

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNÓLOGICA PAULA SOUZA
ETEC IRMÃ AGOSTINA – EXTENÇÃO CEU CIDADE DUTRA
TÉCNICO EM RECURSOS HUMANOS**

ADRIANA PAULA DE MORAIS

ADRIANE ALMEIDA

GABRIELA REIS

LETÍCIA DE ALMEIDA

VANESSA SILVA BARROS

**O IMPACTO DA SAÚDE OCUPACIONAL NA PRODUTIVIDADE
ORGANIZACIONAL**

SÃO PAULO

2025

ADRIANA PAULA DE MORAIS

ADRIANE ALMEIDA

GABRIELA REIS

LETÍCIA DE ALMEIDA

VANESSA SILVA BARROS

**O IMPACTO DA SAÚDE OCUPACIONAL NA PRODUTIVIDADE
ORGANIZACIONAL**

Trabalho de conclusão de curso apresentado como requisito para obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos da ETEC Irmã Agostina com orientação do Professor Orientador: Magdo Martins Silvério.

**SÃO PAULO
2025**

ADRIANA PAULA DE MORAIS

ADRIANE ALMEIDA

GABRIELA REIS

LETÍCIA DE ALMEIDA

VANESSA SILVA BARROS

**O IMPACTO DA SAÚDE OCUPACIONAL NA PRODUTIVIDADE
ORGANIZACIONAL**

Aprovado em: ___/___/___

Conceito: _____

Banca de validação

Professor:

Etec Irmã Agostina

Orientador

Professor:

Etec Irmã Agostina

Professor:

Etec Irmã Agostina

SÃO PAULO

2025

DEDICATÓRIA

Dedicamos este trabalho a todos os profissionais de Recursos Humanos, em especial aos que se dedicam à saúde ocupacional, pela importância do seu trabalho, e aos nossos familiares, que nos acompanharam e nos apoiaram ao longo de toda a nossa jornada.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos primeiramente a Deus, por nos conceder força, sabedoria e perseverança durante toda jornada, agradecemos também imensamente ao nosso orientador, Magdo Silvério pela orientação, paciência e dedicação durante todo o processo de elaboração deste trabalho. Estendemos nossa sincera gratidão às nossas famílias e amigos, pelo constante apoio e encorajamento nos momentos desafiadores.

EPÍGRAFE

"Para realizar grandes conquistas, devemos não apenas agir, mas também sonhar; não apenas planejar, mas também acreditar."

- Anatole France

RESUMO

Este trabalho analisa o impacto da saúde ocupacional na produtividade organizacional, destacando como a prevenção de riscos, o bem-estar e a qualidade de vida influenciam diretamente o desempenho dos colaboradores. A pesquisa evidencia que fatores como estresse, burnout, depressão relacionada ao trabalho e condições inadequadas podem aumentar o absenteísmo e reduzir a motivação.

Demonstra que as práticas como ergonomia, programas de bem-estar, treinamentos e cumprimento das Normas Regulamentadoras (NRs) contribuem para um ambiente mais seguro, saudável e produtivo. Consideramos que a temática ainda abre espaço para novas discussões, reflexões e aprofundamentos, pois permanece em constante evolução. Desta forma, este trabalho representa apenas um ponto de partida para estudos futuros, que poderão ampliar a compreensão e fortalecer ainda mais o conhecimento sobre o tema.

Palavras-chave: Saúde Ocupacional; Produtividade; Qualidade de Vida no Trabalho (QVT); Absenteísmo; Ergonomia; Bem-estar.

ABSTRACT

This study analyzes the impact of occupational health on organizational productivity, highlighting how risk prevention, well-being, and quality of life directly influence employee performance. The research shows that factors such as stress, burnout, work-related depression, and inadequate working conditions can increase absenteeism and reduce motivation. It also demonstrates that practices such as ergonomics, well-being programs, training, and compliance with Regulatory Standards (NRs) contribute to creating a safer, healthier, and more productive work environment. We consider that the subject still offers space for further discussions, reflections, and deeper study, as it continues to evolve. Thus, this work represents only a starting point for future research, which may broaden understanding and further strengthen knowledge on the topic.

Keywords: Occupational Health; Productivity; Quality of Work Life (QWL); Absenteeism; Ergonomics; Well-being.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Gráfico em Pizza – Escala do sentimento de valorização no ambiente de trabalho.....	42
Figura 2 - Gráfico em Pizza – Escala de produtividade.....	43
Figura 3 - Gráfico em Pizza - Fatores que afetam a produtividade.....	44
Figura 4 - Gráfico em Pizza - Avaliação de oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional interno.....	45
Figura 5 - Gráfico em pizza - Planejamento de atividades diárias.....	45
Figura 6 - Gráfico em pizza - Avaliação do Bem estar profissional.....	46
Figura 7 - Gráfico em pizza - Impacto do estresse na produtividade.....	47
Figura 8 - Gráfico em pizza - Impacto do ambiente de trabalho no bem estar pessoal.	48
Figura 9 - Gráfico em pizza - Avaliação de hábitos saudáveis durante o horário de trabalho.....	49
Figura 10 - Gráfico em pizza - Impacto da saúde física na produtividade.....	50
Figura 11 - Gráfico em pizza - Classificação do Ambiente de trabalho.....	50
Figura 12 - Gráfico em pizza - Respeito à liderança pelos colaboradores.	51

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

SST – Segurança e Saúde no Trabalho

NR – Norma Regulamentadora

PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (NR-7)

PPRA- Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (NR-9)

NR-17 – Ergonomia

NR-35 – Trabalho em Altura

SESMT- Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho (NR-4)

CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (NR-5)

EPI– Equipamento de Proteção Individual (NR-6)

ASO – Atestado de Saúde Ocupacional

DORT – Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho

LER – Lesão por Esforço Repetitivo

OMS – Organização Mundial da Saúde

OIT – Organização Internacional do Trabalho

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CF/88 – Constituição Federal de 1988

QVT – Qualidade de Vida no Trabalho

RH – Recursos Humanos

PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional

SUMARIO

1. INTRODUÇÃO.....	12
1.1. PROBLEMATIZAÇÃO.....	13
1.2. OBJETIVOS GERAIS.....	13
1.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	13
1.4. JUSTIFICATIVA.....	14
1.5. HIPÓTESE	15
1.6. PERTINÊNCIA.....	15
1.7. RELEVÂNCIA.....	15
1.8. VIABILIDADE.....	16
2. METODOLOGIA.....	17
3. TÉCNICAS DE PREVENÇÃO DE DOENÇAS OCUPACIONAIS	18
3.1. AS 3 PRINCIPAIS DOENÇAS DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES.....	18
3.1.1. ESTRESSE OCUPACIONAL.....	19
3.1.2. SÍNDROME DE BURNOUT.....	21
3.1.3. SINTOMAS E CAUSAS DA SÍNDROME DE BURNOUT	22
3.2. DEPRESSÃO RELACIONADA AO TRABALHO.....	23
3.3. EXAMINAR TÉCNICAS DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	24
3.4. AMBIENTE FÍSICO ADEQUADO	25
3.5. OPORTUNIDADES DE CRESCIMENTO PROFISSIONAL.....	28
3.6. AUTONOMIA E FLEXIBILIDADE.....	29
3.7. SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR E GESTÃO DE ESTRESSE.....	31
3.8. RECONHECIMENTO E VALORIZAÇÃO.....	33
3.9. PRINCIPAIS FATORES DE RISCO A SAÚDE DOS TRABALHADORES.....	34
3.10. BUSCAR ESTRATÉGIAS DE PROMOÇÃO DE SAÚDE E BEM-ESTAR.....	36
3.11. FATORES QUE PODEM IMPACTAR A PRODUTIVIDADE AS ORGANIZAÇÕES.....	37
3.12. ASPECTOS DA REALAÇÃO DO TRABALHO COM SAÚDE DO TRABALHADOR.....	39
3.13. PRINCIPAIS COMPROMISSOS DAS EMPRESAS COM OS COLABORADORES.....	40
3.14. PRINCIPAIS LEIS QUE AS EMPRESAS PRECISAM CUMPRIR	40
4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	42
CONSIDERAÇÕES.....	53
REFERÊNCIAS	54

1. INTRODUÇÃO

A saúde ocupacional tem se tornado um tema cada vez mais relevante dentro das organizações, especialmente diante dos desafios impostos pelas exigências do mercado e pelo aumento do absenteísmo. Este trabalho tem como foco principal analisar o impacto da saúde ocupacional na qualidade de vida dos colaboradores e na produtividade nas organizações.

Segundo o MTE em 2024, o Brasil registrou um total de 724.228 acidentes de trabalho. Desses, 74,3% foram acidentes típicos, 24,6% acidentes de trajeto e apenas 1% referem-se a doenças ocupacionais, o que revela a grande dificuldade em reconhecer as doenças relacionadas ao trabalho.

Os dados também indicam que a maioria dos acidentes (61,07%) resultou em afastamentos de até 15 dias. Outros 27,01% não geraram afastamento, e apenas 11,91% resultaram em afastamentos superiores a 15 dias.

Para Vinícius Pinheiro, diretor do Escritório da OIT para o Brasil,

O direito a um entorno de trabalho seguro e saudável tornou-se um dos princípios e direitos fundamentais da OIT. Tal direito enseja ambientes de trabalho nos quais se eliminam os riscos ou onde foram tomadas todas as medidas práticas e factíveis para reduzir os riscos a um nível aceitável e onde se integra a prevenção como parte da cultura organizacional. O primeiro passo para a implementação de tais medidas é a informação sobre os acidentes de trabalho para identificar os perigos e avaliar e controlar os riscos. Neste contexto, a atualização do Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho representa uma contribuição para a realização, baseada em evidências, deste novo e importante princípio e direito fundamental do trabalho.

Esses desafios se tornam ainda maiores quando o ambiente de trabalho não oferece condições adequadas para o desenvolvimento saudável das atividades, o que pode levar ao estresse, ao adoecimento ocupacional, ao absenteísmo e à queda no desempenho. Porém é importante cuidar e fortalecer a saúde ocupacional dentro das empresas para garantir não apenas a proteção física e mental dos colaboradores, mas também para promover ambientes produtivos, seguros e humanizados.

1.1. PROBLEMATIZAÇÃO

A baixa produtividade dos colaboradores, são muitas vezes provocadas ou agravadas pelas próprias condições do trabalho junto ao aumento do absenteísmo, e são fatores que impactam diretamente os resultados das empresas. Diante disso, é fundamental que as organizações adotem medidas estratégicas voltadas à promoção da saúde dos trabalhadores.

Além disso, é importante revisar se as normas internas realmente correspondem às funções desempenhadas, garantindo um ambiente mais adequado e seguro para todos.

Para entender melhor o que pode influenciar o comportamento e o rendimento dos trabalhadores, a teoria dos dois fatores, desenvolvida por Herzberg (1959), é bastante útil. Segundo o autor, existem dois grupos principais de fatores que interferem na satisfação no trabalho: os motivacionais e os higiênicos. Os fatores motivacionais envolvem aspectos que impulsionam o crescimento pessoal e profissional, como reconhecimento, desafios e oportunidades. Já os fatores higiênicos dizem respeito às condições de trabalho, como salário, segurança e relações interpessoais e quando mal gerenciados, esses últimos podem causar insatisfação, mesmo sem impactar diretamente na motivação.

1.2. OBJETIVOS GERAIS

Abordar técnicas de prevenção do absenteísmo, promovendo a qualidade de vida, bem-estar físico e mental na rotina, e no ambiente de trabalho, visando aumentar a produtividade.

1.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analisar técnicas eficazes de prevenção de doenças mentais nas organizações;
- Buscar principais doenças mentais que afetam as organizações;

- Verificar qualidade de vida no trabalho identificando os principais fatores de risco à saúde dos trabalhadores;
- Analisar estratégias de prevenção e promoção de bem-estar no ambiente de trabalho;
- Investigar os fatores que impedem a produtividade nas organizações relacionado à saúde no trabalho;
- Analisar leis e obrigações das empresas.

1.4. JUSTIFICATIVA

Saúde ocupacional abrange para prevenção de vida dos colaboradores, normas regulamentadoras de segurança e medicina do trabalho, verificação dos exames de saúde ocupacional e dos atestados de saúde ocupacional ASO.

Além de gerar condições no trabalho segurança física e psicológicas do bem-estar do colaborador. As Normas Regulamentadoras determinam como ser desenvolvida o trabalho com segurança em cada tipo de organização. Podemos citar as principais NR-7 (PCMSO) Programa de Controle Médicos de Saúde Ocupacional, NR-9 (PPRA) Programa de Prevenção de Risco Ambientais, NR-17 Ergonomia, NR-35 Trabalho em altura, NR-4 (SESMT) Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho, NR-6 (EPI) Equipamentos de Proteção Individual e NR-5 (CIPA) Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.

Nas organizações há um processo de estabelecer o bem-estar na rotina do trabalhador, tendo ferramentas adequadas e eficiente para executar uma tarefa de qualidade. Além disso há um uso de novas tecnologias podendo facilitar, tornando a organização preparada para futuro desafios.

Empresa que prioriza a saúde ocupacional garante mais segurança e motivação para a equipe da organização, trazendo mais resultados, engajamento e produzir mais, tornando-se um ambiente de trabalho saudável reduzindo afastamentos e melhorando a produtividade.

1.5. HIPÓTESE

- Colaboradores saudáveis e satisfeitos têm uma tendência muito maior a se manterem engajados e produtivos no dia a dia. Isso reduz o número de afastamentos, e como consequência, melhora diretamente os resultados da organização.
- Quanto à saúde ocupacional interfere nos resultados e na produtividade do colaborador?
- E como os colaboradores se mantêm produtivos com a redução do absenteísmo e satisfação no trabalho?

1.6. PERTINÊNCIA

O projeto do impacto da saúde ocupacional na qualidade de vida do colaborador e na produtividade na empresa, vem com a proposta de promover o bem-estar no ambiente de trabalho, diminuir o afastamento por doenças ocupacionais reduzir o absenteísmo e agregar nas organizações resultados através da alta produtividade.

1.7. RELEVÂNCIA

A Saúde ocupacional contribui para o ambiente de trabalho seguro e saudável na produtividade do colaborador. Treinamentos de ergonomia para que os colaboradores possam utilizar as ferramentas e posturas adequadas, programas de ginástica laboral para prevenir lesões por esforços repetitivos entre outros problemas musculares, suporte psicológicos para os colaboradores que estejam enfrentando dificuldades emocionais, exames periódicos para acompanhar a saúde dos funcionários e identificar problemas de saúde, pesquisa de clima organizacional para saber os pontos fortes e fracos na empresa com relação a saúde ocupacional, promover programa de bem estar.

Colaboradores saudáveis e motivados tem mais disposição para realizar suas tarefas, resultando no aumento da produtividade e do desempenho.

1.8. VIABILIDADE

Este projeto é viável e estratégico, pois contribui significativamente para a promoção da saúde dos trabalhadores, o que impacta diretamente o desempenho, a produtividade e a competitividade das empresas. A implementação de ações preventivas voltadas à saúde ocupacional é essencial para o desenvolvimento organizacional, especialmente em indústrias que buscam excelência operacional e sustentabilidade no mercado.

A realização de exames periódicos, além de cumprir as exigências legais, permite o monitoramento contínuo das condições de saúde dos colaboradores. Isso favorece a identificação precoce de riscos, reduz afastamentos por problemas de saúde e diminui o absenteísmo, promovendo um ambiente de trabalho mais saudável, seguro e eficiente. Segundo Camila Ota Hisayasu, médica do trabalho do SESI Paraná (2024), normas regulamentadoras como a NR-7, NR-9 e NR-17 oferecem suporte técnico e legal para a implementação de medidas preventivas no ambiente corporativo.

Com ações simples e eficazes, é possível melhorar as condições de trabalho, aumentar o bem-estar dos colaboradores e reduzir significativamente as faltas.

2. METODOLOGIA

A presente pesquisa busca compreender de que maneira a saúde ocupacional influencia a produtividade dos colaboradores, considerando tanto os fatores organizacionais quanto as percepções individuais dos trabalhadores. Além disso, procura identificar como elementos relacionados ao bem-estar, ao ambiente laboral e às condições físicas e emocionais podem impactar o desempenho profissional dentro da organização estudada.

Para alcançar esse propósito, foi realizada uma pesquisa descritiva, com abordagem qualitativa e quantitativa.

Na pesquisa descritiva, serão utilizadas fontes confiáveis como livros, artigos científicos, normas regulamentadoras e materiais técnicos que fundamentam a relação entre saúde ocupacional, qualidade de vida no trabalho e produtividade. Essas referências servirão como base para compreender os fenômenos observados e contextualizar os resultados obtidos

REFERENCIAL TEÓRICO

3. TÉCNICAS DE PREVENÇÃO DE DOENÇAS OCUPACIONAIS

A prevenção de doenças ocupacionais deve considerar não apenas os riscos físicos do ambiente de trabalho, mas também os aspectos emocionais e sociais que afetam o bem-estar dos colaboradores. Um ambiente saudável e acolhedor, baseado em práticas de gestão humanizadas e comunicação aberta, contribui para reduzir os fatores de risco. Como destacam Kuhnen et al. (2010), oferecer recursos e incentivar o autocuidado fortalece o engajamento e a satisfação no trabalho.

Outra medida importante é o incentivo a atividades físicas e de relaxamento, que auxiliam na redução do estresse e da ansiedade, promovendo melhora no humor e na autoestima. Para Fesneda (2024), práticas como mindfulness, pausas estratégicas e equilíbrio entre vida pessoal e profissional fortalecem a cultura organizacional e previnem o adoecimento.

Também é essencial investir na capacitação de gestores e colaboradores para identificar sinais de sofrimento emocional e oferecer apoio adequado. Segundo Almeida, Lima e Lima (2023), recursos como aconselhamento psicológico, terapias e campanhas de conscientização reforçam o compromisso das empresas com a saúde integral dos trabalhadores, garantindo não apenas qualidade de vida, mas também maior produtividade.

Conforme Chiavenato (2010), o objetivo da qualidade de vida no ambiente de trabalho da organização é compreender, de forma clara, as posições que são contrárias, a reivindicação feita pelos funcionários com relação ao bem-estar, a satisfação no trabalho, bem como os interesses que as organizações têm e seus efeitos sobre a produção e produtividade. Ter os cuidados necessários com o bem-estar dos colaboradores faz com que ambas as partes se sintam mais satisfeitas, diminuindo, assim, os índices de absenteísmo e rotatividade, gerando um maior interesse pelo trabalho, tendo uma maior motivação em cumprir suas metas e objetivos pessoais.

3.1. AS 3 PRINCIPAIS DOENÇAS DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES

Segundo Careplus (S.D), as 3 principais doenças são:

- I. DORTs – No Brasil, os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT) são as doenças que mais afetam os trabalhadores. As DORTs têm

origem em posturas inadequadas, chamadas de posturas anti-ergonômicas. Caso não sejam tratadas a tempo, as DORTs podem se agravar causando até mesmo a invalidez do trabalhador.

- II. LER – A Lesão por Esforço Repetitivo (LER) não é uma doença específica. O termo envolve uma série de patologias ocasionadas por movimentos que tendem a desgastar, lesionar e causar danos ao sistema musculoesquelético. As doenças mais frequentes causadas por LER atingem os membros superiores e são a tendinite, sinovite e a tenossinovite.
- III. Síndrome de burnout – A síndrome de burnout é conhecida também como síndrome do esgotamento profissional, e é causada pelo excesso de trabalho, seja físico ou mental, e pode ocasionar ao trabalhador estresse, esgotamento físico e exaustão extrema.

3.1.1. ESTRESSE OCUPACIONAL

O estresse ocupacional é uma das condições mais discutidas dentro da psicologia organizacional, pois funciona como fator desencadeador de diversas doenças.

A abordagem biológica do estresse está embasada nas reações fisiológicas do organismo diante de uma perturbação à homeostase e na tentativa de promover sua restauração. As reações de adaptação orgânica têm por objetivo realizar a manutenção ou a retomada do equilíbrio interno do organismo. Na concepção psicológica do estresse, a ênfase está no processo de avaliação e interpretação dos estímulos pelas funções cognitivas e estrutura psíquica do indivíduo. Nestes casos, o aparecimento do estresse está condicionado às características do estímulo e ao padrão de interpretação da pessoa; ou seja, como ela avalia e percebe subjetivamente o estímulo. Já a concepção social do estresse está relacionada em parte com os estressores sociais, ou seja, reações de estresse ligadas ao aspecto social e por outra parte com a competência social para seu controle. O ambiente social, do qual resultam estressores, reflete as condições culturais e socioeconômicas da vida e do trabalho (SAMULSKI ET AL., 1996).

De acordo com Couto (1987, p. 16.) define o estresse como "um estado em que ocorre um desgaste anormal da máquina humana e/ou uma diminuição da capacidade de trabalho, ocasionados basicamente por uma incapacidade prolongada de o indivíduo tolerar, superar ou se adaptar às exigências de natureza psíquica existentes no seu ambiente de vida". Continuando com o entendimento de Couto (1987, p.95),

ele considera que "o estresse tem origem na relação desproporcional entre as exigências psíquicas do ambiente em que a pessoa vive e a estrutura psíquica do indivíduo". Dois fatores são incorporados nesta definição, o tempo e a intensidade.

Assim como definido por Arroba e James (1994) e Couto (1987), gerado pelo trabalho, produzido ao longo do tempo e que traz consequências negativas para a saúde e o bem-estar dos indivíduos. O estresse, aqui entendido enquanto disfuncional é um desgaste do organismo humano provocado por uma tensão crônica, na maioria das vezes, ou uma tensão aguda de grande intensidade.

Conforme relato nos contextos é importante considerar que situações semelhantes podem desencadear reações diferentes nas pessoas. Os estímulos do meio ambiente não afetam da mesma forma todos os indivíduos, pois há diferentes percepções e interpretações das situações vivenciadas. Fatores como hereditariedade, sexo, idade, vigor físico, enfrentamento. O aparelho psíquico de cada indivíduo tem percepções distintas de eventos semelhantes e de um mesmo evento também, vivenciado por outra pessoa. Independente da intensidade dos eventos, eles são percebidos e vivenciados de forma diversa pelos indivíduos.

Segundo Cooper, Dewe e O'Driscoll (2001), o estresse no trabalho surge quando há desequilíbrio entre as demandas do ambiente laboral e os recursos que o indivíduo possui para enfrentá-las. Esse descompasso gera impactos negativos tanto no desempenho profissional quanto na saúde física e psicológica.

De acordo com Lipp (2014), a exposição prolongada ao estresse provoca sintomas físicos, como insônia e fadiga, e sintomas emocionais, como ansiedade e irritabilidade. Bosch (2022) complementa ao afirmar que, quando não tratado, o estresse pode se intensificar e evoluir para transtornos mais graves, como a síndrome de burnout.

Para Simonton et al. (1987), os indivíduos que normalmente são mais propensos ao estresse são aqueles que não conseguem, ou não se permitem, relaxar, ou mesmo se refazer de uma situação de tensão, passando imediatamente a lidar com outras, atingindo, dessa forma, um estado de estresse. O quadro de estresse indica que o indivíduo pode estar adoecendo e requer, portanto, intervenções terapêuticas para minimizar e combater a sintomatologia apresentada, assim como enfrentar de maneira mais positiva as causas indutoras e as situações vivenciadas.

O estresse aqui entendido, enquanto a um desgaste do organismo humano provocado por uma tensão crônica, na maioria das vezes, ou uma tensão aguda de grande intensidade. Cada vez vem se tornando mais desafiador dentro das organizações soluções que tornem os processos de relacionamento interpessoal, treinamento de acordo para cada função, levando informações sempre transparente, além de PCMSO investir em campanhas e programas de conscientização para evitar que os quadros de estresse se agravem. Disponibilize ajuda psicológica ou orientação de profissionais de saúde.

3.1.2. SÍNDROME DE BURNOUT

O conceito de exaustão profissional (burnout) foi descrito em 1974 por Herbert Freudenberger como sendo um estado de fadiga ou de frustração motivado pela consagração a uma causa, a um modo de vida ou a uma relação que não correspondeu às expectativas. A exaustão emocional, segundo Mendanha (2018), caracteriza-se por fadiga intensa, falta de forças para enfrentar o dia de trabalho e sensação de estar sendo exigido além dos próprios limites emocionais.

A despersonalização caracteriza-se por distanciamento emocional e indiferença em relação ao trabalho ou aos usuários do serviço. A diminuição da realização pessoal se expressa como falta de perspectivas para o futuro, frustração e sentimentos de incompetência e falta de sucesso. Segundo Glina e Rocha (2016), o burnout é um processo iniciado com excessivos e prolongados níveis de estresse (tensão) no trabalho.

A síndrome de burnout é caracterizada pelo esgotamento físico e emocional decorrente da exposição crônica ao estresse ocupacional. Para Maslach e Jackson (1981), trata-se de um processo de desgaste marcado por três dimensões principais: exaustão emocional, despersonalização e baixa realização profissional.

Dejours (2001) diz: “hoje falamos muito de Síndrome de Burnout no mundo inteiro, um esgotamento profissional que encontramos em muitas profissões e, mesmo que critiquemos este termo, ele tem a vantagem ao menos demonstrar que o que está no centro desta nova patologia é a relação entre aquele que trabalha e o cliente; a relação com o cliente é uma cilada psíquica, pois as pessoas são pegadas numa relação que, de um lado, traz um excesso de carga de trabalho imposta pela própria relação e que, ao mesmo tempo,

cria uma forte agressividade reativa que é, entretanto, barrada pela forte culpabilidade que faria descarregar a agressividade contra o cliente”.

3.1.3. SINTOMAS E CAUSAS DA SÍNDROME DE BURNOUT

A Síndrome de Burnout inicia-se com graus tardios de estresse, percebe -se que a forma como o ambiente de trabalho influência de forma enfática social e mental do sujeito. A síndrome de burnout é considerada uma doença significativa nas sociedades assistenciais. Ela é desencadeada por condições extraordinárias a que o indivíduo é submetido para desempenhar seu trabalho. Pines e Aaronson (1998) a definem como um estado de esgotamento físico, mental e emocional causado por um longo período envolvido em situações de demanda.

Moreira et al. (2009) conceituam a síndrome de burnout como: "Um transtorno adaptativo crônico associado a demandas e demandas laborais, cujo desenvolvimento é insidioso e muitas vezes não reconhecido pelo indivíduo, com sintomatologia múltipla, predominantemente fadiga emocional".

Nos últimos anos, as condições de trabalho mudaram fundamentalmente, como a forma de organização da produção, altos níveis de demandas quantitativas e qualitativas, preferência por trabalhadores multifuncionais ou instabilidade na relação de trabalho. Essas mudanças e outros fatores causaram algumas consequências que repercutem negativamente nas demandas de trabalho, como o trabalho emocional, que vem ganhando importância nos últimos anos. Além disso, a mudança nas condições tem causado um aumento da exposição ao risco psicossocial, e a frequência desses fatores pode causar afastamentos associados a acidentes de trabalho ou doenças profissionais (FORNELL ET AL., 2018).

Estudos recentes reforçam que a negligência organizacional em relação à saúde mental dos trabalhadores compromete a produtividade e aumenta o absenteísmo. Nesse sentido, Mitchell (2020) enfatiza que reconhecer a saúde mental como fator essencial é indispensável para garantir a sustentabilidade das empresas e o bem-estar dos colaboradores (SCHAUFELI; ENZMANN, 1998).

3.2. DEPRESSÃO RELACIONADA AO TRABALHO

A depressão é um dos transtornos mentais mais prevalentes no mundo do trabalho e tem se tornado causa significativa de afastamentos. A Organização Mundial da Saúde alerta que a depressão é responsável por altos índices de incapacidade laboral, além de comprometer a produtividade e a motivação. Silva et al. (2009) explicam que, no ambiente organizacional, a depressão geralmente está ligada a fatores como estresse prolongado, falta de reconhecimento, ausência de perspectiva de crescimento e insatisfação com as atividades realizadas. Tais condições resultam em desmotivação, apatia e perda da capacidade de enfrentamento, prejudicando não apenas o trabalhador, mas também o desempenho da empresa (WHO, 2021)

O ser humano não pode ser dividido, como queria o filósofo e matemático francês René Descartes (1596 – 1650), em ser pensante (mente) e ser extensa (corpo), deve contemplar a afetividade, sentimentos e emoções, pois muito das relações interpessoais são influenciadas por este viés emocional. As duas mentes devem operar em estreita harmonia na maior parte do tempo, entrelaçando conhecimento e emoção, afeto e razão, indivíduo e coletivo.

As pessoas que apresentam dificuldades para estabelecer equilíbrio em sua vida emocional acabam apresentando dificuldades na capacidade de concentração e atenção no trabalho. Há redução do raciocínio lógico, da percepção do todo, dificuldade de comunicação clara e objetiva porque o foco está direcionado para o emocional

De acordo com Barcellos (2012) A falta de qualidade de vida no trabalho pode gerar alguns transtornos na vida dos profissionais e, conseqüentemente, na vida das empresas. “Os problemas físicos aparecem com maior intensidade, e o psicológico fica bastante afetado pela ausência da qualidade de vida”, alerta Valéria. Ela afirma que as crises de estresse, descontentamento e irritação são mais intensas, o que afeta não só o rendimento pessoal, mas também faz com que problemas profissionais sejam levados para casa, afetando o relacionamento familiar.

De acordo com Dra. Jessica Dias, Jus Brasil (2020), O ambiente de trabalho tende a cobrar muito da maioria dos profissionais, as mais variadas demandas, tais como: projetos, prazos, decisões e tais cobranças podem fazer com que o indivíduo

se sinta exausto, sobrecarregado, triste, desanimado, desmotivado, com alterações no sono e não raras vezes, ansioso.

3.3. ESTUDO DAS TÉCNICAS APLICADAS À QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Diante de um ambiente corporativo cada vez mais acelerado e competitivo, surge a necessidade de repensar as condições oferecidas aos trabalhadores. A qualidade de vida no trabalho (QVT), antes vista como um diferencial, passa agora a ser requisito essencial para garantir saúde, motivação e produtividade.

“A qualidade de vida no trabalho é um conceito que transcende o ambiente corporativo, impactando diretamente a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores [...] envolvendo condições físicas, fatores emocionais, sociais e psicológicos que influenciam no desempenho e na satisfação do profissional.” (SANKHYA, 2024).

Conforme Chiavenato (2010), o objetivo da qualidade de vida no ambiente de trabalho da organização é compreender, de forma clara, as posições que são contrárias, a reivindicação feita pelos funcionários com relação ao bem-estar, a satisfação no trabalho, bem como os interesses que as organizações têm e seus efeitos sobre a produção e produtividade. Ter os cuidados necessários com o bem-estar dos colaboradores faz com que ambas as partes se sintam mais satisfeitas, diminuindo, assim, os índices de absenteísmo e rotatividade, gerando um maior interesse pelo trabalho, tendo uma maior motivação em cumprir suas metas e objetivos pessoais.

No que se refere a qualidade de vida no trabalho, Ferreira e Mendonça (2012) esclarecem que é necessário compreender que essas qualidades fazem com que haja um maior aprofundamento e uma melhora das qualidades individuais do ser humano, das ferramentas envolvidas no ambiente em que o mesmo está presente, assim também como do tempo e dos itens que são úteis para o bem-estar de todos. A partir do pensamento de que tudo o que é feito é para proporcionar o bem-estar do colaborador no ambiente de trabalho, tendo um ambiente em que todos consigam se desenvolver, sendo mais confiantes e tendo uma maior satisfação, produzindo mais.

De acordo com Vasconcelos (1994), os estudos realizados para a compreensão da relação processo de trabalho e saúde, se fundamentam em

práticas convencionais da Medicina do Trabalho e da Engenharia de Segurança, onde o entendimento dessa relação é resultante exclusiva da ação isolada de agentes patogênicos sobre o corpo do trabalhador ou, no máximo, pela multiplicidade e interação de grupos de agentes em que a ênfase é voltada para a proteção "contra" os riscos. Com essa finalidade surgiram nas últimas décadas diversas ferramentas destinadas a auxiliar as organizações a suprirem suas necessidades de melhoria. Entre estas se encontra os Sistemas de Gestão de SST este apresentado, a ergonomia aplicada ao trabalho e o programa de qualidade de vida. A implantação destes sistemas na área de Saúde e Segurança do trabalho deve possuir políticas e princípios estruturados de forma a agir preventivamente, identificando, controlando e medindo as condições de trabalho, os riscos de acidentes e de doenças ocupacionais relativas às atividades desenvolvidas na organização.

Conforme o Ministério do Trabalho e Emprego (1978) - O objetivo do Programa Segurança e Saúde no Trabalho é proteger a vida, promover a segurança e saúde do trabalhador.

Os principais requisitos do sistema de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) iniciam-se com a Política, Objetivos e Programas de Segurança e Saúde no Trabalho:

Segundo a norma BSI-OHSAS 18001 (1999), a empresa deve implementar uma política de segurança e saúde no trabalho prevista na Lei 3.214 (BRASIL,1978), autorizada pela alta administração, que claramente estabeleça os objetivos gerais de segurança e saúde e o comprometimento com a melhoria do desempenho em segurança e saúde. Através da implantação desta política, define-se um direcionamento geral para a empresa e as diretrizes de atuação em relação à SST.

Segundo a norma BSI-OHSAS 18001 (1999), os programas de gestão de Segurança e Saúde devem ser analisados criticamente em intervalos regulares e planejados. Onde houver necessidade, estes programas devem ser revisados para atender às mudanças nas atividades, produtos, serviços, ou condições operacionais da organização. Os objetivos a serem criados devem ser mensuráveis sempre que possível, a utilização de objetivos não mensuráveis só é recomendada quando a empresa não encontrar formas adequadas para realizar o seu acompanhamento de forma qualitativa. Os objetivos devem ser comunicados de forma eficaz a fim de que as pessoas possam cooperar para atingi-los.

3.4. AMBIENTE FÍSICO ADEQUADO

De acordo com a classificação empírica construída por Ramazzini há quase 300 anos, é possível pinçar, segundo Mendes (1999, p. 37), os critérios para uma primeira sistematização da Patologia do Trabalho:

1. As doenças diretamente causadas pela nocividade da matéria manipulada que dão origem às doenças profissionais (tecnopatias).
2. As doenças produzidas pelas condições de trabalho: posições forçadas, inadequadas, em pé, sentado, inclinado, encurvado (mesopatias).

Etapa 1: Identificação dos perigos e das pessoas em risco: Análise dos aspectos do trabalho que podem causar danos e identificação dos trabalhadores que podem estar expostos ao perigo;

Etapa 2: Avaliação e priorização dos riscos: Apreciação dos riscos existentes (gravidade e probabilidade dos mesmos, etc.) e classificação desses riscos por ordem de importância. É essencial definir a prioridade do trabalho a realizar para eliminar ou evitar os riscos;

Etapa 3: Decisão sobre medidas preventivas: Identificação das medidas adequadas de eliminação ou controle dos riscos;

Etapa 4: Adoção de medidas: Aplicação das medidas preventivas e de proteção, através da elaboração de um plano de prioridades (provavelmente não será possível resolver imediatamente todos os problemas) e especificando a quem compete fazer o quê e quando, prazos de execução das tarefas e meios afetados à aplicação das medidas;

Etapa 5: Acompanhamento e revisão: A avaliação deve ser revista a intervalos regulares, para assegurar que se mantenha atualizada. Deve ainda ser revista sempre que se verificarem na organização mudanças relevantes, ou na sequência dos resultados de uma investigação sobre um acidente ou um quase acidente (Osha, 2020)

De acordo com OSHA, “um perigo pode ser qualquer coisa (material ou equipamento de trabalho, métodos ou práticas de trabalho) com potencial para causar danos” e “risco, é uma probabilidade, alta ou baixa, de alguém sofrer lesões ou danos devido a esse perigo” (Osha, 2020)

A Ergonomia visa melhorar o trabalho humano. Ela estuda as diversas capacidades que o homem utiliza para realizar suas atividades e, a partir daí, faz a adaptação das máquinas, das ferramentas, do ambiente e da organização do trabalho, às características humanas. (MÁSCULO, 2003, p.1).

A Portaria número 3.751 de 23 de novembro de 1990, criou a Norma Regulamentadora NR17(Ergonomia) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que obriga as empresas regidas pela

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a realizar a Análise Ergonômica das Condições de Trabalho e a adequar as condições de trabalho a proporcionar conforto e segurança nas tarefas e atividades realizadas nos postos e ambientes de trabalho.

NR-17.1 é uma norma regulamentadora que visa estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente. (BRASIL, 1978).

NR- 17.4 informa que todos os equipamentos que compõem um posto de trabalho devem ser adequados às características psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho a ser executado. (BRASIL, 1978).

Um ambiente de trabalho que valoriza as relações interpessoais contribui para uma atmosfera positiva. Boas relações com colegas e lideranças promovem a colaboração, a comunicação eficaz e um senso de pertencimento, elementos fundamentais para a qualidade de vida no trabalho. [SANKHYA, 2024]

Segundo a NR 4 do Ministério do Trabalho, esta possui "a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho" (MTE, 1983).

Segundo Sany, (2025) "Pensar em um ambiente de trabalho favorável também engloba ter equipamentos e cadeiras de qualidade. Afinal, ele deve ser adequado aos colaboradores que você tem, e isso vai da ergonomia de cada local. Isso porque cada tipo de equipe pode demandar um ambiente diferente para se desenvolver e produzir melhor."

Por isso, o que vai dizer realmente o que é um bom ambiente de trabalho para a sua empresa são as pessoas que compõem sua equipe. Busque conhecer a sua equipe para analisar e eliminar o que atrapalha a produtividade dos seus colaboradores.

Muitos são os benefícios de um bom ambiente de trabalho, por isso, é extremamente importante investir nele. Ele é importante principalmente na

contribuição com uma menor rotatividade, maior engajamento, produtividade, entre outros.

3.5. OPORTUNIDADES DE CRESCIMENTO PROFISSIONAL

As oportunidades de crescimento profissional têm papel essencial na construção de trajetórias sólidas dentro do ambiente corporativo. Por meio delas, os colaboradores podem desenvolver habilidades técnicas e comportamentais, alcançar melhores posições e aumentar seu engajamento com a organização. Investir nesse aspecto não apenas valoriza o profissional, mas também fortalece a competitividade e a cultura interna da empresa.

Poucas oportunidades de crescimento podem afetar negativamente a motivação e a satisfação dos colaboradores. Aqueles que investem no desenvolvimento profissional de seus funcionários fortalecem a qualidade de vida no trabalho ao proporcionar perspectivas de crescimento. [SANKHYA, 2024]

Chiavenato (1999, p. 326) conceitua carreira como “uma sucessão ou sequência de cargos ocupados por uma pessoa ao longo de sua vida profissional. A carreira pressupõe desenvolvimento profissional gradativo e cargos crescentemente mais elevados e complexos”. A empresa otimiza situações que viabilizam o crescimento profissional. Um profissional contratado para uma função de auxiliar pode, ao longo de um plano de carreira, chegar a atuar com gerente. É de interesse de ambos, empresa e funcionário, que este plano de carreira seja sério e que, de fato, promova as pessoas mais capacitadas e não somente as indicadas.

Hanashiro et al (2008, p. 262) afirma que treinamento é: O aprimoramento do desempenho do funcionário para que possa aumentar a produtividade dos recursos – físicos, financeiros, informações, sistemas, etc. – colocados à disposição dele para realizar o seu trabalho. É a preparação para levar a pessoa a ser capaz de fazer algo que nunca fez antes, mas sem a assistência de quem a ensinou.

Hanashiro (2008, p. 262) entende que desenvolver pessoas é “capacitar o empregado para alcançar novas posições ou a gerência de negócios que envolvam a obtenção de resultados cada vez mais abrangentes. Isso pressupõe a existência de uma carreira com a explicitação das demandas dos cargos futuros”.

Segundo Rosany Pelissari (Especialista em Qualidade e Recursos Humanos - 2023) Aprender a Aprender, demanda de uma série de novas competências,

entre elas o saber ouvir, saber dialogar, observar, ler, saber silenciar e principalmente saber aprender fazendo. Um profissional que aprende a aprender é uma pessoa capaz de se autodesenvolver, aperfeiçoando suas habilidades através de relações conscientes em perfeita sintonia com a tecnologia e pessoas, em sábia e amorosa conexão com o todo. Aprender uns com os outros, multiplicar informações, cooperar.

3.6. AUTONOMIA E FLEXIBILIDADE

A autonomia e a flexibilidade têm se destacado como elementos essenciais para a promoção da qualidade de vida no trabalho, especialmente em um contexto organizacional caracterizado por rápidas transformações e crescentes demandas. Conceder maior liberdade aos colaboradores para tomar decisões, organizar suas atividades e ajustar seus horários contribui não apenas para o aumento da motivação e do senso de responsabilidade, mas também para a redução do estresse e para o fortalecimento do bem-estar geral. Além disso, modelos de trabalho mais flexíveis tendem a melhorar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, favorecendo um ambiente mais saudável, produtivo e alinhado às necessidades contemporâneas dos trabalhadores.

Autonomia no desempenho das tarefas e flexibilidade nos horários são fatores que impactam positivamente a qualidade de vida no trabalho. Colaboradores que têm a liberdade de moldar sua abordagem de trabalho demonstram maior responsabilidade e satisfação no exercício de suas funções. [SANKHYA, 2024]

A qualidade de vida dos funcionários é benéfica tanto para a empresa quanto para o profissional. “Uma grande e atrativa vantagem para a empresa que investe em qualidade de vida é a diminuição significativa dos custos gerados pelo afastamento do funcionário”, alerta Valéria. Além de tudo isso, a falta de motivação, os sintomas relacionados com a patologia gerada e a condição psicológica que este funcionário fica por não ter satisfação pessoal acabam interferindo diretamente em seu rendimento, trazendo futuros prejuízos à empresa (VALERIA, 2012).

Ulrich (2001) acredita que, quando os funcionários se sentem-se envolvidos diretamente com os projetos da organização, inclinam-se mais ao intenso trabalho para atingir as metas e tornam-se mais produtivos. Assim, Ulrich criou um sistema denominado VOI²C²E, em que constam os seguintes fatores:

- **Visão:** as pessoas querem encontrar um sentido ou um objetivo no trabalho que executam;

- **Oportunidade:** todos querem uma chance para aprender, crescer, avançar e melhorar naquilo que fazem;
- **Incentivos:** dinheiro pode ser um bom fator de motivação se vier em quantidade significativa e se seu ganho estiver associado a objetivos específicos;
- **Impacto:** as pessoas querem fazer seu trabalho quando visualizam o impacto de seus esforços;
- **Comunidade:** os funcionários se envolvem mais quando se sentem parte de uma equipe;
- **Comunicação:** as pessoas têm mais motivação quando sabem o que está acontecendo;
- **Empreendedorismo:** cresce o envolvimento das pessoas quando elas têm a oportunidade de controlar como e onde o trabalho será feito.

De acordo com o estudo "Futuro do Trabalho: 20 Tendências para Você e Sua Empresa Navegarem," realizado pelo ManpowerGroup em parceria com O Futuro das Coisas, cerca de 40% das habilidades essenciais dos profissionais em geral podem mudar nos próximos cinco anos, exigindo que as empresas adotem uma abordagem proativa na capacitação de seus funcionários. Além disso, 70% dos trabalhadores preferem modelos híbridos de atuação, combinando a flexibilidade do trabalho remoto com a interação do ambiente físico. A pesquisa mostra ainda que 83% das empresas estão revisando suas estratégias de bem-estar para incluir suporte à saúde mental, refletindo uma mudança significativa nas prioridades organizacionais.

De acordo com Bia Nóbrega, especialista em Desenvolvimento Humano e Organizacional com quase 30 anos de experiência, essas tendências revelam a importância de um olhar mais integrado e holístico para a gestão de talentos e a sustentabilidade dos negócios. "A transformação digital já aconteceu e as novas dinâmicas de trabalho estão redefinindo o comportamento do mercado. Por isso, as empresas precisam adotar estratégias que coloquem o bem-estar dos colaboradores no centro de suas operações. Flexibilidade, respeito e autonomia são fundamentais para retenção de talentos e produtividade", diz.

3.7. SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR E GESTÃO DE ESTRESSE

A saúde mental do trabalhador tornou-se um dos temas mais relevantes no contexto organizacional contemporâneo, especialmente diante do aumento das exigências, da pressão por resultados e da intensificação das rotinas laborais. O estresse ocupacional, quando não identificado e manejado adequadamente, pode comprometer o desempenho, a motivação e a qualidade de vida, além de contribuir para o desenvolvimento de transtornos psicológicos, como ansiedade, depressão e síndrome de burnout. Diante desse cenário, a gestão eficaz do estresse emerge como uma estratégia indispensável para preservar o bem-estar emocional, promover ambientes de trabalho mais saudáveis e garantir relações profissionais sustentáveis. Assim, compreender e implementar ações voltadas à saúde mental dos colaboradores é fundamental para fortalecer a produtividade, prevenir adoecimentos e consolidar práticas organizacionais mais humanas e responsáveis.

Organizações que adotam práticas para identificar e abordar o estresse, como programas de mindfulness, por exemplo, constroem uma equipe mais resiliente e apta a enfrentar desafios, resultando em ambientes de trabalho mais saudáveis e eficientes. [SANKHYA, 2024]

Oliveira (1997) acredita que as organizações não podem estar à parte do universo emocional. A frase da chefia: “deixe seus problemas em casa, não os traga para o trabalho”, ou “não misture sua vida particular com a profissional”. Estas são considerações feitas por gestores que pouco entendem do aspecto humano, e de como este aspecto interfere negativamente quando não considerado.

Para Oliveira (1997, p. 36) “é preciso lembrar que o aparecimento do fenômeno humano se deu por uma transformação nas relações emocionais”

A robotização física e psíquica do trabalhador, muitas vezes associada à separação do trabalho braçal e mental, continua sendo uma fonte de doenças psicológicas, conforme descrito por Guimarães e Grubits (2000, p. 63). Neste sentido, compreender o comportamento humano dentro da organização pode cooperar para o entendimento de situações que possam surgir, bem como para a melhora no ambiente de trabalho (SANTOS, 2021).

A satisfação deve ser pensada como desempenho diante das situações vivenciadas e sua influência para o desempenho do trabalho no futuro, colocando em prática a sensibilidade e empatia para com o outro, a humildade de reconhecer que as pessoas também têm dias não favoráveis, o diálogo, entre outras ações (DALLA e MAZZOLA, 2019).

Soares (2015), relata que “quando os funcionários se sentem bem, eles podem ser muito mais produtivos do que pessoas produtivas quando não se sentem importantes na organização”.

Segundo Satto (2025) O estresse é uma resposta natural do nosso organismo a situações desafiadoras ou ameaçadoras. No ambiente de trabalho, pode surgir devido a prazos curtos, alta carga de trabalho, conflitos interpessoais e entre outros fatores.

Seu efeito não é necessariamente algo negativo e pode, inclusive, ser um forte motivador quando bem gerido. No entanto, quando mal gerenciado, pode contribuir para o desenvolvimento de quadros de ansiedade, depressão e insônia, além de gerar sintomas como dores de cabeça, musculares ou problemas digestivos. A longo prazo, o estresse pode levar a doenças crônicas como diabetes e hipertensão. O estresse é classificado como:

- Agudo: quando ocorre em resposta a eventos específicos e imediatos, como uma audiência importante ou um prazo iminente;
- Crônico: quando resulta de situações prolongadas e contínuas, como carga de trabalho excessiva ou ambiente de trabalho tóxico; e
- Episódico: caracterizado por crises frequentes de estresse agudo, muitas vezes devido a uma vida pessoal ou profissional caótica.

É importante estarmos atentos aos sinais, para, conforme o que vivenciamos no ambiente de trabalho, fazermos o devido gerenciamento do estresse para evitar efeitos prejudiciais à nossa saúde.

A autogestão do estresse, como o próprio nome diz, depende da própria pessoa. No entanto, os gestores também têm um papel fundamental na gestão do estresse em suas equipes. Neste sentido, abordaremos formas para que cada um possa contribuir neste gerenciamento.

De acordo com Cascais (2025) Começamos com as recomendações de atuação para um bom gestor:

1. Identificar sinais de estresse: ficar atento a mudanças no comportamento e no desempenho dos colaboradores, para atuar quando verificar alterações;
2. Promover um ambiente de trabalho saudável: incentivar pausas regulares, oferecer suporte emocional e criar uma cultura de comunicação aberta;
3. Possibilitar a participação das pessoas da equipe em ações e programas oferecidos pela instituição, ou fora dela, que contribuam na gestão do estresse;
4. Delegar tarefas de forma equilibrada: assegurar que a carga de trabalho seja distribuída de maneira justa e que os prazos sejam realistas.

3.8. RECONHECIMENTO E VALORIZAÇÃO

O reconhecimento e a valorização do trabalho desempenham papel central na promoção da qualidade de vida no ambiente organizacional. Colaboradores que se sentem apreciados e cujas contribuições são reconhecidas tendem a apresentar maior motivação, engajamento e satisfação profissional, refletindo diretamente no desempenho individual e coletivo. Além disso, a valorização vai além de recompensas financeiras, envolvendo feedbacks construtivos, oportunidades de desenvolvimento, respeito às competências e celebração de conquistas. Ao criar uma cultura organizacional baseada no reconhecimento, as empresas fortalecem o vínculo com seus trabalhadores, promovem o bem-estar emocional e contribuem para a construção de um ambiente de trabalho mais justo, humano e produtivo.

Corporações que implementam práticas de reconhecimento, como premiações, feedbacks construtivos e oportunidades para destacar conquistas individuais, fortalecem a satisfação e a qualidade de vida no trabalho. [SANKHYA, 2024]

Robbins (2002) propõe a Gestão Participativa onde a ideia motivadora central visa convidar as pessoas a participarem do processo decisório mediante grupos de representantes. As decisões e metas não seriam impostas, mas sim dialogadas buscando agregar interesses da empresa, do setor e dos funcionários.

As empresas estão atentas à necessidade de manter a motivação dos funcionários, para que a produtividade também permaneça alta. Há, também os funcionários terceirizados, temporários, executivos, auxiliares, os que

executam tarefas repetitivas, todos buscam desenvolver sua atividade laborativa e com qualidade, e não devem ser esquecidos.

Para Spector (2010, p. 198), a motivação é descrita como “um estado interior que induz uma pessoa a assumir determinados tipos de comportamento. Ela tem a ver com direção, intensidade e persistência de um comportamento ao longo do tempo.”

Para Goleman (1995) sugere algumas ações que concentram atitudes mais conciliadoras como oferecer uma solução indicando a maneira de resolução, incluindo sugestões e cuidados a serem tomados; acrescentar o elogio como forma de retorno às solicitações; ser mais sensível, usar mais da empatia, reduzindo o ressentimento, defensividade e distanciamento; oportunizar as situações e problemas como meio de enriquecimento das relações interpessoais.

3.9. PRINCIPAIS FATORES DE RISCO A SAÚDE DOS TRABALHADORES

A saúde dos trabalhadores é diretamente influenciada por diversos fatores presentes no ambiente de trabalho, que podem comprometer seu bem-estar físico, mental e emocional. Entre esses fatores estão condições inadequadas de ergonomia, exposição a agentes químicos, físicos ou biológicos, jornadas exaustivas, pressão por resultados, assédio moral e ausência de políticas organizacionais que promovam equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Identificar e compreender esses riscos é fundamental para a prevenção de doenças ocupacionais, redução de afastamentos e promoção de um ambiente laboral seguro e saudável. Assim, a análise dos principais fatores de risco permite às organizações implementar estratégias de proteção e cuidado, garantindo não apenas a integridade dos colaboradores, mas também a sustentabilidade e eficiência das atividades laborais.

Quando um funcionário não estiver bem no trabalho, a empresa também sofrerá as consequências. Condições inadequadas, como falta de ventilação, iluminação precária e exposição a agentes químicos ou físicos, podem causar diversos problemas de saúde, como alergias, irritações e até doenças mais graves.” [...] (Y7RIK, 2024)

“Um dos fatores que mais influenciam a saúde dos trabalhadores é o ambiente físico onde desenvolvem suas atividades. Além do ambiente físico, altas demandas de trabalho, pressão por resultados, conflitos interpessoais e falta de reconhecimento podem levar a quadros de estresse, ansiedade e até depressão. Jornadas excessivas, falta de pausas adequadas, ritmo acelerado

de trabalho e tarefas repetitivas podem gerar fadiga, lesões musculares e distúrbios oste musculares relacionados ao trabalho.” [...] (Y7RIK, 2024)

Dejours (1992), em seus estudos sobre a psicopatologia do trabalho, aponta as condições de trabalho (aspectos ergonômicos ambientais) e a organização do trabalho como elementos de anulação ou alienação do trabalhador e, sendo assim, agentes do adoecimento. O mesmo autor (1992, p. 47), ainda afirma que “para penetrar no campo da relação trabalho-saúde será necessário considerar, antes de tudo, dentro do trabalho, aquilo que especifica como relação social e aí tentar articular um modelo de funcionamento psíquico, que arranje um lugar teórico específico para a interface singular-coletivo”.

Segundo (Y7rik, 2024) Além disso, a sobrecarga de trabalho, a falta de ergonomia, o estresse e a pressão psicológica também são fatores que contribuem para o surgimento de doenças ocupacionais. A realização de tarefas repetitivas, a postura inadequada, a jornada prolongada de trabalho e o ambiente laboral desfavorável podem impactar negativamente na saúde dos colaboradores.” [...]

De acordo com Carvalho (2017) Ambientes com exposição a agentes químicos sem controle adequado podem causar não apenas alergias e irritações, mas doenças mais graves de longo prazo, como problemas respiratórios e dermatológicos. A ausência de medidas de prevenção coloca em risco a saúde do trabalhador e gera custos indiretos à empresa. [...]

Segundo a OMS (Organização Mundial da Saúde), em conjunto com a OIT (Organização Internacional do Trabalho), afirmam que a função das áreas competentes nas empresas (SESMT, CIPA, RH) é a de promover, manter, prevenir, proteger, adaptar os postos de trabalho ao mais alto grau de bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores de todas as ocupações. Há atividades laborativas que, por si só, não contemplam esta prescrição. Isso inclui trabalhos confinados ou subterrâneos, os que envolvem alta tensão, exposição a temperaturas extremas, seja de calor ou frio, ou os que requerem atendimento ao público de forma direta ou indireta. Esse cenário levanta questões complexas sobre a razão pela qual algumas pessoas adoecem e outras não, sobre a responsabilidade maior do empregador ou a obrigação do empregado em usar EPIs e participar de treinamentos. Uma resposta conclusiva para esse questionamento é temerosa.

“O estresse ocupacional surge como resultado da sobrecarga de trabalho, pressões psicológicas e condições inadequadas no ambiente laboral, incluindo jornadas prolongadas e posturas incorretas. Esses fatores contribuem para o

desenvolvimento de doenças ocupacionais e comprometem a saúde física e mental dos trabalhadores.” [...] (PRADO, 2016)

3.10. ANÁLISE DE ESTRATÉGIAS ESTRATÉGIAS DE PROMOÇÃO DE SAÚDE E BEM-ESTAR

O importante é oferecer condições, as mais próximas da plena, para que o trabalhador não venha a se acidentar ou adoecer durante a execução da sua atividade laborativa. O médico brasileiro, René Mendes (1999 p. 54) tem uma frase muito

adequada para esta situação, pois ele afirma que:

A OMS (Organização Mundial da Saúde) em junto com a OIT (Organização Internacional do Trabalho), desde 1950 definem as atribuições da Medicina do Trabalho, são elas:

- Promover e Manter o mais alto grau de bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores de todas as ocupações.
- Prevenir, entre os trabalhadores os desvios de saúde causados pelas condições de trabalho.
- Proteger os trabalhadores em seus empregos contra os riscos resultantes de fatores ou agentes prejudiciais a sua saúde.
- Colocar e Manter o trabalhador em um trabalho adequado as suas aptidões fisiológicas e psicológicas.
- Adaptar o trabalho ao homem e cada homem a sua atividade.

Para Chaves (2001), a tecnologia de QVT compreende a reestruturação do desenho dos cargos, das novas formas de organizar o trabalho, da formação de equipes de trabalho semi autônomas ou auto gerenciadas, e das melhorias do ambiente organizacional. O autor ainda define QVT como uma maneira de pensar a respeito das pessoas, do trabalho e da organização, tendo em vista o impacto do trabalho sobre os indivíduos e a eficácia organizacional, bem como a perspectiva de algum grau de participação na resolução de problemas.

Rodrigues (2001) analisa as teorias administrativas desenvolvidas por estudiosos do comportamento para determinar uma espécie de “origem” da QVT. O autor inicia com as pesquisas de George Elton Mayo (1880-1949), psicólogo americano conhecido com um dos fundadores da escola de relações humanas da filosofia da administração, por desenvolver uma experiência pioneira, em 1927, sobre

as influências da iluminação na produtividade, nos índices de acidentes, na fadiga e na monotonia, tentando assim, demonstrar como aspectos psicológicos e sociais contribuem para a qualidade de vida do trabalhador.

Segundo BARCELLOS, Ricardo; 2012. A qualidade de Vida é um conceito ligado ao desenvolvimento humano e não significa apenas saúde física e mental. Diz respeito ao ser humano estar bem com ele mesmo, com a Vida, com as pessoas que o cercam. Ter qualidade de Vida é “estar em equilíbrio”. Nesse momento, vamos falar do controle que devemos exercer sobre o que acontece à nossa volta, principalmente sobre os relacionamentos sociais.

Para garantir uma boa qualidade de vida, deve-se:

- Ter hábitos saudáveis;
- Cuidar bem do corpo;
- Ter tempo para o lazer;
- Vários outros hábitos que façam o indivíduo se sentir bem, que tragam boas consequências;
- Usar o bom humor para lidar com situações de stress;
- Definir objetivos de vida; e
- Sentir que tem controle sobre a própria vida.

Os conceitos bem-estar e de saúde incluem a maximização da qualidade de vida de qualquer indivíduo através do desenvolvimento do total potencial humano.

3.11. FATORES QUE PODEM IMPACTAR A PRODUTIVIDADE AS ORGANIZAÇÕES.

A produtividade organizacional é influenciada por uma série de fatores internos e externos que afetam diretamente o desempenho dos colaboradores e os resultados da empresa. Entre os principais elementos que podem impactá-la estão a qualidade do ambiente de trabalho, a motivação e o engajamento dos funcionários, a clareza de processos, a disponibilidade de recursos adequados, a liderança, a comunicação interna e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Fatores como estresse excessivo, falta de reconhecimento, jornadas exaustivas e conflitos interpessoais

também podem comprometer a eficiência operacional e a qualidade do trabalho. Compreender esses elementos é essencial para que as organizações adotem estratégias eficazes de gestão, promovam o bem-estar dos colaboradores e, conseqüentemente, aumentem seu desempenho e competitividade no mercado.

Síndrome de burnout, insatisfação com o trabalho, falta de concentração e falta de ferramentas são fatores que podem impedir ou reduzir a produtividade no trabalho. Ao longo da rotina, esses fatores podem prejudicar a produtividade no trabalho dos colaboradores. (SEBRAE, 2022)

De acordo com a pesquisa realizada pelo Observatório da Produtividade Regis Bonelli, do FGV IBRE (Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas), o número de horas efetivamente trabalhadas desabou 8,3% ao longo de 2021. O estudo ainda mostrou que a produtividade do trabalho no período de julho a setembro do ano passado, caiu para 11,9%, e em 2020 esse número era de 14.9% Fatores que interferem na produtividade dos colaboradores.

FALTA DE ENGAJAMENTO DA EQUIPE

Os gestores dentro dos times têm uma missão muito importante que é motivar continuamente seus colaboradores. Quando a liderança não tem essa preocupação é possível ver uma queda na produtividade e também a evasão dos funcionários. Uma equipe se torna mais engajada quando se vê valorizada, quando recebe feedbacks construtivos ou reconhecimento por meio de bonificações, e também quando participam de treinamentos e capacitações.

POUCAS HORAS DE SONO

A falta de sono pode afetar não somente a produtividade, como também a saúde física e mental do profissional. Nesse caso, é importante a liderança observar e acompanhar o rendimento do colaborador e entender a causa das poucas horas de sono, quando isso acontecer. O gestor precisa, nesse momento, desenvolver ações que possam ajudar o funcionário a ter mais qualidade de vida.

SALÁRIOS BAIXOS

Um fator que pode afetar a produção do funcionário é o salário baixo. Quando ele não se sente valorizado financeiramente, a tendência é sair do emprego e procurar outra vaga no mercado que corresponda às expectativas de salário que ele considera

mais justas. Nesse caso, é interessante o gestor desenvolver ações que permitam o crescimento do profissional e, junto disso, aumentem o salário também.

FALTA DE COMUNICAÇÃO INTERNA

A falta de comunicação interna é um dos principais problemas de produtividade dentro das empresas. Quando não se compartilha informação, isso pode gerar insatisfações e quedas no rendimento do funcionário, pois esse tipo de ação faz com que ele não se sinta parte da empresa. Para resolver esse problema é importante investir em e-mails internos, murais, redes corporativas, além de incentivar o profissional a dialogar mais com seus colegas de trabalho para integrar toda empresa.

SOBRECARGA DE TAREFAS

O excesso de trabalho também tem sido um problema quando o assunto é a produtividade dos colaboradores nas empresas. Quando o colaborador não consegue ter o foco suficiente para cumprir suas atividades, ele se sente frustrado. Uma das formas de solucionar esse problema é a otimização na rotina e a terceirização de alguns serviços, que permitam que a experiência do trabalho seja positiva. (S.D LINX)

3.12. ASPECTOS DA RELAÇÃO DO TRABALHO COM SAÚDE DO TRABALHADOR

De acordo com Mendonça et al. (2015), a flexibilização e precarização das relações laborais em instituições de saúde geram impactos significativos sobre o bem-estar dos profissionais. A insegurança contratual, a rotatividade elevada e a sobrecarga de tarefas favorecem o aparecimento de distúrbios físicos (dores osteomusculares, fadiga crônica) e transtornos mentais (ansiedade, estresse e síndrome de burnout).

Além disso, a literatura sobre saúde ocupacional aponta que a organização do trabalho é determinante para a saúde dos colaboradores. Jornadas extensas, baixa autonomia, metas excessivas e ausência de apoio social são elementos que contribuem para o processo de adoecimento. Por outro lado, ambientes que valorizam a participação, o equilíbrio entre demanda e recursos, e a promoção de saúde reduzem os riscos ocupacionais e favorecem a qualidade de vida.

Assim, compreender os aspectos da relação trabalho-saúde é fundamental não apenas para prevenir doenças, mas também para fortalecer políticas organizacionais que priorizem o bem-estar dos colaboradores. Essa abordagem contribui para ambientes de trabalho mais sustentáveis, melhora a produtividade e reduz custos com afastamentos e rotatividade.

3.13. PRINCIPAIS COMPROMISSOS DAS EMPRESAS COM OS COLABORADORES

As organizações modernas compreendem que o sucesso empresarial está diretamente ligado ao bem-estar, à motivação e ao desenvolvimento de seus colaboradores. Por isso, assumem compromissos essenciais que visam garantir condições dignas de trabalho, respeito às normas legais e promoção de um ambiente organizacional saudável. Esses compromissos vão além da simples relação contratual, abrangendo práticas que valorizam o capital humano, fortalecem a cultura organizacional e contribuem para o crescimento mútuo. Assim, compreender quais são essas responsabilidades é fundamental para assegurar relações de trabalho equilibradas, transparentes e alinhadas aos princípios éticos e às exigências da legislação trabalhista vigente.

3.14. PRINCIPAIS LEIS QUE AS EMPRESAS PRECISAM CUMPRIR

A conformidade legal é um dos pilares essenciais para a gestão organizacional, pois garante que as atividades empresariais sejam conduzidas de acordo com as normas estabelecidas pelo ordenamento jurídico. O cumprimento das leis não apenas protege a empresa de sanções administrativas, trabalhistas e civis, como também assegura condições adequadas de trabalho, transparência nas operações e responsabilidade social. Nesse contexto, torna-se fundamental compreender quais são as principais legislações que regem o ambiente corporativo, especialmente no que se refere às relações de trabalho e às obrigações empresariais. Assim, este tópico tem como objetivo apresentar e contextualizar as principais leis que as empresas precisam observar para garantir uma atuação ética, segura e alinhada às exigências legais vigentes.

- Constituição Federal (CF/88)
- Conforme estabelece a Constituição Federal (1988, art. 7º, XXII), todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho seguras e saudáveis.
- Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)
- A CLT estabelece que o empregador deve assegurar ambiente de trabalho saudável e seguro (BRASIL, 1943, arts. 157 e 200).
- Normas Regulamentadoras (NRs)
- As Normas Regulamentadoras, como NR-6 e NR-17, definem as medidas que as empresas devem adotar para proteger a saúde e a ergonomia dos trabalhadores (MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2025).
- G Lei nº 8.213/1991 – Benefícios Previdenciários
- A Lei nº 8.213/1991 garante afastamento e benefícios previdenciários em caso de acidentes ou doenças ocupacionais (BRASIL, 1991).

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Para obtenção dos resultados da pesquisa, foi aplicado um questionário via Forms aos colaboradores que atuam em suas respectivas organizações, permitindo que cada participante respondesse de acordo com sua percepção sobre o ambiente de trabalho e suas atividades. A coleta de dados ocorreu no período de 06/11/2025 a 14/11/2025, e as respostas obtidas serão apresentadas e analisadas a seguir, considerando a realidade vivenciada pelos profissionais em suas funções.

1. Em uma escala de 01 a 05 (considerando que 01 péssimo e 05 excelente), quanto você se sente valorizado no ambiente de trabalho?

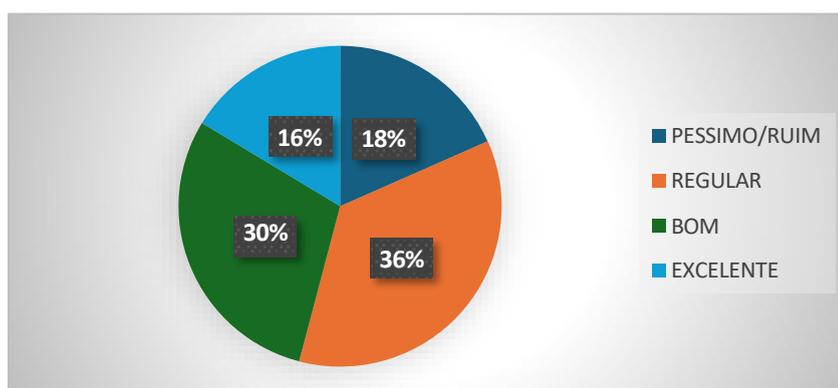


Figura 1 - Gráfico em Pizza – Escala do sentimento de valorização no ambiente de trabalho.

De acordo com a pesquisa, podemos analisar 36% se identifica regular está adequado na situação conforme o esperado dentro de sua organização, 30% bom está eficácia de acordo com planejado em sua atuação nas tarefas. Péssimo/ ruim 18% não se sente valorizado, é o percentual 16% mais baixo é o excelente o colaborador que se sente de fato valorizado.

Analisamos as respostas, constatamos que não há uma valorização como o esperado.

Chiavenato (2007, p. 4) "O sucesso de uma organização não é fruto exclusivo da sorte, mas de uma série infundável e articulada de decisões, aglutinação de recursos, competências, estratégias e uma busca permanente de objetivos para alcançar resultados cada vez melhores"

2. Como você avalia a sua produtividade no trabalho atualmente?

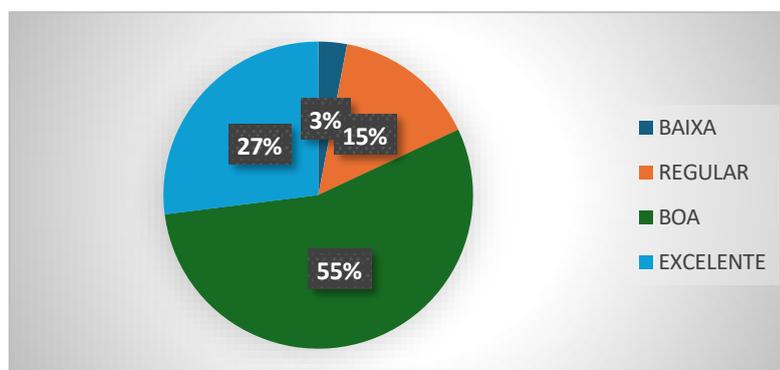


Figura 2 - Gráfico em Pizza – Escala de produtividade.

Dos colaboradores que responderam à pesquisa 55% boa na sua produtividade, 39% baixa, 27% excelente, 15% regular. As organizações têm o papel constante na sociedade, inovações na produtividade a influenciar nas contribuições práticas, trazer um ambiente saudável. Jornada de trabalho adequada conforme leis, pausa para o retorno as atividades, pesquisa dentro da organização uma forma de compreender as necessidades do colaborador.

Através da avaliação, consideráveis ganhos podem ser auferidos, como por exemplo, a possibilidade de direcionar os investimentos para os resultados que agregam valor para a organização, alinhando a gestão de pessoas aos objetivos e metas da empresa (SAMMARTINO, 1995)

Conforme Kaplan e Norton (1996) identificaram 4 processos gerenciais críticos às empresas, que não podem deixar de ser avaliados. Eles são: o esclarecimento e a tradução da visão e da estratégia da empresa; a comunicação e associação de objetivos e medidas estratégicas; o planejamento e estabelecimento de metas, alinhando as iniciativas estratégicas e, por fim, o feedback e o aprendizado estratégico. Para os autores, estes quatro processos devem ser medidos e gerenciados. No processo "Aprendizado e crescimento" estão as ações e programas de gestão de pessoas, que visam garantir a capacitação do funcionário para atuar em um processo onde a execução da estratégia traz, por fim, retorno sobre o capital empregado.

3. Entre as opções abaixo, quais fatores mais afetam sua produtividade no dia a dia?

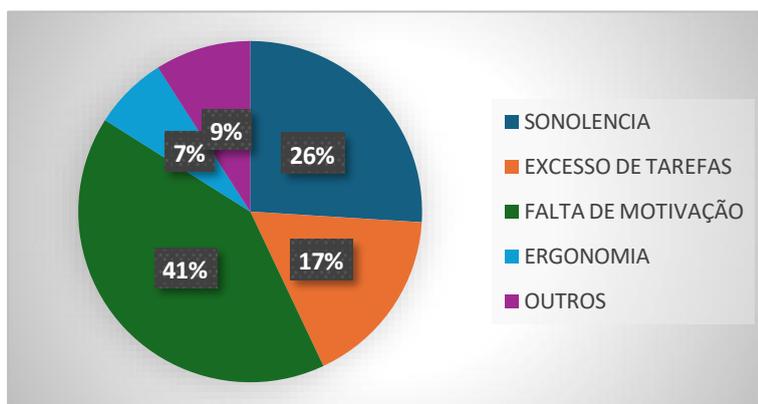


Figura 3 - Gráfico em Pizza - Fatores que afetam a produtividade.

Conforme a pesquisa realizada 41% sentem que a motivação afeta na produtividade, o clima organizacional também é um critério na organização, além disso empresas devem utilizar ferramentas de resultados para compreender a falta de motivação de seus colaboradores.

Motivação Intrínseca, surgiu dentro de uma pessoa, interna o desejo de realizar atividades pelo prazer, desafiadora ou gratificante. Fatores internos.

Motivação Extrínseca, são por fatores externos, no caso envolve em uma atividade recompensas incluindo dinheiro, elogios. Pesquisa de clima organizacional, questionários devem ser bem analisados, não só identificar, para garantir maior desenvolvimento dentro da empresa.

A melhoria das condições de vida e da saúde tem sido um tema de crescente importância, já que impacta indireta ou diretamente a produtividade das pessoas, e os resultados obtidos pelas organizações. Esse tema tem sido discutido dentro da denominação de Qualidade de Vida no Trabalho (Fernandes & Gutierrez, 1998).

4. Qual sua avaliação sobre a empresa oferecer oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional?

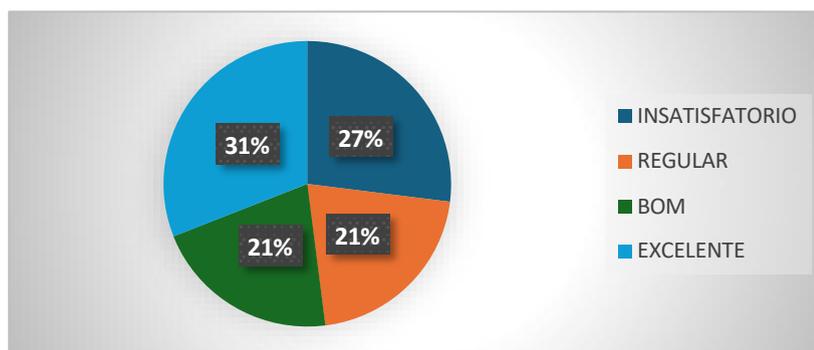


Figura 4 - Gráfico em Pizza - Avaliação de oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional interno.

Percebe-se que os dados apontam que quase metade dos participantes apontam algum grau de insatisfação ou neutralidade diante das políticas de desenvolvimento profissional. Esses números nos mostram a necessidade de revisão dos planos de carreira, com maior clareza nos critérios.

A percepção de políticas de gestão de pessoas que estimulam o envolvimento com o trabalho e o treinamento são preditoras da percepção de desenvolvimento profissional.” — Monteiro, Mourão & Freitas. Revista PUC RS- Publicado em 31 de dezembro de 2019.

5. Você costuma planejar suas atividades diárias?

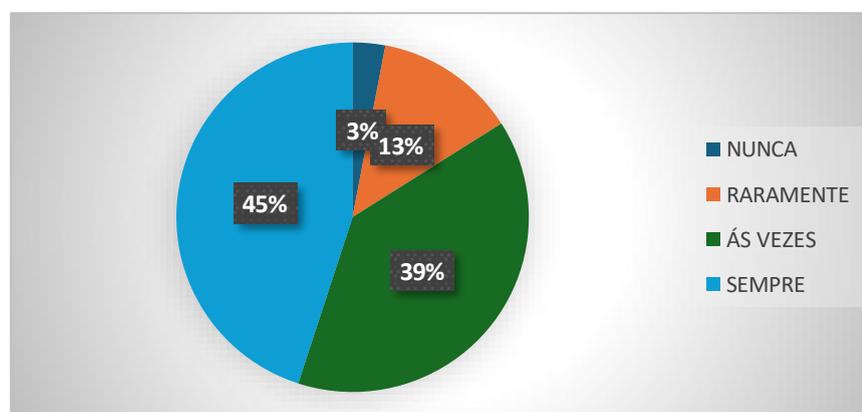


Figura 5 - Gráfico em pizza - Planejamento de atividades diárias.

Conforme análise da pesquisa 45% sempre planeja a sua atividade diária, suas habilidades sendo desenvolvidas com planejamento a entrega eficaz, planejamento e execução são o conjunto para a busca de um objetivo a ser alcançado, ter bons desempenho em suas funções no trabalho.

Conforme pesquisa realizada em 2023 pela International Stress Management Association Brasil (ISMA-BR), entidade internacional que atua na prevenção e no estudo do estresse, pelo menos: 62% dos brasileiros sofrem com a falta de tempo atrelada à sobrecarga de trabalho e ao excesso de tarefas que precisam ser executadas em sua rotina; 30% dos profissionais foram diagnosticados com esgotamento físico e mental (síndrome de burnout), distúrbio que pode estar associado ao surgimento de problemas cardíacos, ansiedade, depressão e transtornos do sono.

6. Como você avalia seu nível de bem-estar emocional na empresa neste momento?

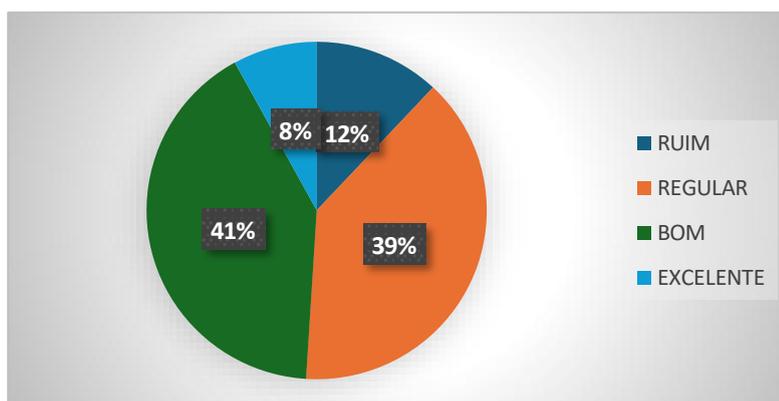


Figura 6 - Gráfico em pizza - Avaliação do Bem estar profissional.

Com base no gráfico, observa-se que o cenário é moderadamente positivo, com 41% avaliado como bom e 39% como regular. Apenas 12% se consideram em excelente estado emocional. Esses dados mostram que, embora não haja predominância de insatisfação, existem oportunidades para ações estratégicas que promovam maior apoio emocional, fortalecendo o clima organizacional e as iniciativas de cuidado com a saúde mental.

Bem-estar é definido como uma autoavaliação do próprio indivíduo sobre sua situação no mundo, considerando suas experiências de prazer e apreciações sobre as recompensas da vida. O trabalho se revela como instrumento e meio para a satisfação das necessidades humanas. O bem-estar no trabalho está diretamente relacionado à satisfação do sujeito resultante do reconhecimento e valorização do que produz. A satisfação no trabalho produz felicidade e eleva o estado de bem-estar subjetivo, garantindo sucesso nas organizações. Este estudo avalia a partir da literatura especializada os fatores que impactam o bem-estar do trabalhador durante o exercício laboral. Para tanto, identifica a concepção e percepção dos trabalhadores

sobre bem-estar; averigua a partir dos estudos publicados sobre a temática os discursos e concepções de prazer e sofrimento construídos pelos trabalhadores; e, registra os principais fatores que impactam a saúde biopsicossocial dos empregados. O mesmo se apresenta como pesquisa bibliográfica, de base qualitativa. A partir das plataformas digitais foram selecionados 29 artigos científicos que serviram de base à análise dos dados. Os resultados evidenciam que condições de trabalho adversas provocam sofrimento e comprometem o bem-estar dos trabalhadores, gerando prejuízos às organizações.

“O bem-estar emocional no trabalho está diretamente relacionado à forma como o indivíduo percebe o ambiente organizacional, incluindo fatores como apoio social, clima organizacional e equilíbrio entre demandas e recursos.” (FOGAÇA, 2015)

7. Você sente que o estresse afeta sua produtividade?

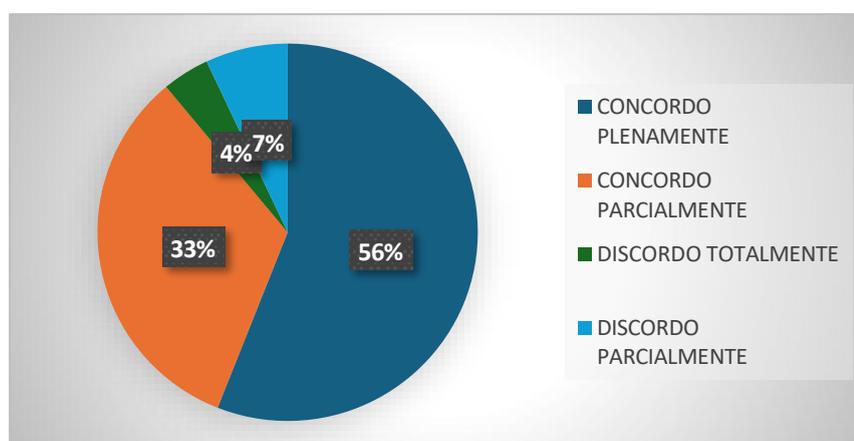


Figura 7 - Gráfico em pizza - Impacto do estresse na produtividade.

O gráfico evidencia que o estresse é percebido como um fator que influencia diretamente a produtividade da maioria das pessoas. Quando 56% concordam plenamente e 33% concordam parcialmente, fica claro que o impacto do estresse não pode ser ignorado no ambiente de trabalho. Essa percepção reforça a importância de práticas que promovam bem-estar, equilíbrio e condições saudáveis de trabalho. Mesmo que uma minoria discorde, os resultados mostram que, para grande parte dos indivíduos, o estresse reduz o foco, o rendimento e a qualidade das entregas.

Segundo o Dr. Antonio worms (2019) “o estresse age diretamente no nosso organismo, por isso, quando ele é frequente pode acabar prejudicando vários

aspectos da vida do profissional. Em situações corriqueiras, o estresse pode ser um estímulo para os profissionais, porém a dificuldade é controlá-lo em uma rotina agitada.”

8. O ambiente que você trabalha contribui para o seu bem-estar?

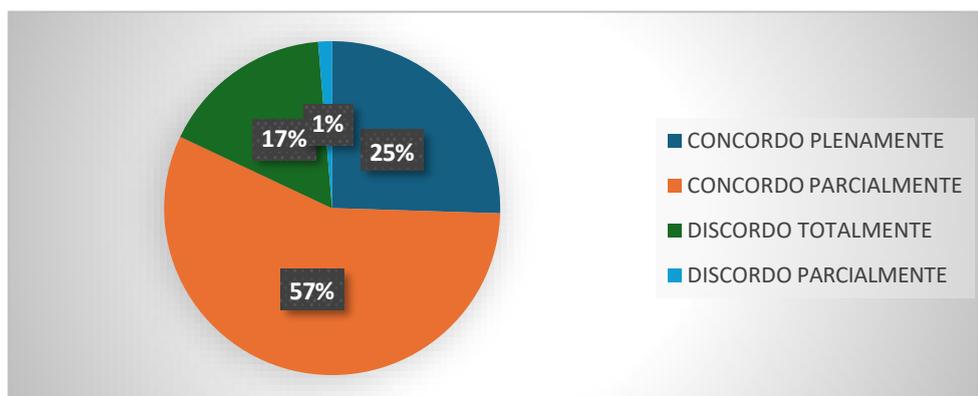


Figura 8 - Gráfico em pizza - Impacto do ambiente de trabalho no bem estar pessoal.

O gráfico mostra que 82% a maior parte dos colaboradores percebe o ambiente de trabalho como algo positivo para o seu bem-estar. A soma dos que concorda plenamente e parcialmente 18% representa uma ampla maioria, indicando que o espaço e as condições oferecidas contribuem de forma significativa para o conforto e a satisfação diária. Apenas uma pequena parcela demonstra algum nível de discordância, o que reforça que, no geral, o ambiente é visto como favorável e acolhedor.

De acordo com Carina Martins (2025) O bem-estar no trabalho não é apenas uma tendência passageira, é um dos pilares mais importantes para o sucesso sustentável de qualquer organização. Quando os colaboradores se sentem física e emocionalmente bem, o ambiente se transforma, os relacionamentos se fortalecem e os resultados aparecem de forma natural.

9. Você considera que tem hábitos saudáveis durante o horário de trabalho?

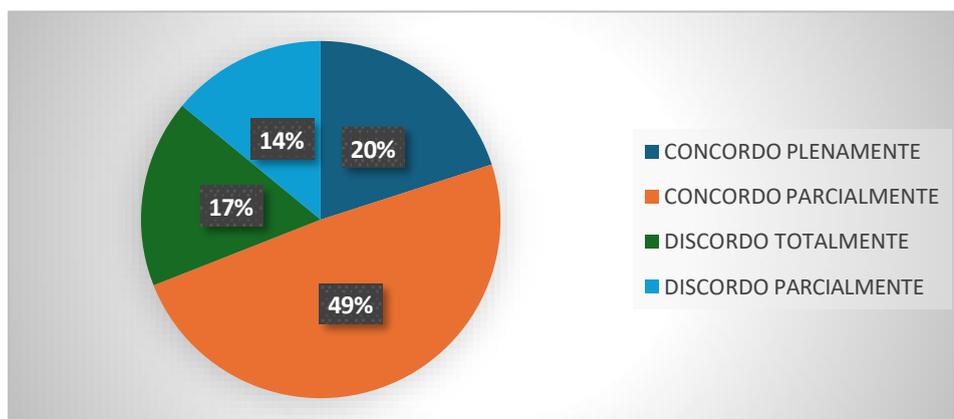


Figura 9 - Gráfico em pizza - Avaliação de hábitos saudáveis durante o horário de trabalho.

O gráfico mostra como os participantes avaliam seus hábitos saudáveis durante o horário de trabalho. A maior parte 69% concordam plenamente/parcialmente que mantêm práticas saudáveis. Por outro lado, 31% discordam totalmente/parcialmente, indicando que ainda existe uma parcela significativa que reconhece a necessidade de melhorar seus hábitos no ambiente de trabalho. Esses dados sugerem que, apesar de uma tendência positiva, ainda há espaço para promover ações e conscientização voltadas ao bem-estar dos colaboradores.

De acordo com Cecilia Alberigi (2025) Adotar uma alimentação equilibrada durante a jornada vai muito além de matar a fome no horário do almoço. No ambiente de trabalho, o que se come influencia diretamente na disposição física, na clareza mental e até no clima organizacional.

Isso significa que cuidar da qualidade das refeições não é apenas uma escolha individual, mas também um fator que pode transformar a rotina de toda a equipe.

Adotar uma alimentação equilibrada durante a jornada vai muito além de matar a fome no horário do almoço. No ambiente de trabalho, o que se come influencia diretamente na disposição física, na clareza mental e até no clima organizacional.

Isso significa que cuidar da qualidade das refeições não é apenas uma escolha individual, mas também um fator que pode transformar a rotina de toda a equipe.

10. Sente que sua saúde física influencia na sua produtividade?

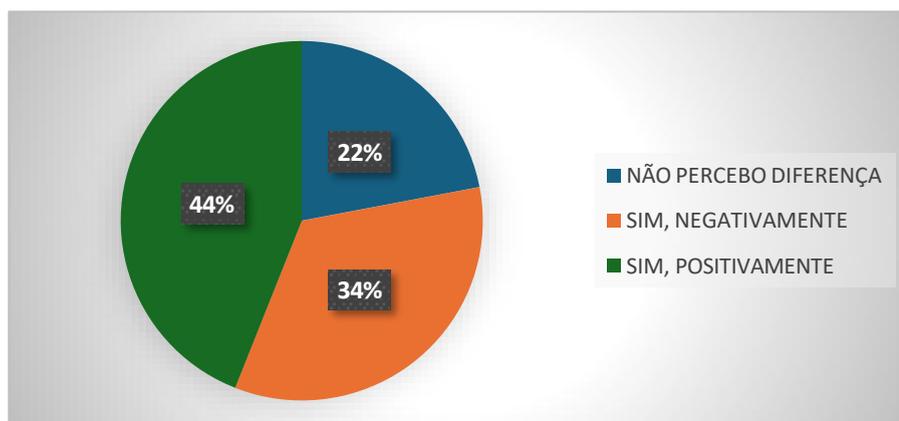


Figura 10 - Gráfico em pizza - Impacto da saúde física na produtividade.

Os resultados evidenciam que 44% dos respondentes afirmam que a saúde física influencia positivamente sua produtividade, enquanto 34% percebem influência negativa e 22% não observam diferença. Esses achados estão alinhados com literatura atual, que demonstra que a saúde física adequada tende a melhorar o desempenho laboral, ao passo que condições físicas comprometidas aumentam a fadiga, o presenteísmo e reduzem a produtividade.

“Há evidências de que o presenteísmo eleva as despesas médicas, reduz a produtividade, aumenta acidentes de trabalho e compromete o desempenho individual, especialmente quando associado à fadiga e a condições físicas inadequadas.” (Revista Brasileira de Medicina do Trabalho, 2023)

11. Como classifica o seu ambiente de trabalho?

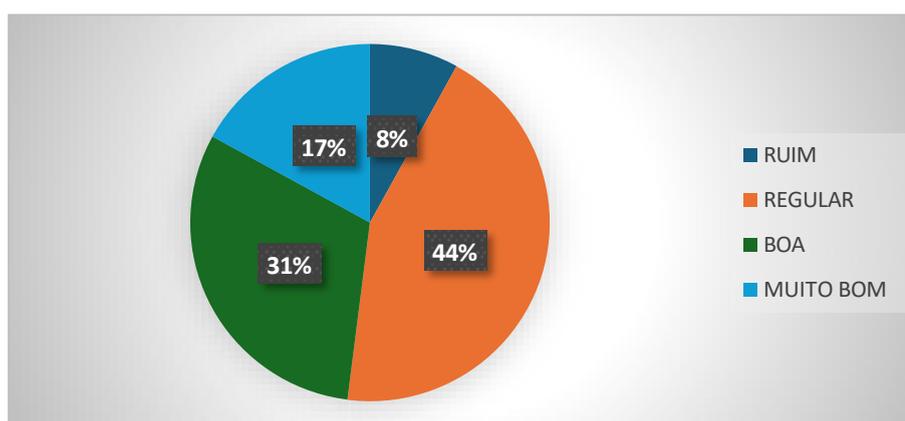


Figura 11 - Gráfico em pizza - Classificação do Ambiente de trabalho.

Os dados obtidos na pesquisa indicam que a maior parte dos participantes avalia o ambiente de trabalho como regular 44%, evidenciando uma percepção predominantemente mediana quanto às condições oferecidas. Em seguida, 31%

classificam o ambiente como bom, enquanto 17% o consideram muito bom, demonstrando que uma parcela menor percebe níveis mais elevados de qualidade. Por outro lado, 8% dos respondentes avaliam o ambiente como ruim, apontando a existência de fatores que podem comprometer o bem-estar e o desempenho profissional.

De modo geral, os resultados sugerem que o ambiente de trabalho, embora apresente aspectos positivos, ainda carece de melhorias para atender plenamente às expectativas dos colaboradores.

Conforme Trierweiller, Vefago, Lima & Ferreira (UFSC) “A satisfação no trabalho tem relação direta com o que a empresa pode fornecer, sob diferentes formas de incentivos para construir um ambiente de trabalho favorável ... fonte de satisfação e que possibilite oportunidades de crescimento e realização profissional.”

12. Percebe que a Liderança/Gerência é respeitada pelos colaboradores?

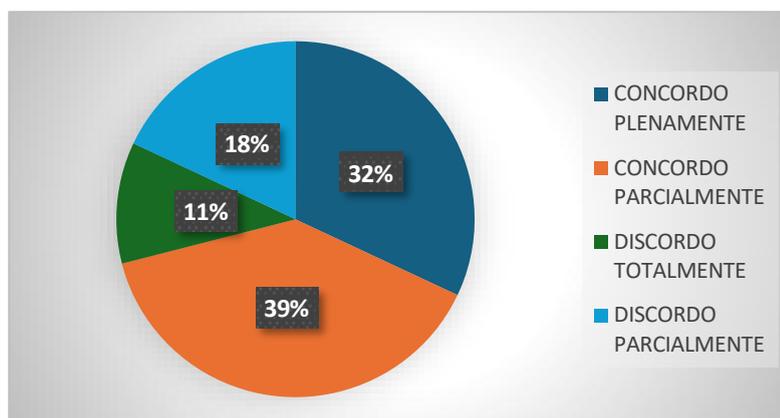


Figura 12 - Gráfico em pizza - Respeito à liderança pelos colaboradores.

Ao analisar as respostas da pesquisa, observa-se que a maior parte dos participantes demonstra uma percepção positiva em relação ao respeito pela liderança. No total, 71% dos respondentes afirmam concordar plenamente/parcialmente que a liderança é respeitada, indicando uma tendência geral de valorização e reconhecimento da autoridade gerencial.

Por outro lado, 29% discordam totalmente/parcialmente, revelando que, embora a maioria perceba respeito, ainda existe uma parcela significativa que identifica fragilidades na relação entre liderança e colaboradores.

A relação líder liderado, especialmente quando mediada pela inteligência emocional, exerce influência direta sobre o clima organizacional, reforçando a percepção de respeito, a confiança mútua e o engajamento dos colaboradores.” — Floro, A. L. C. (2023). *Os impactos de uma liderança emocionalmente inteligente no clima organizacional*. Revista Mirante

CONSIDERAÇÕES

Este trabalho evidencia que a saúde ocupacional desempenha um papel central na produtividade e na sustentabilidade das empresas. Ao analisar o impacto do bem-estar dos colaboradores no desempenho organizacional, fica claro que ambientes de trabalho seguros, saudáveis e humanizados não apenas reduzem o absenteísmo, mas também fortalecem o engajamento, a motivação e a eficiência das equipes.

A pesquisa realizada demonstra que a qualidade de vida no trabalho, aliada a ações preventivas contra doenças ocupacionais, deve ser encarada como investimento estratégico, e não como custo. Programas de ergonomia, acompanhamento médico periódico, iniciativas de saúde mental, incentivos à prática de atividades físicas e políticas de gestão humanizada contribuem diretamente para diminuir afastamentos, elevar a satisfação interna e promover uma cultura organizacional mais equilibrada.

Além disso, a adoção de práticas eficazes de saúde corporativa favorece a retenção de talentos, melhora o clima organizacional e fortalece a imagem institucional perante o mercado, evidenciando responsabilidade social e compromisso com o bem-estar das pessoas.

Espera-se que os resultados apresentados sirvam como subsídio para gestores, profissionais de Recursos Humanos e especialistas em saúde e segurança do trabalho no desenvolvimento de estratégias mais robustas e eficazes. Ao reconhecer a saúde ocupacional como um componente indispensável para o desempenho empresarial, abre-se caminho para organizações mais produtivas, sustentáveis e alinhadas às necessidades humanas contemporâneas.

REFERÊNCIAS

AVALIAÇÃO da gestão de programas de qualidade de vida no trabalho. SciELO Brasil, s.d. Disponível em: <https://www.scielo.br>. Acesso em: 14 abr. 2025.

ESTRESSE no trabalho: estudo com gestores públicos do Estado de Minas Gerais. SciELO Brasil, s.d. Disponível em: <https://www.scielo.br>. Acesso em: 29 set. 2025.

SAÚDE mental no trabalho: principais doenças. Revista Portuguesa de Clínica Geral, SciELO, s.d. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rpc>. Acesso em: 03 out. 2025.

TOTVS. Saúde ocupacional: o que é e importância. s.l., s.d. Disponível em: <https://www.totvs.com/blog/instituicoes-de-saude/saude-ocupacional>. Acesso em: 18 mai. 2025.

OCUPACIONAL. Saúde ocupacional: por que é tão importante para a sua empresa. s.l., s.d. Disponível em: <https://ocupacional.com.br/site/saude-ocupacional-por-que-e-tao-importante-para-a-sua-empresa>. Acesso em: 07 jul. 2025.

WELLBE. Saúde ocupacional: impacto e benefícios. s.l., s.d. Disponível em: <https://wellbe.co/blog/saude-ocupacional-impacto-e-beneficios>. Acesso em: 22 ago. 2025.

SANKHYA. Qualidade de vida no trabalho: dicas e importância. s.l., s.d. Disponível em: <https://www.sankhya.com.br>. Acesso em: 11 jun. 2025.

LG Lugar de Gente. Saúde mental no trabalho. s.l., s.d. Disponível em: <https://www.lg.com.br/blog/saude-mental-no-trabalho>. Acesso em: 26 out. 2025.

HOSPITAL SANTA MÔNICA. Transtornos mentais relacionados ao trabalho: principais tipos. s.l., s.d. Disponível em: <https://hospitalsantamonica.com.br>. Acesso em: 02 abr. 2025.

MAESTROVIRTUALE. Saúde ocupacional: quais fatores afetam a saúde dos trabalhadores? s.l., s.d. Disponível em: <https://maestrovirtuale.com/saude->

[ocupacional-quais-fatores-afetam-a-saude-dos-trabalhadores](#). Acesso em: 15 jul. 2025.

SEBRAE. Cinco coisas que podem reduzir a produtividade no trabalho. s.l., s.d. Disponível em: <https://sebrae.com.br>. Acesso em: 27 mai. 2025.

AMBRAC. A importância da saúde mental no ambiente de trabalho. s.l., s.d. Disponível em: <https://ambrac.com.br/ambrac-a-importancia-da-saude-mental-no-ambiente-de-trabalho>. Acesso em: 09 jun. 2025.

ABMES. Por que a saúde mental no trabalho é tão relevante em 2025. s.l., s.d. Disponível em: <https://abmes.org.br>. Acesso em: 01 ago. 2025.

QULTURE ROCKS. Ações de saúde e bem-estar nas empresas. s.l., s.d. Disponível em: <https://www.qulture.rocks/blog/acoes-de-saude-e-bem-estar-nas-empresas>. Acesso em: 06 out. 2025.

REACHR. Saúde e bem-estar no trabalho. s.l., s.d. Disponível em: <https://blog.reachr.com.br/saude-e-bem-estar-no-trabalho-2>. Acesso em: 20 abr. 2025.

INSTITUTO BEM DO ESTAR. Estratégias para promover a saúde mental no ambiente de trabalho. s.l., s.d. Disponível em: <https://www.institutobemdoestar.com.br>. Acesso em: 30 set. 2025.

VITALY BRASIL. Transtornos mentais relacionados ao trabalho: quais são os principais. s.l., s.d. Disponível em: <https://vitalybrasil.com.br/transtornos-mentais-relacionados-ao-trabalho-quais-sao-os-principais>. Acesso em: 04 out. 2025.

BMPC Saúde. Saúde mental no trabalho: principais doenças. s.l., s.d. Disponível em: <https://www.bmpc.com.br/saude-mental-no-trabalho-principais-doencas>. Acesso em: 19 mai. 2025.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 23 jun. 2025.

BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 02 out. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Normas Regulamentadoras (NRs). Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/assuntos/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras>. Acesso em: 08 abr. 2025.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm. Acesso em: 12 jul. 2025.

ALMEIDA, M.; LIMA, R.; LIMA, T. Saúde mental no ambiente de trabalho: estratégias de prevenção. São Paulo: Atlas, 2023.

FESNEDA, J. Gestão de saúde mental nas organizações. Rio de Janeiro: FGV, 2024.

KUHNEN, A.; FELIPPE, M. L.; LUFT, C.; FARIA, L. Psicologia e Trabalho: saúde, prevenção e qualidade de vida. Florianópolis: UFSC, 2010.

REVISTA ESPACIOS. v. 36, n. 4, 2015.

MUNDO RH. Pesquisa revela impacto da saúde mental no ambiente corporativo e alerta para nova norma regulatória. s.l., s.d. Disponível em: <https://www.mundorh.com.br>. Acesso em: 21 ago. 2025.

GESTÃO da saúde mental no ambiente de trabalho relacionado com o desempenho dos funcionários. Qualis B2, s.d.

NÚCLEO DO CONHECIMENTO. Departamento pessoal. s.l., s.d. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/departamento-pessoal>. Acesso em: 17 set. 2025.

CAIRU. Estresse, comportamento e gestão: segurança e saúde. Revista Cairu, 2013. Disponível em: https://www.cairu.br/revista/arquivos/artigos/2013_1/01_EST_COMP_FER_GES_OT_SEG_SAU_04_20.pdf. Acesso em: 05 mai. 2025.