

FACULDADE CATÓLICA DOM ORIONE

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

NEILANNE KARMEM DE SOUSA LIMA

ESTRESSE E QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO,
UM ESTUDO DE CASO NUMA FILIAL DA EMPRESA "A".

ARAGUAÍNA

2021

NEILANNE KARMEM DE SOUSA LIMA

ESTRESSE E QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO,
UM ESTUDO DE CASO NUMA FILIAL DA EMPRESA “A”.

Trabalho de conclusão de Curso apresentado à Faculdade Católica Dom Orione - FACDO, como requisito parcial à obtenção de grau de bacharel em Administração.

Orientador: Profº Me. Sergio Zeno Granetto

ARAGUAÍNA

2021

NEILANNE KARMEM DE SOUSA LIMA

ESTRESSE E QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO, UM
ESTUDO DE CASO NUMA FILIAL DA EMPRESA “A”.

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi julgado adequado para obtenção do Grau de Bacharel em Administração do curso de Administração da Faculdade Católica Dom Orione e aprovado em sua forma final em: 15 de setembro de 2021.

Apresentado à Banca Examinadora composta pelos professores:

Prof.º Me Sergio Zeno Granetto

Orientador

Prof.º Esp. Agenor Neto Cabral da Cruz

Examinador

Prof.º Ma. Giannina Martins Bruno

Examinador

ESTRESSE E QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO, UM ESTUDO DE CASO NUMA FILIAL DA EMPRESA “A”.

Neilanne Karmem de Sousa Lima ¹
Sérgio Zeno Granetto (Or.)²

RESUMO

O sistema competitivo trouxe muitas mudanças no mercado de trabalho com o avanço da tecnologia e informações. Nesse contexto, a busca da qualidade em produtos, serviços e processos trouxe a preocupação com o indivíduo, pois a competitividade acabou ocasionando problemas no que se refere aos recursos humanos, como doenças psicológicas e ocupacionais relacionadas à sobrecarga em suas atividades. Pretende-se estudar o ESTRESSE E QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO, UM ESTUDO DE CASO NUMA FILIAL DA EMPRESA “A”. Para alcançar os objetivos dessa pesquisa serão utilizados como métodos, a pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo. As técnicas e os instrumentos utilizados para coleta de dados serão questionários aplicados individualmente aos funcionários de uma empresa. Após identificar como o estresse pode afetar a qualidade de vida no trabalho, propor a empresa sugestões, medidas preventivas com métodos visando amenizar estes problemas para que se promova a satisfação e melhoria na qualidade de vida no trabalho.

Palavras-chave: Trabalho; Estresse; Saúde dos trabalhadores; Síndrome burnout.

¹ Graduanda em Administração pela Faculdade Católica Dom Orione.

² Mestre em Educação – PPGE/UFT. Especialista em Gestão Pública pelo ITOP. Graduado em Administração pelo Instituto Luterano de Ensino Superior de Palmas. Professor da Faculdade Católica Dom Orione.

STRESS AND QUALITY OF LIFE IN THE WORKPLACE, A CASE STUDY IN A BRANCH OF COMPANY "A".

ABSTRACT

The competitive system brought many changes in the job market with the advancement of technology and information. In this context, the search for quality in products, services and processes brought about the concern for the individual, as competitiveness ended up causing problems with regard to human resources, such as psychological and occupational diseases related to the overload in their activities. It is intended to study STRESS AND QUALITY OF LIFE IN THE WORKING ENVIRONMENT: A CASE STUDY IN COMPANY "A". To achieve the objectives of this research, bibliographic research, documental research and field research will be used as methods. The techniques and instruments used for data collection will be questionnaires applied individually to employees of a company. After identifying how stress can affect the quality of life at work, the company proposes suggestions, preventive measures with methods aimed at alleviating these problems in order to promote satisfaction and improve the quality of life at work.

Keywords: Work; Stress; Workers' health; burnout syndrome

1. INTRODUÇÃO

Vivemos em um mundo globalizado e cada vez mais pode se notar as reclamações e insatisfação dos funcionários. Visto que, o sistema competitivo trouxe muitas mudanças no mercado de trabalho e com isso, a carga de trabalho mental na qual são exigidos a ter uma constante atenção, na realização de gerenciamento e planejamento das tarefas profissionais, as cobranças internas, o excesso de responsabilidade e a falta de apoio, entre outras coisas, são situações que tem levado ao aparecimento de um dos maiores males da atualidade, o estresse.

O estresse é definido como:

“Uma relação particular entre uma pessoa, seu ambiente e as circunstâncias às quais está submetido, que é avaliada pela pessoa como uma ameaça ou algo que exige dela mais que suas próprias habilidades ou recursos e que põe em risco o seu bem estar”

Em um contexto de grandes transformações e adaptações no ambiente empresarial, e que tem se tornando cada vez mais competitivo, onde há uma busca desenfreada por resultados, criando assim um ambiente propício para a ocorrência do estresse no trabalho. Nesse sentido, a saúde dos trabalhadores tem impacto diretamente na motivação e também no lucro da empresa.

Diante desse contexto, pretende-se pesquisar o estresse e verificar como o estresse pode afetar a qualidade de vida do trabalhador. Este tema justifica-se por descrever e identificar a importância e o conhecimento associado às doenças relacionadas ao estresse no trabalho, acumuladas pelo dia a dia. Este assunto busca justificativas e maneiras eficazes para tentar evitar o estresse, e assim garantir uma melhor qualidade de vida, propondo a empresa programações com métodos visando amenizar estes problemas para que se promova a satisfação e melhora na qualidade de vida no ambiente de trabalho,

Será utilizada pesquisa bibliográfica em livros, sites, revistas, bem como pesquisa de campo com questões quantitativas e qualitativas, com questionários aplicados, usando com informantes para captar as explicações e interpretações do que ocorre naquela realidade. Os dados serão coletados com a utilização da ferramenta Google Forms, possibilitando ao entrevistado, acesso em qualquer local e horário. A pesquisa enviada para os respondentes através de um link, assim todos poderiam responder de forma mais fácil, através de computadores, celulares, tablets, entre outros.

Será abordado na primeira parte a introdução, na segunda parte estresse, na terceira parte a importância da qualidade de vida no trabalho; na quarta parte as medidas preventivas que podem evitar os níveis de estresse e sobrecarga no ambiente de trabalho; e na quinta parte o estudo de caso onde vai ser examinado os funcionários da empresa e considerações finais.

2. ESTRESSE

Nas palavras de Selye (1965, p. 54) o estresse é definido como o estado que é manifestado por uma síndrome específica que consiste em todas as mudanças não específica induzidas dentro de um sistema biológico.

Como refere Dolan (2006, p. 29), “o estresse ocupacional é visto como o processo em que a pessoa percebe e interpreta seu ambiente de trabalho em relação à sua capacidade de tolerá-lo”.

De acordo com Aguiar (2010), “O estresse ocupacional, pode resultar em consequências que devem ser levadas a sério, dentre estas estão o absenteísmo, queixas frequentes, acidentes no trabalho, reivindicações judiciais, problemas e conflitos interpessoais, mal atendimento ao cliente” (2010, p. 23).

3. A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - (QVT)

A qualidade de vida no trabalho - (QVT) está pertinente às ações que uma empresa pode adotar para melhorar o grau de satisfação do trabalhador, visto que, o bem-estar no ambiente de trabalho pode trazer bons resultados para a organização.

De acordo Limongi-França (2008) qualidade de vida no trabalho é o conjunto de ações que visam implantar melhorias em inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho, tendo como prioridade proporcionar o bem-estar dos funcionários.

Conforme Ribeiro (2015) o mercado está em ampla competição, as empresas se preocupam cada vez mais com o lucro e assim passam a exigir dos funcionários mais horas trabalhadas e resultados em prazos mais curtos.

Diante disso, se a empresa não oferecer boas condições de trabalho para os funcionários, pode desenvolver um clima de desmotivação, e como consequência disso, não conseguirão atingir os objetivos estabelecidos pela empresa.

Para CHIAVENATO (1999), as empresas esperam serem vistas como excelente lugar para se trabalhar, dessa forma evidencia que para que isso ocorra é imprescindível

a existência de ações que contribuam para que ocorra a qualidade de vida, seja em condições psicológicas e sociais.

Segundo a Organização Mundial de Saúde – OMS, as situações de competições no trabalho são as principais causas de estresse. De acordo com pesquisas uma a cada cinco pessoas no trabalho pode sofrer de algum problema de saúde mental, esses problemas podem ter impactos no ambiente de trabalho. (Ministério da Saúde, 2017)

Entende-se que o trabalho é a atividade desenvolvida pelo homem, e tem como objetivos produzir riquezas. No entanto, da mesma forma que pode trazer riqueza pode também trazer sérios problemas de saúde.

Trabalhar é um ato fundamental para manter o equilíbrio da saúde do indivíduo, pois envolve realização pessoal e social do trabalhador. Entretanto, a existência de fatores como as condições de trabalho e o tipo de trabalho no qual o funcionário está exposto, podem influenciar diretamente na sua saúde e bem-estar, podendo determinar a ocorrência de fatores como desconforto, estresse e sofrimento.

Tais fatores são reflexo da exaustão e causa no indivíduo um desgaste emocional, físico e psicológico, que ocorre no sujeito desinteresse, apatia, desmotivação, podendo gerar a possibilidade de desenvolver a Síndrome de Burnout, um distúrbio psíquico causado pela exaustão extrema.

De acordo com LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES (1997), a síndrome de Burnout é um estresse que causa no indivíduo um desgaste mental e físico, e se torna característica comum em pessoas que praticam excessivos esforços em seu trabalho.

Para França e Rodrigues (1996, p. 71), burnout, no estresse, se caracteriza por um conjunto de sinais e sintomas de exaustão física, psíquica e emocional, em consequência da má adaptação do sujeito a um trabalho prolongado, altamente estressante e com intensa carga emocional, podendo estar acompanhado de frustração em relação a si e ao trabalho.

Neste caso as organizações, através da área de recursos humanos precisam propor métodos, a serem implantados na empresa, visando amenizar esta problemática, pois, ao tempo em que diminui os problemas de saúde do trabalhador pode também ocorrer o aumento de produtividade do mesmo, dentro da empresa.

Segundo Gomes (2008, p. 162), “O estresse é combatido através de uma melhor qualidade de vida”. É possível perceber a qualidade de vida no trabalho, se alguns fatores importantes forem seguidos entre eles: Ter renda satisfatória para realização das expectativas pessoais e sociais; ser capaz de sentir orgulho pela realização de seu trabalho; ter uma vida emocional satisfatória; é necessário ter equilíbrio entre trabalho e lazer; oportunidades e perspectivas de crescimento da carreira profissional;

Percebe-se então, que motivação é essencial no ambiente de trabalho e o funcionário que é motivado pode propiciar um melhor desenvolvimento de suas funções em seu trabalho. Segundo Maximiano (2007, p. 201), “em seu sentido original, a palavra indica o processo pela qual o comportamento humano é incentivado, estimulado ou energizado por algum tipo de motivo ou razão”.

Ribeiro (2015), pontua alguns fatores que estão ligadas a ausência de qualidade de vida no meio de trabalho, como a baixa motivação; falta de atenção; baixa produtividade.

Conforme Dias (2009), motivação é fundamental para manter o ânimo entre os funcionários e pode ser considerada como uma força que impulsiona o indivíduo a satisfazer suas necessidades.

De acordo com Peiró e Prieto (1996), entre a pessoa e a organização onde trabalha, é fundamental que haja um equilíbrio para a obtenção dos objetivos tanto da organização como do empregado. Para a empresa os benefícios manifestam-se na qualidade e na quantidade de trabalho executado pelo empregado. Para o trabalhador os benefícios manifestam-se na realização pessoal, na satisfação, no bem-estar e na autoestima.

De acordo com Tamayo (2003 apud Erez 1997), empregados insatisfeitos não apresentam disposição para dedicar esforços, conhecimentos e habilidades pessoais no seu trabalho. Para manter um lugar de destaque no mercado altamente competitivo é fundamental que a empresa valorize, com eficiência, os seus empregados.

4 MEDIDAS PREVENTIVAS QUE PODEM EVITAR OS NÍVEIS DE ESTRESSE E SOBRECARGA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Nos últimos anos, a maioria das empresas estão aderindo a novas mudanças no ambiente de trabalho com utilização de novos recursos tecnológicos, exigindo mais dos funcionários, pela demanda de trabalhos estabelecidos em curto espaço de tempo, o que vêm resultando em alterações radicais no ambiente de trabalho, o que por muitas vezes acaba trazendo efeitos devastadores sobre os empregados das empresas que as praticam.

Conforme GONÇALVES (1994, p. 66) “Novas tecnologias vão sempre provocar mudanças no ambiente social da organização e é difícil imaginar alguma inovação tecnológica que pudesse ser introduzida na empresa sem provocar algum efeito”.

De acordo com (OLIVEIRA, 2006), a qualidade de vida no trabalho, é essencial para o bom desenvolvimento humano enquanto profissional. Cabe às instituições criar mecanismos que sejam capazes de proporcionar ao trabalhador expectativas de vida melhor.

O estresse no trabalho pode trazer um desgaste natural em sua rotina, pois, ao encontrar algumas situações que por algum motivo foge do seu controle, isso pode afetar o desempenho e até mesmo a saúde do trabalhador.

Levando isso em consideração, empresas têm buscado soluções na expectativa de diminuir o nível de estresse no ambiente de trabalho, procurando melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores e mantê-los saudáveis, motivados e produtivos.

Abaixo serão citadas algumas medidas preventivas que podem evitar os altos níveis de estresse e sobrecarga no ambiente de trabalho:

- Oferecer um ambiente confortável:

Segundo Rodrigues (1992), para que ocorra qualidade de vida no ambiente de trabalho é essencial que as condições de trabalho permitam viver em nível aceitável de estresse.

Por se tratar de um ambiente em que os funcionários/ chefe passam a maior parte de seu tempo de serviço, é necessário que a pessoa se sinta confortável com o ambiente em que trabalha. O funcionário que passa o seu dia trabalhando em um ambiente agradável e tem uma boa convivência com os demais funcionários, sua rotina de trabalho torna-se mais prazerosa.

- Criar uma agenda equilibrada:

Campos (1998) evidencia a importância do gerenciamento da rotina do trabalho, pois, objetiva estabelecer, manter e melhorar os padrões de qualidade, produtividade e segurança dos procedimentos que serão executados. Nesse sentido, o gerenciamento da rotina e do tempo permite ganhos relacionados a qualidade, confiabilidade operacional e aumento da competitividade.

Nesse sentido, uso da agenda serve como um instrumento importante para administrar o tempo e aproveitar de maneira eficaz a jornada de trabalho.

Como gestor da empresa, é importante que fique por dentro das atividades desempenhadas pelos seus colaboradores, certificando assim de que estão sendo executadas de maneira equilibrada.

- Incentivar trabalhos em grupo:

Para Katzenbach e Smith (1994), o trabalho em equipe é formado por um grupo de pessoas em pequena quantidade, unindo as diferentes competências dos seus membros, os quais são comprometidos com as metas e todos se mantêm conjuntamente responsáveis pela execução e alcance do objetivo.

A realização de atividades em conjunto com outros colegas de trabalho, além de trazer experiências prazerosas, incentiva também o relacionamento saudável entre seus colegas de equipe, resultando no aprendizado, da criatividade e no desempenho da divisão de atividades entre seus colegas, evitando assim que ocorra o estresse no ambiente onde trabalha.

- Incentivar os funcionários a praticarem atividades físicas:

De acordo com Guiselini (2006, p. 23), “o termo Atividade Física é caracterizado por qualquer tipo de movimento corporal, causado por uma contração muscular”.

A prática das atividades físicas ajuda a diminuir tanto a ansiedade como o estresse, e podem combater a depressão. O cuidado com a saúde do colaborador em prática de exercícios pode proporcionar bons resultados na diminuição do estresse, melhorando o seu desempenho e estimulando constantemente o corpo por meio de exercícios, fazendo com que os funcionários consigam lidar melhor com frustrações e sentimentos negativos, problemas que poderiam causar um desgaste levando a ocorrência de estresse.

“É preciso ajudar as pessoas a se concretizarem dos obstáculos e superá-los, eliminando as desculpas inconsistentes [...] que promovam e justificam o abandono do próprio corpo, que acaba sofrendo as consequências do sedentarismo, da falta de exercício e da alimentação adequada, comprometendo a saúde e o bem estar geral (GUISELINI, 2006, p.137).”

Caso todas as tentativas possíveis para eliminar o estresse em seu ambiente de trabalho ocorram de forma frustrante, é necessário que busque ajuda profissional, como psicólogos, psiquiatras e psicanalistas. O profissional com seus conhecimentos e técnicas necessárias poderá ajudá-lo e compreender o motivo de seus estresses diários, fazendo com que você alcance os problemas de frente de forma eficaz.

4.1 – A PESQUISA E A ANÁLISE DOS RESULTADOS

A pesquisa foi realizada em uma filial denominada aqui como Empresa A. Atua em várias áreas ligadas ao agronegócio, desenvolvendo atividades como: a compra e venda de grãos; logística de cereais e insumos; venda de produtos agrícolas e veterinários; produção de rações para animais, piscicultura e bovinocultura de corte. Está localizada na região norte do Tocantins. E conta com uma equipe composta por cerca de 150 funcionários que trabalham nos setores dos níveis operacional e gerencial da empresa.

Para analisar o nível de estresse no ambiente que trabalham foram pesquisados 20 colaboradores que atuam em diferentes setores do nível gerencial e nível operacional, e exercem as seguintes funções: Auxiliar de RH; líder de faturamento; auxiliar administrativo; auxiliar de arquivo; ajudante de produção; encarregado de turno; motorista; motorista de caminhão bitrem; motorista carreteiro; auxiliar de produção; operador auxiliar; engenheira e técnico zootecnista.

Para a coleta de dados, foi utilizado, como instrumento de pesquisa, um questionário com múltiplas opções, composto por (19) dezenove questões quantitativas e (2) duas questões qualitativas, distribuídas em 06 divisões. Em relação ao perfil dos entrevistados, foram levantados dados referentes a distribuição do gênero, escolaridade e estado civil.

Os profissionais foram analisados com base em 6 divisões: Autonomia/controle; Papéis e ambiente de trabalho; Relacionamento com o chefe; Relações interpessoais; Crescimento e valorização e Qualidade de vida no trabalho.

Os dados coletados pelo questionário foram apresentados e analisados via Internet com a utilização da ferramenta Google Forms. Com o formulário online o resultado da pesquisa foi realizado automaticamente, pois estes se organizam em forma de gráficos e planilhas, o que proporcionou um resultado de forma mais prática e organizada, facilitando a análise dos dados.

Richardson (1999) destaca que,

“o objetivo fundamental da pesquisa qualitativa não reside na produção de opiniões representativas e objetivamente mensuráveis de um grupo; está no aprofundamento da compreensão de um fenômeno social por meio de entrevistas em profundidade e análises qualitativas da consciência articulada dos atores envolvidos no fenômeno” (Richardson 1999, p.102).

De acordo com os resultados adquiridos na pesquisa, dados demonstram que o gênero dos entrevistados é composto por 20% de mulheres e 80% por homens. Quanto à escolaridade dos pesquisados, 5% possui ensino fundamental, 15% possuem ensino fundamental incompleto, 45% possuem ensino médio. 10% possuem ensino médio

incompleto, 25% possuem ensino superior completo. Nas tabelas a seguir serão apresentados os resultados da pesquisa:

Tabela – 01: Pesquisa relacionados a Autonomia/control:

Seq.	Título	Sim	Não	Às vezes	Total
1	Existe controle em seu trabalho?	0	11	9	20
2	Há falta de autonomia na execução de seu trabalho?	1	10	9	20
3	Ocorre falta de confiança de seu superior?	2	17	1	20
4	A forma como as tarefas são distribuídas afeta a qualidade de vida dos trabalhadores?	1	15	4	20
5	Ocorre a comunicação entre subordinados e seu chefe?	1	17	2	20
6	Ocorre a falta de informações sobre suas tarefas na empresa?	3	12	5	20

Fonte: elaborado pela autora (2021)

Na tabela 01- sobre o controle existente em seu trabalho, é possível verificar que 11 pessoas (55%) dos respondentes, afirmam que não existe controle em seu trabalho e 09 pessoas (45%), responderam que às vezes existe controle.

Sobre a falta de autonomia é possível verificar que 10 pessoas (50%), afirmaram que não existe falta de autonomia na execução do seu trabalho, enquanto que 09 pessoas (45%) disseram que às vezes ocorre falta de autonomia, e 01 pessoa (5%) respondeu que sim, falta de autonomia.

No que se refere a falta de confiança de seu superior em seu trabalho, é possível verificar que 17 pessoas (85%), responderam que não ocorre falta de confiança, enquanto que 2 pessoas (10%) afirmam que ocorre falta de confiança e 01 pessoa (5%) respondeu que às vezes.

Sobre a forma como as tarefas são distribuídas em sua área, é possível verificar que 15 pessoas (75%) afirmaram que não afeta a qualidade de vida, 04 pessoas (20%) afirmaram que às vezes e 01 pessoas (5%) respondeu que afeta a qualidade de vida.

Sobre a comunicação existente entre o respondente e seu superior é possível verificar que 17 pessoas (85%) responderam que não ocorre comunicação, e 2 pessoas

(10%) responderam que às vezes e apenas 01 pessoa (5%) afirmou que a comunicação existente comunicação.

Em relação a falta de informações sobre suas tarefas, é possível verificar que 12 pessoas (60%) afirmam não ter problemas com a falta de informação, enquanto que 05 pessoas (25%) afirmam que às vezes e 03 pessoas (15%) afirmam que ocorre a falta de informação sobre suas tarefas na empresa.

Tabela – 02: Pesquisa relacionados a papéis e ambiente de trabalho:

Seq.	Título	Sim	Não	Às vezes	Total
7	Existe responsabilidades em seu trabalho?	2	16	2	20
8	O chefe atribui tarefas importantes?	0	17	3	20

Fonte: elaborado pela autora (2021)

Na tabela 02 - sobre suas responsabilidades no trabalho demonstraram-se satisfeitas, é possível verificar que 16 pessoas (80%) responderam que não existe responsabilidades em seu trabalho, enquanto que 02 pessoas (10%), responderam que existe responsabilidade e 02 pessoas (10%) responderam que às vezes.

Sobre a atribuição de tarefas importantes pelo seu chefe, é possível verificar que 17 pessoas (85%) afirmam o chefe não atribui tarefas importantes e 03 pessoas (15%) afirmam que as vezes o chefe atribui tarefas importantes.

Tabela – 03: Pesquisa relacionados ao Relacionamento com o chefe:

Seq.	Título	Sim	Não	Às vezes	Total
9	Ocorre com frequência ordens contraditórias do seu superior?	3	14	3	20
10	O seu superior lhe trata mal na frente dos colegas	14	3	3	20
11	A realização de tarefas estão além de sua capacidade?	2	17	1	20

Fonte: elaborado pela autora (2021)

Na tabela 03 - sobre a ocorrência de ordens contraditórias do seu superior, é possível verificar que 14 pessoas (70%), afirmam não ocorre com frequência ordens contraditórias do seu superior, e 03 pessoas (15%) afirmam que às vezes, e 03 pessoas (15%) afirmam que ocorre ordens contraditórias do seu superior.

Questionados se ficam incomodadas quando seu superior lhe trata mal na frente dos colegas 14 pessoas (70%), afirmaram que sim, 03 pessoas (15%) responderam que não, e 03 pessoas (15%) afirmam que às vezes seu superior lhe trata mal na frente dos colegas.

Questionados sobre a realização de tarefas que estão além de sua capacidade, 17 pessoas (85%) afirmaram que as tarefas não estão além de sua capacidade e 02 pessoas (10%) afirmam que sim, e apenas 01 pessoa (5%) respondeu que às vezes.

Tabela – 04: Pesquisa relacionados a Relações interpessoais:

Seq.	Título	Sim	Não	Às vezes	Total
12	Existe favoritismo no seu ambiente de trabalho?	2	14	4	20
13	Ocorre falta de comunicação entre colegas?	5	12	3	20

Fonte: elaborado pela autora (2021)

Na tabela 04 - em relação a existência de favoritismo no seu ambiente de trabalho, 14 pessoas (70%) afirmam não existe favoritismo, 04 pessoas (20%) afirmam que às vezes e 02 pessoas (10%) afirmam que existe favoritismo.

Sobre a falta de comunicação entre o respondente e seus colegas de trabalho, 12 pessoas (60%) responderam que não ocorre a falta de comunicação, 05 pessoas (25%) afirmam ocorre a falta de comunicação, e 03 pessoas (15%) afirmam que as vezes.

Tabela – 05: Pesquisa relacionada ao Crescimento e valorização:

Seq.	Título	Sim	Não	Às vezes	Total
14	O tempo é suficiente para terminar seu trabalho?	5	11	4	20
15	Existe perspectivas de crescimento dos funcionários?	5	12	3	20
16	Suas tarefas estão abaixo do nível de habilidades?	2	16	2	20
17	Você é valorizado por seu chefe?	2	15	3	20

Fonte: elaborado pela autora (2021)

Na tabela 05 - em relação ao tempo para terminar todo o seu trabalho, 11 pessoas (55%) dos entrevistados afirmam que o tempo não é suficiente para terminar seu trabalho, 05 pessoas (25%) afirmam que o tempo é suficiente e 04 pessoas (20%) afirmam que às vezes.

Sobre a perspectiva de crescimento na carreira, 12 pessoas (60%) afirmam que não existe perspectivas de crescimento, enquanto que 05 pessoas (25%) afirmam que sim, e 03 pessoas (15%) afirmam que às vezes.

Sobre trabalhar em tarefas abaixo do seu nível de habilidade, 16 pessoas (80%) dos respondentes afirmam suas tarefas não estão abaixo do nível de habilidades, 02 pessoas (10%) afirmam que sim e 02 pessoas (10%) afirma que às vezes.

Em relação a ser pouco valorizado por seu chefe no seu ambiente de trabalho, 15 pessoas (75%) dos entrevistados responderam que não são valorizados por seu chefe, 03 pessoas (15%) afirmam que às vezes e 02 pessoas (10%) afirmam que são valorizados por seu chefe.

A seguir serão apresentados os resultados da pesquisa relacionados a Qualidade de vida no trabalho com questões descritivas:

Questionados sobre os fatores que interferem negativamente na qualidade de vida no trabalho, os entrevistados pontuaram diferentes fatores. Entre eles:

Estresse; Recursos materiais disponibilizados e carga horária; trabalhar sobre pressão; a falta de união entre equipe que não está acontecendo; falta de respeito; O pouco tempo de descanso, em casa com a família; a existência de fofocas brigas

e principalmente inveja etc; A falta de comunicação dos meus colegas e falta de confiança dos superiores; falta valorização; falta de organização de determinada área da empresa e comunicação; as mal respostas; a falta de um local mais adequado para exercer minha função; a falta de confiança da parte da empresa; falta mais comprometimento com os colaboradores e falta de diálogo e valorização.

Apenas 02 pessoas (10%) dos entrevistados demonstraram satisfação e afirmam não ter nenhum fator que interfere negativamente na qualidade de vida no trabalho.

Questionados sobre os principais fatores que interferem positivamente na qualidade de vida no ambiente de trabalho, os entrevistados pontuaram diferentes fatores. Entre eles:

Trabalho em equipe; ambiente propício; não ter pressão; ter horário programado para parada (caminhoneiros); ter mais comunicação; ter boa ferramenta de trabalho; ter oportunidade de trabalhar, mas também de descansar em casa (caminhoneiros); ter mais confiança, diálogo e valorização; humildade e honestidade; mais comprometimento com os colaboradores e salário melhor.

Questionados sobre como a empresa pode melhorar a qualidade de vida dos funcionários os entrevistados responderam que:

Os valorizando sempre; oferecendo mais suporte; investindo nos recursos, trabalhando a motivação; ter mais compreensão entre chefes e funcionários; ter respeito e salário bom; é preciso procurar saber de cada um, em especial os que viajam pra mais distante (caminhoneiros); o reconhecimento salarial para todos os funcionários que vem do funcionário mais velho aos mais novos sem regalias direito iguais; mais oportunidade aqueles que merecem; com a realização de dinâmicas graduais, dando apoio necessário, enxergando e valorizando o trabalho de cada um; ter incentivos esportivos; construir uma área de lazer e um refeitório; instalação de um refeitório e banheiro afastado da moega (Moegas são equipamentos destinados a dosagem de materiais provenientes dos silos estes são equipamentos destinados ao armazenamento de grãos e materiais secos a granel), pois acumula sujeira, para melhoria da higiene na empresa; Como trabalhamos na estrada precisamos de mais agilidade no pagamento dependemos desse dinheiro as vezes pra se alimentar (caminhoneiros);

Apenas 02 pessoas (10%) dos entrevistados demonstraram satisfação e afirmam que a empresa já é um ótimo ambiente de trabalho.

De forma geral verificou-se que é preciso que os gestores reconheçam a importância de criar um ambiente de trabalho agradável e oferecer melhores condições em vários aspectos o que pode resultar em funcionários satisfeitos e mais produtivos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com autores estudados e citados nesta pesquisa, pode-se afirmar que a qualidade de vida no trabalho é de extrema relevância e influência na produtividade, qualidade e competição das organizações. A QVT trata-se do grau de satisfação das necessidades pessoais por meio das exigências da organização, e envolve tanto o aspecto físico e ambiental, como também os aspectos psicológicos do local de trabalho.

Será apresentado aqui uma análise sobre a percepção dos colaboradores de uma Instituição que atua em várias áreas ligadas ao agronegócio, no Norte do Tocantins. Foram analisados os aspectos ligados ao estresse no ambiente de trabalho, para identificar como o estresse pode afetar a qualidade de vida no ambiente de trabalho.

De forma geral, constatou-se um alto nível de satisfação em vários aspectos pesquisados, demonstrando que os funcionários entrevistados apreciam a forma de atuação da empresa em relação a qualidade de vida no ambiente de trabalho. Os entrevistados pontuaram os pontos positivos e negativos da empresa e deram algumas sugestões para melhorar o ambiente onde trabalham e ter uma boa convivência com toda equipe de trabalho.

Foi sugerido a empresa a construção de uma área de lazer para que assim os funcionários da empresa possam fazer uma pausa e relaxar; que seja construído um refeitório para garantir que a hora de almoço seja aproveitada com mais qualidade; que seja incluído psicólogos na equipe de funcionários para trabalhar dentro da empresa e garantir que os funcionários tenham tranquilidade e espaço para desempenhar suas funções, visando sempre o bem-estar e a qualidade de vida interna do trabalhador.

Sobre os fatores que interferem negativamente a qualidade de vida no trabalho, foi possível verificar alguns pontos negativos como: O pouco tempo de descanso, em casa com a família, principalmente questão dos caminhoneiros, que viajam bastante, A falta de comunicação funcionários e falta de confiança dos superiores, o que acaba prejudicando bastante a qualidade de vida tanto do empregado como do empregador.

Por motivos de trabalhar sobre pressão na empresa, pode desencadear a estresse, podendo desencadear a piores problemas futuros, como: ansiedade, e até mesmo depressão.

Sobre os principais fatores que interferem positivamente a qualidade de vida no ambiente de trabalho foi possível verificar que na empresa A é necessário que obtenha um ambiente propício para a realização de suas atividades para que assim os funcionários possam trabalhar em harmonia.

Portanto, verificou-se que é preciso que os gestores reconheçam a importância de se criar um ambiente de trabalho agradável e oferecer melhores condições nos aspectos da saúde, físico, emocional, social, de integração e participação, pois com a sincronia entre ambos é possível satisfazer exigências, é promovida motivação, criatividade e resulta em funcionários mais produtivos.

Para que uma empresa tenha sucesso e considerando que o administrador da empresa é o responsável por gerenciar os procedimentos necessários para que a empresa alcance bons resultados, espera-se que o mesmo procure maneiras de ajudar os colaboradores a combater o estresse garantindo que eles tenham saúde, trabalhem felizes e sintam-se seguros em sua profissão. A QVT deve ser vista como uma estratégia onde favoreça o indivíduo e a organização. Este trabalho deverá ser continuado e poderá servir de base para novas pesquisas.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Aljucy Martins da Rocha, **O estresse ocupacional do professor do ensino superior**: a relação entre os sintomas de estresse e a atividade docente em duas Instituições de Ensino Superior da Cidade de Teresina-PI. Lisboa-Portugal, 2010, 11p. Dissertação de Mestrado - Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias-ULHT.

CAMPOS, V. F. **Gerenciamento da rotina do trabalho do dia-a-dia**. Rio de Janeiro: Bloch, 1998.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações/** Idalberto Chiavenato. Rio de Janeiro: Elsevier, 1999.

DIAS, S.M.M, et al. **Fatores Desmotivacionais ocasionados pelo estresse de enfermagem em ambiente hospitalar.** São Paulo,2009.

Dolan, S. **Estresse, auto-estima, saúde e trabalho.** Rio de Janeiro: Qualitymark. (2006).

FRANÇA, A.C.L.; RODRIGUES, A.L. **Stress e trabalho:** guia básico com abordagem psicossomática. São Paulo: Ed. Atlas; 1996.

GONÇALVES, José Ernesto Lima. **Os impactos das novas tecnologias nas empresas prestadoras de serviços.** *Rev. adm. empres.* [online]. 1994, vol.34, n.1, pp.63-81. ISSN 0034-7590. <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75901994000100008>. Acesso em 10 de dezembro de 2020.

GUISELINI, Mauro. **Aptidão física, saúde e bem-estar:** Fundamentos teóricos e exercícios práticos. São Paulo: Phorte, 2006.

GOMES, Kátia Marcos. **Gestão de pessoas.** In: KOETZ, Luciane de Paula Soutello et al. Teorias da administração e de recursos humanos. Londrina: Unopar, 2008.

KATZENBACH, J; SMITH, D. **A força e o poder das equipes.** São Paulo: Makron, 1994.

LIMONGI FRANÇA, Ana Cristina; RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e trabalho:** guia básico com abordagem psicossomática. São Paulo: Atlas S.A., 1997.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Psicologia do Trabalho:** psicossomática, valores e práticas organizacionais. 1a. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

MAXIMIANO. **Fundamentos de administração: manual compacto para as disciplinas TGA e introdução à administração.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Saúde mental no trabalho" é tema do Dia Mundial da Saúde Mental 2017.** Disponível em <https://bvsmms.saude.gov.br/> 09/10/2017. Acesso em 04/10/2021.

OLIVEIRA, Otávio J. **Gestão da qualidade: tópicos avançados.** São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2006.

PEIRÓ, J.M.; PRIETO, F. **Tratado de psicología del trabajo.** Madri: Editorial Síntesis, 1996.

RIBEIRO, Larissa Alves. **Qualidade de vida no trabalho:** fator decisivo para o sucesso organizacional. Revista de Iniciação Científica – RIC Cairu. Jun. 2015, Vol 02, n° 02, p. 75-96.

RICHARDSON, R. J. *Pesquisa social: métodos e técnicas*. São Paulo: Atlas, 1999.

RODRIGUES, A. L. **Estresse e trabalho:** aumenta a preocupação com o desgaste do trabalhador. Revista Proteção, Novo Hamburgo, MPF, n. 17, jun./jul. 1992.

SELYE, H. **Estresse: A tensão da vida**. São Paulo, Ed. Ibrasa, 1965 VARELLA, DRAUZIO. Síndrome metabólica.

TAMAYO, Álvaro. **A Relação da Motivação para o Trabalho com as Metas do Trabalhador**. RAC, v.7, n. 4, Out./Dez. 2003.