

DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS NO AMBIENTE DE TRABALHO: PERSPECTIVAS PARA A PROMOÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA E SAÚDE DOS COLABORADORES

Autores: Fabrícia Nunes de Sena Silvestre

Mário Estevam Barbosa

E-mail do autor principal: fabinhasilvestre@gmail.com

1. Introdução

O estudo do comportamento humano e sua influência na qualidade de vida no ambiente de trabalho representa uma área de pesquisa de relevância incontestável. A compreensão aprofundada desses elementos é essencial para promover ambientes laborais mais saudáveis e produtivos. Ao longo das últimas décadas, as organizações têm reconhecido a importância de considerar não apenas as dimensões físicas, mas também as psicológicas e sociais no contexto laboral. Conforme Chiavenato (2007, p. 18) [1], as pessoas não são recursos que a organização consome e utiliza e que produzem custos. Ao contrário, as pessoas constituem um poderoso ativo que impulsiona a competitividade organizacional, da mesma forma que o mercado e a tecnologia.

Nesse cenário, o presente trabalho se propõe a investigar as interações entre o comportamento humano e a qualidade de vida no trabalho, explorando as nuances dessa relação complexa e dinâmica. O ambiente de trabalho é um espaço onde as interações humanas se desdobram diariamente, influenciando diretamente a forma como os indivíduos percebem seu papel, suas responsabilidades e, por conseguinte, sua qualidade de vida. Compreender fatores como liderança, cultura organizacional, estresse e equilíbrio entre vida pessoal e profissional se entrelaçam no contexto laboral torna-se crucial para desenvolver estratégias eficazes que promovam o bem-estar dos colaboradores.

Este trabalho acadêmico evidencia a crescente conscientização sobre a importância do bem-estar dos colaboradores para o sucesso e a sustentabilidade das organizações. Em uma era onde a competitividade no mercado é acirrada e a busca por talentos é constante, empresas que priorizam a qualidade de vida no trabalho têm uma vantagem significativa. Além disso,

considerando os desafios trazidos pela rápida evolução tecnológica e as mudanças nos modelos de trabalho, compreender como o comportamento humano influencia a qualidade de vida no ambiente laboral torna-se ainda mais premente. A promoção de práticas organizacionais centradas no cuidado com o bem-estar dos colaboradores busca não apenas melhorar a qualidade de vida dos indivíduos dentro das organizações, mas também gerar impactos positivos na sociedade como um todo, fomentando ambientes de trabalho mais humanizados e sustentáveis.

2. Objetivos

O objetivo geral deste trabalho é investigar a relação entre o comportamento humano e a qualidade de vida no trabalho, com foco na identificação de estratégias e práticas organizacionais que promovam ambientes laborais saudáveis e sustentáveis. Para alcançar esse propósito, serão estabelecidos os seguintes objetivos específicos:

- Analisar a literatura acadêmica e as melhores práticas empresariais relacionadas ao comportamento humano e à qualidade de vida no trabalho.
- Identificar os principais fatores que influenciam a percepção de qualidade de vida no ambiente laboral, tanto do ponto de vista individual quanto organizacional.
- Investigar o impacto de políticas e programas de gestão de recursos humanos na promoção da saúde e bem-estar dos colaboradores.

3. Metodologia

Para este trabalho, foi empregada uma metodologia de pesquisa bibliográfica. A abordagem consistiu na revisão sistemática da literatura acadêmica relacionada ao comportamento humano e qualidade de vida no trabalho, utilizando bases de dados científicas e buscando por artigos, livros e outras fontes relevantes. A análise e síntese crítica das informações obtidas foram fundamentais para o desenvolvimento de conclusões embasadas e para a formulação de recomendações práticas.

O processo de coleta de dados envolveu a seleção de estudos que abordassem a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), os desafios contemporâneos no ambiente laboral, os impactos na saúde física e mental dos colaboradores, e as estratégias de intervenção organizacional. Foram priorizadas publicações recentes e de reconhecida relevância científica,

garantindo a atualização e a credibilidade das informações. A leitura e análise dos materiais foram realizadas de forma a identificar os principais conceitos, teorias, resultados de pesquisas e práticas recomendadas, permitindo uma compreensão abrangente do tema.

4. Resultados e Discussão

4.1 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

No mundo contemporâneo, as transformações no ambiente de trabalho, impulsionadas pela adoção de novos modelos de trabalho e avanços tecnológicos, têm gerado demandas específicas aos indivíduos que nele estão inseridos. Essas demandas, frequentemente marcadas por mudanças rápidas e constantes, têm destacado a importância de os trabalhadores desenvolverem respostas ágeis e habilidades resilientes para se adaptarem às necessidades organizacionais (Bouyer, 2010) [2].

Essa crescente valorização dos aspectos cognitivos, psíquicos e afetivos no ambiente de trabalho reflete-se na crescente atenção dada à qualidade de vida no trabalho (QVT). Conforme argumentado por França (2004) [3], a QVT compreende um conjunto de ações adotadas pelas empresas para promover a melhoria do ambiente organizacional, incluindo a definição de procedimentos de trabalho e o cuidado com o ambiente físico. Desde sua emergência como objeto de estudo acadêmico na década de 1950, a QVT tem sido objeto de interesse contínuo, devido às tendências e desafios modernos enfrentados pela sociedade e pelas organizações (Liliy et al., 2015) [4]. Isso se deve, em parte, aos desafios inerentes ao novo mundo do trabalho, como o desgaste físico e psicológico, a pressão por resultados e a insatisfação, conforme apontado por Ferreira (2016) [5].

4.2 Problemas Relacionados ao Ambiente de Trabalho

A expansão da capacidade produtiva, com altas escalas de produção, desenvolveu um processo de “coisificação” dos indivíduos e das relações humanas, com a perda da dimensão do indivíduo/subjetividade ou com a instrumentalização da subjetividade, no sentido de uma sociedade laboriosa e ‘racional’, movida pela lógica do lucro, da acumulação e retorno do capital investido e do domínio da natureza a qualquer preço (Franco; Druck, 1998) [6].

Nesse contexto, surgiram a “precarização das relações de trabalho, a intensificação do ritmo, a diminuição de postos, a sobrecarga das exigências de polivalência dos que

permanecem trabalhando, a perda de importância de determinadas profissões e setores, a flexibilização dos contratos de trabalho, a terceirização de serviços, a oferta de trabalho autônomo, os postos de trabalho temporário e a perda do poder de barganha de quem procura emprego” (Lacman; Szneman, 2004, p.26) [7].

Um aspecto relevante a ser considerado são os riscos à saúde ocupacional associados a certas situações de trabalho. Conforme destacado por Filho (2001) [8], atividades que envolvem movimentos repetitivos, posturas inadequadas e situações estressantes podem contribuir para o surgimento de doenças ocupacionais, reforçando a importância de medidas preventivas. Nesse contexto, programas de promoção da saúde e da qualidade de vida têm ganhado destaque nas organizações, mobilizando profissionais de recursos humanos para criar ambientes de trabalho mais produtivos e saudáveis (Karch, 2000, apud Limongi-França, 2004) [3].

A saúde mental do indivíduo desempenha um papel crucial em seu bem-estar, especialmente dentro do ambiente corporativo, onde fatores como um clima organizacional desfavorável, alta competitividade, sobrecarga de trabalho, metas irrealistas, prazos apertados, pressão por desempenho e a agitação cotidiana podem resultar em problemas psicológicos como ansiedade, depressão e estresse. A Organização Internacional do Trabalho (2021) [9] afirma que no Brasil, entre os anos de 2019 e 2020, considerando o início da pandemia da COVID-19, ocorreu um aumento de 30% dos auxílios-doença caracterizados pela depressão, ansiedade, estresse e outros transtornos mentais e comportamentais, sendo 224 mil em 2019, atingindo a marca de 289 mil afastamentos em 2020.

Os transtornos mentais relacionados ao ambiente de trabalho podem levar a diversos sintomas como insônia, irritabilidade, dificuldade de concentração e baixa autoestima, afetando a produtividade e o bem-estar dos trabalhadores. De acordo com a relação específica desses transtornos mentais relacionados ao trabalho tem-se, hoje, 12 grupos de doenças mentais no ambiente de trabalho (Brasil, 2001) [10]. O texto destaca ainda que, entre os principais transtornos, estão os transtornos do sono, alcoolismo crônico, neurose profissional, episódios depressivos e *burnout* (Vasconcelos; Faria, 2008) [11]. Além dos problemas mentais, também temos as doenças físicas que representam uma preocupação significativa para trabalhadores e empregadores. Entre elas, destacam-se as lesões musculoesqueléticas, como a síndrome do túnel do carpo e a lombalgia, resultantes de atividades repetitivas ou posturas inadequadas, e as doenças respiratórias, como a asma ocupacional e a pneumoconiose, associadas à exposição a agentes nocivos. A prevenção dessas enfermidades

demanda políticas eficazes de saúde e segurança no trabalho, incluindo medidas de controle de riscos e promoção de ambientes laborais saudáveis e seguros.

4.3 Ações que Promovem a Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho

Além dos benefícios para a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, a promoção de medidas voltadas para a qualidade de vida no trabalho também pode contribuir para a atração e retenção de talentos nas organizações (Soares, 2015) [12]. Especialmente em períodos de crescimento econômico, aspectos como QVT e equilíbrio entre vida pessoal e profissional tornam-se diferenciais importantes na escolha de um empregador.

Segundo Karch (2000, apud Limongi-França, 2004, p. 85) [3], programas de promoção de saúde e qualidade de vida vêm sendo cada vez mais adotados pelas organizações, mobilizando os profissionais de recursos humanos, para tornar o ambiente de trabalho mais produtivo e saudável. No ambiente atual de alta competição, os dirigentes das empresas preocupam-se cada vez mais com os maus hábitos de alguns profissionais, como fumo, álcool, dietas inadequadas, entre outros. Esses hábitos resultam, para a empresa, em elevação do absenteísmo e redução da produtividade e chegam a provocar estresse e até mesmo doenças mais graves.

Analisar situações de trabalho que possam ocasionar males à saúde incentiva o interesse das organizações na busca de providências preventivas de doenças ocupacionais. As situações de trabalho, nas empresas em geral, que merecem atenção são aquelas nas quais as atividades exigem movimentos repetitivos, exigência de posturas inadequadas, esforços e situações de trabalho causadoras de estresse e fadiga (Filho, 2001) [8].

Para além, existem medidas que podem ser tomadas pelas organizações a fim de criar um ambiente mais saudável e produtivo como: o combate a situações estressantes; medidas de prevenção contra o assédio e humilhação; respeitar a carga horária prevista e o tempo de descanso; ter espaço qualificado para escuta das queixas dos funcionários (Unimed, 2020) [13].

A Ginástica Laboral (GL) pode ser uma importante alternativa para a melhoria da qualidade de vida no trabalho. A participação num Programa de Ginástica Laboral (PGL) aumenta a preocupação com a saúde dos trabalhadores envolvidos (Blank, 2000) [14]. Segundo Lima (2004) [15], a Ginástica Laboral é a prática de exercícios, realizada coletivamente, durante a jornada de trabalho, prescrita de acordo com a função exercida pelo

trabalhador, tendo como finalidade a prevenção de doenças ocupacionais, promovendo o bem-estar individual, por intermédio da consciência corporal: conhecer, respeitar, amar e estimular o seu próprio corpo. A implantação de um programa de ginástica laboral busca despertar nos trabalhadores a necessidade de mudanças do estilo de vida, e não apenas de alteração nos momentos de ginástica orientada dentro da empresa. O mais convincente dos argumentos, que se pode utilizar para demonstrar que a atividade física constitui um importante instrumento de promoção da saúde e da produtividade, é que vale a pena praticar exercícios físicos regularmente, em virtude dos benefícios comprovados cientificamente (Poletto e Amaral, 2004) [16].

Outra medida que promove a qualidade de vida no trabalho é a redução da carga horária. O tempo de trabalho pode ser entendido como o tempo em que os trabalhadores estão dedicados ou à disposição do trabalho, correspondendo tanto à jornada formal quanto ao seu excedente. Inclui, ainda, o tempo em que os indivíduos estão em busca de informações relacionadas ao trabalho, no deslocamento, no home office, entre outros. Via de regra, o tempo à disposição do empregador extrapola o tempo de trabalho necessário, ou seja, aquele em que os trabalhadores produzem o equivalente ao seu próprio valor. Historicamente, é da apropriação do tempo de trabalho excedente que o modo de produção capitalista se reproduz (Dal Rosso, 2017) [17]; Faria e Ramos, 2014 [18]; Tonelli, 2008 [19]. Diante desses desafios, a redução da jornada de trabalho emerge como uma estratégia potencial para promover um equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Embora essa medida seja debatida, é importante considerar que sua eficácia depende da implementação de outras medidas complementares, como limitação de horas extras e controle da intensidade do trabalho (Gorz, 2005) [20]; Calvete, 2006 [21].

Por fim, a criação de um Departamento de Apoio Psicológico (DAP) é uma medida que oferece assistência profissional especializada e confidencial. O DAP deve estar disponível para ajudar quando questões pessoais afetam a vida do colaborador e seu desempenho no trabalho. O objetivo principal do programa é prevenir problemas por meio da identificação precoce e oferecer apoio e reabilitação aos colaboradores que necessitam.

5. Conclusão

Diante da análise detalhada sobre a interação entre o comportamento humano e a qualidade de vida no ambiente de trabalho, fica evidente a complexidade e a importância

desse tema. Ao explorar diversas vertentes que compõem essa relação, desde a qualidade do ambiente físico até os impactos das condições psicossociais, nosso estudo reforça a necessidade premente de abordagens holísticas para promover ambientes laborais mais saudáveis e sustentáveis.

Ao longo deste trabalho, identificamos uma série de desafios enfrentados pelos trabalhadores, desde as condições precárias de trabalho até os riscos à saúde física e mental. A análise detalhada das doenças ocupacionais e dos problemas relacionados ao estresse e à sobrecarga laboral ressalta a urgência de medidas preventivas e intervenções eficazes por parte das organizações.

Nesse contexto, as propostas apresentadas, que vão desde a implementação de programas de promoção da saúde até a criação de políticas de gestão de recursos humanos voltadas para o bem-estar dos colaboradores, representam passos concretos na direção de uma mudança positiva. A ênfase na flexibilidade de horários, na comunicação transparente e na participação dos funcionários na tomada de decisões reflete uma abordagem centrada nas pessoas, capaz de criar um ambiente de trabalho mais inclusivo.

Além disso, a discussão sobre a redução da carga horária e a implementação de medidas como a Ginástica Laboral e os Departamentos de Apoio Psicológico destaca a importância de abordagens inovadoras e adaptáveis às necessidades específicas de cada contexto organizacional.

Este trabalho não apenas oferece uma compreensão aprofundada das interações entre comportamento humano e qualidade de vida no trabalho, mas também aponta para direções concretas para a implementação de mudanças positivas. Ao promover ambientes laborais mais saudáveis, equitativos e participativos, as organizações não apenas atendem às necessidades de seus colaboradores, mas também fortalecem sua própria sustentabilidade e competitividade no mercado. Assim, este estudo contribui para a construção de uma visão mais abrangente e humanizada do trabalho, onde o bem-estar das pessoas está no centro de todas as iniciativas organizacionais.

6. Referências

[1] CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de Recursos Humanos: fundamentos básicos**. 6 Ed. São Paulo: Atlas, 2007.

- [2] BOUYER, Gilbert Cardoso. Contribuição da Psicodinâmica do Trabalho para o debate: o mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador. **Revista brasileira de saúde ocupacional**, 35, 249-259, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/thJhxdwGBry6CpShjHxnH9J/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 02 fev. 2022.
- [3] FRANÇA, A. C. L. Qualidade de vida no trabalho-QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.
- [4] LILIY, S., Julia, K., Elena, K., Oksana, Y., & Anastasia, F. (2015). The higher education impact on the quality of young people working life. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, 191, 2412-2415. doi:10.1016/j.sbspro.2015.04.589. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.589>.
- [5] FERREIRA, M. C. (2016). **Qualidade de vida no trabalho**: Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores (3rd ed.). Brasília, DF: Paralelo 15.
- [6] FRANCO, T.; DRUCK, G. Padrões de industrialização, riscos e meio ambiente. **Ciência Saúde Coletiva**, 1998, vol.3, n.2, p. 61-72. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/csc/v3n2/7151.pdf>. Acesso em: 14 out. 2010.
- [7] LACMAN, S.; SZNELMAN, L. Christopher Dejours. Da Psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho. Selma Lancman & Laerte I. Szneman (organizado-res). Rio de Janeiro: Editora Fiocruz/Brasília: Paralelo 15, 2004. 346 pp.
- [8] FILHO, Izaías Costa. **Ginástica Laboral**. 2001. Disponível em: <http://pessoal.onda.com.br/kikopers>. Acesso em: 20 Mar 2021.
- [9] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Série SmartLab de Trabalho Decente: Gastos com doenças e acidentes do trabalho chegam a R\$ 100 bi desde 2012. 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_783190/lang-pt/index.htm#:~:text=O%20total%20de%20aux%C3%ADlios%2Ddoen%C3%A7a,da%20pandemia%20da%20COVID%2D19. Acesso em 16 jan. 2024.

[10] BRASIL. Ministério da Saúde. **Doenças relacionadas ao trabalho**: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília, 2001.

[11] VASCONCELOS, A. de e Faria, J. H. Saúde mental no trabalho: contradições e limites. **Psicologia e Sociedade**. 2008. Disponível em: Acesso em: 25 jan. 2024.

[12] SOARES, Arlene Fernandes Moreira. Qualidade de vida no trabalho: um estudo sob a percepção do trabalhador operário da indústria da construção civil. 2015. Disponível em: http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Administracao_SoaresAF_1.pdf. Acesso em 22 jan. 2024.

[13] UNIMED DO BRASIL. Esgotamento total: o que é a síndrome de Burnout? Agência Babushka, 2020. Visto em 05 de fev. de 2024. Disponível em: <https://www.unimed.coop.br/viver-bem/saude-em-pauta/habitos-que-ajudam-a-manter-a-saude-mental-no-trabalho>.

[14] BLANK, Cynthia Yara. A visão do Trabalhador Frente à Ginástica Laboral. (Monografia), Universidade do Contestado Concórdia SC, 2000.

[15] LIMA, D. G. Ginástica laboral: metodologia de implantação de programas com abordagem ergonômica. Jundiaí, SP: Fontoura, 2004.

[16] POLETTO, S. S., & AMARAL, F. G. Avaliação e implantação de programas de ginástica laboral. **Revista CIPA** 2004;297: 50-59.

[17] DAL ROSSO, S. (2017). **O ardil da flexibilidade**: os trabalhadores e a teoria do valor. São Paulo, SP: Boitempo.

[18] FARIA, J. H. de; RAMOS, M. A. A. **Gestão de pessoas e do trabalho**. Curitiba: Intersaberes, 2014.

[19] TONELLI, M. J. **A gestão do tempo na sociedade contemporânea**. São Paulo: Atlas, 2008.

[20] GORZ, A. **Metamorfoses do trabalho**: crítica da razão econômica. São Paulo: Annablume, 2005.

[21] CALVETE, L. P. **O tempo de trabalho na sociedade contemporânea**. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2006.