

**CENTRO PAULA SOUZA
ETEC DE CIDADE TIRADENTES
Técnico em Recursos Humanos**

**César Augusto Cavalcante
Lara Lima Oliveira
Maria Fernanda Mendes Dos Santos
Sarah Vitória Telles Gonzalez**

**A IMPLEMENTAÇÃO DE PROGRAMAS DA QUALIDADE DE VIDA
PARA A PREVENÇÃO DA SÍNDROME DE BURNOUT**

**São Paulo
2023**

Cesar Augusto Cavalcante da Silva

Lara Lima Oliveira

Maria Fernanda Mendes Dos Santos

Sarah Vitória Telles Gonzalez

A IMPLEMENTAÇÃO DE PROGRAMAS DA QUALIDADE DE VIDA PARA A PREVENÇÃO DA SÍNDROME DE BURNOUT

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Técnico em Recursos Humanos da Etec de Cidade Tiradentes, orientado pelas professoras Lilian Rocha e Michelle Claro como requisito parcial para a obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos.

São Paulo

2023

Acima de tudo, agradecemos as nossas famílias pelo incentivo, aos nossos amigos pela compreensão nas horas de ausência e a todos aqueles que de certa forma contribuíram para a realização deste projeto.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos primeiramente a Deus pelo dom do aprendizado, e por guiar os nossos caminhos a todo instante. Aos nossos familiares e amigos, pelo apoio e por estarem ao nosso lado nos momentos em que mais precisamos, aos quais dedicamos todo mérito deste trabalho.

Agrademos também ao nosso coordenador de curso: Reinaldo Gama, e às orientadoras: Michelle Lopes e Lilian Rocha, que abriram nossas mentes disponibilizando mais conhecimento para facilitar nossa trajetória até o presente momento, pelo suporte, paciência e apoio nessa jornada, que continuaremos levando por todas as nossas carreiras no mercado de trabalho.

Aos nossos docentes pela valiosa ajuda durante todo o decorrer do curso, desde o início até o término desse trajeto tão árduo que foi a criação e a elaboração do trabalho de conclusão de curso. E por fim, agrademos a todos que nos ajudaram direta ou indiretamente para o nosso desenvolvimento.

SOMOS GRATOS A TODOS!

“A maior recompensa para o trabalho do homem não é o que ele ganha com isso, mas o que ele se torna com isso.”

- John Ruskin

RESUMO

Esta pesquisa aborda a crescente preocupação com o fenômeno Síndrome de Burnout, distúrbio relacionado ao estresse no trabalho. O objetivo deste estudo é analisar o impacto positivo que os programas da Qualidade de Vida causam na vida pessoal e profissional dos colaboradores brasileiros, batendo de frente com os sintomas da Síndrome de Burnout. Por meio da exploração da literatura e estudos existente sobre os fatores desencadeadores da síndrome, e a eficácia da implantação de programas da QV como estratégia usada pelas organizações, foi feita possível a realização de uma pesquisa de campo quantitativa na plataforma Forms, direcionada á trabalhadores de todos os setores do mercado, na qual obtemos uma visão clara sobre a necessidade que as empresas atuais possuem de instaurar os programas citados anteriormente. Através dos resultados, foi constatado que as organizações atuais parcialmente abordam questões ligadas a saúde mental e física de seus funcionários, muito menos, se preocupam com a Qualidade de Vida dos mesmos, é inegável o fato de que, quando não há Qualidade de Vida no trabalho, não há produção, motivação e resultados positivos. A realização deste estudo, foca em explorar os pontos positivos de se aplicar os programas da Qualidade de Vida nas organizações, feito este que não só melhora a vida profissional, mas impulsiona o desenvolvimento pessoal de todos os envolvidos na organização.

Palavras-chave: Qualidade de Vida; Síndrome de Burnout; Programas da QV.

ABSTRACT

This research addresses the growing concern about the phenomenon of Burnout Syndrome, a disorder related to stress at work. The aim of this study is to analyze the positive impact that Quality of Life programs have on the personal and professional lives of Brazilian employees, by combating the symptoms of Burnout Syndrome. By exploring the literature and existing studies on the factors that trigger the syndrome, and the effectiveness of implementing QL programs as a strategy used by organizations, it was possible to carry out a quantitative field survey on the Forms platform, aimed at workers from all sectors of the market, in which we obtained a clear view of the need for current companies to set up the programs mentioned above. The results showed that today's organizations partially address issues related to the mental and physical health of their employees, let alone concern themselves with their Quality of Life. It is undeniable that when there is no Quality of Life at work, there is no production, motivation or positive results. This study focuses on exploring the positive points of applying Quality of Life programs in organizations, which not only improves professional life, but also boosts the personal development of everyone involved in the organization.

Key words: Quality of Life; Burnout Syndrome; QOL Programs.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Gerenciamento de tarefas.....	57
Gráfico 2 - Programas da Qualidade de Vida.....	57
Gráfico 3 - Benefícios.....	58
Gráfico 4 - Atividades de bem-estar no trabalho.....	59
Gráfico 5 - Vida pessoal afetada pelo trabalho.....	60
Gráfico 6 - Impaciência e irritabilidade.....	61
Gráfico 7 - Sobrecarga de tarefas.....	62
Gráfico 8 - Apoio organizacional.....	63
Gráfico 9 - Psicologia organizacional.....	64
Gráfico 10 - Prevenção.....	65
Gráfico 11 - Iniciativa por parte da organização.....	65
Gráfico 12 - Impacto dos programas da Qualidade de Vida.....	66

SUMÁRIO

1.INTRODUÇÃO	10
1.1 Justificativa	10
1.2 Problemática.....	11
1.3 Hipóteses.....	11
1.4 Objetivo Geral.....	11
Implantar programas da Qualidade de Vida para a prevenção da Síndrome de Burnout.....	11
1.5 Objetivos Especificos	11
1.6 Metodologia	12
2. QUALIDADE DE VIDA	13
2.1 Conceito e Definição	13
2.1.1 Qualidade de Vida no Trabalho	13
2.2 História da Qualidade de Vida	15
2.3 Relevância da Qualidade de Vida no Trabalho.....	16
2.4 Pilares da Qualidade de Vida	18
2.4.1 Equilíbrio Mental	19
2.4.2 Relações Sociais	20
2.4.3 Estilo de Vida Saudável.....	21
2.5 Hábitos que melhoram a Qualidade de Vida no Trabalho.....	22
2.5.1 Adoção de Horários Flexíveis	22
2.5.2 Clima Organizacional.....	23
2.5.3 Benefícios	24
2.5.4 Organização de Tarefas.....	25
2.6 Fatores que impossibilitam a Qualidade de Vida no Trabalho	26
2.6.1 Excesso de Trabalho	26
2.6.2 Estresse	27
2.6.3 Negligência com a saúde	29
2.6.4 Sedentarismo.....	30
2.7 Como a Qualidade de Vida afeta a produtividade	31
2.7.1 Produtividade	31
2.8 Programas da Qualidade de Vida.....	31

2.8.1 Método GTD	33
2.8.2 Coffee Breaks e Interações Corporativas	34
2.8.3 Gestão de Tarefas	35
2.8.4 Feedbacks.....	36
2.8.5 Psicologia Organizacional	38
3. SINDROME DE BURNOUT.....	40
3.1 Conceito e Definição	40
3.2 História da Síndrome de Burnout	41
3.3 Relevância	41
3.4 Pilares da Síndrome de Burnout.....	42
3.4.1 Exaustão Emocional.....	42
3.4.2 Despersonalização	42
3.4.3 Redução da Realização Profissional	43
3.5 Sintomas da Síndrome de Burnout.....	43
3.5.1 Sinais e Sintomas Físicos.....	43
3.5.2 Sintomas de Conduta	44
3.5.3 Sintomas Psicológicos.....	45
3.6 Causas.....	46
3.7 Burnout e Depressão	47
3.8 Perspectiva Organizacional	48
3.8.1 Saúde Ocupacional	48
4. A QUALIDADE DE VIDA E A SÍNDROME DE BURNOUT	50
4.1 Efeitos da Qualidade de Vida na Síndrome de Burnout.....	50
4.2 Relação entre os pilares da Qualidade de Vida no trabalho e a Síndrome de Burnout	51
4.3 A perspectiva da saúde do colaborador	52
4.4 A satisfação e saúde no trabalho – aspectos conceituais	53
5. PESQUISA DE CAMPO	56
5.1 Análise dos Gráficos	56
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	66
7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	67

1. INTRODUÇÃO

A qualidade de vida no trabalho, consiste em volta dos principais pilares para uma empresa que seria os colaboradores. A QV vai de encontro com uma condição de vida no ambiente corporativo e abrange aspectos tais como por exemplo: bem-estar, saúde (seja ela mental ou física) e também social.

Também nesse contexto, se o ambiente laboral não tem essa rede de segurança para o colaborador, logo assim acaba desenvolvendo a Síndrome de Burnout. Essa Síndrome tem como resultante crônico, e tem ligação direta com o trabalho. Para que seja possível identificar essa exaustão emocional tem como um dos principais sentimentos de por exemplo: exaustão, irritabilidade e diminuição de empatia.

A síndrome de Burnout é nada menos que uma experiência subjetiva que causa exaustão, despersonalização, baixa realização e produtividade profissional. É uma síndrome psicológica, similar à outras mais conhecidas, e tende a levar quem a possui a ter sequelas físicas, emocionais e sociais. Já a Qualidade de Vida, tem como definição pela Organização Mundial da Saúde como “a percepção do indivíduo sobre a sua posição na vida, no contexto da cultura e dos sistemas de valores nos quais ele vive, e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações”.

A síndrome afeta notoriamente a qualidade de vida de profissionais do mundo todo, seus sintomas e reações podem provocar impactos não só na vida profissional, mas também no pessoal. Neste contexto, é necessário a tomada de conhecimento, com o intuito de minimizar os sintomas da síndrome de Burnout através da implementação de ferramentas da QV.

1.1 Justificativa

A inexistência de conhecimento a cerca da Síndrome de Burnout viabilizou a elaboração de um projeto de pesquisa no tema. Essa pesquisa tem como fator principal, informar sobre a importância da implementação de programas da qualidade de vida, para a prevenção da síndrome nos colaboradores de uma organização. A fim de não deixar que o quadro se agrave e traga consequências mais drásticas na saúde e até mesmo na qualidade de vida do indivíduo.

Com tais conhecimentos, as organizações poderão tomar partido, e acolher a situação de forma racional. Tal feito, tem relevância a partir do reconhecimento de

que a Síndrome tem se tornado cada vez mais comum no Brasil. Em todo país há trabalhadores desmotivados, tanto em relação a seu ambiente corporativo mas também em sua vida pessoal. Ao desenvolver do projeto, mostraremos métodos que irão de forma profunda incentivar os colaboradores a serem produtivos, e se sentirem motivados. Levando assim, a uma boa entrega de resultados dentro do ambiente profissional, e a menos casos da Síndrome de Burnout dentro das empresas.

1.2 Problemática

Será que os programas da Qualidade de Vida evitam que o colaborador desenvolva a síndrome de Burnout?

1.3 Hipóteses

- O método GTD traz ação e ordem para a organização, esvaziando a mente do colaborador de “obrigações” para que eles possam controlá-las.
- Coffee breaks e eventos corporativos aumentam o índice de interação entre os funcionários.
- Gestão de tarefas por parte da organização entre as tarefas diárias e semanais. Para que assim sejam estabelecidos prazos prazos de entrega coerentes e justos.

1.4 Objetivo Geral

Implantar programas da Qualidade de Vida para a prevenção da Síndrome de Burnout.

1.5 Objetivos Especificos

- Trazer feedbacks contínuos, fomentando a troca de conhecimento. Também assegura que os colaboradores não levem trabalho para casa e não façam horas extras com frequência.

- Oferecer acesso a academia, clubes esportivos e proporcionar a ginástica laboral na organização melhora a disposição do colaborador para realizar as tarefas, e incentiva um estilo de vida saudável.
- Incluir a psicologia organizacional na organização, atua em melhorar a produtividade de um funcionário e o desempenho da empresa, tendo em vista que falta de cuidados com a saúde mental afetam esses fatores.

1.6 Metodologia

Será realizada uma pesquisa de campo quantitativa com funcionários de organizações, a cerca da Qualidade de Vida e Sintomas da Síndrome de Burnout através de questionários. Para visualizar o resultado serão apresentados gráficos comprovando que a síndrome está ou já foi presente na maioria dos trabalhadores.

1. QUALIDADE DE VIDA

2.1 Conceito e Definição

A Qualidade de Vida foi definida em 1999 (OMS) como a percepção do indivíduo de sua inserção na vida, no contexto da cultura e sistemas de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações. Ou seja, ela está diretamente ligada a todas as áreas da vida de uma pessoa, pessoal, social, e principalmente profissional. (Santin, 2002) Destaca que recorrendo-se a etimologia do termo qualidade, ele deriva de “qualis” [latim] que traz a significação do modo características de algo ou de si mesmo, mas pode também estar relacionado a um grupo. Para ele quando se fala de qualidade de vida se fala de algo digno e positivo.

Quando o indivíduo tem uma boa qualidade de vida em todos os aspectos, possui um estilo de vida saudável, gerencia seu tempo, faz a gestão de suas tarefas, e separa o profissional do pessoal, a tendência é que sua vida seja mais feliz e prazerosa. Segundo Minayo, Hartz e Buss (2000) abordam qualidade de vida como uma representação social criada a partir de parâmetros subjetivos (bem-estar, felicidade, amor, prazer, realização pessoal) e também objetivos, cujas referências são a satisfação das necessidades básicas e das necessidades criadas pelo grau de desenvolvimento econômico e social de determinada sociedade.

O ser humano possui necessidades básicas, tais necessidades precisam ser promovidas cada vez mais a fim de causar satisfação. No trabalho ela se mostra como QVT (Qualidade de Vida no Trabalho) que preza pela satisfação e motivação do funcionário na organização, se preocupando detalhadamente com todas as suas necessidades dentro dela. Já na vida pessoal, as necessidades básicas tem ligação direta com o bem estar, felicidade, prazer e realização pessoal. A Qualidade de Vida possui um papel essencial na vida das pessoas, com ela a pessoa se sente motivada e conseqüentemente tem uma vida saudável.

2.1.1 Qualidade de Vida no Trabalho

A Qualidade de Vida no Trabalho, abrange os mais variados conceitos dentro do ambiente corporativo e se trata tanto dos interesses das organizações, mas como também dos interesses de seus colaboradores. Tal abordagem crucial busca valorizar

o bem estar organizacional, em termos de produtividade e qualidade dos serviços, ao melhorar a qualidade, melhora-se o bem-estar, o índice de satisfação e a produtividade do colaborador, elevando e desenvolvendo não só a organização mas o indivíduo.

A QVT (Qualidade de Vida no Trabalho) assimila duas posições antagônicas: de um lado, a reivindicação dos empregados quanto ao bem-estar e satisfação no trabalho; e, de outro, o interesse das organizações quanto a seus efeitos potenciadores sobre a produtividade e qualidade. (CHIAVENATO, 2004, p. 448).

Parcialmente ela implica em criar, manter e também melhorar o ambiente de trabalho, em condições físicas, psicológicas e sociais. E tudo isso redundando em um ambiente agradável e amigável, melhorando substancialmente a Qualidade de Vida das pessoas na organização. (CHIAVENATO, 2009). A QVT é medida pelos níveis de saúde, bem-estar, ambiente, interação, relações interpessoais, crescimento pessoal entre muitos outros, e tem como seu principal objetivo enxergar os trabalhadores não só como parte de um sistema, mas sim como seres humanos, com diferentes experiências, emoções, visões e perspectivas.

Neste contexto, a Qualidade de Vida no trabalho considera aspectos relacionados a individualidade, prestando atenção em fatores ligados a motivação, produtividade, satisfação, e de que maneira tudo isso pode ser melhorado dentro de uma empresa. A Qualidade de Vida no Trabalho é um programa, que visa principalmente facilitar a vida de um funcionário dentro de uma organização, ao satisfazer suas principais necessidades a empresa promove cada vez mais a motivação e satisfação, desencadeando um grande desenvolvimento organizacional e pessoal dos indivíduos que compõem a mesma.

Qualidade de vida no trabalho (QVT) é o conjunto das ações de uma empresa que envolvem a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial. O posicionamento biopsicossocial representa o fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas, durante o trabalho na empresa. (FRANÇA, 1997, p.80).

É de suma importância que as empresas verifiquem se de fato a Qualidade de Vida

no Trabalho está sendo implementada, de forma eficaz. Pois a empresa se torna dependente da qualidade de vida para de fato evoluir, ela é crucial para que haja uma colaboração entre as lideranças e os colaboradores, e desta forma o ambiente será o mais agradável possível e propício a evolução.

2.2 História da Qualidade de Vida

A Qualidade de Vida surgiu a partir de 1960, em consequência de mudanças sociais e novos modelos de doenças epistemológicas, a partir disto o ser humano inicia sua preocupação com bem-estar e Qualidade de Vida humana, com o objetivo de favorecer sintomas, aliviar o estresse, desenvolver relações sociais e principalmente a independência.

Esse novo paradigma procurou mudar o conceito de atenção à saúde e qualidade de vida, começando a inserir nele o impacto das doenças, seus tratamentos em termos de bem-estar, a satisfação dos indivíduos, sua capacidade física, psicológica e social (RUIDIAZ-GÓMEZ et al, 2021, p. 86-99)

Fato é que, que a Qualidade de Vida chegou com o intuito de mudar o condicionamento e posições a cerca de saúde mental e física. No momento em que se espalha o conhecimento sobre o impacto de doenças, a importância do bem estar, como tratar de certos fenômenos, o mundo e as pessoas conseguem efetivamente mudar suas vidas, elevando a satisfação em todos os aspectos, sejam eles profissionais ou pessoais. Com a Qualidade de Vida torna-se possível obter satisfação e motivação diante das atividades diárias, desta forma a saúde mental e física encontram-se equilibradas e saudáveis, o indivíduo torna-se capaz de lidar com as mais variadas adversidades, sem perder a si.

Historicamente, o conceito de qualidade de vida tem sido relacionado à satisfação de um indivíduo com a vida, e tem suas raízes no pensamento grego clássico e nos ensinamentos religiosos. O conceito inicial é atribuído ao Aristóteles para quem a qualidade de vida foi definida como felicidade, a boa vida ou o produto de uma vida de virtude (RUIDIAZ-GÓMEZ et al, 2021, p. 22-23)

Slottje (2019) definiu vários modelos conceituais de qualidade de vida, diferenciando a QV das condições de vida de uma pessoa, a satisfação experimentada pelas condições de vida e a combinação de componentes

objetivos e subjetivos, ou seja, qualidade de vida definida como a qualidade das condições de vida de uma pessoa, conjuntamente com a satisfação que ela experimenta, que finalmente, combina as condições de vida e satisfação pessoal ponderada pela escala de valores, aspirações e expectativas pessoais.

A Qualidade de Vida, em todo seu histórico, sempre esteve diretamente ligada com a satisfação pessoal e expectativas pessoais, clarificando a importância do propósito, e de trabalhar em si, incentiva drasticamente os cuidados com a saúde mental e física, pois como citado anteriormente, uma vida sem uma saúde mental equilibrada e estável é uma vida conseqüentemente sem QV, já o cuidado com o físico vem do prazer das atividades físicas, que proporcionam ao ser humano altos níveis de serotonina, que através de estudos foi comprovado que efetivamente fazem bem para a saúde mental, pois regula a ansiedade além de fazer o indivíduo sentir-se satisfeito com si mesmo. Por fim compreende-se que a Qualidade de Vida é crucial para o equilíbrio e bem-estar da vida humana.

2.3 Relevância da Qualidade de Vida no Trabalho

Com a evolução do capitalismo e aumento da globalização, o mercado tem se mostrado cada vez mais exigente a cerca das demandas e tarefas. Os trabalhadores se encontram em um cenário de grandes jornadas de trabalho, e passam uma grande parcela de suas vidas no ambiente profissional. Uma boa Qualidade de Vida neste local nunca se fez mais essencial e necessária, as empresas, seus colaboradores e principalmente suas lideranças precisam contribuir ao todo com um bom ambiente de trabalho, não só para compor uma organização boa de se trabalhar e com colaboradores satisfeitos e capacitados, mas também para melhorar sua produtividade e produzir melhores resultados e serviços. O autor Hilion (2011) traz a perspectiva de que o trabalhador tornou-se a peça-chave em uma organização. É desse trabalhador que a empresa depende para manter-se competitiva no mercado mundial. E neste sentido, para que os funcionários se sintam motivados e comprometidos, é necessário criar um ambiente positivo e acolhedor que torne a rotina agradável e menos sacrificante.

É necessário destacar que a qualidade de vida implica na vida profissional e pessoal, dependendo do ambiente de trabalho em que o indivíduo se encontrar, os impactos podem se estender para fora das corporações e afetar suas vidas

drasticamente. A Qualidade de Vida é muito mais do que ter uma boa saúde mental, a QV diz respeito a qualidade dos relacionamentos interpessoais de um indivíduo, cuidados com a saúde, cuidados com o corpo, alimentação, administração, organização do tempo, equilíbrio psicológico, bem-estar físico e mental.

A organização portanto, se torna dependente de seus colaboradores, e tem como principal dever promover a Qualidade de Vida aos mesmos. As empresas precisam obter a visão de que seus funcionários não são máquinas, mas sim indivíduos independentes com qualidades e competências únicas e isso deve ser valorizado se quisermos elevar a satisfação e motivação. (SOUZA C. M. 2015) Mostra que é importante e necessário flexibilizar as estruturas organizacionais que sejam por sua parte inovadoras e que mantenham os funcionários motivados e com qualidade de vida. Tal que o homem não é mais visto como uma máquina, e sim competência básica de modo que sendo participativo e dinâmico promove o sucesso dos organizações.

Ou seja, a QV desempenha um papel crucial no sucesso das organizações e impulsiona a produtividade. Ao investir na Qualidade de Vida as empresas demonstram uma preocupação com o equilíbrio emocional e psicológico de seus funcionários, o que por sua vez contribui para a valorização, e atração de talentos, além de manter os talentos únicos e qualificados na corporação, uma abordagem voltada para a QV contribui para a imagem da empresa e fortalece seu compromisso com a responsabilidade social corporativa.

Em suma, priorizar a Qualidade de Vida é um grande investimento estratégico organizacional para alcançar resultados excelentes e sustentáveis em um ambiente de trabalho acolhedor e motivador.

Uma empresa que se preocupa com a QVT, com a satisfação de seus funcionários e tem um clima organizacional motivador, sempre tende a elaborar planos de ações para suprir as necessidades de seus funcionários, para uma melhor eficácia organizacional. A satisfação e a motivação não se resume somente no salário auferido, mas também pelo respeito e reconhecimento de sua importância dentro da organização. (OLIVEIRA M., 2016, p12).

Portanto, compreende-se que uma empresa de fato atrativa para o mercado é aquela que possui preocupação com o bem-estar de seus colaboradores, atende suas necessidades, e é humanizada por entender que seus funcionários são indivíduos necessários para a organização.

2.4 Pilares da Qualidade de Vida

Os "pilares da qualidade de vida no trabalho" são os principais aspectos ou elementos que influenciam diretamente o bem-estar, a satisfação e a experiência geral dos colaboradores no ambiente de trabalho. Esses pilares representam as áreas-chave nas quais as organizações podem investir e implementar estratégias para melhorar a qualidade de vida dos funcionários.

Cada pilar aborda diferentes aspectos do ambiente de trabalho e das condições laborais que têm um impacto significativo na saúde física, mental e emocional dos colaboradores. Esses pilares podem variar dependendo do contexto e das necessidades específicas da organização, mas geralmente incluem áreas como ambiente físico, equilíbrio trabalho-vida pessoal, desenvolvimento profissional, saúde e bem-estar, relações interpessoais, reconhecimento e recompensas, autonomia e participação, e segurança no trabalho. Segundo Chiavenato (2000) os fatores motivacionais estão sob o controle do indivíduo, tendo em vista, que se relacionam com aquilo que ele faz e desempenha. E esta motivação está envolvida com sentimentos de crescimento individual, reconhecimento profissional, auto realização e depende das tarefas que essa pessoa realiza durante o seu trabalho.

Ao focar nesses pilares, as organizações buscam criar um ambiente que promova o engajamento, a motivação e a produtividade dos funcionários, ao mesmo tempo em que contribui para a sua saúde física e emocional. Isso não apenas beneficia os colaboradores individualmente, mas também resulta em equipes mais eficazes, maior retenção de talentos e sucesso organizacional a longo prazo.

[...] gerar uma organização mais humanizada, na qual o trabalho envolve, simultaneamente, relativo grau de responsabilidade e autonomia ao nível do cargo, recebimento de recursos e de feedback sobre o desempenho, com tarefas adequadas, variedade, enriquecimento do trabalho e com ênfase no desenvolvimento pessoal do indivíduo. (WALTON, apud FERNANDES, p. 37)

A busca por uma melhor qualidade de vida envolve a consideração e o cuidado com diversos aspectos, incluindo saúde, bem-estar emocional, relacionamentos, realização pessoal e equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Cuidar desses pilares desde cedo na vida pode estabelecer as bases para uma vida mais plena e gratificante ao longo do tempo. Portanto, é importante começar a pensar em como esses

elementos se encaixam desde a juventude para colher os benefícios ao longo da vida.

2.4.1 Equilíbrio Mental

O equilíbrio mental assume um papel preponderante na promoção da qualidade de vida no ambiente de trabalho. Em um mundo caracterizado por demandas crescentes e ritmo acelerado, preservar a saúde mental dos colaboradores não apenas contribui para o bem-estar individual, mas também impacta positivamente a eficiência e a eficácia das organizações.

O defeito crônico de uma vida mental sem saída mantido pela organização do trabalho, tem provavelmente um efeito que favorece as descompensações psiconeuróticas. (Dejours, 1992 p. 122).

A manutenção do equilíbrio mental no contexto profissional envolve a gestão adequada do estresse e da pressão. Colaboradores que possuem estratégias saudáveis para lidar com desafios são mais propensos a manter níveis estáveis de produtividade, evitando o esgotamento e a exaustão que podem comprometer tanto o desempenho individual quanto o coletivo.

Então, o modo como às pessoas se sentem está associado ao modo como elas interpretam e pensam sobre uma situação. A situação em si não determina diretamente como eles sentem; sua resposta emocional é intermediada por sua percepção da situação. O terapeuta cognitivo está particularmente interessado no nível de pensamento que opera simultaneamente com o nível mais óbvio e superficial de pensamento. (Beck, 1997, p.28)

Em síntese, o equilíbrio mental é um elemento vital para a qualidade de vida no trabalho. Ao implementar práticas que cultivam a resiliência, o auto cuidado e a comunicação eficaz, as organizações podem fomentar ambientes de trabalho que não apenas contribuem para o bem-estar emocional dos colaboradores, mas também resultam em equipes mais produtivas, engajadas e satisfeitas, elevando assim o desempenho global da instituição. Segundo Nogueira (1982) O homem busca em seu trabalho não só o atendimento às suas necessidades de sustento, mas também a sua valorização pessoal e satisfação como um ser humano útil e provido de capacidade intelectual.

O equilíbrio mental desempenha um papel de extrema importância em nossas vidas,

afetando nossa saúde física, emocional e social. Quando mantemos um estado de equilíbrio mental, somos capazes de lidar com adversidades, manter relacionamentos saudáveis e aproveitar ao máximo nossas experiências. Investir em nossa saúde mental é essencial para alcançar uma vida plena e significativa.

2.4.2 Relações Sociais

A interação no ambiente de trabalho exerce um papel de destaque na melhoria da qualidade de vida dos colaboradores e, por consequência, no sucesso das organizações. A troca de experiências, ideias e informações entre os membros de uma equipe não apenas promove um ambiente mais colaborativo e eficiente, como também impacta positivamente diversos aspectos profissionais e pessoais. Além disso, a exposição a diferentes perspectivas enriquece a tomada de decisões e a resolução de problemas, resultando em resultados mais sólidos e bem fundamentados

É evidente que o ciclo necessidade/comportamento é apenas um dos fatores que influenciam as ações individuais, mas também é um dos pontos mais significativos na análise da qualidade de vida no trabalho. (RODRIGUES, 1994, p. 42)

O convívio social e a construção de relações interpessoais saudáveis têm um impacto direto na motivação dos colaboradores. Um ambiente onde a comunicação é estimulada e as relações são pautadas no respeito e na cooperação cria um sentimento de pertencimento e valorização. Isso, por sua vez, resulta em níveis mais baixos de estresse e insatisfação, promovendo o bem-estar emocional dos indivíduos. Esse compartilhamento de conhecimento auxilia no crescimento individual e na capacidade coletiva de enfrentar desafios profissionais. Em síntese, a interação no ambiente de trabalho não apenas fortalece os laços entre os colaboradores, mas também influencia diretamente a qualidade de vida no contexto profissional. Ao criar um ambiente propício para o diálogo, colaboração e aprendizado mútuo, as organizações podem colher os frutos de uma equipe mais engajada, inovadora e emocionalmente equilibrada, resultando em um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

O relacionamento entre as pessoas pode ser sim, de forma saudável, sem conflitos, trabalhando de forma íntegra, em conjunto, nos relacionando e transmitindo boas energias onde passamos a maior parte do nosso tempo para que se tenha uma crescente e desempenho grupal de todas as partes.

(MOSCOVICI, 1997, p.35)

Relações sociais saudáveis e significativas têm um impacto positivo na saúde mental, emocional e física das pessoas. A conclusão é que cultivar relacionamentos interpessoais de qualidade e investir tempo e esforço neles é fundamental para uma vida mais feliz, saudável e satisfatória.

2.4.3 Estilo de Vida Saudável

A adoção de um estilo de vida saudável desempenha um papel crucial na promoção da qualidade de vida no ambiente de trabalho. O cuidado com aspectos como alimentação equilibrada, prática regular de atividades físicas e gestão adequada do estresse não apenas beneficia os indivíduos em nível pessoal, mas também exerce um impacto significativo na eficiência e no bem-estar coletivo dentro das organizações. (BROUWERS & TOMIC, 2000, 2003) Trazem a conhecimento que nas investigações sobre as condições de vida do trabalhador, estudos constatam que tantos problemas físicos, quanto o desgaste emocional são promotores do mal estar docente.

Além disso, a gestão adequada do estresse é um pilar essencial para a manutenção de um estilo de vida saudável no ambiente de trabalho. Um indivíduo que sabe gerenciar pressões de maneira eficaz tende a manter níveis mais baixos de ansiedade e irritabilidade, contribuindo para um ambiente de trabalho mais harmonioso. Segundo Chiavenato (2004) a QVT abrange fatores físicos, ambientais e psicológicos presentes no local de trabalho. Desse modo, torna-se impossível ter um ambiente de trabalho saudável se não existe uma boa relação entre organização e trabalhador, bem como, um interesse em satisfazer/atender as necessidades do indivíduo.

Em resumo, um estilo de vida saudável é um alicerce fundamental para a qualidade de vida no ambiente de trabalho. Ao adotar práticas que priorizam a alimentação equilibrada, a atividade física regular e a gestão do estresse, os colaboradores não apenas beneficiam sua própria saúde, mas também contribuem para a construção de uma cultura organizacional que valoriza o bem-estar e a produtividade sustentável.

Vygotsky (2003, p.39) interpreta que o “é o processo de interação entre o organismo e o ambiente”, desse modo, se o organismo sente que predomina sobre o ambiente, as tarefas exigidas desse organismo serão desempenhadas sem tensão e dificuldade, permitindo que a adaptação seja fácil.

Um estilo de vida saudável é essencial para a nossa saúde e bem-estar, incluindo hábitos como uma alimentação equilibrada, exercícios regulares, sono adequado e evitar comportamentos prejudiciais. Isso pode aumentar a qualidade e a expectativa de vida, além de melhorar nossa disposição e felicidade

2.5 Hábitos que melhoram a Qualidade de Vida no Trabalho

2.5.1 Adoção de Horários Flexíveis

O horário de trabalho flexível é um modelo de gestão que permite os colaboradores definirem os seus próprios horários de trabalho. A opção por essa prática pode trazer grandes benefícios para as empresas, pois atrai profissionais mais motivados, independentes e produtivos.

As empresas de hoje buscam transformar-se em grandes 'centros de bem-estar', (...) ou seja, criar espaços especiais, bonitos, artificiais e atraentes que diluem o lazer e o esporte no meio de satisfações do trabalho . Algumas delas mostram as melhores empresas desenvolvidas pelo Guia da revista Exame (muitas sequências de fotografias) mostram academias de ginástica, galerias com lojas, massagens durante o expediente, espaços de 'convivial idade' que se assemelham às praças internas dos shopping centers. (PADILHA, 2000 p. 38).

A flexibilidade de horário oferece ao colaborador a possibilidade de organizar o seu horário de trabalho de acordo com as suas necessidades. A empresa pode fazer essa escolha de três maneiras. O primeiro é um horário variável e fixo: o profissional pode escolher entre as diversas modificações que a empresa oferece. Assim, a organização mantém o controle sobre a carga horária, mas o colaborador tem liberdade para trabalhar no turno que melhor se adequar à sua realidade. Para Tremblay (2003), as organizações deveriam ser mais compreensivas e discutir com seus subordinados os problemas da conciliação trabalho-vida privada, ajudando-os na aplicação de medidas que puderam facilitar suas vidas. A flexibilidade de horário (como pode eventualmente reduzir a jornada semanal de cinco para quatro dias) é a medida de conciliação mais desejada pelos trabalhadores e, no entanto, a menos oferecida pelas organizações.

A segunda opção é a flexibilidade do horário de trabalho: o trabalhador é livre de escolher o seu dia de trabalho, mas compromete-se a cumpri-lo rigorosamente. Por fim, a terceira opção são as folgas: o trabalhador decide as horas que irá trabalhar, aceita a obrigação de respeitar a carga horária diária/semanal prevista pela empresa, mas não é obrigado a respeitar as condições pré-estabelecidas acordadas. Segundo Tremblay (2003, 2006), a organização da vida e do tempo fora do trabalho é dormida pelas evoluções ocorridas nas últimas décadas, tais como a intensificação do trabalho, a diversificação das formas de contrato, de emprego e de aliado a essas transformações, há um aumento considerável do número de trabalhadores que têm que cuidar de pais idosos e de mulheres que passaram a ter maior participação no mercado de trabalho. Sobretudo para os trabalhadores que são pais ou mães, há um aumento das dificuldades de conciliação.

2.5.2 Clima Organizacional

O clima organizacional está se tornando um conceito cada vez mais importante para descrever como as pessoas veem as organizações para as quais trabalham. Possui conceito versátil, pois permite a agregação de muitas percepções em um pequeno número de

Dimensões. A valorização do cultivo de relações profissionais saudáveis, pautadas no respeito mútuo, na ética e principalmente na honestidade, é uma atitude necessária para o cumprimento da missão de incluir o sentimento de hospitalidade e pertencimento a todas as pessoas que compõem a organização.

A motivação de determinados comportamentos pode ser provocada através do Ambiente organizacional que representa algumas propriedades [...] o Clima Organizacional contém a importância no que diz respeito à influência de motivar as pessoas, seus desempenhos e satisfação do trabalho. (CHIAVENATO, 2008, p15).

Quanto maior a qualidade do ambiente de trabalho e a estratégia de gestão de pessoas, mais equipes são apoiadas, melhor seu desempenho. Encontrar o equilíbrio e manter um clima positivo requer um esforço colaborativo entre líderes e equipes, além de práticas que estimulem a positividade e mantenham as equipes motivadas e engajadas.

Para as empresas bem-sucedidas tornou-se essencial fazer do ambiente de trabalho um local agradável, pois ele torna mais fácil o relacionamento interpessoal e melhora a produtividade. (CHIAVENATO, 2010, p17)

Quando a equipe está feliz, a produtividade aumenta e o relacionamento dentro da organização melhora. Isso tem um impacto direto nos negócios e na produção da empresa como um todo. O clima organizacional pode ser positivo ou negativo, “regular” o “índice de satisfação” de todos e ter diferentes efeitos no nível de envolvimento das pessoas. A conclusão é que as organizações que priorizam o desenvolvimento de um clima saudável colhem os benefícios de equipes mais produtivas, colaborativas e comprometidas, o que, por sua vez, impacta positivamente nos resultados e na retenção de talentos.

2.5.3 Benefícios

Empresas que priorizam a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) oferecem benefícios que melhoram o bem-estar dos funcionários. Flexibilidade de horários, programas de bem-estar, desenvolvimento pessoal e profissional, ambiente saudável, incentivos à atividade física, apoio à saúde mental e equilíbrio entre vida pessoal e profissional são exemplos desses benefícios.

Possibilitam a humanização da empresa e oferecem melhores condições de trabalho para os colaboradores. (OBJETIVOS E BENEFÍCIOS DE UM PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO. Siteware, 2018)

A flexibilidade de horários dá autonomia aos colaboradores, reduzindo o estresse. Programas de bem-estar, como aulas de yoga, promovem hábitos saudáveis. Oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional, como treinamentos, aumentam o engajamento.

Empresas maiores chegam a oferecer massagens ou consultas à psicólogos e nutricionistas. O fato é que orientações sobre saúde, alimentação e atividades físicas podem mudar hábitos e contribuir efetivamente na qualidade de vida. (OBJETIVOS E BENEFÍCIOS DE UM PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO. Siteware, 2018)

Ambientes saudáveis, com respeito e apoio mútuo, melhoram o clima. Incentivos à atividade física e apoio à saúde mental impactam positivamente a saúde. Políticas de

equilíbrio entre vida pessoal e profissional, como home office flexível e licenças estendidas, demonstram compromisso. Empresas que investem na QVT colhem colaboradores mais satisfeitos e produtivos, além de construírem ambientes de trabalho positivos e atrativos.

2.5.4 Organização de Tarefas

A capacidade de organizar as suas atividades do dia-a-dia, definir prioridades e ter recursos úteis para o apoiar na realização das suas atividades do dia-a-dia é essencial para gerir o seu tempo, gerir os seus projetos e a qualidade dos seus resultados.

Contudo, esta modalidade de gestão é incongruente com a natureza do trabalho de tele atendimento, marcado pela complexidade das tarefas, pela necessidade de cooperação atendente-cliente e pelas ações mediadas por artefatos tecnológicos. (TORRES, 2001; GUBERT, 2001; SANTOS, 2002, p.16)

Organização de tarefas significa a capacidade de concluir as tarefas realmente necessárias de maneira oportuna e qualitativa. No trabalho, também significa atingir metas que o levarão aos resultados que você e sua organização desejam, ela é a base para o alinhamento da equipe com as necessidades e objetivos da organização. Afinal, na geração de trabalhadores multitarefas, cada vez mais ocupados e menos produtivos, é importante manter as coisas sob controle. As tarefas e atividades a serem executadas.

Assim pode-se dizer que nas centrais de atendimento ainda vigoram os princípios tayloristas, principalmente, o controle rigoroso, a divisão de tarefas e a pressão temporal para produção, sendo uma das consequências deste modelo de gestão, amplamente utilizado nas centrais de atendimento, os danos à saúde dos trabalhadores, que apresentam queixas de sobrecarga, que se manifestam sob a forma de dores, tensões, lesões e até síncope nervosas. (ABRAHÃO e SANTOS, 2004,p12).

A melhoria da produtividade é consequência dos processos de gestão de atividades: distribuição de horas, separação de blocos de atividades, etc. Que adaptam as necessidades do funcionário à sua capacidade de desempenho. Quando a gestão de tarefas permite que um funcionário encaixe suas atividades no tempo disponível, isso

leva a um aumento de produtividade à medida que ele passa a realizar atividades que realmente produzem resultados.

Quando o trabalho é escolhido e organizado livremente, a vivência do conflito é minimizada, e torna-se um espaço para a descarga psíquica e alívio da tensão. Entretanto, quando esse processo é cerceado propicia um acúmulo de tensão, que pode ter repercussões sobre o corpo, são as chamadas reações somáticas. (DEJOURS, ABDOUCHELI & JAYET, 1994,p10)

Ao priorizar tarefas, definir metas claras, estabelecer prazos realistas e usar métodos de gestão do tempo, é possível aumentar a produtividade e reduzir o estresse. Em conclusão, a organização de tarefas é fundamental para alcançar objetivos com sucesso e manter um equilíbrio saudável entre vida pessoal e profissional.

2.6 Fatores que impossibilitam a Qualidade de Vida no Trabalho

Com o grande desenvolvimento do mundo contemporâneo, inovações tecnológicas, industrialização, e avanços das mais diversas áreas de conhecimento, a facilidade e praticidade tem se feito presente na vida das pessoas, promovendo um conforto. Mas é indiscutível o fato de que, tais avanços trouxeram com si consequências e grandes impactos na sociedade, uma série de disfunções presentes no século atual vêm impossibilitando a Qualidade de Vida em todos os vértices da vida de um indivíduo. A partir disso o trabalho e a produtividade de colaboradores dentro de suas organizações passam a ser dependentes de uma série de fatores ligados a saúde emocional e física, pois se o colaborador não se encontra emocionalmente estável ou apto fisicamente, tudo o que produzir será efetivamente prejudicado.

As mudanças tecnológicas e a reorganização do trabalho na sociedade pós-Revolução Industrial permitiram às empresas o aumento da produtividade e, por conseguinte, a feroz busca pela acumulação de capital e lucro. Observa-se, também, que os últimos arranjos têm levado à perda de poder do trabalhador sobre seu trabalho e do significado deste (Segantin & Maia, 2007, p30)

A conclusão é que identificar e abordar esses obstáculos é essencial para melhorar a qualidade de vida das pessoas, promovendo um ambiente mais saudável, equitativo e propício ao bem-estar geral.

2.6.1 Excesso de Trabalho

O trabalho se tornou um pilar essencial na vida das pessoas, é um encaminhador para o desenvolvimento da independência financeira, conexões sociais, desenvolvimento de habilidades, senso de identidade, propósito e pertencimento. Portanto, há pessoas que acabam por descarregar uma energia em excesso em suas atividades e tarefas corporativas, tal feito pode afetar negativamente o indivíduo, a ação de trabalhar demasiadamente em nossa sociedade obteve o termo "Workholic".

O workaholismo foi então considerado um vício, uma compulsão desmedida para trabalhar incessantemente. Depois disso o termo tem sido também associado a altos níveis de stress, causa de problemas de saúde física e emocional, pobre funcionamento familiar, conflitos na vida social, e burnout. (Burke, 2000; Spence & Robbins, 1992, p.10)

Este vício em sua maioria se desenvolve através dos antecedentes de um indivíduo, ou seja, uma pessoa que teve como antecedente uma infância disfuncional ou experiências traumáticas se torna automaticamente mais propícia a desenvolver esta obsessão com o trabalho, em vista disso, problemas como baixa auto-estima e auto cobrança em excesso, contribuem para a predisposição desses indivíduos de se tornarem Workholics. Fato é que essa compulsão acaba por afetar drasticamente a vida de quem a possui, piorando não só sua saúde física mas também sua saúde emocional, em muitos casos, os indivíduos acabam por se isolar completamente e direcionar sua energia apenas para o trabalho, retirando assim todo o seu tempo livre para a vida pessoal, que deveria ser utilizado para atividades físicas, momentos para descontração, obter prazer em atividades satisfatórias e etc. Desta forma conclui-se que o workaholismo pode ser muito prejudicial na vida das pessoas, e até mesmo afetar a organização como um todo. Ng et al. (2007) definem três dimensões no workaholismo: afectiva, cognitiva e comportamental. Os workaholicos retiram prazer do acto de trabalhar, estão obcecados pelo trabalho, e nele investem longas horas e tempo livre pessoal.

É crucial encontrar um equilíbrio saudável entre o trabalho e o tempo pessoal para preservar o bem-estar e a satisfação no trabalho. As organizações também desempenham um papel importante ao promover práticas de trabalho que apoiem esse equilíbrio.

2.6.2 Estresse

O estresse é uma resposta de nossos organismos, que ocorre em circunstâncias de tensão ou ameaça. Desde a antiguidade o homem tem vivenciado e lidado com o estresse, porém com o desenvolvimento da sociedade contemporânea, as demandas e o capital tem se tornado algo cada vez mais essencial e importante para o mercado, claramente tudo isso reflete profundamente nos colaboradores das organizações. O estresse como citado anteriormente é uma resposta do organismo, ou seja, uma reação natural que todos os seres humanos tendem a desenvolver em suas tarefas diárias, quando ocorrido com grande frequência e em excesso a situação pode se tornar agravante.

Stress é uma condição de desequilíbrio do funcionamento, tanto físico como mental. Em momentos de tensão excessiva, todo o organismo é afetado. Se este equilíbrio é reestabelecido de pronto, não há danos maiores para a pessoa. No entanto, se a condição de desequilíbrio permanecer por tempo excessivo, as doenças começam a surgir e a impaciência, a ansiedade e a depressão se estabelecem (LIPP, 2010, p.1)

Tendo em vista que a sociedade atual passa uma grande parcela de suas vidas no trabalho, é de suma importância que a Qualidade de Vida seja implantada e preservada, a fim de não gerar este estado emocional desagradável, que afeta não só a vida profissional mas também a pessoal. LIMONGI-FRANÇA e RODRIGUES (2005, p.25) definem o estresse como o “estado do organismo, após o esforço de adaptação, que pode produzir deformações na capacidade de resposta, atingindo o comportamento mental e afetivo, o estado físico e o relacionamento com as pessoas”.

Em um contexto geral, por sua maioria, o estresse é desenvolvido pela sobrecarga no trabalho, seja por prazos incoerentes e inalcançáveis, ou pela alta demanda de atividades e tarefas. Seu desenvolvimento ocorre em decorrência de fatos como clima organizacional, relações interpessoais, pressão, excesso de trabalho, falta de incentivo por parte de seus superiores entre muitos outros, e ele pode ser o ponto chave crucial para o desencadeamento de comorbidades psicopatológicas como ansiedade, depressão, fobias, estresse pós-traumático, síndrome de Burnout e etc. BRUNNER (2000) cita como alguns indicadores de estresse: irritabilidade geral, hiperexcitação ou depressão; fadiga, perda de interesse; ansiedade, impaciência; gastralgia, distúrbios gástricos e intestinais (diarreia, vômitos); irregularidade no ciclo menstrual; anorexia; palpitações cardíacas; instabilidade emocional; incapacidade de concentração; fraqueza ou torpor; tensão, tremores,

tiques nervosos; insônia; tensão muscular, enxaqueca entre outros.

Necessário se faz que as organizações como um todo, tomem conhecimento a cerca deste estado emocional, e principalmente de suas consequências. O estresse é um elemento crucial e definitivo que acaba por influenciar toda uma carreira, se não é reconhecido, pode ter como consequência diversas doenças psicológicas. O mundo no qual nos encontramos, urge um planejamento e a tomada de medidas ligadas a prevenção do estresse excessivo, é essencial a reeducação empresarial sobre as metas inalcançáveis pressão, e responsabilidade. Para que assim, tornar possível um futuro no qual o termo trabalho possa ser referido a uma tarefa saudável e que promove o bem-estar dos colaboradores.

2.6.3 Negligência com a saúde

A negligência com a saúde tem se feito presente na vida da maioria dos colaboradores, a falta de cuidados com a saúde física e mental se torna cada vez mais comum, muitas das vezes por conta das tarefas do cotidiano ou pela falta de atenção a si, as pessoas passam a ter que lidar com sérios problemas relacionados a saúde emocional e física.

Quando falamos de saúde mental, é importante destacar que se não tratada com a atenção necessária pode acarreta em diversos problemas. O surgimento de doenças psicológicas no século 21 tem se tornado um hábito diário na vida de milhares de pessoas, a globalização, novas tecnologias são grandes ferramentas que possibilitam a praticidade, porém também possuem o seu lado negativo, tendo em vista que a pressão na cabeça das pessoas é extrema. Cuidar da saúde mental é crucial para o bem-estar geral. Isso ajuda a lidar com o estresse, fortalecer relacionamentos e melhorar a qualidade de vida. Priorizar a saúde mental pode prevenir problemas futuros e promover uma vida mais equilibrada e feliz.

Na visão de Bleger (1984), não interessa apenas a ausência de doenças, mas o desenvolvimento integral das pessoas e da comunidade. A ênfase, então, na saúde mental, desloca-se da doença à saúde e à observação de como os seres humanos vivem em seu cotidiano.

Já quando o assunto é voltado para a saúde física, é de suma importância compreender que não cuidar do corpo pode gerar diversos impactos a logo prazo, consequências como: aumento do risco de doenças crônicas e doenças cardíacas.

Além disso, a falta de exercícios pode resultar na perda de força, o que atrapalha totalmente a realização de atividades diárias. Empenhar-se a realizar atividades físicas pode ajudar no equilíbrio da saúde mental, já que é comprovado que a realização de práticas físicas resulta numa diminuição da ansiedade. Eles estimulam a liberação de endorfina, neurotransmissores que ajudam efetivamente a diminuir o estresse.

Minimização da ansiedade e da depressão: Deprimidos podem encontrar melhora na prática de exercícios. Indivíduos com tendência a ansiedade e depressão são beneficiados pela liberação de substâncias calmantes e relaxantes durante os exercícios. As endorfinas, aumentadas no organismo de quem pratica musculação, por exemplo, ajudam muito na diminuição da hiperatividade. (PONTES, 2003, p.45).

2.6.4 Sedentarismo

O sedentarismo é extremamente presente no mundo atual, ele é um termo que se caracteriza principalmente pela falta de atividade física ou falta de esforço nas atividades diárias. Apesar de parecer um termo não muito grave, o sedentarismo pode gerar uma diversidade de problemas na vida de um indivíduo, sintomas como: piora na saúde mental, mudanças no metabolismo, aumento de peso, dificuldades na memória e perda de concentração são os principais.

A partir disso o indivíduo é totalmente afetado, no âmbito profissional a perda de concentração e foco, e piora na saúde mental podem fazer uma grande diferença, prejudicando efetivamente sua produtividade e resultados. Na vida pessoal, a falta de esforço para realizar atividades reconhecidas como necessárias para a sobrevivência, estas que geram prazer, bem estar e felicidade, possui um grande impacto psicológico e por sua vez, físico. Segundo Charansonney (2011) e Charansonney e Désprés (2010) O comportamento sedentário aumenta o risco de mortalidade e doenças crônicas, suas consequências constituem a síndrome do comportamento sedentário.

O sedentarismo, além de afetar a vida, também torna o indivíduo mais propício a desenvolver problemas de saúde, doenças crônicas, doenças cardiovasculares e também obesidade. De acordo com Pitanga et al (2005) com o processo de industrialização do mundo atual, o número de pessoas sedentárias tem aumentado devido às poucas oportunidades de realizar atividades físicas e sua prevalência é muito alta tanto em países desenvolvidos quanto subdesenvolvidos.

Entende-se que o sedentarismo é uma consequência do mundo moderno, a sociedade atual vem cada vez mais perdendo a vontade de realizar tarefas essenciais

em suas vidas. Tudo isto ocasiona em muitos problemas de saúde mental, físicos, podendo até mesmo levar a morte dependendo de seu grau.

2.7 Como a Qualidade de Vida afeta a produtividade

A qualidade de vida desempenha um papel significativo na determinação da produtividade. Quando a qualidade de vida é alta, isso pode resultar em diversos benefícios que influenciam positivamente a produtividade. Eles estão totalmente ligados pelo fato de que, se não há qualidade de vida, não há produtividade.

2.7.1 Produtividade

Produtividade é um fator-chave para o sucesso e a qualidade de vida. Ela influencia aspectos pessoais, profissionais e econômicos, e é um elemento crucial para o progresso individual e coletivo.

“A produtividade é considerada uma sincronia de estratégias das empresas com o mercado, desta forma” (NETO C. 1991, p.43).

A produtividade depende da quantidade e da qualidade das tarefas executadas num determinado período de tempo, bem como dos recursos utilizados durante esse processo produtivo, garante produtividade para maior eficiência na execução das tarefas. As exigências são assim atendidas com qualidade, em maiores quantidades e em menos tempo, o que afeta diretamente o alcance das metas e os melhores resultados para a empresa. De acordo com Longenecker, Moore e Petty (1997, p.484), produtividade é a eficiência com a qual os insumos são transformados em produção.

A alta produtividade aumenta a motivação e melhora o desempenho das pessoas e das organizações. Por isso é importante ficar atento a sinais de queda de produtividade, monitorar a evolução das solicitações e atingir metas para entender como manter sua equipe motivada e engajada.

2.8 Programas da Qualidade de Vida

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um conceito que engloba programas e iniciativas que buscam melhorar o bem-estar dos colaboradores no ambiente de trabalho. Esses programas têm como objetivo criar um ambiente mais saudável,

motivador e produtivo, levando em consideração aspectos físicos, emocionais e sociais.

A Qualidade de vida no trabalho tem sido preocupação do homem desde o início de sua existência. Com outros títulos em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de sua tarefa (RODRIGUES, p. 76, 1994)

Os programas de QVT abrangem uma ampla gama de áreas, como saúde ocupacional, equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, desenvolvimento profissional, comunicação interna eficaz e incentivos de reconhecimento. Estratégias como flexibilidade de horários, teletrabalho, espaços de descanso, atividades de promoção da saúde e oportunidades de aprendizado contínuo são frequentemente implementadas para melhorar a qualidade de vida dos funcionários. Além disso, esses programas reconhecem a importância de promover um ambiente inclusivo e diversificado, onde os funcionários se sintam valorizados e respeitados independentemente de suas origens, identidades ou características individuais. O objetivo é criar um clima organizacional que encoraje a colaboração, a criatividade e o senso de propósito.

Os fatores que caracterizam as novas exigências do trabalho estão relacionados com: a introdução de novas tecnologias e novos procedimentos de trabalho; o aumento do ritmo de trabalho; a reorganização dos horários de trabalho; e a evolução das expectativas de clientes. Tais aspectos são a face concreta dos aspectos mais eloquentes das novas exigências do trabalho. Eles servem de “pano de fundo” para se compreender a chamada intensificação do processo de trabalho. (Ferreira, 2011, p. 61)

Ao investir em programas de QVT, as empresas não apenas beneficiam seus funcionários, mas também colhem resultados positivos em termos de produtividade, retenção de talentos e reputação no mercado. Ao promover o bem-estar e a satisfação dos colaboradores, as organizações podem construir um ambiente mais saudável e sustentável, que contribui para o crescimento a longo prazo. Limongi França (p. 114, 2003), afirma que: “Tornar mensurável a qualidade de vida que traz aspectos usualmente subjetivos, através de dados objetivos do estilo de vida nas organizações, faz com que uma proposta de consolidação de Indicadores Empresariais de QVT seja indispensável para a gestão do bem-estar das pessoas nas empresas”.

Esses programas frequentemente resultam em funcionários mais saudáveis, satisfeitos e produtivos em ambientes de trabalho. Investir em programas de qualidade de vida pode ser benéfico tanto para os colaboradores quanto para as organizações,

promovendo um ambiente de trabalho mais saudável e contribuindo para o sucesso a longo prazo.

2.8.1 Método GTD

O método GTD, ou "Getting Things Done" (em português, "A Arte de Fazer Acontecer"), é uma abordagem de gestão de produtividade criada por David Allen. O método GTD é projetado para ajudar as pessoas a lidar com a sobrecarga de informações e tarefas do dia a dia, proporcionando um sistema organizado e eficaz para realizar suas atividades. Segundo o artigo de conexão PUC minas (2023) O método GTD, ou método Getting Things Done, permite mapear as tarefas e atividades a serem feitas e, a partir de um fluxograma, criar uma ordem de prioridade e uma lógica de realização. Quando tudo fica pronto, é até intuitivo saber qual é a etapa seguinte.

O cerne do método GTD reside em capturar todas as tarefas, ideias e compromissos em um sistema confiável fora da mente. Isso envolve transformar pensamentos em ações concretas, armazenando-as em listas e categorias específicas. A abordagem enfatiza a necessidade de revisar regularmente essas listas para manter o controle das prioridades e garantir que nada seja negligenciado. Sendo dividido em cinco passos principais: Capturar; Esclarecer; Organizar; Refletir; Engajar. Segundo (ALFEZA I. 2022) David criou uma sequência de 5 etapas que visa na sua organização de informações, compromissos e tarefas priorizando a qualidade de vida. Podemos dar conta de tudo, basta se organizar.

O método GTD oferece uma abordagem estruturada para lidar com a complexidade das tarefas diárias. Ao adotar essa metodologia, as pessoas podem liberar espaço mental, reduzir o estresse e aumentar a eficácia na gestão de suas atividades. É importante lembrar que o sucesso do método GTD depende da consistência na sua aplicação e na revisão frequente das suas listas e compromissos. Segundo (BARROS M. 2022) A partir de agora, o "fazer acontecer" é o seu novo aliado na corrida contra o relógio. Faça o método ser o seu novo livro de cabeceira e revise sempre que tiver alguma dúvida ou se achar que não está funcionando. Coloque em prática o mais rápido possível e mude a sua vida ao inserir o método GTD no seu dia a dia.

Ao enfatizar a organização, o estabelecimento de prioridades e a clareza nas ações a serem tomadas, o GTD ajuda as pessoas a se sentirem mais no controle de suas

responsabilidades e a reduzir o estresse. A aplicação consistente do método GTD pode melhorar a eficiência, a produtividade e a sensação de realização pessoal ao lidar com uma variedade de tarefas e projetos.

2.8.2 Coffee Breaks e Interações Corporativas

O termo "coffee break" refere-se a uma pausa breve durante um evento, reunião, conferência ou atividade de trabalho, na qual os participantes têm a oportunidade de tomar café, chá ou lanches leves. Essa pausa serve para proporcionar um momento de relaxamento, socialização informal e recarga de energia. Além disso, o coffee break pode permitir a troca de ideias entre os participantes e contribuir para um ambiente mais descontraído e produtivo.

Neto (2011, p. 14) diz que “por meio de sua participação em eventos o homem aprende, e reaprende a ter emoções” e, ainda em seu entender, os eventos são uma forma de absorver novos conhecimentos e ampliar sua visão de mundo.

Em contextos corporativos, o coffee break é comum durante reuniões longas, seminários ou conferências, onde os participantes podem aproveitar para se esticar, conversar informalmente e recarregar as energias para a continuação das atividades. Servir um coffee break durante eventos, reuniões ou conferências pode trazer vários benefícios. (Kim et al. 2018) afirmam que tais intervalos são mediados por afetos positivos, mas são necessários o relaxamento e socialização, sem outra atividade que exija alta demanda cognitiva para que aumente os efeitos positivos efetivos e aumentem a produção das pessoas.

Ele oferece uma pausa revigorante para os participantes, permitindo que estiquem as pernas, socializem e recarreguem energia. Além disso, o coffee break pode melhorar o ambiente do evento, promovendo interações informais e networking entre os participantes. Também pode melhorar a produtividade, já que uma breve pausa pode ajudar as pessoas a se concentrarem melhor quando voltarem às atividades. Além disso, a disponibilidade de bebidas e lanches mostra atenção aos detalhes e cuidado com os participantes, o que contribui para uma experiência positiva geral. As interações corporativas se referem às comunicações, relações e trocas entre indivíduos dentro de um ambiente de negócios ou organizacional. Essas interações podem ocorrer entre colegas de trabalho, entre funcionários e gestores, entre

diferentes departamentos ou entre a empresa e seus clientes, parceiros e fornecedores.

A convivência na diversidade humana pode enriquecer nossa existência desenvolvendo, em variados graus, os diversos tipos de inteligência que cada um de nós possui. O fato de cada pessoa interagir com tantas outras pessoas, todas diferentes entre si em termos de atributos pessoais, necessidades, potencialidades, habilidades, etc. é à base do desenvolvimento de todos para uma vida mais saudável, rica e feliz (ALMEIDA).

Por fim, interações corporativas saudáveis também são cruciais para a construção de uma cultura organizacional positiva. Um ambiente onde a comunicação aberta é encorajada cria um espaço onde os funcionários se sentem valorizados, respeitados e capazes de expressar suas opiniões. Isso, por sua vez, resulta em maior motivação e satisfação geral no trabalho.

2.8.3 Gestão de Tarefas

A gestão de tarefas é um processo essencial para garantir a organização, eficiência e produtividade em qualquer empreendimento. Consiste em planejar, coordenar e supervisionar as atividades necessárias para atingir objetivos específicos. Uma boa gestão de tarefas envolve vários passos, incluindo a definição clara de metas, a alocação adequada de recursos, a criação de um cronograma realista e o acompanhamento constante do progresso. Para Chaves (1992) gerir o tempo é saber usá-lo para fazer coisas consideradas importantes e prioritárias, profissional ou pessoalmente”.

Uma abordagem eficaz de gestão de tarefas requer uma compreensão profunda das prioridades e prazos associados a cada tarefa. Isso permite que os gestores distribuam as responsabilidades de maneira equilibrada, evitando sobrecarregar os membros da equipe e reduzindo o risco de esgotamento. Além disso, a comunicação transparente é fundamental para esclarecer expectativas, resolver problemas e manter todos os envolvidos alinhados. De acordo com Alvarães (2004) os dias sempre têm vinte e quatro horas e neste espaço de tempo deve se dedicar, além do trabalho, ao lazer, à família, à saúde, ao desenvolvimento, ao relaxamento, ao descanso. O trabalho é uma das atividades que se tem durante as vinte quatro horas diárias de vida.

A tecnologia desempenha um papel importante na gestão de tarefas moderna.

Ferramentas de software, como aplicativos de gerenciamento de projetos, permitem criar listas de tarefas, atribuir responsabilidades, definir prazos e monitorar o progresso em tempo real. Isso simplifica a colaboração, ajuda a evitar a duplicação de esforços e fornece uma visão clara do panorama geral. Tiago e Andrade citam que (2006) na prática da administração do tempo, deve-se no começo do expediente refletir sobre as atividades do dia, separando o que pode e o que não pode ser feito em outro dia. Fazer um roteiro de prioridades auxilia na administração das tarefas de cada dia. No entanto, uma gestão de tarefas eficaz vai além do uso de ferramentas tecnológicas.

Envolve também a capacidade de ajustar planos conforme necessário, lidar com imprevistos e promover um ambiente no qual os membros da equipe se sintam apoiados e capacitados para alcançar seus objetivos. Ao reconhecer o esforço e a contribuição de cada indivíduo, os gestores podem não apenas aumentar a produtividade, mas também promover um ambiente de trabalho positivo e motivador.

A gestão de tarefas é um processo multifacetado que exige planejamento estratégico, coordenação cuidadosa e acompanhamento contínuo. Quando feita de maneira eficaz, não apenas melhora a produtividade e eficiência, mas também contribui para a satisfação da equipe e para um ambiente de trabalho mais saudável e equilibrado.

2.8.4 Feedbacks

Feedback é uma parte essencial da comunicação e do aprendizado, referindo-se à informação, opiniões ou avaliações que são fornecidas a uma pessoa ou grupo sobre o desempenho ou resultados de suas ações, comportamentos ou trabalhos. O feedback pode ser positivo, quando reconhece o que foi feito de forma eficaz, ou negativo, quando aponta áreas que podem ser melhoradas.

Segundo Moscovici (2011, p.54), “feedback é um processo de ajuda para mudanças de comportamento; é comunicação a uma pessoa, ou grupo, no sentido de fornecer-lhe informações sobre como sua atuação está afetando outras pessoas”.

O Feedback desempenha um papel crucial na Qualidade de Vida (QV) em várias dimensões. Ele proporciona autoconhecimento, destacando pontos fortes e áreas de melhoria, orientando decisões informadas. Além disso, promove melhoria contínua ao

apontar oportunidades de desenvolvimento e aprimoramento. Nos relacionamentos, o Feedback construtivo fortalece laços e soluciona conflitos, resultando em interações mais saudáveis. Em contextos de mudança, o Feedback ajuda na adaptação a novas situações e desafios. No âmbito profissional, é essencial para crescimento e avanço na carreira, aprimorando desempenho e habilidades. O impacto positivo do Feedback também é percebido na saúde mental, contribuindo para autoestima e bem-estar emocional.

Feedback é importante para todos nós. É a base de todas as relações interpessoais. É o que determina como as pessoas pensam, como se sentem, como reagem aos outros e, em grande parte, é o que determina como as pessoas encaram suas responsabilidades no dia-a-dia. (WILLIANS, 2005, p.19).

Em conclusão, o feedback emerge como uma peça fundamental no mosaico das interações humanas. Como destacado por diversos estudiosos, como Moscovici e Willians, o feedback vai além de um simples processo de comunicação, representando a essência das relações interpessoais. Ele molda nossos pensamentos, sentimentos e reações, refletindo não apenas a maneira como percebemos os outros, mas também como nos percebemos.

Não se trata apenas de um mecanismo de correção, mas também de um guia para o desenvolvimento contínuo. O feedback nos incentiva a manter uma mente aberta, a considerar perspectivas diversas e a ajustar nossas abordagens de acordo com as circunstâncias.

Ele é um poderoso catalisador para a melhoria constante e nos convida a uma jornada de autodescoberta, autodesenvolvimento e entendimento mais profundo das dinâmicas sociais. Portanto, ao abraçar o feedback como uma ferramenta valiosa, estaremos investindo no nosso crescimento pessoal e na construção de relações mais saudáveis e colaborativas com aqueles ao nosso redor.

As conseqüências do comportamento de uma pessoa podem ser entendidas com maior clareza pela forma como esta conduta influencia a si e as pessoas. O aluno ficará mais disposto a estudar, a participar das atividades e a enviar suas tarefas se tiver a exata noção do efeito de seu comportamento no seu desempenho e no professor que o acompanha (pelo qual normalmente tem admiração, apreço, afeição). Existem muitas coisas que podemos aprender no que diz respeito a dar um retorno positivo aos outros. É preciso um pouco de prática para conseguir aplicar o feedback de forma poderosa. (WILLIANS, 2005, p.94.)

Por fim, entende-se que ele é uma ferramenta valiosa para promover o progresso e aprimorar a comunicação tanto no ambiente de trabalho quanto nas relações pessoais. É essencial cultivar uma cultura de feedback eficaz para colher seus benefícios.

2.8.5 Psicologia Organizacional

A Psicologia Organizacional desempenha um papel significativo na busca pela Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Essa disciplina concentra-se em compreender o comportamento humano nas organizações e em criar um ambiente de trabalho que promova o bem-estar dos colaboradores. Dentro do contexto da QVT, a Psicologia Organizacional desempenha várias funções essenciais, ela analisa o ambiente de trabalho para identificar fatores que possam afetar negativamente a QVT, como estresse ou conflitos interpessoais, e intervém para melhorar esses aspectos.

É uma disciplina ao mesmo tempo teórica e aplicada, que busca, mediante o uso de conceitos, modelos e métodos procedentes da Psicologia, descrever, compreender, prever e explicar o comportamento laboral de indivíduos e grupos, assim como os processos subjacentes ao mesmo. Objetiva ainda a intervenção, tanto sobre a pessoa como sobre o trabalho, com o propósito de melhor satisfazer as necessidades dos trabalhadores, sem nunca esquecer de incrementar os benefícios e rendimentos da empresa. (Ghiraldelli 2000, p.22).

Além disso, a Psicologia Organizacional ajuda a desenvolver relações interpessoais saudáveis, gerenciar conflitos de maneira construtiva e criar um clima positivo na organização. Ela também apoia o desenvolvimento profissional dos colaboradores, identificando oportunidades de crescimento e aprendizado. O feedback, o reconhecimento e a adaptação às mudanças são outras áreas em que a Psicologia Organizacional contribui para a Qualidade de Vida do Trabalho. Ela ajuda a equipe a lidar com mudanças constantes, oferecendo apoio emocional e estratégias para enfrentar as transições. Para Garcia Valdehita, e Jover (2003), buscando acompanhar as rápidas e importantes mudanças no contexto laboral, a Psicologia organizacional se viu obrigada a aplicar seus conhecimentos em uma ampla gama de áreas e problemas relativos ao trabalho.

Em resumo, a Psicologia Organizacional é um elemento crucial na criação de um

ambiente de trabalho que prioriza o bem-estar dos funcionários. Ao compreender o comportamento humano e adaptar as práticas organizacionais para promover a saúde mental, a satisfação e o engajamento dos colaboradores, as organizações podem construir uma cultura que valoriza tanto os resultados quanto o cuidado com as pessoas. Goulart e Sampaio (1998, p.13) definem a Psicologia organizacional como “campo de aplicação dos conhecimentos oriundos da ciência psicológica às questões relacionadas ao trabalho humano, com vistas a promover a saúde do trabalhador e sua satisfação em relação ao trabalho”.

2. SINDROME DE BURNOUT

3.1 Conceito e Definição

A síndrome de Burnout, também conhecida como "síndrome do esgotamento profissional", é um termo utilizado para descrever um estado de exaustão física e emocional associado ao trabalho. Se manifesta principalmente em pessoas que passam por longos períodos de estresse crônico no ambiente de trabalho, e pode afetar não apenas o bem-estar emocional, mas também a saúde física e o desempenho profissional. (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001) enfatizam que o termo burnout significa "queima" ou "combustão total". Faz parte do vocabulário coloquial em países de língua inglesa e costuma ser empregado para denotar um estado de esgotamento completo da energia individual associado a uma intensa frustração com o trabalho

A síndrome de Burnout é uma condição que pode afetar qualquer pessoa exposta a altos níveis de estresse crônico no trabalho e é caracterizada por uma sensação de esgotamento emocional, despersonalização e diminuição da realização pessoal (BIANCHI, R., SCHONFELD, I. S, 2015, p.28-41)

Ela se desenvolve ao longo do tempo e é influenciada por uma combinação de fatores individuais e organizacionais, pode afetar pessoas em diversas áreas de atuação. Para prevenir o Burnout, é fundamental que tanto os indivíduos quanto as organizações estejam atentos a esses fatores e adotem medidas de mitigação, como promover um ambiente de trabalho saudável, oferecer apoio psicológico e incentivar um equilíbrio adequado entre trabalho e vida pessoal. A Síndrome de Burnout afeta todas as dimensões da vida de uma pessoa porque suas implicações vão muito além do ambiente de trabalho. É uma condição que envolve esgotamento físico e emocional resultante de estresse crônico, e seus efeitos se estendem para a vida pessoal, social e até mesmo a saúde física. A Síndrome leva o indivíduo a não ter uma qualidade de vida, desta forma todas as áreas de sua vida encontram-se extremamente prejudicadas.

O burnout tem um impacto negativo na qualidade de vida, levando a uma diminuição do bem-estar subjetivo, satisfação com a vida e realização pessoal. (AKOLA K. et al, 2016, p.7-13).

Conhecer os fatores de risco e os sinais precoces do burnout é fundamental para a prevenção. Quando as pessoas estão cientes do que pode levar ao burnout, podem adotar medidas proativas para evitar essa condição, como estabelecer limites saudáveis, buscar apoio emocional e adotar estratégias de gerenciamento de estresse.

3.2 História da Síndrome de Burnout

O termo Burnout foi utilizado por Freudenberger (1974) psicólogo estadunidense que definiu o termo como sentimento de fracasso e exaustão causada por um excessivo desgaste de energia e recursos. A partir disso, começaram a ser realizados, pesquisas, estudos de caso, e diversas análises especialmente em profissionais, a fim de entender melhor como a Síndrome se desenvolve, e quais são seus efeitos a médio e longo prazo. Com o objetivo de, essencialmente melhorar a qualidade de vida dos que a possuem, buscando gerar um equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho. O interesse por este fenômeno aumentou devido a três fatores, os quais foram destacados por Perlman e Hartman (1982), sendo que o primeiro deles foi o a importância de melhoria da Qualidade de Vida.

A história da síndrome de Burnout reflete a crescente conscientização sobre os efeitos negativos do estresse crônico no ambiente de trabalho e a importância de abordar questões relacionadas ao bem-estar dos trabalhadores. (MASLACH C, et al, 2001, p.399)

A Organização Mundial da Saúde (OMS, 2019) incluiu oficialmente o Burnout na Classificação Internacional de Doenças (CID-11). Isso representou um marco significativo, pois estabeleceu o Burnout como uma condição de saúde reconhecida globalmente e ressaltou a importância de abordar essa síndrome de maneira séria.

3.3 Relevância

O Burnout está intrinsecamente ligado à saúde mental. Os indivíduos afetados frequentemente experimentam sintomas como exaustão emocional, despersonalização e diminuição da realização pessoal. Isso pode levar a problemas de saúde mental mais graves, como ansiedade, depressão e até mesmo suicídio. Em muitos casos, o Burnout está enraizado em ambientes de trabalho tóxicos, caracterizados por altas demandas, falta de apoio, pressão constante e falta de reconhecimento. Abordar o Burnout também significa

enfrentar questões relacionadas à cultura e às práticas de trabalho nas organizações. A síndrome de Burnout muitas vezes passa despercebida ou é mal compreendida. Estabelecer diálogos sobre isso ajuda a aumentar a conscientização sobre os sintomas, causas e efeitos, permitindo que as pessoas identifiquem e abordem a condição mais cedo.

Falar sobre o Burnout não apenas ajuda os indivíduos a reconhecerem os sintomas precoces, mas também promove uma cultura organizacional que valoriza o bem-estar dos funcionários. (BIANCHI R. & BRISSON, R, 2017, p.8)

Prevenir o Burnout ajuda a manter o desempenho sustentável a longo prazo. Funcionários saudáveis e motivados têm mais probabilidade de contribuir consistentemente para o sucesso da organização.

3.4 Pilares da Síndrome de Burnout

A Síndrome de Burnout é um distúrbio emocional que afeta muitas pessoas, principalmente aquelas que enfrentam altos níveis de estresse no trabalho. Essa condição é caracterizada por três pilares principais que desempenham um papel fundamental em seu desenvolvimento e manifestação

3.4.1 Exaustão Emocional

A exaustão emocional é o primeiro pilar da Síndrome de Burnout. Ela se manifesta quando uma pessoa se sente esgotada mental e emocionalmente devido à carga de trabalho excessiva, pressão constante e demandas emocionais intensas. Segundo Silva e Salles (2016, p.241), o tratamento geralmente é feito através de medicamentos (antidepressivos) e terapia. No entanto, atividades físicas e tratamentos alternativos vêm ganhando destaques em casos de estresse. Os indivíduos que experimentam exaustão emocional muitas vezes se sentem drenados, sem energia e incapazes de lidar com as demandas do trabalho e da vida pessoal.

3.4.2 Despersonalização

O segundo pilar da Síndrome de Burnout é a despersonalização, que envolve a perda de empatia e o desenvolvimento de atitudes cínicas em relação às pessoas com as

quais se lida, como colegas de trabalho ou clientes. A pessoa com burnout pode começar a tratar os outros de forma impessoal, insensível e até hostil. (ZH VIDA E ESTILO, 2016) destaca que: O empregado engajado está convencido de que o emprego está de acordo com seus valores: quanto mais ele contribuir por meio de suas tarefas, mais ele se convencerá de que está fazendo uma contribuição positiva. É o contraste de quem sofre Burnout e tem a certeza de que o trabalho não coincide com seus valores. Essas pessoas sentem que estão perdendo tempo ou até mesmo causando dano tal desconexão emocional pode prejudicar relacionamentos interpessoais e a qualidade do trabalho.

3.4.3 Redução da Realização Profissional

O terceiro pilar da Síndrome de Burnout está relacionado à diminuição da realização pessoal. Isso significa que a pessoa começa a sentir que seu trabalho não tem significado ou propósito, mesmo que tenha tido motivação e paixão no passado.

Essa falta de realização pode levar a uma redução no desempenho no trabalho e à sensação de que os esforços não estão sendo recompensados.

Alguns destes custos devem-se a rotatividade de pessoal, absenteísmo, problemas de produtividade e qualidade e também por associar-se a vários tipos de disfunções pessoais, como o surgimento de graves problemas psicológicos e físicos podendo levar o trabalhador a incapacidade total para o trabalho (Carlotto & Câmara, 2008, p. 154).

Esses três pilares da Síndrome de Burnout estão interconectados e, quando presentes em conjunto, podem causar um impacto significativo na saúde mental e física do indivíduo. É importante reconhecer os sinais precoces dessa síndrome e buscar apoio profissional para prevenir seu agravamento e promover a recuperação.

3.5 Sintomas da Síndrome de Burnout

3.5.1 Sinais e Sintomas Físicos

Seus sinais e sintomas abrangem uma ampla gama de aspectos, afetando tanto a saúde mental quanto a física dos indivíduos. Um dos sinais mais evidentes é a exaustão persistente, onde a pessoa se sente constantemente esgotada, sem energia para enfrentar as demandas do dia a dia. Essa fadiga pode ser acompanhada por

distúrbios do sono, como insônia ou noites mal dormidas. Além disso, a despersonalização é comum, levando a atitudes cínicas e desapegadas em relação ao trabalho e aos colegas. A pessoa pode começar a se isolar socialmente, evitando contatos que antes eram prazerosos.

A exaustão emocional abrange sentimentos de desesperança, solidão, depressão, raiva, impaciência, irritabilidade, tensão, diminuição de empatia; aumento da suscetibilidade para doenças, cefaléia, náuseas, tensão muscular, dor lombar ou cervical, distúrbios do sono. O distanciamento afetivo provoca a sensação de alienação em relação aos outros, sendo a presença destes muitas vezes desagradável e não desejada (TRIGO et al, 2007, p225).

O desempenho no trabalho também sofre um impacto significativo, com a diminuição da produtividade e da eficácia. A pessoa pode perder o interesse nas tarefas e sentir que seu trabalho não tem mais significado. Manifestações físicas incluem dores musculares, tensão no pescoço e nas costas, dores de cabeça recorrentes e problemas gastrointestinais, como dores de estômago e náuseas.

Os sintomas emocionais podem se manifestar como ansiedade e depressão, acompanhados por irritabilidade e mudanças de humor frequentes. A apatia e a perda de interesse em atividades que antes eram gratificantes também são comuns.

Os indivíduos que estão neste processo de desgaste estão sujeitos a largar o emprego, tanto psicológica quanto fisicamente. Eles investem menos tempo e energia no trabalho fazendo somente o que é absolutamente necessário e faltam com mais frequência. Além de trabalharem menos, não trabalham tão bem. Trabalho de alta qualidade requer tempo e esforço, compromisso e criatividade, mas o indivíduo desgastado já não está disposto a oferecer isso espontaneamente. A queda na qualidade e quantidade de trabalho produzido é o resultado profissional do desgaste (TRIGO et al, 2007, p. 230)

Reconhecer esses sinais e sintomas é essencial para buscar ajuda e adotar estratégias de enfrentamento antes que a Síndrome de Burnout cause impactos mais graves na saúde e no bem-estar. O suporte profissional e mudanças no ambiente de trabalho podem ser fundamentais para a recuperação e a prevenção dessa condição debilitante.

3.5.2 Sintomas de Conduta

Os sintomas de conduta englobam uma série de comportamentos desafiadores

frequentemente observados nos colaboradores. Esses padrões, quando persistentes, podem indicar dificuldades no controle emocional e na compreensão da realidade. Embora nem sempre indiquem um transtorno, interferem nas relações interpessoais e no rendimento no trabalho.

Burnout é uma experiência subjetiva interna que gera sentimentos e atitudes negativas no indivíduo em relação ao seu trabalho, como insatisfação, desgaste e perda do comprometimento, interferindo em seu desempenho profissional, trazendo consequências indesejáveis para o cliente e para a organização (absenteísmo, abandono do emprego e baixa produtividade. (BEZERRA B. 2009, p.352)

No entanto, a relação entre sintomas de conduta e burnout não é linear nem universal. Muitos fatores interagem para determinar a propensão ao burnout, incluindo características do trabalho, suporte social e estratégias de enfrentamento. Além disso, intervenções adequadas na juventude, como terapia e apoio emocional, podem ajudar a mitigar os efeitos negativos dos sintomas de conduta e contribuir para um melhor ajustamento emocional e profissional ao longo da vida. Portanto, enquanto há uma possível conexão entre sintomas de conduta e risco de burnout, é crucial adotar uma abordagem holística e considerar diversos fatores ao abordar o bem-estar emocional e profissional dos indivíduos.

3.5.3 Sintomas Psicológicos

Os sintomas psicológicos abrangem uma gama de experiências que afetam o pensamento, emoções e comportamento. Flutuações de humor, mudanças no pensamento e comportamento são comuns, assim como sintomas físicos como dores de cabeça e insônia. Ansiedade pode levar a preocupações excessivas e ataques de pânico, enquanto a depressão se manifesta como tristeza profunda e perda de interesse. Trauma pode causar flashbacks e hipervigilância. Observar distorções na percepção e distúrbios alimentares também é essencial. Em caso de sintomas persistentes, buscar ajuda profissional é recomendado para diagnóstico e tratamento adequados.

Assertividade pressupõe o direito a confundir-se, a considerar as próprias necessidades, dizer não sem sentimento de culpa, defender as próprias crenças sem ofender os outros (companheiros, pacientes, supervisores...), entender os próprios comportamentos, pensamentos e emoções, e assumir suas consequências. (HERNÁNDEZ ET AL., 2014, p. 241)

Os sintomas psicológicos desempenham um papel crucial na compreensão da Síndrome de Burnout, uma vez que essa condição está diretamente ligada ao estresse prolongado no ambiente de trabalho. A Síndrome de Burnout é caracterizada por exaustão física, emocional e mental, sendo os sintomas psicológicos evidências claras desse desgaste. A exaustão emocional, por exemplo, reflete uma fadiga profunda que dificulta enfrentar as demandas diárias. A despersonalização, por sua vez, revela um afastamento emocional e atitude cínica em relação ao trabalho e colegas. Já a diminuição da realização pessoal expressa a sensação de falta de propósito e frustração. Além disso, sintomas secundários como ansiedade, insônia e dificuldade de concentração são comuns. Reconhecer e abordar esses sintomas é essencial para mitigar os efeitos negativos do Burnout e promover o bem-estar emocional.

Por esse motivo, há um crescimento na investigação de tal realidade e dos sintomas aí experimentados, visando a uma melhor qualidade de vida do trabalhador. O nome dado ao conjunto desses sintomas no mundo laboral é Síndrome de Burnout. Através dessa síndrome foi possível “explicitar grande parte das consequências do impacto das atividades ocupacionais no trabalhador e deste na organização” (PEREIRA, 2014, p.14).

3.6 Causas

A principal causa da Síndrome de Burnout seria o excesso de trabalho. Mas a síndrome pode ser causada por diversos fatores, como: condições de trabalho insatisfatórias, baixos salários, dificuldades de relacionamento com gestores, alunos e colegas de trabalho; falta de valorização, aparecimento de novas tecnologias, manter-se atualizado, atingir metas e produzir a contento.

O trabalho ocupa uma grande parcela de tempo das pessoas, então entende-se que o mesmo deveria trazer certa realização, o que nem sempre se concretiza (DEJOURS, 1991, p.2)

Todos esses fatores requerem de seus funcionários grande atenção e dedicação, e pode acabar sobrecarregando a mente e psicológico assim afetando a saúde e a qualidade de vida dos colaboradores.

Os indivíduos que estão neste processo de desgaste estão sujeitos a largar o emprego, tanto psicológica quanto fisicamente. Eles investem menos tempo e energia no trabalho fazendo somente o que é absolutamente necessário e faltam com mais frequência. Além de trabalharem menos, não trabalham tão bem. Trabalho de alta qualidade requer

tempo e esforço, compromisso e criatividade, mas o indivíduo desgastado já não está disposto a oferecer isso espontaneamente. A queda na qualidade e quantidade de trabalho produzido é o resultado profissional do desgaste (TRIGO et al, 2007, p. 230)

As causas devem ser vistas e tratadas logo no início, para poder prevenir um agravamento na situação de cada um que passa por isso, pois quando tratadas há uma possibilidade de reverter o caso.

3.7 Burnout e Depressão

Embora as duas doenças compartilhem sintomas (por exemplo, perda de interesse, alterações no apetite e nos padrões de sono), a causa subjacente costuma ser muito diferente. Mesmo o esgotamento esteja relacionado à fadiga no trabalho, a depressão pode ser desencadeada, exacerbada e perpetuada por uma variedade de fatores, como predisposição genética e eventos traumáticos, como a cessação de um estressor específico em sua vida, como um trabalho que você não vai gostar de não necessariamente sair da depressão. Neste caso, o tratamento também deve incluir mudanças no estilo de vida (incluindo atividade física), psicoterapia e medicação, sempre sob orientação médica.

Quando os indivíduos experimentam alto nível de estressores de função no trabalho, eles têm dificuldade em cumprir suas atividades laborais e compromissos não relacionados e tendem a apresentar sintomas depressivos. (ALLEMAND, et al, 2015, p2)

A síndrome ocorre como resposta ao estresse crônico que afeta o desempenho das tarefas e a produtividade, afetando não apenas os indivíduos, mas também as relações interpessoais, a instituição onde o processo ocorre e, em última instância, a sociedade como um todo. Além do esgotamento, também são relatados casos de depressão entre profissionais de saúde privados.

Atualmente, existe uma concordância generalizada na comunidade acadêmica trabalhando em saúde ocupacional no fato de que o Burnout é uma questão de saúde e social de grande importância (SILVA et al, 2015, p.2)

A depressão pode sim em alguns casos estar relacionada ao burnout, pois o burnout é quando o profissional está esgotado cansado e sobrecarregado com tarefas postas sobre ele, e por isso ele se sente pressionado. Quando isso ocorre pode acabar

sobrecarregado tanto o funcionário que ele pode acabar desencadeando uma depressão se tornando em um caso bem mais grave.

3.8 Perspectiva Organizacional

Ambientes de trabalho que são menos estressantes têm menos probabilidade de desencadear o Burnout. Isso inclui o controle da carga de trabalho, prazos realistas e gerenciamento adequado das demandas do trabalho. Organizações que implementam políticas de saúde mental e programas de apoio aos funcionários demonstram um compromisso com o bem-estar de seus trabalhadores, o que pode reduzir o estigma em torno da busca de ajuda.

A abordagem organizacional para prevenir o Burnout envolve a promoção de um ambiente de trabalho saudável, onde as demandas e recursos são equilibrados, e onde os líderes desempenham um papel ativo no apoio ao bem-estar dos funcionários. (BAKKER, A. B, 2007, p.22)

As organizações devem promover um ambiente de trabalho que seja respeitoso, solidário e que incentive o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Isso inclui políticas que evitem o assédio e a discriminação e que incentivem a diversidade e a inclusão. Devem ser estabelecidas expectativas de trabalho realistas e evitada a sobrecarga excessiva de tarefas. Como o gerenciamento eficaz da carga de trabalho e a definição de prazos que possam ser alcançados. A perspectiva organizacional sobre o Burnout enfatiza a importância das políticas de recursos humanos que promovem um ambiente de trabalho saudável e o equilíbrio entre demandas e recursos, como destacado por Demerouti e Bakker (2008).

3.8.1 Saúde Ocupacional

Os trabalhadores em geral constituem uma das frações mais importantes das comunidades e a proteção à sua saúde é elemento indispensável para o desenvolvimento social e econômico dos países. Proteger os trabalhadores contra acidentes do trabalho e doenças profissionais, mas pouco tem sido feito no sentido de se estudar o efeito do trabalho sobre doenças de natureza não-profissionais. Essa situação é extremamente grave quando se trata de trabalhadores de médias e pequenas empresas e os trabalhadores rurais que não possuem acesso aos centros

de saúde ocupacional e que procuram atendimento para seus problemas de saúde na rede primária de saúde.

“Saúde não é apenas a ausência de doença, mas sim o completo bem estar físico, mental e social do indivíduo.” (WINSLOW, 1876 p.9)

A legislação referente à saúde ocupacional geralmente se limita a estabelecer quais as doenças que resultam diretamente do trabalho executado, pela ação de agentes mecânicos, físicos, químicos e biológicos. Porém, hoje em dia deparamos com condições que não se adequa nos critérios de doença profissional, mas que são fatores patogênicos que influem sobre a saúde da população trabalhadora e provocam patologia inespecífica que não reconhece uma etiologia única.

Passar do conceito de saúde ocupacional para o de saúde dos trabalhadores para enfrentar a problemática saúde-trabalho como um todo, onde se conjuguem fatores econômicos, culturais e individuais para que se possa produzir um resultado que é a saúde de uma sociedade, de um país, de um continente. (SANDOVALI, 1984 p.10)

O manual criado sobre: “Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde”, publicado pelo Ministério da Saúde em 2001, tem o objetivo de orientar os profissionais dos serviços de saúde dos procedimentos de assistência, prevenção e vigilância da saúde dos trabalhadores. Também buscou possibilitar a caracterização das relações da doença com o trabalho ou a ocupação. Esse manual entende o trabalho como mediador de integração social, seja como forma de subsistência, seja pelo aspecto cultural/simbólico, com destaque para a sua importância na constituição da subjetividade, no modo de vida e, portanto, na saúde física e mental do trabalhador.

Coerentemente com as alterações do trabalho na sociedade pós-industrial, no final dos anos de 1990, delineia-se um novo ramo da Psicologia, da saúde ocupacional, que busca fomentar a qualidade de vida no trabalho, bem como proteger e promover a segurança, a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. (NIOSH, 2008 p.144)

3. A QUALIDADE DE VIDA E A SÍNDROME DE BURNOUT

4.1 Efeitos da Qualidade de Vida na Síndrome de Burnout.

A qualidade de vida abrange diversos aspectos, como saúde física e mental, relacionamentos interpessoais, equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, bem como satisfação geral com a vida. Esses elementos não são apenas afetados pelo burnout, mas também podem influenciar significativamente o desenvolvimento e a gravidade dessa síndrome. No momento em que inserimos a Qualidade de Vida numa organização, é inevitável que a síndrome de burnout comece a ser precavida, desta forma os sintomas que a síndrome gera podem decair. Segundo (SALANOVA M. et al 2016) A prevenção de Burnout é fundamental para que assim haja uma preservação da qualidade de vida dos trabalhadores, pois a síndrome pode acabar por ter sérias repercussões na saúde e no bem estar. A síndrome de burnout é um distúrbio psicológico relacionado ao trabalho que afeta significativamente a qualidade de vida dos indivíduos.

A qualidade de vida está intrinsecamente ligada aos efeitos dessa síndrome, uma vez que o burnout pode ter um impacto devastador em diversas áreas da vida de uma pessoa. De acordo com (OLIVEIRA RF. et al 2019), A exaustão emocional é descrita como o esgotamento dos sentimentos vividos no cotidiano. Estes mesmos estudiosos afirmam que acompanhada de múltiplos sintomas, a SB afeta o profissional em seus âmbitos físicos e/ou psíquicos, gerando uma queda do seu rendimento e capacidade de produção. Primeiramente, é importante entender que a qualidade de vida abrange aspectos físicos, emocionais, sociais e psicológicos. Quando alguém desenvolve a síndrome de burnout, geralmente experimenta uma série de efeitos negativos nesses domínios. No aspecto físico, os sintomas de exaustão, insônia e problemas de saúde relacionados ao estresse podem se manifestar, prejudicando a saúde geral. Em relação aos aspectos emocionais, a síndrome de burnout está associada a sentimentos de desesperança, irritabilidade, ansiedade e até depressão. Isso pode levar a uma queda na autoestima e na autoconfiança, afetando diretamente o bem-estar emocional e a satisfação com a vida.

Uma relação particular entre uma pessoa, seu ambiente, e as circunstâncias as quais está submetida, que é avaliada pela pessoa como uma ameaça ou algo que exige dela mais que suas habilidades ou recursos e que põe em perigo o seu bem-estar. (FRANÇA E

RODRIGUES, 1997, p.24)

Fato é que, a Qualidade de Vida possui uma série de efeitos positivos quando utilizada para prevenir a síndrome de burnout. Seus programas, e métodos de apoio realizados pelas organizações, vão de frente com os sintomas, como o agravamento de relações interpessoais, dificuldade de ser produtivo, insatisfação, entre muitos outros. Desta forma o colaborador pode se encontrar em um melhor ambiente de trabalho, e sua saúde mental e física estarão equilibradas com suas vidas pessoais e profissionais.

4.2 Relação entre os pilares da Qualidade de Vida no trabalho e a Síndrome de Burnout

A qualidade de vida é um aspecto importante da saúde física e mental que pode ser afetado pelo esgotamento. Há evidências de que distúrbios psicológicos como o burnout estão associados à redução da qualidade de vida no sentido de redução da motivação e realização profissional. Além disso, o burnout afeta aspectos sociais, físicos, cognitivos e profissionais. A síndrome de Burnout tem definição multidimensional, caracterizada pelo esgotamento mental, emocional e físico de uma pessoa e se expressa em: Esgotamento emocional, despersonalização e redução da realização profissional.

O estresse ocupacional é definido uma situação de tensão crônica, na qual os trabalhadores são submetidos a uma carga de trabalho cumulativa de alto esforço, com baixa recompensa e baixo controle (GUIMARÃES; SIGRIST & MARTINS, p. 74, 2004).

Podem ter consequências negativas para a identidade profissional do indivíduo; e pode estender-se além dos limites do ambiente de trabalho para influenciar também as relações familiares. Os programas de QVT têm como objetivo promover o engajamento e a motivação individual no ambiente de trabalho, proporcionando mecanismos de enfrentamento para combater o estresse diário, que está diretamente relacionado à síndrome de esgotamento ocupacional, que significa problemas psicológicos, fisiológicos e doenças prejudiciais ao trabalhador. o ambiente organizacional, que por sua vez influencia a qualidade de vida do indivíduo a nível pessoal e profissional; Você não pode pensar em uma coisa e ignorar a outra.

(WORLD HEALTH ORGANIZATION – WHO, 2005), cita-se que o Estresse no Trabalho (ET) causa o mais amplo efeito negativo na saúde mental do trabalhador. Pode causar desde violência no trabalho até

Comportamentos de uso de fumo, álcool, drogas, promiscuidade sexual, etc. A situação do trabalho não provoca o mesmo risco para todas as pessoas, ela afeta os trabalhadores diferentemente e de diversas formas. Algumas profissões e algumas situações laborais são consideradas com maior risco para o adoecimento físico e/ou mental dos trabalhadores. Por esse motivo é importante dentro do ambiente de trabalho com possíveis riscos de burnout haver programas, ferramentas e implantações a respeito de qualidade de vida, para podermos combater à síndrome

A forma de dependência das pessoas foi alterada nas atividades, porém continua sendo tão fundamental quanto no início a era industrial. Além disso, o trabalho, nas condições do presente momento histórico, produz novos problemas, como a solidão do tele trabalho, a não-legitimação do trabalho autônomo como forma digna de emprego, e as patologias promovidas pelo forte envolvimento com a lógica binária do contexto criado pelo computado. (MALVEZZI, 2004, p 15).

4.3 A perspectiva da saúde do colaborador

No cenário empresarial atual, a saúde do colaborador tornou-se uma prioridade inegociável. As organizações perceberam que, para atingir o sucesso sustentável, precisam cuidar do bem-estar físico e mental de seus funcionários. Duas questões fundamentais emergem nessa discussão: a síndrome de burnout e a qualidade de vida.

A síndrome de burnout, caracterizada por exaustão emocional, despersonalização e baixa realização pessoal no trabalho, é um fenômeno que tem sido cada vez mais reconhecido e temido nas empresas. O mundo acelerado e competitivo de hoje frequentemente empurra os colaboradores para o limite, resultando em níveis alarmantes de burnout. O estresse constante, a carga de trabalho excessiva e a falta de apoio são apenas alguns dos fatores que contribuem para o surgimento do burnout.

A perspectiva da saúde do colaborador envolve não apenas a ausência de doenças, mas também o bem-estar físico, mental e social (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 1947 p.100)

O impacto da síndrome de burnout na qualidade de vida dos colaboradores é

profundo. Aqueles que sofrem de burnout frequentemente experimentam uma queda significativa na sua saúde mental e física. A ansiedade e a depressão tornam-se parceiras indesejadas, enquanto a energia e a motivação minguam. Os relacionamentos pessoais também podem ser prejudicados, uma vez que a exaustão crônica afeta a capacidade de se conectar com os outros.

De acordo com LEKA, S. (2010) A saúde dos colaboradores é um fator crítico para o sucesso organizacional. Uma força de trabalho saudável é essencial para a produtividade e o bem-estar da empresa. As empresas, reconhecendo sua responsabilidade na promoção da saúde do colaborador, estão adotando medidas para combater o burnout e melhorar a qualidade de vida. Estratégias como flexibilidade no trabalho, programas de apoio psicológico, e a promoção de um ambiente de trabalho saudável têm demonstrado eficácia na prevenção do burnout.

Além disso, a busca por uma melhor qualidade de vida no trabalho é uma prioridade em ascensão. Isso inclui o estabelecimento de limites saudáveis entre a vida profissional e pessoal, a promoção da atividade física e de uma alimentação equilibrada, bem como a criação de oportunidades para o desenvolvimento pessoal e profissional. Em resumo, a perspectiva da saúde do colaborador na era moderna envolve necessariamente o combate ao burnout e a promoção de uma melhor qualidade de vida.

A gestão da saúde do colaborador é uma estratégia crucial para melhorar a produtividade e a competitividade das organizações. (CHEN, L. et al, 2015 p.57)

As empresas que adotam essa abordagem não apenas protegem seus colaboradores de condições prejudiciais, mas também colhem os benefícios de uma equipe mais saudável e engajada. O equilíbrio delicado da saúde do colaborador é, sem dúvida, um investimento no futuro de qualquer organização.

4.4 A satisfação e saúde no trabalho – aspectos conceituais

A satisfação e a saúde no ambiente de trabalho são pilares fundamentais para garantir o bem-estar e o desempenho eficaz dos colaboradores. A satisfação está ligada ao grau de contentamento, felicidade e realização que os trabalhadores experimentam em relação às suas atividades laborais. Este sentimento é moldado por

diversos fatores, como ambiente de trabalho, relacionamento com colegas e superiores, reconhecimento profissional, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, além da conciliação entre habilidades e desafios do cargo.

Portanto, satisfação no trabalho também pode ser definida como “um sentimento experienciado pelo trabalhador em resposta à situação total do trabalho” (HARRIS, 1989, p. 13).

Colaboradores satisfeitos tendem a ser mais engajados, produtivos e leais à organização, o que resulta em maior eficiência e menor rotatividade de pessoal. A promoção da satisfação no trabalho não apenas impacta positivamente o indivíduo, mas também reverbera na cultura organizacional e nos resultados da empresa.

Não existe um limite superior de satisfação absoluta, enquanto o limite inferior funde-se de forma indistinguível na insatisfação, a qual não tem limite inferior absoluto (FRASER, 1983, p. 56).

Paralelamente, a saúde no trabalho diz respeito ao bem-estar físico, mental e social dos colaboradores durante suas atividades laborais. Isso engloba condições de trabalho seguras, programas de promoção à saúde, estímulo à atividade física, apoio psicossocial e estratégias para gerenciar o estresse e a pressão laboral.

Está implícita a idéia do homem valorizado e identificado com os objetivos da organização, possibilitando, desta maneira, alto grau de satisfação no trabalho e maior produtividade. (PERES R., 1980, p. 61).

Dentro desse contexto, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um conceito fundamental. Ela abrange a percepção global que os indivíduos têm sobre sua vida profissional, considerando aspectos como remuneração justa, ambiente saudável, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, oportunidades de desenvolvimento e participação nas decisões relacionadas ao trabalho.

Por outro lado, o Burnout é um fenômeno preocupante que resulta da exposição prolongada a estresse crônico no ambiente de trabalho. Caracteriza-se por exaustão emocional, despersonalização e redução da realização pessoal. O Burnout pode levar a consequências sérias, incluindo queda de produtividade, absenteísmo e impacto negativo na saúde física e mental dos trabalhadores.

A relação entre satisfação, saúde no trabalho, QVT e prevenção do Burnout é interdependente. Um ambiente de trabalho que promove a satisfação, saúde e QVT

está mais apto a prevenir o desenvolvimento do Burnout. Estratégias que valorizam o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, gerenciamento eficaz do estresse, apoio social e desenvolvimento contínuo dos colaboradores são cruciais para evitar o Burnout e promover um ambiente laboral mais saudável e produtivo. Em resumo, investir na satisfação, saúde no trabalho, QVT e na prevenção do Burnout não só beneficia os colaboradores individualmente, mas também gera um impacto positivo nas organizações, promovendo um ciclo virtuoso de bem-estar e eficiência.

4. PESQUISA DE CAMPO

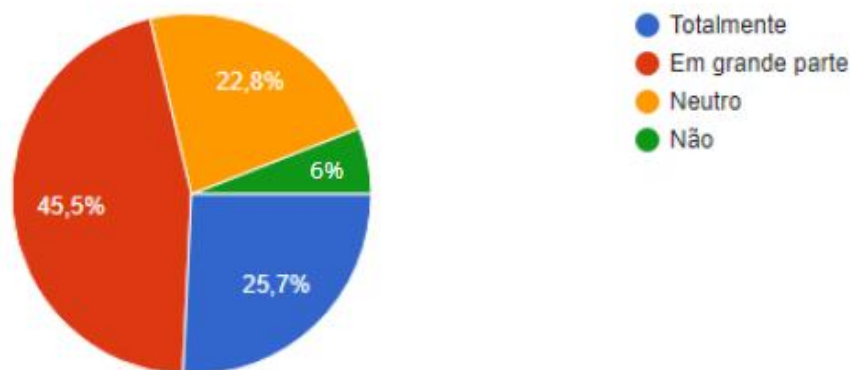
Foi realizada uma pesquisa com amostragem de 101 pessoas, sendo o perfil: colaboradores de organizações dos mais diversos ramos. O questionário realizado, foi elaborado na plataforma Forms, e disponibilizado nas redes sociais: Instagram e Whatsapp. O objetivo da pesquisa foi identificar se os participantes já tiveram algum contato com um ou mais sintomas da Síndrome de Burnout, ou se sua Qualidade de Vida se encontra insatisfatória, para assim haver a compreensão da necessidade de instaurar os programas da QV nas organizações.

5.1 Análise dos Gráficos

Gráfico 1 - Gerenciamento de Tarefas

O objetivo foi descobrir se as organizações atuais demandam tarefas que possam ser gerenciáveis por seus colaboradores.

1) No seu ponto de vista, suas tarefas no trabalho são gerenciáveis?

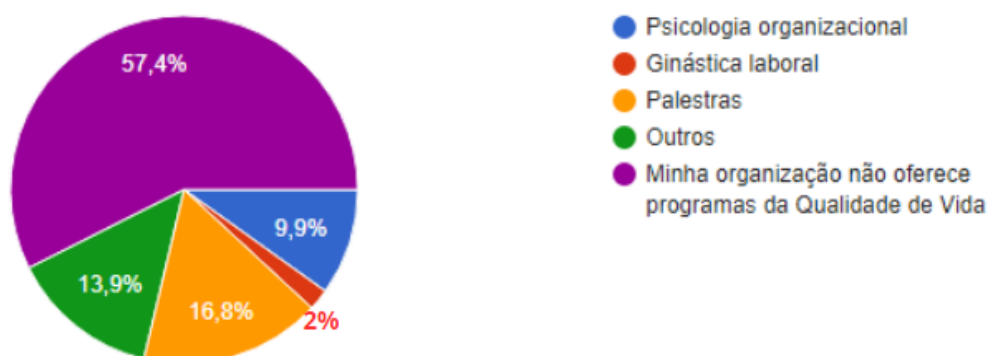


A grande maioria do público respondente a pesquisa, cerca de 45,5% afirma que suas tarefas no trabalho são gerenciáveis em grande parte, 25,7% concordam que são totalmente gerenciáveis e 22,8% se encontram neutros diante do gerenciamento de suas tarefas. Tal resultado é excelente, tendo em vista que o mal gerenciamento de tarefas pode gerar sobrecarga, que ocasiona estresse, entre muitos outros fatores.

Gráfico 2 – Programas da Qualidade de Vida

Essa análise possui o intuito de reconhecer se existem programas da Qualidade de Vida na organização dos entrevistados.

2) Quais programas da Qualidade de Vida sua organização oferece?



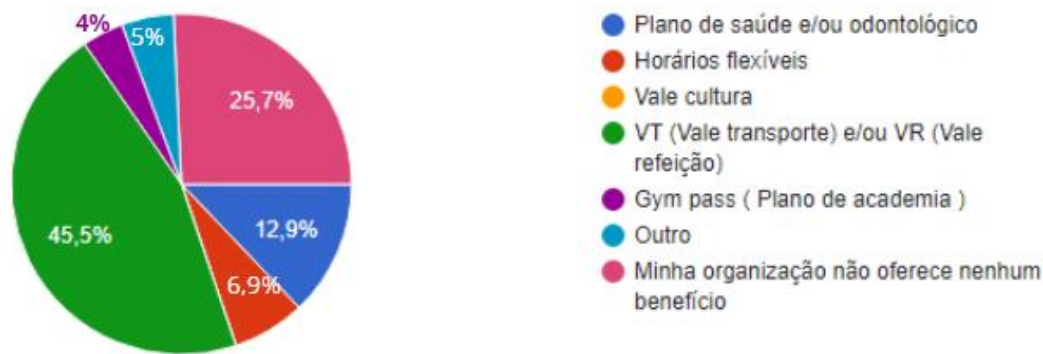
De acordo com o gráfico, 57,5% dos colaboradores respondentes do questionário afirmam não possuir nenhum programa da Qualidade de Vida na organização em que trabalham atualmente.

Fato este que é extremamente preocupante, pois como (CONTE, 2003) afirma, a Qualidade de Vida no trabalho (QVT) pode ser compreendida como um programa que busca auxiliar e bastar as necessidades do colaborador ao desempenhar as suas atividades na empresa, ao não possuir a QVT no trabalho, as necessidades do colaborador não são sanadas, tendo isso em vista confirma-se a ideia de que atualmente as organizações não se preocupam com as necessidades de seus colaboradores, isso leva a queda total de produtividade e satisfação no trabalho, como visto anteriormente.

Gráfico 3 – Benefícios

Neste princípio, o foco foi realizar uma análise para saber se as organizações dos respondentes da pesquisa, oferecem benefícios aos mesmos.

3) Quais benefícios sua organização oferece?



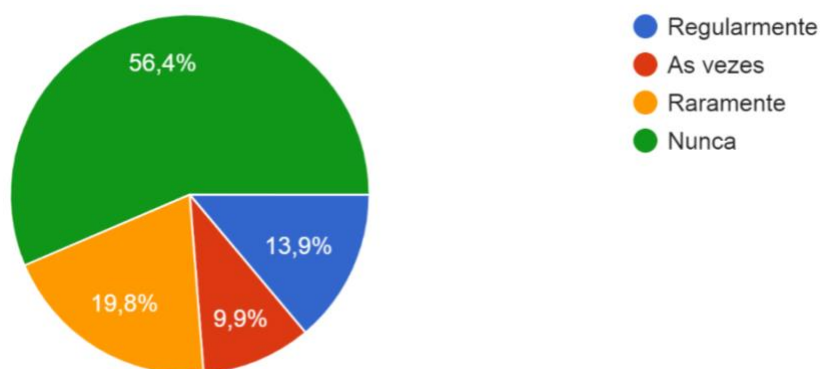
45,5% afirmam que o benefício mais comum existente em suas organizações, é o vale transporte. Em contrapartida, 25,7% ressaltam que sua empresa não oferece nenhum benefício. Isso tem suma relevância levando em consideração que (CARVALHO M. B, 2013, p.38) reafirma o fato de que a remuneração variável ou flexível pode ser muito eficaz no processo de transformação que a organização deseja em seus colaboradores e, também, como já citado é um poderoso instrumento de motivação.

A não existência de benefícios em uma sociedade organizacional pode causar diversos impactos na mesma, como por exemplo a falta de motivação que ocasiona diversas consequências por si só.

Gráfico 4 - Atividades de bem estar no trabalho

Os respondentes foram questionados a cerca da frequência em que realizam atividades conectadas ao seu bem estar no ambiente de trabalho.

- 4) Com que frequência você participa de atividades de bem-estar no trabalho (ex: aulas de ginástica, palestras abordando saúde e etc)



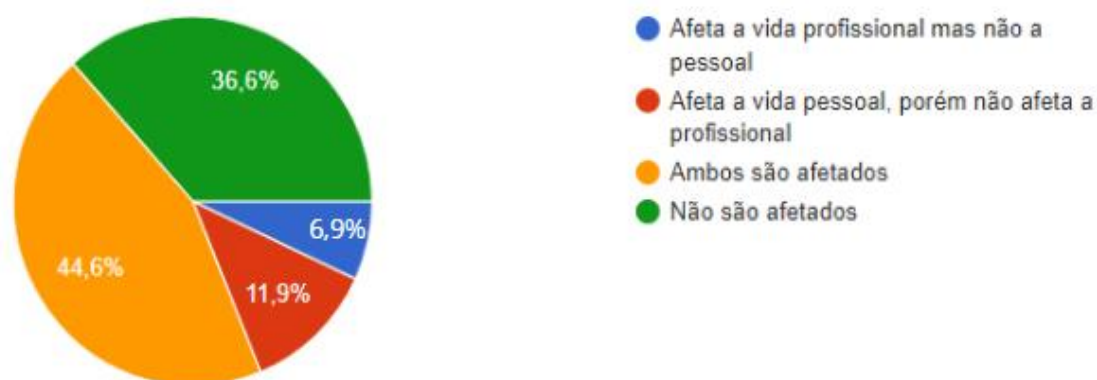
Ao serem questionados sobre a frequência da realização de atividades de bem-estar no trabalho, foi constatado que 56,4% nunca realizou nenhuma atividade relacionada ao bem estar dos colaboradores, 12,9% usufrui de planos de saúde e/ou odontológico, 6,9% possuem horários flexíveis oferecidos pelas empresas e 4% adquiriram o gympass (Plano de Academia).

Praticar atividades de ginástica laboral, palestras de auto ajuda entre outras ações, não só distrai o funcionário da jornada exaustiva de trabalho, mas também contribui para que haja uma pausa, focada somente no bem estar físico e mental dos colaboradores, é extremamente importante que as organizações tomem tais iniciativa. A cerca da realização da ginástica laboral no trabalho por exemplo, segundo Mendes & Leite (2004) os principais objetivos que a implantação da ginástica laboral traz para a empresa é a saúde do trabalhador, sendo um deles a prevenção de doenças ocupacionais. Já as palestras, são essenciais para que o funcionário reconheça a necessidade de cuidar de sua saúde mental.

Gráfico 5 - Vida pessoal afetada pelo trabalho

Foi crucial nesta abordagem, que entendêssemos se o trabalho afeta a vida pessoal e profissional da mesma forma, ou se afeta somente um destes.

- 5) Você sente que seu trabalho afeta negativamente sua vida pessoal e profissional?

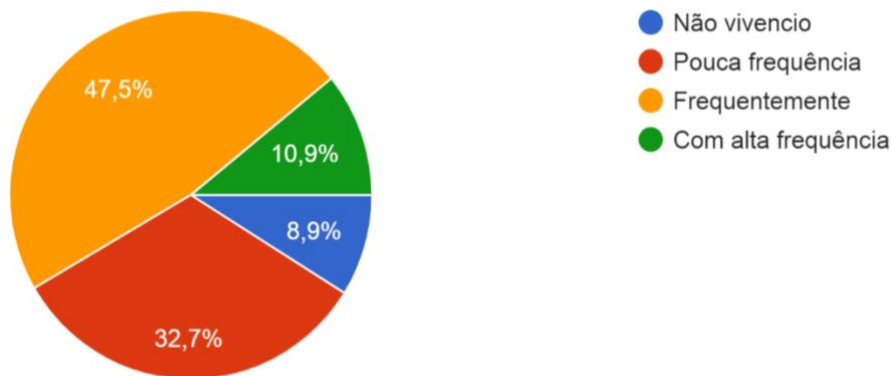


Do percentual pesquisado, foi concluído que 44,6% concordam que o trabalho afeta negativamente sua vida pessoal e profissional, de contra partida 36,6% possuem a visão de que o trabalho não afeta nenhuma das partes, tendo isso em vista, ao analisarmos o gráfico comprova-se a ideia de que a vida profissional está efetivamente ligada a vida pessoal. Como citou a autora Morin (2001, p.9) O trabalho seria portanto um agregador de valor à vida dos indivíduos, conferindo-lhes motivação e interferindo diretamente em sua produtividade.

Dada isto, fato é que: no momento em que a vida pessoal, ou a saúde física e mental de um indivíduo não encontra-se estabilizada, seu trabalho pode ser diretamente afetado, suas tarefas, comportamentos, falas, e atitudes. E dessa mesma forma, se o ambiente de trabalho não for um lugar saudável e satisfatório de se trabalhar, o colaborador tende a se tornar improdutivo e insatisfeito com aquele local, e isso tende a gerar impactos até em sua vida pessoal.

Gráfico 6 - Impaciência e irritabilidade

6) Com que frequência você vivencia irritabilidade ou impaciência no trabalho?

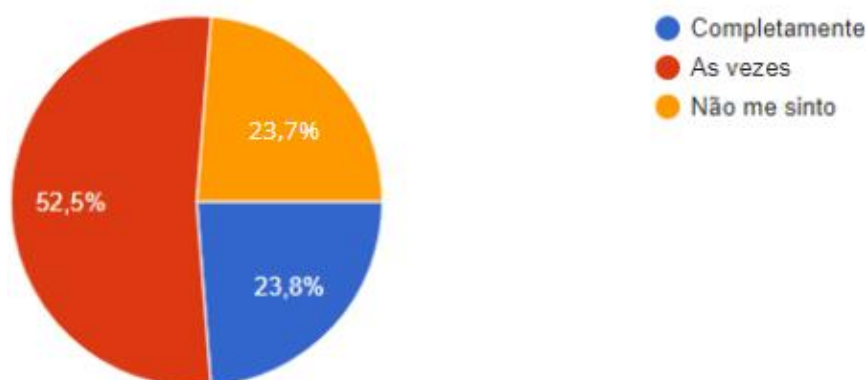


47,5% Das pessoas, vivencia irritabilidade e impaciência no trabalho frequentemente enquanto 32,7% com pouca frequência. É viável mencionar que irritabilidade e impaciência podem surgir devido a várias razões, incluindo estresse, clima organizacional desagradável, sobrecarga de tarefas, pressão, conflitos interpessoais e insatisfação no trabalho.

Gráfico 7 – Sobrecarga de tarefas

O intuito desta questão, foi avaliar se os funcionários das mais diversas organizações presentes em nossa pesquisa, em algum momento no trabalho já se sentiram sobrecarregados com uma alta demanda de tarefas.

7) Você se sente sobrecarregado com a alta demanda de tarefas requeridas pela sua organização?



52,2%, Praticamente a metade das respostas nesta questão, concordam que as

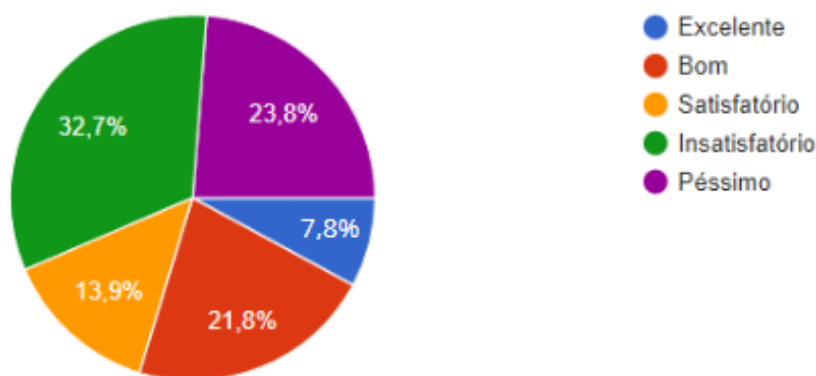
vezes se sentem sobrecarregados com as altas demandas de tarefas e funções que são requeridas por suas organizações atuais, 23,7% afirma que não se sente e por fim 23,8% afirma que se sente completamente sobrecarregado. Em virtude disso, fica visível que a maior parte dos entrevistados se sente sobrecarregado com suas tarefas, e como dito anteriormente: a sobrecarga pode causar uma série de problemas num indivíduo, no trabalho eles podem aparecer de várias maneiras, como desmotivação, frustração, improdutividade, insatisfação, estresse, entre muitos outros.

Com isso, é compreendido que a sobrecarga é um fator de suma importância pois de acordo com Glowinkowski e Cooper (1987), os estressores podem ser fatores intrínsecos ao trabalho, os quais se referem a aspectos como repetição de tarefas, pressões de tempo e sobrecarga. Dentre eles, a sobrecarga de trabalho tem recebido considerável atenção dos pesquisadores.

Gráfico 8 - Apoio organizacional

A relevância desta análise, foi coletar informações a cerca da preocupação das organizações sobre a saúde mental de seus colaboradores.

- 8) Como você classificaria o apoio da empresa em questões relacionadas a saúde mental?

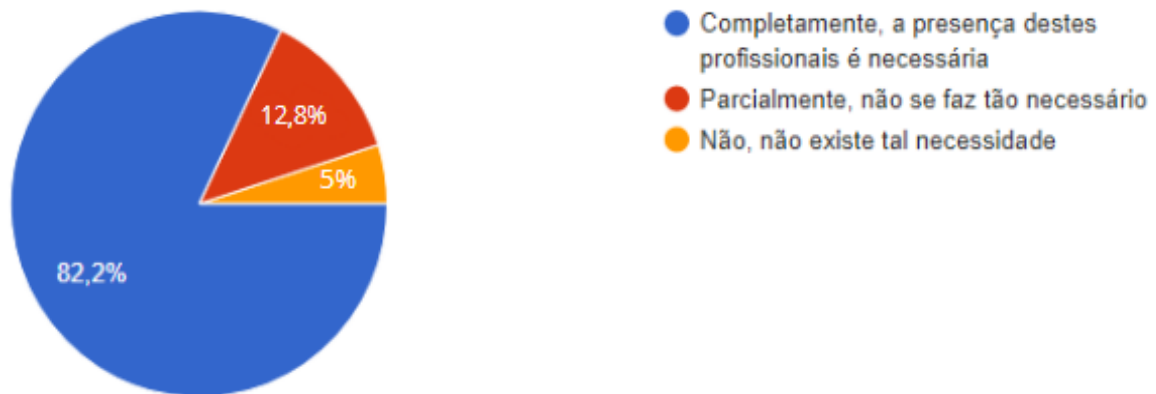


Somente 7,8% dos entrevistados declaram que suas empresas abordam e oferecem apoio em relação a questões de saúde mental com excelência, o que é extremamente preocupante tendo em vista que a preocupação com a saúde mental demonstra cuidado com o bem-estar dos funcionários, e cria um ambiente mais positivo e

saudável. Quando não há iniciativas por parte das organizações em abordar essas pautas, fica-se subentendido que a empresa não se importa com o bem estar de seus colaboradores.

Gráfico 9 – Psicologia Organizacional

9) Na sua visão, possuir um profissional da psicologia nas organizações pode contribuir para que haja uma boa Qualidade de Vida no trabalho?

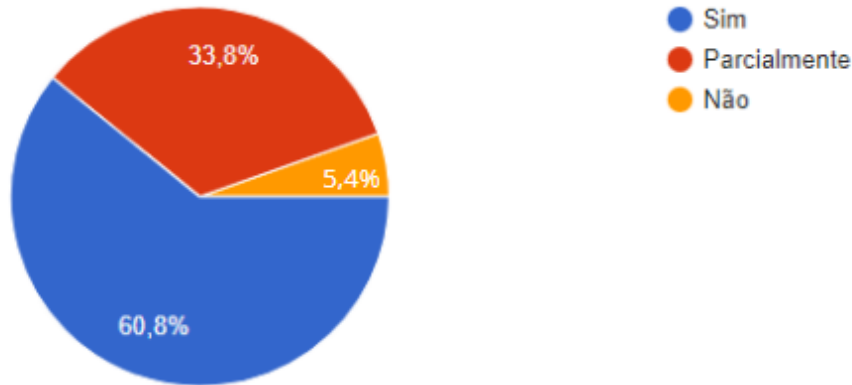


Nesta análise, 82,2% de nossos entrevistados, concordam que há uma necessidade imprescindível de haver profissionais da psicologia nas organizações, profissionais estes que buscam sanar as necessidades dos colaboradores, visando manter uma boa estabilidade física e emocional nos mesmos. O autor Paulo Sérgio (2011) Reafirma a ideia de que a psicologia positiva busca lidar com os comportamentos humanos no trabalho, desenvolvendo habilidades a partir das qualidades que os indivíduos possuem em seu interior, dessa maneira há uma aproximação maior entre o trabalhador e seu trabalho.

Com isso, a conclusão é de que ao possuir a psicologia organizacional em sua organização, além de implicar efetivamente para uma melhor Qualidade de Vida, o colaborador tende a lidar melhor com suas emoções dentro e fora do ambiente profissional, e de fato se aproxima mais do trabalho, por possuir uma satisfação maior de estar naquela organização, que preza por suas necessidades emocionais.

Gráfico 10 – Prevenção

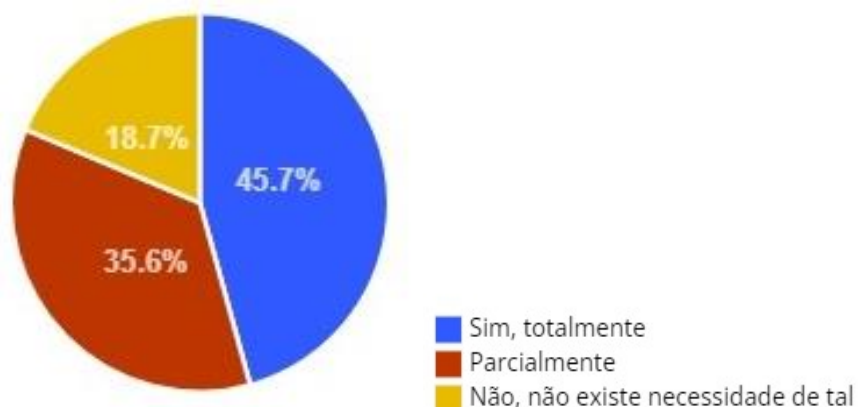
10) Com a presença destes profissionais, você acredita que possa existir uma prevenção da Síndrome de Burnout?



Sobre a prevenção da Síndrome, 60,8% das pessoas, acreditam que sim a presença dos profissionais da psicologia pode prevenir a Síndrome de Burnout e 33,8% acredita que de forma parcial. A grande maioria concorda que ao haver esses profissionais na organização, a saúde mental dos colaboradores será priorizada, gerando assim uma melhor Qualidade de Vida no trabalho.

Gráfico 11 – Iniciativa por parte da organização

11) Você gostaria que a sua organização iniciasse rodas de conversa, pautando a saúde física e mental?



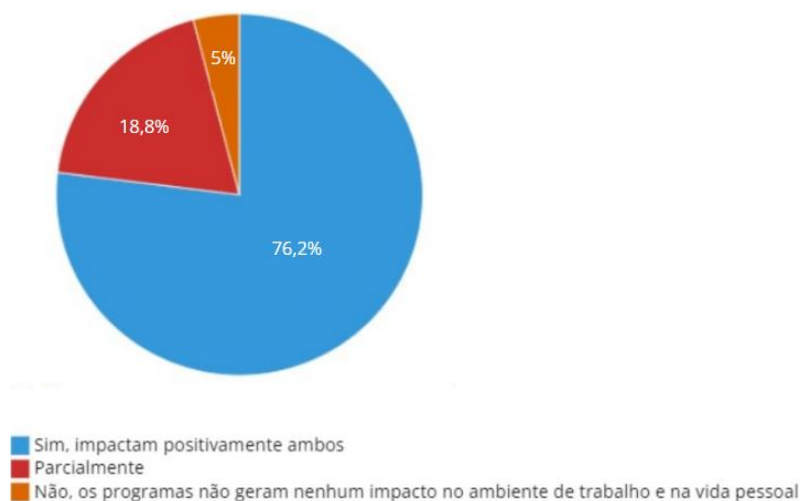
Os resultados desta análise foram extremamente próximos, 45,7% afirmam que gostariam totalmente que suas organizações iniciassem rodas de conversa visando a

pauta de saúde física e mental, já 35,6% gostaria, porém de forma parcial. Além de conscientizar, realizar discussões sobre tais pautas pode de forma significativa prevenir doenças de cunho físico e psicológico, e principalmente: Conversas abertas aumentam a conscientização sobre os desafios que muitas pessoas enfrentam em relação à saúde física e mental, reduzindo o estigma associado a essas questões.

Gráfico 12 – Impacto dos programas da Qualidade de Vida

O foco nesta análise foi estabelecer se os entrevistados acreditam que os programas da QV impactam positivamente ambas as partes da vida de um indivíduo.

12) Você acredita que os programas da Qualidade de Vida citados anteriormente, podem impactar a sua saúde física e mental dentro e fora do ambiente de trabalho?



Cerca de 76,2% das pessoas, acredita na perspectiva de que os programas da Qualidade de Vida impactam positivamente a saúde física e mental dentro e fora do trabalho, como citou Cañete (2004), a QVT envolve um diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento do ser humano. A partir disso, fica claro que os programas da QV são essenciais, para que haja um equilíbrio maior na vida dos indivíduos que compõem as organizações

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A implementação dos programas da Qualidade de Vida demonstra ser uma grande estratégia que deve ser utilizada pelas organizações atuais no Brasil. Fato é, que o número de funcionários que se encontram desmotivados e insatisfeitos em seus ambientes de trabalho só tem crescido a cada dia, é visível que não há uma preocupação total por parte das empresas em relação a saúde mental e física dos trabalhadores que integram suas empresas. Isto nos traz ao fenômeno Burnout, tal síndrome inicialmente se desenvolve por um estresse no ambiente de trabalho, suas causas podem variar muito, o desenvolvimento da síndrome num colaborador pode estar relacionado ao clima organizacional, má gestão de seus superiores a cerca de suas demandas, problemas na vida pessoal, entre diversos outros.

Ao questionar nossos entrevistados sobre haver a presença de programas da QV em suas organizações, foi constatado em nossa pesquisa de cunho quantitativo que mais de 50% não possuem programas da QV nas empresas que se encontram e como mencionado neste estudo anteriormente: a falta destes nas organizações gera diversos impactos negativos. O objetivo desta pesquisa foi identificar se Burnout está ou já esteve presente na vida dos colaboradores, além de identificarmos como está a qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Por fim, foi compreendido que as empresas parcialmente atendem as necessidades mentais e físicas de seus funcionários, e grande parte delas não investe na qualidade de vida com o foco de manter seus funcionários produtivos e satisfeitos na organização, dessa forma é explícita a necessidade dos programas. Com a evolução tecnológica atual, a demanda de atividades e de trabalho só tende a crescer cada vez mais, ao passar metade de suas vidas no trabalho, os funcionários presentes nas organizações precisam estar em ambientes saudáveis ambientes estes que se preocupem com seu bem estar físico e mental. Iniciou-se uma grande discussão sobre saúde mental nos dias atuais, e cabe as corporações, mais do que nunca implementar de forma concisa a qualidade de vida, para que as pessoas que constituem a empresa possam se desenvolver tanto profissionalmente, mas também em suas vidas pessoais. Esta é uma estratégia fundamental para o sucesso a longo prazo das organizações.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAHÃO, J.I. e SANTOS, V. O controle no trabalho: os seus efeitos no bem-estar e na produtividade. Em: TAMAYO, A. (org.) Cultura e saúde nas organizações. Porto Alegre: Artmed, 2004.

ABRAHÃO, J. I., & TORRES, C. C. Entre a organização do trabalho e o sofrimento: o papel de mediação da atividade. *Production*, 14(3), Brasília, 2004.

ALLEMAND, M., Schaffhuser, K., & Martin, M. (2015). Long-term correlated change between personality traits and perceived social support in middle adulthood. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 41(3), 420-432.

ANDREWS, J. C. (1993). O stress nos professores de Educação Física dos nossos dias: Uma perspectiva internacional. *Boletim da Sociedade Portuguesa de Educação Física*, 7/8, 13-25.

ALVES, Nadine. Coffee Break: o que é, quando fazer e como organizar. *Sympla Blog*, 2018. Disponível em: <https://blog.sympla.com.br/blog-do-produtor/coffee-break/>. Acesso em: 22 de agosto de 2023.

ALMEIDA, Marina S. Rodrigues. Manual Informativo aos Pais sobre o Paradigma da Inclusão e Dúvidas sobre Educação Especial. Disponível em: http://www.educacaoonline.pro.br/art_manual_informativo.asp. Acesso em: 23 maio 2008.

ALVES, N. (2018). O impacto do coffee break como facilitador de networking em eventos. *Revista de Eventos*, 9(2), 14-28.

ANAMT – Associação Nacional de Medicina do Trabalho. 30% dos trabalhadores brasileiros sofrem com a síndrome de burnout [internet]. 2018.

ALFEZA, I. Método GTD – Organize suas tarefas. *Portal do Sonhador*, 2022. Disponível em: <http://portaldosonhador.com.br/metodo-gtd-organize-de-vez-as-suas-tarefas/?amp=1> Acessado em: 23 de agosto de 2023

ANDRADE, Jovaní Gil, TIAGO, Roosevelt Andolphato. *A Busca. Alcance sucesso*

Profissional transformando sua vida pessoal. Barra Bonita: Solidum, 2006.

ALVARÃES, Alberto. Considerações sobre administração do tempo. Disponível em

<[http://carreiras.empregos.com.br/carreira/administracao/ge/sucesso/tempo/020804-](http://carreiras.empregos.com.br/carreira/administracao/ge/sucesso/tempo/020804-Administracao_tempo_alvaraes.shtm)

[Administracao_tempo_alvaraes.shtm](http://carreiras.empregos.com.br/carreira/administracao/ge/sucesso/tempo/020804-Administracao_tempo_alvaraes.shtm)>. Acesso em 28 de agosto de 2006.

ANDREWS, J. C. (1993). O stress nos professores de Educação Física dos nossos dias: Uma perspectiva internacional. Boletim da Sociedade Portuguesa de Educação Física, 7/8, 13-25.

BLOG DA SAÚDE– Ministério da Saúde. Síndrome de Burnout: quando o esgotamento profissional vira doença, 2018.

BAPTISTA, M. N., Soares, T. F. P., Raad, A. J., & Santos, L. M. (2019). Burnout, estresse, depressão e suporte laboral em professores universitários. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, São Paulo, 2019.

BOTH, J., & Nascimento, J. V. (2009). Intervenção profissional na Educação Física escolar: Considerações sobre o trabalho docente. Movimento, 15(2), 169-186.

BBC BRASIL. Estar sempre conectado causa mais estresse no trabalho?. Disponível em: <http://www.bbc.com/portuguese/geral-36642941>. Acesso em 05/09/2016.

BAKKER, A. B., & Demerouti, E. (2007). “The Job Demands-Resources model: State of the art.” Journal of Managerial Psychology, 22(3), 309-328.

BIANCHI, R., & Brisson, R. (2017). “Burnout and depression: Causal attributions and construct overlap.” Journal of Health Psychology, 22(8), 1124-1130.

BIANCHI, R., Schonfeld, I. S., & Laurent, E. (2015). Burnout–depression overlap: A review. Clinical Psychology Review, 36, 28-41.

COMO prevenir a síndrome de Burnout no ambiente de trabalho. SEBRAE. Novembro,

2023.

CHIAVENATO, Idalberto. Recursos Humanos. 9ª ed, São Paulo Atlas, 2009

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

CÂNDIDO, C. Souza, I. R. D. SÍNDROME DE BURNOUT: AS NOVAS FORMAS DE TRABALHO QUE ADOECEM. Paraná, Portal dos psicólogos, 2017

CERQUEIRA, A. NETO, B.P. Gestão da qualidade princípios e métodos. São Paulo: Livraria Pioneira Editora, 1991

CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3ª. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010

CARLOTTO, M. S. (2002). A síndrome de burnout e o trabalho docente. Revista Psicologia em Estudo, 7(1), 21-29.

CARLOTTO, M. S. (2004). Síndrome de burnout e características de cargo em professores universitários. Revista Psicologia: Organização e

Trabalho, 4(2), 145-162.

CARLOTTO, M.S. & CÂMARA, S.G. Análise da produção científica sobre a Síndrome de Burnout no Brasil. Revista PSICO, v.39, n.2, p. 152-158, abr/jun., Porto Alegre, 2008.

CHIAVENATO, Idalberto. Introdução a Teoria Geral da Administração. Edição Compactada. 3. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHAVES, Eduardo O. C. Administração do Tempo. Disponível em <http://www.chaves.com.br/TEXTSELF/MISC/timemgt.htm>. Acesso em 20 de agosto de 2006.

CZAJKOWISK, Adriana. Construindo relacionamentos no contexto

Organizacional. [Livro eletrônico]. Curitiba: InterSaberes, 2020. Disponível em:

<https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/177825/pdf/0>

CONTE, A. L. 2003, QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO. Revista FAE business 7, 32-34.

CARVALHO, M. B., dos Santos Junior, A. B., dos Santos, B. G., de Souza Ferreira, C. N., Oliveira, M. S., & Souza, R. V. (2013). O papel dos benefícios e incentivos na satisfação do colaborador e nas estratégias das empresas.

COGO, Paulo Sérgio Fernandes. Psicologia positiva: uma nova ciência do comportamento humano no trabalho, 2011, p. 15-27.

CAÑETE, Ingrid, 2004. Qualidade de Vida no Trabalho: muitas definições e inúmeros significados.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E. & JAYET, C. Psicodinâmica do Trabalho – Contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação Prazer, Sofrimento e Trabalho. São Paulo: Editora Atlas S.A., 1994.

DANIEL. O. ROBERTO. J. ADRIANO. C. M. R. Clima Organizacional: Fator de Satisfação no Trabalho e Resultados Eficazes na Organização, Guaratinguetá, 2012.

DEJOURS, C. A loucura do trabalho. Cortez-Oboré, São Paulo, 1992.

DEMEROUTI, E., & Bakker, A. B. (2008). "The Job Demands-Resources model: State of the art." Journal of Managerial Psychology, 22(3), 309-328.

EDGAR. A Síndrome de Burnout: O RH Estratégico (4.0) pode ajudar? TWO RH, set 2022.

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

FERREIRA, Mário César. Qualidade de Vida no Trabalho: Uma abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores. Brasília, 2012.

FERREIRA, Mário César. Qualidade de Vida no Trabalho: Uma abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores. Brasília, 2017

FERREIRA, Mário César. Ofurô corporativo. Brasília, 2006b.

FRANÇA, H. H. A síndrome de “burnout”. Revista Brasileira de Medicina, 44, 8, p.197-199, 1987.

FERREIRA, Mário César. Ergonomia da atividade aplicada à qualidade de vida no trabalho: saúde e promoção do bem-estar dos trabalhadores em questão. Tempus-Actas de Saúde Coletiva, v. 6, n. 2, p. ág. 61-78, 2012.

GUEN P. Burnout em médicos: estratégias de prevenção. Revista Brasileira de Medicina do Trabalho, 2021.

GARVIN, D. A. Gerenciando a qualidade : a visão estratégica e competitiva. Rio de Janeiro : Qualitymark, 1992.

GUBERT, K.B. Os determinantes da atividade em uma central de atendimento: o caso do disque-saúde. Dissertação de mestrado. Universidade de Brasília. Brasília, 2001.

GLOWINKOWSKI; S. P., & Cooper, C. L. (1987). Managers and professionals in business/industrial settings: the research evidence. In J. M. Ivancevich & D. C. Gangster (Orgs.), Job stress: from theory to suggestion Nova York: Haworth.

HERNÁNDEZ, P., Oliveira, C. R. M., & Marcon, S. S. (2014). Assertividade e qualidade de vida no trabalho de enfermeiros. Texto & Contexto-Enfermagem, 23(2), 239-247.

KIM, J., Park, Y., & Headrick, L. (2018). Micro breaks at work: Understanding the role of positive affect and taking a break from work. Computers in Human Behavior, 84, 325-333.

LONGENECKER. J. MOORE, C. PETTY, J. W. Administração de pequenas empresas São Paulo: Makron, Books 1997.

MINISTÉRIO DA SAÚDE . Síndrome de Burnout: o que é, quais as causas, sintomas e como tratar. 2021

MORAES, Mayra Grava de; HITORA, Vinicius Barroso e VERARDI, Carlos Eduardo Lopes. A relação entre síndrome de burnout e qualidade de vida. Cad. Pós-Grad. Distúrb. Desenvolv. [online]. 2019, vol.19, n.1, pp. 51-64.

MOREIRA HÁ, Souza KN, Yamaguchi UM. Síndrome de burnout em médicos: uma revisão sistemática. Ver Bras Saude Ocup. 2018;43:e3.

MARINO, L.H.F.C. Gestão da qualidade e gestão do conhecimento: fatores-chave para produtividade e competitividade empresarial. XIII SIMPEP- São Paulo, 2006

MONACO, Faria, F. Guimarães, Nahas, v. Gestão da qualidade total e qualidade de vida no trabalho: o caso da Gerência de Administração dos Correios. Revista de Administração Contemporânea [online]. Santa Catarina, 2000.

MAXIMIANO, A. CA Teoria Geral da Administração da revolução urbana à revolução. Digital6 ed. São Paulo: Atlas, 2009

MOSCOVICI, Fela. Desenvolvimento interpessoal: treinamento em grupo. 14ª ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2011.

MASLACH, C.; SCHAUFELI, W. B.; LEITER, M. P. Job burnout. Annual Review of Psychology, v. 52, p. 397-422, 2001.

MOSCOVICI, Fela. Desenvolvimento Interpessoal: treinamento em grupo. 7.ed.

Rio de Janeiro: José Olympio, 1997

MENDES, A. R. LEITE. N. L. Ginástica laboral: princípios e aplicações práticas , 2004, São Paulo.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. ERA – Revista de Administração de Empresas. São Paulo, 2011, p. 8-19.

NUNES raiza. Síndrome de Burnout e Qualidade de vida: um estudo brasileiro com médicos residentes. PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS MÉDICAS. 2021, fevereiro

NEVES, M. A. Modernização industrial no Brasil : o surgimento de novos paradigmas na organização do trabalho. Educação & Sociedade, n. 45, ago. 1993.

NETO, A. G. (2011). O papel dos eventos na construção do conhecimento e na aprendizagem de emoções. Tese de Doutorado, Universidade de Referência, Local da Universidade.

NATIONAL INSTITUTE FOR OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH, (2008). Occupational Health Psychology (OHP). Recuperado em: 23 julho 2013, de <http://www.cdc.gov/niosh/topics/ohp/>.

OPAS BRASIL – Organização Pan-Americana de Saúde. CID: burnout é um fenômeno ocupacional 2019

OLIVEIRA, Marta Kohl. Vygotsky: aprendizado e desenvolvimento um processo sócio Histórico. São Paulo: Spcione, 1993.

PERLMAN, B., HARTMAN A. E. Burnout: sumary and future research. Human Relations, 35, 4, p.283-305, 1982.

PEREIRA, S. M. L. S. Síndrome de Burnout: Impacto nas organizações e qualidade de vida do trabalhador. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade do Minho, Braga, 2014. Página 14.

PINES, A. M.; ARONSON, E. Burnout: from tedium to personal growth. New York: Free Press, 1981.

PINES, A. M.; KEINAN, G. Stress and burnout: the significant difference. Personality and Individual Differences, v. 39, n. 3, p. 625-635, 2005.

PINES, A. M.; KEINAN, G. Stress and burnout: the significant difference. Personality and Individual Differences, v. 39, n. 3, p. 625-635, 2005.

PONTES, M. S. Efeitos dos Exercícios Físicos na Redução da Ansiedade e Depressão. Editora XYZ, 2003.

PADILHA, V. Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização: a panaceia delirante. Trabalho, Educação e Saúde. São Paulo 2009

PADILHA, Valquíria. Tempo livre e capitalismo: um par imperfeito, Campinas: Alínea, 2000

QUINTELLA José. Burnout: ferramentas para evitar a exaustão em agências. Transformação digital, Rio de Janeiro, 2019

RIBEIRO. Larissa Alves ; SANTANA, Lídia Chagas de. “Qualidade de vida no Trabalho: Fator decisivo para o sucesso organizacional”. Jun. 2015. ISSN 2258- 1166. Disponível em: <http://www.cairu.br/riccairu/pdf>

Artigos2/06_QUALIDADE_VIDA_TRABALHO.pdf. Acesso em: 06 Maio 2016.

REBOLO, Flavinês; BUENO, Belmira Oliveira. O bem-estar docente: limites e possibilidades para a felicidade do professor no trabalho. 2014.

RESK, D. V. Condições de Trabalho e Saúde dos Professores de Escola Pública. Tese (Doutorado em Saúde Coletiva) – Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2011.

SILVA, S. C. P. S., Nunes, M. A. P., Santana, V. R., Reis, F. P., Machado Neto, J., Lima, S. O. (2015). A síndrome de burnout em profissionais da Rede de Atenção Primária à Saúde de Aracaju, Brasil. Ciência & Saúde Coletiva, 2010.

SANDOVAL, H. Actividades de salud ocupacional en la red de servicios de salud - marca conceptual. [Apresentado ao Seminário/Taller Actividades de Salud Ocupacional en la red de Servicios de Salud, Campinas, 1984.]

SHIROM, A. Burnout in work organizations. In: COOPER, C. L.; ROBERTSON, I. (Ed.). International Review of Industrial and Organizational Psychology New York: Wiley, 1989. P. 26-48.

SILVA, L.C. & SALLES, T.L.A. O estresse ocupacional e as formas alternativas de tratamento. Recape – Revista de Carreira e pessoas. Volume VI – Número 02, 2016.

TRIGO, T.R. et al. Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos. Revista Psiquiatria Clínica 34 v(5) 223-233, 2007

TRIGO, T. R.; TENG, C. T.; HALLAK, J. E. C.; Síndrome de Burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos. São Paulo. Revista de Psiquiatria Clínica, 2010.

TREMBLAY, D. Articulation emploi-famille: les usages du temps chez les pères et les mères. Revue Nouvelles Pratiques Sociales, v. 16, n. 1, 2003^a.

TREMBLAY, D. et al Articulation emploi-famille et temps de travail: de quelles mesures disposent les travailleurs canadiens et à quoi aspirent-ils?, Note de recherche de la Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir, n. 2006

TORRES, C.C. A atividade nas centrais de atendimento: outra realidade, as mesmas queixas. Dissertação de Mestrado. Universidade de Brasília. Brasília, 2001.

VARELLA, D.; Saúde e esgotamento profissional. São Paulo. Disponível em <http://drauziovarella.com.br>, 2013.

VIEIRA Jane Araújo Russo. Burnout e estresse: entre medicalização e psicologização [internet]. Physis: Revista de Saúde Coletiva n29 (02), 2019

VYGOTSKY, L. S. Psicologia Pedagógica. Porto Alegre: Artmed, 2003.

WILLIAMS, A. G. Comunicando com eficácia: técnicas para se expressar e influenciar os outros. 2^a ed. São Paulo: Nobel, 2005.

WINSLOW, C.E.A. The untilled fields of public health. Science, 51 (1306): 23-33, 1920