

**ETEC TRAJANO CAMARGO
EXTENSÃO PAULO FREIRE
Técnico em Recursos Humanos**

**Ana Beatriz Arrebola De Moraes
Nayara Souza Castro**

**QUALIDADE DE VIDA, SAÚDE MENTAL E GESTÃO DE
PESSOAS NO TRABALHO**

Cosmópolis

2023

**Ana Beatriz Arrebola De Moraes
Nayara Souza Castro**

**QUALIDADE DE VIDA, SAÚDE MENTAL E GESTÃO DE
PESSOAS NO TRABALHO**

Trabalho de conclusão de curso da habilitação técnica em Recursos humanos da Etec Trajano Camargo extensão Cosmópolis-SP, com orientação do professor Erandi de Lucas Brito como requisito parcial de obtenção do título de técnico em Recursos Humanos.

**Cosmópolis
2023**

RESUMO

Este trabalho explora a influência da Qualidade de Vida no Trabalho na saúde mental dos colaboradores, impactando diretamente a motivação, produtividade e os índices de absenteísmo, presenteísmo e afastamento nas organizações. Ao longo do estudo, são apresentadas a teoria das necessidades humanas, exemplificada pela Pirâmide de Maslow, a teoria de Herzberg e o modelo de qualidade de vida de Walton. O objetivo é identificar os fatores motivadores e destacar a relevância da qualidade de vida no ambiente de trabalho. Por meio de uma revisão bibliográfica, evidenciamos como a aplicação dessas teorias pode resultar em uma melhor qualidade de vida, tanto no contexto organizacional quanto fora dele. Essa abordagem visa contribuir para o reconhecimento e crescimento tanto individual quanto da empresa.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho; Fatores Motivacionais; Saúde Mental no Trabalho.

ABSTRACT

This work explores the influence of Quality of Life at Work on the mental health of employees, directly impacting motivation, productivity and rates of absenteeism, presenteeism and absence in organizations. Throughout the study, the theory of human needs is presented, exemplified by Maslow's Pyramid, Herzberg's theory and Walton's quality of life model. The objective is to identify motivating factors and highlight the relevance of quality of life in the work environment. Through a literature review, we highlighted how the application of these theories can result in a better quality of life, both in the organizational context and outside it. This approach aims to contribute to the recognition and growth of both the individual and the company.

Keywords: Quality of Life at Work; Motivational Factors; Mental Health at Work.

Sumário

1.INTRODUÇÃO	5
1.1. Objetivos	5
1.1.1. Objetivo Geral	5
1.1.2. Objetivos Específicos	5
1.1.3. Justificativa.....	6
2.DESENVOLVIMENTO.....	8
2.1. Fatores motivacionais e qualidade de vida no trabalho.	8
2.2. Qualidade de vida e Saúde Mental no Trabalho.	13
2.3. Impacto positivo a cultura organizacional.....	19
3.METODOLOGIA.....	21
CONCLUSÃO	22
REFERÊNCIA BILIOGÁFICA.....	23

1.INTRODUÇÃO

O presente trabalho realizado através de pesquisa focou no tema Qualidade de Vida no Trabalho, objetivando contribuir com melhorias para os colaboradores e aumento de produtividade nas organizações.

O tema Qualidade de Vida no Trabalho vem já há algum tempo ganhando importância no âmbito das organizações e espaços nas discussões acadêmicas e empresariais. Tendo despertado o interesse de empresários e administradores pela contribuição que pode oferecer para a satisfação do empregado e a produtividade empresarial.

A Qualidade de Vida no Trabalho surgiu no século XIX nas organizações como uma estratégia de gestão que busca atender as necessidades individuais e coletivas dos trabalhadores, e por estar diretamente ligada aos fatores como a motivação, a satisfação, o bem-estar social, psicológico, físico e com produtividade no trabalho.

Sendo este trabalho relevante, pois contribui para aprimorar o desenvolvimento organizacional, na busca por programas e melhorias que visem assegurar o desenvolvimento dos colaboradores.

1.1.Objetivos

1.1.1 Objetivo Geral

O presente trabalho tem como objetivo geral compreender fatores que influenciam a qualidade de vida e saúde mental no trabalho bem como na gestão de pessoas procurando desenvolver práticas gerenciais de valorização das pessoas, com o intuito de reduzir custos dentro das organizações.

1.1.2 Objetivos Específicos

- Identificar os fatores geradores da motivação;

- Analisar o conceito sobre Qualidade de Vida e saúde mental dentro do ambiente de trabalho;
- Apontar importância da gestão da qualidade de vida no trabalho.

1.1.3 Justificativa

Nos dias atuais o mundo vive uma época de busca pelo aumento da competitividade organizacional. Sendo este atualmente o maior desafio empresarial, a busca pela produtividade atrelada a qualidade de vida no trabalho do colaborador. As doenças mentais associadas ao trabalho geram grandes prejuízos para as empresas bem como para a economia. É de extrema importância que os gestores estejam sempre atentos aos sinais que se manifestam no cotidiano da organização.

Os transtornos mentais são sintomas e sinais associados a alterações de funcionamento que resultam na perda da estabilidade emocional. Muitas vezes ocorre quando o processo de trabalho vai além da capacidade de adaptação do funcionário, gerando um aumento nos sentimentos de insatisfação, incapacidade e inutilidade, alimentando a doença mental e por consequencial gerando a falta de imaginação e disposição, portanto afetando a produtividade e consequentemente sobrecarregando outras pessoas e ou setores dentro da organização.

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS) no ano de 2018, cada dólar investido na expansão de programas destinados à melhoria da saúde mental e ao tratamento resulta em um retorno de quatro dólares em termos de uma população com melhores condições de saúde e capacidade de trabalho.

A partir dessas informações, fica claro que o investimento beneficia tanto o funcionário quanto a empresa. Em 2022, a OMS estima que a depressão e a ansiedade causam uma perda de 12 bilhões de dias de trabalho anualmente, custando à economia global quase um trilhão de dólares. Levando isso para o cenário nacional, em 2021, os transtornos mentais foram a terceira principal causa de afastamento do trabalho no Brasil, conforme pesquisa do Observatório de Segurança e Saúde do Trabalho.

A desinformação, a falta de assistência eficaz e o conhecimento insuficiente são desafios significativos a serem superados, juntamente com o persistente preconceito em relação às doenças mentais. Até hoje, existe um estigma em torno delas, e muitas pessoas acreditam que as dores físicas são mais aceitáveis como justificativas para o afastamento e as ausências no trabalho do que as dores psicológicas.

No ambiente de trabalho, esse problema pode ser desencadeado por jornadas exaustivas, pressões inaceitáveis, metas inatingíveis, sobrecarga de demandas, ambientes hostis e até mesmo a falta de cuidado com a saúde visual. Mudar esse cenário requer o envolvimento de todos.

Com base nas informações apresentadas, fica evidente a importância de fornecer atenção e tratamento adequados para esses problemas, a fim de preveni-los ou reduzir seus impactos nas organizações. Este trabalho visa demonstrar como a qualidade de vida e a saúde mental afetam diretamente as organizações, contribuindo para a redução do absenteísmo, presenteísmo, afastamentos decorrentes de transtornos mentais e aprimoramento da qualidade do serviço prestado. Isso representa uma oportunidade para refletir sobre a importância da saúde mental no trabalho e o desenvolvimento de práticas que valorizem as pessoas.

As organizações que buscam uma maior produtividade, deverão implementar ações que proporcionem aos colaboradores um ambiente de trabalho saudável, proporcionando uma qualidade de vida no trabalho.

2.DESENVOLVIMENTO

2.1. Fatores motivacionais e qualidade de vida no trabalho.

A Psicologia Organizacional surge no final do século XIX influenciada pela procura de racionalização do trabalho no processo de fabricação no setor industrial. O marco é o trabalho de Frederick Winslow Taylor (1980) ele julgou resolver de forma definitiva os problemas de produção. Sua suposição era que se o trabalhador desempenhasse corretamente suas funções a empresa teria mais lucros. Cada colaborador deveria cumprir sua tarefa no menor tempo possível, aqueles que se destacassem eram premiados. Isso provocava a exploração e fazia com que o trabalhador se desgastasse para atingir as metas.

A partir daí outra influência importante do campo da Engenharia para a Psicologia foram os trabalhos de Frank e Lilian Gilbert, que contribuíram com o estudo dos tempos e movimentos, com o objetivo de desenvolver uma maneira mais eficiente menos desgastante de executar as tarefas dando origem às pesquisas no campo do fator humano no trabalho, que estuda como melhor projetar a tecnologia para as pessoas de forma a aumentar a produtividade sem aumentar a fadiga (SPECTOR, 2002).

A pesquisa em Hawthorne, marcou o início do movimento de Relações Humanas tinha como objetivo identificar como o ambiente influenciava os trabalhadores, mas no decorrer da pesquisa foi observado que as relações pessoais influenciavam mais que o ambiente de fato.

Os resultados da pesquisa feita em Hawthorne definiram um novo período no mundo do trabalho, em que a produtividade é associada a valores de aceitação, de pertencer e ser reconhecido em um grupo. Nesse período, a eficiência começou a ser associada pela primeira vez ao indivíduo, aos seus princípios e, sobretudo ao seu anseio por reconhecimento.

O departamento de recursos humanos – em alguns lugares chamado hoje de gestão de pessoas – continua sendo o setor onde a contribuição da Psicologia é mais presente e vem ampliando seu espaço de influência em todos os setores das organizações.

Segundo Paul Spector (2002), motivação é um estado interior que conduz uma pessoa a assumir determinados tipos de comportamentos.

O termo Qualidade de Vida compreende as condições gerais da vida de um indivíduo. Sendo este termo definido pela Organização Mundial da Saúde (2017), para designar a percepção do indivíduo sobre sua posição na vida, envolvendo sua cultura e sistema de valores com conceito amplo,

Considerando seis domínios: físico, psicológico, nível de independência, relações sociais, meio ambiente e crenças pessoais.

Sendo assim Qualidade de vida no trabalho é uma compreensão das condições de vida profissional, que inclui a garantia do bem-estar, saúde, segurança física, mental, social e da formação para o desempenho das funções laborais.

Segundo Conte (2005), o QVT pode ser entendido como um programa que visa satisfazer as necessidades do funcionário e visa desenvolver sua eficiência na organização.

Como mencionaram os autores citados, as necessidades das pessoas estão diretamente relacionadas à sua motivação e produtividade, e a tarefa da organização é investigar e analisar as necessidades de seus funcionários, a fim de aplicar a gestão aos fatores que os motivam.

Esta gestão pode se dar por meio de programas de relacionamento entre alta liderança e colaboradores, implementação de uma cultura organizacional clara e pensada para realidade da empresa, empreendedorismo corporativo onde o colaborador utilizará as suas habilidades para que possam crescer juntos.

Segundo Ross (2008), o compromisso entre a empresa e o funcionário deve ser contínuo e gratificante para ambos.

Segundo Chiavenato (1999), a qualidade de vida tornou-se um aspecto valioso na organização, que está diretamente relacionado à maximização do potencial humano e depende de como as pessoas se sentem (bem) na empresa.

Nesse sentido, as organizações solidárias possuem atividades voltadas à qualidade de vida de seus colaboradores, pois demonstra sua confiança, bem-estar, motivação, satisfação, saúde e segurança. Nesse contexto, a importância

da Qualidade de Vida no Trabalho se torna fundamental para as organizações que desejam manter seus funcionários produtivos. Como resultado, o conceito de QVT se fortalece continuamente como um elemento essencial no âmbito da organização, com o objetivo de reduzir as taxas de rotatividade e promover a satisfação e motivação dos colaboradores em relação ao trabalho que desempenham.

Vários modelos relativos à qualidade de vida no trabalho têm sido apresentados na literatura. Apresentamos algumas teorias que ganham destaque entre cientistas e especialistas, são elas:

A pirâmide das necessidades por Maslow, demonstrando as necessidades primárias e as secundárias, classificadas em cinco categorias, sendo elas: **Necessidades fisiológicas:** necessidades de sobrevivência, alimento, água, oxigênio, sono;

Necessidades de segurança: necessidades de estabilidade, busca pela proteção, abrigo um lar (casa)

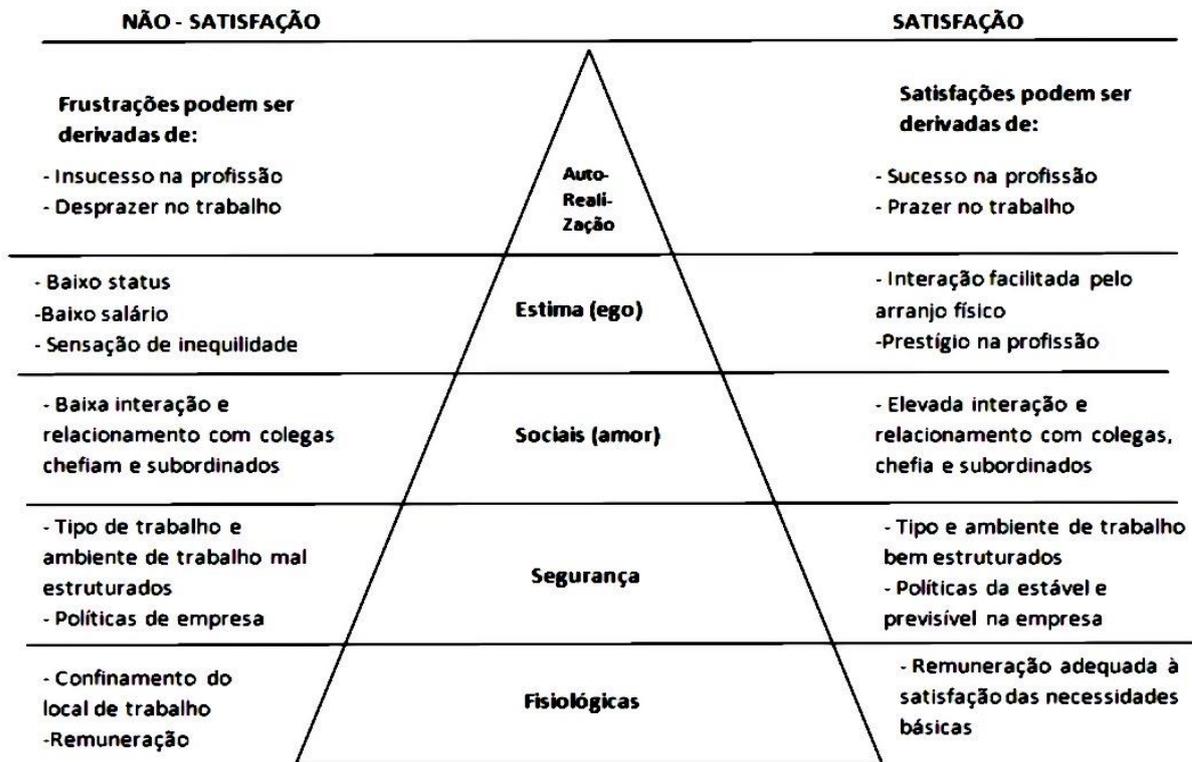
Necessidades sociais: necessidades de manter relações humanas com harmonia, amizades, família, amor e demais ambientes de sociabilidade e pertencimento.

Necessidades de estima: necessidades de autoconfiança, de ser útil . Em geral é a necessidade de sentir-se digno, respeitado por si e pelos outros.

Necessidades de autorrealização: necessidades de desafios, criatividade, e crescimento pessoal que alguém experimenta ao alcançar seus objetivos e ambições na vida. considerando que para cada necessidade ocorre formas diferentes de alcançar o resultado esperado.

Outra forma de apresentar a pirâmide das necessidades de Maslow se dá por itens que são capazes de frustrar ou satisfazer as necessidades do indivíduo.

Figura 1 - A satisfação e a não satisfação das necessidades humanas básicas



Fonte: Fonte: CHIAVENATO (2000, p. 393)

Nota-se que as figuras acima ilustram as necessidades das pessoas sob diferentes perspectivas, o que leva ao entendimento de que as necessidades da vida pessoal das pessoas estão relacionadas às necessidades de um funcionário da empresa.

Porque a empresa é obrigada a realizar um estudo, analisar e elaborar um plano de ação ajude o colaborador a satisfazer as suas necessidades como pessoa externa à empresa? Está relacionado com a responsabilidade social corporativa, porque este colaborador se relaciona com outras pessoas e no lado profissional este apoio financeiro, motivacional, psicológico e social que vem de saber que você será reconhecido por seus conhecimentos e habilidades práticas e o torna parte de uma equipe.

Outra teoria é a Teoria dos Dois Fatores, apresentada por Herzberg (1968), que mostra que fatores relacionados ao conteúdo do cargo ou à natureza das tarefas desempenhadas pelo indivíduo são fatores satisfatórios. Que se enquadram em duas categorias de motivação:

higiene, onde se encontra segurança no trabalho, remuneração e condições do local de trabalho e a segunda categoria que se dá por realização, crescimento do emprego.

A motivação tem sido um dos aspectos de maiores desafios enfrentados pelas organizações. Pesquisadores estão estudando e tentam explicar o sentido dessa força em relação aos atos, ações que fazem com que as pessoas alcancem seus objetivos.

O termo motivação pode ser conceituado como “processo pelo qual um conjunto de razões ou motivos explica, induz, incentiva, estimula ou provoca algum tipo de ação ou comportamento humano” (Maximiano, 2000).

2.2. Qualidade de vida e Saúde Mental no Trabalho.

A Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT 2019), afirma que as condições de trabalho podem causar riscos psicossociais e todos devem ficar atentos, apoiar e recomendar ajuda a quem precisa.

O levantamento conduzido pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) de 2015 a 2020 indica um aumento na incidência de transtornos mentais e comportamentais, passando de 8,43% para 12,45%. O estudo identificou três CIDs (Códigos Internacionais de Doenças) como os mais frequentes:

- **F-32:** episódios depressivos;
- **F-41:** transtornos ansiosos;
- **F-43:** estresse grave e transtorno de adaptação.

Em vigor desde 1º de janeiro de 2022, ainda sem tradução oficial para o português, a CID 11 apresenta a Síndrome de Burnout caracterizada pelo código QD85 e definida como um fenômeno ocupacional, não sendo considerada uma doença, mas sim um fator que influencia o estado de saúde ou o contato com os serviços de saúde e que pode gerar afastamento do trabalho (OPAS, 2019).

Fatores decorrentes da organização do trabalho que podem ocasionar problemas relacionados a saúde mental: jornadas de trabalho longas, trabalho penoso, ritmo intenso de trabalho, trabalho noturno ou em rodízio de turnos, monotonia, excesso de responsabilidade, demandas excessivas por

produtividade, relações de trabalho autoritárias, falhas no treinamento e na supervisão de trabalhadores, equipamentos, máquinas ou mobiliários inadequados, más condições de ventilação e conforto, exigências de posturas e posições desconfortáveis.

As questões de saúde mental são bastante complexas e abrangem fatores culturais, históricos e socioeconômicos. Sendo de grande importância que as organizações deem devidas atenção para os fatores que podem vir a causar ou desencadear alguma doença mental.

Albuquerque e França (1998), que a qualidade de vida no trabalho pode ser conceituada como o conjunto de ações de uma organização, envolvendo o diagnóstico e as ações para melhoria gerenciais, tecnológicas e estruturais.

A construção da qualidade de vida no trabalho e saúde mental ocorre quando se tem a visão da empresa e as pessoas como um todo, chamando este fato de biopsicossocial, trata-se não apenas da ausência de doença, mas o bem-estar biológico, psicológico e social.

“O posicionamento biopsicossocial é o fator diferencial nos diagnósticos, implantação de projetos, campanhas, criação de serviços voltados a preservação e o desenvolvimento de pessoas”. (ALBURQUERQUE E FRANÇA, 1998).

Walton (apud Chiavenato, 2008), cita a existência de oito fatores que afetam a qualidade de vida no trabalho, sendo apresentado no quadro abaixo:

Figura 3 – Modelo de QVT de Walton

Fatores QVT	Dimensões
1 Compensação Justa e Adequada	Equidade interna e externa Justiça na Compensação Partilha de Ganhos de Produtividade
2 Condições de Segurança e Saúde no Trabalho	Jornada de Trabalho Razoável Ambiente Físico Seguro e Saudável Ausência de Insalubridade
3 Utilização e Desenvolvimento de Capacidades	Autonomia, autocontrole, qualidades múltiplas, informações sobre o processo total de trabalho
4 Oportunidade de Crescimento e Segurança	Possibilidade de carreira, crescimento pessoal, avanço salarial, segurança de emprego
5 Integração Social na Organização	Ausência de preconceitos, igualdade, mobilidade, relacionamento, senso comunitário
6 Garantias Constitucionais	Direitos de proteção ao trabalhador, liberdade de expressão, tratamento imparcial, direitos trabalhistas
7 O Trabalho e o Espaço Total de Vida	Papel balanceado no trabalho, estabilidade horária, tempo para lazer da família
8 Relevância Social da Vida no Trabalho	Imagem, responsabilidade social e de produtos

Fonte: Chiavenato (2008)

O quadro apresentado acima descreve fatores e indicadores de qualidade de vida do trabalho, com foco na gestão de pessoas. As características apresentadas podem ser do ambiente de trabalho como da vivência do trabalhador no ambiente de trabalho.

Já a Utilização e Desenvolvimento de Capacidades, está atrelado ao capital intelectual, onde ocorre a necessidade de reconhecimento das necessidades do colaborador, a incentivos a motivação, a capacidade do indivíduo de desempenhar suas funções e receber feedbacks visando a melhoria contínua e evolução como profissional e ser humano.

A Oportunidade de Crescimento e Segurança refere-se as políticas que descrevem a possibilidade de carreira, de crescimento pessoal e a segurança no emprego dentro desse fator podemos colocar a importância de desenvolver um plano de carreira com regras claras e com avaliação e retorno do feedback para se saber se está atingindo os fatores esperados pela empresa. O feedback é uma ferramenta muito importante para contribuir com o fator de ansiedade no local de trabalho, através dele o colaborador identifica os pontos positivos e os

pontos a melhorarem podendo direcionar sua energia evitando promovendo redução da ansiedade.

Integração Social na Organização, sendo possível verificar a igualdade de oportunidades independente de gênero, classe social, idade, raça, outro ponto que pode ser mensurado através da implementação de plano de carreira.

O Constitucionalismo demonstra o quanto se cumpre o direito que o colaborador tem na organização; quanto a direitos trabalhistas, liberdade a expressão, entre outros.

Já o Trabalho e Espaço Total de Vida é o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. Sendo apresentado pela responsabilidade social da empresa perante a comunidade, a qualidade dos produtos e serviços oferecidos.

Dentre todos os aspectos, para SUCESSO (1998), a qualidade de vida no trabalho abrange: renda capaz de satisfazer as necessidades pessoais e sociais; autoestima; equilíbrio entre trabalho e lazer; horários e condições de trabalho respeitando o ser humano; motivação; plano de carreira; respeito aos seus direitos; justiça nas recompensas; vida emocional equilibrada.

De acordo com Chiavenato (2008), refere-se ao termo qualidade de vida no trabalho cunhado por Louis David em 1970 que descrevia um projeto sobre desenhos e cargos; o qual se preocupava com a saúde e o bem-estar de forma geral no desempenho de atividades na organização.

Atualmente no ambiente organizacional ocorre a valorização nas condições de trabalho como: ambiente físico, equipamentos, segurança, condições que satisfaçam as necessidades do colaborador, gerando o bem-estar e motivação.

Essas condições são bem definidas no PCMSO e estão presentes na revisão da NR-07 ocorreu com a Portaria SSST nº 24, de 29 de dezembro de 1994, que passou a determinar a obrigatoriedade de elaboração e implementação de um Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO). Este documento traz a classificação de risco das atividades exercidas com base nos riscos à saúde dos trabalhadores, são eles riscos Químicos, Físicos, Biológicos, Riscos de Acidente e risco ergonômicos.

Figura 4 - Dicas de Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho

GRUPO I: VERDE	GRUPO II: VERMELHO	GRUPO III: MARROM	GRUPO IV: AMARELO	GRUPO V: Azul
Riscos Físicos	Riscos Químicos	Riscos Biológicos	Riscos Ergonômicos	Riscos de Acidentes
Ruídos	Poeiras	Vírus	Esforço físico intenso	Arranjo físico inadequado
Vibrações	Fumos	Bactérias	Levantamento e transporte manual de peso	Máquinas e equipamentos sem proteção
Radiações ionizantes	Neblinas	Protozoários	Exigência de postura inadequada	Ferramentas inadequadas ou defeituosas
Radiações não-ionizantes	Neblinas	Fungos	Controle rígido de produtividade	Iluminação inadequada
Frio	Gases	Parasitas	Imposição de ritmos excessivos	Eletricidade
Calor	Vapores	Bacilos	Trabalhos em turnos diurno e noturno	Probabilidade de incêndio ou exposição
Pressões anormais	Substâncias, compostos ou produtos químicos em geral	-	Jornada de trabalho prolongada	Armazenamento inadequado
Umidade	-	-	Monotonia e repetitividade	Animais peçonhentos
-	-	-	Outras situações causadoras de estresse físico e/ou psíquico	Outras situações de risco que poderão contribuir para a ocorrência de acidentes

Fonte da Tabela: (Sesi- Sebrae)

Na figura acima podemos observar que o risco Ergonômico traz essa preocupação com as situações causadoras do estresse físico e ou psicológico.

Portaria MTP n.º 423 de 07 de outubro de 2021)17.1.1 Esta Norma Regulamentadora – NR visa estabelecer as diretrizes e os requisitos que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar conforto, segurança, saúde e desempenho eficiente no trabalho.

Entende-se por fator psicofisiológico, o estudo das relações entre fenômenos psíquicos e funções fisiológicas, (funções orgânicas) de um organismo ou aos processos que mantêm uma pessoa viva. Dentro dos fatores de riscos ergonômico percebe-se claramente fatores que se não receberam a devida atenção podem afetar de maneira negativa a saúde física, mental e os

fatores de motivação no trabalho conseqüentemente na produção e ou entrega de trabalho.

Qualidade de vida no trabalho se dá pela capacidade de administrar o conjunto de ações a fim de elaborar diagnósticos gerando ações de melhoria na organização, seja este na parte estrutural, em inovações gerenciais; sempre atrelados com a cultura e missão da empresa com foco absoluto no bem-estar do colaborador. (FRANÇA, 2007).

Para Vieira e Hanashiro (apud VIEIRA, 1996), ressaltam que as melhorias nas condições de trabalho devem ser realizadas em todas as funções indiferente de nível hierárquico, sendo trabalhadas as variáveis comportamentais, ambientais e organizacionais, sendo estas junto a política de Recursos Humanos, a fim de obter um resultado satisfatório para o funcionário como para organização. Trabalhando assim o conflito existente entre capital e o trabalho.

A Organização Mundial da Saúde, define a saúde mental como “um estado de bem-estar onde cada indivíduo é capaz de realizar seu próprio potencial, lidar com o estresse de sua rotina, trabalhar de forma produtiva e contribuir com a sua comunidade”.

Estatísticas apontam que uma a cada cinco pessoas sofrem de algum problema de saúde mental dentro do seu ambiente de trabalho, impactando diretamente na produtividade e nos índices de absenteísmo (OMS,2017).

Apesar do contexto atual entre saúde mental e trabalho, dentro das organizações, os transtornos mentais são mais subestimados do que as demais doenças ocupacionais, o que dificulta seu efetivo enfrentamento.

Por isso se faz necessário, maior visibilidade à questão, examinando a situação e promovendo ações que previnam adequadamente as doenças mentais ocupacionais (Rocha & Bussnauer,2016).

Segundo a Organização Mundial da Saúde, 2018, para cada dólar investido na ampliação de programas voltados para a qualidade e tratamentos da saúde mental, resulta em um retorno de quatro dólares em melhores condições de saúde e capacidade de trabalho para a população.

A partir dessas informações, compreendemos que o investimento se torna benéfico tanto para o funcionário, quanto para a empresa. No ano de 2022, OMS estima que 12 bilhões de dias de trabalho são perdidos anualmente devido à depressão e à ansiedade que custam à economia global quase um trilhão de dólares. Trazendo para um cenário nacional e mais recente em 2021 os transtornos mentais foram a terceira maior motivação para afastamento do trabalho no Brasil conforme pesquisa do Observatório de Segurança e Saúde do trabalho.

Já Quirino e Xavier (apud BURIGÓ, 1997), a qualidade de vida no ambiente de trabalho tem como objetivo a satisfação das necessidades das pessoas. Afetando diretamente atitudes pessoais e comportamentais como: criatividade, aceitar mudanças, resiliência, motivação; sendo fatores importantes para a produtividade do indivíduo.

Assim Amatuzzi (1989), ressalta que a palavra que demonstra a qualidade de vida no trabalho é respeito e não somente a produtividade, mas ao humanismo. Devendo colocar o homem no centro das preocupações.

2.3 Impacto positivo a cultura organizacional

A preocupação com a saúde, segurança e motivação do colaborador no dia a dia e nas ações promovidas em campanhas – impactam positivamente o clima interno da empresa e a manutenção de relações saudáveis.

Isso se reflete diretamente nas iniciativas e na autopromoção da empresa Oferecer ações educativas para toda a empresa, com foco em reforçar nosso compromisso com a cultura da empresa, fornecer programas e ferramentas de segurança.

Esses processos necessitam de tempo e planejamento e será visível a redução de custos promovidos pelo investimento em valorização do trabalho isso acontece quando há a diminuição de afastamento dos trabalhadores das funções exercidas. Quando a empresa segue o planejamento respeita as normas, além de preservar a saúde e integridade dos funcionários,

evita o custo com futuras multas e substituição de pessoas. Outro objetivo relacionado com a prática da valorização de pessoas dentro das empresas é a regularização da empresa frente às normas de segurança e leis trabalhista, uma empresa que tem um plano de carreira bem definido, papéis estabelecidos para cada cargo, função e respeita as jornadas dificilmente irão ter problemas com processos trabalhistas.

3. METODOLOGIA

O procedimento para elaboração do trabalho é considerado uma pesquisa bibliográfica, sendo que para Cervo e Bervian apud Beuren et al. (2006), a pesquisa bibliográfica “explica o problema a partir de referências bibliográficas publicados através de documentos ou artigos científicos.”

Gil (2007, p. 44) explica que “a pesquisa bibliográfica é desenvolvida embasada em material já desenvolvido, constituído por livros, artigos científicos” e ainda complementa que “boa parte dos estudos exploratórios podem ser classificados como pesquisas bibliográficas.”

[...] tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, a fim de constituir hipóteses. Estas pesquisas têm como objetivo principal aprimorar ideias; descobertas. Sendo o planejamento bastante flexível, possibilitando que surjam considerações dos mais variados aspectos do fato estudado.

CONCLUSÃO

O presente trabalho abordou o tema “Saúde Mental e Qualidade de Vida no Trabalho: Valorização das pessoas”

Como objetivo de contribuir com melhorias para os colaboradores e conseqüentemente redução de problemas relacionados a altos índices de turnover, presenteísmo e produtividade nas organizações.

O tema Qualidade de Vida no Trabalho vem ganhando importância no âmbito das organizações e espaços nas discussões acadêmicas e empresariais. Sendo que, tem despertado o interesse de empresários e administradores pela contribuição que pode oferecer para a satisfação do empregado e a produtividade empresarial.

Com a elaboração do trabalho e por meio de pesquisas bibliográficas apresentou-se no primeiro capítulo o conceito de Motivação e qualidade de vida no trabalho, como uma compreensão abrangente e comprometida das condições de vida no trabalho, que inclui aspectos de bem-estar, garantia de saúde e segurança física, mental e social, e capacitação para realizar tarefa.

No segundo capítulo apresentou-se por meio de pesquisadores e especialistas ao longo de décadas diferentes teorias de qualidade de vida no trabalho, sendo: a) Walton (1973) – Teoria das necessidades do ser humano com o seu crescimento pessoal e profissional; b) Teoria de Maslow (1943), que utilizou da motivação para explicar os comportamentos, por meio de necessidades ou motivados por elas e c) Teoria de Herzberg (1968), fatores relacionados ao conteúdo do cargo ou com a natureza das tarefas desenvolvidas pelo indivíduo são fatores de satisfação.

E o terceiro capítulo a importância de qualidade de vida no trabalho, tendo como objetivo buscando identificar quais as necessidades que aspira como realização de vida o ser humano. A qualidade é um conjunto harmonioso e equilibrado de realização em níveis como: trabalho, saúde, lazer, sexo, família, espiritualidade. (RAMOS, 1995).

Podemos concluir que a palavra que demonstra a qualidade de vida no trabalho é respeito e não somente a produtividade, mas ao humanismo. Devendo colocar o homem no centro das preocupações.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

ALBUQUERQUE, L. G. DE; FRANÇA, A. C. L. **Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total**. Revista de Administração de Empresas, v. 33, n. 2, p. 40-51, abr./jun. 1998.

AMATUZZI, M. (1989). **O resgate da fala autêntica: filosofia da psicoterapia e da educação**. Campinas: Papyrus.

ANDRADE, R. M. **Qualidade de vida no trabalho dos colaboradores da empresa Farben S/A indústria química**. Monografia, 52 f (Pósgraduação em gestão empresarial) – Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, 2012.

BERGAMINI, C. **Motivação nas Organizações** (4ª ed.). São Paulo: Atlas, 1997.

BERGAMINI, Cecília Whitaker; BERALDO, Deobel Garcia Ramos. **Avaliação de desempenho humano na empresa**. 4. ed. 8. reimpr. São Paulo: Atlas, 2007.

BORTOLOZO, A. SANTANA, D. D. **Qualidade de vida no trabalho: os fatores que melhoram a qualidade de vida no trabalho**. 1º Simpósio Nacional de Iniciação Científica, 2011. Disponível em: http://www.unifil.br/portal/arquivos/publicacoes/paginas/2012/1/420_685_publipg.pdf. Acesso em outubro de 2023.

BOWDITCH, James L. BUONO, Anthony F. **Elementos de Comportamento Organizacional**. 1. ed. São Paulo: Pioneira Thompson Learning, 2004.

BÚRIGO, C. C. D. **Qualidade de vida no trabalho: dilemas e perspectivas**. Florianópolis: Insular, 1997.

Central Única dos Trabalhadores (CUT). **"Em 5 anos, número de afastamentos por transtornos mentais cresce mais de 50%."** Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/em-5-anos-numero-de-afastamentos-por-transtornos-mentais-cresce-mais-de-50-7fe5>

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: O Novo Papel de Recursos Humanos**. Rio Janeiro: Campus, 1999.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**. ed. Compacta: São Paulo. ed. Campus, Atlas, 2000.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de Recursos Humanos: Fundamentos básicos**. São Paulo: Atlas S.A, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas - 2**. Ed. Rio de Janeiro: Campus, 2004.

CONTE, Antonio Lázaro. **Melhoria no ambiente de trabalho aumenta produtividade**. Agosto 2005. Disponível em: http://www.remade.com.br/br/revistadamadeira_materia.php?num=778&subject=Ferr

amentas&title=O%20uso%20do%20metal%20duro%20na%20ind%FAstria%20da%20madeira. Acesso em 10 de outubro de 2023.

FERNANDES, Eda C. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar.** (2.ed.). Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FRANÇA, A C. L. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras.** Revista Brasileira de Medicina Psicossomática, Rio de Janeiro, v. 1, n. 2, p. 79-83, abr./mai./jun. 1997.

Guia Trabalhista. "NR 17 - Ergonomia." Disponível em: <https://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr17.htm>

GIL, Antônio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2007.

GOMES, Débora Dias. Fator k: **Conscientização & comprometimento: criando qualidade no ambiente da organização.** Editora Pioneira - Rio de Janeiro – 1994, p.14.

HERZBERG, F. I. One more time: how do you motivate employees? Harvard Business Review, Boston, v. 46, n. 1, p. 53-62, jan./fev. 1968.

LIMONGI-FRANÇA. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial.** 2ª ed..São Paulo: Editora Atlas S.A, 2009.

MARRAS, J.P. **Administração de RH.** (3ª ed.). São Paulo: Futura, 2000.

MASLOW, A. H. **A Theory of Human Motivation.** 1943. Disponível <http://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>. Acesso em 02/03/2019.

MAXIMIANO, Antonio César Amaru. **Teoria geral da administração: da escola científica a competitividade na economia globalizada.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

RAMOS, A. G. **Introdução Crítica à Sociologia Brasileira [1957].** Rio de Janeiro: Editora UFRJ, 1995.

RIBEIRO, A. L. **Gestão de pessoas.** São Paulo: Saraiva, 2005.

RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. **Qualidade de Vida no Trabalho.** Petrópolis: Vozes, 1994.

ROSSI, Ana Maria, PERREWÉ, Pámela L., SAUTER, Steven L. (organizadores). **Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional.** 1ª ed. – 3. Reimpressão. São Paulo: Atlas, 2008

SILVA, L. V.; LUZ, T. R. **Gestão por competências: um estudo dos impactos gerados na avaliação de desempenho e remuneração.** Gestão e Sociedade, v. 4, n. 8, p. 540561, 2010.

VIEIRA, Adriane. **A Qualidade de Vida no Trabalho e o Controle da Qualidade Total**. Florianópolis: Insular, 1996.

XAVIER, O. **Qualidade de vida no trabalho de organização de pesquisa**. Revista de Administração, São Paulo, v. 22, n. 1, p. 71-82, jan. 1987.

XAVIER, P. R., Silva, M. de O. & Nakahara, J. M. (1999). **Remuneração variável: quando os resultados falam mais alto**. São Paulo: Makron Books.

WALTON, R. E. **Quality of working life: what is it? Slow Management Review**. USA: v.15, n.1, p

Transtornos mentais são a terceira maior causa de afastamento no Brasil. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/transtornos-mentais-sao-a-terceira-maior-causa-de-afastamento-do-trabalho-no-brasil#:~:text=Transtornos%20mentais%20s%C3%A3o%20a%20terceira%20maior%20causa%20de%20afastamento%20do%20trabalho%20no%20Brasil,-Panorama%20%C3%A9%20do&text=Em%202021%2C%20os%20transtornos%20mentais,afastamento%20do%20trabalho%20no%20Brasil>. Acesso em 10 de outubro de 2023.