

Estratégias organizacionais para qualidade de vida no trabalho - QVT

Maria Neide dos Santos Macedo¹, Alan Almario¹, Camila Soares¹

¹Universidade Ibirapuera.

Av. Interlagos, 1329, São Paulo, SP

camila.soares@ibirapuera.edu.br

Resumo

As transformações socioculturais, econômicas, políticas e tecnológicas têm contribuído fortemente para mudanças comportamentais nos indivíduos. Estes sentem-se cada vez mais pressionados a atingir os resultados exigidos pela sociedade e pelo mercado de trabalho, levando assim em grande parte das vezes a uma grande carga de estresse. Neste sentido, o presente estudo busca como objetivo principal realizar um revisão de literatura sobre as atuais intervenções realizadas nas empresas com vistas a minimizar os estresse dos trabalhadores e potencializar a qualidade de vida no trabalho a partir da relação entre trabalho, saúde e o caminho para a construção da qualidade de vida; as questões relacionadas aos estilos de vida e o adoecimento no trabalho; consequências do stress no trabalho, bem como do emprego de práticas que proporcionem melhor qualidade de vida.

Palavras-chaves: Estresse ocupacional; Qualidade de Vida no Trabalho; Trabalho e saúde mental.

Abstract

Socio-cultural, economic, political and technological transformations have contributed strongly to behavioral changes in individuals. They feel increasingly pressured to achieve the results demanded by society and the labor market, thus leading to a great deal of stress. The main objective of this study is to carry out a review of the literature on the current interventions carried out in companies with a view to minimizing the stress of workers and enhancing quality of life at work based on the relationship between work, health and the way to the construction of quality of life; issues related to lifestyles and illness at work; consequences of stress at work, as well as the use of practices that provide a better quality of life..

Keywords: Occupational stress; Quality of life at work; Work and mental health.

1. Introdução

A globalização, a inserção de novas tecnologias, as transformações políticas, sociais, econômicas e culturais têm contribuído fortemente para o aumento da competitividade no âmbito organizacional. Por sua vez, a alta competitividade requer dos colaboradores melhores performances na prática de suas tarefas, evidenciando assim, intensas pressões por resultados como uma das principais constantes na realidade do mundo do trabalho, na maioria das empresas, e em todos os níveis hierárquicos. Outros fatores, como o desemprego estrutural estão associados às pressões por resultados dentro das organizações. Frente à cobrança contínua pela resolução de problemas e obtenção de produtividade, trabalhadores que desenvolvem atividades diversificadas, em diferentes setores da economia, têm passado por dificuldades para perceber, refletir e agir em benefício da própria saúde e do bem-estar coletivo.

Neste sentido, o presente estudo está delimitado no campo da psicologia organizacional, sobre análise do binômio estresse versus qualidade de vida no trabalho.

O tema abordado é de grande relevância, haja vista que o estresse se apresenta como um dos graves problemas da vida moderna, podendo evoluir para outros quadros de maior gravidade como a depressão, levando indivíduos até mesmo a incapacidade de trabalho, refletindo em suas vidas pessoais, nos resultados corporativos e nos gastos em saúde pública e previdência.

Deste modo, a abordagem deste tema justifica-se na necessidade de contribuir com um novo material acadêmico que proporcione reflexões acerca das principais causas que levam o trabalhador a níveis elevados de stress no âmbito corporativo, desenvolvendo um olhar mais atento e consciente para os colaboradores no intuito de proporcionar maior qualidade de vida no trabalho. Para nortear este estudo, desenvolveu-se a seguinte problematização “Quais são as ações que podem minimizar o stress no ambiente organizacional e proporcionar melhor qualidade de vida neste ambiente?”

2. Fundamentação Teórica

2.1. O Estresse No Trabalhos

O estresse tem sido um tema amplamente debatido no decorrer do último século. Muito conhecido como pioneiro de estudos com esta temática a partir da década de 30 é o teórico Hans Selye, o qual sistematizou com maior rigor o conceito de estresse, acer-

ca da ideia de evidências fisiológicas diversificadas, mas sem causas claramente definidas. O estresse é habitualmente considerado como uma necessidade de adaptar ou ajustar um organismo diante das pressões que o meio impõe (SANTOS et al., 2010).

Balassiano e Da Costa (2011) apresentam uma síntese das principais teorias sobre trabalho em estudos que têm como foco a saúde do trabalhador. Dividem as perspectivas em três grandes vertentes: os estudos do estresse, a psicodinâmica do trabalho e a abordagem epidemiológica.

Na primeira, a concepção de ser humano é a de um ser que deve estar em equilíbrio com a natureza; na segunda, a libido é a força principal na organização do ser a partir da primeira infância; e, na terceira, o ser é fundamentalmente psicossocial e tem no trabalho a força principal na multideterminação das relações com os outros, com a natureza e consigo mesmo.

Essas perspectivas implicam, respectivamente, concepções de saúde derivadas de uma diminuição dos conflitos no trabalho, da possibilidade de sublimação por meio do trabalho e, por último, da apropriação do controle das transformações que ocorrem por meio do trabalho.

Ainda que se tenha realizado esforços no decorrer dos dois últimos séculos para alcançar melhores condições de trabalho, desde a grande exploração estabelecida pela Revolução Industrial, há aproximadamente duzentos anos, as exigências cotidianas de trabalho têm tornado mais grave o grau de estresse e os danos à saúde (MARRAS; VELOSO, 2011), já que o trabalho é considerado uma das principais dimensões da vida do homem (SOARES et al, 2019).

Os aspectos envolvidos por vezes superam os acordos entre colaboradores, administradores e líderes bem-intencionados; sujeitam-se às mudanças das regras da concorrência em nível global e as transformações tecnológicas vertiginosas, chegando ao ponto extremo de funcionários de determinados segmentos terem receio ao retornarem ao trabalho após períodos de férias, licença, ou afastamentos, em decorrência da desatualização que acontece em espaços muito curtos de tempo (CARLOTTO, 2010). A sociedade pós-industrial, em suas demandas por constantes adaptações sociais, exige reações do indivíduo capazes de prejudicar a sua racionalidade e igualmente capazes de minar a saúde daqueles que têm dificuldades de enfrentar as pressões. Surgem novos padrões de comportamento, produzindo efeitos na estrutura e funcionamento das organizações de trabalho (CARLOTTO, 2010).

Como resultado de tais mudanças, os indivíduos são impactados, havendo a necessidade de readaptações físicas e psicológicas, com custo de energia vital e com implicações para a saúde (NIPO BEZERRA; MARQUES; PINHEIRO, 2012).

Este novo formato social é criador de sistemas abstratos, com a capacidade de desenvolver desequilíbrios nos mecanismos responsáveis pelas transformações sociais, de tal modo que as formas de vida criadas pela modernidade desvencilham as pessoas de qualquer tipo de ordem social de uma maneira nunca antes vista (NIPO BEZERRA; MARQUES; PINHEIRO, 2012).

O aumento na quantidade de horas dedicada ao trabalho, que muitas vezes é estendido para fora do local de trabalho, tem sua gravidade reconhecida pelas instituições, as quais afirmam, que o excesso de trabalho tem repercussões negativas importantes, quer na vida dos trabalhadores, quer no equilíbrio entre a sua vida profissional e familiar (SANTOS et al., 2010).

Neste sentido, a Comissão de Igualdade de Oportunidades do Reino Unido considerou que uma cultura organizacional que não valoriza o tempo dedicado ao trabalho prejudica a vida dos trabalhadores e da sua família, pois impede o cumprimento das responsabilidades familiares (EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION, 2004 apud SANTOS et al., 2010).

As pessoas estão sendo pressionadas por exigências complexas nas organizações de trabalho. Em razão disso, tentam aproveitar oportunidades advindas da disseminação e da conexão digital, buscam estruturar seu funcionamento em hierarquias mais horizontalizadas e desenvolver equipes, às quais são atribuídas mais responsabilidades e cujo desempenho é orientado por projetos em prazos determinados. Tanto organizações públicas como privadas tendem a manter um corpo de empregados permanentes em paralelo a um conjunto de empregados temporários, voltados às atividades administrativas e de manutenção. Os profissionais, em qualquer situação, são pressionados a aprender, contínua e rapidamente, procedimentos de novas tecnologias, bem como se atualizar permanentemente. Estão sob constante ameaça de desemprego e vivências de sofrimento no trabalho que os coloca em evidente risco de adoecimento (MARRAS; VELOSO, 2011).

Tal fato leva a paradoxos, como o aumento do individualismo, contraposto às solicitações por integração e coesão, e do comprometimento com a carreira, em vez do comprometimento com a

organização. Tal cenário delinea um possível acirramento de conflitos interpessoais e intergrupais, e padrões de personalidade altamente competitivos de uma nova sociedade. Ferreira e Assmar (2008) alertam para as consequências à saúde do trabalhador quando as relações interpessoais no trabalho se encontram deterioradas (MARRAS; VELOSO, 2011).

Outro fator a se considerar é que a competição internacionalizou-se e está atingindo amplo contingente da população mundial.

A utilização da mão de obra dos países do terceiro mundo está mais barata, enquanto os avanços tecnológicos têm simplificado e automatizado as tarefas nas fábricas.

Trabalhadores de vários segmentos de atuação estão levando tarefas para o lar e ocupando suas horas de lazer refletindo e resolvendo problemas ou mesmo realizando tarefas que antes só eram feitas no local de trabalho.

No geral, a realidade atual do emprego pode ser descrita com a imagem de um número menor de pessoas, que estão ganhando menos para fazerem, desgastadas, mais atividades. Por sua vez, a realidade dos ganhos financeiros aumenta a distância que separa os ricos e os pobres, os que têm acesso à tecnologia sofisticada e condições de vida privilegiadas e uma imensa maioria que sobrevive em condições de miséria extrema ou sob estado de quase absoluta dependência e servidão (SADIR; BIGNOTTO; NOVAES LIPP, 2010).

O fato de muitas organizações optarem pela contratação em regime temporário, com o intuito de assegurar maior flexibilidade e minimização de custos administrativos, bem como de mão de obra, pode ser concebida como um elemento maximizador do estresse e a minimização do bem-estar dos empregados. Primeiramente, os empregadores fazem menores investimentos nestes colaboradores no que tange o aspecto salarial e demais benefícios, e em questão de oportunidades de promoção e formação. Por outro lado, tais trabalhadores por vezes possuem condições piores de trabalho e menor autonomia, rotinas mais monótonas, baixas possibilidades de emprego de suas competências, menor influência em decisões, piores condições de infraestrutura e pouco apoio, seja por colegas permanentes ou sindicatos (FILHA, MARIZA; DE SOUZA; GUILAM, 2013).

Destaca-se ainda que tais colaboradores vivenciam situações de emprego com alta tensão, haja vista as grandes exigências e baixo controle.

As grandes exigências, nesse contexto, estão relacionadas à constante busca de nova colocação no mercado de trabalho, ou esforço para garantir o atual emprego, esforço em obter uma elevada avaliação de desempenho, bem como, por vezes, esforço em conquistar equilíbrio nas exigências de vários empregos. Já o baixo controle tem a ver com o panorama incerto e inseguro com relação a ter garantido o seu emprego ou não, e também aos termos e condições do emprego (FILHA, MARIZA; DE SOUZA; GUILAM, 2013).

Os gestores das empresas enfrentam dificuldades para preservar acordos de confiança, franqueza, transparência e respeito, o que é de grande relevância para o clima organizacional e para a produtividade da organização. Hoje se torna indispensável que a empresa planeje e coloque em prática ações que viabilizem o bem-estar físico, emocional e social de seus funcionários, promovendo a motivação das equipes visando a melhoria da produtividade (ALMARIO et al, 2019).

A confiança na empresa está vinculada a níveis de satisfação no trabalho, absenteísmo e nível de comprometimento, e que a confiança no supervisor possui uma forte relação com o desempenho diário.

Quando os gestores agem com retidão com seus colaboradores, revelam que valorizam cada ser humano e viabilizam as condições para sua saúde e seu crescimento profissional. Entretanto, quando não mantêm compromissos responsáveis entre a organização e o indivíduo, a probabilidade de desgaste físico e emocional aumenta (MARRAS; VELOSO, 2011).

O desequilíbrio entre as exigências do trabalho e os princípios, necessidades e expectativas pessoais abre caminho para o desgaste físico e emocional. A reduzida realização profissional é consequência da falta de recursos pessoais e/ou de condições organizacionais que interferem tanto no desenvolvimento da exaustão como no baixo comprometimento com os objetivos propostos pela empresa (CANOVA; PORTO, 2010).

Dentre os agentes estressantes no ambiente de trabalho, destacam-se: demandas acima das condições efetivas de produção ou prestação de serviços de qualidade; pouco reconhecimento profissional; reduzida participação nas decisões organizativas de gestão e planejamento; longas jornadas de trabalho; dificuldades de promoção; exposição constante ao risco e periculosidade (sobretudo em algumas especialidades); pressão do tempo e atuações

de urgência; problemas de comunicação; competição no ambiente laboral; e excesso de burocracia (CANOVA; PORTO, 2010).

Pensar acerca de tais fatores desencadeantes de estresse no ambiente de trabalho leva a necessidade de se refletir acerca da qualidade de vida no trabalho e de quais intervenções podem ser realizadas para promoção desta (CANOVA; PORTO, 2010).

2.2 A Qualidade de Vida No Trabalho

O conceito de Qualidade de Vida no Trabalho-QVT é bastante abrangente, Limongi- França (2012, p. 06) afirma que o seu conceito engloba “desde cuidados médicos determinados pelas legislações de saúde e segurança, até as atividades voluntárias dos colaboradores e empregadores nos âmbitos de lazer, motivação, entre outros.”

A autora ressalta ainda que grande parte dessas abordagens resulta em um debate das condições de vida e do bem-estar dos indivíduos, comunidade e grupos, até mesmo do planeta e sua inserção no universo.

A discussão sobre a QVT se baseia no bem-estar e análise do que se pode fazer no intuito de atender as expectativas desenvolvidas tanto por quem é responsável pela gestão das ações de Qualidade de Vida no Trabalho como para os colaboradores.

Diversos são os aspectos desencadeadores de ações de Qualidade de Vida no Trabalho, sendo que estes estão ligados ao atendimento de necessidades, no tocante da preservação pessoal e da sobrevivência do ser humano. Todavia, a ampla discussão a este respeito é relativamente recente. Em alguns países, as demandas de Qualidade de Vida no Trabalho são chamadas de condições de trabalho (SANT'ANNA; KILIMNIK, 2012).

Para Wether e Davis apud (MASSOLLA; CALDERARI, 2011) o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho é muito amplo, tendo em vista que o trabalho representa além do rendimento financeiro o meio de suprimento das necessidades, refletindo na qualidade de vida. Ressalta ainda que a Qualidade de Vida no Trabalho é um equilíbrio entre as atividades no trabalho e a vida pessoal, bem como da conciliação da produtividade com a QV. Seu estudo sugere oito medidas que impactam a QVT, a saber:

Compensação justa; condições de trabalho; utilização e desenvolvimento das capacidades, oportunidades de crescimento e segurança;

integração social na empresa; constitucionalismo; trabalho e espaço total de vida e relevância social do trabalho na vida (DAVIS APUD MASSOLLA; CALDERARI, 2011, p. 12)

Krone et al., (2013) diz que a satisfação no trabalho está vinculada a satisfação e qualidade de vida pessoal, uma influenciando a outra.

Dolan apud (ALVES, 2011, p. 61) contribui com o conceito de QVT ao afirmar que esta trata-se de

Um conceito e filosofia com enfoque voltado a melhoria da vida dos colaboradores no interior das organizações, de forma que estes se envolvam e se satisfaçam mais no trabalho e em menor proporção em estresse e exaustão. Diz respeito a um método pelo qual todos os integrantes da empresa, através dos canais de comunicação abertos e adequados percorrem para o alcance deste objetivo, tendo voz nas decisões que impactam suas funções, principalmente, e o ambiente de trabalho como um todo. Neste sentido a QVT representa uma administração na qual todos possuem um sentimento de posse, autocontrole, responsabilidade e maior a si mesmo.

Para Rodrigues et al. (2013, p. 33) a Qualidade de Vida no Trabalho exige a combinação de quatro aspectos e percepções dos colaboradores no que tange a organização, a saber:

Percepção de apoio e cuidado com a organização: benefícios sociais, como plano médico, transporte, entre outros;
Necessidade de as organizações simplificarem a vida dos funcionários: conveniências, convênios de descontos, parcerias, entre outros;
Realização de desejo pessoal: Horários flexíveis, sala de descompressão, atividades anti estresse, entre outros;
Preservação de bons relacionamentos pessoais: reconhecimento, transparência, clima organizacional agradável.

De acordo com Sant'Anna; Kilimnik (2012), a QVT é debatida nas literaturas na esfera organizacional e acadêmica desde a década de 50 quando Eric Trist e colaboradores desenvolveram em Londres estudos referentes a organização no trabalho, buscando agrupar a conexão sujeito- trabalho- organização com embasamento na avaliação e reorganização da atividade, com objetivo de transformar a vida dos trabalhadores em algo benéfico.

O tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é tratado sob vários aspectos. Um dos precursores no estudo da QVT Louis Davis, desenvolveu nos anos 60/ 70 um projeto sobre desenho de cargos. A concepção do mesmo para a Qualidade de Vida no Trabalho diz respeito à atenção com o bem-estar geral e com a saúde dos funcionários ao desenvolverem suas atividades. Outros autores também trabalharam suas concepções sobre a QVT, como Chiavenato apud (KUROGI, 2015, p. 63) que basearam a QVT em quatro aspectos:

- 1° tem base na colaboração dos trabalhadores nas decisões da corporação;
- 2° Reestruturação do trabalho através do enriquecimento das tarefas e dos grupos autônomos de trabalho;
- 3° A inovação no sistema de recompensas para influenciar o clima organizacional
- 4° Melhorias no ambiente de trabalho no que diz respeito às condições físicas e psicológicas, como também, no horário

Os autores defendiam que ao ponto que esses aspectos fossem colocados em prática haveria uma melhora significativa da QVT. Para Walton apud (KUROGI, 2015, p. 63)

“A ideia de QVT é calcada em humanização do trabalho e responsabilidade social da empresa, envolvendo o entendimento de necessidades e aspirações do indivíduo, através da reestruturação do desenho de cargos e novas formas de organizar o trabalho, aliado a uma formação de equipes de trabalho com maior poder de autonomia e melhoria do meio organizacional”.

Ribeiro; Santana (2015, p. 78) ressaltam as práticas usadas pelas empresas e que se integram em ações com vistas a Qualidade de Vida no Trabalho.

Para eles um concomitante de características analisa a Qualidade de Vida no Trabalho com a existência de um determinado conjunto de práticas e condições da organização, como: “cargos enriquecidos, participação dos empregados nos processos de tomada de decisões, condições seguras de trabalho e assim por diante.”

Deste modo evidencia-se que existem muitos aspectos comuns nas concepções de Qualidade de Vida no Trabalho dos diversos autores citados neste trabalho. O que se destaca em todas as concepções apresentadas até o momento é o caráter humano nas relações de trabalho, ou seja, o bem-estar, a equi-

dade, práticas saudáveis, gestão participativa, reconhecimento, desenho de cargos, remuneração justa, entre outros elementos, com vistas a atender as necessidades dos trabalhadores.

3. Metodologia da pesquisa

A presente investigação é de natureza qualitativa, baseada no método de pesquisa bibliográfico. De acordo com Sá-Silva et al (2008) este método oportuniza o entendimento maior dos objetos de pesquisa, os quais pedem contextualização histórica e sócio cultural.

Já a pesquisa qualitativa tem como princípios de acordo com Minayo (2012) são: Conhecimento das estruturas das pesquisas qualitativas. Seu insumo é formado por um concomitante de fundamentos no qual as concepções se complementam: experiência, vivência, senso comum e ação.

E ainda de acordo com a autora a locomoção que aponta toda abordagem ou pesquisa se alicerça em compreender, interpretar e argumentar.

Passando pela definição do objeto em formato de um questionamento, uma problematização e a partir disso o objeto deve ser transformado em produto científico por meio de investigação com base em pesquisas bibliográficas, sendo importante delinear as estratégias, ir a campo informalmente e também com informações teóricas e hipóteses, no entanto pronto para realizar questionamentos.

A análise de dados oriundo do referencial teórico foi feito por meio da análise temática de acordo com Gomes (2002) e Minayo (2004) a observação temática engloba três fases: pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados obtidos e interpretação.

Em suma, pesquisar referente a observação de conteúdo e fundamental para o desenvolvimento da pesquisa, haja visto que apresenta o papel de diferenciar as instituições e hipóteses, oportunizando que as interpretações sejam qualificadas transformando-se em definitivas, em outras palavras, propõe ultrapassar o senso comum e alcançar uma posição de conhecimento mais profundo, pois através desta o investigador tem a capacidade de articular “[...] a superfície dos textos descrita e analisada com os fatores que determinam suas características: variáveis psicossociais, contexto cultural, contexto e processo de produção da mensagem.” (MINAYO; 2002; p.203;).

3.1 Materiais e Métodos

A pesquisa realizou-se por meio da consulta de materiais pertinentes ao tema em acervo concreto, bibliotecas virtuais e na base de dados do Google

Acadêmico, utilizando como descritores as palavras: Estresse ocupacional; Qualidade de Vida no Trabalho; Trabalho e saúde mental.

Como critério de inclusão optou-se por publicações de 2010 a 2019 e trabalhos publicados em língua portuguesa. A escolha desse banco de dados ocorreu por ser um espaço de amplo alcance, fácil acesso e gratuito a periódicos indexados e reconhecidos academicamente, revelando-se uma rica fonte de busca a todos que possuem acesso à internet.

Com o intuito de realizar um levantamento que representasse a produção científica brasileira, todos os estudos publicados entre 2010 e 2019 foram considerados válidos para uma análise inicial.

4. Discussão dos resultados

É evidente que a globalização e os processos de trabalhos dos dias de hoje convergiram de modo inevitável em condições prejudiciais à saúde dos trabalhadores, contudo talvez seja um equívoco generalizar o trabalho, em si mesmo, isto é, relacionar de modo geral o trabalho a consequências negativas. Até porque verifica-se que o desemprego e o fato de não trabalhar também pode causar danos à saúde.

Contudo, ao realizar uma busca na base de dados do Google Acadêmico no período de 2010 a 2019 com o descritor estresse ocupacional retornaram 15.600 publicações, em sua grande parte relacionada a ocupações que oferecem maior pressão, risco à vida e maiores responsabilidades, entre eles: policiais, enfermeiros, professores e médicos.

Já com o descritor Trabalho e saúde mental, retornaram da busca aproximadamente 26.400 publicações considerando o mesmo período e base de dados.

No que tange o descritor Qualidade de Vida no Trabalho, utilizando os mesmos critérios de busca mencionados anteriormente retornaram aproximadamente 420.000 publicações.

Estes números apontam que este tema trata-se de um assunto de relevância haja vista os impactos nas diversas esferas da vida humana e organizacional.

De acordo com a publicação realizada pela revista virtual *Época Negócios*, no ano de 2016, 75,3 mil foi o número de afastamentos de funcionários em virtude de depressão, recebendo inclusive auxílio doença em situações episódicas ou recorrentes. Isto significa 37,8% do total de todas as licenças no ano de 2016 por conta de transtornos mentais e comportamentais, que abrangem também o estresse, ansiedade, transtornos bipolares, esquizofrenia e transtornos mentais relacionados ao consumo de álcool e cocaína.

Soares et al (2019, p. 39) alerta que de todos os motivos que provocam o afastamento do trabalhador da empresa, a depressão aparece na vigésima posição, motivadas pela falta de qualidade de vida no trabalho. Ou seja, ela está entre os motivos que mais geram concessão de auxílio-doença acidentário – quando a pessoa é afastada da atividade por mais de 15 dias.

Corroborando com as ideias de Santos et.al (2010), Costa (2013) concebe que na sociedade contemporânea o estresse tem se apresentado um problema de saúde muito comum, alcançando o marco de 40% na população de São Paulo, estes autores reforçam suas crenças de que as transformações no estilo de vida dos indivíduos, fazendo com que se tornem debilitadas e com maior vulnerabilidade ao estresse.

Tais resultados apontam para a mesma direção dos achados das literaturas citadas ao longo deste trabalho, isto é, o estresse ocupacional necessita de um olhar atento para que sejam tomadas as medidas necessárias de prevenção e intervenção.

4.1 Intervenções para minimizar o estresse e potencializar a Qualidade de Vida no Trabalho

Durante a pesquisa, entre os resultados práticos encontrados, dependendo do estágio de agravamento da situação e das manifestações pessoais, intervenções no nível individual somadas às intervenções no nível grupal e organizacional potencializam as possibilidades de êxito (VASCONCELOS, 2012).

Outra forma de conceber os tipos de intervenção é agrupá-las em primária, secundária e terciária. A primária corresponde a que tenta mudar os estressores organizacionais presentes no trabalho. Neste caso, pode ser realizado, por exemplo: redefinição de tarefas, mudanças do ambien-

te ergonômico, dar ao trabalhador maior poder de decisão e autoridade, horários flexíveis, entre outros. Na prevenção secundária, há uma busca por amenizar a intensidade dos sintomas do estresse presente antes que doenças se manifestem. Já a prevenção terciária refere-se ao tratamento das doenças que têm em sua origem a contribuição do estresse e que já se manifestaram. Isso é realizado, normalmente, encaminhando os colaboradores afetados a profissionais da saúde física ou mental (BATISTA, 2012).

A busca por procedimentos de comunicação claros, construção do desempenho individual e coletivo e descrições precisas de trabalho podem ser realizadas no nível estrutural. Trabalhadores que exibem sintomas de desgaste podem receber atenção imediata e são sinalizadores da necessidade de intervenções. O estabelecimento de um programa de intervenção nos âmbitos decisórios é, sem dúvida, o mais relevante, pelo seu caráter eminentemente preventivo. Pode ocorrer, também, a necessidade de intervenção em grupos menores, justificada pela premência de soluções para um ou alguns setores. (CARNEIRO et. Al, 2012).

Procedimentos de intervenção são executados para auxiliar as pessoas a enfrentarem de modo mais efetivo o estresse. Em geral, incluem cuidados com a ingestão de alimentos, exercícios físicos, elaborações cognitivas, treino de assertividade, treino de relaxamento e outros. As intervenções em grupos visam ajudar os trabalhadores a desenvolver maior suporte social tanto no trabalho como em outros ambientes de convívio. Podem incluir treinamento do gestor, treinamento da equipe, treinamento de sensibilização, aconselhamento familiar e outros. No nível organizacional, as intervenções melhoram as condições gerais de trabalho. Podem propor reduções nas condições de risco do ambiente físico, planos de carreira adequados, melhor uso da tecnologia e alterações ergonômicas, enriquecimento do trabalho e processos de decisão aprimorados (VASCONCELOS, 2012).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo evidenciou que o estresse tem sido um problema manifestado no meio organizacional. Este muitas vezes encontra suas raízes em questões relacionadas a forma que o gestor conduz seus funcionários, metas, pressões por resultados, falta de autonomia para realizar as atividades, clima organizacional, jornadas muito extensas de trabalho, falta de reconhecimento, crise econômica, desemprego, entre outros fatores, além da predisposição do indivíduo para o estresse.

A seleção dos procedimentos e alternativas de intervenções são realizadas mediante a análise ou diagnóstico, linha de base ou caracterização preliminar do ambiente de trabalho. A cultura organizacional possui relevância fundamental, pois são os valores culturais que estão na natureza das atitudes e condutas prevalentes e recorrentes nomeio organizacional. Entre tais valores, há uma tendência de atribuir o estresse a pessoas e subestimar as fontes estressoras organizacionais. As intervenções têm resultado em melhoria da produtividade, do desempenho, da saúde da coletividade e a redução de custos.

Entre as alternativas de promoção de Qualidade de Vida no Trabalho, está a criação de um ambiente de participação e integração sempre com vistas ao atendimento das necessidades dos colaboradores. Os gestores imediatos têm o papel de desenvolver um ambiente no qual os indivíduos possam ter bem-estar.

As expectativas das organizações com relação aos colaboradores precisam ser claras para os mesmos. A Estratégica da Qualidade de Vida no Trabalho é motivada por diversos fatores: aumentar a produtividade, garantir a competitividade, modernizar a gestão de pessoas, trabalhar a imagem institucional em face da exigência da responsabilidade social, cobrada dos clientes e da comunidade. Novos desafios se impõem à QVT, principalmente no tocante ao comprometimento da alta direção no estabelecimento sistemático, contínuo e mensurável de suas estratégias.

6.REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMARIO, Alan, et al. Estresse na sala de aula: a importância de fazer o que se gosta no trabalho do docente universitário. *Revista da Universidade Ibirapuera* Jan/Jun, n. 17, p. 8-19, 2019.

ALVES, Everton Fernando. Programas e ações em qualidade de vida no trabalho. *InterfacEHS-Revista de Saúde, Meio Ambiente e Sustentabilidade*, v. 6, n. 1, p. 60-78, 2011.

BALASSIANO, Moises; TAVARES, Elaine; DA COSTA PIMENTA, Roberto. Estresse ocupacional na administração pública brasileira: quais os fatores impactantes?. *Revista de Administração Pública*, v. 45, n. 3, p. 751-774, 2011.

BATISTA, José Mauro Ruiz. A influência da liderança na motivação da equipe. *Revista Eletrônica Novo Enfoque*, v. 13, n. 13, p. 195-206, 2011.

CANOVA, Karla Rejane; PORTO, Juliana Barreiros. O impacto dos valores organizacionais no estresse ocupacional: um estudo com professores de ensino médio. *Revista de Administração Mackenzie (Mackenzie Management Review)*, v. 11, n. 5, 2010.

CARLOTTO, Mary Sandra. Síndrome de burnout: o estresse ocupacional do professor. Canoas: ed. ULBRA, 2010.

CARNEIRO, Técia Maria Santos et al. Qualidade de vida dos profissionais de enfermagem. *Revista Brasileira de qualidade de vida*, v. 4, n. 1, 2012.

COSTA, Tatiane Claudino da. A influência dos horários de trabalho (horário normal e horário por turnos) na qualidade de vida no trabalho e engagement profissional. 2013. Tese de Doutorado. Instituto Politécnico do Porto. Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto.

ÉPOCA NEGÓCIOS. Mais de 75 mil pessoas foram afastadas do trabalho por depressão em 2016. Agência O Globo, 2016. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2017/02/mais-de-75-mil-pessoas-foram-afastadas-do-trabalho-por-depressao-em-2016.html>. Acesso em: 21 de agosto de 2019.

FILHA, Mariza Miranda Theme; DE SOUZA COSTA, Maria Aparecida; GUILAM, Maria Cristina Rodrigues. Estresse ocupacional e autoavaliação de saúde entre profissionais de enfermagem. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, v. 21, n. 2, p. 475-483, 2013.

GOMES, Romeu. A análise de dados em pesquisa qualitativa. In: MINAYO, Maria Cecília de Souza. *Pesquisa Social (Org.). Teoria, Método e Criatividade*, Petrópolis: Vozes. 2002.

KRONE, Daniela et al. Qualidade de vida no trabalho. *Anais da Mostra Científica do Cesuca*, v. 1, n. 7, p. 1-15, 2013.

KUROGI, Marcia Sumire. Qualidade de vida no trabalho e suas diversas abordagens. *Revista de Ciências Gerenciais*, v. 12, n. 17, p. 63-76, 2015.

- MARRAS, Jean; VELOSO, Henrique. Estresse ocupacional. Elsevier Brasil, 2011.
- MASSOLLA, Milena Ferraz; CALDERARI, Patrícia. Qualidade de vida no trabalho. III Encontro Científico e Simpósio de Educação Unisalesiano, p. 1-11, 2011.
- MINAYO, Maria Cecília de Souza. O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde. 8. ed. São Paulo: Hucitec, 2004.
- MINAYO, Maria Cecília de Souza. Análise qualitativa: teoria, passos e fidedignidade. *Ciência & Saúde Coletiva*, 17(3):621-546, Rio de Janeiro, 2012. Disponível em: <http://www.scielo.org/pdf/csc/v17n3/v17n3a07>. Acesso em 17 de ago. de 2019.
- NIPO BEZERRA, Francimar; MARQUES DA SILVA, Telma; PINHEIRO RAMOS, Vânia. Estresse ocupacional dos enfermeiros de urgência e emergência: Revisão Integrativa da Literatura. *Acta Paulista de Enfermagem*, v. 25, n. 2, 2012.
- RIBEIRO, Larissa Alves; SANTANA, Lídia Chagas de. Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. *Rev Iniciação Cient*, v. 2, n. 2, p. 75-96, 2015.
- RODRIGUES COSTA SCHMIDT, Denise et al. Qualidade de vida no trabalho e burnout em trabalhadores de enfermagem de Unidade de Terapia Intensiva. *Revista brasileira de enfermagem*, v. 66, n. 1, 2013.
- SANTOS, Ana Flávia de Oliveira et al. Profissionais de saúde mental estresse e estressores ocupacionais em saúde mental. *Psicologia em Estudo*, v. 15, n.2, p. 245-253. 2010.
- SADIR, Maria Angélica; BIGNOTTO, Márcia Maria; NOVAES LIPP, Marilda Emmanuel. Stress e qualidade de vida: influência de algumas variáveis pessoais. *Paideia*, v. 20, n. 45, 2010.
- SANT'ANNA, Anderson; KILIMNIK, Zelia. Qualidade de Vida no trabalho. Elsevier Brasil, 2012.
- SÁ-SILVA, Jackson Ronie Sá; ALMEIDA, Cristóvão Domingos de; GUINDAN, Joel Felipe. Pesquisa documental: pistas teóricas e metodológicas. *Revista Brasileira de História & Ciências Sociais*. Rio Grande do Sul. Ano I - Número I - Julho de 2009. Disponível em: <file:///C:/Users/ADMIN/Downloads/6-14-1-PB.pdf>. Acesso em: 20 de ago. de 2019.
- SOARES, Camila et al. Qualidade de vida no exercício da docência de ensino superior: adaptação do modelo de Walton para análise de resultados. *Revista da Universidade Ibirapuera Jan/Jun*, n. 17, p. 38-46, 2019.
- VASCONCELOS, Patricio Henrique et al. Qualidade de vida no trabalho docente: um estudo de caso em uma instituição de ensino superior. *RAI-Revista de Administração e Inovação*, v. 9, n. 2, p. 79-97, 2012.