

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA
SOUZA
ESCOLA TÉCNICA DA CIDADE TIRADENTES EXTENSÃO CEU
ALTO ALEGRE
Curso Técnico em Recursos Humanos**

**Amanda Mendes Santos
João Vitor de Macedo Rocha
Kimberly Pavani Fernandes
Stefanny Soares do Nascimento**

**A QUALIDADE DE VIDA COMO FORMA DE PREVENIR A SÍNDROME
DE BURNOUT NOS COLABORADORES.**

**São Paulo
2020**

Amanda Mendes Santos
João Vitor de Macedo Rocha
Kimberly Pavani Fernandes
Stefanny Soares do Nascimento

**A QUALIDADE DE VIDA COMO FORMA DE PREVENIR A SÍNDROME
DE BURNOUT NOS COLABORADORES.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Técnico em Recursos Humanos da Etec Cidade Tiradentes Extensão CEU Alto Alegre, orientado pela Professora Lilian Rocha como requisito parcial para obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos.

São Paulo

2020

FOLHA DE APROVAÇÃO

**Amanda Mendes Santos
João Vitor de Macedo Rocha
Kimberly Pavani Fernandes
Stefanny Soares do Nascimento**

A QUALIDADE DE VIDA COMO FORMA DE PREVENIR A SÍNDROME DE BURNOUT NOS COLABORADORES.

Trabalho de conclusão de curso apresentado como exigência parcial para obtenção do certificado de Técnico em Recursos Humanos à Escola Técnica Estadual de Cidade Tiradentes – Extensão CEU Alto Alegre.

COMISSÃO JULGADORA

Profº:

Instituição: ETEC Cidade Tiradentes – Extensão CEU Alto Alegre

Profº:

Instituição: ETEC Cidade Tiradentes – Extensão CEU Alto Alegre

Profª: Lilian Rocha

Instituição: ETEC Cidade Tiradentes – Extensão CEU Alto Alegre

São Paulo

2020

Dedicamos este trabalho aos nossos sonhos, por nos motivarem cada vez mais a trilhar rumo aos grandes lugares que mais queremos na vida.

AGRADECIMENTOS

Não poderíamos deixar de agradecer a Deus por toda a força, ânimo e coragem que nos ofereceu para alcançarmos nossa meta.

Aos nossos familiares e amigos, porque foram eles que nos incentivaram e nos inspiraram através de gestos e palavras a superar todas as dificuldades que não foram poucas.

À instituição ETEC CIDADE TIRADENTES EXTENSÃO CEU ALTO ALEGRE por ter nos recebido de braços abertos e com toda as condições que nos proporcionaram muitos aprendizados.

A todos que de alguma forma nos fizeram acreditar em nós mesmos, nos fazendo enxergar nosso potencial, sem vocês não teria sido possível pois acabaríamos desistindo na primeira dificuldade.

À nossa professora Lilian Rocha por ter nos orientado e incentivado, dando apoio e confiança.

E por fim agradamos pela oportunidade de podermos ter trabalhado juntos durante este um ano e meio por tantas vezes, nos tornamos mais que colegas somos amigos e levaremos o que vivenciamos aqui para a vida.

“Homens e mulheres desejam fazer um bom trabalho. Se lhes for dado um ambiente adequado, eles o farão”.

Bill Hewlett, Fundador, Hewlett-Pack.

RESUMO

O trabalho apresenta a Qualidade de Vida como forma de prevenir a síndrome de Burnout, mostra o aumento de milhares de trabalhadores ficando doente no ambiente de trabalho, mas conhecida como a doença Síndrome de Burnout/Síndrome do esgotamento, que está afetando os profissionais de várias empresas, deixando exaustos e estressados por conta de seu trabalho. O surgimento dessa doença surge pelo fato, das pessoas trabalharem mais que o necessário o que acaba afetando a sua saúde mental e Qualidade de Vida. Atualmente muitas das organizações não estão preparadas para orientar e tomar as providências corretamente sobre funcionários que apresentam a síndrome de Burnout e outras doenças mentais. A Qualidade de Vida vem se mostrando ser eficaz para a diminuição das doenças mentais, ajudando o empregado e o empregador a se prevenir das doenças mentais, manter a Qualidade de Vida como forma de prevenir a síndrome será nosso objetivo neste trabalho.

Palavras Chaves: Síndrome de Burnout; Qualidade de Vida; Doenças Mentais.

ABSTRACT

The work presents Quality of Life as a way to prevent Burnout Syndrome, shows the increase of thousands of workers getting sick in the work environment, but known as the Burnout Syndrome / Exhaustion Syndrome, which is affecting professionals from several companies, leaving exhausted and stressed because of their work. The emergence of this disease arises from the fact that people work more than necessary, which ends up affecting their mental health and quality of life. Currently, many organizations are not prepared to properly guide and take action on employees with Burnout syndrome and other mental illnesses. Quality of Life has been shown to be effective in reducing mental illnesses, helping employees and employers to prevent mental illnesses, maintaining Quality of Life as a way to prevent the syndrome will be our goal in this work.

Key words: Burnout Syndrome; Quality of life; Mental illnesses.

LISTA DE GRÁFICO

Gráfico 1 - Faixa Etária.....	37
Gráfico 2 - Qualidade de Vida.....	37
Gráfico 3 - Programas de Qualidade de Vida no Trabalho	38
Gráfico 4 - Investir na Qualidade de Vida.....	39
Gráfico 5 - Qualidade de Vida como prevenção de doenças mentais	39
Gráfico 6 - Síndrome de Burnout	41
Gráfico 7- Sintomas da síndrome	41
Gráfico 8 - Orientações da empresa sobre doenças mentais	42
Gráfico 9 - Diretrizes da empresa sobre doenças mentais.....	42
Gráfico 10 - Emoções.....	43
Gráfico 11 - Momentos de lazer	43
Gráfico 12 - Saúde mental	44

SUMÁRIO

1.INTRODUÇÃO	11
1.1 Justificativa.....	11
1.2 Problemática.....	11
1.3 Hipóteses	11
1.4 Objetivo Geral.....	12
1.5 Objetivo Específico	12
1.6 Metodologia	12
1.7 Cronograma	13
2.REFERENCIAL TEÓRICO.....	14
2.1 Conceito da Qualidade de Vida.....	14
2.1.1 Conceito de Qualidade de Vida no Trabalho.....	15
2.1.2 Qual a importância da Qualidade de Vida no Trabalho.....	16
2.1.3 Como ela afeta o desempenho dos colaboradores na organização.....	17
2.1.4 Como é a Qualidade de Vida nas empresas	19
2.1.5 Como analisar a empresa para aplicabilidade da Qualidade de Vida no Trabalho	20
2.1.5.1 Ginastica Laboral como programa de Qualidade de Vida no Trabalho..	23
2.1.5.2 5S como programa de Qualidade de Vida no Trabalho	24
2.1.6 Métodos de aplicação da Qualidade de Vida, para prevenir a Síndrome de Burnout	25
2.2 Conceito da Síndrome de Burnout	26
2.2.1 Quantidade de pessoas que apresentam a Síndrome de Burnout	27
2.2.1.1 Seus sintomas	28
2.2.2 Estresse no ambiente de trabalho	29
2.2.3 Emoções	31
2.2.3.1 Tipos de emoções	32
2.2.4 Doenças mentais.....	33
2.2.5 Transtorno mental.....	34
2.2.6 Doenças psicossomáticas.....	35
3.PESQUISA DE CAMPO.....	37
3.1 Lista de Gráficos	37

CONSIDERAÇÕES FINAIS	46
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	47

1.INTRODUÇÃO

Este trabalho abordará sobre a Qualidade de Vida como possível forma de prevenção para a Síndrome de Burnout, abordaremos também sobre o que é a Qualidade de Vida e a Síndrome; será feito um levantamento da quantidade de pessoas que possuem doenças mentais e que muitas das vezes não conseguem reconhecer que a possuem por falta de informações, mostraremos o posicionamento que as empresas tem sobre os funcionários que possuem essa doença. E por fim apresentaremos as medidas, através de pesquisa de dados, onde a Qualidade de Vida, possa ajudar os colaboradores a prevenir a síndrome de Burnout juntamente com a empresa.

1.1 Justificativa

Doenças mentais existem e não são visíveis aos nossos olhos, mas refletem no nosso físico e as empresas deveriam zelar mais pela saúde mental de um funcionário, porque a mente dele é de onde vem toda criatividade e engajamento para maior produtividade e empenho. Sendo de grande importância que este trabalho de conclusão de curso aborde a Qualidade de Vida e a Síndrome de Burnout.

1.2 Problemática

Como a Qualidade de Vida pode ajudar na prevenção da Síndrome de Burnout?

1.3 Hipóteses

1- A Qualidade de Vida ajuda o ser humano a estar bem consigo mesmo e ter bons relacionamentos sejam eles pessoais ou profissionais.

2- A Qualidade de Vida ajuda a lidar com as emoções positivas e negativas, evitando transtornos mentais que são criados dentro da empresa.

3- A Qualidade de Vida ajuda a manter uma vida saudável, desfrutando momentos de lazeres, cuidando de sua mente, mantendo o bem-estar, assim doenças psicossomáticas diminuiriam.

1.4 Objetivo Geral

Mostrar que a Qualidade de Vida ajuda a diminuir doenças mentais.

1.5 Objetivo Específico

- Identificar como a empresa lida com os funcionários que apresentam sintomas da Síndrome;
- Identificar como é a Qualidade de Vida dos colaboradores na organização;
- Analisar se nos últimos anos houve um aumento no número de funcionários com a Síndrome de Burnout;
- Aplicar medidas de Qualidade de Vida para prevenção da Síndrome;

1.6 Metodologia

Utilizamos a pesquisa bibliográfica através de livros, artigos, revistas e sites para nos aprofundar no assunto e encontrar possíveis soluções. Também foi feito como instrumento para a coleta de dados, um questionário através do aplicativo Google Forms uma análise de dados que comprove a viabilidade e importância do estudo do nosso trabalho, e que possamos quantificar esses dados apurados da pesquisa com um público selecionado.

2.REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Conceito da Qualidade de Vida

O conceito de Qualidade de Vida traz diversas definições de estudiosos que abordam sobre o tópico apresentado, e individualmente abordam sua real conceituação sendo feita no ponto de vista de cada um deles. Assim, ao longo do tempo em cenários propícios para ter condições que geram o beneficiamento da saúde de um indivíduo ou não, trazem aspectos e características de definições elaboradas por alguns estudiosos, que dentre esses conceitos individuais, cada pesquisa sobre Qualidade de Vida será cada vez mais apurada ao longo do tempo.

Após a Segunda Guerra Mundial, o termo passou a ser muito utilizado, com a noção de sucesso associada à melhoria do padrão de vida, principalmente relacionado com a obtenção de bens materiais, como casa própria, carro, salário, e bens adquiridos. (KLUTHCOVSKY, TAKAYANAGUI,2007, p.02).

Há uma grande preocupação das organizações na área da saúde que tem por objetivo cuidar dessa questão em parte humana e social, tem uma crescente relação entre à Qualidade de Vida que vem sendo estudada como um movimento dentro das ciências humanas e biológicas no sentido de valorizar parâmetros mais amplos que o controle de sintomas de doenças, a diminuição da mortalidade ou o aumento da expectativa de vida. Assim, a Qualidade de Vida é abordada por muitos autores, como sinônimo de saúde, e por outros como um conceito mais abrangente, em que as condições de saúde seriam um dos aspectos a serem considerados.

Como lembra a Organização Mundial da Saúde (OMS, 1998), o atual conceito de Qualidade de Vida, é aquele que visa dimensionar assuntos diversos e que ao se relacionar busca esclarecer o assunto em questão mesmo com o passar do tempo e momento a ser difundido o assunto em questão, assim, a Organização Mundial da Saúde (OMS), diz que a Qualidade de Vida é aquela percepção dos indivíduos em sociedade em que suas necessidades sejam satisfeitas mesmo se não obter realizações impostas em sociedades, como aquisição de bens materiais, independência financeira, e outros como relações socioeconômicas, mas, sim é aquilo que te deixa feliz sem abdicar de sua saúde, e sim a garantindo, mesmo que para obtê-la não necessariamente tem que ter grandes realizações.

Assim, como lembra a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2003), a Qualidade de Vida é a percepção do indivíduo de sua inserção na vida, em relação a sociedade e todos os requisitos em que contemplam ela, tais como, economia, cultura,

habitação, relacionamentos pessoais e interpessoais, etc. Assim, é de extrema importância as relações humanas e comportamentais estarem em conjunto saudável, para que uma vida digna e bem estar físico e social, sejam relativos para o propósito da Qualidade de Vida.

O assunto traz uma complexidade do que é correto e incorreto afirmar sobre o que é Qualidade de Vida, sua conceituação é complexa porque além de sabermos que ela está relacionada a ter hábitos saudáveis e ter uma vida equilibrada em ter boas realizações pessoais, devemos prestar atenção em fatores existentes que interferem negativamente a um hábito não saudável, para garantir hábitos benéficos.

Portanto, hábitos e relações pessoais podem afetar o cotidiano e trazer malefícios na saúde das pessoas, a Qualidade de Vida traz uma promoção de passos de como aplicar algo que gere benefício para a vida do indivíduo, só haverá um principal caminho como uma única definição, que sempre será levada em conta que é uma vida com hábitos saudáveis, e sempre promovendo a prevenção da saúde mental e física da pessoa como uma necessidade principal do indivíduo.

2.1.1 Conceito de Qualidade de Vida no Trabalho

O conceito de Qualidade de Vida no Trabalho vem evoluindo sua definição de acordo com o tempo em que esse assunto é estudado.

Mas para Marques (2017), existe um ponto essencial para definir o que é Qualidade de Vida no Trabalho, ele explica que o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho consiste em ações que buscam melhorar condições no trabalho como processos tecnológicos, estratégicos, operacionais e humanos de uma empresa, para que assim, possam melhorar as condições de trabalho para os colaboradores em relação a desenvolvimento, ergonomia e produtividade.

O contexto do tópico para alguns estudiosos pode ser interpretado também como bem estar, e eles colocam aspectos que ajudam a identificar essas práticas dentro da empresa que é referente a Qualidade de Vida no Trabalho. Que ao disseminar seus estudos, os casos apresentam algumas pré-identificação da aplicabilidade desse conceito.

Como explica França (2004), a identificação das práticas por competência da Qualidade de Vida no Trabalho, tem seus aspectos que ajudam a identificar e demonstrar seus passos são questões que envolvem saúde, lazer e alimentação,

capacidade e habilidade de lidar com as responsabilidades perante a sociedade e obrigações de trabalho, assim como, ter boas relações interpessoais no seu âmbito pessoal e profissional.

Assim como cita Sampaio (2012), em sua revista ele explica que ao tratar de assuntos como problemas, abordagens em geral, e desenvolvimentos associados à Qualidade de Vida no Trabalho e humanização do trabalho, ele tem a intenção de que empregos e gestores possam participar do gerenciamento de empregados, de lidar com as situações de trabalho, como crescimento individual e desenvolvimento no local de trabalho, assim o conhecimento laboral fazem melhorias em relação entre bem estar casa e trabalho, e focalizam na Qualidade de Vida no Trabalho do colaborador.

Com isso a Qualidade de Vida no Trabalho consiste em melhorar condições no trabalho, em que atende todos os tipos de funcionários independente de seu cargo, por ser um beneficiamento que supre lacunas da produção do engajamento dos empregados, para assim, promover o desenvolvimento dos mesmos dentro da empresa, trazem benefícios que ajudam auxiliar e manter a integridade física em garantir a saúde mental e física do colaborador, portanto, a Qualidade de Vida no Trabalho faz o acompanhamento desses erros que comprometem o bem estar dos profissionais, tendo em vista prevenir e impedir que futuros erros que provocam o mal estar dos funcionários, possam ser solucionados e eliminados.

2.1.2 Qual a importância da Qualidade de Vida no Trabalho

O trabalho está em constante evolução e conseqüentemente passamos mais tempo dentro das organizações nos dedicando aos afazeres profissionais, tornando nossa rotina mais desgastante e estressante. O bem físico do colaborador deveria ser olhado com mais ênfase e importância no ambiente de trabalho.

De acordo com Zavattaro (1999 apud Lacaz, 2000), por fim, nos anos 80, adquire importância como um conceito globalizante, na busca de enfrentar as questões ligadas a produtividade e à qualidade total.

As circunstâncias do bem estar nas organizações, ajudam a desenvolver seus potenciais, habilidades e avanço nas suas metas de vida, gerando um ambiente de trabalho mais agradável onde a equipe possa executar suas tarefas profissionais com melhores resultados.

Segundo Rodrigues (1999 apud Lacaz, 2000), com outros títulos e em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem estar ao trabalhador na execução de suas tarefas, a qualidade de vida sempre foi objeto de preocupação da raça humana.

Pelo fato de a organização almejar e querer atingir grandes níveis de produtividade faz exigências excessivas dos seus colaboradores, portanto a Qualidade de Vida no trabalho vem como forma de manter o equilíbrio e beneficiar o colaborador com o bem estar estabelecido e beneficiar a organização com um aumento de produtividade.

Segundo Chiavenato (2002 apud Reuters, 2010) 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.

As empresas deveriam investir em melhorias para o ambiente organizacional, gerando um ambiente positivo, onde seus colaboradores trariam resultados mais satisfatórios tanto para ele como para a organização onde trabalha.

2.1.3 Como ela afeta o desempenho dos colaboradores na organização

Nas organizações dependendo do seu nível de gestão, é importante ressaltar como a falta da Qualidade de Vida no Trabalho pode ser prejudicial no desempenho do seu colaborador, ao trazer um contexto de estrutura organizacional globalizada, e de gerenciamento de pessoal que está relacionada a um comportamento da organização em que se expressa ao seu colaborador, que na visão do funcionário está totalmente relacionada a condição de trabalho e desenvolvimento pessoal, e pode afetar como um.

Como lembra Ferreira (2011), absenteísmo crônico que invade o cotidiano do trabalhador, em que se torna desagradável na relação das condições de trabalho entre empresa e colaborador, que também havendo a ausência da Qualidade de Vida no Trabalho em si que é ocasionada na estrutura organizacional, se expressa por carga horarias e tarefas maçantes para o colaborador, em que as condições de trabalho para o colaborador não os beneficiam, isso faz com que tenha uma percepção de que precisa ser melhorado para prevenir a saúde mental e física dos colaboradores .

Assim, fortemente está presente nas organizações essa falta da Qualidade de Vida no Trabalho, que se expressa por falta de engajamento efetivo na execução das tarefas, desmotivação dos trabalhadores, baixa produtividade, falta de iniciativa, indisposição e postura do tipo “corpo presente e espírito ausente”, podem ser um precursor de acidentes graves e também nocivos, por conta de não atendimento das necessidades entre ergonomia no trabalho e ambiente propícios para prevenir esses acidentes e doenças que podem ser ocasionada no trabalho, por motivo de não estrutural o conceito e sua aplicabilidade na empresa.

Com enfoque na Qualidade de Vida no Trabalho para expressar a melhoria do bem estar na organização, em trazer um melhor desempenho dentro dela para o seu colaborador, faz com que a organização tenha uma percepção de como é realmente importante construir um modelo de gestão e estrutura organizacional voltados para Qualidade de Vida no Trabalho, para que possam beneficiar o seu colaborador em seu desenvolvimento profissional e beneficia-lo na organização.

Conforme Matos (1996 apud Fernandes, 2008), não há Qualidade de Vida no Trabalho sem Qualidade Total, ou seja, sem que a empresa seja boa por completo. Não confundir Qualidade de Vida no Trabalho com política de benefícios, nem com atividades festivas de conagraçamento, embora essas sejam importantes em uma estratégia global. A qualidade tem a ver essencialmente com a cultura organizacional. São fundamentalmente os valores, a filosofia da empresa, sua missão, o clima participativo, o gosto por pertencer a elas e as perspectivas concretas de desenvolvimento pessoal que criam a identificação empresa-empregado. O ser humano fazendo a concepção da empresa e em suas estratégias.

Assim, como lembra Ferreira (2011), na vista da organização uma estrutura organizacional é importante porque, ao trazer um modelo de gestão para organização, incorporam modelos que trazem benefícios a ela mesma, e ao seus funcionários, assim, o impacto que é conceituado em um desses modelos que trazem a Qualidade de Vida no Trabalho, deve ser feita visando o cotidiano no trabalho em buscar o bem-estar para seus colaboradores, garantindo condições favoráveis para um crescimento e desenvolvimento profissional e para a organização trazendo benefícios a ela mesma, tanto no ambiente externo, quanto no ambiente interno de trabalho. Assim, na visão dos colaboradores instituir a representatividade da Qualidade de Vida no Trabalho na organização constituem em experiências e bem estar no trabalho,

fazendo que o reconhecimento da empresa em relação a ascensão profissional em garantir o desenvolvimento do colaborador em condições propícias, faz que ela seja bem vista como um exemplo exímio de organização.

Com os estudos da Qualidade de Vida no Trabalho, no intuito de aplicação dela se tornou muito mais fácil de diagnosticar se sua empresa precisa exercer esse pensamento visando o bem-estar de seu colaborador para a aplicabilidade desse preceito, com isso torna-se muito mais fácil estruturar dentro da organização para assim, promover o bem-estar de seu colaborador dentro da organização em garantir condições favoráveis a produtividade e desempenho do seu colaborador. Portanto, existem o contexto que trazem duas visões tanto do colaborador e empresa, que o conteúdo que referenciam tal característica que devem ser olhadas de forma mais cuidadosa, emocional, criativa e a adaptabilidade no ambiente de trabalho tanto do indivíduo ou grupo, tende a ser um dos componentes mais importantes para a produtividade de seus colaboradores dentro da organização em desempenho profissional.

2.1.4 Como é a Qualidade de Vida nas empresas

As organizações conseguiam oferecer somente o básico para o seu colaborador, o suficiente para ele executar o seu trabalho, mas não ofereciam oportunidades de crescimento e não investiam em Qualidade de Vida no Trabalho como forma de melhorar o ambiente organizacional.

Estudos desenvolvidos por McGregor (1980 apud Reuters, 2010), indicam que com relação ao trabalho, com base na administração científica, atendem as necessidades básicas do indivíduo, porém, em contrapartida oferecem pouca oportunidade de satisfação das necessidades egoístas principalmente para as pessoas situadas em níveis inferiores da hierarquia.

Com o passar dos anos o trabalho vem evoluindo e aderindo condições melhores para oferecer para seus colaboradores. A Qualidade de Vida nas organizações é um conjunto de atos, utilizado em ações que melhore as condições do trabalho investindo em melhorias e tecnologias, influenciando o colaborador fisicamente e mentalmente, concedendo um melhor bem estar ao colaborador.

Conforme Fernandes (1994 apud Canete, 1996), a qualidade de vida no trabalho é a gestão dinâmica e contingencial dos fatores físicos, sócio - psicológicos

e tecnológicos que renovam a cultura e determinam o clima organizacional, refletindo – se no bem estar do trabalhador e na produtividade das empresas.

O relacionamento entre colaborador e empresa era algo muito complicado de se ter, a qualidade de vida no trabalho vem como uma forma de deixar o trabalho mais humanizado, melhorando o relacionamento entre organização e colaborador, demonstrando que se preocupa com o seu quadro de funcionários acompanhando sua evolução, disponibilizando um ambiente profissional agradável de se trabalhar.

De acordo com Copper e Jackson (1997 apud Reuters, 2011), desta forma as empresas conseguirão manter a flexibilidade de que necessitam para lidar com o mundo em rápida transformação.

Uma forma de deixar o trabalho mais humanizado porque a organização irá demonstrar interesse sobre o bem estar do seu colaborador, conseguindo acompanhar a evolução da equipe e investindo em melhorias necessárias.

2.1.5 Como analisar a empresa para aplicabilidade da Qualidade de Vida no Trabalho

Para obter programas de Qualidade de Vida no Trabalho é importante adotar boas práticas que estimulam o bem estar do colaborador. Assim os enfoques que precisam ser visualizados para a aplicabilidade e correção são.

As vivências e a gestão do bem-estar no trabalho são fortemente influenciadas por fatores individuais (ex. estado de saúde; características pessoais e profissionais), organizacionais (ex. cultura organizacional; modelo de gestão organizacional e do trabalho; condições, organização e relações socioprofissionais de trabalho) e situacionais (ex. variabilidade, diversidade, dinâmica, imprevisibilidade... de eventos que interferem na atividade de trabalho). (FERREIRA, 2011, p.180).

Como explica Marques (1996 apud França, 2004), um dos fatores mais essenciais para assegurar a produtividade do Recursos Humanos, sem dúvida alguma, é a garantia da plena saúde e vitalidade. Os programas de Qualidade de Vida no Trabalho mudam o comportamento, atuam preventivamente, reduzem custos e contribuem para atrair ou reter colaboradores. Ao elegermos saúde e vitalidade como fatores essenciais para a produtividade, tínhamos em mente que a chave do desenvolvimento e o crescimento das organizações, e indiretamente da produtividade. Está na capacidade cerebral do Recursos Humanos. Em outras palavras, a capacidade de iniciativa, a competência profissional, a inventividade, a autodisciplina

e o pensamento estratégico - o hábito de agir no presente, tendo em vista o futuro – estão diretamente ligados as condições de saúde e educação de cada um.

Conforme Hackman (2014 apud Fernandes, 2008), afirma que o desempenho de cargos e o clima organizacional representam fatores importantes na determinação da Qualidade de Vida no Trabalho. Se esta for pobre, conduzirá à alienação do empregado e à insatisfação, à má vontade, ao declínio da produtividade, e comportamentos contra produtores. Se for rica, conduzirá a um clima de confiança e respeito mútuo, no qual o indivíduo tenderá a aumentar suas oportunidades de êxito psicológicas e atenderá a reduzir o mecanismo rígido de controle social.

E para os conjuntos que influenciam a aplicação de programa da Qualidade de Vida no Trabalho, é importante também ressaltar que para ser colocado em prática o programa, ele pode ser elaborado a partir da reflexão entre gestores e setor de Recursos Humano e a partir de um feedback dos próprios funcionários. Assim, ao relatar condições impróprias para exercícios de sua profissão, o colaborador enxerga que para medidas serem tomadas eles tem que sempre participar de reuniões que envolvem a melhoria do ambiente organizacional, assim, foram criados etapas que estimulam a boa prática ao implementar um programa da Qualidade de Vida no Trabalho.

De acordo com Xavier (2018), as etapas para implementação que foram baseadas no livro “Como projetar programas de promoção de saúde no local de trabalho”, um best-seller de autoria de Michael A. O’Donnell. Segundo o autor do livro, a implementação deve ser feita em 5 passos. São eles:

1) Sensibilização

Para modificar os hábitos dos trabalhadores, é necessário fazê-los entender a importância disso. Leve sua equipe a indagar, por exemplo, o porquê de fazer atividades físicas ou de controlar a alimentação. Depois de “colocar uma pulga atrás da orelha” das pessoas, espalhe pela empresa informações que causam sensibilização.

Cartilhas sobre o mal do açúcar, os males do sedentarismo e demais informações ajudam a demonstrar a importância de um programa de Qualidade de

Vida no Trabalho e faz com que, o nível de interesse sobre os tópicos abordados aumentem.

A grande vantagem dessa etapa é o baixo custo. Como a divulgação pode ser feita por meio de pôsteres, publicação em jornais internos, feiras de saúde e outros, a sensibilização é caracterizada como uma ação pontual e específica.

2) Diagnóstico e implementação

Para tomada de decisões e planejamento de um bom plano de Qualidade de Vida no Trabalho, é necessário fazer um diagnóstico, por meio de coleta de informações no departamento de gestão de pessoas e pesquisa direta com os colaboradores sobre a vida na empresa.

Após, realiza-se a implementação do plano de ação, definindo as prioridades que devem ser atendidas pela Qualidade de Vida no Trabalho. Para isso, ações como mudanças na gestão de pessoas, prática de palestras, terapias ou ginástica laboral ou alterações nas condições do ambiente físico.

3) Avaliação de implementação

Essa fase é para avaliação dos resultados da implementação do Qualidade de Vida no Trabalho, por meio de pesquisas utilizadas na fase de diagnóstico. É feito anualmente e aquilo que deu certo é mantido, sendo alterado o que não surtiu efeito. O importante é ter comprometimento com tal plano, com um intuito de lhe dar credibilidade.

4) Mudança de estilo de vida

O quarto passo é iniciar o desenvolvimento do programa. Ficará a critério do gestor decidir se as ações serão realizadas em forma de grupos de apoio, com atividades vivenciais ou outro método de julgamento mais eficaz. É preciso conhecer o perfil dos colaboradores para acertar na escolha.

Todos os participantes devem ter um diagnóstico inicial para que possam acompanhar o desenvolvimento e comemorar as conquistas. Isso vai ajudar também a trabalhar especificamente o que precisa ser mudado no estilo de vida do profissional.

É imprescindível que seja estabelecido o início, meio e fim do programa. Se possível, ofereça premiações para os resultados mais significativos, não deixe de divulgar o progresso para toda a empresa e faça o colaborador sentir-se feliz pela conquista.

5) Ambiente de suporte

De nada adianta desenvolver uma cultura saudável, se o ambiente não dá o suporte necessário. Se o objetivo é controlar o peso, por exemplo, não é uma boa ideia manter uma máquina de refrigerante, pois a bebida contém alto teor de açúcar.

Essa etapa é muito importante para o sucesso do programa. Um ambiente adequado garantirá que os colaboradores não retomem os maus hábitos. Além disso, criar uma cultura organizacional voltada para a Qualidade de Vida no Trabalho, que vai ser capaz de engajar todos os profissionais que ingressarem na empresa, e ter novas avaliações e melhorias. Assim, dentro dos objetivos da aplicabilidade da Qualidade de Vida no Trabalho tem componentes que podem fazer que seu preceito, seja executado maneira benéfica para o bem estar do colaborador nos quais são, falar sobre os potenciais risco a saúde e se o funcionário precisar-se de ajuda medica, se o ambiente em que ele se encontra é bom para ele, encorajar os funcionários a terem bons hábitos dentro da empresa, podem ter um estilo de vida parecido com os hábitos de pessoas quem tem uma estilo de vida saudável no parecer médico. Um programa de prevenção da problemática, poderá ter bons resultados ao combate daquela situação como o caso da Ginastica Laboral, e reuniões semanais de melhoria do ambiente organizacional e até mesmo tratamento individual com psicólogos, para assim, gerar um cenário benéfico e harmônico para os colaboradores.

2.1.5.1 Ginastica Laboral como programa de Qualidade de Vida no Trabalho

Existem vários programas que dão melhorias na empresa em relação a Qualidade de Vida no Trabalho, e um deles é a Ginastica Laboral, que pode ser definida.

De acordo com, Mascelani (2001 apud Coelho, 2010), como um programa implantado na empresa, que consiste em exercícios programados em pausa de trabalho, que levam em consideração as atividades existentes nos diversos setores. Os exercícios são feitos no próprio local de trabalho durante o expediente, e é conhecida também como ginástica de pausa, ginástica de trabalho, compensatória e atividade física no trabalho.

A Ginastica Laboral pode beneficiar o ambiente organizacional, entre empresa e funcionário, como uma técnica ou um programa que ajuda o bem estar dos funcionários na empresa trazendo não só benéficos de bem estar físico para as pessoas, mas sim diminuindo a tensão de estresse das pessoas.

Como lembra Mendes e Leite (2012), a ginastica serve para combater o

estresse ocupacional. Que ao ter um ambiente de trabalho hostil excede nossas capacidades, e causam uma pressão física e psicológica para os funcionários, a ginástica laboral tem o intuito de auxiliar o bem estar do colaborador, para que ele tenha uma vida equilibrada dentro da empresa, ao mudar a dinâmica de trabalho em aplicá-la em seu cotidiano, assim, ela faz uma manutenção do estado físico e psicológico de uma pessoa, em trazer benefícios a sua saúde.

Portanto, conforme os autores citados acima, é de extrema importância sabermos que um simples programa poderá ocasionar na vida profissional e pessoal de um indivíduo, uma melhora na Qualidade de Vida tanto em seu trabalho, quanto em seu cotidiano.

2.1.5.2 5S como programa de Qualidade de Vida no Trabalho

Um dos programas que agem em prol da ergonomia e limpeza no ambiente de trabalho é a sigla 5S, que resulta de cinco palavras japonesas, quando entendidas no Brasil correspondem como prefixo “senso”, para manter a essência do programa japonês.

Cada senso corresponde a uma etapa que deve ser seguida para aplicabilidade da técnica.

Conforme Slack et al. (2009 apud Negreiros et al., 2020) os 5S são definidos:

1) SEIRI (senso de utilização): Este senso consiste em diferenciar os itens úteis dos inúteis, ou seja, em um posto de trabalho deve ser eliminado o que não é necessário, como exemplo: produtos defeituosos, máquinas e equipamentos obsoletos.

2) SEITON (senso de organização): Consiste em definir os locais adequados para armazenar os objetos conforme seu nível de utilização. Os utensílios e instrumentos mais utilizados devem ser identificados e guardados de forma organizada em locais próximos ao posto de trabalho, isto minimiza a perda de tempo na procura diária dessas peças.

3) SEISO (senso de limpeza): Incide em manter o ambiente de trabalho limpo e arrumado, ou seja, sem nenhum lixo ou sujeira na área de trabalho. O posto de trabalho deve possuir condições favoráveis para as práticas do trabalho.

4) SEIKETSU (senso de padronização): Este senso consiste na manutenção dos três primeiros sentidos. Nesta etapa deve realizar de forma diária as atividades que

buscam manter a limpeza e higiene do local de trabalho. É importante nesta fase avaliar os resultados já conquistados e identificar os pontos que podem ser melhorados.

O SEIKETSU também recebe o nome de senso de saúde/asseio, pois sua manutenção estabelece um ambiente saudável nas relações interpessoais. Um ambiente limpo torna-se mais agradável para execução das atividades laborais.

5) SHITSUKE (senso de disciplina): A disciplina busca desenvolver o hábito de cada funcionário em manter os padrões alcançados, adotando as regras, normas e procedimentos. Este senso resume a prática dos bons hábitos, nesta etapa é primordial a união de todos da empresa visando a melhoria contínua.

Para aplicação do programa ser eficiente, precisa-se pegar o real objetivo do programa para ser algo que gere uma modificação o ambiente de trabalho.

De acordo com Negreiros et al. (2020), para aplicação do programa 5s precisa-se planejar e treinar os funcionários para que o suporte de aprendizagem dessa técnica, seja satisfatória e que o beneficiamento venha a empresa, ou seja, no local de trabalho.

Assim, o programa 5s é de total importância para que uma empresa e um funcionário consiga perceber e ter a favor uma melhora no local de trabalho e relação com os sentidos que ajudam no cotidiano das pessoas em trazer o ambiente de trabalho com o quesito de organização e outros que compõe o 5s.

2.1.6 Métodos de aplicação da Qualidade de Vida, para prevenir a Síndrome de Burnout

As organizações buscam melhores resultados e o feedback pode ajudar a influenciar, pois ele ajuda a criar um ambiente profissional melhor de se trabalhar, influenciando no bem estar do colaborador, trazendo um melhor entendimento e direcionamento das tarefas profissionais a serem realizadas, ajudando o colaborador a saber onde melhorar e contribuir para melhores resultados dentro da organização.

Segundo Moreira (2010 apud Quintão, 2018), “o Feedback é uma reorientação feita pelo líder para que o colaborador não erre o alvo, ou seja, um processo de orientação, acompanhamento e condução de algo já conversado”.

E Durand (1998 apud Quintão, 2018), “diz que, a competência engloba conhecimento, habilidade e atitude e tem aspectos técnicos, sociais e emocionais”.

Explica Martins (2001 apud Oliveira, 2018) outro método é a ginástica laboral, é uma série de exercícios voltado para o alongamento muscular que pode ser realizada antes durante ou no fim do expediente de trabalho podendo ter sessões de 5, 10 a 15 minutos, com intuito de evitar ou amenizar dores musculares causados por movimentos repetitivos ajudando o colaborador a ter um relaxamento.

Diz Martins (2001 apud Oliveira, 2018), “exercícios físicos realizados durante ou após a jornada de trabalho atuam de forma terapêutica, diminuindo o estresse através do alongamento e do relaxamento”.

São métodos que as organizações precisam investir, não é algo que trará resultados imediatos gera tempo de espera, porém os efeitos causados são satisfatórios, pois ajuda a melhorar o desempenho de toda equipe, desenvolvendo um melhor bem estar do colaborador gerando uma boa qualidade de vida no ambiente de trabalho.

2.2 Conceito da Síndrome de Burnout

A Síndrome de Burnout tem sido uma doença que muito afeta o colaborador, trazendo para ele o sofrimento no ambiente de trabalho, o que ocasiona também a falta de produção e a não satisfação do colaborador. A saúde mental de um empregado é, portanto, muito importante pois é da mente que vem toda sua produtividade.

Para Oliveira (1987 apud Bavaresco et al., 2018), o homem iniciou sua vida produtiva de forma primitiva, e o mercado revolucionou sua mão de obra através da tecnologia, do trabalho especializado, da atividade laboral, e contrapondo isso o sujeito vivenciou prazer e sofrimento no ambiente do trabalho e o ser humano precisa constantemente se readaptar.

O ambiente de trabalho em si, deveria ser mais prazeroso e valorizado para os colaboradores, mas as vezes por falta de uma organização que prioriza seus colaboradores, não é. O ser humano deve se readaptar ao ambiente assim como dito anteriormente na citação, mas por falta de um clima mais harmônico, que muitas das vezes ocorre essa situação na organização, se tornando imperceptível a síndrome no trabalho, o que acaba tornando uma ameaça para todos.

Uma organização que tenha por primazia o lado humano de seus colaboradores trabalha para prevenir, ou ao menos reduzir, o estresse, antes

que ele se torne uma ameaça à empresa. (BORTOLLUZI& STOCCO, 2011, p.11).

Segundo Batista et al. (2012 apud Tabosa, 2018), o trabalho é uma dimensão fundamental na vida do homem, o que torna a satisfação e o bem-estar do trabalhador um propósito a ser perseguido.

Pode-se então perceber que a Síndrome de Burnout nas organizações, desgastes emocionais e estresse no ambiente de trabalho podem trazer problemas para o funcionário, e, também para o ambiente que se está inserido. A busca pela realização profissional nem sempre possibilita ao indivíduo o sucesso, causando ansiedade, insatisfação, tristeza ou exaustão.

2.2.1 Quantidade de pessoas que apresentam a Síndrome de Burnout

As pessoas que apresentavam a Síndrome de Burnout, muitas das vezes não eram identificadas por conta de sua denominação que anos atrás não era vista como uma doença.

Assim como lembra Neves (2019), só em 2019 a Organização Mundial (OMS), reconheceu a Síndrome de Burnout como uma doença crônica. Que é ocasionada pelo ambiente de trabalho, no qual será registrada na nova Classificação Internacional de Doenças (CID-11), que entrara em vigor só em 2022.

Por motivos de não ser vista como doença, e não ter dados concretos que podem ser analisados sem alguma comprovação, faz com que ela seja uma doença que não exige notificação compulsória para seu registro, que em algum tempo já poderia existir relatos dela pelo mundo.

De acordo com Neves (2019), no ano de 2018 a International Stress Management Association (Isma-Br), fez um levantamento das informações sobre pessoas que tenham a síndrome, e identificaram cerca de 32% da população que trabalha, tem a Síndrome de Burnout no país. Assim, superando outros países com seu índice expressivo o Brasil supera a China e os Estados Unidos, com cerca de 33 milhões de pessoas que sofrem por essa doença ocupacional.

Portanto, os dados que mostram o quanto é expressivo a quantidade de pessoas que sofrem por tal doença ocupacional, traz a relevância e importância de ter esses dados feitos anualmente, para assim, obtermos o real motivo e especificando o quão expressivo é o número de pessoas que sofrem com a Síndrome de Burnout.

2.2.1.1 Seus sintomas

A síndrome de Burnout não afeta somente a parte mental de uma pessoa, mas sim outras diversas partes, o que pode levar a problemas mais graves na saúde de uma pessoa.

Segundo Pereira (2010 apud Cruz et al., 2015), os sintomas apresentados por um trabalhador com síndrome de Burnout se dividem em sintomas físicos, psíquicos, comportamentais e defensivos.

- Sintomas físicos: Fadiga constante e progressiva; Dores musculares ou osteomusculares; Distúrbios do sono; Cefaleias e enxaquecas; Perturbações gastrointestinais; Diminuição da resistência física; Transtornos cardiovasculares; Distúrbios do sistema respiratório; Disfunções sexuais; Alterações menstruais.

- Sintomas psíquicos: Falta de atenção e de concentração; Alterações de memória; Lentificação do pensamento; Sentimento de alienação: falta de interesse pelo ambiente e pessoas que o rodeiam; Sentimento de solidão: decorre do traço anterior. A pessoa pode se sentir incompreendida pelos demais; Impaciência: pressão constante no que se refere ao tempo, com o sentimento que “nunca é o bastante”. Sentimento de intransigência com os atrasos; Sentimento de impotência: sentimento de que é vítima de uma situação superior às suas capacidades; Labilidade emocional; Dificuldade de auto aceitação, baixa autoestima; Alteração do humor, depressão; Desconfiança, paranoia.

- Sintomas comportamentais: Negligência ou escrúpulo excessivo; Irritabilidade; Aumento da agressividade; Incapacidade para relaxar; Dificuldade na aceitação das mudanças; Perda de iniciativa; Aumento do consumo de substâncias ilícitas (drogas) e lícitas (café, fumo, tranquilizante); Comportamento de alto risco – manifestação inconsciente de dar fim a vida; Suicídio.

- Sintomas defensivos: Tendência ao isolamento; Sentimento de onipotência; Perda do interesse pelo trabalho; Absenteísmo (faltas ou atrasos no trabalho); Ímpetos de abandonar o trabalho; Ironia cinismo.

Outros autores também confirmam que os sintomas têm um grande impacto na parte emocional do ser humano que se encontra com a síndrome.

Segundo França et al. (1997 apud Bavaresco et al., 2018), na realidade a saúde de um empregado pode ser prejudicada por doenças, acidentes ou estresse. Portanto, é importante registrar que um funcionário competente, mas deprimido e com baixa autoestima, pode ser tão improdutivo quanto um funcionário doente e hospitalizado.

Assim, podemos analisar que a síndrome afeta muito na saúde do colaborador desgastando não só o físico, mas também o mental, e assim fazendo com que surja diversos sintomas. A mente humana, quando afetada, se interliga com o resto do corpo, interferindo muito na qualidade de seu trabalho, causando problemas piores e mais sérios, como o suicídio que foi citado anteriormente.

2.2.2 Estresse no ambiente de trabalho

A palavra estresse tem origem do latim, com o significado, tencionar, apertar e cumprir. O estresse é gerado no nosso organismo físico/psicológico. O nível de estresse depende de cada indivíduo. Pois o seu desenvolvimento vem de acordo com sua moral, crença e o que ocorre em sua vida, como: problemas no trabalho, vida pessoal, falta de dinheiro, perda, tristeza. Esses fatores podem ajudar a desenvolver o estresse no indivíduo.

Lipp diz (1996 apud Bortolluzi & Stocco, 2011), o estresse é definido como uma reação do organismo com componentes físicos e/ou psicológicos, causada pelas alterações psicofisiológicas que decorrem quando as pessoas se confrontam com uma situação que, de algum modo ou de outro, o irrite, amedronte, excite, ou confunda ou mesmo que as façam imensamente felizes.

O ser humano pode ter reações físicas e psicológicas de acordo com seu organismo ao perceber que certas situações podem comprometer a irritação, desgaste, nervosismo, tristezas situação que pode ser reconhecida e definida como o estresse.

Já no ambiente de trabalho vem sendo um dos grandes causadores de estresse ao colaborador, conflitos por metas e resultados, trabalhar além do seu horário de trabalhar, não corresponder mais as necessidades de seu corpo e mente, realizar tarefas maior que sua carga horária, isso pode atingir o comportamento do funcionário.

França e Rodrigues afirma que (1997 apud Bortolluzi & Stocco, 2011), o stress relacionado ao trabalho é definido como aquelas situações em que a pessoa percebe

que seu ambiente de trabalho como ameaçador, suas necessidades de realização pessoal e profissional e/ou sua saúde física ou mental, prejudicando a interação desta com o trabalho e com o ambiente de trabalho, na medida em que este ambiente contém demandas excessivas a ela, ou que ela não contém recursos adequados para enfrentar tais situações.

O colaborador nesses dias atuais em que vivemos está inserido em um ambiente de trabalho mais pesado com cargas horárias elevadas e alta competitividade, em alguns casos, a grandes responsabilidades que demandam agilidade nas decisões e na demonstração de resultados. Esta nova realidade estabelecida pelo mercado contribui com o desgaste do corpo humano, de forma cognitiva e fisiológica, se tornando necessário compreender as relações estabelecidas entre a atividade exercida e as possíveis consequências para a saúde do trabalhador, como também, para os resultados empresariais.

Para Freitas et al. (2014 apud Tabosa, 2018), o estresse também pode ter associação com outros problemas, como a ansiedade, depressão e síndrome de Burnout. O desagrado pelo ambiente de trabalho, a classe socioeconômica dos funcionários, a falta de controle diante do trabalho, o indigno apoio e reconhecimento social de suas práticas figuram como fatores determinantes para a manifestação do estresse.

As organizações investem em sucesso e resultado, mas para chegar até eles é necessário investir em seus funcionários também. Uma empresa que acata as necessidades dos seus colaboradores, e investe no ambiente de trabalho está investindo também na motivação, com programa de bem estar e benefícios e tende a chegar nos objetivos muito mais rápido.

Como explica Marques (2019), diz que é de grande importância as organizações comecem a se importar com seu bem estar, pois isso pode causar grande impacto no desenvolvimento e relacionamento de toda a equipe e no desenvolvimento da empresa.

O estresse no ambiente de trabalho, surge quando o colaborador enxerga que a sua saúde mental já está sendo abalada por diversas situações causadas na empresa, por desconfortos, pressão, ambiente pesado, falta de apoio, e é aí que ele sente a falta de valorização e consideração. A empresa precisa visualizar que a chave para busca do sucesso e resultado são colaboradores motivados, para isso é

necessário a parte humana da empresa, que oferece um bem estar aos seus funcionários trazendo um clima organizacional leve que possa ajudar no seu desenvolvimento e que não se torne prejudicial nem ao funcionário e nem a empresa.

2.2.3 Emoções

De acordo com o dicionário online de português, emoções é definida como, reação moral, psíquica ou física, geralmente causada por uma confusão de sentimentos que, diante de algum fato, situação, notícia etc., faz com que o corpo se comporte tendo em conta essa reação, expressando alterações respiratórias, circulatórias; comoção. Emoção pode ser definida também como reações momentânea, que pode causar alterações em várias partes físicas e psicológicas trazendo ações ao indivíduo.

Segundo Lopes (2011), a emoção é um tema de muitas pesquisas ao longo dos últimos anos, e o seu estudo vem se tornando importante devido à necessidade cada vez maior de compreender e controlar as atuais patologias associadas ao aspecto emocional. Esse assunto sofreu um grande avanço nos últimos anos e seu estudo constitui um domínio particularmente interessante nas áreas Sociais e Humanas. A psicologia diz que o ser humano traz ao nascer algumas emoções básicas como o medo, a tristeza, a raiva e a alegria. Todas elas têm uma função importante em nossas vidas, principalmente no que diz respeito à sobrevivência da espécie.

Pinto defende que (2001 apud Lopes, 2011), a emoção é uma experiência subjetiva que envolve a pessoa toda, a mente e o corpo. É uma reação complexa desencadeada por um estímulo ou pensamento e envolve reações orgânicas e sensações pessoais. É uma resposta que envolve diferentes componentes, nomeadamente uma reação observável, uma excitação fisiológica, uma interpretação cognitiva e uma experiência subjetiva.

Goleman também nos diz (1997 apud Lopes, 2011), quanto a mim, interpreto emoção como referindo-se a um sentimento e aos raciocínios aos derivados, estados psicológicos e biológicos, e o leque de propensões para a ação. Há centenas de emoções, incluindo respectivas combinações, variações, mutações e tonalidades.

Sendo assim, podemos definir que as emoções são sentimentos, que engloba tudo, corpo e mente que pode desenvolver reações e ações em nossa vida, através

de nossas personalidades, valores morais, experiências vividas ao decorrer da vida, assim também como o comportamento que pode ser desenvolvidos pelas emoções. Portanto Emoções é um tema muito importante desde o nascimento do ser humano, pois é através dela que se constrói a nossa sobrevivência, sentimos o medo, a tristeza entre diversos outros tipos de emoções durante toda nossa vida.

2.2.3.1 Tipos de emoções

Pesquisas feitas no laboratório de Interação Social da Universidade de Berkeley (2017), nos Estados Unido, mostram os estudos sobre 27 tipos de emoções que pode ser apresentadas pelos ser humano, sendo elas: admiração; adoção; alívio; anseio; ansiedade; apreciação estética; arrebatamento; calma; confusão; desejo sexual; dor empática espanto; estranhamento; excitação; horror; inveja; interesse; júbilo; medo; nojo; nostalgia; raiva; romance; satisfação; surpresa; tédio; tristeza. (Universidade Berkeley, 2017).

Os estudos do Psicólogo Paul Elkman (2011), dizem que as principais emoções que são mais presentes e visíveis pelo indivíduo no cotidiano são:

Alegria

Um sentimento que pode ser definido por satisfação, se sentir feliz, contente, prazer, pensamento positivos.

Medo

Um sentimento que impede você de seguir em frente, colocando barreiras em seu caminho, deixando o indivíduo inseguro de suas ações.

Raiva

Um sentimento negativo que é tomando por situações estressante, deixando o ser humano muito irritado, que pode causar um grande explosivo da parte dele.

Tristeza

É definido como um sentimento de solidão, autoestima baixa, negatividade, culpa, cansaço, angústia, palavras negativas.

Desprezo

Um sentimento forte, onde o indivíduo pode se sentir, inútil, inferior, visualizar a falta de consideração, descaso, frieza.

Surpresa

Momentos inesperados, impulsos, acontecimentos.

Nojo

Um sentimento que é bastante visualizado através de linhas faciais, ou seja, pelo rosto, relacionado com rejeitar algo, desagrado.

Esses sentimentos são bastantes causadores no ambiente de trabalho, já que passamos bastante tempo do nosso dia nele, convivendo em momentos estressantes e desgastantes, com isso o instituto brasileiro de coaching (IDC), oferece dicas que possa ajudar no autocontrole em momentos emocional e estressante.

- Interprete suas emoções;
- Foque no que realmente importa;
- Dê uma pausa;
- Substitua emoções negativas por emoções positivas;
- Identifique os fatores desencadeantes do estresse.

Essas dicas servem para deixar o indivíduo mais controlado diante de suas emoções, para que venha buscar resultados positivos ao final do seu expediente/dia.

Goleman, Stambuk et al. (2011), a capacidade de criar motivação para si próprio e de persistir num objetivo apesar dos percalços; de controlar impulsos e saber aguardar pela satisfação de seus desejos; de se manter em bom estado espírito e de impedir que a ansiedade interfira na capacidade de raciocinar; de ser empático e autoconfiante.

Emoções sentimentos que a todo momento podemos descobrir, conhece e sabe o que está acontecendo com si e até onde pode chegar, conhecer as suas necessidades e o que precisa para, alcançar seus objetivos. Sendo assim, é também um caminho onde se pode persistir para buscas resultado de motivação.

2.2.4 Doenças mentais

As doenças mentais são conhecidas por várias definições diferentes, um conjunto de pensamentos, emoções e comportamentos anormais como por exemplo, a depressão, ansiedade, esquizofrenia, transtornos alimentares, transtornos bipolares e estresse pós traumático. Essas doenças vêm crescendo ao decorrer do tempo e muitas delas são desenvolvidas dentro do ambiente de trabalho.

Segundo Rocha & Bussinguer (2001), o ambiente de trabalho está sendo bem atingindo por desenvolver doenças mentais, as condições de trabalho vem sendo

um dos maiores causadores, pois nele não estão encontrando o “conforto” necessário para ser desenvolvido um excelente trabalho, as organizações estão cobrando mais resultados e deixando por fora o bem estar de seus colaboradores, a puxada carga horária, está causando grandes afastamentos, fazendo com que o auxílio doença seja bastante concedido, os transtornos mentais ocupam o terceiro lugar entre as causas dessas ocorrências.

Podemos perceber que as organizações deixam as doenças invisíveis, pensam apenas em aumentar cargas horárias, dar mais afazeres, prejudicando não só a saúde do funcionário, mas também o aumento no número de afastamentos, interferindo ainda mais o ambiente de trabalho.

Uma das doenças mentais mais conhecidas entre as pessoas e que deveria ser destacada, é a depressão, que muito ocorre pela falta de emprego e segurança de um indivíduo.

Diz Jardim (2011 apud Rocha et al., 2016), além disso, a depressão, enfermidade que apresenta índices crescentes em nível mundial, também merece destaque dentre as doenças mentais geradas no contexto laboral contemporâneo. É possível “[...] encontrar as condições de trabalho, incluindo a falta de emprego e a insegurança nele, como variáveis comprovadamente determinantes dos índices de depressões”.

Atualmente não é só o colaborador que está sendo prejudicado quando falamos de doenças causadas no ambiente de trabalho, as organizações também estão saindo prejudicadas. Doenças que afetam a vida dos colaboradores, são de extrema importância, portanto deve haver uma preocupação maior, as empresas devem ficar atentas com pessoas que manifestam esses tipos de problemas, pois o mental afeta o físico e vice-versa.

2.2.5 Transtorno mental

Os transtornos mentais são conhecidos como uma anormalidade, pois tem o significado de que uma função do seu corpo não está correspondendo corretamente.

Segundo Amaral (2011), transtornos mentais são alterações do funcionamento da mente que prejudicam o desempenho da pessoa na vida familiar, na vida social, na vida pessoal, no trabalho, nos estudos, na compreensão de si e dos outros, na

possibilidade de autocrítica, na tolerância aos problemas e na possibilidade de ter prazer na vida em geral. Isso significa que, os transtornos afetam as percepções e sensações de modo como nos relacionamos com as pessoas e com o mundo.

Os transtornos mentais, passam despercebidos hoje, principalmente no ambiente de trabalho que podem ser ainda mais desconhecidos e subestimados por empregadores(as) e trabalhadores(as), o que caracteriza significativa dificuldade ao seu efetivo enfrentamento.

Homens e mulheres que vivem do seu trabalho estão sob constante ameaça de vivências de sofrimento no trabalho e do desemprego, o que os coloca em manifesto risco de adoecimento. (ROCHA & BUSSINGUER, 2016, p.1111).

Sendo assim, podemos perceber que as organizações precisam trazer mais visibilidade a esse assunto e, também, investigar e prevenir adequadamente as doenças, em especial os transtornos mentais ocupacionais.

2.2.6 Doenças psicossomáticas

Doenças psicossomáticas, assim como as doenças e transtornos mentais, são doenças que afetam a mente do ser humano, trazendo características que são sintomas físicos múltiplos e recorrentes, que acaba por afetar o indivíduo.

Segundo Mello Filho (1992), desde o início percebi que o que sustenta hoje o campo de conhecimento denominado Psicossomática deve-se ao diálogo entre Medicina e Psicanálise.

O conhecimento Psicossomático, é a relação entre a medicina e a psicanálise, havendo um diálogo entre ambos. Por isso tem como objeto o estudo teórico do inconsciente enquanto linguagem e os fenômenos psicossomáticos como uma dificuldade de inscrição do significante, impossibilitando o sujeito de encontrar um sentido para seus conflitos, o que acaba por resultar numa lesão no órgão.

Para Georg (1966 apud Mello, 2009), sustenta em sua obra que nenhuma doença acontece ao acaso, mas que todas elas comportam um sentido e que em dado momento da vida inscreve-se em seu percurso subjetivo. Trata-se de uma doença “que se apresenta para a mente em vez de nela se representar”.

Como citado as doenças não acontecem por acaso na vida do ser humano, elas surgem em um determinado momento da vida, em um percurso que pertencem

em seu íntimo. As doenças afetadas pela parte mental, se mostram para a mente e nela permanece.

Pode -se entender que todas as doenças que prejudicam o lado mental do ser humano, não só prejudica esse lado como também muito da saúde física dele, e assim como as doenças mentais e transtornos mentais, as doenças psicossomáticas também são de extrema importância. E que não só psicanalistas e psicólogos devem acompanhar, mas também a medicina. Devemos nos atentar mais ao nosso redor, e aos possíveis sintomas, pois, assim como Georg Groddeck afirma, as doenças não acontecem por acaso e sim por algum motivo.

3.PESQUISA DE CAMPO

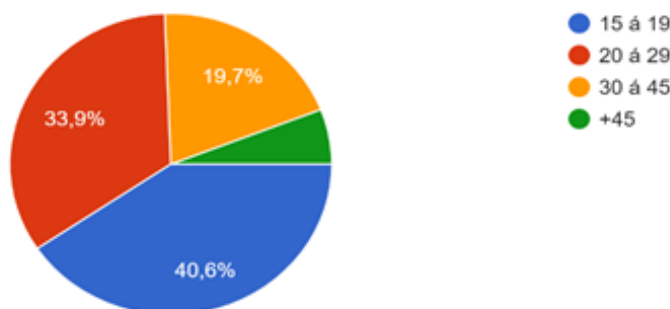
Realizamos a pesquisa de campo utilizando um questionário com perguntas fechadas para ter um embasamento sobre o nosso referencial teórico e entender questões pertinentes que existem dentro das organizações relacionando a Qualidade de Vida e a Síndrome de Burnout, e através da pesquisa identificar se esses assuntos são relevantes para empresa e colaborador. Utilizamos a plataforma das redes sociais como Facebook e WhatsApp para divulgar a pesquisa que foi contemplada com a participação de 254 pessoas.

3.1 Lista de Gráficos

Gráfico 1 – Faixa Etária

Foi feito um levantamento para identificarmos a faixa etária do público que contribuiu com a pesquisa de campo.

Questão 1 – Qual sua idade?

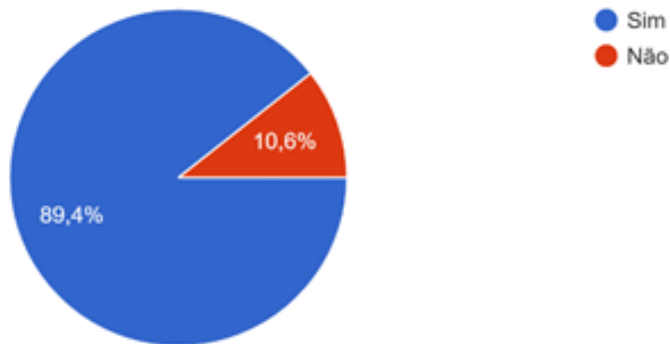


Conforme o gráfico 40,6% das pessoas tem entre 15 a 19 anos e 33,9% possuem de 20 a 29 anos, sendo esses os maiores públicos.

Gráfico 2- Qualidade de Vida

Foi feita uma análise para verificar quantas pessoas tem o conhecimento sobre a Qualidade de Vida.

Questão 2 – Você sabe o que é Qualidade de Vida?

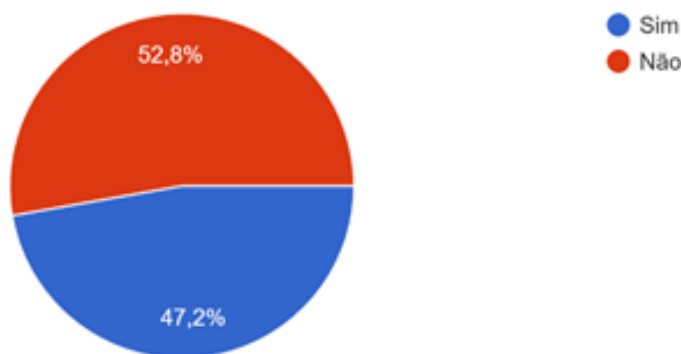


De acordo com o gráfico acima 89,4% do público disseram que sabem o que é a Qualidade de Vida.

Gráfico 3- Programas de Qualidade de Vida no Trabalho

Verificamos através da pesquisa de campo se a organização dos indivíduos entrevistados, oferecem programas de Qualidade de Vida no Trabalho.

Questão 3 – A sua empresa oferece programas de Qualidade de Vida no Trabalho? (Qualidade de Vida no Trabalho: é o conjunto das ações de uma empresa que envolvem melhorias no ambiente de trabalho).



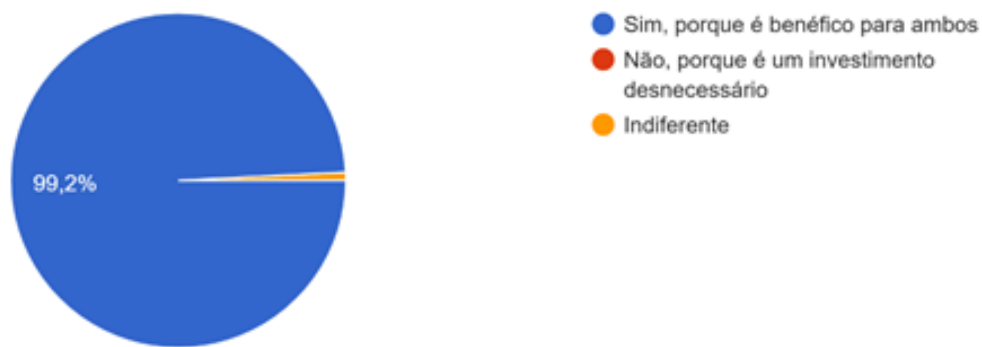
Podemos analisar que 52,8% responderam que a empresa não oferece Programas de Qualidade de Vida. De acordo com Barbosa e Bodart (2015), a importância da Qualidade de Vida no Trabalho, traz para empresa uma compreensão que o colaborador que está dentro do ambiente de trabalho precisa de benefícios que geram para ele uma satisfação de fazer parte da empresa, em levar para o colaborador condições adequadas para o trabalho, com bem estar e respeitando os

valores de cada um, assim, a relação do colaborador se torna mais harmônica com a empresa, com isso, eles geram resultados positivos para empresa.

Gráfico 4- Investir na Qualidade de Vida

Realizamos a análise se é relevante que as organizações dediquem um investimento na Qualidade de Vida de um colaborador.

Questão 4 – Em sua opinião é importante a organização investir na Qualidade de Vida do funcionário?

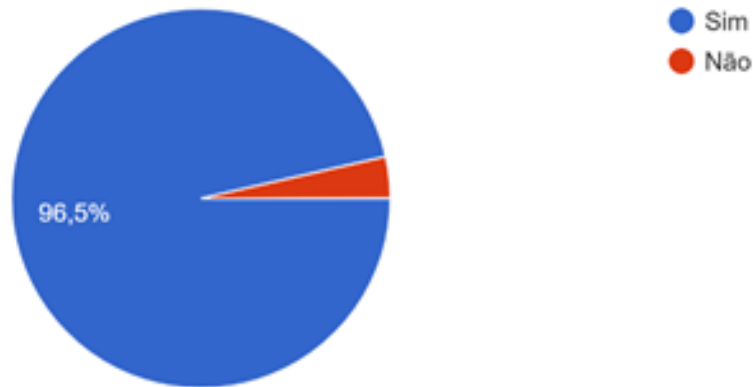


O resultado da pesquisa foi que 99,2% acreditam que o investimento na Qualidade de Vida de um funcionário é relevante. De acordo com Bom (2013), não ter a Qualidade de Vida no Trabalho traz para seus colaboradores a insatisfação com o ambiente de trabalho e a redução da produtividade do colaborador, e esse fator pode acarretar para empresa menor lucratividade. A importância de investir na Qualidade de Vida no trabalho, é que em relação aos funcionários ela proporciona melhor ambiente de Trabalho, melhor relação com a empresa, melhor visão dos colaboradores com a empresa, maior produtividade, melhor desenvolvimento, portanto, ao agregar benefícios para o colaborador eles se sentem mais motivados e aumentam a produtividade deles, com isso aumenta a lucratividade da empresa.

Gráfico 5- Qualidade de Vida como prevenção de doenças mentais

Pergunta feita com o intuito de descobrir, se os indivíduos acreditam na Qualidade de Vida como forma de prevenção.

Questão 5 – Você acredita que a Qualidade de Vida possa prevenir doenças mentais? (Doenças mentais: é um conjunto de pensamentos, emoções, comportamentos, por exemplo, a depressão, ansiedade, etc...)

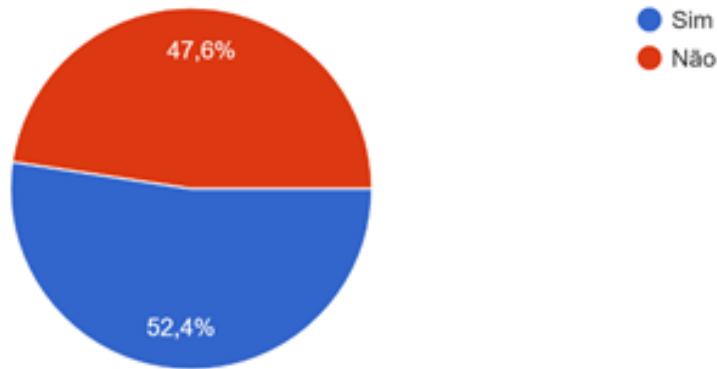


Segundo o gráfico 96,5% afirmam que a Qualidade de Vida possa ajudar na prevenção de doenças mentais. De acordo com Persio (2016), para prevenir as doenças mentais a ação preventiva tem que ser de início imediato, porque, o problema relacionado a saúde mental poderá agir de uma forma progressiva e agressiva na vida das pessoas que sofrem com esses problemas, como depressão e ansiedade excessiva. Essas doenças psiquiátricas têm relação no seu início com estresse no cotidiano de um indivíduo, podem estar inativa em nosso consciente e com gatilhos poderá se tornar algo maior em nossas vidas. Ao investigar tais doenças mentais dita anteriormente, o autor viu um fator importante na questão de descobrir a causa chave do gatilhos da doenças e, para prevenção como exemplo de caso chave e hereditária, situações de conflito de grande pressão, bullying, presença de doenças orgânicas, exposição a elementos tóxicos (como drogas) entre outros. O habito saudável em questão de garantir a Qualidade de Vida é muito importante, e vale ressaltar que ao exercitar em nosso cotidiano a Qualidade de Vida ajudara prevenir a depressão e a ansiedade, que ao aplicar essas atividades em nosso cotidiano traz para nós substancias químicas que ajudam no nosso bem-estar, e na nossa felicidade, dentre essas atividades estão presente o exercício físicos diários, relaxamento, meditação, arte-terapia, portanto, qualquer habito saudável que possa ajudar no nosso bem-estar, ajuda a prevenir doenças mentais.

Gráfico 6- Síndrome de Burnout

Segundo um levantamento identificamos a quantidade de pessoas que tenham conhecimento ou já ouviram falar sobre a síndrome.

Questão 6 – Você já ouviu falar sobre a Síndrome de Burnout?

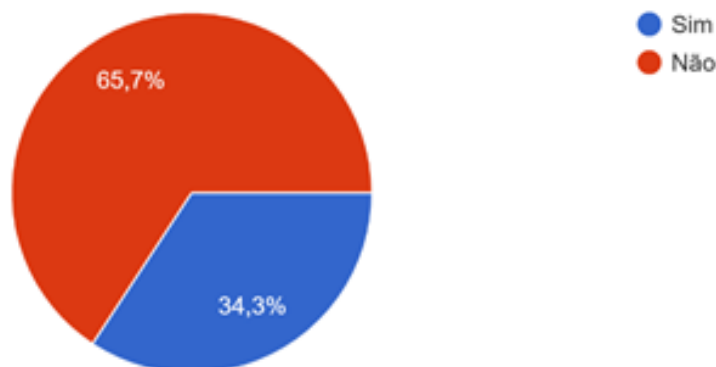


Conforme os dados levantados 52,4% das pessoas já ouviram falar sobre a síndrome, sendo que 47,6% não possuem conhecimento sobre. Segundo França e Rodrigues (1996 apud Bavaresco, 2018) Burnout significa desgaste tanto físico como mental, torna-se exausto em função de excessivo esforço que a pessoa faz para responder as constantes solicitações de energia, força ou recursos. Atualmente é considerada uma das consequências mais importantes do estresse profissional.

Gráfico 7- Sintomas da síndrome

Nesta análise perguntamos aos entrevistados se eles identificavam quais eram os sintomas da síndrome de Burnout.

Questão 7 – Você sabe quais os sintomas desta síndrome?

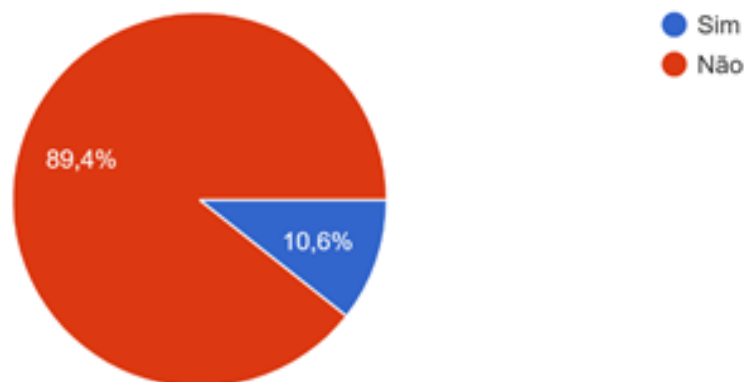


Segundo pesquisa realizada 65,7% não sabem quais os sintomas de Burnout. França e Rodrigues (1996 apud Bavaresco, 2018) destacam que o Burnout se caracteriza por um conjunto de sinais e sintomas de exaustão física, psíquica e emocional que em consequência da má adaptação do sujeito a um trabalho prolongado, altamente estressante e com intensa carga emocional, pode estar acompanhado de frustração em relação a si e ao trabalho. Segundo pesquisa realizada 65,7% não possuem quais os sintomas de Burnout.

Gráfico 8 - Orientações da empresa sobre doenças mentais

Nos gráficos a seguir realizamos a pergunta com o intuito de saber se as empresas possuem orientações sobre doenças mentais.

Questão 8 – A sua empresa possui orientações sobre a Síndrome de Burnout ou outras doenças mentais?



No estudo adquirimos a resposta de que a maioria não possui orientações, como mostra acima 89,4% das pessoas votaram NÃO.

Gráfico 9 - Diretrizes da empresa sobre doenças mentais

Nesta pergunta o intuito era saber quais as diretrizes das empresas em relação a doenças mentais.

Questão 9 – Quais seriam as diretrizes da sua empresa ao descobrir que você apresenta sintomas da Síndrome de Burnout?

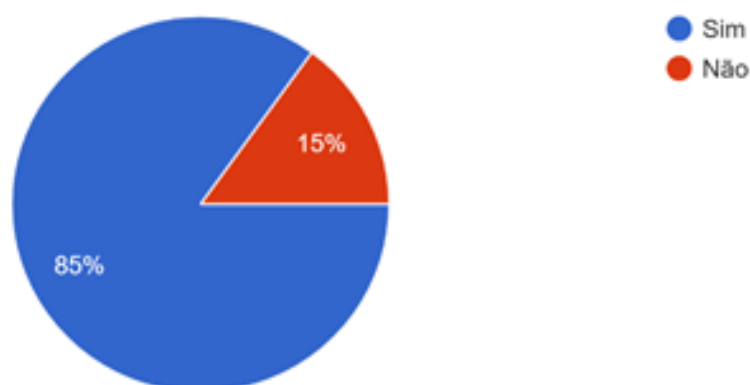


Após análise, observamos que 56,7% não sabem informar qual seria o devido posicionamento da organização. Para Marques (2019) é muito importante que as empresas fiquem atentas ao bem estar de seus funcionários, por isso, além de impactar na saúde do colaborador, impacta no desempenho e relacionamento de toda a equipe, e conseqüentemente, no desenvolvimento da empresa.

Gráfico 10 – Emoções

Com o objetivo de buscar um direcionamento de quantas pessoas compreendem e possuem discernimento sobre suas emoções.

Questão 10 – Você tem conhecimento sobre suas emoções?

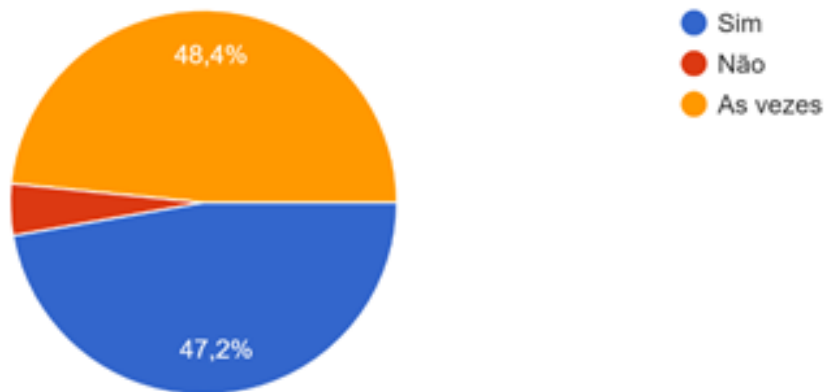


O resultado da observação foi que 85% dos entrevistados compreendem suas próprias emoções.

Gráfico 11 – Momentos de lazer

O estudo abaixo traz o levantamento sobre a quantidade de pessoas que apresentam um momento de lazer fora do ambiente de trabalho.

Questão 11 – Fora do seu ambiente de trabalho você tem tempo para momentos de lazer em sua vida?

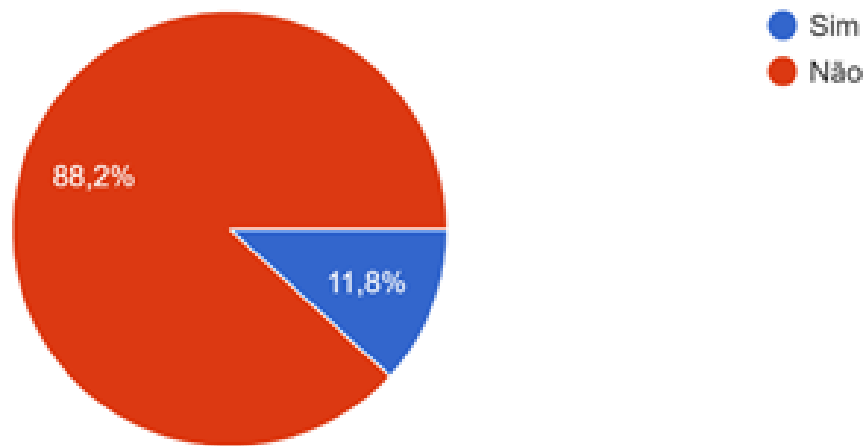


Após o levantamento tivemos o resultado de que 48,4% possuem momentos de lazer AS VEZES, enquanto 47,2% votaram que SIM. Para Andreja Braisa et al. (2010) As atividades de lazer desempenham um papel muito importante no bem-estar pois oferecem oportunidades para atender aos valores e necessidades da vida. Por meio da participação em atividades de lazer, as pessoas constroem relacionamentos sociais, sentem emoções positivas, adquirem habilidades e conhecimentos adicionais e, portanto, melhoram sua qualidade de vida.

Gráfico 12 – Saúde mental

No gráfico a seguir questionamos os indivíduos se realizavam consultas para cuidado da saúde mental.

Questão 12 – Você faz terapia para cuidar da sua saúde mental?



Segundo o gráfico 88,2% não fazem acompanhamento em terapias para cuidar de sua saúde mental. Para Michael B. First (2017) grande parte dos estudos sugere que, para transtornos de saúde mental importantes, uma abordagem terapêutica que contemple tanto medicamentos como psicoterapia é mais eficaz do que qualquer um dos métodos de tratamento utilizados isoladamente.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com pesquisas que fundamentam o projeto, em que o intuito é propor um aprendizado aos gestores e funcionários de uma organização, para uma melhoria e uma prevenção no ambiente de trabalho em que possam causar uma síndrome em seus colaboradores. Deve-se analisar e conseguir ter uma interpretação se o ambiente de uma organização beneficia a doença do estudo ou não, e que não há uma relação que possa ocasionar um ambiente hostil para seu funcionário, podendo trazer melhorias que favorecem a harmonia entre empresa e funcionário.

Contudo, entre os funcionários da empresa melhorando sua saúde mental e física e condições de trabalho visando a Qualidade de Vida no Trabalho, a pesquisa do estudo é fundamental na construção dessas propostas. Com as pesquisas houve um entendimento que o papel da empresa e todas as pessoas que envolvem ela, são essenciais para prevenir a Síndrome de Burnout e outras doenças mentais. Além disso há uma relação que o colaborador deve manter uma vida saudável tanto fisicamente e psicologicamente, assim ele não irá desenvolver a síndrome. Conforme o estudo, podemos perceber que exercícios físicos são de extrema importância, como a ginástica laboral que pode ser aplicada em um pequeno intervalo no expediente e trazer diversos benefícios para empresa, como relaxamento e menos estresse no colaborador, isto beneficia ambas as partes.

Conforme o estudo, a viabilidade de trazer informações para as empresas e sociedade, a Qualidade de Vida no Trabalho para os funcionários ajuda a prevenir o esgotamento físico e mental das pessoas nas organizações, no qual, ocasionam a Síndrome de Burnout. Ao realizar atividades benéficas no ambiente de trabalho é importante para o colaborador e organização procurar saber sobre bem estar e saúde mental, na aplicação de passos para quem está no ambiente possa participar de terapias com frequência, e dar mais relevância ao lazer e bem estar fora do ambiente de trabalho, em prol de prevenir tal doença ocupacional. Portanto, é de extrema importância a aplicação do estudo, para conscientizar a empresa e colaborador que é necessário ter a promoção de melhorias no cotidiano dos colaboradores tanto no ambiente de trabalho, quanto em relações extraprofissionais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMARAL, O.L. **TRANSTORNOS MENTAIS**. Instituto de Estudos e Orientação da Família. Água Branca SP. 2011. Acesso em 21.set/ 2020.

Artigo: SBCOaching. **QVT: Qualidade de Vida no Trabalho [Guia Completo]**. 2019. Disponível em: <<https://www.sbcoaching.com.br/blog/qualidade-vida-trabalho/>>. Acesso em: 20/set/2020.

BARBOSA, Aline Ribeiro; BODART, Cristiano das Neves. **VIABILIDADE DO INVESTIMENTO EM QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**. Revista Clóvis Moura De Ciências Humanas Aplicadas e Exatas V.1, nº1, Jul./dez. 2015. 41 A. 2015. Disponível em: <https://www.researchgate.net/profile/Cristiano_Bodart/publication/284156243_A_VIABILIDADE_DO_INVESTIMENTO_EM_QUALIDADE_DE_VIDA_NO_TRABALHO/links/564c7c6008ae3374e5e028cc.pdf>. Acesso em: 06/11/2020.

BAVARESCO, Ângela Maria; BENCKE, Roselaine Battisti. Artigo: **Anuário Pesquisa e Extensão UNOESC**. São Miguel do Oeste- SC. 2018.

BOM, Adriano. **Quem ganha com o investimento em Qualidade de Vida no trabalho**. 2013. disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/quem-ganha-com-o-investimento-em-qualidade-de-vida-no-trabalho>>.

BORTOLLUZI, Lara & STOCCO Josete; FRANÇA e RODRIGUES. **Trabalho Acadêmico: A influência do estresse no ambiente de trabalho do secretário executivo**. 2011. Acesso em 19/set/2020.

BUSSINGUER, Eida Coelho de Azevedo; ROCHA, Sarah Hora. **A invisibilidade das doenças mentais ocupacionais no mundo contemporâneo do trabalho**. 30/Dez/2016.

COELHO, José Márcio. **PROGRAMA DE GINÁSTICA LABORAL: UMA PROPOSTA DE MELHORIA DA QVT DOS SERVIDORES DO IFSC - CAMPUS SÃO JOSÉ**. 2010.SC/ Brasil. Disponível em: <https://usj.edu.br/wp-content/uploads/2015/07/TCC-final-completo-corrigido-c-pg.pdf>>. Acesso em: 01/nov/2020.

CRUZ, Myrt Thânia; GOMES, Dione Fagundes Nunes et al. **Pensamento e Realidade**, 2015, V. 30, nº 3.

DEUS, Persio Ribeiro Gomes de. **Doenças psiquiátricas podem ser prevenidas com hábitos de vida saudáveis**. 10/2016. Disponível em: <<https://www.minhavidacom.br/bem-estar/materias/17365-doencas-psiquiatricas-podem-ser-prevenidas-com-habitos-de-vida-saudaveis#comment-module>>. Acesso em: 07/11/2020.

ÉRICO, Felden Pereiral; SANTOS, Anderlei dos; TEIXEIRAII, Clarissa Stefani. **Qualidade de vida: abordagens, conceitos e avaliação**. 2012. São Paulo. Revista Brasileira de Educação Física e Esporte. Disponível em:

<https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S180755092012000200007>. Acesso em: 20/set/2020.

EKMAN, Paul. **Trajetória e conceitos em Psicologia**; psicanaliseclinica.com/paul-ekman/. 2019. Acesso em 21/set/2020.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Qualidade de Vida no Trabalho – QV, conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós – industrial**. 2004. 2.ed. São Paulo: Atlas S.A, 2004.

FERNANDES, Camila. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: fator decisivo no desempenho organizacional**. 2008. Artigo: administradores.com. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/qualidade-de-vida-no-trabalho-fator-decisivo-no-desempenho-organizacional>>. Acesso em: 20/set/2020.

FERREIRA, Mário. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO UMA ABORDAGEM CENTRADA NO OLHAR DOS TRABALHADORES**.12/2011.Brasília/DF. Copyright©2011 by editora LPA Brasil. Disponível em Site: <<http://ergopublic.com.br/arquivos/1359392512.36-arquivo.pdf>>. Acesso em: 20.set/2020.

FIRST Michel, **Manual MSD versão e saúde para a família; tratamento das doenças mentais, Columbia University 2017**. Disponível em: <https://www.msmanuals.com/pt/casa/dist%C3%BArbios-de-sa%C3%BAde-mental/considera%C3%A7%C3%B5es-gerais-sobre-cuidados-com-a-sa%C3%BAde-mental/tratamento-das-doen%C3%A7as-mentais#:~:text=A%20psicoterapia%20%C3%A9%20apropriada%20e,ou%20doen%C3%A7a%20cr%C3%B4nica%20na%20fam%C3%ADlia>. Acesso em 06/Nov/2020.

HUNTER, James C. **Monge e o Executivo**. Capítulo 5, página 97. Rio de Janeiro. Sextante. 2004.

KLUTHCOVSKY, Ana Cláudia. TAKAYANAGUI, Angela Maria. **QUALIDADE DE VIDA – ASPECTOS CONCEITUAIS* Quality of life – conceptual issues**. Revista Salus Setor de Ciências da Saúde. Paraná. 2007. Disponível em site: <<https://revistas.unicentro.br/index.php/salus/article/view/663/775>>. Acesso em: 03.set/2020.

LAGO, Daniela; **SÍNDROME DE BURNOUT: A saúde mental em xeque nas empresas**. Revista Gestão RH. São Paulo, Edição 145, 2019.

LACAZ, Francisco Antônio de Castro. **Centro de Estudos em Saúde Coletiva (Cesco) – Qualidade de vida no trabalho e saúde/ doença**. São Paulo. 2000.

LOPES, Rosimeri Bruno. **Psicologando: As emoções**.2011. Disponível em: <<https://psicologado.com.br/psicologia-geral/introducao/as-emocoas>>. Acesso:10. Agosto/2020.

MARQUES, Rosana. **Afastamentos por síndrome de Burnout crescem 114,8%**. 2019 Disponível em: > <https://www.segs.com.br/saude/177561-afastamentos-por-sindrome-de-burnout-crescem-114-8>. Acesso: 18/set/2020.

MELLO, Denise Ribeiro Barreto. **NOS LIMITES DA LINGUAGEM: Uma leitura das doenças psicossomáticas à luz da psicanálise lacaniana**; Ano 2, nº 8. Julho/agosto / 2009.

MENDES, Ricardo Alves; Leite, Neiva. **Ginástica laboral: princípios e aplicações práticas**. 2012. Editora Manole Ltda. Barueri, São Paulo. 2012.

NEVES, Úrsula. **SÍNDROME DE BURNOUT ENTRA NA LISTA DE DOENÇAS DA OMS**. 2019. Disponível em: <<https://pebmed.com.br/sindrome-de-burnout-entra-na-lista-de-doencas-da-oms/>>. Acesso em: 07/11/2020.

OLIVEIRA, João Ricardo Gabriel. **Humanas e Sociais Vol. 4, N. 4**. Revista: UNIFESO. Teresópolis/RJ. 2018.

OSAKI, Milton M; PUSTIGLIONE, Marcelo. **Proposta de metodologia para ações de qualidade de vida no trabalho em serviços de saúde**. 2Rev. Adm. Saúde (On-line), São Paulo, v. 19, n. 74, jan. – mar. 2019, Epub 05 fev. 2019. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.23973/ras.74.153>>. Acesso em: 01/11/2020. ito de Qualidade de Vida no Trabalho

MARQUES, José Roberto. **Conceito de Qualidade de Vida no Trabalho**. Dez/2017. Blog do JRM. Disponível em: < <https://www.jrmcoaching.com.br/blog/conceito-de-qualidade-de-vida-no-trabalho/>>. Acesso em: 01/nov/2020.

QUINTÃO, Heine Stuart Moura. **Revista de ciências**. 2018. Disponível em: <bibliotecadigital.unec.edu.br>. Acesso em:03.set/2020.

REUTERS, Fabiola Cola. **Qualidade de vida no trabalho e síndrome de Burnout**. Rio de Janeiro. 2010.

STAMBUK, Michelle; GOLEMAN, Daniel. **Inteligência emocional**. Publicado em 29 de dezembro de 2011. EQUIPE IBC; republicado em 27 de setembro de 2019. Disponível em:<<http://michellestambuk.blogspot.com/2011/12/inteligencia-emocional-daniel-goleman.html?m=1>>.Acesso em: 21.set/2020.

SEIDL, Eliane Maria Fleury; ZANNON, Célia Maria Lana da Costa. **Qualidade de vida e saúde: aspectos conceituais e metodológicos**. 2004. Rio de Janeiro/ BR. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0102-311X2004000200027>>. Acesso em: 01/nov/2020.

SILVA, Ana Lucia Fernandes da; NEGREIROS, Ana Cláudia Souza Vidal de. **A IMPORTÂNCIA DO PROGRAMA 5S PARA A MELHORIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ESTUDO DE CASO**. 2020. Revista Humanidades e Inovação v.7, n.16 –2020.Disponível em: <<https://revista.unitins.br/index.php/humanidadeseinovacao/article/view/2957>>. Acesso em: 01/nov/2020.

TABOSA, Mirely Priscilla Oliveira; CORDEIRO, Adriana Tenório; **Estresse ocupacional: análise do ambiente laboral de uma cooperativa de médicos de Pernambuco**; V. 8, nº 2, Ano 2018. Página 282-303.

XAVIER, Renato. **Programa de qualidade de vida no trabalho: saiba como implementar**. 2018. BlogB2B. Brasil. Disponível em: <<https://blog.cestanobre.com.br/programa-de-qualidade-de-vida-no-trabalho-saiba-comoimplementar/>>. Acesso em:01/nov/2020.