

CENTRO PAULA SOUZA
ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL JUSCELINO KUBITSCHEK DE OLIVEIRA

Técnico em Administração

AMANDA RODRIGUES VIDAL

KEILA DOS SANTOS OLIVEIRA

MAÍRA GOMES DE LIMA

NICOLI DUARTE SILVA

REBECA RAYRA MARIA SPÍNOLA

THAIS DOS SANTOS PORTO SOUZA

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

**Um estudo sobre depressão e ansiedade como fatores influenciadores da
qualidade de vida no trabalho**

DIADEMA

2019

AMANDA RODRIGUES VIDAL
KEILA DOS SANTOS OLIVEIRA
MAÍRA GOMES DE LIMA
NICOLI DUARTE SILVA
REBECA RAYRA MARIA SPÍNOLA
THAIS DOS SANTOS PORTO SOUZA

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

**Um estudo sobre depressão e ansiedade como fatores influenciadores da
qualidade de vida no trabalho**

Trabalho de Conclusão de curso
apresentado junto a Escola Técnica
Estadual Juscelino Kubitschek de Oliveira,
como requisito para a obtenção do título
em Técnico em Administração. Orientador:
Professor Francisco Hélio Diniz.

DIADEMA

2019

DEDICATÓRIA

Nós dedicamos a todas as pessoas que de alguma forma contribuíram para a realização deste trabalho, pois nos deram todo o apoio necessário, são elas: nosso professor Francisco Hélio Diniz e a Escola Técnica Estadual Juscelino Kubitschek de Oliveira que nos disponibilizou ferramentas e tempo para a elaboração deste trabalho.

Aos Alunos: Adler Tawan Soares Santos, Alexsandro da Silva Marques, Gabriel dos Santos Lima, Ivair Soares, João Marcos de Paula Ferreira e Natan Santos.

Às pessoas que contribuíram com o nosso estudo de caso: Amanda Caroline de Oliveira, Amanda Rodrigues Vidal, Alexandra e Mayara Silva Barbosa.

Às psicólogas que nos auxiliaram na identificação dos problemas causados pela falta de Qualidade de Vida no Trabalho: Carolina Hermenegildo de Oliveira e Manuella Martins Oliveira.

À nossa família: Celia Souza Rodrigues, José Maria Vidal, Nycollas Rodrigues Vidal, Danilo Gonsalves de Souza, Inalva Isabel dos Santos Oliveira, Francisco Edmilson Oliveira, Lindaiva Gomes de Carvalho, Antonio Barbosa de Lima, Tania Angela Duarte Silva, Elmar de Magalhães Silva, Gislene Aparecida Maria, Angélica Pinheiro Santana, Carla Maria Miranda Borçari, Leonardo Martins de Souza, Manuella Souza Porto, Cristiane e Clériston Porto.

Por último gostaríamos de agradecer a nossa ex-colega de sala Thais Marília de Souza pelo bom tempo em que passamos juntas.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos a Deus que nos deu a oportunidade de obter e desenvolver conhecimentos e este trabalho que futuramente poderá ajudar muitas pessoas a identificarem o motivo que está causando a falta de qualidade de vida no trabalho não só delas, mas também de seus familiares, amigos e até mesmo colaboradores.

" Nem todas as empresas precisam investir em qualidade de vida, promoção de saúde ou coisa parecida. Só aquelas que querem ser competitivas no século XXI".

Robert Karch

RESUMO

Neste Trabalho de Conclusão de Curso, foi feita uma retrospectiva sobre a essência da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), até os dias de hoje, estudando teses de profissionais especializados e suas análises sobre o assunto. Para contribuir com a veracidade dos argumentos apresentados, realizamos alguns estudos de caso através de relatos verídicos de pessoas que sofreram com os impactos causados pelos agentes influenciadores dos transtornos citados, tanto em suas vidas pessoais quanto profissionais. Assim, estes relatos juntamente com artigos médicos acabam por comprovar nossa hipótese inicial, demonstrando o grande impacto causado por estes agentes sobre a produtividade e a motivação dos colaboradores nas organizações.

Finalmente, podemos concluir que de fato ainda há muito a ser feito a fim de aprimorar a produtividade, o bem-estar e a motivação dos colaboradores bem como o ambiente de trabalho.

Abstract

In this Term Paper, a retrospective on the essence of Quality of Life at Work (QVT) was done, up to the present days, by studying the theses of specialized professionals and their analysis on the subject. In order to contribute to the truthfulness of the arguments presented, we have carried out some case studies through truthful reports of people who have suffered from the impacts caused by the influencing agents of the cited disorders, both in their personal and professional lives. Thus, these reports together with medical articles prove our initial hypothesis, demonstrating the great impact of these agents on the productivity and motivation of employees in organizations.

Finally, we can conclude that in fact there is a lot of to be done in order to improve productivity, well-being and employee motivation as well as the work environment.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	10
1.1 QUESTÃO PROBLEMA	11
1.2 OBJETIVOS	11
1.3 Objetivo geral	11
1.4 Objetivos específicos	11
1.5 HIPÓTESE	11
1.6 JUSTIFICATIVA	12
2. REFERENCIAL TEÓRICO	13
2.1 ORIGEM E HISTÓRICO DA QUALIDADE DE VIDA	13
2.2 A IMPORTÂNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	15
2.3 ORIGEM E HISTÓRICO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	16
2.4 TODOS OS MODELOS DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO ATÉ AGORA ...	18
2.4.1 MODELO DE NADLER E LAWILLER	18
2.4.1.1 CONCEPÇÕES EVOLUTIVAS DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	18
2.4.1.1.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO COMO UMA VARIÁVEL (1959 -1972)	19
2.4.1.1.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO COMO UMA ABORDAGEM (1969 – 1974)	19
2.4.1.1.3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO COMO UM MÉTODO	19
2.4.1.1.4 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO COMO UM MOVIMENTO (1975-1980)	19
2.4.1.1.5 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO COMO TUDO (1979- 1982)	19
2.4.1.1.6 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO COMO NADA (FUTURO)	20
2.4.2 MODELO DE HACKMAN E OLDHAM	20
2.4.2.1 SENTIDO DO TRABALHO	20
2.4.2.2 IDENTIDADE DA TAREFA	20
2.4.2.3 O SIGNIFICADO DO TRABALHO	20
2.4.2.4 AUTONOMIA	20
2.4.2.5 FEEDBACK	21
2.4.3 MODELO DE WALTON	21
2.4 A QUALIDADE DE VIDA NO BRASIL	21
2.6 ANSIEDADE	22
2.7 SÍNDROME DO PENSAMENTO ACELERADO (SPA)	23
2.7.1 CAUSAS DA SPA	23
2.7.2 OS NÍVEIS DE SPA	24

2.7.2.1 Primeiro nível: distração	25
2.7.2.2 Segundo nível: não desfrutar a trajetória	26
2.7.2.3 Terceiro nível: cultivar o tédio	26
2.7.2.4 Quarto nível: não suportar os lentos	26
2.7.2.5 Quinto nível: preparar as férias dez meses antes	27
2.7.2.6 Sexto nível: fazer da aposentadoria um deserto	27
2.8 DEPRESSÃO	27
2.8.1 DEPRESSÃO VS TRABALHO	30
2.9 ESTUDO DE CASO	31
2.9.1 ARTIGO	31
2.9.1.1 O ESTRESSE E A IMPORTANCIA DA QUALIDADE DE VIDA PARA PROFISSIONAIS DO CONTEXTO ESCOLAR	32
2.9.2 ENTREVISTAS	36
2.10 EXEMPLOS DE EMPRESAS QUE OFERECEM UMA BOA QVT PARA SEUS COLABORADORES	43
2.10.1 ACCOR	43
2.10.2 ELEKTRO	44
2.10.3 GOOGLE	44
3. ALTERNATIVAS PARA ALIVIAR E EVITAR A ANSIEDADE E O ESTRESSE	46
3.1 EXERCÍCIOS FÍSICOS	46
3.2 RESPIRAÇÃO CONTROLADA	47
3.3 10 SUGESTÕES PARA MELHORAR SEU DIA A DIA	48
CONCLUSÃO	48
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	49

1. INTRODUÇÃO

A qualidade de vida pode ser definida pela busca do equilíbrio psíquico, físico e social, onde são respeitadas as necessidades e limitações do ser humano, resultando em um crescimento profissional, sem traumas. Ela afeta atitudes pessoais e comportamentos relevantes para a produtividade pessoal e grupal, tais como: motivação para o trabalho, adaptabilidade a mudanças, criatividade e vontade de inovar.

No entanto observamos nos últimos anos, empresas nacionais e internacionais passarem por uma grande revolução na produtividade. Este fato transformou a vida das pessoas nos grandes centros urbanos, estabelecendo um ritmo de vida alucinante, com excesso de horas de trabalho e uma pressão excessiva para serem cada vez mais produtivas. O lado profissional passou, portanto, a ser a face predominante do ser humano, que se sentiu forçado a ser um super profissional e para tanto, não poupa esforços em jornadas de trabalho acima de 12 horas diárias.

Porém, esse ritmo vai sendo assimilado por todos na sociedade e passa a ser um novo padrão. Trabalha-se aos sábados, domingos, desaparecem os feriados etc. Tudo parece ir bem até que uma ou mais das esferas da vida do ser humano (familiar, social, física...) passam a apresentar problemas.

Esse painel chama nossa atenção para a necessidade de refletirmos sobre qualidade de vida e principalmente sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

1.1 QUESTÃO PROBLEMA

De acordo com o tema abordado surgiu a seguinte questão: De que modo a ansiedade e a depressão como fatores influenciadores em aspectos como produtividade e motivação, afetam a qualidade de vida no trabalho?

1.2 OBJETIVOS

1.3 Objetivo geral

O objetivo geral desta pesquisa é entender, identificar e caracterizar aspectos relacionados à compreensão do significado do conceito de qualidade de vida no trabalho.

1.4 Objetivos específicos

- Entender o conceito de qualidade de vida aplicado ao trabalho;
- Identificar os fatores que compõem esse conceito;
- Identificar os fatores que atuam como obstáculos na consolidação da qualidade de vida no trabalho;
- Estudar a ansiedade e a depressão como agentes influenciadores;
- Propor alternativas que melhorem ou evitem a ação dos agentes influenciadores na qualidade de vida no trabalho.

1.5 HIPÓTESE

A ansiedade e a depressão, objetos de estudo deste trabalho, bem como outros agentes, interferem efetivamente na qualidade de vida das organizações, de forma que altera aspectos como a produtividade e a motivação dos funcionários.

1.6 JUSTIFICATIVA

O principal ponto das organizações são os recursos humanos e assim, acabam surgindo deduções sobre os direitos universais do homem, sobre as particularidades de cada um, sobre como cada indivíduo pode ter uma percepção diferente de um mesmo fato, sobre a ética e até mesmo sobre valores e princípios, como a dignidade. Um dos elementos primordiais da vida do ser humano é o trabalho, pois dele vem a sobrevivência material e as aspirações e desejos de realização profissional. Dessa forma, a importância de unir o trabalho a pessoa e a sua vida, bem como pesquisas e estudos que constatem os fatores motivacionais e de satisfação dos funcionários se faz cada vez mais fundamental, visto que há uma relação recíproca de dependência entre os indivíduos e as empresas.

Assim, está cada vez mais claro que há muito tempo os recursos financeiros deixaram de ser os mais importantes dentro de uma organização, cedendo lugar aos recursos humanos, pois são eles que detém o conhecimento, e não os instrumentos de trabalho. Logo, é de suma importância estudar o tema Qualidade de Vida no Trabalho, pela colaboração que o assunto pode proporcionar em prol do bem-estar dos colaboradores de uma empresa e pelas melhorias das condições de trabalho, visando à produtividade e a motivação. Portanto, faz-se necessário esta pesquisa, uma vez que objetivamos entender os conceitos, identificar os fatores principais que levam ao estabelecimento de uma boa qualidade de vida dentro de uma organização, e também aqueles que se tornam obstáculos para isso, caracterizando e estudando esses fatores visando apresentar alternativas que melhorem e evitem a insatisfação dos funcionários no trabalho.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 ORIGEM E HISTÓRICO DA QUALIDADE DE VIDA

Estudos sobre a Qualidade de Vida são recentes, mas a satisfação e a tranquilidade do ser humano, sempre foi uma preocupação. É possível dizer, que a origem do termo tem suas raízes na Antiguidade já que algumas teorias, elaboradas por filósofos, como a da Geometria e a Lei das Alavancas, colaboraram para melhorar as condições de trabalho e o diminuir o esforço físico de vários trabalhadores, inclusive a exemplo, aqueles que trabalhavam junto ao Rio Nilo (VASCONCELOS, 2001).

Além disso, o termo tem origem em duas culturas diferentes: a Oriental e a Ocidental. Nestas, as particularidades culturais relacionadas ao bem-estar, são colocados como uma boa qualidade de vida (GORDIA, 2011).

A expressão, como é conhecida hoje, foi citada pela primeira vez, em um livro de Pigou, no ano de 1920, cujo tema era economia e bem-estar. Nele, falou sobre a assistência do governo para as pessoas de baixa renda e o efeito que isso tem sobre a vida e sobre as contas do Estado (KLUTHCOVSKY E TAKAYANAGUI, 2007).

Depois, o termo só foi novamente lembrado pelo presidente dos Estados Unidos, Lyndon B. Johnson, em 1967, quando declarou que o bem-estar e a satisfação da sociedade não poderia ser medido pela economia e sim, pela qualidade de vida proporcionada a elas (FLECK; GORDIA, 2001). Nessa época, a qualidade de vida foi ficando muito vinculada aos bens materiais, mas apesar disso, também se falava na satisfação das pessoas (ROCHA, 1998).

No período entre 1970 e 1980, o conceito evoluiu e passou a ter uma visão mais intrínseca do ser humano, reconhecendo fatores relacionados ao bem-estar e a satisfação das pessoas e comportamentos ligados a sentimentos como, autoestima, independência, autonomia, autoafirmação, solidariedade etc. (ROCHA, 1998).

Ainda que os estudos sobre a Qualidade de vida, com esse nome, tenham sido analisados, somente no final do século XX, as pesquisas desenvolvidas do início deste século almejavam melhorar a qualidade de vida das pessoas, sob os aspectos, tanto físicos quanto psicológicos.

Nos anos 20, o psicólogo e professor australiano George Elton Mayo, desenvolveu um estudo em uma fábrica, no bairro de Hawthorne, em Chicago. Esse estudo ficou conhecido como Experiência de Hawthorne, cujo objetivo era associar a intensidade da iluminação com a eficiência dos funcionários. Mas, no decorrer desses estudos, apurou-se que os funcionários foram influenciados por fatores psicológicos. Constataram então que aspectos psicológicos e as relações humanas interferem na produção dos trabalhadores. Assim, essa pesquisa deu origem à Teoria das Relações Humanas.

Depois, Abraham Maslow, psicólogo americano, colaborou com os estudos sobre a qualidade de vida, diante da sua teoria sobre as necessidades humanas; são elas: fisiológicas, de segurança, social, de autoestima e de auto-realização. Segundo ele, as necessidades mais importantes estão no último nível da pirâmide, conforme a figura abaixo.



Fonte: Site Jovem Administrador 2011

Atualmente, são vários os estudos e pesquisas sobre a Qualidade de Vida, mas que possuem algo em comum: refletem a preocupação com o bem-estar das pessoas.

2.2 A IMPORTÂNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A tecnologia tem tomado um grande espaço na vida das pessoas, e junto com ela as informações tem se tornado algo mais prático, as pessoas tem se entrosado mais em relação ao que ocorre ao redor do mundo e principalmente em relação a saúde mundial.

As empresas têm passado a se preocupar cada vez mais com os seus colaboradores, eles são importantes, são a mão de obra da empresa, a concorrência tem se tornado algo grande e competitivo, mas como se destacar em meio a tantos outros, sendo que todos são iguais e oferecem produtos de igual uso?

Para que haja destaque as organizações têm passado a se preocupar mais com o colaborador, com a qualidade de vida deles, de acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), a Qualidade de Vida é a percepção do indivíduo e de sua posição na vida, no contexto da cultura e de sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações, ou seja, qualidade de vida é Lazer; Cultura; Equilíbrio e Saúde física, emocional, mental, profissional, social e espiritual; é você estar bem consigo e ao seu redor.

Pesquisas feitas pelo IBGE no ano de 2014 que foram liberadas no ano de 2016 apontam que a cada dez empresas apenas seis fecham antes mesmo que chegue a cinco anos de atividade, a concorrência é tanta que de acordo com a pesquisa fornecida pelo IBGE, das 694,5 mil empresas abertas em 2009, mais de 157 mil (22,7%) fecharam as portas com apenas um ano atuando no mercado. E em 2014 apenas 275 mil (39,6%) ainda estavam funcionando.

A qualidade de vida é um recurso que está sendo muito requisitado dentro das empresas, chefes têm criado áreas de lazer dentro das organizações a fim de que seus colaboradores possam relaxar e depois voltar ao trabalho mais tranquilos e mais produtivos, dessa forma a empresa que aderir a algo que contribua com uma qualidade melhor aos trabalhadores pode acompanhar a forma como os trabalhadores se comportam, assim saberão o que pode deixá-

los menos estressados e mais envolvidos e animados com as atividades que exercem.

Os colaboradores chegam ao trabalho pela manhã e precisam ficar mais 8 horas até que chegue o seu momento de ir embora, as pessoas costumam postar "memes", "frases" e vídeos que rotulam os dias da semana, como por exemplo, a segunda-feira, ela não é um dia bom de trabalho, porque é o início da semana, ou melhor ainda, o início do sofrimento, o trabalhador chega às 7 horas da manhã e lá pelas 15 horas da tarde ou até mesmo mais tarde dependendo da sua carga horária será o tempo que ele terá que ficar dentro daquele lugar do qual ele não gosta e o pior ainda faltam mais 4 dias até sexta-feira, isso quando não trabalham aos fins de semana. Esse tipo de pensamento de que a segunda-feira é ruim porque ainda faltam pelo menos mais 4 dias para o "descanso" é péssimo para a empresa, pois isso desmotiva o colaborador a dar o seu melhor, a profissão exercida se torna desagradável e isso pode se refletir no produto final o que não é bom para a imagem da empresa. Dessa forma, organizações estão aderindo a espaços de descanso, colocam colchões, jogos, computadores, televisão, videogames e várias outras coisas em locais separados para que o trabalhador possa relaxar durante esse intervalo e quem sabe até desestressar, de forma que o seu trabalho seja otimizado. Até mesmo a alimentação tem se tornado algo mais preocupante pelas instituições, de forma que muitas empresas chegam a contratar nutricionistas para que os seus colaboradores se alimentem de uma forma mais saudável, tanto fora quanto dentro da empresa e para que haja uma rentabilidade durante a execução de suas atividades, pois se um de seus colaboradores se alimentar de forma errada o trabalho não será executado corretamente e isso pode trazer prejuízos a empresa.

É necessário que os colaboradores se cuidem corretamente para que seja feito um bom trabalho e para que a empresa possa ter uma boa rentabilidade.

2.3 ORIGEM E HISTÓRICO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A Qualidade de Vida no Trabalho teve sua origem em meados dos anos 50, na Inglaterra, através dos estudos de Eric Trist e seus funcionários, que buscavam entender a tríade indivíduo / trabalho / organização. Verificaram assim que um dos principais fatores é a realização profissional.

Este movimento também foi motivado pelas lutas de trabalhadores e estudantes contra alguns modelos de organização do trabalho que aconteceram na década de 50.

Nos anos 60, a percepção da importância de procurar melhorar as condições de trabalho, com o objetivo de reduzir os impactos negativos do mesmo no bem-estar e na saúde dos funcionários, impulsionou o movimento de qualidade de vida no trabalho. Mas foi somente no início da década de 70, que o tema tornou-se um assunto público, especialmente em função da criação dos centros de estudos dos EUA.

Devido aos acontecimentos do ano de 1974, como a escassez energética mundial e ao aumento da inflação, a Qualidade de Vida no trabalho perdeu espaço, retomando-o apenas em 1980, com surgimento dos Modelos Japoneses de Administração.

Os japoneses eclodiram no mercado econômico mundial conseguindo ótimos resultados de produtividade, que foram alcançados mediante a implementação de alguns procedimentos de reestruturação de processos focados na automação, vinculados a um projeto que visava reconhecer a pessoa e o trabalho em equipe.

Nos anos 90, o movimento da qualidade de vida no trabalho, conquistou todos os espaços inclusive o acadêmico, bem como os programas de qualidade total e toda a mídia. Neste momento, a Qualidade de Vida no Trabalho já está amplamente divulgada em muitos países da Europa e da Ásia. E também aqui no Brasil, a qualidade de vida no trabalho vem ganhando espaço e sendo muito abordada nas organizações desejando atentar-se às dificuldades psicossociais dos colaboradores, de forma a aumentar a satisfação profissional dos mesmos.

Segundo Chiavenato (2002, P. 391), "a qualidade de vida no trabalho tem o objetivo de assimilar duas posições antagônicas: de um lado, a reivindicação dos empregados quanto ao bem-estar e satisfação no trabalho, do outro, o interesse das organizações quanto a seus efeitos sobre a produção e a produtividade".

Para Fernandes (1996), pode-se entender a qualidade de vida no trabalho como um programa que visa facilitar e satisfazer as necessidades do trabalhador ao desenvolver suas atividades na organização, tendo como ideia básica o fato de que as pessoas são mais produtivas quanto mais estiverem satisfeitas e envolvidas com o próprio trabalho.

Com um mercado cada dia mais voltado para o material humano/intelectual, podemos ver uma abundância de pesquisas e estudos abordando a importância e os benefícios da implantação de projetos sobre esse assunto.

2.4 TODOS OS MODELOS DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO ATÉ AGORA

2.4.1 MODELO DE NADLER E LAWILLER

Nadler e Lawiller (1983) quiseram deixar bem claro o conceito de qualidade de vida no trabalho, eles queriam mostrar os benefícios que poderiam proporcionar, e quais resultados poderiam alcançar.

E para isso Nadler e Lawiller criaram um modelo técnico de “qualidade de vida” que apresenta diversas variações de acordo com o contexto onde ele é inserido. E para especificar cada um destes conceitos, temos:

2.4.1.1 CONCEPÇÕES EVOLUTIVAS DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

2.4.1.1.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO COMO UMA VARIÁVEL (1959 - 1972)

Características ou visão: buscar alternativas para melhorar a qualidade de vida do indivíduo no trabalho.

2.4.1.1.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO COMO UMA ABORDAGEM (1969 - 1974)

Ao invés da organização o foco era o indivíduo, para que a empresa pudesse obter melhorias consequentemente.

2.4.1.1.3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO COMO UM MÉTODO

Um conjunto de técnicas e abordagens, com a intenção de melhorar o ambiente de trabalho para que o colaborador seja mais produtivo. Tendo uma visão focada para enriquecimento de cargos, grupos autônomos, desenho de plantas novas para integração social.

2.4.1.1.4 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO COMO UM MOVIMENTO (1975-1980)

Era vista como uma ideologia com a natureza do trabalho e a relação do trabalhador com o ambiente. E os termos "administração participante e democracia industrial" eram vistos como conceitos deste movimento.

2.4.1.1.5 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO COMO TUDO (1979- 1982)

Tem a intenção de se preocupar com a competição estrangeira, a taxa de produtividade e vários outros problemas relacionados a empresa.

2.4.1.1.6 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO COMO NADA (FUTURO)

Por acharem que muitos projetos de qualidade de vida no trabalho, fossem fracassar, acreditavam que isso seria apenas um movimento passageiro (ou sem futuro).

2.4.2 MODELO DE HACKMAN E OLDHAM

Hackman e Oldham que são psicólogos organizacionais, desenvolveram um modelo de técnicas onde eles acharam que se fossem executadas nas atividades da organização, afetariam diretamente três estados psicológicos que influenciam na motivação dos colaboradores são eles:

2.4.2.1 SENTIDO DO TRABALHO

Essa teoria envolve basicamente os aspectos motivacionais como, por exemplo, desejo de auto-realização, se sentir parte da organização, aprender coisas novas e desenvolvimento.

2.4.2.2 IDENTIDADE DA TAREFA

Aquele que é capaz de desenvolver uma atividade do começo ao fim, e obter resultados concretos.

2.4.2.3 O SIGNIFICADO DO TRABALHO

Perceber que o trabalho executado traz bons resultados para a organização.

2.4.2.4 AUTONOMIA

Liberdade pessoal para planejar (o que, quando, onde, como, por que) e executar, responsabilidade e independência para executá-las.

2.4.2.5 FEEDBACK

Informações que o colaborador acessou para analisar e corrigir falhas na execução das atividades.

2.4.3 MODELO DE WALTON

O modelo de Walton é dividido em oito fatores e cada um deles abrange várias dimensões. São eles:

- **Compensação justa e adequada:** Equidade salarial interna e externa e benefícios.
- **Condições de trabalho:** Ter um ambiente seguro para se trabalhar e jornada de trabalho.
- **Oportunidade de uso e desenvolvimento das capacidades:** desenvolver habilidades variadas, independência, autocontrole.
- **Oportunidade de crescimento contínuo e segurança:** Possibilidade de crescimento na empresa e segurança no trabalho.

2.4 A QUALIDADE DE VIDA NO BRASIL

No Brasil a carga horária máxima de acordo com a lei é de 8 horas por dia, e 44 horas semanalmente, não é permitido fazer nenhum acréscimo que chegue a ultrapassar a carga horária estabelecida. Mas existe a famosa hora extra, e mesmo que a lei estabeleça que a jornada semanal seja de 44 horas a hora extra não é crime, pelo contrário, é muito bem-vinda no Brasil, várias pessoas chegam a trabalhar mais horas do que deveriam em troca de conseguirem uma renda um pouco maior no fim do mês, pessoas acabam esquecendo que a qualidade de vida é importante e focam só em

trabalho e isso acarreta muitas coisas ruins para a mente e para o corpo ao longo do tempo.

Pesquisas apontam que pessoas que ultrapassam uma jornada semanal de 40 horas diárias tem mais chances de desenvolver doenças e sofrer um infarto. Em outros países como os Estados Unidos e a França a carga horária fica entre 38 e 40 horas semanais.

Para melhorar a qualidade de vida no trabalho, muitas empresas estão adotando práticas de sucesso. Algumas medidas são:

Horário Flexível para todos os dias da semana, dessa forma oferecem um ambiente de trabalho confortável e que priorizam o desenvolvimento do colaborador. Priorizam a saúde e o bem – estar dos colaboradores, promovendo ginásticas, torneios, etc. Também utilizam programas de reconhecimento para premiar o esforço dos funcionários.

Oferecem cursos de capacitação, propiciam um ambiente seguro para trabalhar (com equipamentos de proteção). Pessoas que tem familiares com doenças crônicas recebem medicamentos gratuitos e acompanhamento médico. Tem empresas que disponibilizam massoterapia, fisioterapia, nutrição, entre muitos outros benefícios.

2.6 ANSIEDADE

A ansiedade pode ser considerada um estado natural da mente humana que antecipa situações em que o indivíduo se encontra em perigo ou em desafio, como por exemplo, conhecer alguém importante ou novo, apresentar um trabalho, viajar para um lugar novo, realizar uma prova significativa, entre outras. No entanto, este estado ansioso passa e a pessoa volta a seu estado normal após determinado acontecimento.

Porém, é considerada uma patologia quando esse indivíduo continua apresentando um estado ansioso sem que haja nenhuma situação iminente, mas a resposta ansiosa é desproporcional e exagerada. Ansiedade e medo estão relacionados, assim como o sentimento de vazio, angústia e a timidez.

Em relação à ansiedade, o Brasil também lidera, com 9,3% da população. Esse problema engloba efeitos como fobia, transtorno obsessivo-compulsivo, estresse pós-traumático e ataque de pânico. As mulheres sofrem mais com a ansiedade: cerca de

7,7% das mulheres são ansiosas e 5,1%, deprimidas. Já entre os homens, o número cai para 3,6% nos dois casos. (Jornal Usp,2018)

O indivíduo ansioso não só evita ou foge das situações a que está sensibilizado, mas ainda se mostra inibido em relação a muitas outras atividades: contatos interpessoais, em geral, atividades profissionais fora de sua rotina, etc. (MOTTA, 2002).

2.7 SÍNDROME DO PENSAMENTO ACELERADO (SPA)

A síndrome do pensamento acelerado foi descoberta pelo Dr. Augusto Cury que é médico psiquiatra, psicoterapeuta, pesquisador e escritor. Ele faz o estudo do pensamento como ciência. Essa síndrome está diretamente associada ao transtorno de ansiedade. Segundo o estudo do Dr. "O excesso de informação satura o córtex cerebral, produzindo uma mente hiper-pensante, agitada, com baixo nível de tolerância, impaciente e sem criatividade". (Cury, 2014)

2.7.1 CAUSAS DA SPA

Hoje em dia temos fácil acesso a uma gama de informações, na palma da mão, com os smartphones acompanhados pela internet. Sofremos uma cobrança imensa da sociedade, como se fosse o nosso dever estar por dentro de tudo o que acontece no mundo. O excesso de informações está sobrecarregando o nosso cérebro, de maneira que está ficando cada vez mais difícil fazer o filtro das nossas emoções.

Estudos apontam que aproximadamente cerca de 80% da população sofre de SPA. Ela afeta a sociedade moderna e principalmente crianças, pois são sobrecarregadas com cobranças, expectativas e muita pressão em relação seu futuro. Assim toda a energia é consumida pelo cérebro, fazendo com que a pessoa se sinta esgotada física e mentalmente, as pessoas que relatam o pior cansaço é o mental, pois é através dele que muitos acabam prejudicando o desenvolvimento emocional e a vida social, capacidades como, criatividade, aprendizado e reflexão são danificados pelo fato das pessoas estarem sempre preocupadas e pensando em muitas coisas ao mesmo tempo.

Essa síndrome não é relacionada com a qualidade dos pensamentos, mas sim com a quantidade excessiva e velocidade deles. O acúmulo de memórias inúteis, transforma nossa mente em um grande depósito desorganizado.

Essa síndrome também tira a concentração, aumenta a ansiedade, gera irritabilidade, atrapalha a rotina, dá a sensação de que existem muitas coisas para fazer como se o tempo que resta não fosse suficiente. A dificuldade em lidar com perdas, decepções e até mesmo pequenos erros costuma aumentar. Alguns dos sintomas que ajudam a identificar a SPA são:

Sintomas de fácil identificação da SPA:

- Ansiedade;
- Dificuldade de concentração;
- Lapsos de memória;
- Cansaço;
- Irritabilidade;
- Inquietação;
- Intolerância à contrariedade;
- Mudança de humor;
- Insatisfação constante;
- Sintomas psicossomáticos; com dor de cabeça, dores musculares, queda de cabelo, gastrite entre outros.

2.7.2 OS NÍVEIS DE SPA

Ao exagerar na quantidade de informações, um enigma simples pode se transformar em algo impossível, por causa do amontoado de informações desnecessárias e confusas que nosso cérebro inventa, por isso a capacidade de assimilar e de observar são prejudicadas. Profissionais como executivos, diretores e gerentes costumam estar sempre em busca de novas informações sobre tudo e todos, dessa forma acabam findando a sua capacidade de inovação e criatividade.

A Síndrome do Pensamento acelerado também engloba o estresse profissional, denominado tecnicamente como Síndrome de Burnout causado, por exemplo, por celulares, atividades repetitivas, cobranças excessivas, muitas tarefas a cumprir e pouco tempo disponíveis para realiza-las, alta competitividade entre outras. Dessa forma, seria melhor para um profissional que durante o fim de semana, utilizasse o celular por no máximo duas horas, otimizando o seu tempo livre para descansar, sair com a família, almoçar com os amigos, relaxar, ouvir músicas, assistir filmes etc. Afinal, sempre existirão problemas para serem resolvidos.

O fato é que se não aprendermos a ser seres humanos, nos tornaremos meramente máquinas de trabalhar, nesse mundo competitivo e consumista. Muitas pessoas não têm ideia de como é ser um ser humano comum, que apenas segue o rumo da vida, que permeia o caminho do tempo buscando a si mesmo “moram em belos endereços, mas nunca encontraram um endereço dentro de si mesmos.” (CURY, 2014).

Pessoas que pensam de forma demasiada, sem nenhum controle de si, passam por uma grande deterioração cerebral, acarretando muitas consequências ruins posteriormente, no aspecto profissional, físico e emocional.

Enfim, nós, seres humanos nunca deveríamos apressar o processo de formação dos nossos pensamentos. Ter um grande fluxo de pensamentos e informações deveria ser para nós, fonte de inspiração, inovação e motivação, mas o que de fato acontece é justamente o contrário gerando principalmente, ansiedade e estresse.

2.7.2.1 Primeiro nível: distração

Eles fazem parte de um grande grupo e são aquelas pessoas com as quais conversamos que mais parecem estar “viajando”, do realmente prestando atenção. Essa distração também vem acompanhada de inquietude, assim fazendo com que as pessoas comecem a balançar as pernas, mexer as mãos e etc. Olham para algum lugar, mas sem foco algum. Não absorvem nada daquilo que leram. Ou seja, são desconexos e desatentos.

2.7.2.2 Segundo nível: não desfrutar a trajetória

São aquelas pessoas que têm uma mente muito agitada, tanto a ponto de não conseguirem seguir o curso natural das coisas, como quando começam a ler uma revista de trás para frente.

Esse tipo de pessoa não consegue desfrutar da caminhada, pois está apenas preocupada com o ponto final. E quando ganha algo, não consegue de fato celebrar o feito, pois está mais preocupada em começar uma nova trajetória.

2.7.2.3 Terceiro nível: cultivar o tédio

Nesse nível da SPA, a pessoa está sempre procurando algo que não existe fora dela. Somente dentro. Tais indivíduos têm horror à rotina. Tudo os cansa logo. Dificilmente relaxam e curtem o ambiente. Geralmente acham os outros superficiais, com uma conversa maçante.

Este tipo de pessoa é tão estressada que quando é convidada para algum tipo de evento, ela fica completamente feliz. Logo, fica contando as horas para chegar em casa e se arrumar para tal. Entretanto, quando chega ao local seus pensamentos começam a pipocar em sua cabeça com uma velocidade absurda. Suas mãos e pernas ficam trêmulas. Então, não demora muito para que ela se sinta entediada e decida ir embora.

2.7.2.4 Quarto nível: não suportar os lentos

São aqueles que não têm paciência com pessoas lentas e todos aqueles que têm dificuldades em responder ou entender algo se tornam motivos de impaciência.

Nesse nível da SPA, não conseguem ensinar as outras pessoas duas ou três vezes, que já perdem a paciência. Acreditam que os outros têm um raciocínio muito lento, mas na verdade não enxergam que eles é que são rápidos demais e estressados.

2.7.2.5 Quinto nível: preparar as férias dez meses antes

Neste grupo estão as pessoas que são tão ansiosas com a velocidade desvairada de seus pensamentos que, muitos meses antes de algo acontecer já começam a marcar e a contar quantos dias faltam.

Não veem a hora de tirar férias e apenas um mês antes delas acontecerem, melhoram de humor. Durante a preparação, colocam na cabeça que há excesso ou falta de malas e então o estresse começa. No trânsito, o estresse aumenta quando se deparam com motoristas lentos e com o engarrafamento. E em resumo, com apenas cinco dias a "missão férias" já está completamente abortada, visto que a pessoa só se sente viva, quando está em seu campo de batalha, ou seja, no trabalho.

2.7.2.6 Sexto nível: fazer da aposentadoria um deserto

O sexto nível da SPA representa a pessoa que fica pensando ansiosamente na aposentadoria. Ela conta mês após mês, ano após ano, o tempo que ainda falta para sair do caldeirão de estresse do seu trabalho. Gosta dos colegas, mas não suporta mais olhar para a cara deles. Quando seu chefe se aproxima, tem calafrios. E, se for ela mesma o chefe, quando pensa em cobrar metas dos seus colaboradores, têm insônia.

Quando enfim chega o tão esperado dia, os colegas de trabalho fazem uma festa, e seu humor está ótimo. Os primeiros dias são "às mil maravilhas": cuida das plantas, passeia com o cachorro, sai com os amigos, lê alguns livros. Porém, as semanas e os meses vão passando e logo simples acontecimentos corriqueiros do dia a dia começam a irritá-la. O único assunto do qual sabe falar é sobre trabalho. Ou seja, em nenhum momento se planejou para viver esse momento, aproveitar a vida e descansar. O alívio de sua aposentadoria só aumentou sua ansiedade.

2.8 DEPRESSÃO

Em primeiro lugar, a depressão é uma doença muito, mais muito séria. A depressão é uma doença que afeta pessoas do mundo inteiro e de todas as idades. Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), foi divulgado no dia 23 de fevereiro de 2017, que cerca de 322 milhões de pessoas pelo mundo sofrem de depressão, 18% a mais do que há dez anos. Esse número representa 4,4% da população do planeta. No Brasil, a OMS estima que 5,8% da população esteja afetada pela doença. As mulheres são as mais afetadas, com 5,1% do mundo. Elas são mais afetadas, pois são mais emocionais e vulneráveis, em virtude da oscilação hormonal e a doença costuma aparecer na gravidez e no pós-parto. Nos homens a taxa é de 3,6% no mundo, pois eles são mais apáticos, até mesmo mais frios em algumas situações. Sendo que metade desse número de vítimas da doença vivem na Ásia.

Boa parte dos pacientes não recebem tratamento, por vários motivos. Um dos principais motivos é que a pessoa não sabe que está com doença, ou acredita que é somente uma tristeza passageira outras, porém sabem, mas tem preconceito com o tratamento, em ter que fazer uso de medicações e até mesmo com o próprio médico, sendo ele clínico geral, psiquiatra ou psicólogo.

A depressão é uma tristeza profunda. As vítimas têm alterações nos neurotransmissores cerebrais envolvidos na sensação de bem-estar. Em pessoas com o funcionamento cerebral normalmente as substâncias sofrem uma baixa temporária, quando estão tristes. No deprimido isso ocorre a todo tempo. A pessoa sente uma tristeza sem fim, sentimento de amargura, desencanto, desesperança, baixa autoestima, culpa, desânimo, insônia, apatia, falta de apetite e de desejo sexual e indisposição até mesmo para coisas simples, como tomar banho, ver TV e ler. Já outras pessoas têm o aumento do sono e do apetite. Nas crises vem os pensamentos pessimistas e obsessivos, a perda de interesse em tudo que gosta e em pessoas que convive. Contudo, também vem a perda da concentração e problemas de memória.

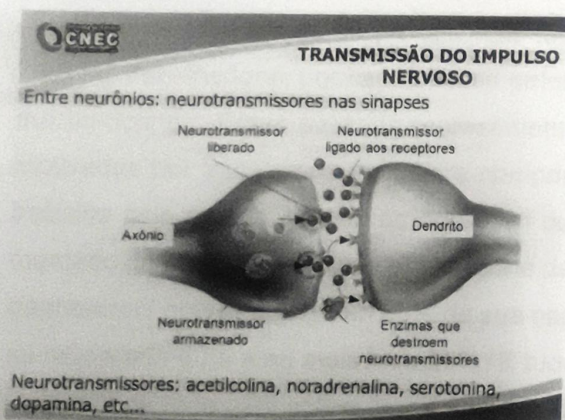
Sabe-se que uma das causas da doença é uma forte predisposição genética, mas também uma personalidade melancólica que vivenciou situações desgastantes ou traumáticas, abuso de drogas ou álcool e algumas doenças sistêmicas como Hipotireoidismo. Existe também gatilhos que podem desencadear a doença, no caso de pessoas que já tenha uma predisposição a ela. Alguns desses gatilhos podem ser a perda de um emprego, morte de um ente querido, fim de um relacionamento

amoroso ou de amizade, o aumento da demanda profissional e problemas econômicos.

O cérebro é formado por células e neurônios, que se comunicam por meio de substâncias chamadas de neurotransmissores. As vítimas desse mal têm alterações químicas cerebrais envolvidas na sensação de bem-estar causadas por níveis alterados de noradrenalina (substância de "luta e fuga", também regula o sono e emoções. E em grande quantidade, da sensação de bem-estar) e a serotonina (hormônio da felicidade). No entanto, o transtorno não se dá pela falta dessas substâncias, mas pelo desequilíbrio delas.



Site: Mundo Carreira 2012



Site: Realizações 2013

Além de tudo que a depressão causa na vida de uma pessoa, ela ainda traz outras consequências. Se não for tratada corretamente, ela desencadeia uma série de outros problemas. A deficiência do sistema imunológico pode vir a ser uma consequência gravíssima, predispondo o organismo a infecções, doenças cardiovasculares e

autoimunes, como Lúpus e Diabetes. Existe casos que a depressão está diretamente relacionada ao surgimento do câncer, devido a queda da imunidade que desenvolve sintomas psicossomáticos entre outras patologias. Também há consequência nas relações interpessoais e social.

2.8.1 DEPRESSÃO VS TRABALHO

A depressão é uma das principais causas de incapacidade no trabalho. Exaustão, pressão para apresentar bons resultados e a necessidade de melhorar sempre. Esses são apenas alguns motivos que geram o estresse aos trabalhadores e afetam a qualidade de vida no trabalho. Muitos sabem que a depressão é o mal do século, e mesmo assim fazem vista grossa.

Infelizmente, hoje as pessoas se submetem a muitas coisas para não perder seu trabalho como, discriminação, assédio, chefes rudes que tratam seus funcionários muito mal, acúmulo de funções, pressão, insegurança que prejudica o desempenho e essa insegurança aumenta especialmente em tempos de crise econômicas. Esses são fatores que aumentam mais a chance de a doença aparecer.

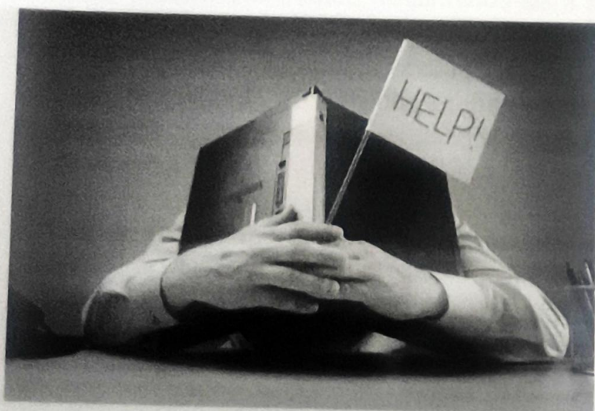
A doença atrapalha a produtividade no trabalho. Pois ela causa lentidão, dificuldade de concentração, atrasos frequentes, falha na memória, problema em fazer tarefas e desânimo para realizar suas funções normais. A depressão é responsável pelo afastamento de milhares de profissionais todos os anos. Em 2016 foram afastados 75,3 mil trabalhadores por causa dessa enfermidade, com direito ao recebimento do auxílio-doença. Essas pessoas representam 37,8% de todas as licenças em 2016 motivadas por transtornos mentais e comportamentais. O deprimido se ausenta do trabalho pelo menos 35 dias ao ano, isso quando não abandonam o trabalho ou o mercado de trabalho, simplesmente desiste de tudo. Especialistas dizem que pessoas depressivas graves ficam com 90% da sua capacidade social e produtiva prejudicada, na moderada 40% e na mais leve 20%. E tudo isso é péssimo para as pessoas, pois precisam de rede para sobreviver e para economia do país.

A Organização Mundial de Saúde (OMS) afirma que, até 2020, a depressão passará de 4º para 2º colocado entre as principais causas de incapacidade para o trabalho no mundo.

Transtornos mentais e comportamentais ainda são tabus em algumas empresas, então muitos colaboradores preferem esconder por medo da incompreensão dos chefes e colegas. É fato que muitas empresas não reconhecem ou simplesmente não levam em conta a gravidade da depressão e tendem a não dar a devida atenção. Por conta disso cada vez mais a situação vai se agravando.



Site: Baudo Valentim 2015



Site: Baudo Valentim 2015

2.9 ESTUDO DE CASO

2.9.1 ARTIGO

Como base para este estudo dirigido, contamos com a colaboração de uma profissional da área, a psicóloga Carolina Hermenegildo de Oliveira, que escreveu o artigo abaixo sobre o estresse ocupacional e seus agentes estressores levando muitas vezes ao desenvolvimento da Síndrome de Burnout; o papel que a escola e o professor desempenham na vida dos indivíduos, conduzindo-os a socialização e no processo que leva os profissionais da área da educação a desenvolverem a Síndrome de Burnout.

2.9.1.1 O ESTRESSE E A IMPORTANCIA DA QUALIDADE DE VIDA PARA PROFISSIONAIS DO CONTEXTO ESCOLAR

Carolina Hermenegildo de Oliveira

O estresse ocupacional é um conjunto de perturbações que caracterizam o desequilíbrio físico e psíquico e que ocorrem no ambiente de trabalho, uma vez que não é tratado pode desenvolver a síndrome de Burnout. Os estressores ocupacionais são muitos, entre eles estão as condições climáticas, carga horária excessiva, higiene, condições de muito barulho, de organização, estar exposto a condições como a falta de materiais adequados, horas extra dentre outros. (FERRARI,2014).

Segundo Juliana Ferrari (2014) nesse caso o ambiente e suas problemáticas de trabalho precisa ser tratado, recomenda-se a intervenção feita em 3 níveis. Nível primário, onde busca-se reduzir os estímulos estressores. No segundo nível de atuação busca-se melhorar a resposta dos sujeitos ao ambiente de trabalho. Por último está a atenção ao indivíduo expostos a condições de estresse ocupacional que sofrem com os sintomas do desequilíbrio focado em equilibrar o funcionamento físico e psicológico.

A escola e o professor cumprem papel relevante na socialização do indivíduo, verdadeiros agentes em tal processo, inserindo-o a sociedade através da educação e do saber transmitido, preparando para o futuro, ajudando o indivíduo a satisfazer suas necessidades e assimilar a cultura; com isso a escola e o professor serão determinantes para o desenvolvimento infantil e, portanto, para o curso posterior de sua vida. O bom desempenho das atividades docentes depende das suas condições emocionais favoráveis, tais como seu bem-estar, autoestima, entusiasmo e criatividade no ambiente de trabalho, sendo que o professor, no seu papel de educador, é para seus alunos uma referência um exemplo nas suas atitudes, no seu caráter, na maneira de tratar o próximo. Lecionar é uma tarefa complexa que exige deste profissional muita dedicação e desprendimento pois assim inspiram e impulsionam seus alunos, despertando interesse.

No tocante ao profissional da educação, além das diversas complicações ligadas às vivências em função de sua rotina de trabalho, acredita-se que ele está entre um dos mais afetado pela síndrome de Burnout, uma modalidade de estresse que induzem

Como base para este estudo dirigido, contamos com a colaboração de uma profissional da área, a psicóloga Carolina Hermenegildo de Oliveira, que escreveu o artigo abaixo sobre o estresse ocupacional e seus agentes estressores levando muitas vezes ao desenvolvimento da Síndrome de Burnout; o papel que a escola e o professor desempenham na vida dos indivíduos, conduzindo-os a socialização e no processo que leva os profissionais da área da educação a desenvolverem a Síndrome de Burnout.

2.9.1.1 O ESTRESSE E A IMPORTANCIA DA QUALIDADE DE VIDA PARA PROFISSIONAIS DO CONTEXTO ESCOLAR

Carolina Hermenegildo de Oliveira

O estresse ocupacional é um conjunto de perturbações que caracterizam o desequilíbrio físico e psíquico e que ocorrem no ambiente de trabalho, uma vez que não é tratado pode desenvolver a síndrome de Burnout. Os estressores ocupacionais são muitos, entre eles estão as condições climáticas, carga horária excessiva, higiene, condições de muito barulho, de organização, estar exposto a condições como a falta de materiais adequados, horas extra dentre outros. (FERRARI,2014).

Segundo Juliana Ferrari (2014) nesse caso o ambiente e suas problemáticas de trabalho precisa ser tratado, recomenda-se a intervenção feita em 3 níveis. Nível primário, onde busca-se reduzir os estímulos estressores. No segundo nível de atuação busca-se melhorar a resposta dos sujeitos ao ambiente de trabalho. Por último está a atenção ao indivíduo expostos a condições de estresse ocupacional que sofrem com os sintomas do desequilíbrio focado em equilibrar o funcionamento físico e psicológico.

A escola e o professor cumprem papel relevante na socialização do indivíduo, verdadeiros agentes em tal processo, inserindo-o a sociedade através da educação e do saber transmitido, preparando para o futuro, ajudando o indivíduo a satisfazer suas necessidades e assimilar a cultura; com isso a escola e o professor serão determinantes para o desenvolvimento infantil e, portanto, para o curso posterior de sua vida. O bom desempenho das atividades docentes depende das suas condições emocionais favoráveis, tais como seu bem-estar, autoestima, entusiasmo e criatividade no ambiente de trabalho, sendo que o professor, no seu papel de educador, é para seus alunos uma referência um exemplo nas suas atitudes, no seu caráter, na maneira de tratar o próximo. Lecionar é uma tarefa complexa que exige deste profissional muita dedicação e desprendimento pois assim inspiram e impulsionam seus alunos, despertando interesse.

No tocante ao profissional da educação, além das diversas complicações ligadas às vivências em função de sua rotina de trabalho, acredita-se que ele está entre um dos mais afetado pela síndrome de Burnout, uma modalidade de estresse que induzem

muitos professores ao abandono da profissão, à sensação de impotência e, conseqüentemente, à perda da qualidade de vida. (CARLOTTO, Palazzo, 2006).

O estudo do estresse na atualidade aponta para a necessidade clara de medidas preventivas de tratamento do estresse excessivo. Partindo do conceito de que um grupo pode ser "um conjunto de indivíduos que interagem partilhando determinadas normas na realização de uma tarefa" (Bleger J., 1971) e que uma instituição se faz a partir de grupos, podemos dizer que, dentro das instituições chamadas "empresas" pode-se considerar o grupo "professores" por estarem presentes na instituição chamada "escola". Desta forma, direcionamos nosso estudo nos problemas relacionados com a população de professores que podem ser afetados pelo estresse, fator este suscetível em qualquer organização independentemente do tipo de atividade realizada pelos colaboradores.

Os trabalhadores, considerados aqueles que aplicam seu conhecimento e força de trabalho na produção de bens e serviços, sejam operários, donas de casa, administradores ou profissionais liberais, quase sempre, têm sua condição de saúde e Qualidade de Vida relegada a segundo plano, diante das demandas por sobrevivência e dos interesses corporativos relativos à produção e ao lucro (Vilarta & Gonçalves, 2004). Além das variáveis relativas ao processo de envelhecimento que acomete os trabalhadores, há que se considerarem outras influências de caráter antropológico e sociológico no que concerne ao estresse no ambiente de trabalho. Sabe-se que o tempo dedicado a atividades de lazer ativo é diferenciado por gênero, envolvendo mais os homens - até 44% - que as mulheres até 38% (Merrit e Caspersen, 1992).

Nos dias atuais nos deparamos com a queixa do desgaste tanto físico quanto emocional e psicológico no ambiente de trabalho. É sábio que as transformações macroeconômicas globais trouxeram uma grande mudança na vida ocupacional das pessoas. Guimarães e Freire, apud Levi et al. (1999). Com a globalização da economia e a conseqüente racionalização do trabalho e o aumento das esferas competitivas entre as empresas, o trabalhador é forçado a se adaptar às situações que não se encontra preparado como: cursos de capacitação, prazos a serem cumpridos e o alto nível de responsabilidade que têm de enfrentar em suas profissões.

As pessoas passam a maior parte de seu tempo trabalhando, seja na empresa, na escola, na indústria, na construção, no campo ou nas estradas. O trabalho é motivado pela necessidade física, econômica e social que as pessoas têm para garantir sua sobrevivência e posição na vida. Elas são conhecidas pelas atividades que exercem, e estas podem ser prazerosas ou não, sendo que os recursos internos de cada pessoa irão determinar sua própria adaptação à realidade e de como ressentem as características do trabalho. Ser professor é uma das profissões mais estressantes na atualidade.

Geralmente as jornadas de trabalhos dos professores são longas, com raras pausas de descanso e/ou refeições breves e em lugares desconfortáveis. O ritmo intenso e variável, com início muito cedo pela manhã, podendo ser estendido até à noite em função de dupla ou tripla jornada de trabalho. No corre-corre os horários são desrespeitados, perdem-se horas de sono, alimenta-se mal, e não há tempo para o lazer. São exigidos níveis de atenção e concentração para a realização das tarefas.

Quando o trabalho é desprovido de significação, não é reconhecido ou é uma fonte de ameaças à integridade física e/ou psíquica acaba por determinar sofrimento ao professor. Infelizmente este profissional tem enfrentado, nos últimos tempos, em suas atividades diárias, diversas situações que são consideradas fontes de estresse.

A começar pelo professor do maternal e do jardim-de-infância, que lidam com crianças que estão iniciando sua socialização e prontas para assimilarem experiências para o desenvolvimento de suas personalidades.

Os professores não são preparados para tamanha responsabilidade, em intervir na educação e correção do comportamento de crianças que vêm à escola com problemas do ambiente familiar. Estes problemas podem ser de ordem emocional, física e econômica que os pais enfrentam e projetam nos filhos através de suas atitudes. Aos professores é encaminhado um programa de atividades pedagógicas que deve ser cumprido num prazo estabelecido pela direção da escola, e o desenvolvimento das atividades não dependem somente do professor e sim da capacidade intelectual de cada aluno. E numa classe que em média há 35 a 40 alunos, não são todos que têm facilidade em assimilar a matéria com sucesso, ocorrendo os problemas de aprendizagem do aluno que atrasam o desenvolvimento das atividades e as dificuldades que o professor tem em lidar com situações que tem que ser resolvidas fora da sala de aula, neste caso, nas clínicas psicopedagógicas.

Atualmente surgiu um novo fator estressante, o Ministério da Educação e da Cultura criou a meta de não mais reprovar alunos no Brasil. O agravante é que alunos não reúnem condições de serem aprovados, mas não podem ficar retidos. O trabalho do professor não se limita dentro das salas de aulas, neste caso em lecionar e lidar com seus alunos. Existem situações fora das salas de aula como: esclarecimento de dúvidas dos alunos, questões pessoais de alunos que procuram o professor, por encontrarem neste, mais segurança e compreensão ao falarem de seus problemas, reuniões de pais e mestres, problemas com drogas na escola, gravidez precoce de alunas adolescentes, hostilidade e competição entre os professores. São situações "problemas" que chegam ao seu conhecimento, e que fogem ao seu preparo e controle profissional. O professor possui uma grande demanda de trabalho pedagógico a cumprir e que acaba por sobrecarregá-lo, e estas situações especiais que tem que

lidar funciona como um ativador da quarta fase do estresse que é a quase exaustão e que ocorre entre as fases de resistência e exaustão Lipp (2002).

Nos últimos anos, o tema do estresse vem sendo amplamente pesquisado e discutido no meio científico, tendo angariado uma capacidade explicativa invejável nos campos da medicina e da psicologia, quando se trata de diagnosticar distúrbios que se situam na interface entre o corpo e a mente. Neste período, a chamada teoria do estresse foi aperfeiçoada e desenvolveu-se de tal forma que as relações entre ambiente e organismo humano, no campo biopsicossocial, passaram a ser lidos predominantemente através de sua lente. Tal força é tão significativa que o estresse foi incluído recentemente entre as doenças constantes no Código Internacional de Doenças.

Especificamente em relação ao trabalho, há um duplo reconhecimento por parte de estudiosos: por um lado, diversos aspectos do ambiente e da organização do trabalho podem ser geradores de estresse, e, complementarmente, sabe-se que um determinado tipo de estresse está associado ao rebaixamento da qualidade de vida dos trabalhadores.

Para além do campo científico, os médicos, os psicólogos e a mídia promoveram a difusão do termo, de tal modo que hoje, adaptado do inglês, ele está incorporado à linguagem popular constando no dicionário da língua portuguesa como "estresse". Ele foi definido como um conjunto de reações que um organismo desenvolve ao ser submetido a circunstâncias que exigem esforço de adaptação, ou também como uma resposta não específica do corpo a qualquer demanda feita sobre o mesmo (Seley, 2003).

Professores têm sido alvo de diversas investigações, pois no exercício profissional da atividade docente encontram-se presentes diversos estressores psicossociais, alguns relacionados à natureza de suas funções, outros relacionados ao contexto institucional e social onde estas são exercidas.

Segundo Esteve (2001), têm aumentado as responsabilidades e exigências que se projetam sobre os educadores, coincidindo com um processo histórico de uma rápida transformação do contexto social, o qual tem sido traduzido em uma modificação do papel do professor.

O professor se depara com a necessidade de desempenhar vários papéis, muitas vezes contraditórios, que lhe exigem manter o equilíbrio em várias situações. Exige-se que seja companheiro e amigo do aluno, lhe proporcione apoio para o seu desenvolvimento pessoal, mas ao final do curso adote um papel de julgamento, contrário ao anterior. Deve estimular a autonomia do aluno, mas ao mesmo tempo pede que se acomode às regras do grupo e da instituição. Algumas vezes é proposto que o professor atenda aos seus alunos individualmente e em outras ele tem que lidar

com as políticas educacionais para as quais as necessidades sociais o direcionam, tornando professor e alunos submissos, a serviço das necessidades políticas e econômicas do momento (Merazzi, 1983).

Nota-se a necessidade de desenvolver um programa de qualidade de vida para os profissionais do contexto escolar, objetivando orientá-los na detecção e prevenção do estresse, bem como propor técnicas para lidar com situações estressantes e seus efeitos, a fim de diminuí-los.

Portanto na medida em que entendemos melhor o fenômeno psicossocial como processo, identificando suas etapas e dimensões, seus estressores mais importantes e seus modelos explicativos, podemos enxergar as ações que permitam prevenir, atenuar ou estancar o estresse como: atividades individuais e em grupos que auxiliem na prevenção/ diminuição do estresse, conscientizar os professores sobre a problemática do estresse, bem como os sintomas e ações para preveni-lo; desenvolver a prática de atividades físicas como potencial para o combate ao estresse, valorização do lazer; e criar espaço e ambiente para os profissionais exporem seus sentimentos e dificuldades, criando um clima participativo e colaborativo.

Conclui-se que é possível auxiliar o professor para que este possa prosseguir concretizando seu projeto de vida pessoal e profissional com vistas à melhoria da qualidade de vida sua e de todos os envolvidos no sistema educacional.

2.9.2 ENTREVISTAS

O grupo realizou entrevistas com 4 pessoas, com o objetivo de coletar os relatos pessoais dessas mulheres que em algum momento da vida passaram por experiências com algum dos agentes influenciadores em seus ambientes de trabalho.

Amanda Caroline de Oliveira, 23, Publicitária

Meus sintomas começaram em 2017, em quanto eu era analista de mídia em uma agência de médio porte. Porém na adolescência sofri bullying na escola a vida toda, nunca me gostei. Tive quadro de depressão na 8° série, mas nada com diagnóstico fechado, só o professor que chamava meus pais na escola. Eu andava de capuz no

calor, me cortava porque não gostava de mim, também tive distúrbios alimentares, devido a cobrança que tinha com minha imagem (autonegação), mas nunca dei a devida atenção a tudo isso. Agora a depressão oficial é diagnosticada, juntamente com a síndrome do pânico e crise de ansiedade foi 2017.

Comecei a trabalhar na minha primeira agencia, eu ainda estava na faculdade, mas já rola uma cobrança para ser a melhor pessoa, pois tinha que honrar meus pais porque me ajudavam a pagar a faculdade. Eu saia muito cedo de casa para estar lá dentro do horário e saia muito tarde, porque para algumas pessoas agências de publicidade devem ser assim... Estava tudo indo bem, até que minha chefe começou a ser abusiva, por meio de palavras ofensivas, frases irônicas e mal tratamento. Ela me menosprezava, me diminuía em qualquer oportunidade que tivesse. Por conta disso eu vivia muito estressada, sobre constante pressão e chorava muitas vezes, durante muitos meses sem entender o porquê daquilo tudo. Eu não podia fazer nada em relação a minha chefe, na época não havia ninguém acima dela na agencia. Fui levando tudo isso até um dia que não consegui levantar da cama, só chorava, e sentia muito medo dela. Foi quando resolvi procurar ajuda medica e já era de se esperar me diagnosticaram com depressão, e eu deveria começar o tratamento com remédios, mas eu não queria tomar, pois tinha muito preconceito, eu pensava, não vou tomar, não preciso disso, na minha cabeça era besteira e segui sem tratamento.

Passei a trabalhar em uma nova agencia, onde havia muita cobrança de mim para mim mesma. No trabalho novo eu tinha um cargo maior que o anterior agora eu era coordenadora, mas a lembrança da antiga chefe sempre me fazia questionar se eu estava fazendo tudo certo. O novo ambiente era bem mais tranquilo, por conta disso não deixava transparecer meus conflitos internos.

Exerci a função de coordenadora por 3 meses, porque perdemos a conta. Lá está eu em busca de um novo trabalho só que como analista, pois o tempo todo eu pensava que não tinha capacidade, que os 3 meses como coordenadora foram uma farsa, que eu era uma farsa, me fazia questionamentos o tempo todo. Arrumei um emprego novo como analista, como só havia ficado 3 meses como coordenadora achei melhor aprender mais sobre função, e ainda achava dentro de mim que não tinha tal capacidade. Estava trabalhando e tudo corria bem, até que meu chefe se mostrou uma péssima pessoa, e ele conseguia ser pior que a anterior, a ponto de discutimos,

de repente eu tinha medo de exercer meu trabalho na agencia, parecia que todos estavam contra mim. E a parti de tudo isso começou a afetar meu estomago, não consigo comer mais nada normalmente, tenho gastrite, viroses e vômitos. Desenvolvi crise do pânico, eu estava dentro do transporte e do nada começava a me faltar o ar, sensação que iria morrer...

Em 2018 quando comecei a me relacionar com esse chefe, tive uma piora significativa, tinha as crises falando ao telefone com clientes, em reuniões, no trajeto indo para o trabalho e desmaiava no domingo com tensão só de pensar que iria para o trabalho no dia seguinte. Encarar meu chefe virou um verdadeiro pesadelo e andar pelas ruas outro. Podia estar bem tranquila e sem motivo, do nada desencadeava uma crise. Eu vivia numa constante pressão de mim mesma. Foi quando de fato comecei a me tratar, fui afastada por 10 dias pelo meu chefe, procurei ajuda medica, comecei o tratamento mesmo com as medicações. E uma luta, pois todo mês vou ao médico, daí tem que trocar remédio que não deu certo, trocar o médico e parece que nunca nada dá certo. E eu não entendo de onde veio nem porque veio, não encontro uma solução.

Hoje faço uso de medicação controlada, receitada por um psiquiatra, e um composto com antidepressivos e outras drogas. Passo no médico com frequência, as medicações são trocadas praticamente mês a mês. Agora com o tratamento estou melhor.

Amanda Rodrigues Vidal, 26 anos, Auxiliar Administrativo

A depressão entrou na minha vida, quando tinha 8 anos de idade. Ela veio através da minha mãe. No ano de 2000, minha mãe começou a ter seus primeiros sintomas, e logo foi buscar ajuda medica e iniciou seu tratamento intensivo. Depois de algum tempo também comecei a apresentar sintomas, uma dor de barriga que atacava todas as noites assim q deitava na cama, a dor vinha sempre sem cessar, fui ao médico várias vezes e nada de achar o motivo pelo qual eu sentia essa dor, e ela continuava todas as noites... Foi mudada a estratégia, os médicos foram para o lado psicológico, levando em conta a doença da minha mãe. Sendo assim comecei a fazer terapia aos 8 anos. E sim obtive melhora.

Passaram-se 15 anos, os sintomas voltaram, comecei a sentir muita tontura, pressão alta, enjoo, tremores, dores de cabeça, insônia e trocava a noite pelo dia. Ignorei todos os sintomas, e assim se passou um ano.

Em 2016, novamente comecei a sentir os mesmos sintomas, porém mais intenso, sempre estava muito mal. Um dia estava indo para o centro de São Paulo, dentro do metrô meu coração disparou, muita falta de ar, tontura, suor frio e muito enjoo. Passou-se um tempo e tive que ir novamente ao centro de SP, e passei por tudo de novo, sentir tudo do mesmo jeito a única diferença dessa vez foi por que vomitei, de tanto que eu sentia as paredes se fechando sobre mim. Pensei tenho que ir ao médico, só poderia estar com anemia.

No médico, comecei a relata o que estava sentindo, ela fechou a porta, e calmamente me perguntou se tinha passado por algum trauma recentemente, pois tudo que eu havia dito estava parecendo algo psicológico e meu corpo estava dando sinal de que tinha alguma coisa muito errada. Foi passada uma bateria de exames para fazer, e ela só iria fecha meu diagnostico após os resultados. Meus exames deram que estava tudo certo comigo biologicamente e fisicamente, então era exatamente o que ela estava desconfiando, era meu corpo avisando que minha psique não estava nada bem. Logo comecei meu tratamento com antidepressivos e calmantes.

Depressão no trabalho. Um dia tive uma crise depressiva e fui à minha médica, ela me afastou por 6 dias, mesmo sem eu querer, pois, tinha que trabalhar e também tinha medo de perder o trabalho. Quando fui avisar meu chefe da minha situação, ele fez aquela cara de poucos amigos, me odiando em seu interior. Se passou os 6 dias, voltei ao trabalho, mesmo não estando bem totalmente. Tudo correu bem por alguns dias, outra vez tive uma crise, a diferença dessa vez e que foi no trabalho na frente do meu chefe, ele demonstrou preocupação, ele mesmo queria me levar ao médico. Novamente estava eu lá de frente para médica, no primeiro momento ela me medicou para controlar a crise, saiu do consultório e voltou com meu terapeuta, conversamos por muito tempo e fui me acalmando, ai ela me afastou mais 14 dias, eu fiquei preocupada, novamente com o trabalho, mas foi explicado que era o melhor a se fazer naquele momento. Quando voltei a trabalhar meu chefe estava bem diferença comigo, se passou um mês e ele me mandou embora.

Hoje vivo ciente que tenho essa doença, e ela está controlada, vivo altos e baixos sempre, tem dia que está tudo perfeito, porém tem outras que não quero nem acordar muito menos sair da cama. Faço terapia algo que me ajuda muito. Bom, procuro viver um dia de cada vez.

Alexandra, 39, divorciada, Assistente Financeira

Eu descobrir meu transtorno de ansiedade por conta da minha vontade de dormir o tempo todo perdi total interesse de fazer as coisas que sempre fiz normalmente, eu só pensava em dormir, dormir o tempo todo, não pensava em fazer mais nada. Não tinha motivação para nada, um mau humor terrível.

Um dia tive um problema na mandíbula, que fiquei 45 dias tomando injeções, medicamentos e nada passava. Tive uma consulta com um cirurgião, e ele falou que meu problema era estresse. Ele me encaminhou para uma médica, e essa médica me diagnosticou com transtorno de ansiedade e estresse devido ao acúmulo de coisas. Comecei a fazer uso de um antidepressivo, que deu uma boa melhora, mas atrapalhou meu sono, e fui trocando os medicamentos até encontrar um que desse certo, também comecei a fazer terapia e acupuntura e voltei a minha essência, depois de 6 meses.

Hoje eu tomo outro antidepressivo que é para auxiliar no meu emagrecimento e na ansiedade segundo a doutora. Voltei a dormir, voltei a fazer as coisas que eu gosto, voltei a viver, a respirar. Porém foi uma fase muito difícil que você se fecha em um mundo onde só você conhece sua dor, um mundo muito triste, que você só tem vontade de dormir, que aprendi que isso é uma forma de refúgio.

Tive muita fé. Graças Deus consegui superar isso. Vou sempre levar isso como experiência, espero que todos que sofrem com esse mal possam um dia buscar uma solução se ajudar e sair da depressão. No momento não estou mais naquele estado, citado acima, mas estou em manutenção, pelo fato de ter passado por muito estresse. O meu estresse começou com o trabalho, uma sobre carga enorme de trabalho sem eu perceber, querendo dar conta de tudo, mas não dava conta de nada, fui me dedicando até que uma hora explodiu, não dava conta de nada nem de mim mesma.

Mayara Silva Barbosa, 24, Assistente Administrativo

Bom, percebi que não estava bem quando meu corpo começou a responder primeiro, minha mente já não estava tão boa assim, mas eu resolvi ignorar os meus problemas e dores, deixando pra depois, e foi assim que meu corpo reagiu, comecei a sentir enjoos frequentes, tontura, palpitação e falta de ar. Então começaram as idas ao médico, que por sinal foram muito frustrantes e difíceis, lembro-me de uma médica que me atendeu, (clínica geral) que me tratou tão mal, me senti a pior pessoa do mundo, não esqueço o semblante dela de indiferença me dizendo que aquilo tudo que estava acontecendo era culpa minha, e que só eu poderia solucionar meus problemas, doeui muito, mas era leiga e não fui diagnosticada com nenhum problema, a não ser uma crise emocional. E a cada dia eu me isolava mais, as pessoas no trabalho me questionavam a todo o momento o porquê eu estava tão estranha, o que havia acontecido com aquela menina que vivia feliz e sorridente, comecei a faltar no trabalho, simplesmente não tinha forças para se quer levantar da cama, comecei a ser olhada de modo diferente, ouvi muitas piadas, e costumava a dizer que não tinha sentimentos, não sentia nada com o que me falavam, tanto nas palavras de conforto, quanto em algum tipo de ofensa, parecia que eu estava morta, mas com o corpo funcionando, é um modo pesado de descrição mas era exatamente assim que me sentia. Foi então que em um dia de muito mal-estar, uma dor de cabeça horrível, uma dor de dentro, dor de alma, que não passava resolvi ir ao médico novamente, eu lembro que não tinha religião definida, mas sempre acreditei que Deus existia, então no meu quarto disse; Deus se o Senhor está me vendo, coloca um médico bom para me atender, um que me ajude a descobrir o que é isso que eu tenho, eu não aguento mais estar assim. Foi então que fui bem atendida por um médico, que me tratou como ser humano, olhou nos meus olhos me ouviu, fiquei quase uma hora na sala em consulta, e então o pré-diagnóstico, depressão e ansiedade, ele me encaminhou para o psiquiatra de cara, minha pressão por sinal estava alta, para quem sempre teve pressão baixa, até me assustei, ele me explicou os reflexos do nosso emocional no corpo, e todos meus sintomas batiam com o meu diagnóstico, assim que sai da sala fui direto na recepção marcar a consulta com o psiquiatra.

No dia da consulta com o psiquiatra fui com bastante medo de como iria ser tratada, então fiz outra oração e deixei nas mãos de Deus, e mais uma vez fui bem atendida, o médico muito atencioso, disse que realmente estava com depressão e ansiedade

junto a uma provável fobia social, nossa como foi difícil ter a certeza, e ao mesmo tempo senti alívio de que podia me tratar e voltar a ser quem eu sempre fui. Então comecei as sessões de terapia com a psicóloga, foram muito doloridas, pois ali me senti totalmente invadida, todos os segredos e coisas que eu não queria falar com ninguém, nem mesmo com alguém de maior confiança, tive que expor, foi bem difícil no começo mais depois eu tive o entendimento que aquilo era essencial para minha cura, ela era minha médica de alma, e descobri que todo mundo deveria ir ao psicólogo, porque é como ir ao clínico fazer um check-up, mais ali fazemos check-up de mente, de dentro. Foram 10 meses de medições, de uma luta comigo mesmo diária, tive dias horríveis, de choro, angústia, de efeitos colaterais de remédios, 14 quilos a mais, autoestima baixa, eu que sempre fui vaidosa, me sentia horrível toda vez ao olhar no espelho, não me reconhecia. E assim que alguns meses se passaram, me aproximei mais de Deus, e então me encontrei espiritualmente, e assim fui melhorando, comecei a sair um pouco, meu médico começou a diminuir as medicações, acredito que minha fé me ajudou na maior parte, e assim, em dez meses larguei minhas medicações sendo duas para dormir, uma antidepressiva, e um anticonvulsivante para as crises de ansiedade na rua, eu não devia ter feito isso pela medicina, mais eu fiz um voto com Deus, e larguei as medições, continuei a terapia, voltei ao trabalho, recomecei minha vida.

A volta ao trabalho foi bem difícil, as pessoas me olhavam torto, ouvi muitas fofocas sobre o que minha chefe achava de mim, de que eu havia inventado, como poderia uma menina jovem, cheia de saúde ter ficado assim, as pessoas tem mania de achar que os outros nunca tem problemas maiores do que os dela, não tem empatia, hombridade, e a volta foi dolorosa pra mim, me deixaram de tapa buraco, rodei em todos os setores similares ao meu, em nenhum momento me perguntaram se me sentiria confortável, se estava tudo bem cobrir outro setor, mas eu levei, segui e me sai muito bem, conheci outras pessoas, me relacionei muito mais, e acabei ficando mais conhecida na empresa, recebi muitos elogios e creio que isso tudo me ajudou de certa forma, mas o preconceito é nítido, tanto no trabalho quanto em casa, com os amigos, família, e eu sempre digo para as pessoas que conheço que passaram e passam pela depressão, ansiedade entre outras doenças psicológicas, que eu me sinto curada sim, pois eu sei lidar bem com as doenças, e quem foi o maior causador dessa cura, foi eu mesma, lembra daquela médica que citei mais acima, dizendo que

ela me tratou tão mal, ela tinha razão só eu poderia solucionar meus problemas, eu decidi não ficar doente, eu decidi lutar e não desisti, eu tentei por três vezes tirar minha vida, eu fui ao fundo do poço, mais consegui subir, consegui voltar, foi a minha força de vontade que me salvou, eu pedi socorro, a Deus, aos médicos, então quero dizer a você que está passando por tudo isso, você pode sair dessa, você é mais forte do que imagina.

2.10 EXEMPLOS DE EMPRESAS QUE OFERECEM UMA BOA QVT PARA SEUS COLABORADORES

2.10.1 ACCOR

A Accor assim como as outras empresas mencionadas, é uma das 10 melhores para se trabalhar no País, segundo a pesquisa “100 Melhores Empresas para Trabalhar - Brasil”, realizada pela consultoria internacional The Great Place to Work® Institute e publicada pela revista Época, da Editora Globo. Na edição deste ano, a companhia se classifica na 6ª posição e compartilha a lista top-ten com Google, Kimberly-Clark Brasil, Caterpillar Brasil, FedEx, Magazine Luiza, Fundação Fiat, Coca-Cola, entre outras. A empresa também ocupa o 4º lugar entre as “20 Melhores em Serviços”. O resultado foi divulgado durante a 14ª edição da premiação realizada no HSBC Brasil, em São Paulo, em 16 de agosto de 2010. O reconhecimento se refere às duas divisões Accor no Brasil – serviços e hotelaria, que, em junho do mesmo ano, após desmembramento mundial, passaram a ter operações distintas. Desde então, a Accor Services, empresa que integra as marcas Ticket, Accentiv, Mimética e Build Up, assumiu nova identidade e passou a se chamar Edenred. O segmento de hotelaria, por sua vez, manteve a marca original Accor.

Segundo a pesquisa, os colaboradores da Accor elogiaram a tradição da companhia em investir no desenvolvimento profissional. “Para possibilitar a ascensão na carreira, há diversos treinamentos oferecidos pela empresa. A Accor também oferece parte dos cursos de graduação e pós-graduação”. Os funcionários também apontam a liberdade e o fácil acesso aos superiores como fatores de grande satisfação, informa a publicação. A empresa também ocupa o 13º lugar na categoria “Empresas Mais Procuradas”.

2.10.2 ELEKTRO

A Elektro, distribuidora de energia elétrica, sediada em Campinas, foi considerada pela quinta vez consecutiva (2013, 2014, 2015, 2016 e 2017), a Melhor Empresa para Trabalhar no País pela pesquisa Great Place to Work, na categoria Grande Porte (com mais de 1.000 funcionários).

A pesquisa avalia o índice de confiança dos funcionários com a corporação e as melhores práticas de gestão de pessoas das empresas. Para chegar ao resultado, os colaboradores responderam de forma voluntária e anônima a um questionário sobre seu ambiente de trabalho.

Esta tamanha felicidade e satisfação são compreendidas quando vemos as inovadoras práticas de gestão de pessoas que a companhia adota. Dentre elas pode-se destacar o chamado Bloqueio de Jornada de Trabalho: Após oito horas trabalhadas, o colaborador recebe uma mensagem agradecendo a sua dedicação e o computador bloqueia, para que este não permaneça noite à dentro trabalhando e possa aproveitar sua família.

A empresa também oferece a licença-maternidade estendida, auxílio-babá integral nos primeiros seis meses de vida do bebê e auxílio-creche, com valor determinado até os 7 anos de idade dos filhos.

E para quem busca uma carreira de trabalho promissora, há muito espaço. O índice de aproveitamento interno de colaboradores para posições é de 95%.

Outra ferramenta muito inovadora é o Conecta Sucessão. Lá na rede social corporativa, o profissional pode indicar qual o próximo passo que pretende dar na carreira. Ao fazer essa indicação, ele é convidado a substituir férias naquela posição e tem a possibilidade de entrar para o plano de sucessão.

Graças a essa Gestão de Pessoas humanizada e compreensiva, a Elektro recebe além de produtividade, o reconhecimento, alcançando o feito inédito de conquistar uma avaliação de 100% de seus colaboradores.

2.10.3 GOOGLE

Esse império nasceu a partir de uma ideia de seus fundadores Larry Page e Sergey Brin, extraída de um projeto acadêmico em 1998 que se tornou um sucesso. Este

sucesso recebeu o nome de "Page Rank", um método de busca que hierarquiza informações de acordo com o número de páginas na internet que as citam, isso ocorre por meio de links (LIMA, 2013).

A empresa busca perpetuar o valor de criar novas ideias entre seus funcionários, estimulando um sistema de contínua inovação. Isso é percebido ao se analisar a política de gestão de pessoas que o Google desenvolveu, partindo do pressuposto da seguinte fórmula: 70% - 20% - 10%, sendo a primeira porcentagem referente ao tempo no qual o empregado deve se dedicar a empresa. Os 20% são referentes ao tempo no qual o empregado deve gastar com pesquisas de interesse pessoal e os 10% restantes são dedicados ao seu próprio lazer (RH CENTRAL, 2013). Esses 20% gastos em pesquisas de interesse pessoal foram berços de ideias geniais, tais como o Orkut, Gmail, Google Earth, Youtube, entre outros. Desta forma, podemos concluir que criatividade e inovação são valores muito incentivados por esta organização.

Também tendo em vista que o capital intelectual é uma das vantagens competitivas mais valorizadas no mercado, o Google investe parte de sua verba em educação para que o funcionário gaste da forma que melhor lhe convém, sejam cursos de línguas, MBA's ou cursos de pós-graduação. Esta é uma forma de manter as mentes de seus funcionários em constante aprimoramento.

Outro fator primordial para o aparente sucesso interminável desta empresa é seu sistema de comunicação transparente que permite aos seus colaboradores a certeza de autonomia.

A autonomia individual, a livre circulação da informação, a liberdade de comunicação e debate, independentemente da hierarquia, são pontos centrais da cultura definida há mais de doze anos pelos fundadores da empresa (CORONATO E CORREA, 2013). A circulação da informação ocorre através de canais estratégicos que o Google utiliza para se comunicar com seus funcionários. A internet é sua principal ferramenta de comunicação (SILVEIRA, 2013). O fluxo aberto de informações sobre projetos é um dos alicerces de inovação da empresa. Qualquer engenheiro possui acesso a informações de projetos novos, assim todos podem colaborar para a inovação. Esta prática é incomum em outras empresas (SIMAS JUNIOR, 2010).

Finalmente, temos uma das máximas da empresa de tecnologia que nos mostra perfeitamente um pouco de sua cultura organizacional: "Você pode ser sério sem usar

um terno.” Esta afirmação se mostra verdadeira quando observamos a arquitetura e design do ambiente de trabalho, com escorregadores, salas de jogos e acessórios coloridos, além de colaboradores livres para usar roupas mais despojadas.

3. ALTERNATIVAS PARA ALIVIAR E EVITAR A ANSIEDADE E O ESTRESSE

3.1 EXERCÍCIOS FÍSICOS

A prática de exercícios físicos é um jeito de relaxar e driblar o estresse, além de incitar o corpo a liberar o hormônio que causa a ansiedade, o cortisol e estimular os hormônios relacionados à sensação de bem-estar, por exemplo a serotonina e a endorfina.

“A serotonina é um hormônio ligado ao aspecto emocional e que pode ser estimulada quando a pessoa se sente importante ou reconhecida” (ZILLI, 2018).

Segundo Aline Turbino (2018) explica que as pessoas possuem uma concentração considerada saudável de serotonina, mas “em casos de depressão, é comum estar com o nível dela baixo. Inclusive, a maioria dos remédios para a doença foca em balancear esse neurotransmissor”.

Em pessoas que não apresentam depressão, os ápices de serotonina acontecem durante a realização de atividades agradáveis, como exercícios físicos ou comer o prato preferido.

Os exercícios físicos também são uma boa maneira de perder peso, bem como melhorar a autoestima.

Dessa forma, alguns exercícios que podem ser feitos são:

- Caminhada rápida ou lenta;
- Andar de bicicleta;
- Ginástica;
- Dança;
- Corrida;
- Yoga;
- Natação;
- Pilates;
- Escalada;
- Boxe;

3.2 RESPIRAÇÃO CONTROLADA

Muitas pessoas ao sentir ansiedade respiram de forma rápida e descontrolada. Respiram superficialmente ou irregularmente, levando a um desequilíbrio de oxigênio e dióxido de carbono no corpo, o que pode causar os sintomas físicos da ansiedade.

É importante praticar a respiração por, no mínimo, 4 minutos, porque esse é o tempo que aproximadamente leva para restabelecer o equilíbrio do oxigênio e do dióxido de carbono no organismo.

Então, como controlar a respiração? Abaixo listamos algumas técnicas de respiração:

Inspirar e Expirar

- Coloque uma das mãos sobre a parte superior do tórax e a outra mão sobre seu abdômen;
- Tente fazer com que sua barriga cresça ao inspirar e encolha ao soltar o ar.

Respiração Pausada

- Respire devagar e pausadamente;
- Comece com uma inspiração suave, pelo nariz, contando até quatro;
- Segure o ar contando até dois;
- Solte o ar devagar, contando até quatro;
- Antes de inspirar novamente conte até dois.

A eliminação do ar precisa ser mais lenta (um pouco mais demorada) o que melhora a resposta fisiológica.

A contagem pode ser qualquer uma. Os números são para desviar o foco. Treine e encontre o seu ritmo.

Exemplo: Respira – Retém – Solta – Retém

4	2	4	2
4	2	5	2

Respiração Deitada

Essa técnica pode ser utilizada antes de dormir, quando a ansiedade já está começando a atrapalhar o sono.

- Deite de barriga para cima e coloque as mãos sobre o abdômen;

- Não use um travesseiro muito alto, porque isso poderá atrapalhar a respiração;
- Inspire pelo nariz contando até quatro e expire contando o mesmo tempo;
- Direcione toda a sua atenção a contagem respiratória;
- Continue até o sono chegar.

3.3 10 SUGESTÕES PARA MELHORAR SEU DIA A DIA

- 1- **Não se preocupe:** De todas as atividades humanas, preocupar-se, é a menos produtiva.
- 2- **Não se deixe dominar pelo medo:** A maior parte das coisas que tememos nunca acontece.
- 3- **Não guarde rancor:** Ele é uma das cargas mais pesadas da vida.
- 4- **Enfrente um problema de cada vez:** Seja como for, só poderá tratá-los um por um.
- 5- **Não leve os problemas para a cama:** Eles são maus companheiros de sono.
- 6- **Não compre os problemas dos outros:** Eles podem lidar com eles melhor do que você.
- 7- **Não reviva o passado:** Ele já passou. Concentre-se no que se passa na tua vida e seja feliz agora.
- 8- **Seja um bom ouvinte:** Só quando escutar obterá ideias diferentes das tuas.
- 9- **Não se deixe abater pela frustração:** A autocompaixão só interfere com as ações positivas.
- 10- **Contabilize todas as coisas boas:** Mas não se esqueça das pequenas. Muitas coisas boas pequenas fazem uma grande.

CONCLUSÃO

Este trabalho trouxe como questão problema, a Depressão e a Ansiedade como fatores na Qualidade de Vida no Trabalho, e tínhamos como objetivo identificar, entender e caracterizar alguns aspectos do conceito Qualidade de Vida no Trabalho.

Vimos a Origem do termo, A Importância, o Histórico, Modelos e Concepções Evolutivas, A Qualidade de Vida no Brasil, Ansiedade e Fatores que a desencadeia, Síndrome do Pensamento Acelerado (SPA) suas causas e níveis, Depressão, e a relação entre Depressão e Trabalho. Também tivemos um estudo de caso, com alguns relatos sobre como a Depressão e a Ansiedade se tornou um fator problema em seu ambiente de trabalho. Além disso, verificamos alguns exemplos de empresas que utilizam os conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho.

Com o desenvolver de nosso trabalho conseguimos defender nossa hipótese de que problemas psicológicos podem interferir efetivamente na Qualidade de Vida no Trabalho de um indivíduo, afetando sua produtividade e sua motivação.

Conseguimos concluir com os relatos obtidos para nosso estudo de caso, que um ambiente de trabalho hostil em que o indivíduo se vê extremamente pressionado tanto por metas quanto por superiores, onde o trabalhador não tem o mínimo de qualidade de vida oferecido por essa empresa pode, de fato desencadear fatores psicológicos, trazendo assim custos tanto na vida dessa pessoa quanto para a empresa onde ela trabalha. Fazendo com que a depressão seja o 4º maior motivo de faltas no trabalho podendo em poucos anos chegar ao 2º lugar.

Nós como futuras Administradoras compreendemos a partir dos exemplos de empresas que oferecem e pensam nos conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho, que com colaboradores felizes e motivados, onde nossos funcionários sentam que tem voz, uma chance e uma oportunidade de crescimento, conseguimos assim um ambiente de trabalho mais leve e agradável, e como consequência obtemos melhores resultados, novas ideias, novos projetos podendo assim ganhar mais visibilidade para nossa empresa consequentemente, obtendo mais lucro.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CURY, Augusto. **Ansiedade - Como enfrentar o mal do século: A Síndrome do Pensamento Acelerado: como e por que a humanidade adoeceu coletivamente, das crianças aos adultos.** 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. 160 p.

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION (Estados Unidos). **Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais**. 5. Ed. Porto Alegre: Artmed, 2014. 992 p. Tradução de Maria Inês Corrêa Nascimento.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. **Qualidade de Vida no Trabalho: Origem, Evolução e Perspectivas**. 2019. 13 f. TCC (Graduação) - Curso de Comunicação Social, Caderno de Pesquisas em Administração, Espm - Escola Superior de Propaganda e Marketing, São Paulo, 2001.

KNIERIM, Karen Lisa Ferreira. **Fatores determinantes da Qualidade de Vida no Trabalho: Um estudo de caso**. 1999. 133 f. Monografia (Especialização) - Curso de Engenharia de Produção e Sistemas, Departamento de Engenharia de Produção e Sistemas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1999.

VAZ, Tatiana. **8 empresas que buscam dar qualidade de vida aos funcionários**. 2013. Disponível em: <://exame.abril.com.br/negocios/8-empresas-que-buscam-dar-qualidade-de-vida-aos-funcionarios/>. Acesso em: 20 maio 2019.

PFIZER (São Paulo). **A depressão no ambiente de trabalho**. 2017. Disponível em: <https://www.pfizer.com.br/noticias/depressao-no-ambiente-de-trabalho>. Acesso em: 18 maio 2019.

CHADE, Jamil. **Brasil é o país mais depressivo da América Latina, diz OMS**. 2017. Disponível em: <://saude.estadao.com.br/noticias/geral,brasil-e-o-pais-que-mais-sofre-com-depressao-na-america-latina,70001676638>. Acesso em: 03 mar. 2019.

INGRID, Gabriela. **Depressão é causada por falta de hormônio no cérebro ou é emocional?** 2019. Disponível em: <://vivabem.uol.com.br/noticias/redacao/2019/02/15/depressao-e-causada-por-alguma-falha-no-cerebro-ou-por-traumas-emocionais.htm>. Acesso em: 29 abr. 2019.

LOUZÃ NETO, Mario Rodrigues. **Doenças: Depressão (Transtorno depressivo)**. 2010. Disponível em: <http://www.saudemental.net/depressao.htm>. Acesso em: 24 abr. 2019.

REVISTA MINHA VIDA (São Paulo). **Depressão causa um curto-circuito no seu cérebro**. 2007. Disponível em: <https://www.minhavidacom.br/saude/materias/1466-depressao-causa-um-curto-circuito-no-seu-cerebro>. Acesso em: 05 abr. 2019.

BRUNA, Maria Helena Varella. **Depressão**. 2017. Disponível em: <https://drauziovarella.uol.com.br/doencas-e-sintomas/depressao/>. Acesso em: 14 maio 2019.

PITLIUK, Rubens. **Sem dúvida: O que acontece no cérebro em casos de depressão?** 2007. Disponível em: <http://revistagalileu.globo.com/Galileu/0,6993,ECT545744-1716-1,00.html>. Acesso em: 19 abr. 2019.

MARQUES, Maria Júlia. **"Hormônios da felicidade": conheça substâncias que geram humor e bem-estar.** 2018. Disponível em: <<https://vivabem.uol.com.br/noticias/redacao/2018/06/27/conheca-os-neurotransmissores-que-podem-gerar-bem-estar-e-felicidade.htm>>. Acesso em: 28 maio 2019.

VIEIRA, Leonardo. **Crise de ansiedade: técnicas de respiração para controlar os sintomas.** 2019. Disponível em: <<https://www.remedio-caseiro.com/crise-ansiedade-tecnicas-respiracao-controlar-sintomas/>>. Acesso em: 27 maio 2019.

LIMA, Romualdo. **7 exercícios para detonar o estresse.** 2019. Disponível em: <<https://news.gympass.com/7-exercicios-para-detonar-o-estresse/>>. Acesso em: 29 maio 2019.

FROTA, Daniel. **Como os hormônios são estimulados no nosso corpo pela atividade física?** 2017. Disponível em: <<http://globoesporte.globo.com/ce/noticia/2017/02/como-os-hormonios-sao-estimulados-no-nosso-corpo-pela-atividade-fisica.html>>. Acesso em: 28 maio 2019.

Alves, M. G.M, Chor, D, Faerstein, E, Lopes, C. S, Werneck, G. L. **Job Stress Scale, versão resumida e adaptada para o português.** Recuperado em 7 de maio de 2010, da Scielo (Scientific Electronic Library Online) Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/rsp/v38n2/19774.pdf> > Acesso em 20 out. 2014.

BLEGER, J. **Temas de Psicologia.** Buenos Aires: Nueva Vision, 1971. p.89-104.

CARLOTTO, M. S. **A síndrome de Burnout e o trabalho docente.** Psicologia em Estudo, Maringá, v.7, n. 1, p. 21-29 jan/jun, 2002.

ESTEVE, J.M. (2002). **O mal-estar docente: a sala de aula e a saúde dos professores.** São Paulo: EDUSC.

FERRARI, Juliana Spinelli (2007). **Estresse Ocupacional.** São Paulo: Alínea.

GUIMARÃES, L. A. M.; GRUBITS, S. **Série Saúde Mental e Trabalho.** 1 ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004, v. III.

GUZZO, R. (org), (2002). **Psicologia Escolar: LDB e educação hoje.** São Paulo: Alínea.

LAPO, F. R., & BUENO, B. O. (2003). **Professores, desencanto com a profissão e abandono do magistério.** Cadernos de Pesquisa, 118, 65-88.

LIPP, M.N., **O estresse do professor.** Campinas: Papirus, 2002.

MARINHO, Araújo, C. M., & ALMEIDA, S. F. C. de (2005). **Psicologia Escolar: Construção e Consolidação da Identidade Profissional**. Campinas-SP: Editora Alínea.

MERAZZI C. (1983). **Apprendre à vivre les conflits: une tâche de la formation des enseignants**. *European Journal of Teacher Education*. 6, 2, 101-106

MERRIT E CASPERSEN, C.J. Trends. **Physical Activity Patterns in Young Adults: The behavioral risk factor surveillance system**. 1986-1990. *Med.Sci. Sports.Exercise*, v 24. n4:526,1992

MORALES, Pedro Vallejo, **A relação professor aluno: o que é como se faz**. São Paulo. Editora y Distribuidora, 2001.

SELYE, H.. **Stress : A Tensão da Vida**. São Paulo: Ibrasa, 2003.

SILVA, Ormenzina e NAVARRO (2004), Elaine. **A relação professor aluno no processo ensino-aprendizagem**. Disponível em <http://WWW.univar.edu.br/revista/index.php/interdisciplinar/article/view/82> acesso em 20 de agosto de 2014.

VILARTA, R., CARVALHO, T.H.P.F., GONÇALVES, A., GUTIERREZ, L.G. (organizadores). **Qualidade de Vida e Fadiga Institucional**. Campinas: IPES Editorial, 2006.