

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO

CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

JULIANA DE MORAES OLIVEIRA

**Burnout e Qualidade de Vida no Trabalho: as consequências do Esgotamento
Profissional para os trabalhadores e para as empresas**

São Luís

2023

JULIANA DE MORAES OLIVEIRA

**Burnout e Qualidade de Vida no Trabalho: as consequências do Esgotamento
Profissional para os trabalhadores e para as empresas**

Trabalho de conclusão de curso, na modalidade de artigo, apresentado como requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração da Universidade Federal do Maranhão - UFMA.

Orientador: Prof^ª Dr^ª Rosângela Maria Guimarães Rosa

São Luís

2023

DE MORAES OLIVEIRA, Juliana.

Burnout e Qualidade de Vida no Trabalho: as consequências do Esgotamento Profissional para os trabalhadores e para as empresas / Juliana de Moraes Oliveira. – 2023.

25 f.

Orientador(a): Rosângela Maria Guimarães Rosa.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação, Artigo) - Curso de Administração, Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2023.

1. Burnout. 2. Qualidade de Vida no Trabalho. 3. Estresse Ocupacional. I. Maria, Rosângela. II. Título.

JULIANA DE MORAES OLIVEIRA

**Burnout e Qualidade de Vida no Trabalho: as consequências do Esgotamento
Profissional para os trabalhadores e para as empresas**

Trabalho de conclusão de curso, na modalidade de artigo, apresentado como requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração da Universidade Federal do Maranhão - UFMA.

Aprovado em: 14/07/2023.

BANCA EXAMINADORA

Prof^a Rosângela Maria Guimarães Rosa (orientadora)

Dr.^a. em Saúde Pública

Universidade Federal do Maranhão

Prof^a Adriana de Lima Reis Araújo

Dr.^a. em Ciências da Educação

Universidade Federal do Maranhão

Prof. Hélio Trindade Matos

Dr. em Administração de Empresas

Universidade Federal do Maranhão

RESUMO

O trabalho possui um papel importante na vida do indivíduo, contudo, mesmo com as diversas transformações, muitos profissionais sobrecarregados de tarefas, são afetados por diversas doenças. Nessa perspectiva, destaca-se a Síndrome de Burnout, doença conhecida como um fenômeno ligado ao trabalho. A pesquisa objetivou identificar quais os impactos dessa doença para os trabalhadores e também para o seu ambiente laboral. Buscando atender os objetivos propostos, foi realizado um estudo de cunho descritivo, bibliográfico e com abordagem qualitativa, por meio da consulta de livros e trabalhos acadêmicos que abordam a temática, nas plataformas SciELO-Brasil e o Google Acadêmico. Para auxiliar nas buscas foi realizada uma consulta no Observatório de Segurança e Saúde do Trabalho (Smartlab) com o objetivo de verificar o perfil e a frequência dos afastamentos segundo os dados do Instituto Nacional de Seguro Social – INSS. Constatou-se que as mudanças ocorridas no trabalho não foram positivas para muitos trabalhadores pois houve um aumento no número desses afastamentos principalmente por doenças psicossociais que causam prejuízos para a saúde física e mental do indivíduo e que, conseqüentemente, acabam prejudicando as atividades desenvolvidas nas empresas.

Palavras-chave: Burnout; Qualidade de Vida no Trabalho. Doenças ocupacionais. Estresse ocupacional.

ABSTRACT

Work has an important role in the life of the individual, however, even with the various transformations, many professionals overloaded with tasks, are affected by several diseases. In this perspective, the Burnout Syndrome stands out, an occupational disease known as a work-related phenomenon. The research aimed to identify the impacts of this disease for workers and companies. Seeking to meet the proposed objectives, a descriptive, bibliographic study with a qualitative approach was carried out, through the consultation of books and academic works that address the theme, on the SciELO-Brazil and Google Scholar platforms. To assist in the searches, a consultation was carried out at the Observatory of Occupational Safety and Health (Smartlab) in order to verify the profile and frequency of absences according to data from the National Institute of Social Security – INSS. It was found that the changes that occurred at work were not positive for many workers, as there was an increase in the number of these absences mainly due to psychosocial diseases that cause damage to the physical and mental health of the individual and that, consequently, end up harming the activities developed in the companies and their quality of life.

Keywords: Burnout; Quality of life at work. Occupational diseases. Occupational stress.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 REFERENCIAL TEÓRICO	10
2.1 Doença no contexto Organizacional	10
2.2 O Trabalho como causador do Estresse	10
2.3 A Cronificação do Estresse: Burnout	12
2.4 Bem-estar nas empresas: QVT	12
3 METODOLOGIA	14
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO	14
4.1 Doenças ocupacionais comuns e que causam afastamentos entre os profissionais da Administração	14
4.2 Relação Estresse x Burnout (esgotamento profissional)	16
4.3 O valor da QVT para garantir o sucesso dos negócios e proporcionar bem-estar para os funcionários	18
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	20
REFERÊNCIAS	20

Burnout e Qualidade de Vida no Trabalho: as consequências do Esgotamento Profissional para os trabalhadores e para as empresas

Juliana de Moraes Oliveira¹
Rosângela Maria Guimarães Rosa²

Resumo: O trabalho possui um papel importante na vida do indivíduo, contudo, mesmo com as diversas transformações, muitos profissionais sobrecarregados de tarefas, são afetados por diversas doenças. Nessa perspectiva, destaca-se a Síndrome de Burnout, doença conhecida como um fenômeno ligado ao trabalho. A pesquisa objetivou identificar quais os impactos dessa doença para os trabalhadores e também para o seu ambiente laboral. Buscando atender os objetivos propostos, foi realizado um estudo de cunho descritivo, bibliográfico e com abordagem qualitativa, por meio da consulta de livros e trabalhos acadêmicos que abordam a temática, nas plataformas SciELO-Brasil e o Google Acadêmico. Para auxiliar nas buscas foi realizada uma consulta no Observatório de Segurança e Saúde do Trabalho (Smartlab) com o objetivo de verificar o perfil e a frequência dos afastamentos segundo os dados do Instituto Nacional de Seguro Social – INSS. Constatou-se que as mudanças ocorridas no trabalho não foram positivas para muitos trabalhadores pois houve um aumento no número desses afastamentos principalmente por doenças psicossociais que causam prejuízos para a saúde física e mental do indivíduo e que, conseqüentemente, acabam prejudicando as atividades desenvolvidas nas empresas.

Palavras-chave: Burnout; Qualidade de Vida no Trabalho. Doenças ocupacionais. Estresse ocupacional.

Abstract: Work has an important role in the life of the individual, however, even with the various transformations, many professionals overloaded with tasks, are affected by several diseases. In this perspective, the Burnout Syndrome stands out, an occupational disease known as a work-related phenomenon. The research aimed to identify the impacts of this disease for workers and companies. Seeking to meet the proposed objectives, a descriptive, bibliographic study with a qualitative approach was carried out, through the consultation of books and academic works that address the theme, on the SciELO-Brazil and Google Scholar platforms. To assist in the searches, a consultation was carried out at the Observatory of Occupational Safety and Health (Smartlab) in order to verify the profile and frequency of absences according to data from the National Institute of Social Security – INSS. It was found that the changes that occurred at work were not positive for many workers, as there was an increase in the number of these absences mainly due to psychosocial diseases that cause damage to the physical and mental health of the individual and that, consequently, end up harming the activities developed in the companies and their quality of life.

Keywords: Burnout; Quality of life at work. Occupational diseases. Occupational stress.

1 INTRODUÇÃO

O espaço que o trabalho ocupa em nossas vidas é indiscutível, pois, como é uma de nossas principais atividades, investimos tempo e energia para realizá-lo. (WINTERFELD, 2016). Nesse sentido, segundo Antunes (2009), a classe trabalhadora inclui todos aqueles que vendem a força de seu trabalho em troca de salário e que, quando o trabalho possui relevância para o indivíduo, a sua vida pessoal também é cheia de sentido.

¹ Aluna: Juliana de Moraes Oliveira do Curso de Administração/UFMA. Artigo apresentado para a disciplina de TCC II, na data de 14/07/2023, na cidade de São Luís/MA. Contato: juulia.mrs@gmail.com

² Rosângela Maria Guimarães Rosa. Dra. em Saúde Pública. Departamento de Ciências Contábeis, Imobiliárias e Administração/UFMA. Contato: rosangela.rosa@ufma.br.

É enfatizado por Limongi-França (2004) que todo indivíduo é um complexo biopsicossocial, com natureza biológica relacionada ao seu metabolismo, a psicológica caracterizada pelos aspectos afetivos e emocionais que formam a personalidade da pessoa, e a natureza sociológica que está ligada com as formas de organização social (o papel da família e o trabalho). Ainda conforme a autora, a nova realidade social é caracterizada pelo aumento da jornada de trabalho, mudanças de hábitos e comportamentos que, geralmente, são exigências de natureza psicossocial.

Perante esse contexto, situações conflitivas, aumento de trabalho, urgência e pressão por tempo, provocam tensões no indivíduo e são consequências do estresse, logo, problemas como a ansiedade, depressão entre outros, afetam o indivíduo e o desempenho da organização (CHIAVENATO, 2014). Para Tavares, Tadeucci e Inocente (2010) as empresas se preocupam com a satisfação profissional, contudo, a pressão somada à elevada quantidade de horas trabalhadas afeta os indivíduos e provocam estresse, que a cada dia está mais presente no mundo empresarial.

Na contemporaneidade, segundo Vasconcelos et al. (2013) o estresse prolongado aumenta as chances de causar acidentes ou doenças ocupacionais, como as doenças psicossomáticas, doenças como a hipertensão, infarto, arritmias e outros problemas que alteram o comportamento das pessoas por escolhas e hábitos saudáveis, nesse caso, os autores chamam à atenção para o sedentarismo e para uma alimentação inadequada.

As mudanças nas atividades rotineiras da sociedade provocadas pelo isolamento social durante a pandemia de Covid-19 contribuíram para o agravamento de doenças psicológicas, que causaram sentimentos como angústia, exaustão e irritabilidade e que impactaram diretamente os indivíduos, mesmo o isolamento sendo algo essencial para proteger a vida e saúde da população (SCHMIDT et al., 2020).

A Síndrome de Burnout (SB), segundo Jesus e Maruco (2021), é um distúrbio psíquico causado por níveis elevados de estresse provocados pelo trabalho desgastante, sem condições físicas e psicológicas favoráveis para o trabalhador e que causa esgotamento físico e mental, logo, os trabalhadores diagnosticados com burnout podem ser afastados do trabalho mediante licença médica.

Diante desta realidade, esse estudo tem como questão de pesquisa: “Quais os impactos do Burnout na vida do trabalhador e no desenvolvimento das suas atividades laborais?”. Para responder essa questão o objetivo geral é analisar os impactos do Burnout na vida do trabalhador e no desenvolvimento das suas atividades laborais. Para isso delineou-se os seguintes objetivos específicos: a) identificar as doenças ocupacionais comuns e que causam afastamentos entre os profissionais da Administração; b) entender a relação do estresse com o Burnout e c) compreender a importância da QVT para o indivíduo e para as empresas.

O interesse pelo tema surgiu a partir de estudos relacionados à saúde mental dos trabalhadores nas mais diversas áreas, e pela importância da QVT para as equipes de trabalho e para o bom desempenho organizacional. Quanto ao objetivo que busca analisar as doenças mais frequentes entre a categoria profissional em questão, e que causam afastamentos, foram consideradas as informações de setores da Administração: setor público e de sedes de empresas, entre gerentes, diretores, técnicos, supervisores, assistentes e professores.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Doença no contexto Organizacional

Em primeira análise, Dejours (1992) destaca que o capitalismo industrial impulsionou a produção, o crescimento da população, e que as lutas operárias daquele período reivindicavam boas condições de saúde, liberdade de organização, mas principalmente, eram lutas em defesa da proteção do corpo e por melhores condições na relação saúde-trabalho. O autor pontua que, o operário desejava salvar o corpo das doenças e dos acidentes, do perigo das máquinas, de problemas como poeiras e vapores tóxicos das fábricas que causavam sofrimento.

Dentro dessa busca por melhores condições de trabalho, é importante destacar que, condições inadequadas de trabalho podem prejudicar psicologicamente os colaboradores e o próprio progresso das atividades. Segundo Santos et al. (2004), a higiene ocupacional está relacionada à preservação da saúde, entretanto, várias pessoas estão sujeitas a riscos que podem ser as doenças ou acidentes.

Dejours (1992) destaca em 1944 os movimentos operários buscavam não só as melhorias essenciais (férias, salários, aposentadorias), mas providências para diminuir os acidentes e as doenças, contudo, o autor esclarece que a evolução da relação saúde-trabalho ocorria principalmente em grandes organizações situadas em regiões mais industrializadas pois contavam com muitos trabalhadores, ao contrário de regiões pouco industrializadas onde o trabalho era precário e contava com um número pequeno de operários.

É importante distinguir Doenças Ocupacionais de Doenças do Trabalho, pois ambas são diferentes:

Basicamente, as doenças ocupacionais são provocadas pelas funções que o empregado exerce, nesse caso, a legislação brasileira garante ao trabalhador com doença ocupacional os mesmos direitos de um funcionário que sofreu algum incidente no trabalho (SESMO, 2019). Exemplificando, um operário que trabalha em uma fábrica e que manuseia equipamentos que soltam faíscas de solda, pode adquirir algum problema ocular devido ao contato constante com essas faíscas. Já as *doenças do trabalho* não estão relacionadas com as atividades desempenhadas pelo trabalhador (SESMO, 2019).

Logo, Carneiro (2018) destaca vários riscos que podem prejudicar os trabalhadores, como: calor, gases tóxicos, microrganismos, entre outros aspectos que podem ser identificados durante a realização das atividades.

2.2 O Trabalho como causador do Estresse

Para Borges e Yamamoto (2014) a expressão “primeiro o trabalho, depois o prazer” destaca o prazer como algo que existe apenas fora do ambiente laboral, além disso, os autores apontam que pessoas satisfeitas com o trabalho contam o que fazem em seus empregos com entusiasmo, enquanto outros relatam a sua insatisfação. Segundo os autores, profissionais insatisfeitos reclamam de seus empregos, porém, continuam exercendo suas atividades pois precisam do emprego para sobreviver.

Azevedo e Kitamura (2006), destacam que a temática sobre estresse vem sendo debatida no meio científico quando o objetivo é detectar os problemas da mente e do corpo. Ademais, os autores enfatizam todos os indivíduos passarão por momentos de

tensão dentro do trabalho, pois muitos não conseguem manter um estado de equilíbrio por muito tempo, seja dentro ou fora do local trabalho.

Para Lipp (2007) a sociedade está estressada devido a fatores internos e externos (problemas familiares, competição, mudanças tecnológicas...), e o indivíduo que está sob estresse apresenta irritação que prejudica a sua vida, causando insatisfação, cansaço psicológico, problemas de concentração que prejudicam o desempenho dos funcionários e, conseqüentemente, a produtividade. Conforme Lacerda (2021), o trabalho precisa ser um ambiente tranquilo e contar com uma boa comunicação organizacional, contudo, com relação às atividades, muitas empresas acabam aumentando a quantidade de tarefas, deixando assim, os funcionários sobrecarregados.

Segundo Chiavenato (2014) o estresse é a soma de várias perturbações que provocam no indivíduo ansiedade e angústia (emoções fortes, traumas, exaustão, situações problemáticas), e de problemas gerados por fatores como pressão provocada por clientes ou chefes, cobranças, o autoritarismo dos empregadores, o tédio de certas atividades e o descontentamento com a vida profissional que, conforme Chiavenato, derrubam o humor dos trabalhadores que constantemente acabam recorrendo às bebidas alcoólicas e outras drogas.

Conforme Benevides-Pereira (2003), a SB está relacionada com a cronificação do estresse laboral, que traz conseqüências para o indivíduo, sua família e seu trabalho.

Paralelo a isso, da mesma maneira que Chiavenato abordou essas questões na sua obra sobre Gestão de Pessoas, o autor e especialista em Medicina do Trabalho, Christophe Dejourns, trouxe em sua obra sobre a psicopatologia do trabalho, algumas dessas questões como a forma de estruturação dos trabalhadores, seus medos, a insatisfação e o sofrimento dos operários, entre outros temas.

Segundo Dejourns (1992), os empregados estão predispostos a todo tipo de risco e quanto à questão psicológica, todo trabalhador está sujeito à angústia, muitos utilizam inclusive, remédios para dormir e para aguentar um longo expediente de trabalho. Dessa maneira, o autor enfatiza que essas questões prejudicam a saúde desses indivíduos que ficam cada vez mais ansiosos.

Conforme Kamimura e Tavares (2012), às mudanças do século XXI tem exigido uma alta carga psicológica das pessoas o que, conseqüentemente, tem colaborado para a grande ocorrência de acidentes e adoecimento que, segundo as autoras, impactam a realização do trabalho.

Lacerda (2021) esclarece que nas grandes cidades, onde a vida é mais agitada, as pessoas acabam perdendo muito tempo se deslocando das suas residências para os seus empregos, assim, quando o trabalhador apresenta os sintomas do estresse (irritação, insatisfação, etc.) isso acaba prejudicando não só a sua saúde, mas as suas atividades na empresa.

Para Ulguim et al. (2019) a saúde ocupacional está em um novo contexto, focada principalmente na prevenção e no combate às doenças, logo, as empresas precisam se esforçar para oferecer um ambiente saudável e manter os seus funcionários bem informados sobre as conseqüências dessas doenças relacionadas ao ambiente laboral.

Em relação às empresas, Benevides-Pereira (2003) aponta que o burnout, que é causado pelo estresse crônico, aumenta o índice de rotatividade e o absenteísmo, afeta a produção, as finanças da instituição e os serviços prestados, tanto quanti quanto qualitativamente. Assim, Yano e Santana (2012) apontam que as faltas no trabalho por doenças revelam a ausência de condições de trabalho para realização das atividades.

2.3 A Cronificação do Estresse: Burnout

Silva, Dias e Teixeira (2012) argumentam que o estresse é visto como problema de saúde pública, e a SB que é considerada um enorme problema psicossocial do mundo hodierno e um reflexo do homem do mundo moderno que não tem tempo para realizar atividades que geram tranquilidade física e psíquica (atividades de lazer) pois o ritmo do seu trabalho é acelerado.

Carlotto e Gobbi (1999) destacam que algumas práticas administrativas nas empresas como diminuir o quadro de funcionários associadas com desempenho operacional podem causar ansiedade e estresse entre os funcionários, e o prolongamento desse estresse deixam os trabalhadores vulneráveis à SB que geram despesas, pois afetam não só a saúde, mas a qualidade dos serviços prestados e a produtividade.

As exigências do mercado atual, segundo Queiroz et al. (2023), podem impactar a saúde do trabalhador e o desenvolvimento de tarefas, repercutindo assim na qualidade do trabalho realizado, principalmente por profissionais que lidam com o público. Ainda de acordo com os autores, desenvolver estratégias de prevenção é essencial para promover um ambiente laboral saudável.

Para Jesus e Maruco (2021) o Burnout pode ser confundido com a depressão por deixar a pessoa triste, descontente profissionalmente gerando assim, problemas dentro das empresas. Silva, Dias e Teixeira (2012) explicam que, como consequência, o indivíduo que antes se sentia apenas estressado, passa a sentir-se esgotado.

Por ser um problema de saúde pública, Pêgo e Pêgo (2016) destacam que a SB precisa ser amplamente divulgada para a sociedade, e como uma forma de prevenção, as empresas precisam adotar medidas para diminuir o estresse. Ainda conforme Jesus e Maruco (2021) a SB possui caráter acidentário, logo, o empregado tem direito à indenização, e dependendo da proporção do dano causado o trabalho pode ser fiscalizado com o objetivo de diminuir a incidência do problema.

2.4 Bem-estar nas empresas: QVT

Alves (2011) esclarece que ações de QVT possuem caráter profilático e que elas buscam diminuir os gastos com saúde, contudo, o autor enfatiza que são poucas as empresas que possuem estratégias de QVT.

Areias e Comandule (2006) explicam que a temática têm sido objeto de investigação no Brasil e em outros países devido ao aumento de problemas psicológicos que afetam os trabalhadores e que, conseqüentemente, causam queda na produtividade e aumentam os custos para as empresas devido aos afastamentos. Silva e Borba (2020) destacam que até um certo tempo as empresas não se preocupavam em adotar práticas de QVT, enquanto outras já tinham consciência da importância de oferecer direitos básicos, disponibilizar terapias, segurança, convênio de saúde, momentos de lazer, oferecer segurança e condições ambientais favoráveis.

Em meio a todos os desafios, muitos trabalhadores, inclusive aqueles com baixa estabilidade emocional, continuam atuando em determinados cargos pelo salário, pela estabilidade e pelos benefícios que muitas empresas concedem. Em relação a esses

benefícios, Chiavenato (2009) aborda que empresas que possuem uma rotina mais exaustiva tendem a se preocupar mais com esses benefícios que surgiram após as exigências dos sindicatos e do próprio governo, são eles: *benefícios legais* (são aqueles exigidos por lei, como o 13º salário, auxílio-doença, salário maternidade, etc.), e *benefícios espontâneos* (são as gratificações, transporte e convênio hospitalar pagos pelas empresas).

Considerando o burnout como uma doença ocupacional, esses benefícios muitas vezes não são suficientes para manter o funcionário motivado dentro da empresa, logo, muitos acabam mudando de emprego ou até mesmo de profissão por não se sentirem atraídos e realizados profissionalmente.

Dando continuidade à abordagem do autor, Chiavenato (2009) pontua que planos e benefícios possuem objetivos de caráter *assistencialista* (voltados para o trabalhador e sua família como, assistência odontológica, médica e financeira (empréstimos), *recreativos* (que proporcionam lazer como, acesso à clubes e áreas de lazer), e planos de *caráter supletivos* (onde o objetivo é trazer mais comodidade, como restaurante e agência bancária no trabalho, estacionamento privativo, transporte para condução de funcionários, etc.).

Para Martins e Oliveira (2006) um emprego saudável é aquele que respeita e que valoriza a sua equipe, entretanto, do ponto de vista psicológico, o trabalho tornou-se pesado e o sofrimento dos trabalhadores está associado à baixa perspectiva profissional, ao excesso de burocracia, e à falta de participação nas tomadas de decisões.

Chiavenato (2014) esclarece que o modelo do homo economicus era pautado apenas em incentivos materiais e financeiros, porém, atualmente, o homem complexo é movido por satisfação e auto realização. Segundo Furbino (2021), a QVT está relacionada com fatores emocionais, psicológicos, físicos e financeiros de uma pessoa, é preciso garantir que elas se sintam bem desenvolvendo suas tarefas, ademais, também é importante garantir os benefícios que possam melhorar a vida dos empregados (vale-transporte, assistência médica, etc.).

Para Limongi-França (2004), o mundo empresarial traz desafios para os profissionais de diversas categorias como o estresse, o medo e a ansiedade, porém, a autora destaca que o chão de fábrica é alvo constante de promoção de saúde que possuem um forte cunho biológico, pautadas em ações voltadas para a alimentação, saúde e vícios adquiridos pelos trabalhadores. Silva (2004) argumenta que o propósito dos programas de QVT na década de 80 buscavam reduzir as ausências no trabalho, mas como transcorrer do tempo os programas foram evoluindo e englobando questões relacionadas à saúde física, prática de exercícios, educação alimentar e saúde emocional dos trabalhadores.

Silva e Borba (2020) explicam que os bons rendimentos nos negócios são reflexos da satisfação dos trabalhadores, e a QV pode ser ofertada através de oportunidades para os funcionários (direito de expressar suas opiniões, de crescer profissionalmente na organização, de receber uma remuneração adequada, entre outros).

Contudo, conforme Areias e Comandule (2006), no contexto organizacional alguns desafios continuaram, como o aumento na quantidade de tarefas, horas extras, logo, os autores reforçam que as empresas precisam buscar melhorias para proporcionar qualidade de vida.

Limongi-França (2004) destaca que ações de cunho social, como palestras, e ações de caráter psicológico, como atividades de lazer e terapias, não possuem tanto destaque. Assim, em relação ao bem-estar, Furbino (2021) ressalta que o departamento de Recursos Humanos (RH) pode criar campanhas de endomarketing para estimular hábitos saudáveis entre os funcionários da empresa, colaborando assim para a QVT.

3 METODOLOGIA

Para Vergara (2013), quanto aos fins, a pesquisa possui o caráter descritivo, pois esta busca compreender e explicar fatos e características de um fenômeno específico. Quanto aos meios, ela é bibliográfica. A opção pela pesquisa bibliográfica deu-se pelo fato de ser desenvolvida com base em material publicado e acessível ao público como conteúdos em sites, artigos, livros, jornais e revistas, por exemplo (Vergara, 2013). Quanto à abordagem, trata-se de um estudo qualitativo que, segundo Lira (2014) busca a compreensão e interpretação de fenômenos sociais e o modo de interpretá-los, e que durante a interpretação, o autor atribui significados aos fenômenos, apoiando-se em teóricos que já estudaram o assunto.

Considerando o procedimento teórico para levantamento de dados da pesquisa bibliográfica, foi realizada uma busca nas plataformas SciELO-Brasil e Google acadêmico, com o fito de obter informações sobre o tema por meio da leitura de livros, sites, revistas e trabalhos científicos. Para auxiliar nas buscas, foram utilizadas as palavras-chave: burnout, estresse, doenças ocupacionais e qualidade de vida no trabalho.

Para complementar o estudo, foram coletadas informações no Observatório de Segurança e Saúde do Trabalho, no site Smartlab, que possui dados atualizados sobre o perfil e a frequência e afastamentos de acordo com o Instituto Nacional do Seguro Social - INSS. A busca no site do Smartlab foi realizada por localidade, no caso o Brasil, com o propósito de analisar a realidade dos trabalhadores brasileiros. Nesse caso, foram consideradas as informações de profissionais da Administração Pública em geral e de sedes de empresas, entre os cargos de Administradores, técnicos, supervisores, professores, gerentes, diretores e assistentes.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Para uma melhor compreensão do estudo, foram elaborados três tópicos: doenças ocupacionais mais comuns e que causam afastamentos entre os profissionais da Administração; o segundo tópico, que possui informações sobre a relação do Estresse com o Burnout, e o terceiro tópico que trata do valor da QVT para garantir o sucesso dos negócios e proporcionar melhorias para os funcionários.

4.1 Doenças ocupacionais comuns e que causam afastamentos entre os profissionais da Administração

O trabalho possui um papel importante no crescimento profissional do indivíduo, entretanto, do mesmo modo que ele gera crescimento, ele pode gerar adoecimento, ou seja, é evidente que quando o trabalho é cumprido em condições ambientais inadequadas, com muitas cobranças de metas, em um local estressante e burocrático, essas condições podem causar prejuízos para trabalhador e para as atividades das empresas. Quando o

trabalhador adoecer, é importante assegurar os seus direitos, muitas vezes desconhecidos pelos próprios donos de empresas.

Donos de empresas geralmente associam as doenças que afetam o psicológico das pessoas, como a SB, à fatores externos da organização, pois para alguns empresários a comunicação e as relações na empresa não são capazes de prejudicar seus funcionários.

Em relação à frequência dos afastamentos do trabalho, conforme a base de dados Smartlab - Observatório de Segurança e Saúde do Trabalho (2022) que reuniu dados do INSS, entre 2019 e 2022 foram registrados no total 570.316 afastamentos de caráter acidentário, sendo que em 2020, ano em que ocorreu a Pandemia de Covid-19, houve uma diminuição desses afastamentos, somente 72.367, e em relação ao estado brasileiro que mais concedeu afastamentos no trabalho, envolvendo todas as categorias de doenças, São Paulo liderou em 2022 como o estado brasileiro com mais afastamentos (38.666), seguido por Minas Gerais que totalizou 17.227 afastamentos (Smartlab – Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho, 2022).

A Pandemia de Covid-19 gerou instabilidades e alterou profundamente todas as formas de realizar trabalho no início de 2020. Segundo Araújo et al. (2021), as autoridades sanitárias brasileiras recomendaram o isolamento social e o trabalho *home office* com o fito de minimizar os casos da doença e preservar vidas, dessa forma, a maioria dos trabalhadores passaram a realizar as suas atividades de forma remota em suas casas.

Uma possível causa para essa diminuição nos afastamentos em 2020 pode estar relacionada com a diminuição do trabalho presencial e ampliação do trabalho remoto. Como consequência, essa nova modalidade de trabalho trouxe prejuízos para os trabalhadores, como acúmulo de tarefas, problemas emocionais, além de diversos problemas musculares pela má postura e pelo uso frequente de computadores e celulares durante o *home office*, por exemplo.

Percebe-se que esses estados com mais afastamentos estão localizados em regiões industrializadas, populosas, ou seja, a vida agitada em grandes cidades também pode favorecer esses afastamentos, como foi enfatizado pelo autor Lacerda no referencial teórico. Um trabalho cansativo acaba influenciando essa questão. Mesmo um funcionário que trabalha poucas horas por dia, ele acaba perdendo bastante tempo no trânsito se deslocando de casa para o seu trabalho, gerando assim um cansaço no trabalhador no final do dia e ao longo da semana.

O primeiro objetivo do estudo, buscou analisar as doenças ocupacionais mais comuns na atualidade e que causam afastamentos entre os profissionais da Administração.

Logo, segundo a plataforma Smartlab - Observatório de Segurança e Saúde do Trabalho (2022) com informações dos afastamentos do INSS, a categoria que mais atingiu profissionais da Administração (administração pública em geral; sedes de empresas; professores; técnicos; supervisores; gerentes; diretores e assistentes), entre 2019 – 2022, foi a categoria Mental e Comportamental, seguido por problemas de circulação, de visão, respiratórios, endócrinos, nutricionais e metabólicos, entre outros, conforme o Smartlab – Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho (2022).

O aumento de problemas de natureza psicológica que podem ser agravados nas empresas, como o estresse, o Burnout e problemas depressivos, podem contribuir para os afastamentos. Assim, indivíduos estressados, uma vez inseridos em um espaço que não oferece segurança psicológica podem se sentir esgotados psicologicamente. Pessoas com problemas emocionais (ansiosas e depressivas), apresentam baixa autoestima, problemas

com a alimentação, mudanças de humor constante e pouca motivação para realizar atividades que antes eram prazerosas.

Logo, dependendo da atividade profissional realizada a pessoa pode desenvolver outros problemas, como obesidade, problemas circulatórios e cardiovasculares decorrentes da ausência de uma alimentação saudável, da falta de exercícios físicos e da ausência de pausas durante a jornada de trabalho, por exemplo.

Além disso, pessoas dessa categoria profissional podem ser prejudicadas devido à ausência de pausas durante o expediente de trabalho, pois muitos trabalhadores ficam por um longo período dentro de salas, em escritórios utilizando computadores. Destaca-se aqui, a ginástica laboral que tem o propósito de melhorar a postura, inibir doenças como varizes, doenças de natureza muscular e circulatórias, sem afetar a produtividade.

Quanto aos afastamentos, o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) irá avaliar de forma técnica (perícia médica) os motivos do acidente ou doença, para então decidir se o trabalhador irá retornar ou não para as suas atividades (BRASIL, 2017, p.10). Vale destacar que, segundo Câmara (2012), para obter o diagnóstico do Burnout é preciso observar o que o colaborador retrata sobre a sua vida, pois alguns sintomas do Burnout são parecidos com outras doenças.

Além desses problemas citados anteriormente e que prejudicam a equipe de trabalho, Ribeiro (2017) elenca algumas doenças que podem acometer profissionais com cargos administrativos em escritórios, dentre elas a DORT/LER que são provocadas por movimentos repetitivos. Nesta perspectiva, Ferreira e Mota (2022) informam que pessoas diagnosticadas com DORT/LER geralmente apresentam diminuição dos movimentos que são causados por dores, formigamentos, cansaços, que podem irradiar para outros membros agravando ainda mais a situação e podem diminuir a produção.

Além dos profissionais da Administração outros profissionais que lidam diariamente com outras pessoas, estão sujeitos a esses problemas. A mudança repentina nos hábitos devido a Covid-19 ampliou o debate sobre a promoção de saúde para o indivíduo. Nessa situação, quando as empresas não proporcionam conforto e segurança, elas podem desencadear vários problemas no indivíduo, como as doenças de natureza psicológica, entre outras.

4.2 Relação Estresse x Burnout (esgotamento profissional)

A busca por produtividade, a preocupação com a motivação e com o psíquico do empregado sempre foi abordada na Administração. Um exemplo, foi a teoria humanística que focou exclusivamente no indivíduo e que trouxe uma abordagem mais humana para administração, para o cuidado com as pessoas. Em relação ao fator estresse e a SB, Hanz Selye foi o primeiro a introduzir a definição de estresse na saúde ainda em 1930 e Freudenberger foi o primeiro a observar as alterações de humor no indivíduo relacionados à exaustão emocional e profissional.

Considerando as informações do referencial teórico e os problemas analisados anteriormente que causam os afastamentos nas empresas e que estão associadas principalmente aos aspectos psicológicos e comportamentais do indivíduo, Chiavenato (2014) destaca que fatores ambientais precisam atuar de uma forma para favorecer os sentidos dos trabalhadores (visão, olfato, audição e paladar), e em relação ao sentido psicológico, o autor ressalta que as organizações precisam atuar para eliminar os focos de

estresse que podem ter causas ambientais (relacionadas ao fluxo intenso de atividades, grande quantidade de clientes para serem atendidos, pessoas conversando, telefone tocando, chefes autoritários que derrubam o bom humor do grupo) ou causas pessoais (problemas conjugais, familiares, financeiros, insônia, maus hábitos).

Nesse sentido, para Furbino (2022) ambientes estressantes colocam um ou mais funcionários sob tensão e que a razão desses estresses podem estar associadas com a falta de “*fit cultural*” (quando os funcionários são incompatíveis com os valores e interesses da empresa), com a presença de líderes autoritários (líderes estressados deixam a equipe mais cansada e ansiosa), e devido a metas ou remuneração incompatíveis, logo, quando uma pessoa não possui estabilidade emocional ela pode agir de uma forma impulsiva (brigar, gritar, chorar).

Lima (2019) argumenta que a percepção das pessoas em relação ao trabalho pode variar de funcionário para funcionário, pois cada um possui emoções e níveis diferentes de inteligência emocional (IE), assim, o autor destaca o novo cenário organizacional exige dos trabalhadores não só competências técnicas, mas, principalmente, competências emocionais.

Assim, ter controle emocional, saber administrar as emoções diante das dificuldades é muito importante para garantir um estado equilíbrio e um bom desenvolvimento das atividades.

Contudo, quando as condições do trabalho geram insatisfação, ou as suas relações interpessoais estão fragilizadas, o indivíduo passa a acumular diversos sentimentos ao longo do tempo em decorrência do estresse prolongado, causando assim a estafa mental.

Paralelo a isso, Silva e Torres (2020) destaca que cada pessoa pode reagir de uma maneira ao estresse, alguns possuem autocontrole e conseguem controlar o estresse, outros precisam de ajuda profissional (psicólogo ou psiquiatra), ademais, as consequências do estresse caem na vida profissional, produzindo uma sensação de exaustão e esquecimento (dificuldade para lembrar nome de pessoas, datas e objetos).

O desgaste profissional ocasionado pelo estresse, as mudanças de humor que dificultam a realização das atividades laborais acabam frustrando o indivíduo que às vezes só ocupa um determinado cargo por conta salário, tão necessário para a sua sobrevivência.

Conforme as informações do Ministério da Saúde (2023) a síndrome do esgotamento profissional, que é resultante de trabalhos árduos, é um distúrbio que causa exaustão e estresse, podendo inclusive, causar depressão profunda no indivíduo afetado, entre outras consequências, como: isolamento, cansaço excessivo (físico e mental), alterações no apetite, dificuldades de concentração, sentimentos de fracasso, de derrota e incompetência e pressão alta.

Carlotto e Gobbi (1999) reforçam que a gravidade da SB tem despertado o interesse de empresas, governos, sindicatos e da comunidade científica, entretanto, no Brasil, a temática está em fase inicial pois poucos estudos tratam do estresse x burnout.

Para a Organização Pan-Americana da Saúde (2019) o esgotamento profissional que é resultante do estresse crônico é caracterizado em três dimensões: esgotamento de energia, negativismo, distanciamento mental das atividades da empresa e diminuição da eficácia profissional.

Na esteira desse raciocínio, o Ministério da Saúde (2023) reforça que pequenas mudanças ajudam a prevenir o burnout, como: descansar, ter momentos de lazer, fazer atividades físicas regularmente (natação, caminhada, musculação, etc.), pensar estrategicamente ao definir as metas (do trabalho e da vida pessoal), com o objetivo de realizá-las aos poucos sem se sentir sobrecarregado

4.3 O valor da QVT para garantir o sucesso dos negócios e proporcionar bem-estar para os funcionários

Em relação ao desdobramento da administração de empresas como ciência, cada teoria administrativa tinha suas particularidades. Enquanto a Teoria Clássica apresentou uma abordagem mais técnica para as organizações, focada exclusivamente na realização de tarefas, o olhar das empresas para os trabalhadores só ocorreu com a abordagem humanística e com o desenvolvimento da psicologia do trabalho.

A partir dessas considerações, Monego et. al (2021) destacam que a Teoria Humanística da Administração foi responsável por abordar o lado mais sensível e humano das empresas, ou seja, a teoria estava voltada para a humanização, para as necessidades dos trabalhadores que deixaram de ser vistos como meros empregados (“homem econômico”), para serem vistos como “homem social”, indivíduos complexos e com várias necessidades.

Colares (2008) aponta que vários estudiosos como Maslow e Herzberger proporcionaram para o administrador conhecimentos valiosos sobre motivação, como uma forma de gerir e obter o melhor dos indivíduos, garantindo assim a sobrevivência do negócio.

Todas as transformações que ocorreram nas empresas nos últimos anos e que impactaram a vida dos trabalhadores, trouxeram não só benefícios, mas também malefícios, como acúmulo de tarefas, pressão dos empregadores por melhores resultados, entre outros. Dessa forma, trabalhos mais estressantes que lidam frequentemente com outras pessoas, tentam atrair e agradar os funcionários através de benefícios, esquecendo assim, que as doenças relacionadas à mente do indivíduo podem trazer problemas para a organização, desde queda na produtividade à falta de engajamento para realização de tarefas.

Amy Edmondson, destaca sobre a importância de proporcionar um ambiente laboral psicologicamente seguro. Tal ambiente, segundo Edmondson (2019), está relacionado com um espaço em que as pessoas podem compartilhar e expor as suas ideias e sentimentos sem medo, assim, apesar de todos os conflitos organizacionais, toda empresa e pessoa de qualquer nível organizacional pode oferecer e gerenciar um ambiente saudável para os outros funcionários através da escuta e troca de experiências.

Podemos observar que, da mesma forma que existem ambientes estressantes, autoritários e que não possuem uma boa comunicação entre todos os níveis organizacionais, existem ambientes que escutam, que motivam, que possuem uma comunicação transparente, bons relacionamentos e principalmente, que oferecem segurança física e conforto psicológico para os trabalhadores.

Em relação às atitudes dos membros que fazem parte das empresas, Edmondson (2019) elenca algumas atitudes que podem contribuir para proporcionar a segurança psicológica no dia a dia das empresas: “temos um novo desafio, vou precisar da opinião

de todos!”, “alguém tem algo para acrescentar?”, “você precisa de ajuda ou algo está incomodando você?”.

Logo, percebe-se que, pequenas atitudes no dia a dia das empresas podem fazer muita diferença na vida do trabalhador. Quando um membro da equipe está insatisfeito com o trabalho, ele acaba se frustrando e, ao longo do tempo, isso vai prejudicando as suas atividades profissionais e as suas relações interpessoais.

Paralelo a isso, em relação à benefícios e recompensas para os trabalhadores, empresas bem-sucedidas não ignoram essas e outras questões na hora de implantar estratégias de QVT, elas reconhecem que cumprir somente com as suas obrigações trabalhistas ou motivar a sua equipe através de recompensas financeiras, não são suficientes para garantir o sucesso do negócio e um bom desempenho da equipe.

Silva (2004) revela que muitas empresas possuem um “marketing negativo” pautado apenas na doença (quando as empresas oferecem apenas planos de saúde como uma forma de benefício), logo, enquanto alguns programas de QVT priorizam o indivíduo como um todo, da saúde física a emocional, os modelos de QVT de outras empresas são pautados apenas na assistência médica.

Percebe-se que, mais do que oferecer convênios de saúde, é necessário conscientizar os trabalhadores quanto à prevenção de doenças, sejam elas doenças emocionais ou não.

Nessa mesma visão, Carneiro (2018) elenca algumas ações de QVT que podem ser adotadas como uma estratégia para melhorar a satisfação do trabalhador: melhorar as condições ambientais do trabalho, pois, mais do que discutir pautas de melhorias é necessário pôr em prática e oferecer um ambiente salubre, com boas condições físicas e psicológicas para os colaboradores; promover campanhas de saúde (saúde da mulher, do homem, saúde bucal, nutricional, etc.) visto que as doenças relacionadas ao trabalho são a segunda maior causa dos afastamentos no trabalho; propor técnicas de fisioterapia voltadas para exercícios laborais (como as ginásticas laborais); e adotar jornadas de trabalho flexíveis.

Destaca-se a importância das atividades físicas laborais que fazem parte de muitos programas de QVT que tem o objetivo de prevenir doenças e melhorar a disposição ao longo do dia. Segundo Missias (2020) o hábito de exercícios como as ginásticas de alongamento dentro das empresas, além de proporcionar descanso físico e mental, mostram a preocupação dos chefes com o conforto das pessoas.

Alves (2011) apresenta em seu estudo algumas estratégias que podem ser adotadas para oferta de QVT como: treinamento dos funcionários que podem aumentar o capital intelectual da empresa; programas de higiene e segurança laboral que podem gerar um ambiente mais saudável; ações de orientação nutricional, ações de controle do tabagismo e de álcool que tem o objetivo de prevenir doenças, entre outras ações de QVT. Alguns dos principais problemas nas empresas, para Chiavenato (2010), estão relacionados com o estresse, a ansiedade, a dependência de remédios, hábitos alimentares inadequados que provocam obesidade, sedentarismo, alcoolismo, entre outros.

Segundo Carneiro (2018) as práticas de QVT precisam fazer parte da rotina e da cultura da organização, como as próprias campanhas de conscientização. Entretanto, é importante ressaltar que, conforme Silva (2004), pequenas ações realizadas durante o dia a dia nas empresas, como distribuir panfletos de forma educativa sobre um determinado

tema, como saúde mental, por exemplo, não são capazes de promover uma mudança significativa.

Por fim, Alves (2011) destaca que a QVT não deve ser considerada como uma despesa extra para empresa, pois os gastos com os afastamentos e com as despesas trabalhistas são maiores.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As doenças emocionais, que geram uma estafa mental no indivíduo, podem causar danos a integridade do trabalhador, que fica incapacitado para realizar as suas atividades com eficiência.

Sabe-se que é importante oferecer um ambiente salubre para os trabalhadores, mas além disso, gestores e o próprio RH precisam mais do que selecionar, cuidar de seus talentos, pois o modo em que os empresários tratam seus funcionários pode determinar o sucesso ou o fracasso do negócio. O estudo abordou temas atuais e relevantes na contemporaneidade como, burnout, doenças ocupacionais, estresse e QVT.

O primeiro objetivo específico buscou identificar as doenças mais comuns que afetam os trabalhadores da Administração e que causam afastamentos. Como resultado, conclui-se que o objetivo foi atingido, considerando que uma das causas para esses afastamentos foram por doenças mentais e comportamentais até o final de 2022.

Sobre o objetivo específico que buscou identificar a associação do estresse com o Burnout e as suas manifestações, pode-se afirmar que a síndrome possui uma relação direta com ambientes estressantes, causando assim o esgotamento profissional, sentimentos de fracasso constante, distanciamento mental das atividades de trabalho, estafa e pouca produtividade.

O último objetivo específico buscou compreender a relevância da QVT, que considerando os resultados da pesquisa, são ações necessárias e que vão além de eventos anuais realizados pelas empresas, de bons salários, cargos e descontos em clubes e restaurantes, por exemplo. É importante proporcionar segurança psicológica, respeitar a carga horária de trabalho dos funcionários, valorizar os seus resultados na organização e sempre impulsionar, motivar o trabalhador a ir além, proporcionando boas relações com a gestão em todos os níveis.

Quando uma empresa motiva e acredita em seus talentos, ela passa a obter ganhos, pois contará com uma equipe de profissionais engajados, que possuem os mesmo valores e interesses da empresa. Considerando o cenário pós pandemia, ressalta-se a importância do tema e a contribuição da pesquisa para o desenvolvimento de futuros estudos relacionados às doenças associadas ao ambiente de trabalho, principalmente as doenças emocionais como o Burnout, considerando a mesma categoria profissional ou não.

REFERÊNCIAS:

ANTUNES, R. L. C. **Os Sentidos do Trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 2ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

ARAÚJO, et. al. Aumento da incidência de síndrome de burnout nas atividades laborais durante a pandemia de covid-19. **Mosaico – Revista Interdisciplinar de Humanidades**, Vassouras, v. 12, n. 2, p. 85-90, 2021.

AREIAS, M. E. Q.; COMANDULE, A. Q. Qualidade de Vida, Estresse no Trabalho e Síndrome de Burnout. In: VILARTA, R.; CARVALHO, T. H. P. F.; GONÇALVES, A.; GUTIERREZ, G. L. (Orgs.). *Qualidade de vida e fadiga institucional*. Campinas, SP: IPES Editorial, 2006. p. 183-202. Disponível em: <https://www.fef.unicamp.br/fef/sites/uploads/deafa/qvaf/fadiga_completo.pdf>. Acesso em: 11 mai 2023.

ALVES, E. F. Programas e Ações em Qualidade de Vida no Trabalho. *Revista INTERFACEHS – Revista de Saúde, Meio Ambiente e Sustentabilidade*. v. 6, n. 1, p. 60-78, abr., 2011. Disponível em: <https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/34135/ssoar-interfacehs-2011-1-alves-Programas_e_acoes_em_qualidade.pdf?sequence=1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-interfacehs-2011-1-alves-Programas_e_acoes_em_qualidade.pdf>. Acesso em: 17 jul 2023.

AZEVEDO, V. A. Z.; KITAMURA, S. Stress, trabalho e qualidade de vida. In: VILARTA, R.; CARVALHO, T. H. P. F.; GONÇALVES, A.; GUTIERREZ, G. L. (Orgs.). *Qualidade de vida e fadiga institucional*. Campinas, SP: IPES Editorial, 2006. p. 137-150. Disponível em: <https://www.fef.unicamp.br/fef/sites/uploads/deafa/qvaf/fadiga_completo.pdf>. Acesso em: 11 mai 2023.

BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. O estado da arte do burnout no Brasil. *Revista Eletrônica InterAção Psy*, 1(1), p. 4-11, ago. 2003. Disponível em: <<https://gepeb.files.wordpress.com/2011/12/o-estado-da-arte-do-burnout-no-brasil.pdf>>. Acesso em: 13 mai 2023.

BORGES, L. O.; YAMAMOTO, O. O mundo do trabalho: construção histórica e desafios contemporâneos. In: Zanelli, J. C.; Borges-Andrade, J. E.; Bastos, A. V. B. (Orgs.), *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil*, 2a ed. (p. 25 - 72). Porto Alegre: Artmed, 2014.

BRASIL. Ministério da Fazenda. Instituto Nacional do Seguro Social. Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência. **Anuário estatístico de acidentes do trabalho**, Brasília: SPREV-MF/DATAPREV/INSS, v. 1, p. 1-996, 2017. Disponível em: <<http://sa.previdencia.gov.br/site/2018/09/AEAT-2017.pdf>>. Acesso em: 23 nov. 2022.

BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE. Síndrome de Burnout. Disponível em: <<https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>>. Acesso em: 25 abr. 2023.

CÂMARA, F. P. Coluna Psiquiatria Contemporânea: Burnout Revisitado. **Psychiatry on line Brasil**. Vol.17 - Nº 12, 2012. Disponível em: <<http://www.polbr.med.br/ano12/cpc1212.php>>. Acesso em: 28 de mar. 2022.

CARNEIRO, L. L. Qualidade de vida no trabalho. Ribeiro, E. M.; Rangel, M. T. R.; Ferreira, R. A. (Orgs.). 1ª edição - 1ª reimpressão. Salvador: UFBA, PRODEP, 2018. 64 p. (Coleção Gestão de Pessoas com Ênfase em Gestão por Competências). Disponível

em:

<<https://educapes.capes.gov.br/bitstream/capes/559730/2/eBook%20Qualidade%20de%20Vida%20no%20Trabalho.pdf>>. Acesso em: 28 nov. 2022.

CARLOTTO, M.S.; GOBBI, M. D. Síndrome de burnout: um problema do indivíduo ou do seu contexto de trabalho? *Aletheia*, n. 10, p. 103-114, 1999. Disponível em: <https://www.researchgate.net/profile/Mary-Carlotto/publication/285329138_Burnout_Syndrome_an_individual_problem_or_a_job-related_problem/links/63beabfb56d41566df59a4c0/Burnout-Syndrome-an-individual-problem-or-a-job-related-problem.pdf>. Acesso em: 12 jun 2023.

CID burnout é um fenômeno ocupacional. Organização Pan-Americana da Saúde, 2019. Disponível em: <<https://www.paho.org/pt/noticias/28-5-2019-cid-burnout-e-um-fenomeno-ocupacional>>. Acesso em: 26 nov. 2022.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. - Barueri, SP: Manole, 2014.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos: o capital humano das organizações**. 9. ed. – Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

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

COLARES, J. C. de S. A CONTRIBUIÇÃO BEHAVIORISTA PARA A ADMINISTRAÇÃO. SABER CIENTÍFICO, Porto Velho, 1 (2): 19-31, jul./dez., 2008. Disponível em:<<http://periodicos.saolucas.edu.br/index.php/resc/article/view/1096/962>>. Acesso em: 21 jun. 2023.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5ª ed. ampliada. São Paulo: Cortez – Oboré, 1992.

DIFERENÇAS entre doença ocupacional e do trabalho. SESMO, 2019. Disponível em: <<https://sesmo.com.br/blog/diferencas-entre-doenca-ocupacional-e-do-trabalho/>>. Acesso em: 20 nov. 2022.

EDMONDSON, A. C. A Fly on the Wall in a Fearless Organization: What Psychological Safety Sounds Like?. *Psychology Today*, 2019. Disponível em: <<https://www.psychologytoday.com/us/blog/the-fearless-organization/201906/a-fly-on-the-wall-in-a-fearless-organization>>. Acesso em: 20 jun. 2023.

FERREIRA, B. M.; MOTA, N. B.; A relevância da fisioterapia no diagnóstico e tratamento de distúrbios osteomusculares. *Revista Cathedral* 4(2), v. 2, n. 2, p. 31-42, ano 2022. Disponível em: <<http://cathedral.ojs.galoa.com.br/index.php/cathedral/article/view/466>>. Acesso em: 26 abr. 2023.

FURBINO, I. Estresse no trabalho: Por que acontece e como evitar?. *Tangerino*, 2022. Disponível em: <<https://tangerino.com.br/blog/estresse-no-trabalho/>>. Acesso em: 27 nov. 2022.

FURBINO, I. Qualidade De Vida No Trabalho: o Que é e Por Que Ela é Tão Importante. *Tangerino by Sólides Blog*, 2021. Disponível em:

<<https://tangerino.com.br/blog/qualidade-de-vida-no-trabalho/>>. Acesso em: 14 mai. 2023.

JESUS, G. B. U.; MARUCO, F. O. R. A síndrome de burnout e os impactos nas relações de trabalho em tempos de pandemia de covid-19. *Revista jurídica online*, v. 1, n.1, p. 22-34, ago./nov. 2021.

KAMIMURA, Q. P.; TAVARES, R. S. C. R. Acidentes do Trabalho Relacionados a Transtornos Psicológicos Ocupacionais. *Revista de Gestão em Sistemas de Saúde*, v. 01, n. 02, p. 140–156, jul/dez. 2012.

LACERDA, F. Estresse ocupacional: por que ele tem aumentado nas empresas?, Beecorp Bem estar Corporativo, 2021. Disponível em: <https://beecorp.com.br/estresse-ocupacional-por-que-ele-tem-aumentado/>. Acesso em: 12 mai. 2023.

LIMA, B. C. 2019, 45f. Trabalho de Conclusão de Curso em Psicologia. Inteligência emocional e satisfação no trabalho. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2019.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2004.

LIPP, M. E. N. Transtorno de Adaptação. *Boletim Academia Paulista de Psicologia*, vol. XXVII, núm. 1, janeiro-junho, 2007, pp. 72-82. Academia Paulista de Psicologia. São Paulo, Brasil. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/pdf/946/94627112.pdf>>. Acesso em: 12 mai. 2023.

LIRA, B. C. **O passo a passo do trabalho científico**. Rio de Janeiro: Vozes, 2014.

MARTINS, A. C. A.; OLIVIEIRA, G. D. Trabalho: Fonte de Prazer e Sofrimento e as Práticas Orientais. In: VILARTA, R; CARVALO, T. H. P. F.; GONÇALVES, A.; GUTIERREZ, G. L. (Orgs). *Qualidade de vida e fadiga institucional*. Campinas: IPES Editorial, 2006. p. 229-241. Disponível em: <https://www.fef.unicamp.br/fef/sites/uploads/deafa/qvaf/fadiga_completo.pdf>. Acesso em: 11 mai 2023.

MISSIAS, J. R. D. Gestão do Estresse no Ambiente de Trabalho. 22 f. Trabalho de Conclusão de Curso em Administração, Faculdade Unifametro Maracanaú, Maracanaú, 2020. Disponível em: <http://repositorio.unifametro.edu.br/bitstream/123456789/506/1/JULIANA%20RODRIGUES%20DE%20MISSIAS_TCC.pdf>. Acesso em: 28 nov. 2022.

MONEGO, E.; SCHWERTZ, F. L.; MEDEIROS, F. dos S.; BARROS, J. C.; MACHADO, M. S. F.; SILVA, R. D. da. (2021). TEORIAS DA ADMINISTRAÇÃO E DAS RELAÇÕES HUMANAS. *Revista Ibero-Americana De Humanidades, Ciências E Educação*, v. 7, n. 8, p. 254-261, ago, 2021. <https://doi.org/10.51891/rease.v7i8.1882>

PÊGO, F. P. L; PÊGO, D. R. Síndrome de Burnout. *Ver. Bras Med Trab*. 14(2), p.171-176, nov., 2016. doi: <http://dx.doi.org/10.5327/Z1679-443520162215>

QUEROZ, V. C. D. et al. Síndrome de Burnout entre Profissionais que Trabalham com Atendimento ao Público. *Arquivos de Ciência da Saúde da UNIPAR*, Umuarama, v.27, n.6, p.2164-2176, 2023.

RIBEIRO, D. Trabalha no escritório? Saiba quais são as principais doenças para se preocupar. *Administradores*, 2017. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/trabalha-no-escritorio-saiba-quais-sao-as-principais-doencas-para-se-preocupar>> . Acesso em: 21 jun. 2023.

SANTOS, A. M. A. et al. **Introdução à Higiene Ocupacional**. São Paulo: Fundacentro, 2004.

SILVA, D. C.; BORBA, R. M. Qualidade de vida no local de trabalho: o estresse e seus fatores de negatividade. *Caderno Profissional de Administração UNIMEP*, v. 9, n. 1, p. 76-89, Jan.-Jun., 2020.

SILVA, M. S. T; TORRES, C. R. O. V. Alterações neuropsicológicas do estresse: contribuições da neuropsicologia. **Revista Científica Novas Configurações – Diálogos Plurais**, Luziânia, v. 1, n.2, p. 67 - 80, 2020. <https://doi.org/10.4322/2675-4177.2020.021>

SILVA, J. L. L.; DIAS, A. C.; TEIXEIRA, L. R. Discussão sobre as causas da síndrome de Burnout e suas implicações à saúde do profissional de enfermagem. *Aquichán*, v. 12, p. 144–159, 2012. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/pdf/741/74124103006.pdf>>. Acesso em: 10 mai. 2023.

SILVA, T. T. R. Qualidade de vida e promoção de saúde: uma visão estratégica para empresas. In: VILARTA, R. (org.). *Qualidade de vida e políticas públicas: saúde, lazer e atividade física*. Campinas: IPES Editorial, 2004. p. 133-156. Disponível em: <https://www.fef.unicamp.br/fef/sites/uploads/deafa/qvaf/qualidade_politicas_publicas_completo.pdf>. Acesso em: 27 abr 2023.

SCHMIDT, Beatriz et al. A quarentena na covid-19: orientações e estratégias de cuidado. In: NOAL, Débora; PASSOS, Maria; FREITAS, Carlos. *Recomendações e orientações em saúde mental e atenção psicossocial na covid-19*. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2020. p.112-122.

SMARTLAB. Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho. Frequência de Afastamentos – INSS. Disponível em: <<https://smartlabbr.org/sst/localidade/0?dimensao=frequenciaAfastamentos>>. Acesso em: 18 nov. 2022.

SMARTLAB. Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho. Perfil dos Afastamentos – INSS. Disponível em: <<https://smartlabbr.org/sst/localidade/0?dimensao=perfilCasosAfastamentos>>. Acesso em: 18 nov. 2022.

TAVARES, J. D.P.; TADEUCCI, M.S.R.; INOCENTE, N.J. **Cultura organizacional e o estresse ocupacional**. In: XIV Encontro Latino Americano de Iniciação Científica e X Encontro Latino Americano de Pós-Graduação, 2010 – Univap - Urbanova, 2010.

ULGUIM, F. O. et al. Trabalhadores da saúde: risco cardiovascular e estresse ocupacional. *Rev Bras Med Trab*, 17(1), p. 61-68, 2019.

VASCONCELOS, C. R. et al. O Estresse e as Cardiopatias como Fatores Impeditivos da Saúde do Trabalhador. *Revista Saúde E Desenvolvimento*, v. 3, n. 2, 134–149, jan/jun 2013. Recuperado de <<https://www.revistasuninter.com/revistasauade/index.php/saudeDesenvolvimento/articloe/view/184>>.

VERGARA, S. Projetos e relatórios de pesquisa em administração. 14 ed. São Paulo: Atlas, 2013.

WINTERFELD, D. M. **Síndrome de Burnout e o engajamento no trabalho: a Realidade do setor de Manutenção de uma Indústria Metalúrgica**. 69 f. Trabalho de Conclusão de Curso em Administração – Setor de Ciências Administrativas Contábeis, Econômicas e da Comunicação, Universidade Regional do Noroeste do RS, Rio Grande do Sul, 2016.

YANO, S. R. T.; SANTANA, V. S. Faltas ao trabalho por problemas de saúde na indústria. *Cadernos de Saúde Pública*, v. 28, n. 5, p. 945–954, 2012.