



Interdisciplinary

LINKSCIENCEPLACE

DOI: 10.17115

ISSN: 2358-8411

Scientific Journal



Interdisciplinary Scientific Journal. ISSN: 2358-8411

Nº 1, volume 8, article nº 07, January/March 2021

D.O.I: <http://dx.doi.org/10.17115/2358-8411/v8n1a7>

Accepted: 01/03/2020 Published: 22/04/2021

## THE IMPACTS OF QUALITY OF LIFE AT WORK ON THE MENTAL HEALTH OF THE INDIVIDUAL

## OS IMPACTOS DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA SAÚDE MENTAL DO INDIVÍDUO

**Yasmim Carvalho de Almeida<sup>1</sup>**  
Graduação em Administração (UFF)

**Fabio do Nascimento Siqueira da Silva<sup>2</sup>**  
Mestrado em Administração

**Ernani Viana Saraiva<sup>3</sup>**  
Doutorado em Administração (UFMG)

### ABSTRACT

The present study discusses the relationship between Quality of Life at Work and mental health. The purpose of this study was to investigate the perception of workers who are students of Administration at Universidade Federal Fluminense, located at the University Pole of Macaé/RJ, regarding the Quality of Life at Work. The methodology used was briefly classified as bibliographic and field research. For the field research, the questionnaire was used, passed on in person and online to UFF students. At the end of the work, the graphs and their analyzes were presented, as well as the conclusion of the research. It can be seen that the respondents rated their QLW as good, but it is necessary to observe other situations to reach such a conclusion, considering that the QLW encompasses several factors that must be carefully and individually observed in order to reach a final conclusion.

**Keywords:** Quality of Life at Work; Mental health; Occupational diseases.

### RESUMO

O presente estudo possui como tema de discussão a relação entre Qualidade de Vida

---

<sup>1</sup> Graduação em Administração na Universidade Federal Fluminense, Macaé-RJ,  
[yasmimcarvalho@id.uff.br](mailto:yasmimcarvalho@id.uff.br)

<sup>2</sup> Professor do Departamento de Administração da Universidade Federal Fluminense, Macaé-RJ,  
[fabio-psi@uol.com.br](mailto:fabio-psi@uol.com.br)

<sup>3</sup> Professor do Departamento de Administração da Universidade Federal Fluminense, Macaé-RJ,  
[ernanisaraiva@id.uff.br](mailto:ernanisaraiva@id.uff.br)

no Trabalho e saúde mental. O mesmo teve por objetivo investigar a percepção dos trabalhadores estudantes de Administração da Universidade Federal Fluminense, localizada no Polo Universitário de Macaé/RJ, quanto a Qualidade de Vida no Trabalho. A metodologia utilizada foi resumidamente classificada como bibliográfica e pesquisa de campo. Para a pesquisa de campo foi utilizado o questionário, repassado presencialmente e *online* aos alunos da UFF. Ao final do trabalho foram apresentados os gráficos e suas análises, bem como a conclusão da pesquisa. Pode-se observar que os pesquisados avaliaram como boa sua QVT, porém é necessário observar outras situações para chegar a tal conclusão, tendo em vista que a QVT abrange diversos fatores que devem ser cuidadosa e individualmente observadas para se chegar a uma conclusão final.

**Palavras-chave:** Qualidade de Vida no Trabalho; Saúde mental; Doenças ocupacionais.

## INTRODUÇÃO

Atualmente, devido à globalização e decorrentes mudanças nos processos industriais, à sobrecarga de trabalho sobre funcionários de diversos níveis hierárquicos tende a aumentar. Em tempos de crise econômica no país, o medo da demissão devido aos enxugamentos no quadro de funcionários e a cobrança maior das empresas para com os mesmos, tornam o ambiente organizacional estressante.

Decorrente disso é importante falar sobre o funcionário e voltar considerável parte da atenção para o mesmo visto que eles são parte fundamental dentro da empresa. Pessoas desmotivadas podem arruinar a melhor das organizações. Porém, sabe-se que na prática não é isso que ocorre. Parte das empresas, no ponto de vista global, está preocupada em primeiro lugar com as vendas e lucros e com isso deixam os principais responsáveis pelas mesmas – os funcionários – sem a atenção necessária. Doenças emocionais e psicológicas ainda não estão entre as principais pautas dos gestores. Com isso, os funcionários que percebem sinais de esgotamento emocional podem não reportar a situação ao gestor por medo de ser banalizado, ignorando os sintomas e continuando as jornadas estressantes de trabalho (Tomaz, Sousa, Gordono, Esperidiao & Pereira, 2016).

De acordo com Santos, Matos e Pinto (2018), a incompreensão de um colega algumas vezes pode ser mais dolorosa que a do gestor, pois muitas vezes o indivíduo pode ter o par como um apoio, e recebendo uma reação negativa dele o sofrimento cresce, pois o indivíduo incompreendido pode pensar que se nem mesmo o colega acreditou na condição dele, nenhum outro funcionário da empresa irá acreditar.

Alto volume de tarefas, cobrança elevada por mais produtividade, recompensas inadequadas, ambiente de trabalho com pouco apoio e instabilidade do mercado são exemplos de fatores que combinados podem levar o indivíduo a uma posição em que a qualidade de vida é quase nula, pois acaba afetando a vida pessoal, e decorrente disso, começam a surgir doenças emocionais mais graves.

Nos últimos anos, o número de pessoas que desenvolvem doenças ocupacionais tem crescido por conta das questões citadas no parágrafo anterior, e promover a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) será cada vez mais urgente por parte dos gestores a fim de não perder os funcionários (Tomaz et al., 2016).

Visto a importância do papel do funcionário dentro das empresas este artigo delimitou-se a colher informações a respeito da QVT e os impactos que a mesma possui na saúde mental do indivíduo, visto que o índice de doenças psicológicas tem crescido, sendo importante estudar o quanto isso tem relação com o ambiente de trabalho.

A presente pesquisa possuiu como objetivo geral investigar a percepção dos trabalhadores estudantes de Administração da Universidade Federal Fluminense localizada no Polo Universitário de Macaé/RJ quanto a QVT.

Por fim, o estudo respondeu a seguinte questão: qual a percepção dos trabalhadores de Macaé, estudantes de Administração da Universidade Federal Fluminense localizada no Polo Universitário de Macaé/RJ, quanto a QVT?

## **Revisão de literatura**

A Administração Científica, desenvolvida a partir dos trabalhos de Taylor, possui como principal característica a ênfase nas tarefas. Resumidamente, essa escola se baseava na organização racional do trabalho, que se fundamenta na análise do trabalho dos operários, estudo de tempos e movimentos e, decorrente disso, na fragmentação das tarefas e especialização do trabalhador. O objetivo era a redução de ociosidade, desperdício e custos. Apesar de limitações na teoria, a mesma foi pioneira na busca de uma teoria administrativa (Chiavenato, 2003).

Diferente da Administração Científica, que tinha ênfase na tarefa, a Teoria Clássica, fundada por Fayol, tinha ênfase na estrutura que a organização deveria ter para ser eficiente. Basicamente, a preocupação era aumentar a eficiência da empresa através dos órgãos que compõem a organização (departamentos) e das inter-relações estruturais. Dentre as principais características da Teoria Clássica pode-se citar: a abordagem apenas da organização formal, ignorando a organização informal;

visualização da organização como um sistema fechado; atenção para a estrutura organizacional e departamentalização (Chiavenato, 2003).

Segundo Dejours (2015, p. 48), na Organização Científica do Trabalho o homem era “um corpo instrumentalizado-operário de massa despossuído de equipamento intelectual e de aparelho mental.” O apontamento feito pelo autor nos remete a questão da especialização das tarefas e a extrema divisão que era feita entre os operários na Administração Científica.

No início do século XVIII, ocorreram grandes mudanças nos processos industriais, estimulando a produção em grande escala, fazendo com que as indústrias sentissem a necessidade de aumentar a produtividade. Diante desta questão, Rodrigues (2011) observa que se tornou impossível ignorar a presença do homem nas linhas de produção, uma vez que proprietários de indústrias buscavam freneticamente encontrar formas e métodos para se produzir mais, encontrando solução no trabalho braçal do homem. Com isso, o ser humano era apenas coadjuvante no processo produtivo, onde as condições de trabalho eram precárias com longas jornadas de trabalho (Ferreira, Demutti, & Gimenes, 2010).

A saúde mental foi ameaçada a partir do momento em que o homem não podia mais expressar a criatividade, sentindo-se alienado, vigiado e sem condições de acompanhar um ritmo de trabalho acima das próprias capacidades físicas (Moraes, 2006, p. 18).

### **Abordagem humanística da administração e a qualidade de vida no trabalho**

A Abordagem Humanística ocorre com o aparecimento da Teoria das Relações Humanas, nos Estados Unidos, a partir da década de 1930. Surgiu graças ao desenvolvimento das ciências sociais, notadamente a Psicologia e, em particular, a Psicologia do Trabalho (Chiavenato, 2003).

Alguns fatores importantes a serem observados a respeito da Teoria das Relações Humanas são: trabalho em equipe, boa comunicação e boa liderança. Como visto anteriormente, na Administração Científica não existia interação entre os funcionários, tornando o trabalho em equipe inexistente. Isso desmotiva o funcionário, pois tira a sensação de ser parte de algo, visto que o mesmo só lida com máquinas (Chiavenato, 2003).

Resumidamente, o Estudo de Hawthorne teve como objetivo verificar se as condições físicas do trabalho influenciam a eficiência do funcionário. Após passar por quatro fases, a conclusão do estudo de Elton Mayo foi que o nível de produção é

resultado da integração social, que o conteúdo do cargo é importante e passou-se a observar os grupos informais e os aspectos emocionais.

A preocupação com a QVT nas últimas décadas tem levado ao desenvolvimento de pesquisas sobre a satisfação e o bem-estar do homem no espaço laboral. Inúmeras pesquisas tem sido nas quais constataram a preocupação com a relação entre trabalho e o bem-estar do trabalhador. Porém observa-se que a ênfase não está no atendimento a trabalhadores que já apresentam doenças ocupacionais, mas sim na prevenção destas doenças, desenvolvendo a QVT e construindo um ambiente propício à produtividade junto à realização das pessoas (Moraes, 2006).

## **Teorias sobre qualidade de vida no trabalho (QVT)**

### **O MODELO DE WALTON (1973)**

Dentre os inúmeros autores que discutem o tema QVT, iniciaremos abordando o modelo descrito por Walton, ele foi o primeiro autor norte-americano a dar início a uma linha de pesquisa de satisfação em QVT, explicitando critérios sob a ótica organizacional (Limongi-França, 2004). No modelo exposto por Walton há a disposição da ideia de que a QVT é representada na humanização do trabalho e na responsabilidade social, envolvendo o atendimento das necessidades e aspirações do indivíduo pela reestruturação do desenho de cargos e novas formas de organizar o trabalho, aliado à formação de equipes de trabalho, com um poder de autonomia e melhoria do ambiente organizacional (Santos, Mattos e Pinto, 2011).

Segundo Moraes (2006), Walton (1973) tinha ênfase nos seguintes fatores determinantes: compensação justa e adequada, condições de trabalho, oportunidades de uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidades de crescimento e segurança, integração social no trabalho, constitucionalismo, trabalho e espaço total da vida e relevância social da vida no trabalho. A tabela 1, apresentada a seguir, mostra o conteúdo do modelo de QVT de Walton.

**Tabela 01 - Modelo de QVT de Walton**

<b>CRITÉRIOS</b>	<b>FATORES DE QVT</b>
Compensação justa e adequada.	Salário adequado ao trabalhador, equidade ou compatibilidade interna, equidade e compatibilidade externa.
Condições de trabalho.	Jornada de trabalho, ambiente físico (seguro e saudável).
Uso e desenvolvimento de capacidades.	Autonomia; significado da tarefa; identidade da tarefa; variedade de habilidades; retroação e retroinformação.
Oportunidade de crescimento e segurança.	Possibilidade de carreira, crescimento profissional, segurança do emprego.

Integração social na organização.	Igualdade de oportunidades; relacionamentos interpessoais e grupais; senso comunitário.
Constitucionalismo.	Respeito às leis e direitos trabalhistas; privacidade pessoal; liberdade de expressão; normas e rotinas claras da organização.
Trabalho e espaço total de vida.	Papel balanceado do trabalho na vida pessoal
Relevância social da vida no trabalho.	Imagem da empresa; responsabilidade social pelos produtos/serviços; responsabilidade social pelos empregados.

Fonte: adaptado de Chiavenato (2003).

## MODELO DE HACKMAN E OLDHAN

Segundo Moraes (2006), Hackman e Oldham (1975) tinham como fatores determinantes, a variedade da tarefa, a significação da tarefa, a autonomia e o *feedback*. O Modelo de Hackman e Oldham (1975) sobre a QVT considera que “as dimensões do cargo produzem estados psicológicos críticos que conduzem a resultados pessoais e de trabalho”.

Os aspectos baseados nos cargos são:

- Variedades de habilidades: o cargo exercido deve exigir várias e diferentes habilidades, para utilizar seus conhecimentos e para sentir-se completo, a necessidade humana de se realizar.
- Identidade da tarefa: ressalta a importância do indivíduo sobre as suas tarefas, o trabalho deve ser realizado do início ao fim, para que este perceba que produz um resultado concreto.
- Significado da tarefa: a pessoa deve ter uma clara percepção de que forma o seu trabalho produz consequência e impactos sobre o trabalho dos demais ou em relação ao referido processo.
- Autonomia: defende-se a responsabilidade pessoal para planejar e executar as tarefas e independência para desempenhá-las.
- *Feedback*: refere-se às informações, pode ser dividido em retroação do próprio trabalho e retroação extrínseca. Retroação do próprio trabalho - os superiores devem proporcionar informação de retorno para que o próprio indivíduo possa avaliar o seu desempenho. Retroação extrínseca - deve haver um retorno dos superiores hierárquicos ou cliente a respeito do desempenho de sua tarefa.
- Inter-relacionamento: o contato interpessoal do ocupante com outras pessoas ou clientes deverá ser estimulado e possibilitado.

Na ótica de Hackman e Oldham a QVT, está associada a aspectos como: motivação interna, satisfação e enriquecimento do cargo, nas necessidades de crescimento do trabalhador, na percepção quanto ao significado da tarefa e na

autonomia da tarefa (Santos, Mattos e Pinto, 2011, p. 7).

### **Os programas de qualidade de vida no trabalho (QVT)**

Os programas de QVT estão cada vez mais disseminados em todo o mundo, pois com a implantação de um programa de QVT é possível melhorar a humanização em uma empresa, proporcionando assim condições de desenvolvimento pessoal do colaborador, bem como o bem-estar (Tomaz, 2016).

O estresse no trabalho e a QVT têm sido objeto de estudo crescente no Brasil, na União Europeia, Estados Unidos e demais países principalmente pela alta incidência e prevalência do sofrimento mental do trabalhador levando-o ao adoecimento físico ou mental e gerando altos custos para empresas e governo decorrentes da baixa produtividade, de afastamentos médicos e do absenteísmo (Areias & Comanduele, 2006).

A QVT assimila duas posições antagônicas: de um lado, a reivindicação dos empregados quanto ao bem-estar e satisfação no trabalho e de outro, o interesse das organizações quanto aos efeitos potenciadores sobre a produtividade e a qualidade. Para Gil (2009) o conceito de QVT está relacionado ao profundo respeito pelas pessoas. Os gestores sabem que para alcançar níveis elevados de qualidade e produtividade, as organizações precisam de pessoas motivadas, que participem ativamente nos trabalhos que executam e que sejam adequadamente recompensadas pelas contribuições (Tomaz, 2016).

Em termos de definição a QVT hoje pode ser vista como um conjunto de ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho, onde a empresa tem ciência de que o grande desafio da atualidade do trabalhador é viver com qualidade num mundo de alto desenvolvimento tecnológico, conciliando trabalho e vida pessoal (Ferreira, et al. 2010).

Dessa forma, a partir dos conceitos levantados, conclui-se que QVT refere-se a esforços no sentido de melhorar ou humanizar a situação de trabalho, orientados por soluções mais adequadas que visem à reformulação dos desenhos dos cargos, tornando-os mais produtivos em termos de empresa e mais satisfatórios para os executores, de modo que, ao mesmo tempo em que se eleve o nível de satisfação do pessoal, aumente a produtividade das empresas como resultado de maior participação dos empregados nos processos relacionados ao trabalho (Rocha, 2007, p. 40).

## Doenças ocupacionais

A polêmica travada em torno do estabelecimento da relação entre transtorno mental e trabalho tem produzido entendimentos judiciais divergentes, “não somente pela ausência de um regramento específico, como também pela carência de efetiva difusão do acervo científico no campo da saúde mental no trabalho originado pela grande quantidade de teorias acerca do tema, especialmente porque a depressão sofre variadas influências em relação aos diversos fatores ligados à natureza humana” (Teixeira, 2007, p.27).

Devido à dinâmica agitada da sociedade moderna, a ansiedade, o estresse e a depressão, tornaram-se doenças muito comuns nos consultórios médicos. Um dos fatores que acometem as pessoas com esses sintomas, está relacionado ao ambiente de trabalho e também com as relações construídas a partir desse ambiente (Mascarenhas et al., 2012).

De acordo com Teixeira (2007) algumas doenças ocupacionais têm aturrido a relação empresa/trabalhador:

- Depressão: estudos feitos na área da psicopatologia do trabalho afirmam que a depressão atinge todas as raças, idades e profissões, tanto os profissionais que trabalham direto com o contato humano como aqueles que têm atribuições rotineiras extremamente operacionais e mecânicas.

Pelo que se colhe da literatura médica, a depressão é um distúrbio emocional que produz alterações no modo de ver o mundo e sentir a realidade. O sintoma da doença é, basicamente, o transtorno do humor. A falta de esperança e de vitalidade são sentimentos constantes na vida de uma pessoa deprimida. Seus sintomas podem ser a insegurança, o isolamento social e familiar, a apatia, a desmotivação, ou seja, a perda de interesse e prazer por coisas que antes gostava, com o agravante de que podem também ocorrer perda de memória, do apetite e da concentração, além de insônia (Teixeira, 2007).

Muitas vezes o trabalhador recebe uma demanda que ultrapassa os limites causando-lhe o estresse. Pessoas que já são vulneráveis e que passam situações de muito estresse podem até sofrer crises de esquizofrenia. É importante observar que o estresse é o maior causador das doenças osteomusculares, e a depressão pode evoluir dele. Mesmo que não se possa afirmar o trabalho como causa exclusiva de um quadro depressivo, pois existem vários fatores que interferem no desencadear de um quadro de depressão, tais como os fatores genéticos, biológicos e psicossociais,



dependendo das condições, o trabalho contribui decisivamente para o desencadeamento ou agravamento da doença (Teixeira, 2007).

- Ansiedade: é considerada como o mal do século XXI, causando bastante preocupação nas organizações: são cada vez mais comuns os exemplos de colaboradores que passam noites sem dormir, preocupados com a possibilidade de não conseguirem executar todas as tarefas e cumprirem todos os prazos (Galusni, 2016).

Segundo Borsonello et al. (2002, como citado em Moraes & Silva, 2015) estudos demonstram que o conflito entre as metas e as estruturas de uma empresa assim como as necessidades individuais, quando em discordância, tornam-se um agente estressor importante. Desse modo, as necessidades do sujeito não são atendidas ou consideradas, tornando o local de trabalho um ambiente que pode gerar ansiedades e insatisfações.

### **O sofrimento no ambiente de trabalho**

Decorrente da falta de significado na tarefa ou outros fatores ligados à falta de qualidade de vida no trabalho nasce o sofrimento do indivíduo dentro da organização. Moraes (2006) afirma a existência de várias pesquisas realizadas no Brasil, que estudaram as vivências de prazer e sofrimento do trabalhador. Entre os principais autores estão Mendes e Marrone (2002) e Antunes (2003).

Mendes e Marrone (2002 como citado em Moraes, 2006) entendem que o contexto no qual o trabalho é realizado nem sempre promove vivências de prazer, sendo transformada, muitas vezes, em algo penoso e doloroso, propiciando um sofrimento em decorrência das condições socioculturais restritivas à plena realização, à liberdade e à identidade.

Antunes (2003 como citado em Moraes, 2006) afirma que o trabalho é a fonte de toda a produtividade, onde as relações interpessoais passam a ser relações entre produtos, dessa forma, o trabalho é transformado apenas em meio de sustento, sem chance de o homem ter prazer na atividade laboral.

Fazendo um comparativo dos dois autores nota-se que para Mendes e Marrone (2002) o sofrimento do trabalhador existe quando a tarefa restringe o indivíduo de exercer a própria identidade e liberdade na realização da tarefa, ou seja, em outros casos é possível ter prazer no trabalho. Já para Antunes (2003) o trabalho é visto apenas como um meio de sustento sendo impossível em qualquer tipo de tarefa ter prazer na atividade.

Noutro ponto, para Dejours (1992) o sofrimento mental é resultado da organização do trabalho e por organização do trabalho entende-se “a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa, o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidade etc.”

Com isso, percebe-se que os motivos para o sofrimento do funcionário são diversos. O mesmo pode estar completamente satisfeito com a tarefa que desempenha e com os poderes de decisão que possui dentro do setor, porém o sistema hierárquico da empresa não é bom, ou ele tem problemas com o gestor. Esses dois fatores negativos podem sobrepor-se aos positivos fazendo com que o indivíduo sofra.

Heloani e Capitão (2003) percebe que se o homem passa a maior parte do tempo trabalhando, as relações pessoais fora de casa deveriam ter um valor afetivo de extrema importância. No entanto, as relações de companheirismo e de amizade no trabalho não se concretizam, pois elas são passageiras, imediatas, competitivas e as ligações afetivas, os vínculos não podem estabelecer-se, já que com cada alteração rompem-se os laços, perdem-se as pessoas e daí, além do castigo do desemprego, há a solidão, a perda irreparável.

As exigências excessivas por aumento de produtividade acarretam mudanças comportamentais nos trabalhadores, provocando o desenvolvimento de transtornos psicológicos no ambiente de trabalho. Observa-se dessa forma a consequência das políticas estratégicas organizacionais de busca por lucro, em forma de violência ao trabalhador (Alvarenga & Marchiori, 2013).

Assim, como descrevem Brant e Minayo-Gomez (2004 como citado em Giroto, 2016), é importante distinguir que as manifestações de sofrimento não se dão de forma única para todos os sujeitos de uma mesma família, cultura ou momento histórico. Mesmo que o sujeito seja submetido às mesmas condições ambientais adversas, não necessariamente o que é sofrimento para um, será para o outro.

Apesar de o Brasil sustentar um cenário de crescimento de estatísticas de doenças mentais relacionadas ao trabalho (Amazarray, Câmara & Carlotto, 2014), os distúrbios psíquicos relacionados ao trabalho frequentemente não são reconhecidos como tais no momento da avaliação clínica, o que pode estar relacionado às próprias características dos transtornos, mascarados por sintomas físicos (Giroto, 2016).

Com isso, muitas vezes o indivíduo está sofrendo no trabalho, mas não percebe isso com sintomas de desgaste mental e sim com sintomas físicos como dores de cabeça ou de estômago, por exemplo, associando os mesmos a outros fatores e

levando tempo para descobrir que na verdade o psicológico que está sendo afetado por conta da tarefa estressante no trabalho.

O sofrimento, que leva ao adoecimento, tende a discriminar, estigmatizar e excluir. Além disso, quando o sofrimento é manifestado na empresa, trabalhadores e gestores não sabem como lidar com ele, ficam sem ação e referencial. Então, tudo indica que já não há lugar para as práticas de manejo do sofrimento construídas pelos próprios trabalhadores (Giroto, 2016).

Neste contexto Dejours, Abdoucheli e Jayet (1999 como citado em Moraes, 2006) afirmam que o homem não chega ao espaço laboral livre de sofrimentos, angústias, frustrações, alegrias, mas é detentor de uma história pessoal, que não é deixada no portão da empresa ao chegar e retomada ao sair. O trabalhador chega ao espaço laboral com expectativas traçadas em cima dos próprios valores e a própria história. O sofrimento pode ser vivenciado quando estas expectativas não são atendidas, bloqueando a realização de sonhos e objetivos.

## **Metodologia**

Para a análise da metodologia utilizada na presente pesquisa um dos modelos utilizados foi o descrito por Vergara (2000) que classifica a pesquisa quanto aos fins e quanto aos meios.

Quanto aos fins, a pesquisa foi explicativa, pois objetivou expor a ocorrência de transtornos psicológicos nos indivíduos através da baixa Qualidade de Vida no Trabalho. Também foi descritiva, no sentido de explicar o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho e como ela é trabalhada dentro das empresas (Vergara, 2000).

Quanto aos meios, a pesquisa foi bibliográfica, pois foi desenvolvida com base em material já publicado e acessível ao público como, por exemplo, em livros, artigos e outros materiais encontrados na Internet. Também foi enquadrada como pesquisa de campo, pela realização de investigação empírica realizada no local onde ocorreu o fenômeno. Por fim foi feito um estudo de caso, em face da profundidade e detalhamento em determinado local circunscrito, que foi o Polo Universitário.

Diferente de Vergara (2000), Gil (2008) classifica a pesquisa quanto aos objetivos e quanto aos procedimentos técnicos. A descrição de Gil (2008) ratifica a visão de Vergara (2000), a pesquisa foi exploratória, pois teve como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema. Foi também descritiva, pois teve por objetivo descrever as características de um fenômeno e estabelecer relação entre variáveis, que no caso, foi a descrição de QVT e a relação da mesma com saúde

mental; foi também explicativa, pois buscou identificar os fatores que contribuem para a ocorrência do fenômeno.

Quanto aos procedimentos técnicos, a pesquisa foi bibliográfica, sendo desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos, além de levantamento, em vista da solicitação a um grupo de pessoas, das opiniões próprias sobre o assunto estudado, além do questionamento aplicado direta das mesmas (Gil, 2002) devido aos questionários que serão aplicados.

Para responder ao problema de pesquisa será utilizado o questionário, que será repassado presencialmente e *online* aos estudantes do curso de Administração da Universidade Federal Fluminense, localizada no Polo Universitário de Macaé/RJ, que também trabalham na cidade de Macaé e adjacências para que os mesmos expressem a própria opinião sobre a QVT no ambiente de trabalho. O questionário foi composto de 15 perguntas com opções de resposta de 1 (nada) a 5 (extremamente).

### **Universo e amostra**

Segundo Santos (s.d), o universo diz respeito a um conjunto de elementos onde cada um deles apresenta uma ou mais características em comum. Visto que é inviável a realização de uma pesquisa com todo o universo, uma amostra é extraída. Entende-se por amostra uma parte do universo escolhida que constituirá parte do estudo. Já Vergara (2000) universo e amostra é o mesmo que a definição de população e população amostral. População é conhecida como um conjunto de elementos, que podem ser pessoas, produtos ou empresas, que possuem características a serem utilizadas como objetos de estudo. Já a população amostral é entendida como uma parte da população escolhida a fim de ser objeto de estudo.

O universo da pesquisa é constituído por 341 alunos matriculados no curso de Administração na Universidade Federal Fluminense, *campus* de Macaé, onde dentro deste valor existem alunos com matrícula trancada. Por esse motivo, estimou-se que há 300 alunos matriculados e cursando disciplinas durante o presente semestre. Utilizando o método de cálculo amostral, considerando 5% de erro e nível de confiança de 99%, a amostra necessária foi de 45 respondentes, porém a pesquisa contou com a participação de 77 pesquisados.

Visto que, segundo Vergara (2000), existem tipos de amostras, divididas em probabilísticas e não probabilísticas, a amostra da presente pesquisa pode ser definida como amostra por conglomerados, visto que será feita dentro da universidade; e por acessibilidade, visto que pessoas dentro da universidade são mais

acessíveis à pesquisadora.

## **Pesquisa de campo**

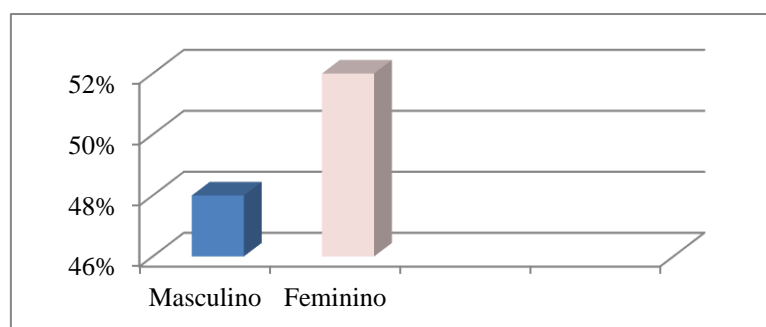
A pesquisa de campo foi realizada com o objetivo de identificar a percepção dos alunos de Administração da Universidade Federal Fluminense campus Macaé em relação à Qualidade de Vida no Trabalho vivenciada na empresa em que trabalham.

Para isso, a pesquisa foi aplicada em formato de questionário aos alunos que exercem função em alguma empresa, considerando também o cargo de estagiário.

## **Apresentação dos gráficos da pesquisa**

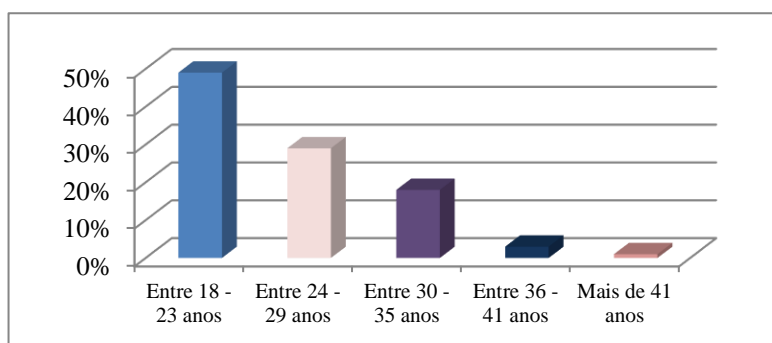
A seguir serão apresentados os gráficos gerados com as respostas da pesquisa de campo.

**Gráfico 1 - gênero dos respondentes**



Fonte: Dados da pesquisa

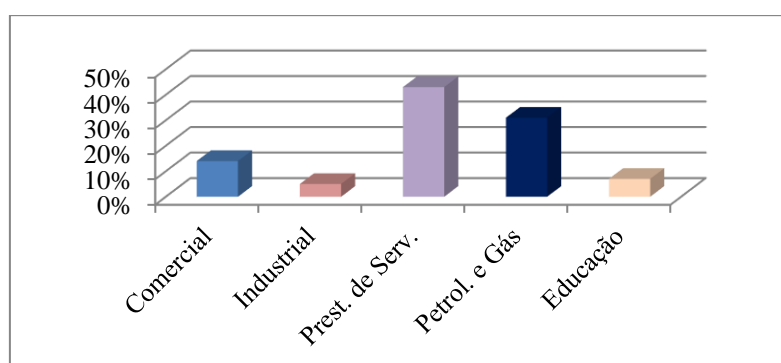
**Gráfico 2 - faixa etárias dos respondentes**



Fonte: Dados da pesquisa

Primeiramente foi perguntado ao aluno o gênero e a faixa etária a qual pertence. Com isso chegou-se ao resultado onde 52% dos alunos de Administração são do gênero masculino, contra 48% feminino, e 49% estão entre 18 e 23 anos.

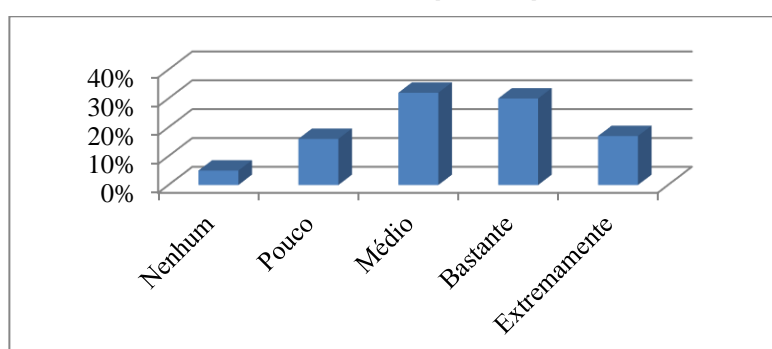
**Gráfico 3 - segmento da empresa**



Fonte: Dados da pesquisa

A terceira pergunta foi em relação ao segmento da empresa na qual o aluno trabalha e 43% responderam “Prestação de Serviços” passando a frente de “Petróleo e Gás” com 31%.

**Gráfico 4 - como você avalia o prazer pelo seu trabalho?**

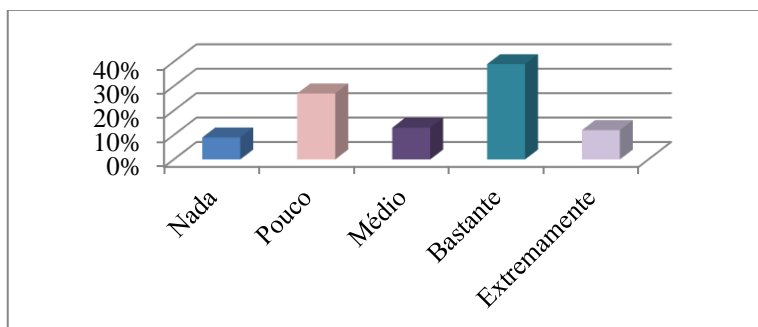


Fonte: Dados da pesquisa

Quanto a esta questão, 32% (a maioria) responderam “Médio”, ou seja, estão

neutros em relação a pergunta, porém logo em seguida 30% respondeu que está “Bastante” satisfeito com o prazer vindo do ambiente de trabalho. Vale ressaltar que as opções “Extremamente” e “Pouco” estão quase empatadas, com 17% e 16% respectivamente, ou seja: um grupo de respondentes está completamente dividido nas questões de prazer advindo do trabalho.

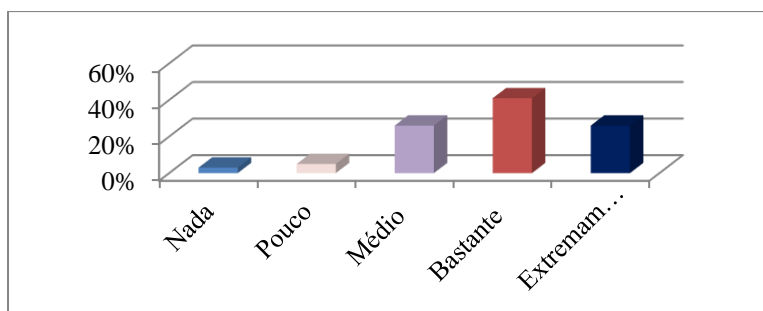
**Gráfico 5: em que medida você avalia o impacto da sua vida pessoal no trabalho?**



Fonte: Dados da pesquisa

Foi perguntado ao aluno a respeito do impacto de sua vida pessoal no trabalho e 39% responderam “Bastante”, deixando claro o que foi citado ao longo trabalho, ou seja, que o indivíduo não consegue deixar suas emoções no portão de entrada da empresa e buscá-las ao retornar para casa.

**Gráfico 6: em que medida você avalia o impacto do seu trabalho em sua vida pessoal?**



Fonte: Dados da pesquisa

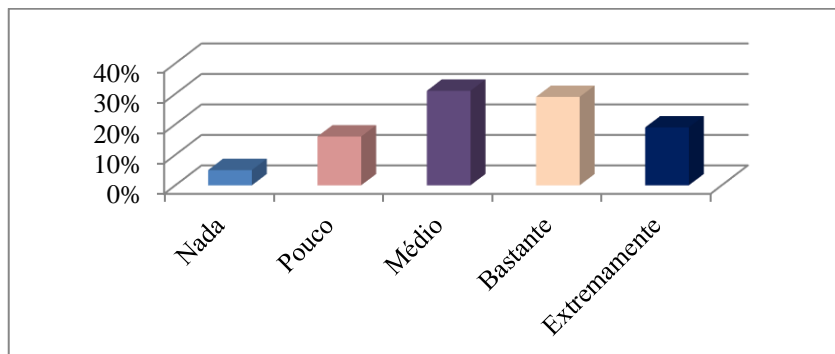
O impacto do trabalho na vida pessoal foi avaliado pela maioria como “Bastante”, ou seja, são muito afetados. Apesar de não ser tão grande a diferença (2%), existem mais pessoas que têm sua vida pessoal afetada pelo trabalho do que o trabalho afetado pela vida pessoal.

Também é interessante observar que as pessoas consideradas “extremamente” afetadas na vida pessoal constituem 25% neste gráfico, contra 12% que se consideram “extremamente” afetadas no trabalho pela vida pessoal (gráfico anterior). Ou seja, o trabalho afeta mais a vida pessoal do que a vida pessoal afeta o

trabalho.

Além disso, as opções “Nada” e “Pouco” possuem menos de 10% de respostas em ambas as perguntas, ou seja, nos dois casos os indivíduos se consideram afetados de alguma forma.

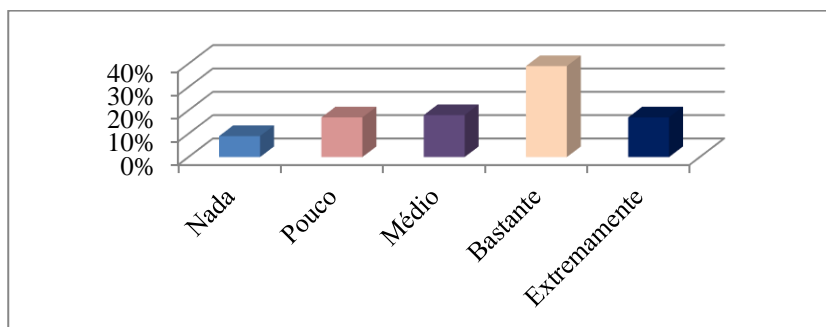
**Gráfico 7: em que medida você avalia o estresse causado pelo seu trabalho?**



Fonte: Dados da pesquisa

Ao serem perguntados a respeito do estresse causado pelo trabalho, 31% respondeu “Médio” contra 29% que respondeu “Bastante”, ou seja, os indivíduos estão mais tendenciosos a se sentirem estressados por causa do trabalho. As opções “Pouco” e “Nada” obtiveram pouca porcentagem de respostas.

**Gráfico 8: em que medida você avalia sua motivação para trabalhar?**



Fonte: Dados da pesquisa

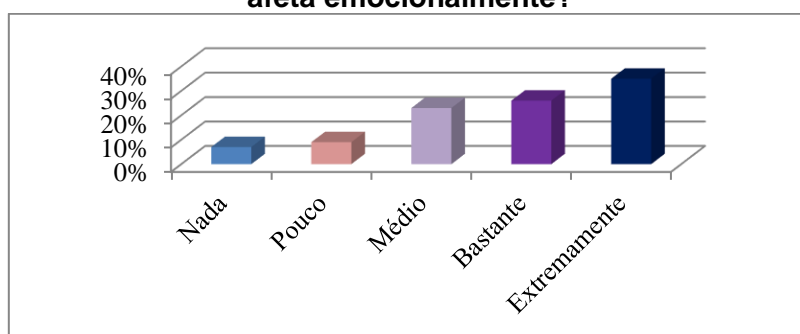
Entrando no mérito da motivação, foi perguntado sobre o grau de motivação para trabalhar, e 39% dos participantes se considera “Bastante” motivado, apesar de ter se considerado afetado emocionalmente e estressado pelo trabalho (gráficos anteriores). Este fato é interessante de ser observado, podendo servir como base para estudo futuro, visto que poderia se esperar de um indivíduo estressado a ausência de motivação para trabalhar, visto que aquele local de trabalho o retira do seu estado mental “normal”. Também é interessante observar que temos o mesmo valor (17%) para alunos “Extremamente” motivados e “Pouco” motivados, novamente o cenário



visto acima. Próximo a esse valor, temos 18% de indivíduos que se consideram “Médio”.

É importante notar que, apesar de baixa porcentagem, a avaliação “Nada” contou com 9% das respostas, ou seja, há alunos que não possuem motivação alguma para ir trabalhar, podendo ter isso como fonte de sofrimento.

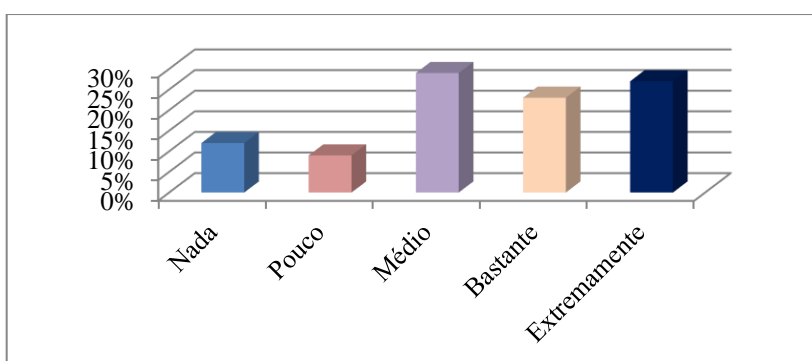
**Gráfico 9: como o tratamento por você recebido, por parte dos outros funcionários, te afeta emocionalmente?**



Fonte: Dados da pesquisa

Ao serem perguntados a respeito do tratamento de outros funcionários em relação a eles, a maioria de 35% se considerou “Extremamente” afetado emocionalmente pelo tratamento de outros funcionários, seguido de 26% de indivíduos que se consideram “Bastante” afetados. “Nada” e “Pouco” receberam menos de 10% de avaliações.

**Gráfico 10: você se sente satisfeitos com as tarefas que faz?**



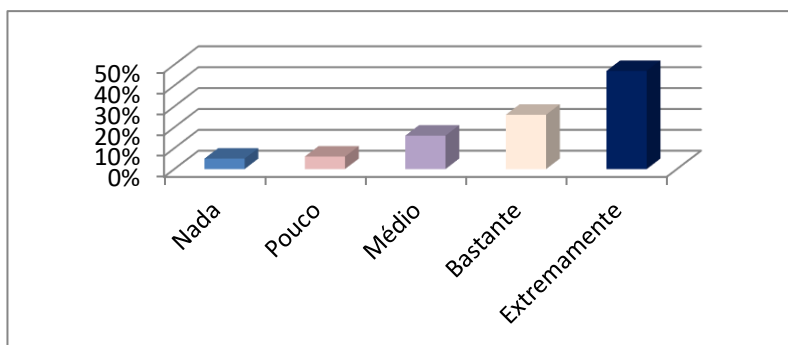
Fonte: Dados da pesquisa

Embora ao serem perguntados a respeito da motivação para trabalhar e apenas 17% votar “Extremamente”, ao perguntar sobre a satisfação em relação às tarefas que realizam, 27% respondeu “Extremamente”, ou seja, 10% a mais. Isso pode ser devido ao fato de a tarefa específica realizada ser de agrado do funcionário, porém existem outros fatores na empresa que levam o mesmo a não se sentir motivado para ir trabalhar.

Entretanto, o maior percentual de resposta na questão foi de “Médio” (29%). Isso pode ser interpretado como uma forma de dizer que o indivíduo está apenas tomando o trabalho como uma obrigação, ele não gosta nem desgosta do que faz.

O trabalho como uma obrigação pode ser um potencial fonte de sofrimento, pois chegará o momento que o indivíduo não irá mais suportar a pressão vivida e isso possivelmente irá gerar um transtorno psicológico.

**Gráfico 11: para você suas tarefas fazem sentido?**



Fonte: Dados da pesquisa

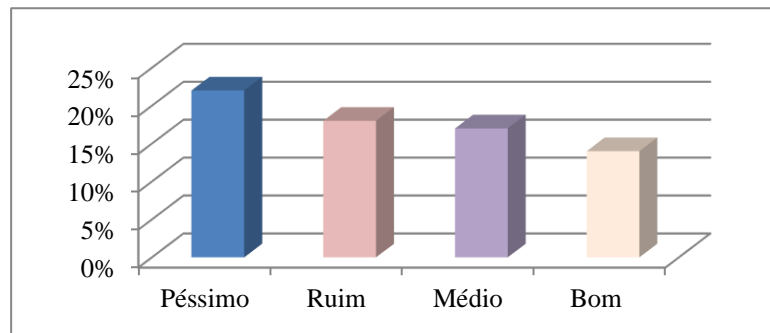
Com praticamente metade das respostas, a maioria dos indivíduos (47%) sente que suas tarefas têm sentido para si mesmo. Em seguida temos 26% de respostas na opção “Bastante”, deixando com baixa porcentagem de respostas as opções: “Médio”, “Pouco” e “Nada”.

Assim como a questão acima, apesar da falta de motivação notada nos gráficos, os indivíduos se sentem satisfeitos com a tarefa que realizam, provavelmente porque as tarefas são coisas específicas e a motivação abrange outros fatores na empresa.

Porém, o resultado desse gráfico vai contra o que foi mostrado no gráfico anterior. O maior percentual de respostas à pergunta “você se sente satisfeito com as tarefas que faz?” foi na opção “médio”. Com isso, concluiu-se que o indivíduo poderia estar tomando o trabalho apenas como uma obrigação. Essa conclusão é desconsiderada nas respostas à pergunta “suas tarefas têm sentido para você?” onde o maior percentual foi de “extremamente”.

Essa diferença considerável nas respostas pode servir como base para estudos posteriores, para analisar o motivo que leva a satisfação com a tarefa não estar ligada ao sentido da mesma.

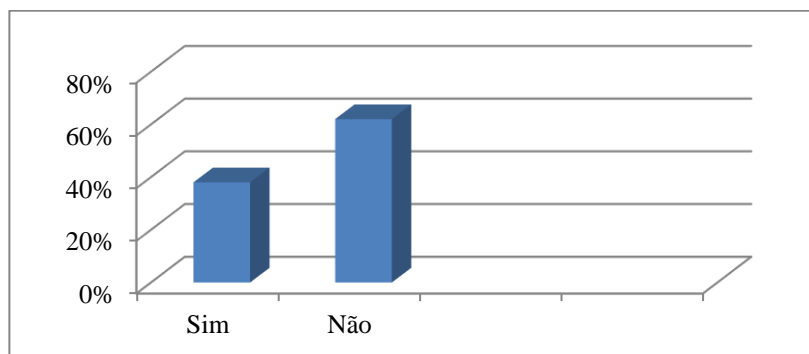
**Gráfico 12: como você considera o tempo de deslocamento de sua casa até o seu trabalho?**



Fonte: Dados da pesquisa

Considerando o tempo de deslocamento casa-trabalho como um dos fatores que contribuem para a QVT do indivíduo, foi perguntado aos alunos e a maioria de 29% avaliou como: “Bom”.

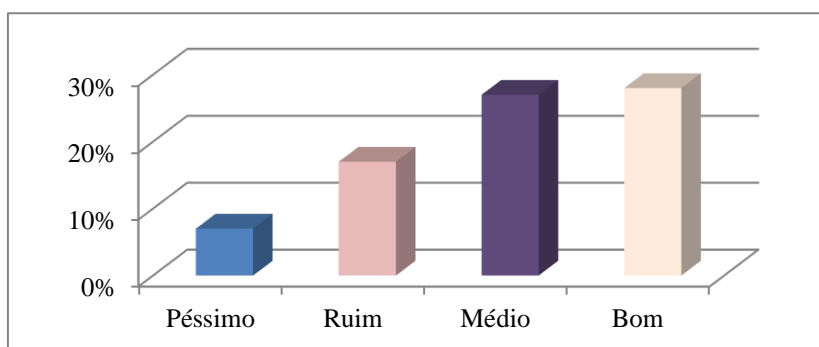
**Gráfico 13: há em sua empresa algum Programa de QVT?**



Fonte: Dados da pesquisa

Ao serem perguntados a respeito da presença de programas de QVT nas empresas em que trabalham, 62% dos participantes responderam que não há nenhum programa na empresa, contra 38% que afirmou que há algum programa na empresa em que trabalha.

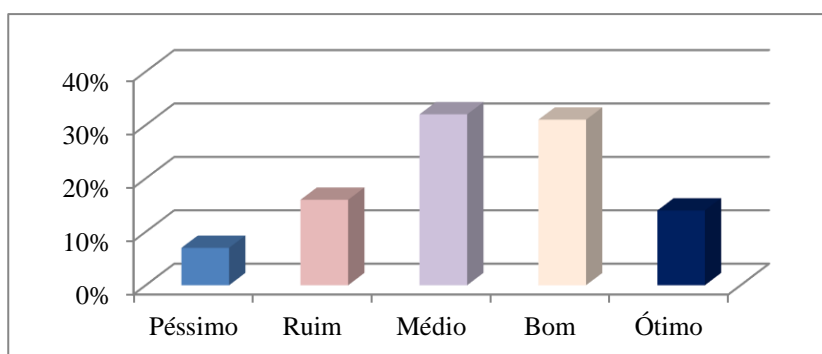
**Gráfico 14: se SIM, como você avalia os Programas de QVT do seu trabalho?**



Fonte: Dados da pesquisa

Aos que responderam “Sim”, foi solicitada uma avaliação dos programas propostos, e os respondentes ficaram praticamente empatados entre “Bom”, que pode ser considerado bom, e “Médio”.

**Gráfico 15: como você considera a sua QVT em seu trabalho?**



Fonte: Dados da pesquisa

Finalizando o questionário, foi perguntado ao aluno sobre sua QVT e novamente ficaram praticamente empatados entre “Bom” e “Médio”.

## CONCLUSÃO

Como visto na introdução do trabalho, o mesmo teve como objetivo responder ao seguinte problema de pesquisa: qual a percepção dos trabalhadores de Macaé, estudantes de Administração da Universidade Federal Fluminense localizada no Polo Universitário de Macaé/RJ, quanto a Qualidade de Vida no Trabalho.

A pesquisa contou com 77 alunos respondendo o questionário. O mesmo foi formado por 15 perguntas relacionadas ao cotidiano corporativo dos alunos, focando em obter informações sobre a Qualidade de Vida no Trabalho dos mesmos.

Concluiu-se que em relação ao prazer pelo trabalho os pesquisados estão entre “médio” e “bastante” satisfeitos. No que tange o estresse provocado pelo trabalho, indicador importante de QVT, a maioria dos alunos avaliou o seu trabalho como

“médio” a “bastante” estressante. Apesar disso, a maioria dos alunos se considerou “bastante” motivado para trabalhar.

Ao serem perguntados sobre a satisfação pela tarefa executada, a maioria se avaliou com satisfação “média”. No que tange o sentido da tarefa, tema abordado no referencial teórico da pesquisa, os alunos consideraram suas tarefas como extremamente relevantes. Um ponto importante observado na pesquisa foi que 62% das empresas não possuem programas de QVT, ou se possuem são imperceptíveis ao funcionário respondente da pesquisa. Este fato pode servir como base de estudos posteriores, com o objetivo de descobrir o porquê de não ter nas empresas atuais programas de Qualidade de Vida para os funcionários.

Por fim, o aluno foi questionado a respeito da própria Qualidade de Vida no Trabalho, e as respostas com maior porcentagem foram, respectivamente, média (32%) e boa (31%). A opção "ótima" ficou com apenas 14% de respostas e a opção "ruim" ficou com 16%.

Com este resultado, pode-se dizer que existe um grupo de alunos que estão divididos entre muito satisfeitos com sua QVT e nada satisfeitos com sua QVT. Analisando as respostas de todas as perguntas feitas no questionário pode-se dizer que existem diversos fatores que levam o funcionário a estar satisfeito com o seu trabalho, pois se considerar satisfeito não diz respeito apenas à tarefa que realiza, ao chefe do setor ou aos colegas de trabalho.

Isso pode ser percebido nos gráficos 4 e 7, onde os respondentes consideraram o trabalho de médio a bastante prazeroso, e em seguida o consideraram de médio a bastante estressante. Este prazer pode estar ligado ao relacionamento com o chefe e ao clima organizacional. Em contrapartida o estresse pode estar ligado à dificuldade na tarefa que deve ser realizada e ao estabelecimento de metas inalcançáveis por parte da empresa.

## REFERÊNCIAS

Alvarenga, R. Z., & Marchiori, F. M. (2013). *Novidades em direito e processo do trabalho*. São Paulo: LTr.

Amazarray, Mayte Raya; Câmara, Sheila Gonçalves; Carlotto, Mary Sandra. Investigação em saúde mental e trabalho no âmbito da saúde pública no Brasil. Merlo ARC, Bottega CG, Perez VK, organizadores. *Atenção à Saúde Mental do Trabalhador: sofrimento e transtorno psíquicos relacionados ao trabalho*. Porto Alegre: Evangraf, p. 75-92, 2014.

Antunes, Ricardo. Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do

- trabalho. Boitempo Editorial, 2003.
- Areias, M. E. Q., & Comandule, A. Q. (2004). Qualidade de vida, estresse no trabalho e síndrome de burnout. In Gonçalves, A., Gutierrez, G. L., & Vilarta, R. (Org.), *Qualidade de vida e fadiga institucional*. Campinas: IPES Editorial. Recuperado de [http://www.fef.unicamp.br/fef/sites/uploads/deafa/qvaf/fadiga\\_cap13.pdf](http://www.fef.unicamp.br/fef/sites/uploads/deafa/qvaf/fadiga_cap13.pdf)
- Cardoso, W. D. (2006). *Saúde Mental*. Trabalho e Qualidade de Vida. Recuperado de [http://www.aa.med.br/upload/biblioteca/Saude%20Mental%20Trabalho%20e%20Qualidade%20de%20vida%2006\\_06.pdf](http://www.aa.med.br/upload/biblioteca/Saude%20Mental%20Trabalho%20e%20Qualidade%20de%20vida%2006_06.pdf)
- Chiavenato, I. (2004). *Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. Rio de Janeiro, RJ: Elsevier.
- Chiavenato, I. (2003). *Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações*. Rio de Janeiro, RJ: Elsevier.
- Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez; Oboré.
- Ferreira, A., Demutti, C. M., & Gimenes, P. E. O. (2010, setembro). A Teoria das Necessidades de Maslow: A Influência do Nível Educacional Sobre a sua Percepção no Ambiente de Trabalho. *XIII Seminários em Administração (SEMEAD)*, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 13. Recuperado de <https://www.etica.eco.br/sites/textos/teoria-de-maslow.pdf>
- Ferreira, M. C. (2015). Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): do assistencialismo à promoção efetiva. *Laboreal*, 11 (2), 28–35. Recuperado de [http://www.laboreal.up.pt/files/articles/28\\_35\\_1.pdf](http://www.laboreal.up.pt/files/articles/28_35_1.pdf)
- Galusni, A. (2016). Ansiedade no Trabalho. Recuperado de <http://revistacipa.com.br/ansiedade-no-trabalho/>
- Garcia, G.P.A., & Marziale, M.H.P. (2018). Indicators of burnout in Primary Health Care workers. *Rev Bras Enferm*. Recuperado de [https://www.scielo.br/pdf/reben/v71s5/pt\\_0034-7167-reben-71-s5-2334.pdf](https://www.scielo.br/pdf/reben/v71s5/pt_0034-7167-reben-71-s5-2334.pdf)
- Giroto, C., Diehl, L. (2016). Saúde mental e trabalho: uma reflexão sobre a possível relação entre o diagnóstico e as situações de trabalho. *Polêmica – Revista Eletrônica da Uerj*, 16(2), 90-115. Recuperado de <Http://Www.E-Publicacoes.Uerj.Br/Index.Php/Polemica/Article/View/22904/16393>
- GIROTO, Cristiane; DIEHL, Liciane. Saúde mental e trabalho: uma reflexão sobre a possível relação entre o diagnóstico e as situações de trabalho. *Polêmica*, v. 16, n. 2, p. 090-115, 2016.
- Heloani, J. R., & Capitao, C. G. (2003). Saúde mental e psicologia do trabalho. *São Paulo Perspec.*, São Paulo, 17(2), 102-108. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/239573283\\_Saude\\_mental\\_e\\_psicologia\\_do\\_trabalho](https://www.researchgate.net/publication/239573283_Saude_mental_e_psicologia_do_trabalho)
- Lacaz, Francisco. (2000). Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. *Ciencia & Saude Coletiva*, 5(1):151-161. Recuperado de

<https://www.scielo.org/pdf/csc/2000.v5n1/151-161/pt>

- Limongi-frança, A. C. (2003). *Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial*. 2. ed. – São Paulo: Atlas.
- Landsbergis, P.A., Dobson, M., Koutsouras, G., & Schnall, P. (2013). Job strain and Ambulatory Blood Pressure: a meta-analysis and systematic review. *Am J Public Health*, 103(3), e61-e71. Recuperado de <https://ajph.aphapublications.org/doi/10.2105/AJPH.2012.301153>
- Mascarenhas, Claudio H. M.; Ornellas-Prado, Fabio; Henrique-Fernandes, Marcos. Dor musculoesquelética e qualidade de vida em agentes comunitários de saúde. *Revista de Salud Pública*, v. 14, n. 4, p. 668-680, 2012.
- Mendes, Ana Magnólia; Morrone, Carla Faria. Vivências de prazer-sofrimento e saúde psíquica no trabalho: trajetória conceitual e empírica. *Trabalho em transição, saúde em risco*, p. 25-42, 2002.
- Moraes, G. T. B. (2006). Qualidade de vida no trabalho: um estudo sobre prazer e sofrimento em uma multinacional na cidade de Ponta Grossa-PR (*Dissertação de Mestrado*). Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Paraná, Brasil.
- Moraes, M. C. F., & SILVA, N. P. (2015). *Saúde mental e as relações de trabalho: como a ansiedade influencia o comportamento humano no ambiente de trabalho*. Recuperado em <https://www.semanticscholar.org/paper/SA%C3%9ADE-MENTAL-E-AS-RELA%C3%87%C3%95ES-DE-TRABALHO%3A-como-a-o-no-Moraes-Silva/8740f5a3a11aafe79de521e2c30b1e6bdb040392>
- Moura, A., Lunardi, R., Volpato, R., Nascimento, V., Bassos, T., & Lemes, A. (2018). Fatores associados à ansiedade entre profissionais da atenção básica. *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental*, (19), 17-26. <https://doi.org/10.19131/rpesm.0198>
- Munyewende, P. O., Rispel, L. C., & Chirwa, T. (2014). Positive practice environments influence job satisfaction of primary health care clinic nursing managers in two South African provinces. *Human resources for health*, 12, 27.
- Nobre, M. R. C. (1995). Qualidade de vida. *Arq Bras Cardiol*, 64(4), 299-300.
- Rocha, R. F. (2017). A qualidade de vida no trabalho em pequenas empresas: a mensuração rumo à melhoria – o caso agromídia software ltda (*Trabalho monográfico*). Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, Brasil.
- Santos, E. G., Mattos, T. S., Pinto, R. S. (2011). Qualidade de vida no Trabalho diante de um cenário de mudança organizacional: Relato dos servidores do campus Porto – UFPEL. *Colóquio Internacional sobre Gestão Universitária na América do Sul (Vol. 11)*, Florianópolis, SC, Brasil.
- Santos, Luiz Carlos dos; Universo/população, amostra e critério amostral na pesquisa científica; Disponível em: <http://www.lcsantos.pro.br>; Acesso em 15/06/2018.
- Teixeira, S. (2007). A depressão no meio ambiente do trabalho e sua caracterização como doença do trabalho; *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª. Reg.*, Belo Horizonte, v.46, n.76, p.27-44.

- Tomaz, W. L., Sousa, A. I., Gordono, F. S., Esperidiao, M., & Pereira, E. P. (2016). A importância da qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso em uma empresa do ramo de seguros da cidade de Bauru/SP. *Revista Conbrad*, 1(3)
- Vergara, S. C. *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. 3ª edição. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2000.
- Walton, R. E. (1973) Quality of Working Life: What is it? *Sloan Management Review*, v. 15, n. 1, p. 11-21.
- Werther, W. B., Davis, K. (1983). *Administração de pessoal e recursos humanos*. São Paulo: McGraw-Hill.
- Westley, W. A (1979). *Problems and Solutions in the Quality of Working Life*. *Human Relations*, 32(2), 113-123.