

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA  
SOUZA**

**ESCOLA TÉCNICA RODOLPHO JOSÉ DEL GUERRA**

**Técnico em Segurança do Trabalho**

**ELIAS RIBEIRO JUNIOR**

**JOÃO VITOR MALOSTI**

**JUCILENE PAULO ALVES**

**LUIS FILIPE CARVALHO SOUZA**

**PEDRO HENRIQUE DOS SANTOS**

**REGINALDO DONIZETI SIQUEIRA**

**LUIS FILIPE CARVALHO SOUZA**

**INTELIGÊNCIA EMOCIONAL ATRELADA A QUALIDADE DE  
VIDA NO TRABALHO**

**São José do Rio Pardo – SP**

**2025**

# **INTELIGÊNCIA EMOCIONAL ATRELADA A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Técnico em Segurança do Trabalho da Etec Rodolpho José Del Guerra, orientado pelo Prof. Leandro de Paulo Castro, como requisito parcial para a obtenção do título de técnico em Segurança do Trabalho.

**São José do Rio Pardo – SP**

**2025**

## **TERMO DE APROVAÇÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito para a obtenção do título de Técnico em Segurança do Trabalho da Etec Rodolpho José Del Guerra.

Aprovado em 01 de julho de 2025.

**São José do Rio Pardo – SP**

**2025**

## **AGRADECIMENTOS**

A conclusão deste Trabalho de Conclusão de Curso representa uma importante etapa em nossa trajetória acadêmica e profissional, e não seria possível sem o apoio e a colaboração de diversas pessoas e instituições às quais expressamos nossa profunda gratidão.

Agradecemos, em primeiro lugar, a Deus, por ter nos concedido força, sabedoria e resiliência ao longo deste percurso.

À nossa família, pelo suporte constante, compreensão e incentivo incondicional, fundamentais para a concretização deste projeto.

Aos nossos professores e orientadores, que compartilharam seus conhecimentos com dedicação e excelência, contribuindo significativamente para o nosso crescimento técnico, humano e ético na área de Segurança do Trabalho.

Agradecemos também à instituição de ensino, pelo espaço de formação e pelas oportunidades de aprendizado, que tornaram possível o desenvolvimento deste estudo.

Aos profissionais e colaboradores que, de forma direta ou indireta, contribuíram com informações, experiências e dados que enriqueceram a construção desta pesquisa, nosso sincero reconhecimento.

Por fim, expressamos nossa gratidão a todos aqueles que, de alguma forma, fizeram parte dessa jornada. Este trabalho é fruto de um esforço coletivo, guiado pelo compromisso com o conhecimento e com a valorização da qualidade de vida no ambiente laboral por meio do desenvolvimento da inteligência emocional.

## RESUMO

Este trabalho tem como objetivo analisar a influência da inteligência emocional na promoção da qualidade de vida no ambiente de trabalho. A pesquisa aborda como o desenvolvimento de habilidades emocionais pode contribuir para a redução do estresse ocupacional, melhoria dos relacionamentos interpessoais e aumento do bem-estar dos trabalhadores. Utilizando revisão bibliográfica e observação de práticas em ambientes organizacionais, buscou-se compreender a importância da gestão das emoções no contexto profissional, especialmente na área de Segurança do Trabalho. Conclui-se que a inteligência emocional é uma ferramenta estratégica para a construção de ambientes laborais mais saudáveis, produtivos e humanizados.

**Palavras-chave:** Inteligência emocional; Qualidade de vida no trabalho; Saúde ocupacional;

## **ABSTRACT**

This study aims to analyze the influence of emotional intelligence on the promotion of quality of life in the workplace. The research addresses how the development of emotional skills can contribute to reducing occupational stress, improving interpersonal relationships, and enhancing employee well-being. Through bibliographic review and observation of practices in organizational environments, the study seeks to understand the importance of emotional management in professional settings, particularly in the field of Occupational Safety. It is concluded that emotional intelligence is a strategic tool for building healthier, more productive, and humanized work environments.

**Keywords:** Emotional intelligence; Quality of work life; Occupational health;

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	08
2. METODOLOGIA.....	10
3. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	11
3.1 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).....	11
3.2 Teorias e Conceitos principais sobre QVT.....	11
3.3 Fatores que Afetam a QVT.....	11
4. INTELIGÊNCIA EMOCIONAL.....	13
4.1 Teorias e Conceitos principais sobre IE.....	13
4.2 Impacto da IE no Ambiente de Trabalho .....	13
4.3 A Relação entre QVT e IE no Ambiente de Trabalho.....	14
5. INTELIGÊNCIA EMOCIONAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	15
6. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	17
6.1 Treinamento e Capacitação e Inteligência Emocional.....	20
6.2 Promoção de um Clima Organizacional Positivo.....	21
6.3 Promoção do Bem-Estar Psicológico .....	21
6.4 Promoção de Programas de Feedbacks e Reconhecimento.....	21
6.5 Facilitação de Práticas de Autocuidado e Desenvolvimento Pessoal.....	22
6.6 Incentivo a Autonomia e Participação.....	22
7. SAÚDE MENTAL E INTELIGÊNCIA EMOCIONAL.....	23
8. INTERVENÇÕES PARA O DESENVOLVIMENTO DA INTELIGÊNCIA EMOCIONAL.....	24
9. RESULTADOS DA PESQUISA.....	25
CONCLUSÃO.....	27
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	28

## 1. INTRODUÇÃO

O ambiente de trabalho hoje em dia nos traz um novo desafio crescente afetando a saúde e o bem-estar dos trabalhadores de diversas formas. A alta carga de trabalho, pressão constante e falta de suporte adequado podem levar o colaborador a doenças emocionais no ambiente de trabalho como ansiedade, depressão e *Burnout* para lidar com esses problemas é essencial conhecer os tratamentos disponíveis como terapia, psicoterapia cognitiva e comportamental ou até uso de medicamentos como antidepressivos e ansiolíticos.

O cansaço relacionado à jornada de trabalho como escala 6x1 (seis dias de trabalho e um de descanso) a pressão diante das metas impostas pelas empresas contribuem muito para que as doenças emocionais apareçam no ambiente de trabalho impactando diretamente na segurança e na produtividade do colaborador. Essas doenças ocupacionais e acidentes de trabalho são destacadas pelo impacto das condições emocionais do colaborador por isso se faz necessário a abordagem integrando o bem estar emocional do colaborador e os fundamentos estratégicos da saúde ocupacional tornando assim crucial que as empresas reconheçam e façam a abordagem das causas das doenças emocionais adotando métodos eficazes juntamente com as práticas para reduzir a pressão e o estresse no ambiente de trabalho para que se torne mais saudável e seguro.

A inteligência emocional (IE) tem se tornado um tema central nas discussões sobre ambientes organizacionais, especialmente em relação à qualidade de vida no trabalho (QVT). Em um mundo profissional cada vez mais dinâmico e desafiador, a capacidade de entender e gerenciar emoções próprias e alheias se torna essencial para o sucesso individual e coletivo.

O tema apresentado fala sobre a crescente e complexa demanda do mercado de trabalho, que leva a um aumento significativo dos ecos emocionais que afetam a qualidade de vida do trabalhador, assim como sua produtividade. Esse fenômeno multifacetado exige uma análise crítica sobre a saúde emocional dos colaboradores, e revela um aspecto social, onde o mercado de trabalho oferta um leque de doenças emocionais ainda muito negligenciado pelos gestores.

Trabalhar a inteligência emocional no ambiente de trabalho pode trazer diversos benefícios tanto para os colaboradores quanto para a organização como um todo.

Desenvolver habilidades de IE ajuda os colaboradores a se expressarem de forma mais clara e eficaz, promovendo um diálogo aberto e construtivo que reduz mal-entendidos e conflitos.

Um dos objetivos é criar um clima de trabalho mais cooperativo, onde os membros da equipe se sintam à vontade para compartilhar ideias, colaborar em projetos e apoiar uns aos outros.

Trabalhar a IE visa ajudar os colaboradores a lidarem melhor com adversidades e mudanças, aumentando sua capacidade de adaptação e resiliência em face de desafios.

Desenvolver habilidades emocionais permite que os profissionais identifiquem e gerenciem suas emoções, resultando em uma redução dos níveis de estresse e ansiedade no ambiente de trabalho.

Formar líderes emocionalmente inteligentes é fundamental para o desenvolvimento de equipes eficazes. Esses líderes podem ser capazes de inspirar e motivar suas equipes, promovendo um ambiente de crescimento.

A IE ajuda os colaboradores a tomarem decisões mais equilibradas, levando em consideração não apenas a lógica, mas também as emoções envolvidas, resultando em escolhas mais conscientes.

## **2. METODOLOGIA**

O estudo foi desenvolvido com base em um referencial bibliográfico e teórico abrangente, complementado por um estudo de caso. A coleta de dados ocorreu por meio da aplicação de questionários, com o objetivo de analisar e comparar os resultados obtidos em diferentes cenários.

O estudo de caso foi realizado em uma empresa do setor plástico, abrangendo colaboradores das áreas de produção e administração.

Buscou-se traçar um perfil detalhado das diferentes áreas envolvidas, sendo um dos objetivos da pesquisa analisar os resultados obtidos, bem como tabular os dados e comparar pontualmente os aspectos de relevantes ao tema proposto.

A pesquisa foi aplicada por meio de um questionário estruturado do tipo formulário enviado digitalmente aos colaboradores da empresa, contendo questionamentos específicos sobre os temas abordados no trabalho.

### **3. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

A qualidade de vida no trabalho (QVT) tem se tornado um tema essencial nas organizações modernas, especialmente em setores industriais como o de plástico, onde as condições de trabalho podem ser desafiadoras. A inteligência emocional (IE), que envolve a capacidade de reconhecer e gerenciar as próprias emoções e as dos outros, é um fator determinante para promover uma QVT positiva.

#### **3.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)**

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um conceito multidimensional que envolve aspectos físicos, psicológicos, sociais e ambientais do ambiente de trabalho. A QVT reflete como o ambiente de trabalho afeta o bem-estar dos funcionários e sua satisfação com o trabalho.

#### **3.2 TEORIAS E CONCEITOS PRINCIPAIS SOBRE QVT:**

Modelo de Walton (1973): Walton foi um dos pioneiros no estudo da QVT. Ele definiu a QVT como a percepção dos funcionários sobre suas condições de trabalho em várias dimensões: remuneração justa e adequada, condições de trabalho seguras e saudáveis, oportunidades de desenvolvimento, envolvimento na tomada de decisões, etc.

Abordagem de Hackman e Oldham (1976): A teoria da Característica do Trabalho sugere que o trabalho deve ser projetado para ter características que promovam a satisfação e motivação. Essas características incluem variedade de habilidades, identidade de tarefa, significância da tarefa, autonomia e feedback.

Modelo de Ação Social de Juran (1997): Juran foca na integração de fatores relacionados ao comportamento social no trabalho e a melhoria contínua da qualidade de vida, como comunicação eficaz e clima organizacional favorável.

#### **3.3 FATORES QUE AFETAM A QVT:**

Fatores Ambientais: Iluminação, ergonomia e espaços de convivência.

Fatores Psicossociais: Relacionamentos interpessoais, cultura organizacional e lideranças.

Fatores Organizacionais: Política de recursos humanos, remuneração, oportunidades de crescimento e desenvolvimento.

Impactos da QVT: A qualidade de vida no trabalho está diretamente relacionada à redução do estresse, diminuição da rotatividade de pessoal, aumento da produtividade, e melhoria do bem-estar dos funcionários. Organizações com alta QVT tendem a ter equipes mais motivadas, engajadas e saudáveis.

## **4. INTELIGÊNCIA EMOCIONAL (IE)**

A Inteligência Emocional (IE) refere-se à capacidade de perceber, controlar e avaliar as emoções, tanto as próprias quanto as dos outros. Ela é essencial para a tomada de decisões, resolução de conflitos e liderança eficaz.

### **4.1 TEORIAS E CONCEITOS PRINCIPAIS SOBRE IE:**

Modelo de Salovey e Mayer (1990): A teoria de Salovey e Mayer define a IE como a capacidade de reconhecer, entender, gerenciar e usar as emoções de maneira positiva para aliviar o estresse, comunicar-se de forma eficaz, e resolver conflitos de maneira construtiva.

- a) Percepção emocional: Reconhecer as próprias emoções e as dos outros.
- b) Facilitação emocional: Usar as emoções para facilitar o pensamento e a tomada de decisão.
- c) Compreensão emocional: Entender emoções complexas e como elas podem evoluir.
- d) Regulação emocional: Controlar as próprias emoções e ajudar os outros a fazer o mesmo.

Modelo de Goleman (1995): Daniel Goleman popularizou a Inteligência Emocional ao expandir a teoria de Mayer e Salovey. Goleman destacou cinco componentes principais da IE:

- Autoconhecimento emocional: Reconhecimento das próprias emoções e seus efeitos.

- Autocontrole emocional: Capacidade de controlar impulsos e comportamentos disruptivos.
- Motivação: Usar emoções para alcançar objetivos e ter um impulso constante para melhorar.
- Empatia: Compreender as emoções dos outros.
- Habilidades sociais: Habilidade de gerenciar relacionamentos e construir redes sociais saudáveis.

#### **4.2 IMPACTO DA IE NO AMBIENTE DE TRABALHO:**

- Liderança: Líderes com alta IE têm mais facilidade em motivar suas equipes, resolver conflitos e manter um clima organizacional positivo.
- Relacionamentos interpessoais: A IE facilita a comunicação e fortalece as relações entre colegas de trabalho.
- Gestão de estresse: Colaboradores com maior IE têm uma melhor capacidade de lidar com situações estressantes e de se adaptarem a mudanças.

#### **4.3 A RELAÇÃO ENTRE QVT E IE NO AMBIENTE DE TRABALHO**

A interação entre QVT e Inteligência Emocional no ambiente de trabalho pode criar um ciclo virtuoso. Um bom ambiente de trabalho, com qualidade de vida elevada, favorece o desenvolvimento da IE entre os funcionários, que por sua vez contribuem para melhorar o ambiente organizacional e promover a QVT. Algumas possíveis conexões incluem:

- Regulação emocional e clima organizacional: Funcionários com alta IE conseguem gerenciar melhor suas emoções e, assim, contribuem para um clima organizacional mais saudável.
- Motivação e desempenho: Funcionários motivados, que sabem como gerenciar suas emoções, têm mais chance de ter um desempenho superior, o que impacta diretamente a QVT.

- Gestão do estresse: A inteligência emocional também ajuda os funcionários a lidarem com as pressões do trabalho, o que pode reduzir os níveis de estresse e melhorar a qualidade de vida no trabalho.

## **5. INTELIGÊNCIA EMOCIONAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Inteligência emocional é uma habilidade que permite aos indivíduos lidar de forma eficaz com as demandas emocionais do trabalho. A inteligência emocional (IE), conceito popularizado por Goleman (1995), é definida como a habilidade de reconhecer e controlar as próprias emoções, bem como entender e influenciar as emoções dos outros. No ambiente de trabalho, a IE é um recurso valioso para lidar com o estresse, a pressão e as interações interpessoais complexas, características comuns em setores como o de plástico, onde as exigências operacionais e os prazos são frequentemente intensos.

Segundo o pensamento do mestre Goleman, na obra publicada em 1998, ele afirma que a IE é composta por cinco componentes que são o Autoconhecimento emocional que é a capacidade de reconhecer e compreender as próprias emoções, o Autocontrole emocional que é a habilidade de gerenciar e regular as emoções de maneira saudável, a Motivação a capacidade de se motivar de forma eficaz e com propósitos significativos, a Empatia que é a habilidade de compreender as emoções dos outros e reagir a forma adequada e Habilidades sociais a capacidade de gerenciar relacionamentos de forma eficaz e construir redes de apoio.

Esses componentes têm grande impacto na dinâmica organizacional, especialmente em contextos de alta pressão, como as indústrias de produção intensiva. Colaboradores com alta IE são mais propensos a ter uma melhor comunicação, resolver conflitos de maneira construtiva e manter um ambiente de trabalho mais harmonioso, o que contribui diretamente para a melhoria da QVT.

No contexto de fábricas de plástico, onde o ambiente pode ser intenso e estressante, trabalhadores que apresentam maior IE tendem a se adaptar melhor às exigências do dia a dia, resultando em menor incidência de conflitos e maior eficiência.

Pesquisas, como as de Lopes et al. (2020), Lopes, P. N., & Salovey, P. (2020). The Influence of Emotional Intelligence on Organizational Outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 41(7), 728-744. Esta pesquisa revisita os conceitos da IE (Goleman, D. (1995), indicam que a IE facilita a adaptação ao ambiente de trabalho, permitindo que os colaboradores enfrentem o estresse de maneira mais eficaz. Isso é crucial nas linhas de produção, onde a repetitividade e a pressão podem aumentar os níveis de ansiedade.

## **6. A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

A qualidade de vida no trabalho não apenas afeta a satisfação e o bem-estar dos funcionários, mas também influencia diretamente a produtividade e a retenção de talentos. O modelo de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) proposto por Walton (1973) é um dos modelos mais influentes para analisar e promover o bem-estar dos colaboradores dentro das organizações. Walton apresenta uma abordagem multidimensional, considerando diversas áreas que afetam o ambiente de trabalho e, conseqüentemente, a qualidade de vida dos empregados. O objetivo central do modelo é proporcionar um ambiente de trabalho que favoreça tanto o desempenho das organizações quanto o bem-estar dos trabalhadores. Walton descreve nove fatores principais que devem ser considerados para a implementação de uma alta QVT em uma organização.

Estes fatores são:

### **a) Condições de Trabalho**

Refere-se às condições físicas e ambientais do local de trabalho, como iluminação, ventilação, ergonomia e segurança. Walton argumenta que ambientes de trabalho saudáveis e seguros contribuem para a redução do estresse e da fadiga, melhorando a qualidade de vida dos trabalhadores.

Exemplo: A presença de condições adequadas de iluminação, ventilação e máquinas seguras no ambiente de trabalho pode melhorar o conforto físico e psicológico do colaborador, evitando lesões e doenças ocupacionais.

### **b) Segurança no Trabalho**

Relaciona-se à presença de medidas de proteção contra acidentes e riscos, além de práticas de segurança que minimizem danos ao trabalhador. Segurança no trabalho não só previne acidentes, mas também gera um sentimento de confiança entre os trabalhadores e a organização.

Exemplo: O uso de equipamentos de proteção individual (EPIs) adequados e a implementação de treinamentos para prevenção de acidentes ajudam a criar um ambiente de trabalho mais seguro e confiável.

#### c) Relacionamentos Interpessoais

Este fator aborda a qualidade das relações sociais dentro do ambiente de trabalho, incluindo o relacionamento entre colegas, superiores e subordinados. Walton destaca que uma boa comunicação, respeito mútuo e um clima organizacional saudável são essenciais para promover o bem-estar no trabalho.

Exemplo: Colaboradores que possuem boas relações interpessoais se sentem mais motivados e comprometidos com a empresa, além de apresentarem menores níveis de estresse e maior satisfação.

#### d) Recompensas Adequadas

Este componente envolve a compensação salarial e os benefícios oferecidos aos empregados, como remuneração justa, bônus e incentivos. Walton enfatiza que a recompensa financeira deve ser justa e refletir o esforço e desempenho dos trabalhadores, o que contribui para a motivação e satisfação no trabalho.

Exemplo: Oferecer salários compatíveis com o mercado e benefícios como planos de saúde, vale-refeição e transporte, são maneiras de garantir que os funcionários se sintam valorizados e satisfeitos com seu trabalho.

#### e) Oportunidades de Crescimento e Desenvolvimento

Refere-se à possibilidade de progressão na carreira e à oferta de treinamentos e qualificações dentro da organização. A falta de oportunidades de crescimento pode causar frustração e desmotivação, enquanto sua presença contribui para a satisfação e engajamento dos funcionários.

Exemplo: Programas de capacitação e desenvolvimento profissional, como cursos e treinamentos contínuos, incentivam os colaboradores a crescerem dentro da organização e alcançarem seus objetivos de carreira.

#### f) Autonomia e Participação

Este fator envolve a liberdade dos empregados para tomar decisões no seu trabalho e participar dos processos de decisão dentro da organização. Walton defende que quanto mais autonomia e controle os trabalhadores têm sobre suas tarefas, maior é seu nível de satisfação e qualidade de vida no trabalho.

Exemplo: Permitir que os colaboradores tomem decisões sobre como realizar seu trabalho ou dar feedback sobre políticas organizacionais promove um ambiente de trabalho mais democrático e participativo.

#### g) Equidade no Trabalho

Este fator diz respeito à justiça no tratamento dos funcionários, tanto em termos de oportunidades quanto de recompensas. Walton argumenta que a equidade nas relações de trabalho e nas oportunidades de crescimento é fundamental para garantir um bom ambiente de trabalho.

Exemplo: A aplicação de práticas de diversidade e inclusão no local de trabalho, onde todos os empregados têm acesso igualitário a oportunidades e benefícios, contribui para um ambiente mais justo e harmonioso.

#### h) Estabilidade no Emprego

Walton destaca que a estabilidade no emprego é um fator importante para a QVT, pois a insegurança no emprego gera estresse e afeta a saúde mental dos trabalhadores. A estabilidade traz segurança financeira e psicológica, permitindo que o colaborador se concentre em suas tarefas e no desenvolvimento profissional.

Exemplo: Políticas que visam a contratação de longo prazo e a estabilidade no emprego, como planos de carreira e segurança no trabalho, ajudam a reduzir a ansiedade e o estresse gerados pela incerteza no emprego.

### i) Adequação do Trabalho à Vida Pessoal

Este componente refere-se ao equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos colaboradores. Walton reconhece que um trabalho que consome todo o tempo e energia do empregado pode afetar negativamente sua qualidade de vida. Programas que favoreçam o equilíbrio entre essas duas esferas ajudam a melhorar a satisfação e bem-estar do trabalhador.

Exemplo: Implementação de políticas de flexibilidade de horário ou home office contribuem para que o trabalhador consiga equilibrar suas responsabilidades profissionais com pessoais, melhorando sua qualidade de vida.

O modelo de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de Walton é uma abordagem multidimensional, que visa criar um ambiente de trabalho favorável à saúde física, psicológica e social dos empregados, e tem como premissa que trabalhadores satisfeitos e bem-cuidados são mais produtivos, motivados e comprometidos com suas funções. As nove áreas - chave propostas por Walton, como condições de trabalho, relacionamentos interpessoais, segurança, equidade e autonomia, são fundamentais para o desenvolvimento de um ambiente organizacional saudável e produtivo.

A IE atua como um mediador que melhora esses aspectos, promovendo uma comunicação mais eficaz e uma colaboração mais harmônica entre os trabalhadores. Silva e Almeida (2021) destacam que o desenvolvimento da inteligência emocional (IE) nas empresas pode gerar melhorias significativas na qualidade de vida no trabalho (QVT), uma vez que promove um ambiente de trabalho mais saudável, colaborativo e produtivo. Eles ressaltam várias iniciativas que as empresas podem adotar para desenvolver a IE em seus colaboradores, com o objetivo de melhorar o bem-estar e a produtividade organizacional. Algumas dessas iniciativas incluem:

## **6.1 TREINAMENTOS E CAPACITAÇÃO EM INTELIGÊNCIA EMOCIONAL**

Uma das principais iniciativas sugeridas por Silva e Almeida (2021) é a implementação de programas de treinamento e capacitação focados no

desenvolvimento das competências da IE, como autoconsciência, autorregulação, empatia, habilidades sociais e motivação. Esses treinamentos podem incluir workshops, cursos, coaching e outras formas de educação contínua, onde os colaboradores aprendem a reconhecer e a gerenciar suas emoções, além de aprimorar suas interações com os outros.

Exemplo: Programas de treinamento que ajudam os trabalhadores a identificar e lidar com o estresse no trabalho, ou a melhorar suas habilidades de comunicação e resolução de conflitos, podem resultar em um ambiente de trabalho mais saudável e cooperativo.

## **6.2 PROMOÇÃO DE UM CLIMA ORGANIZACIONAL POSITIVO**

Silva e Almeida enfatizam a importância de criar um clima organizacional positivo, onde os colaboradores se sintam apoiados emocionalmente, respeitados e valorizados. A liderança desempenha um papel crucial nesse processo, pois líderes que demonstram inteligência emocional são capazes de influenciar de maneira positiva o comportamento e o bem-estar de suas equipes.

Exemplo: Líderes que praticam a escuta ativa e mostram empatia em suas interações com a equipe ajudam a reduzir o estresse organizacional e a aumentar o moral dos colaboradores, criando um ambiente de trabalho mais saudável e colaborativo.

## **6.3 PROMOÇÃO DO BEM-ESTAR PSICOLÓGICO**

A promoção do bem-estar psicológico dos colaboradores também é uma iniciativa importante apontada pelos autores. Empresas que investem em programas de saúde mental, como oficinas de mindfulness (é uma prática que consiste em direcionar a consciência para o momento presente, sem julgamentos ou críticas.), apoio psicológico, e estratégias de redução de estresse, podem aumentar a resiliência emocional dos trabalhadores e, conseqüentemente, melhorar a qualidade de vida no trabalho.

Exemplo: Empresas que oferecem apoio psicológico por meio de programas de assistência aos empregados (PAE) ou workshops de gestão de

estresse ajudam seus funcionários a lidarem melhor com os desafios emocionais do trabalho e a manterem o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

#### **6.4 PROMOÇÃO DE PROGRAMAS DE FEEDBACK E RECONHECIMENTO**

O desenvolvimento de uma cultura organizacional que valoriza o feedback construtivo e o reconhecimento das conquistas individuais e coletivas é outra iniciativa importante para fortalecer a IE nas empresas. Reconhecer o esforço e o bom desempenho dos colaboradores não apenas motiva, mas também promove um ambiente de respeito e autoestima, elementos essenciais para a IE.

Exemplo: Implementar um sistema de feedback regular e positivo, além de reconhecer publicamente os esforços dos colaboradores, fortalece as relações interpessoais e ajuda a reduzir o estresse e a ansiedade no trabalho.

#### **6.5 FACILITAÇÃO DE PRÁTICAS DE AUTOCUIDADO E DESENVOLVIMENTO PESSOAL**

Silva e Almeida também destacam a importância de incentivar práticas de autocuidado e desenvolvimento pessoal no ambiente corporativo. As empresas podem promover atividades que ajudem os colaboradores a melhorar sua saúde emocional e física, como programas de atividade física, gestão do tempo e práticas de relaxamento, que são essenciais para o equilíbrio emocional e, portanto, para o desenvolvimento da inteligência emocional.

Exemplo: Programas que incentivam os funcionários a praticarem exercícios físicos, meditação ou mesmo a estabelecerem limites claros entre trabalho e vida pessoal, contribuem para o aumento da qualidade de vida no trabalho e para o aprimoramento da inteligência emocional.

#### **6.6 INCENTIVO À AUTONOMIA E PARTICIPAÇÃO**

Silva e Almeida afirmam que dar aos colaboradores autonomia nas suas funções e a oportunidade de participar das decisões que impactam seu trabalho pode melhorar significativamente a motivação e a autoestima, fatores que favorecem o desenvolvimento da IE. Quando os trabalhadores têm mais controle

sobre suas tarefas, isso melhora seu senso de responsabilidade e seu comprometimento com a empresa.

21

Exemplo: Delegar responsabilidades, envolver os colaboradores em reuniões de planejamento e decisões de equipe e oferecer liberdade para a execução das tarefas promovem a autonomia e ajudam a melhorar as habilidades de autorregulação e motivação dos colaboradores.

## **7. SAÚDE MENTAL E INTELIGÊNCIA EMOCIONAL**

A saúde mental dos trabalhadores é um componente vital da QVT. Estudos como o de Souza e Ferreira (2022) demonstram que a inteligência emocional está intimamente ligada à resiliência, permitindo que os trabalhadores enfrentem melhor os desafios diários. Em fábricas de plástico, onde as pressões podem ser elevadas, a IE é essencial para manter a motivação e o engajamento dos colaboradores, prevenindo problemas como o burnout.

Ambientes que fomentam a IE costumam apresentar uma cultura organizacional mais saudável, onde a empatia e o suporte mútuo são valorizados. Isso é especialmente importante em linhas de produção, onde a colaboração é fundamental para a eficiência operacional.

## **8. INTERVENÇÕES PARA O DESENVOLVIMENTO DA INTELIGÊNCIA EMOCIONAL**

Implementar programas que promovam a inteligência emocional em fábricas de plástico pode ser uma estratégia eficaz para melhorar a qualidade de vida no trabalho. Treinamentos focados em habilidades sociais e no gerenciamento de emoções podem preparar os colaboradores para enfrentar as exigências diárias de forma mais eficaz. Oliveira e Costa (2023) sugerem que intervenções voltadas para a IE resultaram em aumento da satisfação no trabalho e diminuição do absenteísmo.

22

A conexão entre inteligência emocional e qualidade de vida no trabalho é evidente, especialmente em ambientes desafiadores como as fábricas de plástico. Promover a IE não apenas melhora a saúde mental dos trabalhadores,

mas também contribui para a criação de um ambiente de trabalho mais produtivo e harmonioso. Assim, investir no desenvolvimento da inteligência emocional é uma estratégia crucial para a segurança e a saúde ocupacional.

Silva e Almeida (2021) afirmam que investir no desenvolvimento da inteligência emocional dentro das organizações tem impactos profundos e duradouros na qualidade de vida no trabalho. As iniciativas propostas — como treinamentos em IE, criação de um clima organizacional positivo, promoção do bem-estar psicológico, programas de feedback e reconhecimento, incentivo ao autocuidado e à participação ativa, e a oferta de autonomia — são estratégias eficazes para fortalecer a inteligência emocional dos colaboradores e, conseqüentemente, gerar melhorias significativas na qualidade de vida no trabalho, aumentando a satisfação, produtividade e o engajamento dos empregados.

## 9. Resultados da Pesquisa



Gráfico 1- Resultado da pesquisa

A pesquisa realizada contou com a participação de 57 respondentes e teve como objetivo avaliar o nível de inteligência emocional entre os participantes, utilizando como referência o modelo proposto por Daniel Goleman(1995). Os resultados demonstraram que a maioria dos participantes obteve pontuação entre 60 e 79 pontos, o que indica um bom nível de inteligência emocional.

Esse resultado revela uma vantagem significativa no contexto profissional, considerando que, segundo Goleman, a inteligência emocional é composta por cinco competências fundamentais: autoconsciência, auto regulação, motivação, empatia e habilidades sociais. Desenvolver essas competências de forma contínua contribui para uma liderança mais humana, eficaz e respeitada.

O perfil dos participantes sugere uma sensibilidade natural para perceber as próprias emoções e as emoções alheias, o que favorece a construção de relações interpessoais mais saudáveis e produtivas no ambiente de trabalho. No entanto, para que esse potencial se transforme em ações concretas e equilíbrio

emocional no cotidiano profissional, é necessário aplicar conscientemente os pilares da inteligência emocional.

A seguir, destacam-se orientações práticas baseadas nos cinco pilares de Goleman:

a) Autoconsciência: Refletir diariamente sobre os próprios sentimentos e identificar os gatilhos emocionais permite decisões mais assertivas e maior preparo para enfrentar desafios.

b) Autorregulação: Aprender a responder às emoções com equilíbrio, especialmente sob pressão, é essencial para manter relações profissionais saudáveis.

c) Motivação: Estar conectado com o propósito do que se faz favorece a resiliência e o engajamento mesmo em situações adversas.

d) Empatia: Entender as emoções dos outros fortalece vínculos interpessoais e contribui para um ambiente de trabalho mais colaborativo e respeitoso.

e) Habilidades Sociais: A comunicação clara, a escuta ativa e a habilidade de resolver conflitos com sabedoria são fundamentais para o exercício da liderança e da influência positiva.

Com base nos resultados obtidos e nos fundamentos teóricos apresentados, conclui-se que os participantes da pesquisa já demonstram uma trajetória promissora no desenvolvimento da inteligência emocional. Entretanto, reforça-se que esse é um processo contínuo e que requer intencionalidade e prática constante.

Desenvolver inteligência emocional não apenas aprimora o desempenho individual, mas também transforma o ambiente profissional, promovendo uma liderança mais consciente, empática e transformadora.

## Conclusão

A presente pesquisa teve como objetivo analisar a influência da inteligência emocional na promoção da qualidade de vida no ambiente de trabalho, com ênfase na área de Segurança do Trabalho. Por meio de revisão bibliográfica e aplicação de questionário com 57 participantes, foi possível observar a relevância das competências emocionais para o enfrentamento dos desafios diários, a construção de relações interpessoais saudáveis e a promoção do bem-estar ocupacional.

Os resultados obtidos demonstraram que a maioria dos respondentes apresenta um bom nível de inteligência emocional, especialmente nas competências definidas por Daniel Goleman, como autoconsciência, auto regulação, motivação, empatia e habilidades sociais. Essa constatação evidencia que o desenvolvimento emocional é um diferencial significativo no ambiente profissional, impactando diretamente a qualidade de vida no trabalho, a liderança, a comunicação e a capacidade de lidar com situações de pressão ou conflito.

No contexto das fábricas de plástico — ambientes naturalmente desafiadores —, a implementação de programas voltados ao fortalecimento da inteligência emocional surge como uma estratégia eficaz para reduzir o estresse ocupacional, aumentar a satisfação no trabalho, diminuir o absenteísmo e promover um clima organizacional mais harmonioso e produtivo. As orientações práticas baseadas nos pilares da IE mostram-se não apenas aplicáveis, mas também essenciais para o crescimento pessoal e profissional dos trabalhadores.

Conclui-se, portanto, que a inteligência emocional não deve ser vista apenas como uma habilidade individual, mas como um recurso estratégico de gestão, com impacto direto sobre a saúde, o desempenho e a motivação dos colaboradores. Investir em inteligência emocional é investir em ambientes de trabalho mais humanos, seguros e eficazes.

## Referências Bibliográficas

**GOLEMAN, Daniel.** *Emotional intelligence: why it can matter more than IQ.* New York: Bantam Books, 1995.

**HACKMAN, J. Richard; OLDHAM, Greg R.** Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, v. 16, n. 2, p. 250–279, 1976.

**JURAN, Joseph M.** *Juran on leadership for quality: an executive handbook.* New York: Free Press, 1997.

**SALOVEY, Peter; MAYER, John D.** Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, v. 9, n. 3, p. 185–211, 1990.

**WALTON, Richard E.** Quality of working life: what is it? *Sloan Management Review*, v. 15, n. 1, p. 11–21, 1973.



Secretaria de  
Educação Profissional e Tecnológica

### Etec Prof. Rodolpho José Del Guerra

#### TERMO DE AUTORIZAÇÃO - Depósito e disponibilização dos Trabalhos de Conclusão de Curso no Repositório Institucional do Conhecimento (RIC-CPS)

Nós, alunos abaixo assinados, regularmente matriculados no Curso Técnico em Segurança do Trabalho na qualidade de titulares dos direitos morais e patrimoniais de autores do Trabalho de Conclusão de Curso *Inteligência Emocional: Atividade e Qualidade de Vida* <sup>na ETEC</sup> apresentado na ETEC Prof. Rodolpho José Del Guerra, município de São José do Rio Pardo, sob a orientação do(a) Prof. (a) LEANDRO BRUNO ASTRO apresentado na data 01/07/2025.

Autorizamos o Centro Paula Souza a divulgar documento, abaixo relacionado, sem ressarcimentos de Direitos Autorais, no Repositório Institucional do Conhecimento (RIC-CPS) e em outros ambientes digitais institucionais, por prazo indeterminado, para fins acadêmicos, a título de divulgação da produção científica gerada pela unidade, com fundamento nas disposições da Lei nº 9.610, de 19 de fevereiro de 1998 e da Lei nº 12.853, de 14 de agosto de 2013.

Não autorizamos o Centro Paula Souza a divulgar o conteúdo integral, do documento abaixo relacionado, até a data \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_. Após esse período o documento poderá ser disponibilizado sem ressarcimentos de Direitos Autorais, no Repositório Institucional do Conhecimento (RIC-CPS) e em outros ambientes digitais institucionais, por prazo indeterminado, para fins acadêmicos, a título de divulgação da produção científica gerada pela unidade, com fundamento nas disposições da Lei nº 9.610, de 19 de fevereiro de 1998 e da Lei nº 12.853, de 14 de agosto de 2013.

Não autorizamos a divulgação do conteúdo integral do documento abaixo relacionado, sob a justificativa:

O trabalho contou com agência de fomento:  Não  CAPES  CNPq  Outro (especifique):

\* Agência de fomento à pesquisa: instituições que financiam projetos, apóiam financeiramente projetos de pesquisa

www.etecppardo.com.br  
Avenida Alexandre Carlos de Melo, nº 18 - Jardim Aeroporto - São José do Rio Pardo - SP  
13720-000 - Tel.: (19) 3681.2389/4357



**Etec Prof. Rodolpho José Del Guerra**

Atestamos que todas as eventuais correções solicitadas pela banca examinadora foram realizadas, entregando a versão final e absolutamente correta.

São José do Rio Pardo, 01 de 7... de 2025

Nome completo dos autores	RG	E-mail pessoal	Assinatura
Luiz Felipe C. Souza	47640.945-5		Luiz Felipe C. Souza
João Victor M. Faria	68.797.265-6		João Victor M. Faria
Reginaldo Da Silveira	30.996.930-X	reginaldosilveira@gmail.com	Reginaldo D. Silveira
Sandro Paulo Alves	30179367-4		Sandro Paulo Alves
Pedro Henrique da Silva	48.856.801-8	pedro.henrique@bol.com.br	Pedro Henrique da Silva
Elton Roberto de Jesus	42012614-4	eltonroberto@bol.com.br	Elton Roberto de Jesus
Sandro Roberto de Jesus	48.856.801-8		Sandro Roberto de Jesus

Cientes:

Coordenador do Curso:

*Blays*

Leiane Blays Martinez  
Pg 28 181910-5

Professor Orientador:

*Luiz Rodolpho*