

QUALIDADE DE VIDA E ESTRESSE NO TRABALHO*

QUALITY OF LIFE AND STRESS AT WORK

KEITY SOUSA RIBEIRO**
EDILSON SILVA DINIZ***

INSTITUTO DE ENSINO SUPERIOR FRANCISCANO

RESUMO

Este artigo tem como objetivo principal, identificar quais os maiores fatores de estresse no trabalho e como ele afeta a vida dos colaboradores, pois é evidente a conexão que existe entre o estresse e a qualidade de vida das pessoas. O estresse sempre esteve presente na vida de todos, a diferença é que hoje em dia seus efeitos tanto positivos quanto negativos estão mais visíveis, na vida pessoal e profissional da população. Dentro do ambiente de trabalho, tem sido mais abordada, pois as pessoas estão sendo mais valorizadas pelas organizações. Haja vista, que profissionais estressados não conseguem se concentrar o bastante para realizar suas atividades de forma satisfatória, dessa maneira, dificulta concluir com sua tarefas no tempo determinado, e a qualidade conseqüentemente é reduzida. Para obtenção dos resultados desejados, foi feito um estudo essencialmente descritivo, com foco em pesquisas bibliográficas. O método de pesquisa utilizada possibilitou adotar diversas posições sobre o estudo feito, não se prendendo em uma única alternativa a respeito do tema. Em suma, administrar o estresse vivido diariamente nos locais de trabalho, e manter sua produtividade, é um desafio para os profissionais e para as organizações, um colaborador estressado não desempenha um trabalho de qualidade, e não gera os resultados que a empresa espera. A qualidade de vida, interfere diretamente no desempenho dos funcionários, na saúde e nos resultados das organizações.

Palavras-chaves: Estresse, Qualidade de vida, Produtividade

ABSTRACT

This article's main objective is to identify the main stress factors at work and how it affects employees' lives, as the connection between stress and people's quality of life is evident. Stress has always been present in everyone's life, the difference is that nowadays its effects, both positive and negative, are more visible, in the population's personal and professional lives. Within the work environment, it has been more addressed, as people are being more valued by organizations. Given that stressed professionals are unable to concentrate enough to perform their activities satisfactorily, thus, it makes it difficult to complete their tasks on time, and the quality is consequently reduced. To obtain the desired results, an essentially descriptive study was carried out, focusing on bibliographic research. The research method used made it possible to adopt different positions on the study carried out, not relying on a single alternative on the subject. In short, managing the stress experienced daily in the workplace, and maintaining your productivity, is a challenge for professionals and for organizations, a stressed employee does not perform quality work, and does not generate the results that the company expects. The quality of life directly affects the performance of employees, health and the results of organizations.

Keywords: Stress, Quality of Life, Productivity

*

* Artigo científico apresentado ao curso de CST Gestão de Recursos Humanos ao instituto de Ensino Superior Franciscano – IESF

** Graduando do curso de CST de Recursos Humanos. katesousa233@gmail.com

*** Bacharel em Administração e Marketing e Mestre em Ciências da Educação

1 INTRODUÇÃO

A qualidade de vida no trabalho gera inúmeros impactos em relação ao crescimento e desenvolvimento das organizações. Neste quesito, os programas de qualidade de vida (QVT) trazem resultados positivos, onde o mesmo possibilita a minimização dos efeitos do estresse, além de aumentar a resistência emocional, em consequência a efetuação de suas atividades com mais qualidade. A implantação de programas de QVT dentro dos ambientes de trabalho, fornece diversos benefícios para ambas as partes, investir em saúde dentro das empresas deixou de ser considerado um gasto e passou a ser um investimento.

Não é de hoje que se fala sobre os efeitos positivos dos programas de qualidade de vida no trabalho, onde o mesmo possibilita a minimização dos efeitos do estresse, além de aumentar a resistência emocional e em consequência a efetuação de suas atividades com mais qualidade. Sabe-se que colaboradores com qualidade de vida adequada, e motivação na medida certa, propicia resultados satisfatórios tanto de forma individual como em conjunto com a empresa.

O mercado de trabalho está cada vez mais globalizado e competitivo, a rotina acaba se tornando agitada e desgastante, e sem perceber essa correria acaba afetando a saúde e o bem-estar dos indivíduos. Esse esgotamento emocional, pela qual as pessoas passam diariamente em seus locais de trabalho tem relação direta com os transtornos referentes ao estresse e seus efeitos no corpo e na mente humana. Tarefas com prazos e metas impossíveis acabam gerando uma sobrecarga encima dos colaboradores, fazendo com que seu desempenho seja afetado.

Diante deste contexto, surge o problema de pesquisa deste estudo. Quais os impactos do estresse na produtividade e no desenvolvimento dos colaboradores dentro das empresas?

Como possíveis respostas para esse problemas, menciona-se seguintes hipóteses em que esse estudo se baseia e que os programas de qualidade de vida contribuem positivamente para a diminuição dos efeitos causados pelo estresse na saúde dos colaboradores; e as sobrecargas de trabalho causam esgotamento do profissional, gerando assim baixa motivação e diminuindo o desempenho do mesmo; e a falta de bem-estar psicológico compromete efetivamente com o trabalho desenvolvido dentro das organizações, e com a vida do colaborador fora da empresa.

O objetivo geral foi identificar por meio de pesquisa bibliográfica quais os maiores fatores de estresse no trabalho. Dentre os objetivos específicos, irão ser abordados:

A relação do estresse com a qualidade de vida no trabalho; causas e consequências desta doença para os indivíduos; abordar a síndrome de burnout; e apontar possíveis melhorias para minimizar o problema.

Justifica-se a escolha desse tema, para mostrar que é de interesse econômico conter o estresse dentro das organizações, pois o mesmo proporciona o absenteísmo e até mesmo os afastamentos, além de prejudicar o desempenho dos funcionários. Esse artigo tem o intuito de demonstrar que o combate do estresse é fundamental para preservar a saúde e a produtividade dos colaboradores.

Para alcançar os resultados almejados a respeito do problema que foi exposto, foi realizado um estudo essencialmente descritivo, com foco em pesquisas bibliográficas, onde ao mesmo tempo será feita uma interseção das exposições com toda a pesquisa já feita. O método de pesquisa escolhido possibilitou adotar diversas posições durante o trajeto de estudo, não ficando preso a uma única solução a

respeito do objeto.

Para melhor entendimento do assunto em questão, este presente artigo está dividido em partes, onde primeiramente será abordado o ambiente organizacional seu conceito e características, em seguida será discorrido sobre a qualidade de vida no trabalho, seguidamente o clima organizacional, os fatores motivacionais, o estresse no ambiente de trabalho, e quais os impactos na produtividade relacionados ao estresse.

Para demonstrar um dos efeitos colaterais do estresse no corpo e na mente humana, será abordado a síndrome de burnout como consequência do mesmo, ressaltar os conceitos, definições, e discorrer sobre a importância da gestão da qualidade de vida (QVT), além de demonstrar os benefícios que a mesma proporciona.

2 AMBIENTE ORGANIZACIONAL

O ambiente, é onde tudo acontece, onde as atividades de determinada empresa são realizadas. "O ambiente organizacional refere-se ao conjunto de forças, tendências e instituições, tanto externas como internas da organização, que têm potencial para influenciar o desempenho organizacional" (VIEIRA, 2016)

Sabe-se que a organização é uma corporação que abrange uma certa estrutura que é organizada em prol de atingir os resultados desejados coletivamente, desta forma, o ambiente interfere diretamente na organização como um todo.

O ambiente organizacional é constituído por quatro fatores que formam a estrutura das organizações: o ambiente, a organização, o grupo e o indivíduo. Os fatores ambientais, são divididos em ambientes internos e externos.

Vezero (2007), conceitua o ambiente interno, da seguinte forma:

O conceito de Ambiente Interno envolve as forças, que são características ou qualidades da empresa, tangíveis ou não, que podem influenciar positivamente o seu desempenho e as fraquezas, que são características ou deficiências da empresa, tangíveis ou não, que podem influenciar negativamente o desempenho da empresa.

O mesmo autor, em relação ao ambiente externo:

O conceito de Ambiente Externo envolve as oportunidades, que são situações externas, atuais ou futuras, que podem influenciar positivamente o desempenho da empresa e as ameaças, que são situações externas, atuais ou futuras, que podem influenciar negativamente o desempenho da empresa.

Os gestores, devem buscar compreender as organizações e as pessoas de forma apropriada, para poderem gerir com qualidade, e entender que o capital humano é considerado o diferencial das empresas, que quanto mais felizes e satisfeitos, maior será o seu desempenho e produtividade, e que nenhuma empresa alcançara o sucesso sozinha, ela precisará de bons funcionários ao seu lado para então atingir suas metas e se tornar competitiva no mercado. Para que os resultados adquiridos sejam satisfatórios, se faz necessário que as organizações ofereçam bem mais que um salário, é necessário oferecer programas que propiciem tanto o bem-estar e a qualidade de vida, quanto oferecer treinamentos para seus colaboradores, tornando-os mais capacitados e aptos a desenvolver com eficiências, as atividades que serão designadas a ele.

Em relação ao papel dos gestor, como influencia sobre os colaboradores, Wittel (2017) afirma:

A qualidade do atendimento ao cliente é diretamente relacionado com o desempenho profissional dos colaboradores. Esse desempenho é reflexo do bem-estar de cada indivíduo. Se os colaboradores estiverem felizes e motivados, o atendimento será de melhor qualidade. Entretanto, se insatisfeitos com o ambiente em que trabalham, isso pode resultar em atendimentos problemáticos e prejudiciais à imagem da empresa. Por isso, o bem-estar da equipe é considerado como um diferencial competitivo nas organizações.

O gestor tem um papel importante dentro da empresa, ele que deve tornar o ambiente organizacional confortável e harmônico, o líder deve dar o exemplo, pois é nele que os indivíduos iram se inspirar.

As organizações estão direcionadas para o gerenciamento dos indivíduos através do setor de recursos humanos, quando a empresa compartilha com os funcionários a responsabilidade em relação as decisões que são tomadas na mesma, faz com que os colaboradores se sintam valorizados e importantes, dessa maneira, cria um ambiente organizacional de responsabilidades de todos que estão inseridos ali, e conseqüentemente melhora o clima organizacional.

É importante também frisar que a maneira como a empresa condiciona a rotina do seu trabalho, são fatores fundamentais para a melhoria do clima organizacional. Para que o ambiente da organização ofereça condições de proteção e segurança é primordial o bom desenvolvimento das ações. Os líderes devem se preocupar com a preservação do clima organizacional da empresa. (VIEIRA, 2016)

3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A gestão da qualidade de vida no trabalho, atinge principalmente os indivíduos em relação as suas ações tanto interpessoais quanto as comportamentais, interferindo diretamente na produtividade e na motivação dentro das organizações.

Segundo Fernandes e Gutierrez (1998 apud LIMONGI-FRANÇA 2012 p.34) Afirma que:

A Qualidade de Vida no trabalho é afetada, ainda, por questões comportamentais que dizem respeito às necessidades humanas e os tipos de comportamentos individuais no ambiente de trabalho, de alta importância, como, entre outros, variedade, identidade de tarefa e retroinformação.

O mesmo autor ainda complementa, apontando critérios de Qualidade de Vida. Walton (1975 apud LIMONGI-FRANÇA 2012 p.34):

Fornecer um modelo de análise de experiências importantes sobre Qualidade de Vida no trabalho com oito categorias conceituais como critérios de QVT, incluindo: compensação justa e adequada, condições de trabalho justas e saudáveis, oportunidades imediatas para desenvolver e usar as capacidades humanas, oportunidades futuras para o crescimento contínuo e a garantia de emprego, integração social na organização, constitucionalismo na organização, trabalho e espaço total na vida do indivíduo, e relevância social do trabalho.

Não é de hoje que se fala em qualidade de vida e como ela pode afetar diretamente a vida profissional, tanto física quanto mental. De acordo com a

Organização mundial da saúde (OMS) “Saúde é o estado de completo bem-estar físico, mental e social e não somente a ausência de doença”. A vista disso a importância de cuidar do corpo e da mente, para obter uma qualidade de vida satisfatória, e no ambiente profissional conseguir desempenhar suas funções com eficiência.

Graciete (2021) diz que a “Qualidade de vida no trabalho ou QVT pode ser definida como o nível de satisfação que os colaboradores possuem em relação às atividades desempenhadas e ao ambiente de trabalho”.

O mercado atual encontra-se altamente disputado, em decorrência disso as organizações buscam formas inovadoras para aumentarem seus lucros, mas no entanto, na maioria das vezes essas formas de alcançarem suas metas, acabam acarretando em sobrecarga em seus funcionários, que conseqüentemente desenvolvem problemas físicos e mentais, essencialmente pela deficiência na qualidade de vida que tem-se naquele ambiente de trabalho.

Em relação a QVT, segundo Chiavenato (2010, p. 487) e à “satisfação no exercício da profissão, reconhecimento pelos resultados, salários, benefícios, relacionamento interpessoal, o clima organizacional, tomada de decisão, engajamento e participação”. Deste modo, é imprescindível que as empresas precisem assumir formas que possibilite que os colaboradores tenham um ambiente de trabalho agradável e salubre, que permitam-se desenvolver e desempenhar-se da melhor forma possível.

Conforme afirma (CHIAVENATO, 2009 p. 75),

Um ambiente de trabalho físico seguro e saudável envolve aspectos como a higiene do trabalho que se refere a um conjunto de normas e procedimentos, os quais visam à proteção da integridade física e mental do indivíduo, prevenindo assim, os riscos de saúde inerentes às tarefas que são realizadas no ambiente de trabalho.

No entanto, qualidade de vida vai muito além de bem-estar físico, cultivar bons relacionamentos dentro do ambiente de trabalho é essencial, ser reconhecido pela empresa em que atua, deixa o colaborador mais feliz e motivado. Além do mais, é benéfico tanto para os colaboradores quanto para a organização. Quando se esta inserido em um ambiente de trabalho seguro e feliz, todo o clima organizacional muda, tornando-se mais leve e efetivo para todos, o trabalho que muita vezes é rotineiro e desgastante torna-se prazeroso.

Vale a pena ressaltar que a promoção de saúde é um conceito que vai além da diminuição dos fatores de risco à saúde (prevenção). Ela envolve a melhoria da qualidade de vida por meio do desenvolvimento de hábitos e estilo de vida saudáveis. (OGATA e SIMURRO, 2009, P. 3)

Nos dias atuais, é muito comum as pessoas estarem sempre correndo, constantemente atrasadas, em um ritmo altamente acelerado, a falta de tempo assola a maioria dos indivíduos, não há momentos de lazer ou descanso. No entanto, há tempo sim, mas as pessoas que não pensam no seu bem-estar, não priorizam sua saúde. Dessa maneira, é importante reavaliar seus hábitos, desacelerar, porque chega um certo momento que o corpo não aguenta, ter uma vida equilibrada é essencial para manter seu corpo e mente saudáveis. Limonge-frança (2012, p. 42) “ Afirma-se, portanto, haver íntima correlação entre melhoria da qualidade de vida das pessoas e estilo de vida dentro e fora da organização. Isso causará impacto na

excelência e na produtividade dos indivíduos em seu trabalho”.

Quanto mais cedo as organizações entenderem que o capital humano é quem move a empresa, e que os colaboradores necessitam de qualidade de vida para se desempenhar com eficiência, torna-se maior a chance de que dentro da empresa se torne um ambiente sadio e produtivo.

Dentro das organizações, as pessoas são consideradas recursos, isto é, como portadores de habilidades e conhecimentos, que auxiliam no processo produtivo e crescimento empresarial, porém, é de extrema importância não esquecer de que essas pessoas são humanas, formadas de personalidade, expectativas, objetivos pessoais, e possuem necessidades (ANDRADE, 2012 apud CARVALHO, 2013 *et al*).

3.1 clima organizacional

Para que as organizações tenham um ambiente organizacional saudável e produtivo é essencial que os indivíduos presentes naquele ambiente de trabalho sintam-se satisfeitos e motivados, o clima organizacional é um indiciador importante para saber se as práticas corporativas estão sendo desenvolvidas da melhor forma.

Afirma, Martins *et al* (2008 p.31):

Clima organizacional é um conceito importante para a compreensão do modo como o contexto do trabalho afeta o comportamento e as atitudes das pessoas neste ambiente, sua qualidade de vida e o desempenho da organização. Fala-se em clima organizacional para referir-se às influências do ambiente interno de trabalho sobre o comportamento humano.

Proporcionar um clima organizacional saudável e satisfatório é essencial para qualquer organização. Pois, o mesmo interfere positivamente na produtividade, e no relacionamento entre as pessoas da empresa, sem deixar de falar da saúde dos colaboradores que são afetados de acordo com o clima dentro daquele ambiente de trabalho. No entanto, não é algo fácil, pois envolve diversos fatores e cada pessoa tem uma percepção diferente. Essa percepção é capaz de moldar o comportamento de cada um, e influenciar na motivação, podendo afetar tanto de modo individual quanto coletivo.

Segundo Fiorese; Martinez (2016 p.103)

As organizações são formadas por pessoas que, por sua vez, relacionam-se entre si, traduzindo sentimentos, tendo crenças, difundindo valores, cada uma a seu modo. O emaranhado desse relacionamento define a maneira de ser, de atender, de envolver e de trabalhar de uma organização. Essa equipe de pessoas influencia na convivência em grupo, na cultura da organização.

O clima organizacional está presente em toda e qualquer empresa, cada uma vê sua importância de formas e perspectivas diferentes. O bem-estar dos colaboradores, seu ambiente de trabalho e suas rotinas empresariais estão conectadas com o seu desempenho e o que vai definir se vai ser positivo ou negativo é o valor que a organização dá ao clima.

Sampaio, (2021) cita alguns dos principais impactos do clima organizacional sobre os indivíduos e as empresas. Primeiramente o engajamento, pois quando se cultiva relacionamentos interpessoais saudáveis, conseqüentemente aumenta o bem-estar e aumenta a motivação dos indivíduos, instigando-os a

sempre desempenhar suas funções da melhor forma possível. O desempenho, à medida que o clima está assertivo, tende a aumentar o desejo dos colaboradores em realmente vestir a camisa da empresa, em se empenhar para realizar com excelência suas atividades. A Satisfação, afinal quando se gosta e está feliz em fazer parte de uma determinada empresa, onde tanto o trabalho individual quanto o em equipe é prazeroso, certamente os colaboradores iram estar com a satisfação lá em cima. Retenção de talentos, o clima organizacional afeta diretamente no comportamento das pessoas, no momento em que se tem um ambiente saudável, e os níveis de satisfação são positivos, os colaboradores tendem a querer permanecer na mesma, cria-se laços com a instituição.

O tempo que as pessoas passam dentro de seus locais de trabalho é maior do que o tempo que estão em suas casas ou com suas famílias, são horas e horas aplicadas em prol de sua empresa, por isso, é necessário que as organizações ofereçam bem mais do que apenas salário e alguns benefícios, é preciso ofertar locais de trabalho abrangentes e saudáveis, onde todos tenham a chance de mostrar suas habilidades e competências, além do poder de participação nas decisões, dessa maneira, faz com que os colaboradores se sintam importantes, e conjuntamente a produtividade e o engajamento aumentam. De acordo com Maximiano (2009, apud OLIVEIRA, 2011 *et al*), “O Clima Organizacional em essência é uma medida de como as pessoas se sentem em relação à empresa e seus administradores, tendo seu conceito evoluído para o conceito de qualidade de vida no trabalho”.

Ressalta, Edit (2018):

As empresas dependem das pessoas para permanecerem no mercado de forma competitiva e satisfatória, as atribuições destes profissionais dentro das organizações, ocupam grande parte do seu dia, e um considerável tempo de sua vida, e dessa dedicação e esforço que depende, sua subsistência, sucesso pessoal e profissional.

O clima dentro de uma organização é algo já existente, não é algo a ser desenvolvido, o que tem-se a fazer é melhorá-lo. Um bom clima organizacional gera retornos satisfatórios tanto para a organização quanto para os colaboradores. Para as organizações cria uma estrutura essencial para o crescimento e desenvolvimento equilibrado, tornando-os fortes competitivamente, o capital humano é o que move as empresas, e quando se tem colaboradores felizes e satisfeitos, gradativamente os resultados aumentam, além do mais, estarão sempre em buscar de manter esse clima positivo dentro da empresa. E quando se atingi um nível satisfatório os colaboradores se sentem valorizados, criando um diferencial competitivo, pois os desafios diários serão encarados com mais destreza.

De acordo com Edit (2018).

É necessário, identificar pessoas, em uma visão sistêmica nas organizações, não mais como um recurso humano empresarial, industrial, objeto servil, mais fundamentalmente como aporte mensurável, ativo e provocador de decisões estratégicas, no qual levam as organizações aos seus mais alto níveis de eficiência e sucesso, tornando-se um agente proativo, dotado de condição própria, sobretudo de inteligência, a mais avançada habilidade humana

A satisfação dentro de um ambiente de trabalho, além de tornar os indivíduos mais produtivos e motivados, gera colaboradores ativos tanto em

umentarem seus resultados quanto em crescer dentro da organização. Interessante ressaltar, que os retornos financeiros que a empresa recebe, tem total ligação com o clima organizacional. É essencial que todos dentro da organização estejam cientes do peso que o clima organizacional tem sobre os mesmos e sobre as empresas, e que a responsabilidade de uma boa implementação cai sobre todos, desde o operacional até o nível gerencial.

3.2 Fatores motivacionais

A motivação é um assunto, que atualmente está em alta, principalmente dentro das organizações, por ser um fator que molda o comportamento dos indivíduos dentro das empresas. A mesma, é o caminho a ser seguido por aquelas organizações que buscam por sucesso. No entanto, por mais que, a motivação proporcione o crescimento e desenvolvimento dos colaboradores, não é algo comum de se encontrar nos ambientes de trabalho, por esse motivo, que a insatisfação, turnover, e baixa produtividade se tornou frequente.

Segundo Griffin e Moorhead (2006, pág.98) motivação “é um conjunto de forças que leva as pessoas a se engajar numa atividade em vez de outra”. Os indivíduos possuem características diferentes, opiniões distintas uns dos outros, a motivação funciona da mesma forma, o que motiva alguns para outros não funciona do mesmo jeito, por isso é tão importante que as empresas conheçam seus funcionários, para então saber como motivá-los. Para os gestores é necessário fazer a junção das metas organizacionais, com as metas individuais dos colaboradores.

De acordo com, (BERGAMINI 1994, p.205) “Os fatores que indicam a motivação e que despertam a satisfação têm como principal característica estarem ligados ao trabalho em si e as possibilidades de progresso e crescimento dentro da empresa.” Quando o colaborador vê que tem chance de crescimento dentro da empresa em que está inserido, seu desejo de realizar as suas funções da melhor forma possível, são imensas, no entanto, no momento em que ele percebe que não tem essa oportunidade, sua motivação diminui, causando pouca produtividade, e abrindo um gatilho para insatisfação tanto com o ambiente de trabalho, quanto com seus superiores.

Existe diversos estudos nesse contexto motivacional, um deles é a teoria dos dois fatores de Herzberg, que tem como objetivo principal, descobrir os fatores que geram satisfação e insatisfação dentro dos locais de trabalho. O mesmo afirma que existe dois fatores que interferem diretamente na vida profissional do indivíduo, em relação ao seu ambiente de trabalho. Os fatores Motivacionais, que são: Realização, reconhecimento, progresso, e responsabilidade. E os fatores Higiênicos, que fala sobre a condição de trabalho, administração da empresa, salário, relações com os supervisores, além dos benefícios e incentivos sociais.(MARCONDES, 2021).

Periard, (2018) complementa esse pensamento, relacionando a motivação com a teoria de Abraham Maslow, que diz o seguinte:

A famosa hierarquia de necessidades de Maslow, proposta pelo psicólogo americano Abraham H. Maslow, baseia-se na idéia de que cada ser humano esforça-se muito para satisfazer suas necessidades pessoais e profissionais. É um esquema que apresenta uma divisão hierárquica em que as necessidades consideradas de nível mais baixo devem ser satisfeitas antes das necessidades de nível mais alto. Segundo esta teoria, cada indivíduo tem de realizar uma “escalada” hierárquica de necessidades para atingir a sua plena auto-realização.

De acordo com Maslow, as necessidades devem ser separadas na seguinte ordem.

Figura 1: Pirâmide das necessidades de Maslow



Fonte: Periard (2018)

No cenário atual, é importante buscar entender quais são os fatores que interferem na motivação dos indivíduos, o que os influenciam para ter um bom desempenho dentro do ambiente de trabalho.

Soto (2002, p.118), conceitua motivação como:

Pressão interna surgida de uma necessidade, também interna, que excitando as escurturas nervosas, origina um estado energizador que impulsiona o organismo à atividade iniciando, guiando e mantendo a boa conduta até que alguma meta seja conseguida ou a resposta seja bloqueada.

Basicamente, existe dois tipos de motivação, a intrínseca, algo interno, uma força que há dentro de cada um, que surge de acordo com suas vivencias e desejos, um estímulo que faz os indivíduos se moverem para alcançar seus objetivos e metas. E a motivação extrínseca, chamado também de motivação externa, onde esta relacionada diretamente com o ambiente, e as situações externas. O desafio para os gestores é fazer a junção dos dois tipos de motivação, não é um trabalho fácil, mas, se alcançado geraria diversos benefícios tanto para as organizações quando para os colaboradores.

De acordo com Azevedo, (2016) "A motivação intrínseca é a motivação inerente ou inata de uma pessoa que não precisa de influência externa para fazer as coisas acontecerem. É o motivador pessoal mais eficaz de uma pessoa".

Para Marques, (2018) A motivação extrínseca "também conhecida como motivação externa, o termo está conectado ao ambiente, às situações e aos fatores externos. [...] No ambiente corporativo, o clima organizacional, as atividades diversificadas, os treinamentos de aprimoramento e outros benefícios se destacam como formas eficientes de estímulo externo.

No entanto, por mas, que a motivação externa seja importante, os profissionais devem se alto motivar, passou-se se o tempo que a questão de motivação era responsabilidade apenas das empresas, nos dias atuais, os indivíduos devem buscar suas próprias motivações, não sendo dependente apenas de incentivos externos.

3.3 Estresse no ambiente de trabalho

O estresse acontece por etapas, na qual pode ocorrer em baixa ou alta potência, quando já se encontra em estado avançado, possibilita o surgimento de doenças mais graves. Nesse caso, faz-se necessário tomar cuidados especiais em prol da melhora do indivíduo. No entanto, é interessante ressaltar que o “O estresse enquanto processo, faz parte da natureza biológica do ser humano e é essencial para sua sobrevivência perante as adversidades do meio no qual está inserido” (VELOSO;MARRAS, 2012, P.11). Mas, a partir do momento que isso fica fora de controle, e começa a atrapalhar sua vida, é um sinal que deve ser avaliado, nada em excesso faz bem.

Chiavenato (2010, p. 473) Conceitua stress como:

É um conjunto de reações físicas, químicas e mentais de uma pessoa decorrente de estímulos ou estressores que existem no ambiente. É uma condição dinâmica que surge quando uma pessoa é confrontada com uma oportunidade, restrição ou demanda relacionada com o que deseja.

Um ambiente de trabalho envolve tudo que ocorre dentro da empresa, como os relacionamentos entre as pessoas, os procedimentos que são realizados, a cultura organizacional e tudo que influencia dentro da organização. Pode ser determinado por aquele espaço, onde os trabalhadores , e todo seu material de trabalho se encontra.(TEODORO, 2020)

Na mesma linha de raciocínio, Silva (2013) o define da seguinte forma:

As definições permitem-nos uma melhor noção do que é o ambiente de trabalho, que está associado às condições que se vivem no local de trabalho. O ambiente de trabalho engloba todas as circunstâncias que incidem na atividade produtiva dentro de um escritório, de uma fábrica, uma empresa, etc.

É difícil encontrar um profissional que nunca tenha dito que o ambiente de trabalho é estressante e que a vida esta uma loucura, por motivos diversos. O ambiente corporativo, na maioria das vezes, produz fatores estressores, vai desde suas atividades diárias até conflitos com seus colegas de trabalho, ou seja, é um conjunto de coisas que tornam o ambiente pesado, cheio de tensão, que em suma, prejudica o desempenho dos colaboradores. “Ele aumenta consideravelmente o número de trabalhadores afastados e reflete na vida das organizações, seja em perda de produtividade, seja na diminuição da qualidade dos produtos e serviços prestados”.(FUNDACENTRO, 2007)

Donizete, (2013), em relação as fatores ligados ao estresse, aponta que:

Diversos fatores como: frustração, ameaças constantes, competitividade pessoal e profissional, escassez de tempo para atividades pessoais, baixa autoestima, pressão e ansiedade, entre outros aspectos que alteram a rotina, são responsáveis pelo estresse. Embora seja uma defesa natural do organismo e responsável pelo instinto de sobrevivência, contribuindo para o desenvolvimento humano, o estresse frequente pode afetar o sistema imunológico, endócrino, nervoso, alteração do comportamento, entre outros.

Para Bohlander e Snell (2009, p.469 apud MOREIRA;DIVINA *et al*), são muitas as causas do estresse no ambiente de trabalho, a seguir estão quatro importantes fatores que podem influenciar:

1. Elevado nível de exigência: muitas tarefas e realizar em muito pouco

tempo;

2. Grande esforço: necessidade de empregar muita energia mental ou física por um período muito longo;

3. Pouco controle: ter muito pouca influência sobre o modo como o trabalhador diário é realizado no dia-a-dia;

4. Pouca compensação: receber feedback inadequado sobre desempenho e não obter nenhum reconhecimento por um trabalho bem concluído.

O estresse se faz presente em mais da metade da população, estresse relacionado com questões pessoais, com questões profissionais, resumindo, é algo comum na vida da população.

De acordo com o modelo de Cooper (1985 apud Rossi, Meurs, Perrewé 2015 p. 124):

especifica três tipos de fontes de stress: fatores intrínsecos ao trabalho, fatores psicossociais (incluindo o papel do indivíduo na organização) e os fatores organizacionais (incluindo o desenvolvimento da carreira, estruturas organizacionais e o clima organizacional). As características pessoais também afetam os indicadores de stress no trabalho e como resultado elas influenciam a percepção e avaliação que os indivíduos têm de suas próprias características individuais, portanto, do seu trabalho.

Sabe-se o quanto o ambiente de trabalho influencia no comportamento dos indivíduos, e como ambientes estressantes podem prejudicar a saúde e o desempenho dos colaboradores. Caso não for detectado e resolvido, esse cenário pode influenciar tanto na competitividade da organização, quanto ocasionar custos para a empresa, em relação a saúde dos funcionários. Custos que poderiam ser evitados, ou até amenizados, caso as organizações buscassem medidas que pudessem diminuir sua incidência dentro dos ambientes de trabalho.

Sobral, (2021) afirma:

À medida que o estresse avança na empresa, cresce também a ocorrência de outros problemas, como erros e inconformidades, atrasos nas entregas, perda de prazos e acidentes de trabalho. Além disso, o estresse pode gerar relevantes problemas de saúde, exigindo afastamentos e elevação dos gastos médios com saúde.

Estresse ocupacional é um estado desagradável decorrente de aspectos do trabalho que o indivíduo considera ameaçadores a sua autoestima e ao seu bem-estar. As principais causas de estresse no trabalho dentre elas podemos destacar: autoritarismo do chefe; desconfiança; pressões e cobranças; cumprimento do horário da jornada trabalho; monotonia e rotina; falta de perspectiva e de progresso profissional; insatisfação pessoal como um todo.(RODRIGUES, 1999 apud RAMALHO 2008). Além do mais, a sobrecarga de tarefas, prazos impossíveis, cobranças desnecessárias, falta de suporte dentro da empresa, são outros fatores que desencadeiam o estresse no ambiente de trabalho.

No momento em que se fala, de estresse ocupacional, vem logo a cabeça trabalho, tudo que tenha haver com ocupação, considera-se então que o ambiente de trabalho, é um dos principais gatilhos para o estresse, causando esgotamento tanto físico quanto mental, gerando baixa produtividade e diminuição do desempenho, além do mais, desencadeiam diversos outros problemas de saúde.

Entende-se, então, estresse ocupacional como o quadro de respostas pouco adequadas à estimulação física e emocional decorrente das exigências do ambiente de trabalho, das capacidades exigidas para realizá-

lo e das condições do trabalhador. Em alguns casos, o estresse ocupacional não tratado pode gerar a síndrome de Burnout, caracterizada pelo esgotamento físico e psíquico em decorrência do trabalho.

O estresse, dentro das empresas, tem muita ligação com o tipo de gestor que aquela organização possui. No momento em que, o gestor é fechado, cria uma barreira entre ele e seus liderados, dificultando o compartilhamento de ideias e saberes, e criando um ambiente pesado, opressor, e estressante, por outro lado, quando gestor é acessível, aberto para sugestões e ideias, o ambiente de trabalho se torna tranquilo, harmônico e fácil de trabalhar (BRITO, 2013).

3.3.1 Impactos na produtividade relacionado ao estresse

O estresse se apresenta de maneiras diversas dentro do ambiente de trabalho, gerando transtornos não só na saúde dos colaboradores, mas também afetando o seu desempenho profissional. No momento em que, ocorre sobrecarga, pressão desnecessária, isso se torna uma característica de um ambiente de trabalho estressante. O cotidiano em si, encontra-se agitado, as pessoas estão sempre com pressa, sem contar no ambiente de trabalho que no decorrer do tempo, foi se tornando altamente competitivo e frenético, esses entre outros são alguns das causas que fez que os níveis de estresse tivessem uma alta absurda em todo o mundo. É interessante ressaltar que, "O estresse interfere no bem-estar e na produtividade no trabalho desde que ele seja negligenciado e mal gerenciado. Afinal, o estresse faz parte da vida, pois em algum momento poderemos nos sentir estressados."(BONATTI, 2021) Afinal, o estresse sempre esteve presente na vida de todos, não é de hoje que ouvimos falar sobre ele, pois, não existe apenas pontos negativos, á benefícios também, não é possível eliminar o estresse e sim gerencia-lo.

Desde a época das cavernas, o ser humano está sujeito ao stress, pois nos primórdios, já buscava seu alimento e lutava pela sobrevivência; e essa exposição a toda sorte de intempéries e perigos, eram condições que geravam certo grau de stress. Posteriormente, as revoluções, as guerras e tantos outros episódios históricos que provocaram grandes mudanças também fomentaram o stress.(BRAGOTTO, 2009)

De acordo com (OAPCE , 2015):

Existe uma relação direta entre o estresse a que uma pessoa está submetida e sua produtividade no trabalho. No começo, ela pode ser benéfica, estimulando você. Entretanto, com o passar do tempo, ela pode ter um caráter mais sério, enfraquecendo seu organismo e gerando uma queda na sua produtividade.

A sociedade atual, é formada por indivíduos apressados, pois a pressa se tornou uma característica da geração atual, são tantas coisas pra fazer, tantos deveres, obrigações, que parece que os dias são curtos demais, pois não dá tempo de fazer o que deveria fazer, é necessário se desdobrar para conseguir cumprir com todos os compromissos. No ambiente de trabalho, a correria é a mesma, os funcionários trabalham diariamente sobre pressão, são metas e prazos que tem que ser cumpridos. Alguns conseguem se desenvolver bem nesse clima de pressão,

conseguem cumprir com o que foi estipulado pela empresa, sabem desenrolar bem a situação. No entanto, isso não quer dizer que seja do agrado deles, que estão felizes com toda essa cobrança diária.

Segundo Marins (2003, p.136 apud MOREIRA;DIVINA *et al*),

“o maior problema que ocorre nos dias atuais é que as empresas têm pressa. Muita pressa. Querem resultados rapidamente. Pra ontem, se possível”. Quando um indivíduo trabalha sobre pressão ele se sente inseguro, preocupado e tende a ser uma pessoa mais ansiosa e essa ansiedade pode ocasionar o estresse, e vários outros problemas organizacionais.

Essas situações dentro do ambiente laboral, de início pode não parecer nada, mas no decorrer do tempo as consequências começam a aparecer.

Não se engane, o estresse pode agir devagar, mas é um vilão que aos pouco rouba sua produtividade, e às vezes isso acontece de forma velada, quase invisível. Ao contrário de outros índices relacionados à produtividade, o estresse dificilmente pode ser medido e, além disso, ele geralmente é suportado por profissionais até que seja tarde demais. Alguns profissionais, a depender de seu perfil comportamental, possuem melhor desenvoltura em situações de alta pressão e estresse, porém nenhum funcionário é capaz de aguentar indefinidamente um clima estressante, de modo continuado e por grandes períodos de tempo. (SÓLIDES, 2021)

3.3.2 Síndrome de Bournot

No momento atual, a correria do dia a dia, torna-se comum que as pessoas fiquem mais propensas ao estresse. Por mais que todos saibam que o estresse é prejudicial a saúde e que ter uma vida estressante gera consequências ruins, no entanto não é de conhecimento geral os impactos que decorrem dela. A principal doença ligada ao estresse é a síndrome de burnout, onde a mesma é o resultado de indivíduos que tentam se acostumar com as situações estressoras do dia-a-dia, mas, no entanto não possuem meios para lidar. O ministério da saúde afirma que “Síndrome de Burnout é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade”.(MS)

Uma das principais causas da síndrome é a sobrecarga no ambiente de trabalho, comumente acontece entre profissionais que todos os dias trabalham sob pressão e que tenham grandes responsabilidades, como profissionais na área da saúde, professores entre outros, a mesma pode interferir e prejudicar a vida do trabalhador de forma rigorosa.

Depressão, esgotamento físico e mental, sentimento de incapacidade e até pensamentos suicidas: esses são alguns dos indícios da Síndrome de Burnout, um transtorno cada vez mais comum se caracteriza por um estresse devastador, extremo, superior à capacidade pessoal de lidar com questões do dia a dia de modo eficiente, e é relacionado exclusivamente ao trabalho.(salles, 2018)

Não são duas ou três pessoas, são basicamente toda a população, que

passa por momentos estressantes durante o seu dia a dia, mas a síndrome de burnout vai muito além de um estresse normal do cotidiano, é difícil fazer a identificação dos motivos do seu aparecimento.

Demeneck;Kurowsk (2010 p.507):

Afirma-se que Burnout é a resposta do estudo prolongado de estresse e ocorre pela sua cronificação. Enquanto o estresse pode apresentar aspectos positivos ou negativos, o Burnout tem sempre caráter negativo e está sempre relacionado com o mundo do trabalho. Relata-se também que Burnout e depressão têm em comum a disforia e o desânimo, todavia, os depressivos possuem maior submissão à letargia e à prevalência dos sentimentos de culpa e derrota, enquanto nas pessoas com Burnout, os sentimentos são de desapontamento e tristeza.

A síndrome de Burnout é um distúrbio que se manifesta nos mais variados sintomas, afetando tanto mente quanto o corpo do indivíduo, causando a redução da vontade de realizar determinadas tarefas, dores pelo corpo, irritabilidade, dificuldade para dormir, além de causar em alguns casos depressão. (RÂMISSA, 2019)

Os ambientes laborais, são onde os indivíduos passam a maior parte do tempo, e quando esse local é tenso, fica mais propício de ocorrer o aparecimento de distúrbios ligados a saúde mental. Liga-se muito a profissão a prosperidade e ao sucesso, na maioria das vezes a busca por esse sucesso, gera consequências completamente contrárias. A pressão e as cobranças exageradas que as pessoas botam encima de si mesmas, como resultado, ganham problemas psicológicos e disfuncionais, e a partir disso, que na maioria dos casos desenvolvem a síndrome.

Bravo (2019) afirma que o Burnout afeta principalmente três áreas diferentes da vida das pessoas:

1 Esgotamento Emocional: causando o esgotamento e a exaustão psicologia e conseqüentemente a física. Surge principalmente uma sensação de cansaço e sensação de vazio, até então sem motivo aparente, por mais que os indivíduos descansam parece que não é suficiente. Em alguns casos desenvolvem falta de atenção, problemas emocionais, causando crises, mudanças de humor, descontrole das emoções, entre outros.

2 Perturbações das relações interpessoais: Os indivíduos não conseguem mais ter uma boa relação com as outras pessoas, gerando desentendimentos e conflitos. Ficam com o sentimento de negatividade e acabam contagiando todos que estão ao redor, dessa forma, os indivíduos acabam de isolando dos outros e as relações interpessoais se tornam mais difíceis.

3 Sentimento de insucesso: Frequentemente sentem que não são mais eficazes como antes, que não conseguem mais fazer as atividades como faziam antes, e o sentimento de frustração é inevitável por não ter o mesmo ânimo de realizar suas tarefas como antes. A culpa e dúvida de sua capacidade são constantes, e conseqüentemente ficam desmotivados.

Deu para perceber como o estresse é prejudicial a vida das pessoas, e como diminuir o estresse e tentar amenizar a pressão dentro dos ambientes laborais é importante para evitar a Síndrome de Burnout.

3.4 GESTÃO DA QVT

As organizações estão mais atentas sobre a importância de promover a QVT dentro dos ambientes laborais, pois é visível para a sociedade que as

empresas se preocupam realmente com as pessoas presentes ali, assim sendo, a qualidade de vida dentro de uma organização diz muito a respeito da mesma, e interfere diretamente na imagem que é passada para o mercado, influenciando na sua competitividade .

No momento em que ocorre a implantação da gestão de QVT dentro das organizações, se torna uma ferramenta importante para observar a valorização que a empresa dá aos colaboradores. A implantação dos programas de qualidade de vida tem como objetivo melhorar os ambientes laborais, torna-los mais saudáveis e agradáveis de se trabalhar, principalmente referente ao bem estar tanto físico quanto mental do colaborador, criando ambientes leves e propícios de desenvolvimento. Em decorrência disso, equipes mais unidas, tanto entre os colegas de trabalho quanto com seus superiores, gerando a satisfação de todos daquele ambiente. (RIBEIRO, SANTANA, 2015)

O mercado atual altamente competitivo, o sucesso de uma organização tem ligação direta com esse novo modelo de gestão, mais humanizado, mais preocupados com as pessoas. As empresas não devem focar apenas nos lucros, mas também promoverem a qualidade de vida de seus funcionários, pois o bem estar e a satisfação do colaborador interfere no seu desempenho, e a QVT atualmente tornou-se um fator crucial para o sucesso organizacional.

Para um programa de qualidade de vida ser bem sucedido é necessário atentar-se aos seguintes tópicos.(COSTA, 2019)

- 1 Necessário ter um relacionamento entre todos os níveis hierárquicos da empresa;
- 2 As obrigações e tarefas dadas, necessitam de meios cabíveis para serem realizados;
- 3 Ambiente laboral profissional;
- 4 Harmonia entre vida pessoal e profissional;
- 5 Realização pessoal
- 6 Crescimento da carreira do funcionário.

As empresas atuam por intermédio do capital humano. É Por meio delas que se torna viável o oferecimento de bens e serviços, e o sucesso tão desejado pelas organizações. Sabemos que existem diversas máquinas que já fazem coisas que os seres humanos fazem, mas nada substitui a criatividade, a energia e o modo de pensar e agir das pessoas, sem elas as empresas não existiriam.

A inserção da Gestão da Qualidade de vida na organização é peça chave para indicar a importância dos colaboradores para a empresa. Tem como finalidade os programas de QVT, garantir ambientes de trabalhos mais prazerosos, situações melhores como: saúde, físico, emocional, e social, além de tornar equipes mais comunicativas, dentre outros benefícios favoráveis a satisfação de todos que colaboram dentro da organização. (SILVA, NASCIMENTO p.5, 2019)

Pelo capital humano ser tão importante, demonstra o valor que as gestões de pessoas tem dentro de uma organização, e como ela é necessária nos dias atuais. Não importa qual o tipo de empresa, qual o ramo que ela atua, todas necessitam de olhar especial para as pessoas.

A G-QVT dentro das empresas atualmente, tornou-se um diferencial competitivo nesse mercado globalizado, visto que o desempenho dos colaboradores está relacionado diretamente com a satisfação dentro do local de trabalho. Dessa

maneira, aumenta a importância da Gestão de Recursos Humanos dentro das empresas, tornando-se um fator estratégico, relacionado ao bom desempenho e a qualidade dos serviços prestados.(GÜTHS, 2016)

A QVT corresponde ao nível em que as pessoas dentro da organização conseguem atender as suas necessidades pessoais através de suas vivências dentro da empresa. A QVT dentro do ambiente de trabalho, influencia nas ações e comportamentos relevantes a produtividade tanto individual quanto em grupo, como, sua vontade para trabalhar, sua capacidade de se adaptar as situações adversas do ambiente laboral, sua criatividade, seus bons relacionamentos interpessoais. etc...

É relevante que a QVT só ocorre no momento em que as organizações se conscientizam de que os funcionários são partes importante dentro da empresa.

3.5 BENEFÍCIOS DA QVT

As empresas com o passar do tempo, começaram a entender o tamanho da importância da qualidade de vida no ambiente de trabalho. Afinal, os colaboradores são seres humanos, não são incansáveis e para que tenham um bom desempenho e sejam produtivos é necessário estarem saudáveis fisicamente e psicologicamente.

É interessante ressaltar que cada pessoa deve prezar pela sua saúde, ter hábitos mais saudáveis, viver de maneira mais equilibrada. No entanto, é imprescindível, que fazer parte de uma empresa que valoriza a qualidade de vida de seus funcionários, melhora de maneira positiva o relacionamento entre as equipes, a saúde e sem dúvidas influencia na sua performance dentro da organização

O benefício da implementação de programas de QVT são diversos e inestimáveis de maneira geral, ainda assim salienta-se os mais significativos na vida do trabalhador. "os quais estão a estabilidade emocional, aumento de motivação, bom relacionamento interpessoal, aumento da eficiência e produtividade, aumento da autoestima, redução de estresse, e viabilização da criatividade individual" (VASCONCELOS, 2001 apud REIS,FRAGA,SOUZA p.5 2015).

No momento em que ocorre a implementação de uma política de qualidade de vida, as empresas recebem diversos benefícios, que relacionadas ao trabalhador vai muito além da melhora do desempenho, e do aumento da produtividade. Segue abaixo alguns exemplos de benefícios.(FOLHA CERTA, 2017).

1. Redução do absenteísmo: As faltas ao trabalho, causam diversos prejuízos para a organização, seja por motivo de doença ou até mesmo por insatisfação do colaborador com seu ambiente de trabalho, isso ocorre porque quando os funcionários não estão felizes, qualquer pequeno problema vira motivo para não ir para a empresa, essa insatisfação gera a falta de motivação e ânimo para ir para seu local de trabalho. Salienta-se que doenças ligadas ao trabalho, são razões legítimas para justificar as faltas ao serviço. No entanto, se o grau de QVT fosse maior, poderiam ser evitadas ou no mínimo amenizadas.

2. Melhora do clima organizacional: O clima organizacional é a percepção que cada indivíduo tem em relação ao seu trabalho, o vínculo entre a organização e seus colaboradores. Por meio do clima organizacional é possível medir a satisfação dos colaboradores, sua motivação e medir sua produtividade. Por mais que os ambientes de trabalho sejam mais sérios, manter o ambiente mais leve, favorece a harmonia entre as pessoas, e conseqüentemente, a felicidade naquele local.

Promover encontros entre as equipes e gestores, (happy hour) é uma maneira de criar laços uns com os outros.

3. Diminuição da rotatividade: A alta rotatividade, também conhecido como turnover, passa uma imagem de que o ambiente daquela empresa não é satisfatório, e mostra que a qualidade de vida não é adequado. No momento em que o ambiente interno não é bom, em muitos casos os funcionários não suportam ficar naquele local, e conseqüentemente trocam de emprego. Nesses casos, o maior prejudicado é a organização, pois terá que contratar e treinar outros funcionários, e assim gastando muito mais.

4. Elevação dos resultados: Não é possível ter bons resultados, se a organização não preza pela qualidade de vida, sem que os funcionários estejam motivados em realizar suas tarefas da melhor maneira possível. Dessa maneira, quanto maior for o empenho da empresa em investir em qualidade de vida, mais será os seus resultados, espelhando nos serviços prestados, a sua satisfação em atuar naquela empresa.

A medida que, as organizações forem percebendo que colaboradores satisfeitos e motivados tem um alto nível de produção e desempenho, passarão a ver a política de QVT, como um diferencial e um elemento estratégico para aumentar sua competitividade.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estresse provoca diversos efeitos no corpo e na vida dos indivíduos, e os impactos causados são espelhados para o comportamento e as ações dos colaboradores. A partir do momento que o estresse não é gerenciado corretamente, a saúde mental e física das pessoas é abalada, pela sobrecarga que o momento de estresse provocam.

As organizações começaram a se preocupar com a saúde dos colaboradores no ambiente de trabalho, no entanto muitas estão longe de atingir um padrão considerado ideal. Principalmente, pelo fato de pensar apenas nos lucros, muitas da vezes deixando de lado o fator que faz com que as empresas consigam o que tanto desejam. Dessa forma, a qualidade de vida, a produtividade e a qualidade dos serviços prestados, forma uma brecha, gerando problemas ligados a saúde e o bem estar dos colaboradores.

Atualmente, se tornou indispensável a implantação de processos e programas de qualidade de vida dentro das organizações, entender o verdadeiro valor do seu humano por traz do profissional é fundamental, onde o mesmo é cheio de sentimentos e movido por suas emoções, anseios e expectativas, sua satisfação não deve depender apenas daquele salario mensal, mais sim de chance de se desenvolver e crescer tanto de maneira pessoal quanto profissional, ser respeitado e valorizado por seus gestores, ser tratado como o fator de que faz acontecer e não apenas como um objeto de produção.

Dessa maneira, essencial que as organizações compreendam que a qualidade de vida no ambiente de trabalho, é a chave para o sucesso das empresas, e isso só será possível quando as organizações deixarem de ligar a QVT com meros programas internos de saúde, e entender que os resultados positivos só aconteceram se as mesmas perceberem que QVT, vai muito além disso. E como isso afeta a qualidade das relações de trabalho e em decorrência disso, a saúde dos funcionários e da organização. Deste modo, promover melhorias na qualidade de

vida dos funcionários, propiciando, melhores maneiras dos colaboradores se desenvolverem e ainda sim, aumentar a produtividade dos mesmos, gerando melhores resultados na organização.

REFERÊNCIAS

BONATTI, camila. como o estresse interfere no bem-estar e na produtividade no trabalho?. <https://noticiasconcursos.com.br/como-o-estresse-interfere-no-bem-estar-e-na-produtividade-no-trabalho/> Acesso em : 22/09/2021

Chiavenato, Idalberto. Gestão de pessoas : o novo papel dos recursos humanos nas organizações – 3. ed. - Rio de Janeiro : Elsevier, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CHIAVENATO. I. Gestão de Pessoas, 2 ed. Campus LTDA, 2009

DEMENECK, Antonio. síndrome de burnout: ameaça da saúde mental do trabalhador. <https://img.fae.edu/galeria/getImage/1/5083007472669816.pdf> Acesso em 15/09/202

DUBRIN, A. J. Fundamentos de Comportamento Organizacional. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2006.

DONIZETE. 70 % da população brasileira sofrem com o estresse. <http://www.tribunabm.com.br/70-da-populacao-brasileira-sofrem-com-o-estresse/> Acesso em: 17/10/2021

De onde surgiu o estresse? <https://administradores.com.br/noticias/de-onde-surgiu-o-estresse>. Acesso em: 03/08/2021

FERRARI, Juliana Spinelli. "Estresse Ocupacional"; *Brasil Escola*. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/psicologia/stress-ocupacional.htm>. Acesso em: 18/10/2021

FUNDACENTRO, OMS coloca o estresse ocupacional como um fator social. <https://www.gov.br/fundacentro/pt-br/assuntos/noticias/noticias/2007/7/oms-coloca-o-estresse-ocupacional-como-um-fator-social>. Acesso em: 14/11/2021

FOLHA CERTA, qualidade de vida no trabalho: 4 benefícios de oferecer aos trabalhadores. <https://folhacerta.com/qualidade-de-vida-no-trabalho-4-beneficios-de-oferecer-aos-trabalhadores> Acesso em: 12/08/2021

GRIFFIN, Ricky W; MOORHEAD Gregory. Fundamentos do Comportamento Organizacional – 1 ed. São Paulo: Ática, 2006.

GRACIETTI, Larissa. qualidade de vida no trabalho: o que é e como alcançar?. <https://www.feedz.com.br/blog/qualidade-de-vida-no-trabalho> Acesso em: 03/10/2021

GUIA DA FÁRMACIA, Estresse atinge 90% da população mundial

<https://guiadafarmacia.com.br/materia/estresse-atinge-90-da-populacao-mundial/>
Acesso em: 21/11/21

JUNQUEIRA, Rosângela. PICCININI responsabilidade civil pelos danos à saúde do trabalhador
<http://web2db2.univates.br/revistas/index.php/destaques/article/viewFile/1010/997>
Acesso em: 25/11/21

Limongi-França, Ana Cristina. Qualidade de vida no trabalho – QVT: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial – 2.ed. - 8. reimpr. - São Paulo : Atlas, 2012.

MAGANHA, Elisa. ambiente organizacional.
<https://www.webartigos.com/artigos/ambiente-organizacional/114148/>. Acesso em: 09/11/2021

MOREIRA, Crisstelle. DIVINA, Márcia. MATTOS, Maxwel. estresse no trabalho: Como o estresse interfere na produtividade dos colaboradores.
<https://www.catolicadeanapolis.edu.br/biblioteca/wp-content/uploads/2018/05/CRISTIELLE-MOREIRA-GOMES-2014.pdf> Acesso em 16/09/2021

MARTINS, maria. Clima organizacional. São paulo : Artmed S.A, 2008.
FIORENSE, Mariangela Martinez. Influência da cultura e clima organizacional na qualidade de vida no trabalho: revisão da literatura. Revista Destaques Acadêmicos, Lajeado, v. 8, n. 1, 2016

MINISTERIO DA SAÚDE. Síndrome de Burnout. <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>. Acesso em: 24/11/21

MARCONDES, José. teoria dos dois fatores de herzberg. Fatores higiênicos e motivacionais. <https://gestaodesegurancaprivada.com.br/teoria-dos-dois-fatores-de-herzberg-fatores-higienicos-e-motivacionais/> Acesso em: 07/10/2021

OLIVEIRA, Daniele. CARVALHO, Roberto. MORAES, Adriano. clima organizacional: Fator de Satisfação no Trabalho e Resultados Eficazes na Organização.
<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos12/37116504.pdf> Acesso em: 07/10/2021
OGATA, sâmia simurro. Guia prático de qualidade de vida. Rio de janeiro : Elsevier, 2009.

OLIVEIRA, Daniele. CARVALHO, Roberto. MORAES, Adriano. clima organizacional: Fator de Satisfação no Trabalho e Resultados Eficazes na Organização.
<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos12/37116504.pdf> Acesso em: 07/10/2021

OAPCE, qual é o impacto do estresse na produtividade?
<http://www.oapce.com.br/qual-e-o-impacto-do-estresse-na-produtividade/#>
Acesso em: 02/10/2021

PORTAL, namu. qual a importância da qualidade de vida no trabalho?
<https://namu.com.br/portal/corpo-mente/gerais-corpoemente/qual-a-importancia-da-qualidade-de-vida-no-trabalho/> Acesso em: 22/11/21

PERIARD, Gustavo. a hierarquia de necessidades de Maslow – O que é e como

funciona. <https://www.gov.br/infraestrutura/pt-br/assuntos/gestao-estrategica/artigos-gestao-estrategica/a-hierarquia-de-necessidades-de-maslow>. Acesso em: 11/10/2021

PSICOATIVO, O que é motivação intrínseca e motivação extrínseca,.<https://psicoativo.com/2016/09/motivacao-intrinseca-motivacao-extrinseca.html> 09/10/2021

RAMALHO, Kaik. eficácia da fisioterapia com recursos de massoterapia no estresse: doença do século xxi, em professores universitários. https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol_57_1544121801.pdf Acesso em: 15/10/2021

REIS, Amanda dos Santos et al. Benefícios de programas de qualidade total na vida dos trabalhadores. 2015.

RIBEIRO, Larissa Alves; SANTANA, Lídia Chagas de. Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. Revista de Iniciação Científica–RIC Cairu, v. 2, n. 02, p. 75-96, 2015.

RÂMISSA, Bárbara. síndrome do esgotamento profissional, burnout. 2019. Paraná\Paraná

ROSSI, Ana. MEURS, James. PERREWÉ, Pamela. Stress e qualidade de vida no trabalho: Stress interpessoal e ocupacional/ São Paulo : Atlas, 2015.

SOBRAL, paola. saiba o que causa estresse no trabalho e veja como combater o problema. <https://beecorp.com.br/prevencao-ao-estresse-no-trabalho/> Acesso em: 19/10/2021

SOTO, Eduardo. Comportamento Organizacional: O impacto das emoções. 1. ed. Pioneira: São Paulo, 2002.

SÓLIDES, estresse: na medida certa para a produtividade.<https://blog.solides.com.br/estresse-na-medida-certa-para-productividade/> Acesso em: 03/08/2021

SILVA, Stephanie Rocha. Qualidade de vida no trabalho. 2019.

TREINAMENTO24, Qual é o conceito de saúde segundo a OMS 1948?<https://treinamento24.com/library/lecture/read/162885-qual-e-o-conceito-de-saude-segundo-a-oms-1948> Acesso em: 05/10/2021

VEZARO, Reginaldo. análise do ambiente interno e externo.https://storage.googleapis.com/adm-portal.appspot.com/_assets/modules/academicos/academico_2526.pdf Acesso em: 11/10/2021

VIEIRA, Kelly. ambiente organizacional. <https://www.webartigos.com/artigos/o-ambiente-organizacional/145354/>. Acesso em: 05/11/2021

www.univates.br/revistas