro de 2016.

MARQUES, José Roberto. Disponível em: <https://www.ibccoaching.com.br/portal/rh-gestao-pessoas/qualidade-de-vida-no-trabalho-dicas-e-conceitos/> - Acesso em 05 de abril de 2016.

MARQUES, V.. **Estresse ocupacional, conceitos fundamentais para o seu gerenciamento**. Disponível em: http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos09/288_Estresse%20ocupacional,%20conceitos%20fundamentais%20para%20o%20seu%20gerenciamento.pdf- Acesso em 10 de maio de 2016.

MASLACH, C. & LEITER, M. P. **Trabalho: Fonte de prazer ou desgaste? Guia para vencer o estresse na empresa**. (M.S.Martins, Trad). Campinas: Papirus, 1999.

MAXIMIANO, Amaru. **Teoria Geral da Administração**. Disponível em: <http://www.portal-administracao.com/2015/03/teoria-das-relacoes-humanas-conceito.html>- Acesso em 15 de abril de 2016.

MEDRADO, A. R. A. P. Disponível em: <http://www.isaudebahia.com.br/noticias/detalhe/noticia/voce-sabe-como-surgiu-o-conceito-de-estresse/> - Acesso em 05 de maio de 2016.

MORAES, L. F. R., P. L. Z. Lopes, H. E. G., Rocha, D.B., & Ferreira, S. A. A. (2001). **Estresse e qualidade de vida no trabalho na polícia militar do estado** de MINAYO, M. C. de S. Pesquisa social: teoria, método e criatividade. Rio de Janeiro: Vozes, 2003. Minas Gerais. **Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração**, 24,4-28, (2001).

MURTA, S. G., & Tróccoli, B. T. (2004). **Avaliação de intervenção em estresse ocupacional**. Psicologia: Teoria e Pesquisa, 20, 39-47.

NATIONAL Institute, For Occupational Safety And Health (Niosh). **Stress At Work**. 1999. Disponível Em: <Http://www.Cdc.Gov/Niosh/Docs/99-101>. Acesso em: 04 de março de 2016.

NEGRÃO, R G. **Fisiologia do Estresse: A doença do século XX**. Disponível em: <<http://www.webartigos.com/artigos/fisiologia-do-estresse-a-doenca-do-seculo-xx/34517/>>. Acesso em 15 de março de 2016.

OLIVEIRA, J. B. **Fontes e sintomas de stress em juízes e servidores públicos: Diferenças entre homens e mulheres**. Dissertação de Mestrado não-publicada, Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Campinas, SP.

PASCHOAL, TAMAYO, A. **A Validação Da Escala De Estresse No Trabalho**. Estudos De Psicologia, V. 9, N. 1, P. 45-52, 2004.

PASCHOAL; T.; TAMAYO, A. **Ergonomia, Estresse e trabalho. Validação da escala de estresse no trabalho**. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/epsic/v9n1/22380.pdf>>. Acesso em: 28 de março de 2016.

PATI, C. Disponível em: <http://exame.abril.com.br/carreira/noticias/as-regras-para-vencer-o-stress-no-trabalho> - Acesso em: 15 de abril de 2016.

PEREIRA, Lyovan Neves Maffia, Luciano Zille. Disponível em: http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2013_EnANPAD_GPR721.pdf - Acesso em 10 de maio de 2016. PERIARD, Gustavo. Disponível em: <http://www.sobreadministracao.com/a-piramide-hierarquia-de-necessidades-de-maslow/> - Acesso em 05 de abril de 2016.

ROSSI, A.; PERREWÉ, P.; MEURS, J. **Stress e Qualidade de Vida no Trabalho: Stress Social – Enfrentamento e Prevenção**. Editora Atlas. São Paulo, 2011.

ROSSI, A.M; PERREWÉ, P.; SAUTER, S. **Stress e qualidade de vida no trabalho**. São Paulo: Editora Atlas, 2007.

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

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. 23 ed. São Paulo: Cortez, 2007. SHIBUYA, Cecília. Disponível em: http://mulherdeclasse.com.br/como_lidar_com_o_estresse_no_tra.htm - Acesso em: 05 de abril de 2016.

SILVA, E.. **O estresse ocupacional dentro das empresas, uma preocupação a mais para os gestores**. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/o-estresse-ocupacional-dentro-das-empresas-uma-preocupacao-a-mais-para-os-gestores/66969/> - Acesso em 10 de maio de 2016.

TRIGO, T.R; TENG, C.T;HALLAK, J.E.C. **Síndrome de Burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos**. Rev. Psiquiátrica, vol.34,no.5,2007.

VARELLA, D. **Síndrome de Burnout**. Disponível em: <<http://drauziovarella.com.br/letras/b/sindrome-de-burnout/>>. Acesso em 05 de março de 2016.

VARGAS, I. **O estresse**. Disponível em: <http://www.recantodasletras.com.br/artigos/3473112>- Acesso em 05 de maio de 2016.

VASCONCELOS, A. F. **Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas**. Caderno de Pesquisas em Administração, São Paulo, v. 08, nº. 1, janeiro/março, 2001.

VIEIRA, Sebastião Ivone. **Reforço do suporte psíquico**. 2001. (Conteúdo ministrado no 1º Curso de Especialização de Medicina do Trabalho, em Campo Grande, MS).

VILLALOBOS, J. O. **Estrés y trabajo**. Instituto Mexicano del Seguro Social. México, 1999. Disponível em:<<http://www.geocities.com/Athens/Ithaca/3894>>. Acesso em: 6 de março de 2016.