

ETEC DONA ESCOLÁSTICA ROSA

Técnico em Administração

Gabriel Baptista Dos Santos

Jean Carlos Monteiro De Sousa

Luiz Henrique Santana Costa

Patriny Carla Da Silva

Ronildo Araújo Teles

QUALIDADE DE VIDA X QUALIDADE DE TRABALHO

3A3

Santos

2025

Gabriel Baptista Dos Santos N°09
Jean Carlos Monteiro De Sousa N°16
Luiz Henrique Santana Costa N°19
Patriny Carla Da Silva N°29
Ronildo Araújo Teles N°33

QUALIDADE DE VIDA X QUALIDADE DE TRABALHO

3A3

Desenvolvimento De Trabalho De
Conclusão De Curso Da Etec
Dona Escolástica Rosa Santos,
Orientado Pela Prof. Maria José
Domingues, Como Requisito
Parcial Para Obtenção De Título
De Técnico Em Administração

Santos

2025

RESUMO

Este trabalho apresenta de forma aprofundada o conceito de QUALIDADE DE VIDA X QUALIDADE DE TRABALHO. Desse modo com o objetivo de analisar os impactos negativos e abrindo espaço para a discussão sobre sua relevância no contexto organizacional contemporâneo. Foi abordado pautas como a globalização, a competitividade e as novas formas de trabalho que impactam a saúde física, mental e emocional dos colaboradores. A pesquisa também visou examinar tópicos como a dificuldade de conciliar a vida pessoal e profissional, como a sobrecarga de tarefas pode causar problemas sérios de exaustão mental. Foi mostrado como empresas com boas práticas de gestão humana tendem a obter maior produtividade, engajamento e retenção de talentos. A pesquisa procura desenvolver soluções e estratégias que as empresas podem utilizar para obter um maior equilíbrio entre ambos os temas. O estudo por fim busca conscientizar os colaboradores visando alcançar ambientes organizacionais saudáveis, a implementação de serviços de apoio psicológico e práticas de cuidado com o bem-estar mental dos colaboradores. Assim concluímos que uma empresa que se demonstra preocupada com a saúde mental de seus colaboradores pode alcançar melhores resultados na produtividade dos mesmos, pois trabalhariam mais engajados e satisfeitos

ABSTRACT

This work presents in depth the concept of QUALITY OF LIFE X QUALITY OF WORK. Thus, with the objective of analyzing the negative impacts and opening space for the discussion about their relevance in the contemporary organizational context. Topics such as globalization, competitiveness and new ways of working that impact the physical, mental and emotional health of employees were addressed. The research also aimed to examine topics such as the difficulty of reconciling personal and professional life, how task overload can cause serious problems of mental exhaustion. It has been shown how companies with good human management practices tend to achieve greater productivity, engagement, and talent retention. The research seeks to develop solutions and strategies that companies can use to achieve a greater balance between both themes. Finally, the study seeks to raise awareness among employees in order to achieve healthy organizational environments, the implementation of psychological support services and practices to care for the mental well-being of employees. Thus, we conclude that a company that is concerned with the mental health of its employees can achieve better results in their productivity, as they would work more engaged and satisfied

CAPÍTULO I	6
1.SAÚDE MENTAL DO COLABORADOR.....	6
1.1 EQUILÍBRIO ENTRE VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL.....	6
1.2 ROTINAS DE TRABALHO EXAUSTIVAS E SEUS IMPACTOS.....	7
1.3 CULTURA DA HIPERPRODUTIVIDADE E MULTITAREFA	7
CAPÍTULO II.....	9
2. DOENÇAS E TRANSTORNOS CAUSADOS PELA FALTA DE EQUILIBRIO ENTRE A VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL	9
2.1 ESTRESSE: SEUS MALEFÍCIOS AO CORPO	9
2.2 TRANSTORNO PSICOLÓGICOS: ANSIEDADE E DEPRESSÃO	10
2.3 DISTÚRBIOS DO SONO: O PREÇO DA PRIVAÇÃO DE DESCANSO	10
CAPÍTULO III.....	12
3. A REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E SEUS IMPACTOS NA VIDA DOS TRABALHADORES	12
3.1 SURGIMENTO DA FÁBRICA E A NOVA ORDEM DO TRABALHO	12
3.2 A REAÇÃO SOCIAL E O INÍCIO DA LUTA POR DIREITOS TRABALHISTA.....	13
CAPÍTULO IV	14
4. RESPONSABILIDADES DAS EMPRESAS E DOS TRABALHADORES.....	14
4.1 Papel das organizações na promoção da saúde mental.....	14
4.2 Exemplos da falta de consideração e responsabilidade das empresas:	15
CAPÍTULO V.....	16
5. ESTRATÉGIAS PARA REDUÇÃO DOS RISCOS	16
5.1 ESTRATÉGIAS ORGANIZACIONAIS PARA PROMOÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	16
5.2 ESTRATÉGIAS INDIVIDUAIS: AUTOCUIDADO E GESTÃO DO EQUILÍBRIO PESSOAL.....	17
5.3 ESTRATÉGIAS SOCIOCULTURAIS E POLÍTICAS PÚBLICAS	18
CAPÍTULO VI	19
6. O IMPACTO DAS NOVAS TECNOLOGIAS E MODELOS DE TRABALHO	19
6.1 TELETRABALHO E O MODELO HÍBRIDO: VANTAGENS E ARMADILHAS	19
6.2 O RECONHECIMENTO DO BURNOUT PELA OMS (CID-11)	20
6.3 TENDÊNCIAS GLOBAIS: A SEMANA DE 4 DIAS.....	20
CAPÍTULO VII	21
7. A VISÃO ESTRATÉGICA: CUSTOS, LIDERANÇA E RETENÇÃO	21
7.1 O CUSTO DO ABSENTEÍSMO E DO PRESENTEÍSMO	21
7.2 O PAPEL DA LIDERANÇA NA SAÚDE DA EQUIPE	21
7.3 EMPLOYER BRANDING E RETENÇÃO DE TALENTOS.....	22

INTRODUÇÃO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) aborda a relação fundamental entre QUALIDADE DE VIDA X QUALIDADE DE TRABALHO. O estudo visa analisar os impactos negativos do desequilíbrio entre a vida pessoal e profissional, destacando como a sobrecarga de tarefas e a competitividade moderna afetam a saúde física, mental e emocional dos colaboradores. A saúde mental no ambiente de trabalho é o tema de maior relevância, pois impacta diretamente a produtividade, a criatividade e a retenção de talentos.

A pesquisa demonstra que empresas com boas práticas de gestão humana tendem a obter maior produtividade, engajamento e retenção de talentos. Para isso, o trabalho propõe soluções e estratégias que as organizações podem utilizar para promover um maior equilíbrio e ambientes de trabalho mais saudáveis. Conclui-se que a preocupação da empresa com o bem-estar mental dos colaboradores resulta em melhores resultados e maior satisfação no trabalho.

CAPÍTULO I

1.SAÚDE MENTAL DO COLABORADOR

A relação entre qualidade de vida e qualidade de trabalho tem se tornado um tópico cada vez mais citado em nosso cotidiano e principalmente em discussões organizacionais contemporâneas. Entre as varias formas que se falam sobre esse tema, a saúde mental dos colaboradores é o tema de maior relevância, pois impacta diretamente a produtividade, a criatividade e a retenção de talentos.

“A Organização Mundial Da Saúde (OMS, 2020) define saúde mental como ‘um estado de bem-estar no qual o individuo é capaz de utilizar suas próprias habilidades, ser produtivo e contribuir com sua comunidade’.” Nesse contexto demonstra-se evidente que a empresa não deve observar o colaborador apenas como um meio e/ou um recurso produtivo, mas como um ser humano integral, cujas necessidades emocionais e pessoais influenciam seu desempenho.

1.1 EQUILÍBRIO ENTRE VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL

O equilíbrio entre a vida pessoal e profissional é como citado anteriormente um problema tanto para os colaboradores como para a empresa em si, pois afeta a produtividade. A sobrecarga de tarefas, prazos rígidos e jornadas extensas comprometem o tempo de descanso, lazer e convivência familiar, prejudicando a recuperação física e mental do trabalhador. **“Como aponta Chiavenato (2014, p.275), ‘funcionários satisfeitos e equilibrados tendem a apresentar maior comprometimento e melhores resultados’, reforçando que o investimento no bem-estar é também um investimento estratégico.”**

1.2 ROTINAS DE TRABALHO EXAUSTIVAS E SEUS IMPACTOS

É possível analisarmos que as rotinas de trabalho exaustivas têm se tornado uma das principais causas do desgaste físico e emocional com alvo nos colaboradores nos últimos séculos, isto aproximadamente desde a época da revolução industrial. Jornadas de trabalho longas e cansativas, acúmulo de funções e metas excessivamente agressivas estão entre os fatores que causam uma pressão constante, este que faz com que o colaborador tenha que sacrificar horas de sono, descanso, lazer e convivência social em função de uma não tão agradável remuneração.

“Segundo a International Labour Organization – ILO(2019), os colaboradores que são expostos às especificações citadas anteriormente apresentam ‘maior propensão a problemas cardiovasculares, fadiga crônica e distúrbios de humor’.” Além disso quando o corpo opera de forma incessável e sem um descanso limpo, a taxa de desempenho tende a cair gerando um efeito paradoxal: quanto mais se exige, menos qualidade há nos resultados.

1.3 CULTURA DA HIPERPRODUTIVIDADE E MULTITAREFA

A cultura da hiperprodutividade incentiva a ideia de quanto mais uma pessoa produz, mais valiosa ela é para a empresa. Esse modelo de trabalho leva muitos profissionais a ultrapassarem seus limites ignorando sinais de exaustão. Além disso, a exigência de multe tarefa, ou seja, realizar diversas atividades simultâneas, pode ser prejudicial, além de diminuir o foco e diminuir a produtividade e qualidade do trabalho e aumenta o estresse, devido a necessidade de atenção constante em múltiplas tarefas.

A cultura da hiperprodutividade é impulsionada ainda mais por pelo avanço da tecnologia que tem levado os profissionais a prozarem eficiência acima de tudo. No entanto, esses fenômenos têm sérios impactos tanto na qualidade de vida quanto na qualidade de trabalho. Além disso, a dificuldade de separar a vida profissional da vida pessoal afeta o bem-estar do colaborador.” **Como afirmou FERRISS (2009.p. XX), o autor de *trabalhe 4 Horas por Semana*, “não é sobre fazer mais coisas, é sobre fazer as coisas certas”**

isso destaca a importância de focar na coisa certa em vez de se perder em uma correria incessante por produtividade.” Para melhorarem essas questões, é fundamental que as empresas adotem práticas que incentivem os colaboradores como descanso, reconhecimento e a desconexão do trabalho, assim promovendo um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

CAPÍTULO II

2. DOENÇAS E TRANSTORNOS CAUSADOS PELA FALTA DE EQUILÍBRIO ENTRE A VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL

Nos últimos tempos é nítido como a ausência de equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos colaboradores vem se tornando um problema cada vez mais colocado em pautas e discussões, isto pois além das jornadas extensas, alta cobrança por produtividade e constante conectividade dos colaboradores, ela ainda faz com que os mesmos possam estar desenvolvendo sérias complicações em relação a sua saúde, como estresse crônico, ansiedade, depressão, síndrome de burnout, insônia, doenças cardíacas e outros problemas relacionados.

A saúde mental e física dos colaboradores são especificamente afetadas quando não há tempo para descanso, lazer e relações sociais. Segundo Dejours (2004), **“O trabalho pode ser tanto fonte de prazer quanto de sofrimento, dependendo das condições em que é realizado.”** Além dos impactos individuais, as empresas também enfrentam perdas com funcionários doentes, aumento do absenteísmo e queda na produtividade.

2.1 ESTRESSE: SEUS MALEFÍCIOS AO CORPO

O estresse que sofremos diariamente é uma resposta natural de nosso corpo contrapressões externas, porém, a partir do momento em que o mesmo se torna crônico, os efeitos colaterais do mesmo podem ser devastadores. Indivíduos que enfrentam jornadas prolongadas de trabalho, poucas horas de descanso, lazer ou interação social estão mais propensos a desenvolver doenças físicas e psicológicas.

Fisicamente, o estresse crônico tem um impacto direto no sistema cardiovascular, aumentando pressão arterial e a frequência cardíaca, o que eleva o risco de hipertensão, doenças cardíacas e acidente vascular cerebral (AVC).

De acordo com Lazarus e Folkman (1984), **“O estresse é um processo em que o indivíduo percebe que as demandas de seu ambiente excedem suas capacidades de resposta”**. Quando essa percepção se mante por um longo período, o impacto na saúde é quase que inevitável. Psicologicamente o estresse crônico pode desencadear transtornos como ansiedade e depressão.

2.2 TRANSTORNO PSICOLOGICOS: ANSIEDADE E DEPRESSÃO

É importante lembrarmos que transtornos psicológicos, como a ansiedade e a depressão, tem um impacto direto tanto no bem-estar dos colaboradores como no seu desempenho profissional.

Sendo assim, é imprescindível uma abordagem integrada para prevenir e tratar esses transtornos. Programas de gestão de estresse, como mindfulness e atividades físicas, junto com a oferta de apoio psicológico, são essenciais para promover o bem-estar no ambiente de trabalho. **Segundo Kabat-Zinn (1990), “A pratica de mindfulness pode reduzir os sintomas de ansiedade e depressão, promovendo maior equilíbrio emocional e qualidade de vida”**. Assim, ao implementar políticas de apoio psicológico e proporcionar um ambiente saudável e flexível, as empresas não só melhoram o bem-estar de seus colaboradores, mas também contribuem para o aumento da produtividade e da satisfação no trabalho

2.3 DISTURBIOS DO SONO: O PREÇO DA PRIVAÇÃO DE DESCANSO

Normalmente quando se há um desequilíbrio entre as esferas do âmbito profissional e de nossa vida pessoal, é comum que haja complicações no descanso e na qualidade do sono. Quando o trabalho acaba sendo muito longo, e precisa de mais tempo para ser executado da maneira correta, muitos profissionais acabam

negligenciando suas demandas pessoais e sacrificam de seu sono para cumprir suas obrigações, resultando assim em distúrbios como insônia, apneia do sono e sonolência excessiva.

A privação do sono é associada a diversos problemas de saúde. Sendo assim, a longo prazo a falta do descanso apropriado a um ser humano pode resultar em doenças como a obesidade, diabetes tipo 2, hipertensão e problemas cardíacos. Além disso, distúrbios do sono estão diretamente relacionados a diminuição da função cognitiva, o que compromete a capacidade de concentração, memória e desempenho no trabalho.

De acordo com Walker (2017), “O sono é tão importante quanto a alimentação e a atividade física para o bem-estar geral do corpo e da mente”. A privação de sono também está diretamente associada ao aumento do estresse e a deterioração da saúde mental, criando um ciclo vicioso do qual a falta de descanso prejudica a performance e a saúde, enquanto o estresse então aumenta a dificuldade de dormir.

CAPITULO III

3. A REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E SEUS IMPACTOS NA VIDA DOS TRABALHADORES

A Revolução Industrial, que teve início no final do século XVIII e se estendeu ao longo do século XIX, marcou uma transformação radical nas estruturas econômicas, sociais e culturais de várias partes do mundo, especialmente na Europa e, mais tarde, nos Estados Unidos. Esse período de intensas mudanças tecnológicas, políticas e sociais alterou significativamente a qualidade de vida e de trabalho dos indivíduos.

Com a introdução de novas máquinas, fábricas e métodos de produção em massa, o mundo do trabalho passou por uma mudança profunda, trazendo à tona questões complexas sobre as condições de vida e a saúde mental dos trabalhadores.

3.1 SURGIMENTO DA FÁBRICA E A NOVA ORDEM DO TRABALHO

Antes da Revolução Industrial, a maioria dos trabalhadores estava envolvida em pequenas produções artesanais, com horários flexíveis e maior controle sobre suas condições de trabalho. Porém, com a introdução de fábricas, onde máquinas pesadas e produção em larga escala dominaram, as características do trabalho mudaram drasticamente. O trabalhador deixou de ser um artesão ou agricultor para se tornar um operário, muitas vezes submetido a uma rotina de trabalho intensa e sem pausa. As fábricas, com seus horários fixos e exigências rígidas de produtividade, passaram a ser o novo centro econômico.

Essa transição, embora tenha impulsionado a produção e o crescimento econômico, também impôs um novo estilo de vida para os trabalhadores, que passaram a enfrentar condições precárias, com longas jornadas de trabalho, baixos salários e ambientes insalubres. Muitos trabalhavam 12, 14 ou até 16 horas por dia, sem garantias de descanso ou segurança. As condições de trabalho, especialmente nas primeiras fábricas, eram insustentáveis para a saúde física e mental dos operários.

3.2 A REAÇÃO SOCIAL E O INÍCIO DA LUTA POR DIREITOS TRABALHISTA

Com o tempo, as condições de trabalho na Revolução Industrial começaram a chamar a atenção de grupos sociais e políticos. Movimentos operários começaram a surgir, com o objetivo de lutar por melhores condições de trabalho e por direitos básicos, como a redução da jornada de trabalho e o aumento da remuneração. Essa reação social representou o início da consciência sobre a importância do equilíbrio entre trabalho e qualidade de vida.

Foi nessa época que começaram a ser debatidos conceitos como o direito ao lazer, a dignidade no trabalho e a saúde mental do trabalhador. Embora as reformas sociais e trabalhistas fossem lentas e muitas vezes enfrentassem forte resistência por parte das elites industriais, a Revolução Industrial marcou o início de uma nova era no que diz respeito à conscientização sobre a qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Em uma carta de 1832, o filósofo e economista Karl Marx refletia sobre a alienação do trabalhador no sistema industrial, afirmando: "O trabalhador não é mais o proprietário de seu produto, mas sim uma mercadoria cujo valor é definido pelo mercado." Essa citação encapsula a alienação que muitos operários sentiram durante a Revolução Industrial, quando foram reduzidos a peças de uma engrenagem, perdendo não apenas sua autonomia, mas também a conexão com o trabalho que realizavam.

CAPITULO IV

4. RESPONSABILIDADES DAS EMPRESAS E DOS TRABALHADORES

A saúde mental no ambiente de trabalho é um tema cada vez mais relevante no mercado de trabalho, por conta do impacto direto que auxilia na qualidade de vida dos trabalhadores e na produtividade das organizações, visando ergonomia, qualidade de trabalho e benefícios ligados ao bem-estar como uma alternativa de saúde para dentro das organizações. Yves Clot destaca que:

A responsabilidade compartilhada entra as empresas e os colaboradores pra saúde mental, destaca a importância das organizações implementarem as políticas internas de suporte psicológico ao colaborador e a importância da busca individual pelo equilíbrio na vida pessoal e a vida profissional.

4.1 Papel das organização na promoção da saúde mental

As organizações tem um papel fundamental no cuidado da saúde mental dos trabalhadores. De acordo com “Serviços Brasileiro de Apoio as Micro e Pequenas Empresas” (SEBRAE) “para evitar doenças mentais, as empresas precisam ter ações de proteção à saúde mental e promover um ambiente de trabalho saudável”.

Para isso foram implementados Normas Regulamentadoras (NR's) para o bom funcionamento da implementação do bem-estar na empresa.

- **NR- 1:** Em 26 de maio de 2025 foi implementada a NR- 1; Empresas precisam implementar medidas de prevenção e gestão para fatores como assédio moral, sobrecarga e estresse. Embora a norma esteja em vigor nessa data, a fiscalização inicial será apenas orientativa até maio de 2026, conforme a portaria MET nº 1.419/2024

- **Outras NR's:** Embora a NR- 1 seja a mais diretamente afetada, outras normas de saúde e segurança, como NR- 35 (trabalho em altura) e a NR- 12 (Segurança no trabalho em equipamento em máquinas), também podem ter implicações indiretas na saúde mental, essas NR's afetam a saúde mental ao exigir avaliações psicossociais e ao estabelecer diretrizes que, se cumpridas, reduzem estresse, ansiedade e burnout.

4.2 Exemplos da falta de consideração e responsabilidade das empresas:

Entrevistamos uma estagiária de uma floricultura que passou a tomar medicamento controlado além de desenvolver crises de ansiedade e alopecia por conta da pressão psicológica e a sobrecarga de trabalho exercia funções que não condiziam com seu cargo, pois ela foi contratada como vendedora mas além da venda ela fazia a pré-venda e o pós-venda, nesse caso em específico os estagiários dessa empresa faziam todo o processo da venda.

Isso mostra o quanto é comum a exploração de colaboradores, e isso afeta tanto psicologicamente quanto fisicamente.

CAPITULO V

5. ESTRATÉGIAS PARA REDUÇÃO DOS RISCOS

A relação entre qualidade de vida e qualidade de trabalho é um dos maiores desafios enfrentados pelas organizações contemporâneas. O aumento das exigências profissionais, a competitividade e as transformações tecnológicas têm impactado diretamente o bem-estar dos trabalhadores, exigindo novas práticas de gestão e de cuidado com a saúde física e mental.

Segundo Limongi-França (2019, p. 84), “a qualidade de vida no trabalho é um processo contínuo de construção de condições que favoreçam o equilíbrio entre produtividade e bem-estar”. Dessa forma, compreender e aplicar estratégias eficazes de melhoria da qualidade de vida implica integrar ações nos âmbitos organizacional, individual e sociocultural, para reduzir os impactos negativos e promover um ambiente de trabalho mais equilibrado e saudável.

5.1 ESTRATÉGIAS ORGANIZACIONAIS PARA PROMOÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

As estratégias organizacionais estão diretamente relacionadas à forma como as empresas estruturam seus ambientes, suas políticas internas e seus modelos de gestão. A criação de um ambiente de trabalho saudável requer a adoção de práticas que priorizem o bem-estar e o desenvolvimento humano.

Entre as principais ações, destaca-se a **implantação de programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)**, que buscam oferecer condições adequadas de conforto físico, segurança, reconhecimento e valorização profissional. Programas dessa natureza incluem medidas como a flexibilização de horários, a possibilidade de

trabalho remoto, incentivos à prática de atividades físicas e o acompanhamento psicológico.

Chiavenato (2020, p. 132) reforça que “o sucesso organizacional depende, cada vez mais, da capacidade das empresas de humanizar o trabalho e valorizar o potencial humano”. Assim, ao investir em lideranças empáticas, gestão participativa e ambientes mais colaborativos, as organizações não apenas aumentam a produtividade, mas também fortalecem o engajamento e a satisfação dos colaboradores.

Tais medidas resultam em um ciclo positivo: trabalhadores mais motivados e saudáveis tendem a desempenhar melhor suas funções, gerando melhores resultados para a empresa e reduzindo índices de absenteísmo e rotatividade.

5.2 ESTRATÉGIAS INDIVIDUAIS: AUTOCUIDADO E GESTÃO DO EQUILÍBRIO PESSOAL

Embora as empresas tenham papel importante na promoção da qualidade de vida no trabalho, o indivíduo também é protagonista nesse processo. Estratégias de autocuidado e autogestão emocional são essenciais para manter o equilíbrio entre as demandas profissionais e pessoais.

Dejours (2015, p. 59) ressalta que “cuidar de si mesmo é uma forma de resistência diante de um mundo que exige produtividade constante”. Essa perspectiva evidencia a importância do autocuidado como prática de proteção mental e física. O gerenciamento do tempo, a prática de atividades físicas regulares, a alimentação equilibrada, o lazer e a convivência social são fatores determinantes para o bem-estar geral.

Além disso, o **desenvolvimento da inteligência emocional** torna-se um diferencial importante, pois auxilia o indivíduo a lidar com conflitos, pressões e mudanças no ambiente de trabalho. Profissionais emocionalmente equilibrados são mais resilientes e produtivos, o que contribui tanto para seu desempenho pessoal quanto para o clima organizacional.

5.3 ESTRATÉGIAS SOCIOCULTURAIS E POLÍTICAS PÚBLICAS

As ações voltadas à melhoria da qualidade de vida no trabalho não devem se restringir aos níveis organizacional e individual; é necessário que haja também **intervenções socioculturais e políticas públicas** voltadas ao bem-estar do trabalhador.

Sendo assim, políticas públicas de saúde, segurança e equilíbrio laboral são fundamentais para regulamentar práticas que assegurem jornadas adequadas, intervalos regulares e condições dignas de trabalho. **Para Sen (2011, p. 102), “a construção de uma sociedade saudável exige políticas públicas que conciliem o direito ao trabalho com o direito à vida”.** Essa visão reforça que a promoção da qualidade de vida é uma responsabilidade coletiva, que deve envolver Estado, empresas e sociedade civil.

Culturalmente, é necessário substituir a lógica do excesso de trabalho e da hiperprodutividade por uma visão mais humana, que valorize o tempo livre, o lazer e o convívio social. Campanhas educativas e incentivos governamentais a empresas que investem em bem-estar podem transformar gradualmente essa mentalidade, promovendo uma cultura de equilíbrio e respeito às necessidades humanas.

CAPÍTULO VI

6. O IMPACTO DAS NOVAS TECNOLOGIAS E MODELOS DE TRABALHO

A evolução tecnológica, acelerada nas últimas décadas, transformou não apenas as ferramentas de produção, mas a própria estrutura de onde e como trabalhamos. Se por um lado a tecnologia permitiu maior flexibilidade e autonomia, por outro, intensificou a conexão ininterrupta entre o colaborador e a organização. Neste cenário, é fundamental analisar como os novos modelos de trabalho influenciam a balança entre qualidade de vida e qualidade de trabalho.

6.1 TELETRABALHO E O MODELO HÍBRIDO: VANTAGENS E ARMADILHAS

O teletrabalho (Home Office) e o modelo híbrido consolidaram-se como realidades permanentes para muitas áreas administrativas. Segundo Robbins (2015), a flexibilidade pode aumentar a satisfação do funcionário, permitindo que ele ajuste sua rotina profissional às necessidades pessoais. A eliminação do tempo de deslocamento e a autonomia na gestão das tarefas são pontos positivos frequentemente citados.

No entanto, essa modalidade trouxe o desafio da diluição das fronteiras físicas. Sem o ato de "sair do escritório", muitos colaboradores sentem dificuldade em desconectar, estendendo suas jornadas de forma invisível. A falta de contato presencial também pode gerar sentimentos de isolamento social e dificultar a comunicação não verbal, elementos essenciais para a saúde emocional e o espírito de equipe. Portanto, para que o modelo híbrido gere qualidade de vida, é necessário que a cultura da empresa respeite o "direito à desconexão"

6.2 O RECONHECIMENTO DO BURNOUT PELA OMS (CID-11)

Um marco importante na relação entre trabalho e saúde foi a oficialização da Síndrome de Burnout como doença ocupacional pela Organização Mundial da Saúde (OMS). Desde janeiro de 2022, o Burnout passou a figurar na Classificação Internacional de Doenças (CID-11) como um fenômeno estritamente ligado ao trabalho, e não mais como uma condição médica genérica.

Isso muda a responsabilidade jurídica e administrativa das empresas. Agora, o esgotamento profissional é entendido como resultado de um estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso. Para os gestores e o departamento de Recursos Humanos, isso significa que a prevenção ao Burnout deixa de ser apenas uma "boa prática" e passa a ser uma necessidade legal para evitar passivos trabalhistas e afastamentos previdenciários, exigindo um monitoramento constante do clima organizacional.

6.3 TENDÊNCIAS GLOBAIS: A SEMANA DE 4 DIAS

Em resposta aos crescentes índices de exaustão, diversos países e empresas ao redor do mundo têm testado a redução da jornada de trabalho, conhecida como a "Semana de 4 Dias" (4 Day Week), sem redução salarial. O conceito baseia-se na premissa de que o descanso adequado aumenta o foco e a eficiência, permitindo que o mesmo volume de trabalho seja entregue em menos tempo.

Estudos pilotos realizados no Reino Unido e em empresas brasileiras indicaram que a redução da jornada resultou em melhorias significativas na saúde mental dos colaboradores, com redução de ansiedade e distúrbios do sono, além de manter ou até aumentar a produtividade e a receita das empresas. Essa tendência aponta para um futuro em que a qualidade do trabalho será medida pela entrega e eficiência, e não pela quantidade de horas que o colaborador permanece à disposição da empresa.

CAPÍTULO VII

7. A VISÃO ESTRATÉGICA: CUSTOS, LIDERANÇA E RETENÇÃO

Embora a saúde mental seja frequentemente tratada sob a ótica humanitária, ela possui um impacto financeiro e estratégico direto nas organizações. Para o Técnico em Administração, é crucial compreender que investir em qualidade de vida não é "gasto", mas sim um investimento que protege o capital intelectual da empresa e evita prejuízos financeiros significativos decorrentes de uma gestão de pessoas ineficiente.

7.1 O CUSTO DO ABSENTEÍSMO E DO PRESENTEÍSMO

A falta de qualidade de vida no trabalho gera dois fenômenos onerosos para as empresas: o absenteísmo e o presenteísmo. O absenteísmo refere-se às ausências físicas, sejam por faltas injustificadas ou licenças médicas decorrentes de doenças psicossomáticas. No entanto, o presenteísmo pode ser ainda mais prejudicial: ocorre quando o colaborador está fisicamente no trabalho, mas mentalmente exausto ou doente, produzindo muito abaixo de sua capacidade e com maior propensão a erros.

De acordo com Limongi-França (2012), ambientes de trabalho tóxicos elevam os custos com planos de saúde, afastamentos pelo INSS e contratação de substitutos temporários. Portanto, a conta da "má qualidade de vida" chega para a empresa através da perda de eficiência operacional e do aumento das despesas administrativas, impactando diretamente a lucratividade do negócio.

7.2 O PAPEL DA LIDERANÇA NA SAÚDE DA EQUIPE

A liderança é o elo principal entre as políticas da empresa e a realidade do trabalhador. Um líder despreparado, autoritário ou que incentiva a competitividade

excessiva pode ser o principal agente estressor de uma equipe. Por outro lado, a liderança humanizada atua como um fator de proteção à saúde mental.

Gestores que praticam a escuta ativa, oferecem feedbacks construtivos e respeitam os limites de seus liderados conseguem criar um ambiente de segurança psicológica. É responsabilidade da administração treinar líderes não apenas para gerenciar números, mas para gerenciar pessoas. A capacidade de um líder identificar sinais precoces de estresse em sua equipe e agir preventivamente é uma competência essencial na administração moderna.

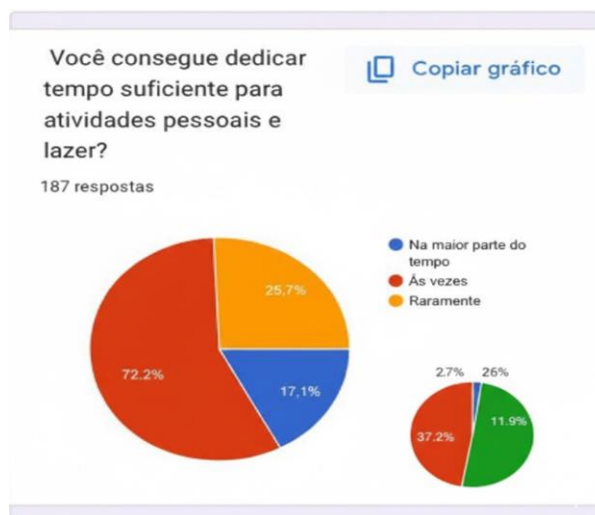
7.3 EMPLOYER BRANDING E RETENÇÃO DE TALENTOS

No mercado atual, a reputação de uma empresa como "bom lugar para se trabalhar" (Employer Branding) é um ativo valioso. Profissionais qualificados, especialmente das novas gerações, tendem a priorizar empresas que oferecem equilíbrio entre vida pessoal e profissional em detrimento de salários ligeiramente maiores em ambientes estressantes.

A alta rotatividade (turnover) gerada pela insatisfação causa perda de conhecimento tácito e custos elevados com processos de recrutamento, seleção e treinamento de novos funcionários. Empresas que são reconhecidas por cuidar do bem-estar de seus colaboradores conseguem atrair os melhores talentos do mercado e retê-los por mais tempo, criando uma vantagem competitiva sustentável frente aos concorrentes que negligenciam o fator humano.

RESULTADOS OBTIDOS

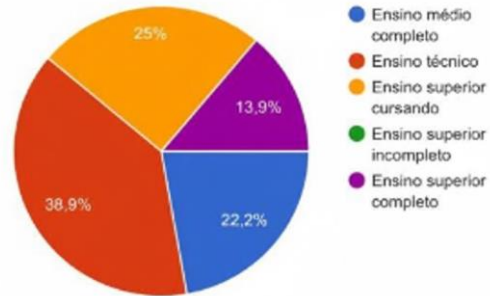
PESQUISA QUANTITATIVA:



Qual é o seu nível de escolaridade?

 Copiar gráfico

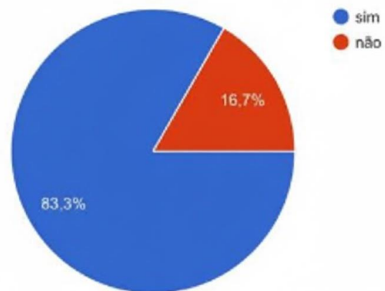
187 respostas



Atualmente você está empregado(a)?

 Copiar gráfico

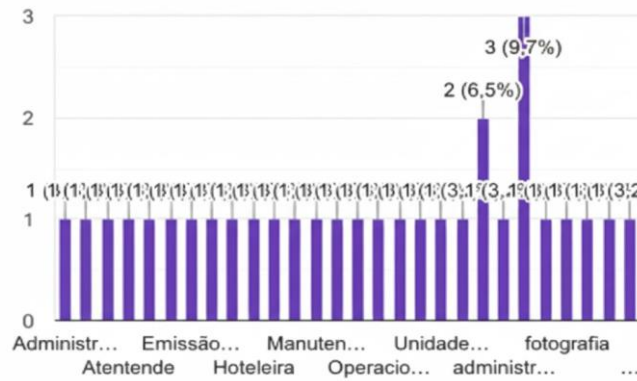
187 respostas



Se sim, em qual área ou setor você trabalha?

[Copiar gráfico](#)

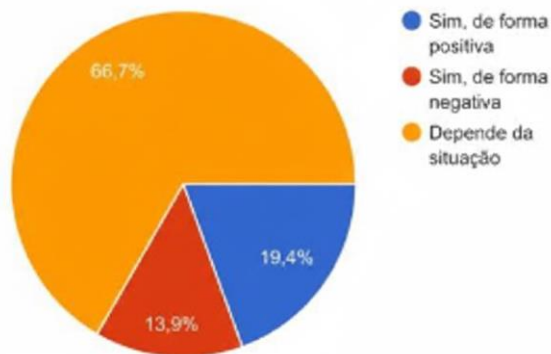
187 respostas



Você acredita que o trabalho pode afetar sua qualidade de vida?

[Copiar gráfico](#)

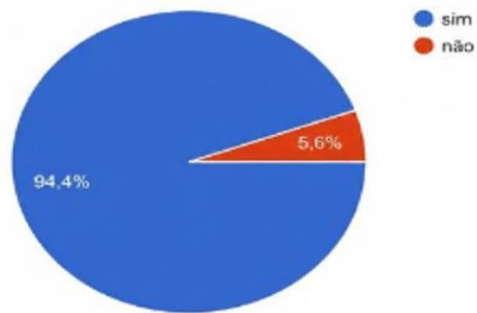
187 respostas



Você acredita que o equilíbrio entre vida pessoal e trabalho influencia diretamente sua produtividade?

 Copiar gráfico

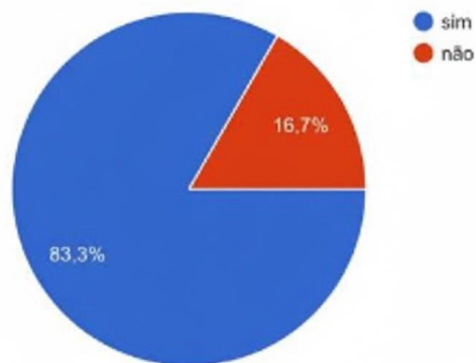
187 respostas



Atualmente você está empregado(a)?

 Copiar gráfico

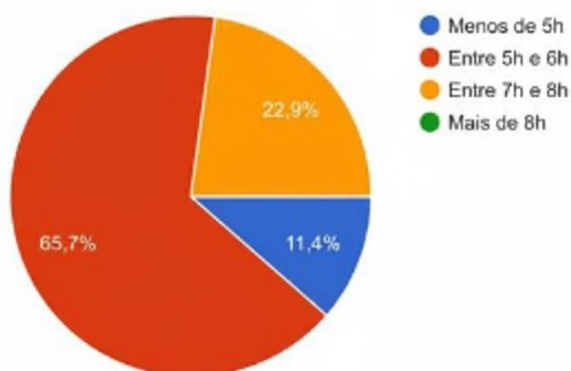
187 respostas



Quantas horas de sono,
em média, você costuma
ter por noite?

 Copiar gráfico

187 respostas



Você já sentiu que sua
rotina de trabalho estava
afetando:

 Copiar gráfico

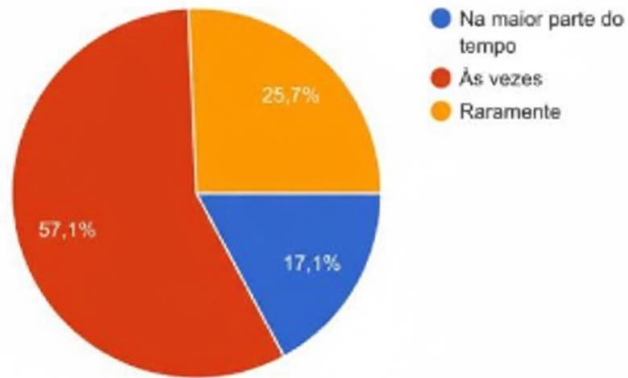
187 respostas



Você consegue dedicar tempo suficiente para atividades pessoais e lazer?

 Copiar gráfico

187 respostas



PESQUISA QUALITATIVA:

O presente estudo qualitativo hipotético, ancorado no tema "Qualidade de Vida X Qualidade de Trabalho", propõe investigar a fundo as consequências do desequilíbrio entre as esferas pessoal e profissional na vida da Gerente de Projetos Rosana Silvia Baptista dos Santos, uma profissional com uma rotina de trabalho extremamente pesada (10 a 12 horas diárias e trabalho frequente nos finais de semana). O objetivo central é ir além dos dados estatísticos e capturar a dimensão humana do problema, analisando como a cultura da hiperprodutividade e a sobrecarga de tarefas, pautas relevantes no contexto organizacional contemporâneo, se manifestam em seu cotidiano e minam sua saúde física, mental e emocional. A entrevista semi-estruturada seria a metodologia ideal para permitir que Rosana compartilhe sua experiência sobre os impactos da constante conectividade e da dificuldade de desconexão, que são as armadilhas dos modelos de trabalho atuais.

A sobrecarga de trabalho e a consequente privação de descanso a que Rosana está sujeita podem ser fontes diretas de estresse crônico, ansiedade e distúrbios do sono. O estudo de caso buscaria detalhar como esses transtornos psicológicos e físicos afetam seu desempenho e bem-estar, confirmando a relevância da saúde mental no ambiente de trabalho como um tema que impacta diretamente a produtividade e a criatividade. Além disso, o caso de Rosana serviria para examinar o "preço da privação de descanso", investigando a deterioração da função cognitiva e o aumento do estresse, criando um ciclo vicioso de performance e saúde. A análise desses relatos ajudaria a quantificar, pela perspectiva individual, os malefícios do estresse ao corpo, conforme discutido no Capítulo II do TCC.

Um foco crucial desta pesquisa seria a dificuldade de Rosana em conciliar o tempo em família com o trabalho, uma questão que o TCC define como um problema que afeta a produtividade. A ausência de equilíbrio pessoal impacta diretamente seu papel como mãe e esposa, gerando sentimentos de culpa e isolamento, apesar de estar fisicamente presente. O estudo buscaria entender se sua empresa assume a responsabilidade na promoção da saúde mental e se implementa medidas de prevenção e gestão para fatores como assédio moral, sobrecarga e estresse,

conforme as Normas Regulamentadoras (NRs) e o papel estratégico das organizações. O caso de Rosana funcionaria como um exemplo da necessidade de as empresas adotarem práticas que incentivem o descanso, o reconhecimento e a desconexão do trabalho, visando um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

Em suma, a história de Rosana Silvia Baptista dos Santos seria uma poderosa ilustração do argumento central do TCC: investir em qualidade de vida não é um "gasto", mas um investimento estratégico que protege o capital intelectual e evita o aumento de custos com absenteísmo e presenteísmo. Ao apresentar a realidade de uma profissional exausta e desconectada de sua vida pessoal, a pesquisa reforçaria a conclusão de que empresas preocupadas com o bem-estar mental de seus colaboradores alcançam melhores resultados, pois os funcionários trabalham mais engajados e satisfeitos. O estudo de caso, portanto, não apenas humanizaria os dados, mas também destacaria a urgência de implementar estratégias organizacionais e individuais para a redução dos riscos e a promoção do equilíbrio.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente TCC estabeleceu que o foco na Qualidade de Vida e na Qualidade de Trabalho é fundamental para o sucesso das organizações contemporâneas. A pesquisa destacou a saúde mental como o tema de maior relevância, pois o desequilíbrio entre as esferas pessoal e profissional, alimentado pela sobrecarga de tarefas e a cultura da hiperprodutividade, gera consequências devastadoras, como estresse crônico, ansiedade, depressão e distúrbios do sono. A ausência de tempo para descanso e lazer compromete a recuperação física e mental do trabalhador, diminuindo a função cognitiva e elevando os riscos de doenças psicossomáticas e cardiovasculares.

A evolução histórica, desde a Revolução Industrial, demonstra a necessidade de se lutar por condições de trabalho dignas, uma consciência que se reforça com marcos atuais, como o reconhecimento da Síndrome de Burnout (CID-11) como doença ocupacional pela Organização Mundial da Saúde (OMS). Este reconhecimento transfere a responsabilidade para as empresas, tornando a prevenção uma exigência legal e não apenas uma "boa prática". O custo da negligência é alto, manifestando-se em prejuízos financeiros com o absenteísmo (ausências físicas) e, ainda mais nocivo, o presenteísmo (estar fisicamente presente, mas mentalmente exausto e improdutivo).

Conclui-se que investir na qualidade de vida é um investimento estratégico que protege o capital intelectual e evita o aumento de custos operacionais. Estratégias como a flexibilização de horários, o apoio psicológico e a liderança humanizada são essenciais para promover o bem-estar e o engajamento. Portanto, uma empresa que se demonstra preocupada com a saúde mental de seus colaboradores alcança melhores resultados na produtividade, pois os funcionários trabalham mais engajados e satisfeitos, garantindo uma vantagem competitiva sustentável no mercado.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. **CHIAVENATO, Idalberto.** Gestão de Pessoas: O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações. São Paulo: Manole, 2014.
2. **DEJOURS, Christophe.** A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 2004.
3. **INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO).** *Working time and the future of work: an overview.* Geneva: ILO, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/global/publications/magazines-and-journals/world-of-work-magazine/articles/WCMS_684606/lang--en/index.htm
4. **MARX, Karl.** *Carta de 1832.* In: O Capital: Crítica da Economia Política. Livro I.
5. **ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS).** *Mental health: strengthening our response.* Geneva: WHO, 2020. Disponível em: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
6. **FERRISS, Timothy.** Trabalhe 4 Horas por Semana: Fuja da Rotina, Viva Onde Quiser e Fique Rico. Rio de Janeiro: Agir, 2009.
7. **LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina.** Qualidade de vida no trabalho (QVT): conceitos, indicadores e formas de atuação. São Paulo: Atlas, 2012.
8. **WALKER, Matthew.** Why We Sleep: Unlocking the Power of Sleep and Dreams. New York: Scribner, 2017
9. **SEBRAE.** *Saúde mental nas empresas: como prevenir o adoecimento dos colaboradores.* Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/mt/artigos/saude-mental-nas-empresas-como-prevenir-o-adoecimento-dos-colaboradores,608885b57d6d1810VgnVCM100000d701210aRCRD>

CRONOGRAMA

ETAPAS	PERÍODO ACADÊMICO JUL-DEZ 2025					
MÊS	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
TÍTULO DOS CAPÍTULOS						
LEVANTAMENTO DE REFERÊNCIAS						
REUNIÃO DE ANÁLISE						
DES. E REVISÃO 1º CAP						
REVISÃO PROFº MARIA JOSÉ						
DES. E REVISÃO 2º E 3º CAP						
DES. E REVISÃO 4º E 5º CAP						
DES. E REVISÃO 6º E 7º CAP						
LEVANTAMENTO DE GRÁFICOS						
DESENVOLVIMENTO DO ABNT						
ENTREGA						
PRÉ-APRESENTAÇÃO						
APRESENTAÇÃO						