

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E ESTRESSE OCUPACIONAL:  
DISCUSSÕES A PARTIR DE UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA**

***QUALITY OF WORKING LIFE AND OCCUPATIONAL STRESS: DISCUSSIONS  
STARTING FROM BIBLIOGRAPHIC REVIEW***

Monique Juliana da Silva  
Universidade Federal de Alagoas  
[monique.silva@feac.ufal.br](mailto:monique.silva@feac.ufal.br)

Milka Alves Correia Barbosa  
Universidade Federal de Alagoas  
[milka.correia@feac.ufal.br](mailto:milka.correia@feac.ufal.br)

Fernanda Roda  
Universidade Federal de Pernambuco  
[fernandaroda@gmail.com](mailto:fernandaroda@gmail.com)

Carlos Everaldo Costa  
Universidade Federal de Alagoas  
[carlos.costa@feac.ufal.br](mailto:carlos.costa@feac.ufal.br)

**Resumo:**

O objetivo do presente estudo foi descrever, por meio de revisão de literatura, como a qualidade de vida no trabalho e o estresse ocupacional estão interligados a partir de um cenário pandêmico. A metodologia utilizada para este estudo foi a pesquisa bibliográfica, com abordagem de pesquisa qualitativa, que teve por objetivo descrever os eventos no contexto atual, com base na literatura publicada, principalmente nas plataformas da SciELO, SPELL e Google Acadêmico. Foram discutidos os conceitos de QVT e de estresse ocupacional, foram identificados os benefícios dos programas voltados à qualidade de vida no trabalho e descritos os impactos do cenário pandêmico na QVT e no estresse ocupacional. Sendo constatado que a QVT, alcançada por meio dos seus programas, é um dos principais fatores que possibilitam a redução e até a eliminação do estresse no trabalho, a partir de um cenário pandêmico.

**Palavras-chave:** Qualidade de vida no trabalho, estresse ocupacional, pandemia.

**Abstract:**

The objective of the present study was to describe, through a literature review, how quality of life at work and occupational stress are interconnected from a pandemic scenario. The methodology used for this study was bibliographical research, with a qualitative research approach, which aimed to describe events in the current context, based on published literature, mainly on SciELO, SPELL and Google Scholar platforms. The concepts of QWL and occupational stress were discussed, the benefits of programs aimed at quality of life at work were identified, and the impacts of the pandemic scenario on QWL and occupational stress were described. Being verified that the QWL, achieved through its programs, is one of the main factors that make possible the reduction and even the elimination of stress at work, from a pandemic scenario.

**Keywords:** Quality of working life, occupational stress, pandemic.

## **1. INTRODUÇÃO**

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem sido um tema de estudo desde a década de 1970, quando diversos fatores influenciaram a forma de organizar a produção e o trabalho. Fatores como o fortalecimento das reivindicações sindicais e esgotamento do enfoque *hard* da chamada administração científica do trabalho (FERREIRA, 2011), foram fundamentais para reestruturação produtiva e industrial nas organizações, e para a criação de políticas voltadas à qualidade de vida no trabalho.

Mesmo com mais de meio século de estudos, a QVT continua sendo um campo de estudo a ser explorado e pesquisado, em razão das constantes transformações no mundo e dos avanços tecnológicos, que acarretam mudanças organizacionais, como o aumento da competitividade e das horas diárias trabalhadas, e busca por maiores resultados. Para se manter no mercado, as organizações buscam se reinventar por meio da inovação e diferenciabilidade entre elas (PAZ, 2021). O que torna o ambiente de trabalho, nas diversas áreas organizacionais, mais competitivo e gera pressão para que a produtividade seja maior; são fatores que podem causar estresse, que segundo Murta e Tróccoli (2004), é uma reação complexa de fragmentos físicos e psicológicos que são resultados da exposição a situações que ultrapassam os limites de contribuição da pessoa.

De acordo com Fernandes (1996), essas mudanças exigem novos comportamentos e novas concepções por parte da gestão de recursos humanos das empresas. Sendo assim, a QVT torna-se uma ferramenta fundamental para uma nova reestruturação dos setores de recursos humanos, principalmente para a diminuição do estresse, pois através dela é possível identificar as necessidades dos trabalhadores e criar políticas e estratégias capazes de obter sua satisfação.

Segundo dados do Governo Federal, entre os anos de 2000 e 2011, o número de afastamentos do trabalho causados por doenças de fatores ergonômicos e de sobrecarga mental, chegou ao percentual de 20,76% de todos os afastamentos, superando assim os afastamentos por traumas que são 19,43% do total (SAÚDE, 2020).

Segundo Ferreira (2011), os novos modelos adotados de gestão do trabalho, especialmente as formas de participação no processo de tomada de decisão e a prescrição de procedimentos, são a origem do estresse, que promove a falta de qualidade de vida no trabalho. Portanto, o estresse no trabalho e a qualidade de vida no trabalho estão interligados numa relação inversamente proporcional, visto que a origem do estresse e seu aumento, estão diretamente relacionados à falta de QVT.

Considerando os últimos dois anos de crise sanitária causada pela pandemia de SARs Covid (2020-2021), a pressão por resultados aumentou consideravelmente e como a economia tem passado por uma crise, os números de doenças decorrentes de fatores ergonômicos e sobrecarga mental tendem a aumentar, crescendo também o número de afastamento do trabalho e diminuição da produtividade nas organizações.

Diante desse contexto, uma revisão de literatura é necessária para discutir sobre qualidade de vida no trabalho frente aos dois anos de pandemia, a qual certamente deixou sequelas físicas, mentais e econômicas para os trabalhadores.

O estudo de revisão bibliográfica torna-se necessário nessa esfera pois, de acordo com Figueiredo (1990), a revisão de literatura desempenha um papel importante no compartilhamento de informações dentro da academia e facilita a transferência dessas mesmas informações para os de fora da academia. Essa troca de informações ajuda os gestores de empresas a entenderem e pôr em prática estratégias e conceitos de forma simplificada.

Assim, o presente estudo busca responder como a qualidade de vida no trabalho e o estresse ocupacional estão interligados a partir da perspectiva de um mundo pandêmico?

O objetivo deste estudo é descrever, por meio de revisão de literatura, como a qualidade de vida no trabalho e o estresse ocupacional nos trabalhadores estão interligados a partir de um cenário pandêmico.

Para tanto, os seguintes objetivos específicos foram definidos: discutir conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho; identificar os benefícios de programas voltados à QVT; discutir conceitos de estresse ocupacional; descrever os impactos do cenário pandêmico na qualidade de vida no trabalho e no estresse ocupacional.

## **2. METODOLOGIA**

A metodologia utilizada no presente estudo foi a pesquisa bibliográfica, a qual é classificada como aquela pesquisa que busca discutir, conhecer e analisar as contribuições culturais ou científicas sobre determinado tema ou problema. Com o tema definido, a proposta de um problema de pesquisa e um objetivo, a pesquisa bibliográfica possibilita a discussão e análise do tema proposto (GARCIA, 2016).

Para Zanella (2009), a pesquisa bibliográfica é um tipo de pesquisa que se restringe a atuar na área do levantamento e discussão de produções bibliográficas existentes sobre o tema. Para corroborar no

acervo há também teses, dissertações, trabalhos acadêmicos e artigos de revistas eletrônicas que são contribuições fundamentais de diversos autores.

Quanto ao objetivo e à abordagem do problema, o método utilizado foi a pesquisa qualitativa, com caráter descritivo, a qual tem como objetivo descrever os fenômenos no seu contexto natural, obtendo os resultados em forma de transcrição de entrevistas, declarações, documentos, entre outros (ZANELLA, 2009). Por meio da coleta de informações bibliográficas que passaram por tratamento analítico foi possível descrever, com confiabilidade, o cenário atual do mundo pós-pandêmico em relação à qualidade de vida no trabalho e buscar entender seu funcionamento.

Para a realização da pesquisa bibliográfica, Gil (2008) apresenta oito etapas necessárias. No Quadro 1, foi detalhado a metodologia segundo Gil (2008) e como aconteceu nesta pesquisa.

**Quadro 1** – Paralelo entre a literatura e o que foi feito

<b>Etapas da Pesquisa Bibliográfica</b>	<b>Como foi realizada</b>
1ª) Formulação do problema	Conforme esses critérios, foi encontrado um assunto de interesse, pois qualidade de vida no trabalho foi um tema abordado na disciplina de Recursos Humanos na graduação em administração, e por meio de um trabalho realizado na disciplina foi identificado a necessidade de um estudo que abordasse a QVT neste atual cenário pós pandêmico. E realizando uma busca na ferramenta de busca Google Acadêmico foram constatados um volume considerável de estudos na área da qualidade de vida no trabalho e sua relação com o estresse ocupacional.
2ª) Elaboração do plano de trabalho	Essa etapa foi substituída por reuniões online de orientação para a elaboração do trabalho.
3ª) Identificação das fontes	Foram consultadas as plataformas online da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD), a Revista de Administração Contemporânea (RAC), a Revista de Administração de Empresas (RAE) e a ferramenta de busca Google Acadêmico, que foram sugeridas por professores e que, conseqüentemente, foram utilizadas durante a graduação em administração, com a finalidade de conhecer as principais referências nos assuntos.
4ª) Localização das fontes e obtenção do material	Para a localização e obtenção das fontes foram utilizadas, no período de abril a setembro de 2022, a plataforma da Biblioteca Virtual e o Sistema de Bibliotecas (SiBi), a plataforma online da ANPAD, a Scientific Electronic Library Online - Brasil (SciELO), a Scientific Periodicals Electronic Library (SPELL), portal de Periódicos CAPES e a ferramenta de busca Google Acadêmico, plataformas conhecidas e utilizadas durante a graduação em administração.
5ª) Leitura do material	A leitura do material foi realizada basicamente em três etapas: a leitura exploratória, na qual foram lidos os sumários, introdução, algumas partes do texto e a conclusão; a leitura

	seletiva, na qual foram identificadas e lidas as partes mais relevantes dos textos; e a leitura analítica e interpretativa, nessa leitura mais aprofundada foi possível identificar as ideias principais, ordená-las e sintetizá-las, estabelecendo uma relação entre os estudos consultados.
6ª) Confeção de fichas bibliográficas e de apontamentos.	Para a confecção das fichas, foram utilizadas as fichas do tipo bibliográficas, após as leituras mais aprofundadas dos textos, foram organizadas as principais ideias dos autores, juntamente com as suas respectivas referências bibliográficas, obtendo assim a matéria-prima da pesquisa.
7ª) Construção lógica do trabalho	Para a construção lógica foi utilizada a ferramenta do Google Documentos para marcar e dividir as ideias dos autores de modo organizado e interligadas posteriormente.
8ª) Redação do texto	Tendo como base as fichas de documentação e as divisões lógicas das ideias autores, o texto foi redigido de forma a cumprir os objetivos da pesquisa.

Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

A princípio foram feitas buscas, em cinco datas diferentes, entre abril e julho de 2022, de estudos publicados em todos os anos, na língua portuguesa, com as palavras-chaves de “Qualidade de Vida no Trabalho”, “Estresse Ocupacional” e “Qualidade de Vida no Trabalho e Estresse Ocupacional”, e foram destacados 32 estudos para análise (quadro 2). Em seguida, entre os meses de agosto e outubro de 2022, foram feitas mais seis buscas de publicações, para delimitar melhor o tema e cumprir o objetivo do trabalho, com as mesmas palavras-chaves e “Impactos da pandemia na QVT”, “Impactos da pandemia nas organizações” e “QVT na pós-pandemia”, filtrando o período de 2020 a 2022, sendo identificados 18 estudos sobre os temas relacionados (VER QUADRO 2).

As etapas de leitura, fichamento, construção lógica e redação do trabalho foram realizadas no período de julho a outubro de 2022, objetivando a constante atualização de estudos publicados para a análise e a descrição dos resultados serem fidedignos e atuais. As fontes selecionadas para fundamentar a pesquisa bibliográfica foram as seguintes (Quadro 2):

**Quadro 2** – Estudos consultados

<b>Título</b>	<b>Autor(es)</b>	<b>Ano de publicação</b>	<b>Natureza do trabalho</b>	<b>Fonte</b>
A Importância da Qualidade de Vida no Trabalho dos colaboradores nas organizações.	SOUSA, Larissa Vanderlei de <i>et al.</i>	2022	Artigo	Google Acadêmico - Portal de Periódicos Eletrônicos UniEvangélica

Impactos da Pandemia da Covid-19 na Qualidade de Vida no Trabalho dos Gestores do IFPB, campus João Pessoa, em Atividades Home Office.	OLIVEIRA, Alysson André Régis <i>et al.</i>	2022	Artigo	SPELL
Estresse Ocupacional: estudo com magistrados trabalhistas.	MAGALHÃES, Samildes Silva; NASCIMENTO-SANTOS, Jair; ZILLE, Luciano Pereira.	2022	Artigo	Google Acadêmico - Periódicos Universidade Estadual de Maringá
Gestão nas Organizações: tendências e perspectivas de novos paradigmas em tempo de pandemia.	CORRÊA, Rosany; RIBEIRO, Henrique César Melo.	2022	Artigo	Google Acadêmico - Revista Reuna
Qualidade de Vida no Trabalho sob a luz do Modelo de Walton.	SIQUEIRA, Jessyka Garcia <i>et al.</i>	2021	Artigo	Google Acadêmico - Revista Destaques Acadêmicos
Segurança Pública: qualidade de vida no trabalho como direito fundamental para eficiência do sistema.	MARCONDES, Paulo Cesar; LAAT, Erivelton Fontana de.	2021	Artigo	Google Acadêmico - Revista Brasileira de Desenvolvimento (BJD)
Estresse ocupacional e engajamento no trabalho entre policiais militares.	SANTOS, Fernando Bragados <i>et al.</i>	2021	Artigo	SciELO
A qualidade de vida no trabalho e a pandemia por COVID-19: Explorando possíveis consequências.	LEAL, Susana.	2021	Artigo	Google Acadêmico - Revista da UI IPSantarém
O processo de mudança organizacional sob a ótica das âncoras de carreira: Possíveis correlações no contexto da pandemia do novo coronavírus-Covid-19.	CASTRO, Marco Aurélio Amaral de.	2021	Artigo	Google Acadêmico - SCRIBES
Mudança organizacional e satisfação no trabalho: um estudo em uma instituição pública de ensino em tempos de covid-19.	OZÓRIO, Káthia Aparecida Pereira.	2021	Dissertação	Google Acadêmico - Repositório Fumec
Gestão de pessoas: Impactos do clima organizacional e da motivação para as organizações no contexto da pandemia de covid-19:	MENDANHA, Mariana Gomes de.	2021	Trabalho de Conclusão de Curso	Google Acadêmico - Repositório PUC Goiás

um estudo de case na empresa Ateliê Cosart.				
Impacto da pandemia de COVID-19 na qualidade de vida e no estresse de docentes de uma instituição federal.	PEDROLO, Edivane <i>et al.</i>	2021	Artigo	Google Acadêmico - Research, Society And Development
O impacto do home-office na qualidade de vida no trabalho: a percepção dos trabalhadores em contexto de pandemia.	SANTOS, Ana Rita Sousa Mota.	2021	Dissertação	Google Acadêmico - Repositório Aberto
Impactos da Pandemia de Covid-19 sobre Profissionais de Gestão de Pessoas.	FELIPE, Isabella Fernanda Rodrigues <i>et al.</i>	2021	Artigo	Google Acadêmico - Revista Psicologia e Saúde
O impacto da pandemia do Covid19 na saúde mental dos profissionais de saúde.	SANTOS, Débora Camila Moura <i>et al.</i>	2021	Artigo	Google Acadêmico - Brazilian Journal Of Health Review
Um estudo sobre as compreensões e avaliações de qualidade de vida de profissionais da educação em Santana do Araguaia.	ALMEIDA, Arleth Batista dos Santos.	2021	Monografia	Google Acadêmico - Repositório Unifesspa
O impacto de Programas de Qualidade de Vida no Trabalho em tempos de crise.	CLAUDINO, Danilo Tito Franco <i>et al.</i>	2021	Artigo	Google Acadêmico - Research, Society And Development
Perspectivas para efetivação do teletrabalho na gestão pública pós-pandemia do coronavírus: uma revisão da literatura.	RABELO NETO, Miguel Lino Spinelli; CONFESSOR, Kliver Lamarthine Alves.	2021	Artigo	Google Acadêmico - Administração Pública
Sintomas de Depressão e Ansiedade em Trabalhadores durante a Pandemia da COVID-19.	GUILLAND, Romilda <i>et al.</i>	2021	Artigo	SciELO - Revista Psicologia Organizações e Trabalho
Teletrabalho: contributos e desafios para as organizações.	FIGUEIREDO, Elisabeth <i>et al.</i>	2021	Artigo	SciELO - Revista Psicologia Organizações e Trabalho
O legado da pandemia da COVID-19 para a Psicologia das Organizações e do Trabalho.	CRUZ, Roberto Moraes <i>et al.</i>	2021	Artigo	SciELO - Revista Psicologia Organizações e Trabalho
Estresse ocupacional no contexto da COVID-19: análise	ALMINO, Romanniny	2020	Artigo	SciELO

fundamentada na teoria de Neumann.	Hévillyn Silva Costa <i>et al.</i>			
Estresse ocupacional e alternativas de intervenção: um estudo bibliométrico.	SIMONELLI, Laís.	2020	Artigo	Google Acadêmico - RSD Journal
Qualidade de vida no trabalho em tempos de pandemia de COVID-19: os desafios e oportunidades dos docentes do ensino superior.	PRAÇA, Leticia Aparecida; OLIVEIRA, Victor Miranda de.	2020	Artigo	Google Acadêmico - Gestão Revista Científica
Qualidade de Vida no Trabalho.	CARNEIRO, Laila Leite.	2018	Ebook	Periódicos CAPES - EduCapes
Estresse ocupacional: análise do ambiente laboral de uma cooperativa de médicos de Pernambuco.	TABOSA, Mirely Priscilla Oliveira; CORDEIRO, Adriana Tenório.	2018	Artigo	Google Acadêmico - Revista de Carreiras e Pessoas
Qualidade de Vida no Trabalho: Um Modelo Sistêmico de Análise.	BOAS, Ana Alice Vilas; MORIN, Estelle M.	2017	Artigo	SPELL
Intensificação do Trabalho e Qualidade de Vida no Trabalho: uma conciliação possível?	TAVARES, Ariane Serpeloni.	2017	Artigo	Google Acadêmico - Revista Labor
Estresse ocupacional: causas e consequências.	PRADO, Claudia Eliza Papa do.	2016	Artigo	Google Acadêmico - Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT)
Estresse no ambiente de trabalho.	FERRAZ, Flávio Cesar; REZENDE, Fernando Francisco de; OLIVEIRA, Celso Socorro.	2014	Artigo	Google Acadêmico - Revista Archives of Health Investigation
Da Qualidade de Vida à Qualidade de Vida no Trabalho: um Resgate Histórico e Prático.	SAUER, Graziela Calvi; RODRIGUEZ, Sandra Yvonne Spindler.	2014	Artigo	Periódicos CAPES - Revista de Psicologia da IMED



**SILVA, Monique Juliana da. BARBOSA, Milka Alves Correia. RODA, Fernanda. COSTA, Carlos Everaldo. Qualidade De Vida no Trabalho e Estresse Ocupacional: Discussões a partir de uma Revisão Bibliográfica.**  
 Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Joinville/SC, V.18, nº 2, p.44- 70. TRI I 2024. ISSN 1980-7031.

Qualidade de Vida no Trabalho	SOARES, Gláucia Cunha	2014	Monografia	Google Acadêmico - AVM Educacional
O Estresse no Ambiente de Trabalho: Causas, Consequências e Prevenções.	SILVA, Karina Ramos da.	2013	Trabalho de Conclusão de Curso	Google Acadêmico - Portal Acadêmico da Fundação Educacional do Município de Assis
Estresse Ocupacional e as Tecnologias de Gestão: o impacto no trabalho dos gestores que atuam em empresas privadas no estado de Minas Gerais.	PEREIRA, Luciano Zille; BRAGA, Clarissa Daguer; MARQUES, Antonio Luiz.	2012	Artigo	SemeAD
Qualidade de vida no trabalho: perspectivas e desafios atuais.	SAMPAIO, Jáder dos Reis.	2012	Artigo	SciELO
A influência do estresse no ambiente de trabalho do secretário executivo.	BORTOLUZZI, Cibele de Lara; STOCCO, Josete Alzira Passamani	2011	Artigo	Google Acadêmico - Portal de Periódicos Universidade de Passo Fundo
Qualidade de Vida no Trabalho: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores.	FERREIRA, Mário César.	2011	Livro	ErgoPublic
Estresse ocupacional em trabalhadores bancários: prevalência e fatores associados.	KOLTERMAN N, Annie Pozeczek <i>et al.</i>	2011	Artigo	Google Acadêmico - Revista Saúde
Qualidade de vida no trabalho: preocupação também para servidores públicos?	AMORIM, Tania Gonçalves Ferreira Nobre.	2010	Artigo	Periódicos CAPES - Revista Eletrônica de Ciência Administrativa (RECADM)
O Estresse Ocupacional e a Síndrome de Burnout no Ambiente de Trabalho: suas influências no comportamento dos professores da rede privada do ensino médio de João Pessoa.	GENUÍNO, Shirley Luanna Vieira P.; GOMES, Marcos da Silva; MORAES, Elaine Medeiros de.	2010	Artigo	Google Acadêmico - Revista Anagrama
<i>Stress</i> e qualidade de vida: influência de algumas variáveis pessoais.	SADIR, Maria Angélica; BIGNOTTO, Márcia Maria; LIPP, Marilda	2010	Artigo	SciELO

	Emmanuel Novaes.			
Um modelo para avaliação da qualidade de vida no trabalho em universidades públicas.	FREITAS, André Luís Policani; SOUZA, Rennata Guarino Bastos de.	2009	Artigo	Google Acadêmico - Sistemas & Gestão
As fontes de <i>stress</i> no trabalho.	SADIR, Maria Angélica; LIPP, Marilda E. Novaes.	2009	Artigo	Google Acadêmico - Revista de Psicologia da IMED
Estresse x Qualidade de vida nas organizações: um estudo teórico.	BENKE, Mara Regina Pagnussat; CARVALHO, E.	2008	Artigo	Google Acadêmico - Diferencial RH
Estresse ocupacional e hipertensão arterial sistêmica.	COUTO, Hudson de Araújo; VIEIRA, Fernando Luiz Herkenhoff; LIMA, Eliudem Galvão.	2007	Artigo	Google Acadêmico - Rev Bras Hipertens
Bombeiros: um olhar sobre a qualidade de vida no trabalho.	MONTEIRO, Janine Kieling <i>et al.</i>	2007	Artigo	SciELO
Comportamento Organizacional	ROBBINS, Stephen P.	2005	Livro	Plataforma Biblioteca Virtual
Avaliação de intervenção em estresse ocupacional.	MURTA, Sheila Giardini; TRÓCCOLI, Bartholomeu Torres.	2004	Artigo	SciELO
Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar.	FERNANDES, Eda.	1996	Livro	PDF Coffee
As dimensões básicas do trabalho, qualidade de vida e <i>stress</i> : uma pesquisa com chefias em empresas mineiras.	MORAES, Lúcio Flávio Renault de <i>et al.</i>	1992	Artigo	Google Acadêmico - O Alferes

Quality of work life: what is it?	WALTON, Richard E.	1973	Artigo	Google Acadêmico - Academia.edu
-----------------------------------	-----------------------	------	--------	------------------------------------

Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Foram consultados, ao todo, 40 artigos, 4 livros e e-book, 4 trabalhos de conclusão de curso e monografias, e 2 dissertações, dos quais 29 são estudos empíricos e 21 estudos teóricos. Nos títulos dos estudos sobre QVT, destacam-se temáticas como: perspectiva, histórico, modelos de avaliação, desafios e impactos. Enquanto, nos títulos dos estudos sobre estresse ocupacional, sobressaem questões sobre a causas, consequências, fontes, fatores e influência.

### 3. DISCUSSÃO DOS DADOS

Buscou-se aqui responder aos quatro objetivos específicos propostos para tal investigação. Sendo assim, inicialmente buscou-se discutir os conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho.

Dentre os estudos consultados os autores que tiveram seus conceitos mais citados foram: Walton (1973); Hackman & Oldham (1975); Nadler e Lawler (1983); Fernandes (1996). O Quadro 3 detalha os principais conceitos desses autores e as citações.

**Quadro 3** – Autores e conceitos de QVT mais citados

<b>Autores mais citados</b>	<b>Principais conceitos</b>	<b>Por quem foram citados</b>
Walton (1973)	A QVT é um termo abrangente. E está associada a remuneração adequada, condições de saúde, utilização e desenvolvimento das capacidades, crescimento e segurança no emprego, integração social nas relações de trabalho, constitucionalismo no trabalho, entre outros.	Fernandes (1996); Monteiro (2007); Freitas e Souza (2009); Amorim (2010); Sampaio (2012); Sauer e Rodriguez (2014); Soares (2014); Tavares (2017); Carneiro (2018).
Hackman & Oldham (1975)	A QVT é o grau de bem-estar do empregado em relação aos diferentes aspectos do trabalho. Propuseram um modelo em que as “dimensões da tarefa” influenciam os “estados psicológicos críticos” obtendo os “resultados pessoais e de trabalho”.	Fernandes (1996); Freitas e Souza (2009); Amorim (2010); Sampaio (2012); Sauer e Rodriguez (2014); Soares (2014); Carneiro (2018).
Nadler e Lawler (1983)	A QVT tem dois pontos relevantes: o primeiro, a preocupação com o impacto do trabalho sobre as pessoas e na eficiência das organizações e o segundo, a ideia de participar na resolução de problemas e nas decisões organizacionais.	Fernandes (1996); Amorim (2010); Sampaio (2012); Sauer e Rodriguez (2014); Soares (2014); Carneiro (2018).

Fernandes (1996)	A QVT é uma gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio-psicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas.	Monteiro (2007); Freitas e Souza (2009); Amorim (2010); Sampaio (2012); Sauer e Rodriguez (2014); Soares (2014); Tavares (2017); Carneiro (2018).

Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

O autor que foi o pioneiro dos estudos de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em relação às organizações foi Richard E. Walton, na década de 1970. Por meio dos seus estudos, Walton buscou responder a questão: O que é Qualidade de Vida no Trabalho? Começando com o conceito de que “a frase “qualidade de vida no trabalho” sugere abrangência” (WALTON, 1973, p. 12). Em consonância com esse conceito, Sampaio (2012) afirma que QVT é um “guarda-chuva teórico” com consequências práticas.

Por meio de uma revisão de literatura, Amorim (2010) detectou que as transformações e reestruturações nas organizações têm causado estresse e doenças físicas e psicossomáticas. Desta forma, a qualidade de vida no trabalho deve ser norteadas pelos principais aspectos que impactam no bem-estar e satisfação no trabalho, para mitigar os efeitos das reestruturações nos trabalhadores. Adquirir condições de trabalho adequadas, inclui assegurar a preservação da saúde do trabalhador, em detrimento dos riscos e demandas que envolvem a execução de suas tarefas (FERREIRA, 2011; TAVARES, 2017).

Sauer e Rodriguez (2014) ressaltam que a QVT só tem coerência quando é discutida num âmbito mais amplo, sem ser limitada apenas aos programas internos de saúde e lazer, mas abarcar as relações de trabalho e suas consequências nas pessoas e na organização. A qualidade de vida no trabalho é o equilíbrio entre pessoal e profissional, é relacionada ao bem-estar físico e emocional, e tem se tornado uma preocupação dos empregadores, assim como uma exigência por parte dos funcionários, os quais buscam uma relação de ganha-ganha entre a organização e o trabalhador (CARNEIRO, 2018; SIQUEIRA et al., 2021).

Como já citado por Walton (1973) e Sampaio (2012), a QVT é um tema muito abrangente e a revisão bibliográfica expõe esse fato. Como um ponto em comum entre os autores é “o bem-estar dos funcionários”, a qualidade de vida no ambiente de trabalho torna-se subjetiva, uma vez que cada trabalhador tem uma expectativa e perspectiva diferente do outro. O que leva a QVT a ser compreendida por múltiplas visões (CARNEIRO, 2018).

A partir do conhecimento desses conceitos, é necessário ainda conhecer os benefícios dos programas voltados à QVT, pois como Fernandes (1996, p. 42) afirma “o primeiro passo para a implantação de um programa de QVT é saber do que se trata”, é importante conhecer tanto o conceito quanto os benefícios, visto que a promoção da qualidade de vida no trabalho requer os esforços de todos na organização.

Nessa perspectiva, o segundo objetivo específico procurou identificar os benefícios de programas voltados à QVT. Como visto anteriormente, a QVT é um equilíbrio entre os interesses da organização e os interesses dos empregados, e um dos benefícios de políticas voltadas à qualidade de vida no trabalho é a elevação da produtividade, que tem sido um dos principais objetivos das organizações atualmente. Fernandes (1996) afirma que um fator fundamental para o crescimento da produtividade é a promoção da QVT, pois com os níveis de satisfação dos trabalhadores elevados, eles obterão melhores desempenhos e, conseqüentemente, maior e melhor produtividade.

Amorim (2010) enfatiza que os programas de QVT buscam facilitar o desenvolvimento das atividades realizadas pelos trabalhadores na organização. Esses programas visam melhorar a comunicação entre os funcionários e os demais setores da empresa, tendo assim uma integração maior; visam a contínua capacitação para aperfeiçoamento das tarefas e o crescimento motivacional do empregado, elevando também o nível de atendimento e satisfação dos clientes (AMORIM, 2010; SOARES, 2014).

Os programas de QVT buscam ainda um ambiente organizacional mais humanizado, no qual o trabalho possa ser realizado de forma saudável, plena e segura, focando nas condições do âmbito interno e externo, de acordo com a natureza do cargo exercido por cada indivíduo, possibilitando que se empenhem efetivamente com os resultados a partir da percepção que são valorizados, desenvolvam o melhor potencial e atinjam o melhor desempenho (AMORIM, 2010; CARNEIRO, 2018; TAVARES, 2017).

Com isso, entende-se que a QVT é abordada também como uma estratégia organizacional, sendo uma vantagem competitiva para a empresa que viabiliza atrair e conservar bons profissionais, através de ações que ampliam a participação nas decisões e reduzem a impessoalidade nas relações de trabalho, estimulam a criatividade na realização das tarefas e na solução de complicações inerentes a elas (AMORIM, 2010; SOARES, 2014).

Em relação aos programas participativos, Fernandes (1996) destaca que o participar também deve ser aprendido e que a organização deve despertar a inteligência prática dos trabalhadores, por meio de treinamentos para se obter a participação na tomada de decisões na esfera operacional. Em sua pesquisa, Siqueira et al. (2021) observaram que a integração social na organização é um dos principais

fatores da QVT, visto que melhora o relacionamento interpessoal e a valorização dos funcionários. A partir de programas como a participação e integração social, os trabalhadores passam a enxergar o trabalho de forma positiva, pois encontram o sentido do e no trabalho, tornando-se realizados e sadios física e mentalmente (BOAS; MORIN, 2017).

Diante da constante transformação que há nas organizações, em decorrência das mudanças no mundo, e ainda da pluralidade que caracteriza cada organização, a QVT torna-se uma estratégia ajustável de acordo com a demanda e característica da organização em que o trabalhador está inserido. Walton (1973) aponta que todos na organização devem estar dispostos a redesenhar o trabalho para lidar com as mudanças, possibilitando que a qualidade de vida no trabalho seja aprimorada, e os trabalhadores sejam compreendidos e satisfeitos. Já Soares (2014), destaca que é função da organização adotar ações que minimizem os impactos das constantes mudanças que ocorrem no mundo, para garantir uma permanente qualidade de vida no trabalho.

Um consenso entre os autores é que a organização deve acompanhar as mudanças que acontecem no ambiente externo em que está inserida, Sauer e Rodriguez (2014) afirmam que a mudança deve se dar na cultura da organização, produzindo mudanças no que concerne às práticas de saúde e mitigação dos riscos no ambiente de trabalho. E para se evitar o estresse nesse processo de mudanças organizacionais e culturais, os trabalhadores devem se dispor e serem incluídos também numa mudança comportamental, levando ao amadurecimento e desenvolvimento dos indivíduos (BENKE; CARVALHO, 2008).

Sauer e Rodriguez (2014) salientam ainda que essas mudanças devem incluir práticas de prevenção de riscos ocupacionais. Para corroborar, Boas e Morin (2017) asseveram que os programas da QVT devem priorizar medidas de diminuição dos riscos à saúde e eliminar ou reduzir fontes opressoras no ambiente de trabalho, prevenindo assim sofrimento psicológico e estresse ocupacional.

Assim, em resposta ao segundo objetivo específico, lista-se a seguir as principais vantagens da QVT com base nos autores acima abordados:

1. Valorização dos funcionários;
2. Criação de um ambiente organizacional mais humanizado;
3. Prevenção dos riscos ocupacionais;
4. Eliminação ou redução de fontes opressoras;
5. Aumento da produtividade;
6. Melhor integração entre o trabalhador e a organização;
7. Crescimento motivacional do empregado;

8. Maior empenho no desenvolvimento das tarefas;
9. Atrair e conservar bons profissionais;
10. Maior criatividade na realização das tarefas e na solução de problemas.

Conhecendo alguns dos benefícios dos programas voltados à QVT, pode-se notar que uma parcela deles está direcionada à prevenção de riscos ocupacionais, entre eles, o estresse ocupacional. Por isso, se faz necessário discutir o conceito de estresse ocupacional para identificar suas causas e suas consequências, e assim compreender a maior forma de prevenção, como enfatizado por Carneiro (2018), os programas de qualidade de vida no trabalho procuram estimular a promoção de estratégias para confrontação das adversidades na organização.

Moraes et al. (1992) afirmam que para assimilar o conceito de estresse é importante o conhecimento da influência do sujeito no processo, pois o estresse ocupacional concerne aos estímulos do ambiente de trabalho, conhecidos como estressores organizacionais, que demandam uma resposta do trabalhador, adaptada de acordo com a situação (GENUINO; GOMES; MORAES, 2010).

Corroborando Tabosa e Cordeiro (2018) destacam que estresse é uma cadeia de reações que exigem respostas rápidas do indivíduo, resultando num processo adaptativo, com modificações comportamentais para assegurar sua integridade no local de trabalho. Assim sendo, a ação dos estressores individualmente não desencadeiam o estresse, cada fator pode aparentar ser irrelevante visto separadamente, mas somados todos os agentes estressores e dependendo das percepções pessoais de cada trabalhador, podem suscitar o estresse ocupacional. Devido a particularidade de cada pessoa, algumas são mais propensas a desenvolverem o estresse ocupacional do que outras (BORTOLUZZI; STOCCO, 2011; ROBBINS, 2005).

O estresse está associado aos limites e às demandas, logo cada trabalhador tem o seu limite e a sua demanda, e quando há um desequilíbrio desses fatores, que leva ao excesso de trabalho, ocorre o desgaste do funcionário, acarretando estresse ocupacional (SANTOS, F. et al., 2021).

O estresse pode ser proveitoso e um fator motivador no trabalho e na realização das tarefas, vai depender da capacidade de adaptação do trabalhador, em relação às demandas do ambiente de trabalho e às suas demandas pessoais. Contudo se a adaptação do indivíduo exigir um esforço exagerado, ocasiona o estresse excessivo, ultrapassando os limites do trabalhador e esgotando a sua capacidade de se adaptar, reduzindo sua energia mental e gerando carência de nutrientes no organismo (BORTOLUZZI; STOCCO, 2011; MORAES et al., 1992; TABOSA; CORDEIRO, 2018).

**SILVA, Monique Juliana da. BARBOSA, Milka Alves Correia. RODA, Fernanda. COSTA, Carlos Everaldo. Qualidade De Vida no Trabalho e Estresse Ocupacional: Discussões a partir de uma Revisão Bibliográfica.** Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Joinville/SC, V.18, nº 2, p.44- 70. TRI I 2024. ISSN 1980-7031.

Moraes et al. (1992) afirmam que o estresse no trabalho tem sido mais frequente em virtude do aumento de agentes estressores e das mudanças no mundo. A identificação dessas fontes estressoras detém um dos principais tópicos no campo de pesquisa relacionada ao estresse ocupacional, uma vez que são elas que interferem na promoção do bem-estar e no desempenho dos trabalhadores (FERRAZ; REZENDE; OLIVEIRA, 2014; SADIR; LIPP, 2009).

Como supracitado, esses agentes estressores isoladamente não provocam o estresse ocupacional, mas com a intensificação desses agentes de forma persistente e duradoura, desencadeiam níveis de estresse cada vez mais elevados nos trabalhadores (TABOSA; CORDEIRO, 2018).

Como também, nem todos os estressores ocupacionais causam o mesmo efeito em todos os trabalhadores, todavia há um consenso na literatura que alguns estressores têm maiores probabilidades de trazer impactos negativos para os empregados. Em sua pesquisa, Sadir e Lipp (2009) identificaram como os principais estressores o excesso de atividades, a falta de planejamento e os conflitos de interesses e valores, bem como as constantes mudanças e as relações interpessoais no âmbito organizacional. Contribuindo com esses fatores, Silva (2013) destaca a pressão do trabalho do dia a dia, a sobrecarga das tarefas, os ruídos do ambiente e as mudanças na organização em geral e em decorrência das novas tecnologias. Couto, Vieira e Lima (2007) e Ferraz, Rezende e Oliveira (2014) detectam em suas pesquisas, as mudanças advindas dos avanços tecnológicos, os ruídos, a pressão por maior desempenho, excesso de metas e prazos urgentes, como algumas das principais fontes causadoras de estresse ocupacional.

Já no estudo de Tabosa e Cordeiro (2018) foram identificados estressores como: carência de treinamentos capacitatórios e integração com a organização, favoritismo e competição no ambiente de trabalho, e baixa perspectiva de crescimento. Enquanto Bortoluzzi e Stocco (2011) observaram fatores como a mecanização e burocratização das atividades, que ocasiona na pouca autonomia dos funcionários, e o acúmulo progressivo das funções, o que torna os trabalhadores multifuncionais e sobrecarregados.

O estresse ocupacional, que tem como fonte esses estressores, causa consequências negativas não apenas para o trabalhador, mas também para a equipe e para o ambiente organizacional, visto que pode gerar inúmeras doenças, assim como prejudicar a qualidade de vida, a capacidade e o rendimento do funcionário (MORAES et al., 1992; PEREIRA; BRAGA; MARQUES, 2012; SADIR; BIGNOTTO; LIPP, 2010; SILVA, 2013).

Conhecendo as consequências, é possível também identificar os principais sintomas, causados por altos níveis de estresse ocupacional, que abrangem a natureza física, psíquica e comportamental do



indivíduo, como: fadiga, cansaço, irritabilidade excessiva, ansiedade, depressão, pessimismo, falta de concentração, dificuldade em se comunicar, insônia, cefaleia, cansaço visual, angústia, nervosismo, dores na coluna, agressividade, preocupação, falta de energia, raiva, tristeza, ganho ou perda de peso, pressão alta, impaciência, frustração, confusão e consumismo exagerado (BORTOLUZZI; STOCCO, 2011; COUTO; VIEIRA; LIMA, 2007; MAGALHÃES; NASCIMENTO-SANTOS; ZILLE, 2022; MORAES et al., 1992; ROBBINS, 2005; SILVA, 2013).

Vários autores identificaram formas de prevenir o estresse ocupacional e evitar as consequências negativas para os trabalhadores e para a organização. Dentre elas, a implantação de programas de QVT que ajude a criar um ambiente organizacional mais humanizado e consciente, é um dos mecanismos de prevenção mais citados, interligando assim, as duas temáticas deste trabalho: qualidade de vida no trabalho e estresse ocupacional. Para corroborar essa ligação, apresenta-se o Quadro 4 traz uma síntese dessa ligação (FERRAZ; REZENDE; OLIVEIRA, 2014; KOLTERMANN et al., 2011; MAGALHÃES; NASCIMENTO-SANTOS; ZILLE, 2022; MORAES et al., 1992; PEREIRA; BRAGA; MARQUES, 2012; SADIR, BIGNOTTO; LIPP, 2010; SILVA, 2013).

**Quadro 4** – Autores e conceitos de estresse ocupacional mais citados

<b>Fontes Estressoras</b>	<b>Programas de QVT</b>
Excesso de atividade e metas; pressão do trabalho no dia a dia; prazos urgentes.	Programas de análise e detecção dos pontos críticos da organização.
Mudanças organizacionais.	Estratégia ajustável que diminua os impactos das mudanças no ambiente de trabalho.
Carência de treinamento.	Programas de capacitação e aperfeiçoamento de tarefas.
Falta de integração na organização; pouca autonomia dos funcionários.	Programa de participação e integração social; programa de autoconhecimento.

Fonte: Elaborado pelos autores (2023)

Compreendendo a importância da prevenção do estresse ocupacional e identificando os programas de QVT como uma das intervenções mais eficazes, é indispensável conhecer os impactos que os anos (2020-2021) de pandemia do Covid causaram na qualidade de vida do trabalhador e no estresse ocupacional, delineando-se o quarto objetivo específico.

Nesses últimos dois anos, o mundo presenciou algo jamais visto por esta geração. Muito é estudado nas escolas sobre epidemias e pandemias, mas ninguém pôde prever e muito menos estar preparado para vivenciar uma pandemia, como aconteceu em 2020 com a pandemia causada pelo vírus da Covid-19. E as organizações não foram exceção, elas foram obrigadas a mudar suas dinâmicas de

trabalho e operações rapidamente, e a reorganizar seus trabalhos para garantirem condições de permanecer atuando no mercado e crescer economicamente (FIGUEIREDO et al., 2021; LEAL, 2021; MENDANHA, 2021).

Para Castro (2021) apesar das inúmeras concepções teóricas sobre mudanças estratégicas, a aplicação e gerenciamento delas na organização é mais complexo e desafiador do que pode ser percebido. Durante a pandemia, algumas organizações encontraram impasses para organizar suas novas demandas e conciliá-las com as já existentes. Como Ozório (2021) afirma, quando a modificação ocorre de maneira abrupta e causando grande impacto, pode não ser acolhida e compreendida por todos os envolvidos, mesmo que esses reconheçam a sua necessidade.

As organizações em todo mundo se engajaram em reconsiderar suas práticas e políticas de gestão organizacional, para promover iniciativas que mitigassem os impactos da pandemia, visto que ela evidenciou a responsabilidade que as empresas têm com seus funcionários e a sociedade (CORRÊA; RIBEIRO, 2022; FELIPE et al., 2021).

Figueiredo et al. (2021) enfatizam que embora o cenário causado pela pandemia tenha sido muito crítico, de algum modo, abriu o caminho para novas realidades desconhecidas ou pouco exploradas por alguns profissionais, impondo novos modelos de trabalho, que apresentam riscos, porém geram incontáveis benefícios. Alguns autores consultados, como: Almeida (2021); Corrêa e Ribeiro (2022); Cruz et al. (2021); Figueiredo et al. (2021); Mendanha (2021); Oliveira et al. (2022); Ozório (2021); Praça e Oliveira (2020) identificaram em suas pesquisas que o modelo de trabalho mais utilizado pelas empresas durante a pandemia foi o trabalho remoto, que impactou significativamente as rotinas de trabalho nas organizações e a vivência familiar dos trabalhadores.

Oliveira et al. (2022) relatam que o trabalho remoto impactou negativamente no bem-estar, na saúde e no âmbito laboral, uma vez que os trabalhadores passaram a misturar a sua vida pessoal com o tempo de trabalho, se descuidando da vida particular e intensificando a realização das suas tarefas, acarretando a precarização dos resultados pretendidos pela organização. Para Figueiredo et al. (2021) a forma abrupta em que o trabalho remoto foi implantado pelas organizações, sem o menor tempo para adaptação e muito menos para preparação e treinamento, foram algumas das razões pelas quais as empresas ficaram fragilizadas, mas essas condições afetaram especialmente os trabalhadores, que em sua maioria não haviam sido, anteriormente, apresentados ao modelo de trabalho remoto.

Praça e Oliveira (2020) constataram que no setor da educação, por exemplo, algumas instituições conseguiram dar o suporte necessário aos seus profissionais, como treinamento para a realização do trabalho de forma remota. Apesar disso, não foi possível diminuir as demandas que aumentaram

significativamente e geraram cargas horárias diárias maiores do que no trabalho presencial, afetando assim a qualidade de vida no trabalho. O método de trabalho remoto impactou também na saúde física e mental dos trabalhadores, que em muitos casos não dispunham de um espaço adequado para trabalhar em casa, tornando o trabalho precário, sem segurança ocupacional e sem rotinas de trabalho (CRUZ et al., 2021).

Guilland et al. (2021) enfatizam que os impactos na saúde mental dos profissionais não devem ser ignorados, uma vez que restringem a possibilidade de enfrentamento de circunstâncias habituais e causam sofrimentos. Felipe et al. (2021) constataram, em sua pesquisa, que 85% dos respondentes apresentaram sintomas de desgaste mental e exaustão emocional, devido à dificuldade de conciliar as demandas do trabalho e vida familiar. Já Santos (2021) identificou a sensação de isolamento social e profissional, como um dos impactos negativos do trabalho a distância, além da redução da liberdade e autonomia para desenvolver o trabalho, comprometendo assim a qualidade de vida do trabalhador.

Nesse cenário, Corrêa e Ribeiro (2022) observaram que os trabalhadores enfrentaram dificuldades em gerenciar os sintomas de estresse ocupacional, provocando, dessa forma, variação de humor e fragilidade nos processos da organização. Praça e Oliveira (2020) enfatizam que a causa do estresse e de algumas síndromes e doenças ocupacionais foi consequência da carência de qualidade de vida no trabalho do contexto pandêmico.

Em sua pesquisa, Claudino et al. (2021) citam também o aumento dos níveis de estresse, lesões e doenças laborais, como as doenças psicossomáticas e ansiedades, além da falta de satisfação e esgotamento físico, mental e emocional desses trabalhadores, que em sua maioria tiveram a carga horária de trabalho elevada.

O impacto causado pela pandemia na QVT foi percebido pelos profissionais em geral, especialmente para os funcionários que entraram em regime de trabalho remoto, uma vez que mudou o ambiente de trabalho e o clima organizacional, que eles estavam habituados. Para Ozório (2021) as modificações nas relações interpessoais, decorrentes do trabalho remoto, ocasionam insatisfação no trabalho. Porém, para Mendanha (2021) as organizações que conseguiram criar um cenário em que o trabalhador fosse incentivado, alcançaram maior produtividade desses trabalhadores, mesmo no sistema de trabalho remoto.

Ainda assim, é possível identificar os efeitos negativos que a pandemia causou na saúde física, mental e emocional dos trabalhadores, reduzindo assim sua qualidade de vida no trabalho. Portanto, em um possível cenário pós-pandêmico, é imprescindível compreender quais as fontes que desencadeiam o aumento do estresse ocupacional e, conseqüentemente, a redução da QVT, para que estratégias sejam

criadas visando a diminuição desses impactos e a promoção da saúde ocupacional de todos os profissionais (PEDROLO et al., 2021).

Leal (2021) salienta a importância de implantar, num cenário pós-pandêmico, medidas que assegurem condições adequadas de trabalho e comprometam-se com a saúde física e psicológica, a fim de restabelecer o bem-estar e satisfação dos trabalhadores na organização. Almeida (2021) destaca a redução da carga horária trabalhada e uma melhor infraestrutura no âmbito de trabalho. Corroborando, Claudino et al. (2021) apontam programas de QVT como ginástica laboral para mitigação do estresse e sedentarismo, flexibilização do horário de trabalho e suporte nutricional, incluindo sugestão de alimentação saudável. Santos (2021) cita ainda a adoção pela organização de uma visão holística, que possibilite amparar internamente os trabalhadores de acordo com seus atributos específicos.

Cruz et al. (2021) afirmam que a pandemia deixou um legado, para todos os setores, sejam públicos ou privados, que motivará discussões sobre a importância da adequação das organizações frente a um contexto de crise sistêmica. A partir dessa compreensão, algumas organizações passaram a contar com o trabalho remoto, como uma alternativa de trabalho permanente e viável, oferecendo o suporte necessário para seus funcionários, a fim de dar prosseguimento à realização do trabalho, mesmo diante de futuros incertos (FIGUEIREDO et al., 2021; RABELO NETO; CONFESSOR, 2021).

Ante o exposto, compreende-se que o estresse ocupacional está diretamente relacionado à falta de qualidade de vida no trabalho e a pandemia evidenciou esse fato, com a intensificação das horas trabalhadas, o aumento das demandas de trabalho, a precarização da saúde física e mental, levando à doenças e lesões laborais, e falta de gerenciamento do tempo na vida pessoal e profissional, foram alguns dos efeitos negativos que a pandemia trouxe, que elevou os níveis de estresse ocupacional e prejudicou a QVT.

#### **4. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O objetivo deste estudo foi descrever, por meio de revisão de literatura, como a qualidade de vida no trabalho e o estresse ocupacional nos trabalhadores estão interligados a partir de um cenário pandêmico. A partir da discussão dos conceitos de QVT pudemos compreender, mesmo sendo um termo amplo, que ela se refere ao bem-estar e satisfação dos trabalhadores, e depende da colaboração de todos na organização. A qualidade de vida no trabalho abarca o bem-estar físico, mental e emocional dos trabalhadores, e considerando que cada indivíduo tem sua perspectiva e expectativa

particular, entendemos a QVT também como subjetiva, uma vez que o que pode proporcionar satisfação para alguns, pode não satisfazer outros. Por isso, é importante ter uma visão holística e a participação de todos na organização para se viabilizar a qualidade de vida no trabalho.

A implantação de programas voltados à promoção da QVT gera benefícios para todas as partes na organização, pois uma vez que o ambiente organizacional se torna mais humanizado, o funcionário se sente satisfeito, motivado e prevenido de risco ocupacional, levando-o a desenvolver suas tarefas com empenho e ter maior produtividade. Em sua maioria os programas de QVT buscam a prevenção de doenças e riscos ocupacionais, e a redução de fontes opressoras, sendo assim um importante método contra o surgimento e aumento do estresse ocupacional.

Foi compreendido também que estresse ocupacional se refere a uma série de reações que demandam uma resposta do trabalhador. Assim como o conceito de QVT, o estresse também está relacionado à particularidade de cada indivíduo, ele é desencadeado a partir da reação do funcionário ao agente estressor que ele é exposto. As fontes estressoras, que podem ser excesso de tarefas e mudanças no âmbito de trabalho, causam danos psicológicos e físicos, que elevam demasiadamente os níveis de estresse ocupacional.

Num contexto pandêmico, houve uma ampliação dos agentes estressores, devido, por exemplo, ao crescimento das demandas de atividades e às modificações organizacionais em todos os setores, acarretando aumento dos níveis de estresse nos trabalhadores e, conseqüentemente, redução da sua qualidade de vida no trabalho. Esses impactos despertaram as organizações para promoverem programas de QVT, buscando diminuir os efeitos da pandemia no bem-estar dos seus trabalhadores, através de programas, como treinamento para dar suporte necessário aos funcionários frente a tantas mudanças.

Deste modo, respondendo a questão de pesquisa como a qualidade de vida no trabalho e o estresse ocupacional estão interligados a partir da perspectiva de um mundo pandêmico? Constatamos que, durante a pandemia, as organizações se utilizaram de programas que visam a promoção da saúde, satisfação e bem-estar dos seus funcionários. Foi identificado que os programas voltados à promoção da QVT, ajudam a mitigar e até a prevenir as fontes estressoras, que desencadeiam diferentes níveis de estresse ocupacional nos trabalhadores, num cenário de mundo pandêmico, as políticas de QVT são voltadas, em sua maioria, para a prevenção das doenças ocupacionais, incluindo o estresse. Foi constatado ainda que, as organizações que não buscaram formas de promover a qualidade de vida no trabalho, manifestaram algum tipo de deficiência, como baixa produtividade e desgaste mental e emocional dos seus funcionários.

**SILVA, Monique Juliana da. BARBOSA, Milka Alves Correia. RODA, Fernanda. COSTA, Carlos Everaldo. Qualidade De Vida no Trabalho e Estresse Ocupacional: Discussões a partir de uma Revisão Bibliográfica.** Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Joinville/SC, V.18, nº 2, p.44- 70. TRI I 2024. ISSN 1980-7031.

Diante das limitações que o presente trabalho apresentou, como a carência de estudos relacionados à qualidade de vida no trabalho e ao estresse ocupacional no cenário pós-pandêmico, sugere-se para próximos estudos, pesquisas empíricas sobre a qualidade de vida no trabalho e estresse ocupacional nas áreas da educação, produção e serviços, de setores públicos e privados, para um conhecimento mais profundo dessa realidade nas organizações.

Como aludido, a qualidade de vida no trabalho e o estresse ocupacional estão interligados numa relação inversamente proporcional, e de forma progressiva as organizações estão compreendendo que promover políticas de QVT, não só trouxe múltiplas vantagens durante a pandemia, como também, ajudará a recuperar a saúde, que o cenário pandêmico afetou negativamente, bem como manter o bem-estar dos seus funcionários num mundo pós-pandêmico.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Arleth Batista dos Santos (2021). **Um estudo sobre as compreensões e avaliações de qualidade de vida de profissionais da educação em Santana do Araguaia.** 2021. 25 f.

Monografia (Especialização) - Curso de Gestão de Segurança e Meio Ambiente, Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará, Santana do Araguaia.

ALMINO, Romanniny Hévillyn Silva Costa *et al.* Estresse ocupacional no contexto da COVID-19: análise fundamentada na teoria de Neumann. *Acta Paul Enferm.*, Natal, n. 34, p. 1-11, set. 2020.

AMORIM, Tania Gonçalves Ferreira Nobre. Qualidade de vida no trabalho: preocupação também para servidores públicos?. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, [S.L.], v. 9, n. 1, p. 35-48, 2010.

BENKE, Mara Regina Pagnussat; CARVALHO, E. Estresse x qualidade de vida nas organizações: um estudo teórico. **Revista Objetiva**, [S.L.], v. 8, n. 7, p. 151-160, 2008.

BOAS, Ana Alice Vilas; MORIN, Estelle M.. Qualidade de Vida no Trabalho: um modelo sistêmico de análise. **Revista Administração em Diálogo - Rad**, [S.L.], v. 19, n. 2, p. 62-90, 1 maio 2017. *Pontifical Catholic University of Sao Paulo (PUC-SP)*. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.20946/rad.v19i2.31720>. Acesso em: 13 abr. 2022.

BORTOLUZZI, Cibele de Lara; STOCCO, Josete Alzira Passamani. A influência do estresse no ambiente de trabalho do secretário executivo. **Secretariado Executivo em Revist**, [S.L.], v. 2, n. 2, 2011.

CARNEIRO, Laila Leite. **Qualidade de Vida no Trabalho.** Salvador: UFBA, 2018. 64 p. *E-book*. Disponível em: <https://educapes.capes.gov.br/bitstream/capes/559730/2/eBook%20Qualidade%20de%20Vida%20no%20Trabalho.pdf>. Acesso em: 06 set. 2022.

SILVA, Monique Juliana da. BARBOSA, Milka Alves Correia. RODA, Fernanda. COSTA, Carlos Everaldo. **Qualidade De Vida no Trabalho e Estresse Ocupacional: Discussões a partir de uma Revisão Bibliográfica.** Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Joinville/SC, V.18, nº 2, p.44- 70. TRI I 2024. ISSN 1980-7031.

CASTRO, Marco Aurélio Amaral de. O processo de mudança organizacional sob a ótica das âncoras de carreira: Possíveis correlações no contexto da pandemia do novo coronavírus-Covid-19. **SCRIBES-Brazilian Journal of Management and Secretarial Studies**, [S.L.], v. 2, n. 1, 2021.

CLAUDINO, Danillo Tito Franco *et al.* O impacto de Programas de Qualidade de Vida no Trabalho em tempos de crise. **Research, Society And Development**, [S.L.], v. 10, n. 17, 27 dez. 2021.

CORRÊA, Rosany; RIBEIRO, Henrique César Melo. Gestão nas Organizações: tendências e perspectivas de novos paradigmas em tempo de pandemia. **Revista Reuna**, Belo Horizonte, v. 27, n. 2, p. 19-35, maio 2022.

COUTO, Hudson de Araújo; VIEIRA, Fernando Luiz Herkenhoff; LIMA, Eliudem Galvão. Estresse ocupacional e hipertensão arterial sistêmica. **Rev Bras Hipertens vol**, [S.L.], v. 14, n. 2, p. 112-115, 2007.

CRUZ, Roberto Moraes *et al.* O legado da pandemia da COVID-19 para a Psicologia das Organizações e do Trabalho. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, [S.L.], v. 21, n. 2, p. 1-2, jun. 2021. *GNI Genesis Network*. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5935/rpot/2021.2.editorial>. Acesso em: 28 out. 2022.

FELIPE, Isabella Fernanda Rodrigues *et al.* Impactos da Pandemia de Covid-19 sobre Profissionais de Gestão de Pessoas. **Revista Psicologia e Saúde**, [S.L.], v. 13, n. 2, p. 211-225, 28 set. 2021. Universidade Católica Dom Bosco. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.20435/pssa.v13i2.1558>. Acesso em: 28 out. 2022.

FERNANDES, Eda. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar.** Salvador: Casa da Qualidade Editora Ltda, 1996.

FERRAZ, Flávio Cesar; REZENDE, Fernando Francisco de; OLIVEIRA, Celso Socorro. Estresse no ambiente de trabalho. **Archives of Health Investigation**, [S.L.], v. 3, n. 5, 2014.

FERREIRA, Mário César. **Qualidade de Vida no Trabalho: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores.** Brasília: Lpa, 2011. 320 p.

FIGUEIREDO, Elisabeth *et al.* Teletrabalho: contributos e desafios para as organizações. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, [S.L.], v. 21, n. 2, p. 1427-1438, jun. 2021. *GNI Genesis Network*. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5935/rpot/2021.2.21642>. Acesso em: 27 out. 2022.

FIGUEIREDO, Nice. Da importância dos artigos de revisão da literatura. **Revista Brasileira de Biblioteconomia e Documentação**, [S.L.], v. 23, n. 1, p. 131-135, 1990.

FREITAS, André Luís Policani; SOUZA, Rennata Guarino Bastos de. Um modelo para avaliação da qualidade de vida no trabalho em universidades públicas. **Sistemas & Gestão**, [S.L.], v. 4, n. 2, p. 136-154, 2009.

GARCIA, Elias. Pesquisa Bibliográfica versus Revisão Bibliográfica: uma discussão necessária. **Revista Línguas & Letras**, [S.L.], v. 17, n. 35, p. 291-294, maio 2016.

SILVA, Monique Juliana da. BARBOSA, Milka Alves Correia. RODA, Fernanda. COSTA, Carlos Everaldo. **Qualidade De Vida no Trabalho e Estresse Ocupacional: Discussões a partir de uma Revisão Bibliográfica.** Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Joinville/SC, V.18, nº 2, p.44- 70. TRI I 2024. ISSN 1980-7031.

GENUÍNO, Shirley Luanna Vieira P.; GOMES, Marcos da Silva; MORAES, Elaine Medeiros de. O Estresse Ocupacional e a Síndrome de Burnout no Ambiente de Trabalho: suas influências no comportamento dos professores da rede privada do ensino médio de João Pessoa. **Revista Anagrama**, [S.L.], v. 2, n. 3, p. 1-9, fev. 2010.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2008. 220 p.

GUILLAND, Romilda *et al.* Sintomas de Depressão e Ansiedade em Trabalhadores durante a Pandemia da COVID-19. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, [S.L.], v. 21, n. 4, p. 1721-1730, dez. 2021. GN1 Sistemas e Publicações Ltda. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5935/rpot/2021.4.22625>. Acesso em: 27 out. 2022.

KOLTERMANN, Annie Pozeczek *et al.* Estresse ocupacional em trabalhadores bancários: prevalência e fatores associados. **Saúde (Santa Maria)**, p. 33-48, 2011.

LEAL, Susana. A qualidade de vida no trabalho e a pandemia por COVID-19: Explorando possíveis consequências. **Revista da UI IPSantarém**. Edição Temática: Ciências Sociais e Humanas, [S.L.], v. 9, n. 2, p. 48-59, 2021.

MAGALHÃES, Samildes Silva; NASCIMENTO-SANTOS, Jair; ZILLE, Luciano Pereira. Estresse Ocupacional: estudo com magistrados trabalhistas. **Caderno de Administração**, [S.L.], v. 30, n. 1, p. 81-101, 21 jul. 2022. Universidade Estadual de Maringá.

MENDANHA, Mariana Gomes de. **Gestão de pessoas: Impactos do clima organizacional e da motivação para as organizações no contexto da pandemia de covid-19**: um estudo de case na empresa Ateliê Cosart. 2021. 16 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração, Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2021.

MONTEIRO, Janine Kieling *et al.* Bombeiros: um olhar sobre a qualidade de vida no trabalho. **Psicologia: ciência e profissão**, [S.L.], v. 27, p. 554-565, 2007.

MORAES, Lúcio Flávio Renault de *et al.* As dimensões básicas do trabalho, qualidade de vida e *stress*: uma pesquisa com chefias em empresas mineiras. **O Alferes**, Belo Horizonte, v. 10, n. 35, p. 61-75, dez. 1992.

MURTA, Sheila Giardini; TRÓCCOLI, Bartholomeu Torres. Avaliação de intervenção em estresse ocupacional. **Psicologia: teoria e pesquisa**, [S.L.], v. 20, p. 39-47, 2004.

OZÓRIO, Káthia Aparecida Pereira. **Mudança organizacional e satisfação no trabalho**: um estudo em uma instituição pública de ensino em tempos de covid-19. 2021. 116 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração, Universidade Fumec, Belo Horizonte, 2021.

PAZ, Jullyane Mattos da. A influência e Aplicação prática da qualidade de vida no trabalho como fator essencial na alavancagem da produção e crescimento empresarial brasileiro. **Research, Society And Development**, [S.L.], v. 10, n. 8, p. 1-8, 11 jul. 2021. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v10i8.17825>. Acesso em: 22 ago. 2022.



SILVA, Monique Juliana da. BARBOSA, Milka Alves Correia. RODA, Fernanda. COSTA, Carlos Everaldo. **Qualidade De Vida no Trabalho e Estresse Ocupacional: Discussões a partir de uma Revisão Bibliográfica.** Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Joinville/SC, V.18, nº 2, p.44- 70. TRI I 2024. ISSN 1980-7031.

PEDROLO, Edivane *et al.* Impacto da pandemia de COVID-19 na qualidade de vida e no estresse de docentes de uma instituição federal. **Research, Society And Development**, [S.L.], v. 10, n. 4, p. 1-17, 17 abr. 2021.

PEREIRA, Luciano Zille; BRAGA, Clarissa Daguer; MARQUES, Antonio Luiz. Estresse Ocupacional e as Tecnologias de Gestão: o impacto no trabalho dos gestores que atuam em empresas privadas no estado de Minas Gerais. **XV Semead**, Belo Horizonte, p. 1-17, out. 2012.

PRAÇA, Leticia Aparecida; OLIVEIRA, Victor Miranda de. Qualidade de vida no trabalho em tempos de pandemia de COVID-19: os desafios e oportunidades dos docentes do ensino superior. **Gestão-Revista Científica**, [S.L.], v. 2, n. 2, 2020.

PRADO, Claudia Eliza Papa do. Estresse ocupacional: causas e consequências. **Rev Bras Med Trab**, [S.L.], v. 14, n. 3, p. 285-289, 2016.

RABELO NETO, Miguel Lino Spinelli; CONFESSOR, Kliver Lamarthine Alves. Perspectivas para efetivação do teletrabalho na gestão pública pós-pandemia do coronavírus: uma revisão da literatura. **Administração Pública: desafios e perspectivas da gestão pública pós pandemia**, p. 63-79, cap. 5, jul. 2021. Editora Científica Digital. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.37885/210705291>. Acesso em: 25 out. 2022.

ROBBINS, Stephen P.. **Comportamento Organizacional**. 11. ed. São Paulo: Pearson, 2005. 538 p.

SADIR, Maria Angélica; BIGNOTTO, Márcia Maria; LIPP, Marilda Emmanuel Novaes. *Stress e qualidade de vida: influência de algumas variáveis pessoais.* **Paidéia (Ribeirão Preto)**, [S.L.], v. 20, n. 45, p. 73-81, abr. 2010. FapUNIFESP (SciELO).

SADIR, Maria Angélica; LIPP, Marilda E. Novaes. As fontes de *stress* no trabalho. **Revista de Psicologia da IMED**, [S.L.], v. 1, n. 1, p. 114-126, 2009.

SAMPAIO, Jáder dos Reis. Qualidade de vida no trabalho: perspectivas e desafios atuais. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, [S.L.], v. 12, n. 1, p. 121-136, 2012.

SANTOS, Ana Rita Sousa Mota. **O impacto do home-office na qualidade de vida no trabalho: a percepção dos trabalhadores em contexto de pandemia.** 2021. 82 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Economia e Administração de Empresas, Universidade do Porto, [S.L.], 2021.

SANTOS, Débora Camila Moura *et al.* O impacto da pandemia do Covid19 na saúde mental dos profissionais de saúde / *The impact of the Covid19 pandemic on the mental health of health professionals.* **Brazilian Journal Of Health Review**, [S.L.], v. 4, n. 6, p. 27098-27114, 3 dez. 2021. *South Florida Publishing LLC*. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.34119/bjhrv4n6-278>. Acesso em: 28 out. 2022.

SANTOS, Fernando Braga dos *et al.* Estresse ocupacional e engajamento no trabalho entre policiais militares. **Ciência & Saúde Coletiva**, [S.L.], v. 26, p. 5987-5996, 2021.

**SAÚDE e Segurança do Trabalho: Estudo da Previdência Social indica mudança nas causas de afastamento do trabalho.** 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/assuntos/assuntos-previdencia/noticias/previdencia/beneficios/saude-e-seguranca-do-trabalho>

SILVA, Monique Juliana da. BARBOSA, Milka Alves Correia. RODA, Fernanda. COSTA, Carlos Everaldo. **Qualidade De Vida no Trabalho e Estresse Ocupacional: Discussões a partir de uma Revisão Bibliográfica.** Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Joinville/SC, V.18, nº 2, p.44- 70. TRI I 2024. ISSN 1980-7031.

estudo-da-previdencia-social-indica-mudanca-nas-causas-de-afastamento-do-trabalho. Acesso em: 18 abr. 2022.

SAUER, Graziela Calvi; RODRIGUEZ, Sandra Yvonne Spiendler. Da Qualidade de Vida à Qualidade de Vida no Trabalho: um Resgate Histórico e Prático. **Revista de Psicologia da IMED**, [S.L.], v. 6, n. 2, p.98-106, 2014.

SILVA, Karina Ramos da. **O Estresse no Ambiente de Trabalho: causas, consequências e prevenções.** 2013. 47 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração, Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, Assis, 2013.

SIQUEIRA, Jessyka Garcia *et al.* Qualidade de Vida no Trabalho sob a luz do Modelo de Walton. **Revista Destaques Acadêmicos**, [S.L.], v. 13, n. 1, p. 89-115, 29 abr. 2021. Editora Univates. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.22410/issn.2176-3070.v13i1a2021.2830>. Acesso em: 22 ago. 2022.

SIMONELLI, Laís. Estresse ocupacional e alternativas de intervenção: um estudo bibliométrico. **Research, Society and Development**, [S.L.], v. 9, n. 3, 2020.

SOARES, Gláucia Cunha. **Qualidade de Vida no Trabalho.** 2014. 40 f. Monografia (Especialização) - Curso de Gestão Pública, Universidade Cândido Mendes, Brasília, 2014.

TABOSA, Mirely Priscilla Oliveira; CORDEIRO, Adriana Tenório. Estresse ocupacional: análise do ambiente laboral de uma cooperativa de médicos de Pernambuco. **Revista de Carreiras e Pessoas**, [S.L.], v. 8, n. 2, p. 282-303, 2 maio 2018. *Pontifical Catholic University of Sao Paulo* (PUC-SP).

TAVARES, Ariane Serpeloni. Intensificação do Trabalho e Qualidade de Vida no Trabalho: uma conciliação possível?. **Revista Labor**, [S.L.], v. 1, n. 18, p. 61-74, 31 dez. 2017.

WALTON, Richard E. *Quality of work life: what is it?* **Sloan Management Review**, [S.L.], v. 15, n. 1, 11-21, 1973.

ZANELLA, Liane Carly Hermes. **Metodologia de Estudo e de Pesquisa em Administração.** Florianópolis: Capes: Uab, 2009. 164 p.