



FACULDADE PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DA AMAZÔNIA
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

LAÍS ANDRADE VERAS MACEDO

**A IMPORTÂNCIA DO EQUILÍBRIO ENTRE VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL
PARA A SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES EM UM MUNICÍPIO DA
REGIÃO MINERÁRIA NA AMAZÔNIA**

PARAUAPEBAS
2025



Escaneie a imagem para verificar a autenticidade do documento
Hash SHA256 do PDF original 8121b42cda6e43c201d6e4f32be1d8e7d65a51a7642d807ffec9ca2a671abcb5
<https://valida.ae/b470c0c2d17543d5b0674a4da75e1073eb159876498e4666a>



LAÍS ANDRADE VERAS MACEDO

**A IMPORTÂNCIA DO EQUILÍBRIO ENTRE VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL
PARA A SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES EM UM MUNICÍPIO DA
REGIÃO MINERÁRIA NA AMAZÔNIA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade para o desenvolvimento sustentável da Amazonia (FADESA), como parte das exigências para graduação no Curso de Administração para a obtenção do título de Bacharel.

Orientadora: Prof.^a Esp. Sara Debora Carvalho Cerqueira

PARAUAPEBAS
2025



Escaneie a imagem para verificar a autenticidade do documento
Hash SHA256 do PDF original 8121b42cda6e43c201d6e4f32be1d8e7d65a51a7642d807ffec9ca2a671abcb5
<https://valida.ae/b470c0c2d17543d5b0674a4da75e1073eb159876498e4666a>



Nota: A versão original deste trabalho de conclusão de curso encontra-se disponível no Serviço de Biblioteca e Documentação da Faculdade para o Desenvolvimento Sustentável da Amazônia – FADESA em Parauapebas – PA

Autorizo, exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, a reprodução total ou parcial deste trabalho de conclusão, por processos fotocopiadores e outros meios eletrônicos.

Macedo, Laís Andrade Veras.

M141i

A importância do equilíbrio entre vida pessoal e profissional para a saúde mental dos trabalhadores em um município da região minerária na Amazônia / Laís Andrade Veras Macedo – Parauapebas / PA: FADESA, 2025.

57f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Faculdade para o Desenvolvimento Sustentável da Amazônia – FADESA, Bacharelado em Administração, 2025.

Orientadora: Prof. Esp.: Sara Debora carvalho Cerqueira.

1. Qualidade. 2. Bem-estar. 3. Liderança. 4. Modelo Híbrido. I. Cerqueira, Sara Debora Carvalho. II. Faculdade para o Desenvolvimento Sustentável da Amazônia. III. Título.

CDD 331.25

Ronald de Jesus Alves Ribeiro
Bibliotecário
CRB - 2/1837



LAÍS ANDRADE VERAS MACEDO

**A IMPORTÂNCIA DO EQUILÍBRIO ENTRE VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL
PARA A SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES EM UM MUNICÍPIO DA
REGIÃO MINERÁRIA NA AMAZÔNIA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade para o desenvolvimento sustentável da Amazonia (FADESA), como parte das exigências para graduação no Curso de Administração para a obtenção do título de Bacharel.

Orientadora: Prof.^a Esp. Sara Debora Carvalho Cerqueira

Aprovado em: 09 / 06 / 2025.

Banca Examinadora



Prof. Mateus da Silva Sousa
Avaliador - FADESA



Prof. Esp. William Araújo Gomes
Avaliador - FADESA



Prof.^a Esp. Sara Debora Carvalho Cerqueira
Orientadora - FADESA



Coordenação do Curso em Bacharelado em Administração
FADESA

Data de depósito do trabalho de conclusão ____ / ____ / ____.



Escaneie a imagem para verificar a autenticidade do documento
Hash SHA256 do PDF original 8121b42cda6e43c201d6e4f32be1d8e7d65a51a7642d807ffec9ca2a671abcb5
<https://valida.ae/b470c0c2d17543d5b0674a4da75e1073eb159876498e4666a>



LAÍS ANDRADE VERAS MACEDO

**A IMPORTÂNCIA DO EQUILÍBRIO ENTRE VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL
PARA A SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES EM UM MUNICÍPIO DA
REGIÃO MINERÁRIA NA AMAZÔNIA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade para o desenvolvimento sustentável da Amazonia (FADESA), como parte das exigências para graduação no Curso de Administração para a obtenção do título de Bacharel.

Orientadora: Prof.^a Esp. Sara Debora Carvalho Cerqueira



Laís Andrade Veras Macedo
(Discente)



Prof. Mateus da Silva Sousa
(Coordenador do Curso de Administração)



Dedico este trabalho primeiramente a Deus, que sempre me concedeu forças, sabedoria e inspiração para seguir em frente mesmo diante das adversidades. Dedico também à minha família em especial a minha filha e meu esposo que sempre me incentivaram e tiveram compreensão e aos meus amigos que sempre estiveram ao meu lado me incentivando a não desistir.



AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus, por me conceder saúde, paciência e coragem para concluir mais esta etapa da minha vida. Ao meu amigo Douglas Mota, que foi o maior incentivador e foi quem me ajudou a dar o pontapé inicial para iniciar o curso.

Ao meu esposo Edivan e minha filha Luiza, que sempre estiveram do meu lado me apoiando, deixando que essa caminhada tivesse mais leveza, entendiam quando eu me fazia ausente por conta dos trabalhos e estudos, a minha filha que fez parte dessa caminhada comigo, me compreendendo e me acompanhando.

As minhas amigas do começo do curso, Natália (que está comigo até hoje), Maria Regina, Jéssica, Estefanny, Ana Paula e Rogna, que não soltaram a minha mão, não me deixaram desistir por inúmeras vezes que cogitei, sempre me apoiando, me ajudando e incentivando com palavras de otimismo e conforto.

E também não poderia deixar de citar as minhas amigas do último ano, que deixaram esse final mais leve e cheio de alegrias! Gabrielly, Hillary, Maria Eliza e Thiessa.

À minha orientadora, Prof.^a Sara Debora, pela paciência, pelo conhecimento compartilhado e pela orientação durante todo o processo de elaboração deste trabalho. Aos professores do curso, que contribuíram para minha formação acadêmica. Por fim, agradeço a todos aqueles que, de alguma forma, participaram dessa caminhada. A cada um de vocês, minha eterna gratidão!



Tudo posso naquele que me fortalece.

(Filipenses 4:13)



Escaneie a imagem para verificar a autenticidade do documento
Hash SHA256 do PDF original 8121b42cda6e43c201d6e4f32be1d8e7d65a51a7642d807ffec9ca2a671abcb5
<https://valida.ae/b470c0c2d17543d5b0674a4da75e1073eb159876498e4666a>



LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Fluxo da metodologia utilizada	33
--	----



LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Setor de atuação dos entrevistados.....	34
Gráfico 2 - Cargo ou função atual dos entrevistados.....	34
Gráfico 3 - Você considera importante a implementação de um programa de QVT na empresa onde você trabalha?.....	35
Gráfico 4 - Quais dos seguintes pilares do programa você considera mais relevantes?	36
Gráfico 5 - Você acredita que as ações propostas podem contribuir para a melhoria da sua saúde mental no trabalho?	37
Gráfico 6 - Você acha importante que a empresa avalie com frequência o bem-estar dos colaboradores por meio de pesquisas internas?	39
Gráfico 7 - Você se sentiria confortável em responder periodicamente a uma entrevista sobre seu bem-estar no trabalho?	39
Gráfico 8 - Quais aspectos você gostaria que fossem avaliados nessas pesquisas?.....	40
Gráfico 9 - As Duas Propostas Apresentadas São Viáveis Para Empresas Do Setor Privado Em Parauapebas?.....	44
Gráfico 10 - Relevância dessas propostas para o seu ambiente de trabalho.....	44



LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Ações que os entrevistados gostariam que fossem implantados imediatamente em sua empresa.....	38
Quadro 2 - Etapas da proposta de implantação do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).	43
Quadro 3 - Pesquisa Diagnóstica Permanente sobre Bem-Estar e Equilíbrio Trabalho-Vida.	44



LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ABQV – Associação Brasileira de Qualidade de Vida

ADS – Análise e Desenvolvimento de Sistemas

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

COVID – Corona Virus Disease

FADESA – Faculdade para o Desenvolvimento Sustentável da Amazônia

LER/DORT – Lesões por Esforços Repetitivos/ Distúrbios Osteomusculares
Relacionados ao Trabalho

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PA – Pará

QVT – Programa de Qualidade de Vida no Trabalho

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

OMS – Organização Mundial da Saúde



RESUMO

Este estudo aborda a importância do equilíbrio entre vida pessoal e profissional para a saúde mental dos trabalhadores do setor privado. O objetivo geral foi investigar como esse equilíbrio impacta a saúde mental dos colaboradores, especialmente no contexto empresarial de Parauapebas. A metodologia empregada consistiu em uma pesquisa qualitativa e de campo, utilizando questionários semiestruturados aplicados a profissionais da Faculdade para o Desenvolvimento Sustentável da Amazônia (FADESA). Os principais resultados indicam que práticas como a flexibilização da jornada de trabalho, adoção do modelo híbrido e programas de bem-estar, incluindo apoio psicológico, ginástica laboral e espaços de descompressão, são eficazes na promoção do equilíbrio vida-trabalho. Além disso, constatou-se que empresas que investem em políticas de qualidade de vida observam redução significativa nos índices de absenteísmo e aumento da produtividade, com colaboradores mais engajados e satisfeitos. Conclui-se que o equilíbrio entre vida pessoal e profissional é um fator determinante para a saúde mental e o desempenho dos trabalhadores, devendo ser prioridade estratégica das organizações.

Palavras-chave: Qualidade. Bem-estar. Liderança. Modelo Híbrido.



ABSTRACT

This study addresses the importance of balancing personal and professional life for the mental health of workers in the private sector. The general objective was to investigate how this balance impacts employees' mental health, especially within the business context of Parauapebas. The methodology used consisted of qualitative and field research, employing semi-structured questionnaires applied to professionals at the Faculty for Sustainable Development of the Amazon (FADESA). The main results indicate that practices such as flexible working hours, adoption of hybrid models, and well-being programs — including psychological support, workplace exercises, and relaxation spaces — are effective in promoting work-life balance. Furthermore, it was found that companies investing in quality-of-life policies significantly reduce absenteeism rates and increase productivity, with more engaged and satisfied employees. It is concluded that balancing personal and professional life is a determining factor for the mental health and performance of workers and should be a strategic priority for organizations.

Key words: Quality. Well-being. Leadership. Water Model.



SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	15
2. SAÚDE MENTAL NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL	17
2.1 FATORES QUE AFETAM A SAÚDE MENTAL NO SETOR PRIVADO	18
2.2 EQUILÍBRIO ENTRE VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL.....	21
2.2.1 Iniciativas para promover o equilíbrio entre vida pessoal e profissional no setor privado.....	22
2.2.2 Novas Formas de Trabalho: Flexibilidade e Sustentabilidade	22
2.2.2.1 <i>PRÁTICAS DE FLEXIBILIDADE NO TRABALHO</i>	23
2.3 PAPEL DA LIDERANÇA NA PROMOÇÃO DA SAÚDE MENTAL	24
2.4 CONSEQUÊNCIAS DO DESEQUILÍBRIO PARA A EMPRESA E OS TRABALHADORES ...	25
2.4.1 Burnout e outras condições relacionadas ao trabalho	27
2.4.2 Impacto na Produtividade e Engajamento dos Funcionários	27
3. METODOLOGIA.....	29
3.1 MÉTODO DA PESQUISA	29
3.2 LOCAL DE PESQUISA.....	29
3.3 COLETA, AMOSTRA E ANÁLISE DE DADOS.....	30
3.4 ASPECTOS ÉTICOS	31
4. RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	33
4.1. PERFIL DOS ENTREVISTADOS	34
4.2. POLÍTICAS E PRÁTICAS ADOTADAS POR EMPRESAS PARA PROMOVER O EQUILÍBRIO VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL	36
4.3. PROGRAMAS DE BEM-ESTAR E QUALIDADE DE VIDA.....	38
4.4. PRINCIPAIS DESAFIOS ENFRENTADOS PELOS TRABALHADORES DO SETOR PRIVADO PARA MANTER O EQUILÍBRIO ENTRE TRABALHO E VIDA PESSOAL	39
4.5. PROPOSTAS E RECOMENDAÇÕES PARA POLÍTICAS EMPRESARIAIS NA PROMOÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO EQUILIBRADO E SAUDÁVEL.....	41
4.5.1. Proposta 1 – Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)	42
4.5.2. Proposta 2 - Pesquisa Diagnóstica Permanente de Bem-Estar.....	43
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	46
REFERÊNCIAS.....	48
APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DAS PROPOSTAS DE BEM- ESTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO	54



1. INTRODUÇÃO

O cenário profissional tornou-se cada vez mais acirrado, demandando maior eficiência, adaptabilidade e relações interpessoais positivas no ambiente empresarial. Dessa forma, torna-se essencial revisar as estratégias de gestão de pessoas, promover a qualidade de vida dos funcionários e estabelecer um espaço de trabalho equilibrado e cooperativo, visando ao bem-estar geral (Marques *et al.*, 2021).

Considerando que a noção de saúde organizacional está vinculada tanto ao bem-estar dos trabalhadores quanto à estrutura e ao funcionamento da instituição como um todo, esses elementos deveriam proporcionar satisfação, realização pessoal e profissional, além de um ambiente estimulante e prazeroso para os colaboradores (Marques *et al.*, 2021). Sendo assim, o tema escolhido para realizar a pesquisa foi: A importância do equilíbrio entre vida pessoal e profissional para a saúde mental dos trabalhadores do setor privado.

O cenário atual exige uma visão holística do processo saúde/doença mental, uma vez que, ao longo da história da psicologia enquanto ciência e profissão, o trabalho geralmente foi considerado um fator secundário, sendo tratado apenas como um campo de pesquisa, fonte de informações psicológicas ou como um indicador de uma vida adaptada e saudável (Jesus; Freitas; Martins, 2022).

De acordo com Nascimento *et al.*, (2021), o sofrimento mental afeta significativamente a vida dos profissionais, especialmente no setor corporativo. Um estudo realizado por Rocha *et al.* (2022) indicou que, nos últimos anos, o ambiente corporativo tem registrado um aumento significativo de transtornos psiquiátricos e comportamentais, em grande parte devido à crescente especialização dos profissionais, que enfrentam um ritmo acelerado de trabalho e altas demandas nas empresas.

Conforme Dufour (2022), "a era digital exige que as empresas repensem seus modelos de comunicação para evitar a sobrecarga de informação e a fadiga profissional". A implementação de iniciativas voltadas ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional no setor privado é uma estratégia vantajosa tanto para os colaboradores quanto para as empresas. Ambientes de trabalho humanizados o que inclui espaços de lazer, áreas de convivência e decoração voltada ao conforto dos funcionários (Mendes, 2020). Logo, trabalhar em um ambiente onde tem emprego a valorização, com transparência, comunicação eficaz e respeito às necessidades individuais auxilia no desenvolvimento dos colaboradores e na saúde mental (Almeida, 2022). Segundo



Robbins e Judge (2021), "empresas que promovem uma cultura organizacional positiva tendem a ter colaboradores mais engajados e produtivos".

O problema de pesquisa que norteia este estudo foi formulado visando investigar a seguinte questão: Como o equilíbrio entre vida pessoal e profissional influencia a saúde mental dos estudantes trabalhadores celetistas de uma instituição de ensino superior privada em Parauapebas? Dessa maneira, o estudo se propõe a avaliar os impactos dessa relação, contribuindo para um melhor entendimento do tema e fornecendo subsídios para a formulação de medidas preventivas e corretivas no contexto organizacional.

Aguiar *et al.* (2020, p. 122) ressaltam que a cultura organizacional se destaca entre as variáveis contextuais das empresas, podendo tanto favorecer a saúde mental quanto desencadear sofrimento psicológico. Esse fenômeno é complexo e abrange três componentes principais: os artefatos visíveis, os valores e os pressupostos básicos (Aguiar *et al.*, 2020).

Logo, o objetivo geral da pesquisa foi investigar a importância do equilíbrio entre vida pessoal e profissional para a saúde mental de estudantes trabalhadores em diferentes segmentos do setor privado.

Para alcançar esse objetivo, foram desenvolvidos os seguintes objetivos específicos: Avaliar os impactos percebidos na saúde mental desses estudantes em função da conciliação entre responsabilidades profissionais e pessoais.; Identificar os principais desafios enfrentados pelos estudantes-trabalhadores para manter um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal; Propor recomendações que possam ser adotadas tanto pelas empresas quanto pela instituição de ensino para favorecer a saúde mental e o bem-estar desse público.

A justificativa da pesquisa se deve a compreender como o equilíbrio entre vida pessoal e profissional pode se tornar um dos fatores mais críticos para o bem-estar dos trabalhadores no setor privado, diante da intensificação das jornadas de trabalho e das pressões por resultados. A manutenção desse equilíbrio pode contribuir para a redução de doenças mentais, como estresse, ansiedade e burnout, além de aumentar a produtividade e o engajamento dos colaboradores.



2. SAÚDE MENTAL NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL

A cultura representa um dos pilares essenciais de uma instituição. Assim, compreender a cultura organizacional é crucial para analisar a experiência do trabalhador dentro da instituição e os impactos sobre sua saúde. Embora possa representar um fator de risco, uma cultura organizacional positiva contribui para o bem-estar e a satisfação dos funcionários (Marques *et al.*, 2021).

Ao abordar o tema da motivação, é relevante mencionar Abraham Maslow, psicólogo responsável pela criação da Teoria da Hierarquia das Necessidades Humanas. Ele buscou ilustrar a conexão entre o comportamento motivacional e um conjunto de necessidades essenciais para o ser humano (Silva *et al.*, 2020). O modelo proposto é representado por uma pirâmide que inclui cinco necessidades fundamentais, a saber: necessidades fisiológicas, de segurança, sociais, de estima e de autorrealização. Essas necessidades podem ser divididas em dois grupos, conhecidos como necessidades primárias e secundárias (Silva *et al.*, 2020).

As necessidades primárias englobam as necessidades fisiológicas e de segurança, relacionadas a aspectos como salário, condições de trabalho e a segurança oferecida pelo ambiente laboral, por exemplo. É importante destacar que esse grupo de necessidades primárias é afetado por fatores externos (Silva *et al.*, 2020).

O conjunto de necessidades secundárias inclui as necessidades sociais, de estima e de autorrealização, que se referem à aceitação do indivíduo no ambiente de trabalho, aos relacionamentos interpessoais, ao reconhecimento profissional, entre outros aspectos. Esses fatores são moldados por estímulos internos do próprio indivíduo (Silva *et al.*, 2020).

Além disso, a motivação no ambiente organizacional não depende exclusivamente da satisfação das necessidades, mas também da percepção de justiça e equidade nas relações de trabalho. De acordo com Marques *et al.* (2021), quando o colaborador percebe que seus esforços não são devidamente recompensados ou reconhecidos, pode ocorrer a desmotivação, refletindo diretamente na produtividade e na qualidade das atividades desenvolvidas. Assim, é fundamental que as organizações promovam práticas de gestão que valorizem e reconheçam seus trabalhadores de forma justa.

Outro aspecto relevante é a influência do clima organizacional sobre a motivação e o desempenho dos colaboradores. Segundo Marques *et al.* (2021),



ambientes de trabalho que promovem respeito, empatia e comunicação assertiva tendem a gerar maior engajamento, satisfação e comprometimento dos funcionários. Por outro lado, ambientes marcados por tensão, pressão excessiva e relações interpessoais frágeis podem desencadear estresse ocupacional e queda no rendimento profissional.

Diante desse contexto, as organizações precisam adotar estratégias que favoreçam tanto o desenvolvimento pessoal quanto profissional dos colaboradores. Como destacam Marques et al. (2021), programas de capacitação, incentivo ao desenvolvimento de competências, feedbacks construtivos e a promoção de um ambiente saudável são elementos essenciais para manter a motivação e garantir a sustentabilidade do desempenho organizacional. Dessa forma, a integração entre cultura, motivação e bem-estar se consolida como um diferencial competitivo nas instituições contemporâneas.

2.1 Fatores que afetam a saúde mental no setor privado

A saúde vai além da simples ausência de enfermidades; trata-se de um estado de bem-estar completo, envolvendo as dimensões física, mental e social (Nascimento *et al.*, 2021). A saúde mental tem ganhado relevância, especialmente em contextos de desafios organizacionais e demissões no setor empresarial. No campo da administração, a empresa é vista como uma estrutura organizacional, cujo objetivo principal é fornecer soluções eficazes para seus clientes e gerar valor para os stakeholders. Seus processos e serviços impactam as dinâmicas sociais e familiares, sendo, portanto, necessário um olhar atento tanto para a gestão empresarial quanto para as questões sociais.

A Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) estabelece as diretrizes gerais sobre segurança e saúde no trabalho, sendo a base para o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) nas organizações. A sua atualização recente pela Portaria MTE nº 1.419/2024, reforça a obrigatoriedade da implementação do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), que visa a identificação, avaliação e controle dos riscos ocupacionais. Essa mudança representa uma evolução da gestão em saúde e segurança, substituindo modelos tradicionais por uma abordagem mais dinâmica e preventiva (Brasil, 2024).

A NR-1 atualizada propõe uma gestão integrada dos riscos, considerando não apenas os riscos físicos, químicos e biológicos, mas também fatores ergonômicos e



psicossociais. Essa abordagem exige que as empresas adotem metodologias sistemáticas e documentadas, alinhadas com os princípios da melhoria contínua. Além disso, fortalece a responsabilidade compartilhada entre empregadores e empregados, promovendo uma cultura organizacional mais comprometida com a prevenção.

O estudo também destaca que a adoção efetiva da NR-1 demanda investimentos em capacitação, tecnologia e monitoramento constante dos ambientes de trabalho (Brasil, 2024). O PGR, quando bem estruturado, contribui significativamente para a redução de acidentes, doenças ocupacionais e custos relacionados, além de melhorar a produtividade e o clima organizacional. Portanto, a NR-1 consolida-se como um instrumento essencial na construção de ambientes laborais mais seguros, saudáveis e sustentáveis.

Um estudo conduzido por Nascimento *et al.*, (2021), com o objetivo de comparar a avaliação do ambiente de trabalho dos profissionais de saúde com as taxas de consumo de álcool, depressão e síndrome de burnout em hospitais públicos e privados da região metropolitana de Porto Alegre, no Rio Grande do Sul, revelou que o adoecimento psíquico está mais associado ao tipo de ambiente (público ou privado) do que à categoria profissional dos trabalhadores da saúde.

A psicologia, especialmente no campo da medicina do trabalho, aborda a interface entre a psicologia social da saúde e a psicologia social do trabalho, integrando os achados da psicologia clínica. Cada uma dessas áreas traz contribuições específicas e diversificadas. Entre os temas abordados estão os processos cognitivos, a descrição e os significados dos processos de saúde e doença (cognição social), saúde mental e trabalho, neuropsicologia, toxicologia comportamental, causalidade de lesões ocupacionais, modelos de gestão e organização do processo de trabalho, além da subjetividade e saúde mental (Moura *et al.*, 2022).

Moura *et al.*, (2022), observaram que os casos de transtornos psiquiátricos e comportamentais aumentaram significativamente na população em geral nas últimas duas décadas do século XXI, e destacaram que a atividade laboral tem uma relação importante com o surgimento e desenvolvimento desses transtornos. No contexto corporativo, um dos transtornos mentais mais comuns relacionados tanto às atividades de trabalho quanto às experiências pessoais dos colaboradores são os transtornos mentais e comportamentais. Experiências negativas vivenciadas no



ambiente corporativo podem desencadear esses transtornos psiquiátricos, tanto de forma independente quanto integrados ao ambiente organizacional (Nonnenmacher *et al.*, 2019).

Ao considerar a relação entre saúde e trabalho, é fundamental estabelecer uma relação causal, ou seja, uma conexão entre um determinado evento de saúde (como uma lesão ou doença) e o trabalho. Essa identificação é crucial para o tratamento tanto individual quanto populacional, além de permitir a implementação de medidas preventivas (Rocha *et al.*, 2022).

De acordo com algumas correntes teóricas, essa associação ainda é prevalente, especialmente no contexto físico. No entanto, essa realidade está mudando, com um foco crescente na psicopatologia relacionada à doença e causalidade epidemiológica, enquanto a psicodinâmica se volta para o período anterior à doença e ao sofrimento, que nem sempre se manifesta de forma clara como uma doença, mas sim como um mal-estar difuso. O sofrimento psíquico no ambiente de trabalho surge como resultado do conflito entre as necessidades dos trabalhadores e as exigências das organizações. Quando as relações entre funcionários e instituições se tornam disfuncionais e não há mudanças para melhorar, surgem áreas de sofrimento que podem eventualmente levar ao adoecimento (Estuqui *et al.*, 2022).

O sofrimento e a doença mental são duas condições de saúde que precisam ser diferenciadas no contexto corporativo. O sofrimento emocional inclui sentimentos como medo, tristeza e somatização, que não necessariamente configuram uma doença mental. No ambiente corporativo, especialmente em empresas com alta carga de trabalho, a saúde mental dos colaboradores tem sido cada vez mais uma preocupação. Segundo Ramos e Santos (2022), o adoecimento mental está relacionado ao fato de que muitos trabalhadores, especialmente os que atuam diretamente no atendimento ao público ou em setores de alta demanda, enfrentam sobrecarga de atividades, o que impacta sua saúde mental.

Entre os profissionais de diferentes setores, os trabalhadores que enfrentam mais doenças mentais são aqueles com ritmo de trabalho acelerado e grandes exigências, o que também ocorre em diversas áreas do corporativo. De acordo com Nascimento *et al.*, (2021), a doença mental é a causa mais comum de absenteísmo entre esses profissionais, embora sua etiologia varie conforme a área de atuação. Distúrbios osteomusculares são frequentemente apontados como causas de afastamento, seguidos por transtornos psiquiátricos, como depressão e ansiedade.



Portanto, a saúde física e mental de um colaborador não pode ser separada de suas atividades profissionais e das condições de trabalho. As situações vividas no ambiente corporativo têm grande influência sobre essas condições, o que torna essencial compreender a complexa relação entre saúde e trabalho, que envolve diversos determinantes (Jesus; Freitas; Martins, 2022).

2.2 Equilíbrio entre Vida Pessoal e Profissional

Observou-se que um ambiente de trabalho que favorece a saúde mental deve incluir elementos que garantam uma boa qualidade de vida, possibilitem a adoção e manutenção de comportamentos saudáveis, e ofereçam condições de segurança, igualdade, dignidade e equidade aos colaboradores. Esses fatores influenciam diretamente a saúde física e emocional dos profissionais, resultando em um ambiente de trabalho mais saudável e impactando positivamente a sociedade de maneira geral (Brasil, 2022).

Algumas recomendações para preservar a saúde mental no ambiente de trabalho incluem manter-se bem hidratado, consumindo bastante água ao longo do dia; realizar algumas tarefas em pé sempre que possível; encontrar oportunidades para fazer pequenas caminhadas pelo local de trabalho; optar pela escada em vez do elevador; cuidar da postura ao sentar-se, adotando práticas de ergonomia; e fazer pausas regulares para alongar o corpo e aliviar a mente. Essas práticas contribuem para um melhor cuidado da saúde mental e ajudam na prevenção de transtornos mentais frequentemente associados ao ambiente laboral (Brasil, 2022).

Além disso, as empresas adotam programas de saúde mental com sessões de terapia, apoio psicológico e espaços de desconpressão (Fernandes, 2021), Ginástica laboral e incentivo à prática esportiva o que inclui parcerias com academias, grupos de corrida e atividades físicas no ambiente corporativo (Rodrigues, 2020). Inclusão de coberturas para saúde mental e medicina preventiva nos planos oferecidos aos colaboradores (Santos, 2019). Conforme Becker (2022), "o investimento em bem-estar corporativo não é apenas uma tendência, mas uma necessidade para manter a competitividade no mercado". Licenças para aniversário, voluntariado ou descanso extra para colaboradores que atingem metas (Lima; Costa, 2021).

Ao investir no bem-estar e na satisfação dos funcionários, as organizações promovem um ambiente de trabalho mais produtivo, inovador e saudável, refletindo positivamente nos resultados e na retenção de talentos (Souza; Pereira, 2022). Como



destaca Mintzberg (2021), "o sucesso organizacional está diretamente relacionado ao grau de satisfação e equilíbrio que os colaboradores encontram em seu ambiente de trabalho".

2.2.1 Iniciativas para promover o equilíbrio entre vida pessoal e profissional no setor privado

O equilíbrio entre vida pessoal e profissional tornou-se uma preocupação central no setor privado, especialmente diante das mudanças nas dinâmicas de trabalho e da crescente valorização do bem-estar dos colaboradores (Silva; Andrade, 2020). Empresas que investem em iniciativas para equilibrar essas duas esferas tendem a ter equipes mais produtivas, engajadas e satisfeitas (Gomes, 2021). De acordo com Chiavenato (2019), "as organizações modernas precisam entender que o bem-estar do colaborador reflete diretamente nos resultados da empresa". Este capítulo explora algumas das principais estratégias adotadas por organizações privadas para promover esse equilíbrio.

Uma das principais iniciativas para garantir o equilíbrio entre vida pessoal e profissional é a flexibilidade laboral. Algumas das práticas comuns incluem horário de trabalho flexível visando permitir que os funcionários escolham seus horários de entrada e saída dentro de um intervalo estabelecido (Oliveira, 2022). O modelo remoto ou híbrido permite aos colaboradores reduzir o tempo de deslocamento e gerenciar melhor suas responsabilidades pessoais (Costa, 2020). Segundo Parker (2022), "o trabalho remoto tornou-se um diferencial competitivo para as empresas que buscam reter talentos".

2.2.2 Novas Formas de Trabalho: Flexibilidade e Sustentabilidade

Pesquisas indicam que empresas que oferecem flexibilidade atraem e retêm talentos mais facilmente, além de fortalecerem sua reputação no mercado (McKinsey e Company, 2024). Para que essas práticas sejam efetivas, é essencial que as organizações estabeleçam diretrizes claras e promovam uma cultura de confiança e responsabilidade entre os funcionários.

A tecnologia desempenha um papel essencial na viabilização desses modelos. Ferramentas de colaboração *online*, como plataformas de videoconferência e gerenciamento de projetos, possibilita uma comunicação eficaz e garantem que o trabalho híbrido seja produtivo (Gartner, 2024). No entanto, desafios como a



necessidade de estabelecer limites entre vida profissional e pessoal e garantir a equidade entre funcionários remotos e presenciais ainda são questões a serem aprimoradas.

O modelo híbrido, combina trabalho remoto e presencial, e tem se consolidado como alternativa eficaz para atender às necessidades tanto das empresas quanto dos funcionários. Um estudo conduzido por Nicholas Bloom, publicado na revista *Nature*, revelou que funcionários que trabalham de casa dois dias por semana mantêm níveis de produtividade e chances de promoção equivalentes aos de seus colegas que trabalham integralmente no escritório (Bloom, 2024). Além disso, essa modalidade aumentou significativamente as taxas de retenção de talentos.

Políticas que permitem ajustes nos horários de trabalho contribuem para a satisfação e retenção dos funcionários. Empresas que implementam tais políticas observam menores taxas de rotatividade e maior produtividade (Ideal Traits, 2024). Estudos apontam que a flexibilidade no trabalho reduz os níveis de estresse e melhora o equilíbrio emocional dos colaboradores, refletindo diretamente na sua qualidade de vida (Harvard Business Review, 2024). Além disso, a adoção de horários flexíveis permite que os profissionais conciliem melhor compromissos pessoais e profissionais, resultando em maior engajamento no trabalho (Deloitte, 2024).

2.2.2.1 Práticas de Flexibilidade no Trabalho

A adoção de políticas de horários flexíveis e modalidades de trabalho remoto, como o home office, tem se consolidado como uma prática estratégica para o bem-estar dos colaboradores e para o sucesso organizacional. Essas políticas permitem que os trabalhadores tenham maior autonomia para gerir sua jornada, ajustando seus horários às necessidades pessoais e profissionais, o que reduz significativamente o estresse e a ansiedade relacionados ao ambiente de trabalho tradicional (Dutra, 2016).

O home office, em especial, ganhou ainda mais relevância com as transformações impostas pela pandemia da COVID-19, que acelerou a digitalização dos processos e a flexibilização dos locais de trabalho. Essa modalidade não apenas elimina o tempo e o desgaste do deslocamento, mas também oferece um ambiente personalizado, contribuindo para a melhoria da saúde mental, diminuição do absenteísmo e aumento da produtividade (Medeiros; Nascimento, 2021).



No setor privado, várias empresas de destaque adotaram essas práticas com resultados expressivos. Por exemplo, o Google implementou o modelo híbrido de trabalho, permitindo que seus colaboradores alternem entre trabalho remoto e presencial, o que aumentou a satisfação e o engajamento da equipe (Batista; Lima, 2020). A Microsoft também adotou políticas de horários flexíveis que têm demonstrado reduzir o estresse e aumentar a qualidade de vida dos seus funcionários, refletindo em melhor desempenho e criatividade (Costa; Souza, 2018).

Estes exemplos evidenciam que a flexibilização do trabalho e o home office são mais do que benefícios pontuais, sendo essenciais para a construção de ambientes de trabalho saudáveis e adaptados às necessidades contemporâneas. Ao promoverem o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, tais políticas não apenas preservam a saúde mental dos colaboradores, mas também fortalecem a competitividade e a sustentabilidade das organizações.

2.3 Papel da Liderança na Promoção da Saúde Mental

A liderança inclusiva é fundamental para criar um ambiente de trabalho que apoie a saúde mental e promova o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Líderes que demonstram empatia, comunicação aberta e escuta ativa estabelecem um ambiente de segurança psicológica (Forbes, 2024). Essas características não apenas fortalecem o bem-estar dos funcionários, mas aumentam o engajamento e a produtividade.

Pesquisas indicam que o feedback construtivo dos supervisores modera positivamente a relação entre liderança inclusiva e o vigor dos funcionários, resultando em maior bem-estar no ambiente de trabalho (BMC Psychology, 2024). A saúde mental no ambiente de trabalho tem sido cada vez mais reconhecida como um fator essencial para o bem-estar dos colaboradores e para a produtividade organizacional.

Segundo Seligman (2021), o bem-estar psicológico é um dos pilares fundamentais para a satisfação no trabalho e para a construção de relações interpessoais saudáveis. Nesse contexto, a liderança desempenha um papel fundamental na criação de um ambiente laboral equilibrado, promovendo o bem-estar emocional, prevenindo transtornos psicológicos e incentivando práticas que favorecem a qualidade de vida.

Segundo um estudo de Bakker e Demerouti (2019), um ambiente de trabalho psicológico seguro contribui para a redução da rotatividade, melhora o clima



organizacional e impulsiona a produtividade. Para isso, a comunicação transparente, a escuta ativa e o reconhecimento do esforço dos colaboradores são práticas essenciais que fortalecem o vínculo entre líderes e liderados, tornando o ambiente de trabalho mais acolhedor e motivador.

A promoção da saúde mental nas organizações requer a adoção de estratégias eficazes por parte da liderança. Uma dessas estratégias é a criação de uma cultura organizacional que valorize o bem-estar, incluindo a implementação de políticas que incentivem o autocuidado, pausas para descanso e espaços de desconpressão no ambiente corporativo (Cooper e Quick, 2019).

Além disso, é fundamental capacitar os gestores para identificar sinais de sobrecarga emocional e transtornos mentais nos colaboradores, ensinando-lhes técnicas de gestão emocional e resolução de conflitos. A abertura ao diálogo também é essencial, criando espaços seguros onde os trabalhadores possam expressar preocupações e dificuldades sem medo de represálias (Edmondson, 2019). Esse tipo de abordagem favorece a construção de uma cultura organizacional baseada na empatia e na inclusão.

Outro aspecto relevante é a flexibilidade e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. A sobrecarga de trabalho, a exigência de jornadas extensas e a falta de tempo para lazer e descanso são fatores que impactam a saúde mental dos colaboradores (Schaufeli, 2018).

Como apontam Cooper e Quick (2017), a saúde mental deve ser uma prioridade organizacional, e os líderes são agentes fundamentais nessa transformação. O investimento em um ambiente laboral mais acolhedor e equilibrado não apenas reduz os riscos de adoecimento mental, mas também fortalece a organização como um todo, gerando benefícios a longo prazo tanto para os indivíduos quanto para o desempenho corporativo.

2.4 Consequências do desequilíbrio para a empresa e os trabalhadores

O desequilíbrio no ambiente organizacional pode trazer impactos tanto para as empresas quanto para os trabalhadores. Esse desequilíbrio pode se manifestar de diversas formas, como a sobrecarga de trabalho, a falta de recursos, a gestão inadequada, o desrespeito às normas de segurança e o ambiente de trabalho hostil. Essas condições afetam diretamente o desempenho, a produtividade e a satisfação dos colaboradores, bem como a saúde financeira e reputacional das organizações.



Um ambiente desorganizado e sobrecarregado leva à fadiga dos trabalhadores, reduzindo sua eficiência e aumentando os erros operacionais (Goh *et al.*, 2021).

Trabalhadores insatisfeitos buscam outras oportunidades, elevando os custos com demissões e contratações (Bakker e Demerouti, 2022). Empresas que não priorizam o bem-estar dos funcionários podem enfrentar dificuldades para atrair talentos e clientes (Guest, 2020). Problemas como absenteísmo, baixa produtividade e processos trabalhistas geram custos elevados (Schaufeli, 2021). A falta de equilíbrio pode resultar em conflitos entre funcionários e gestores, comprometendo a cooperação e o clima organizacional (Tims *et al.*, 2023).

O desequilíbrio entre vida pessoal e profissional pode gerar consequências significativas tanto para os trabalhadores quanto para as organizações. Para os colaboradores, os impactos mais recorrentes envolvem altos níveis de estresse, ansiedade, fadiga, insônia e sintomas de esgotamento físico e mental. Em casos mais graves, esse desequilíbrio pode evoluir para quadros de depressão, síndrome de burnout e outros transtornos psíquicos que comprometem a saúde do trabalhador e sua qualidade de vida (LIPP, 2014).

No contexto organizacional, os efeitos também são expressivos. O aumento do absenteísmo, da rotatividade, da queda na produtividade e dos afastamentos por motivos de saúde mental são reflexos de ambientes que não promovem equilíbrio entre as demandas laborais e pessoais. De acordo com dados do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), os transtornos mentais e comportamentais representam cerca de 30% dos afastamentos do trabalho registrados nos últimos anos, situando-se entre as principais causas de concessão de benefícios por incapacidade temporária (BRASIL, 2023).

A Organização Mundial da Saúde (OMS, 2022) também alerta que os transtornos mentais estão entre as principais causas de incapacidade para o trabalho no mundo. A ausência de ações efetivas voltadas à saúde mental no ambiente corporativo resulta não apenas em prejuízos à saúde dos trabalhadores, mas também em perdas econômicas significativas para as empresas. Segundo estimativas da própria OMS, a cada US\$ 1 investido em prevenção e tratamento de transtornos mentais no ambiente de trabalho, há um retorno médio de US\$ 4 em melhoria da saúde e produtividade.



Esses dados reforçam a urgência de que empresas desenvolvam políticas de apoio psicológico, qualidade de vida e promoção do equilíbrio entre vida pessoal e profissional como parte essencial da sua estratégia organizacional (CHIAVENATO, 2014).

2.4.1 Burnout e outras condições relacionadas ao trabalho

O burnout, caracterizado por exaustão física e emocional, é consequência direta do desequilíbrio entre vida pessoal e profissional. Estudos mostram que 82% dos trabalhadores relatam ter experimentado burnout, especialmente entre os mais jovens (Hunt Scanlon, 2024). Além do burnout, o estresse crônico e a fadiga emocional são condições resultantes da falta de políticas adequadas de equilíbrio entre vida e trabalho. O esgotamento não surge de um dia para o outro, mas é um processo gradual em que o trabalhador se sente cada vez mais sobrecarregado, desmotivado e incapaz de lidar com as demandas da sua função. O burnout afeta tanto a saúde mental quanto física, podendo levar a sintomas como fadiga extrema, insônia, dores musculares, dificuldades de concentração e até transtornos de ansiedade e depressão (World Health Organization, 2019).

Para prevenir e combater esses problemas, é essencial adotar medidas como a melhoria das condições de trabalho, a promoção de um ambiente saudável e o estímulo ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Estratégias como estabelecer limites, praticar atividades físicas, investir em momentos de lazer e buscar apoio psicológico são fundamentais para evitar o esgotamento e manter o bem-estar no dia a dia (Sonnentag e Fritz, 2020).

2.4.2 Impacto na Produtividade e Engajamento dos Funcionários

Funcionários desmotivados e com baixa moral tendem a apresentar maior número de ausências não planejadas, prejudicando o desempenho organizacional (LinkedIn, 2024). Além disso, ambientes de trabalho que não promovem o equilíbrio adequado enfrentam desafios na retenção de talentos e na manutenção de um clima organizacional positivo (Thrive Sparrow, 2024). A produtividade e o engajamento dos funcionários são essenciais para o desempenho organizacional e podem ser influenciados por diversas variáveis, incluindo ambiente de trabalho, cultura organizacional e liderança eficaz. Estudos indicam que um ambiente de trabalho positivo e bem estruturado pode aumentar significativamente a produtividade dos colaboradores (Robbins e Judge, 2021).



Além disso, a percepção de reconhecimento e valorização por parte da organização exerce papel fundamental no engajamento dos colaboradores. Quando os trabalhadores sentem que suas contribuições são apreciadas, tendem a demonstrar maior comprometimento com os objetivos institucionais, reduzindo os níveis de rotatividade e absenteísmo. Chiavenato (2014), destaca que o reconhecimento é um estímulo primordial, e ao oferecê-lo de maneira tangível e clara, como prêmios e aumentos salariais, os gestores demonstram que o comportamento é valorizado na organização. Nesse contexto, estratégias como feedback contínuo, programas de incentivo e políticas de qualidade de vida no trabalho tornam-se aliadas importantes para potencializar resultados.

Quando os trabalhadores enfrentam sobrecarga, jornadas excessivas ou falta de tempo para atender às suas necessidades pessoais, tendem a apresentar queda no desempenho, desmotivação e redução da capacidade de concentração. Além disso, o sentimento de exaustão constante compromete o envolvimento com as metas e valores da empresa, impactando negativamente a qualidade do trabalho entregue.

Segundo Chiavenato (2014), o engajamento está diretamente relacionado ao bem-estar do colaborador, e ambientes que não promovem equilíbrio tendem a gerar altos índices de desinteresse e rotatividade. Já para a Organização Mundial da Saúde (2022), investir na saúde mental e no equilíbrio dos trabalhadores é uma das estratégias mais eficazes para aumentar a produtividade, promover um ambiente mais saudável e reduzir os custos com afastamentos e baixa performance.

A falta de equilíbrio entre as esferas pessoal e profissional também prejudica a capacidade do trabalhador de se sentir valorizado e pertencente ao ambiente organizacional, o que enfraquece o vínculo com a empresa e reduz o comprometimento com os objetivos institucionais. Ambientes com excesso de pressão, metas inatingíveis e jornadas extensas acabam por gerar um ciclo de desmotivação, queda de rendimento e afastamento emocional do trabalho.

Segundo Marras (2011), o engajamento dos funcionários está diretamente relacionado à forma como a organização reconhece suas necessidades humanas e oferece condições adequadas para o exercício das atividades. Dessa forma, o cuidado com a saúde mental e o incentivo a práticas que promovam o equilíbrio de vida não são apenas ações sociais, mas estratégias eficazes de gestão de pessoas e de aumento de desempenho organizacional a longo prazo.



3. METODOLOGIA

Quanto à sua natureza, a pesquisa caracterizou-se como bibliográfica e de campo, tendo seus artigos pesquisados em banco de dados (SciELO, CAPES, PubMed e Google Scholar) onde visou compreender profundamente o fenômeno a partir de análises interpretativas, sem a preocupação de quantificar dados. Como definido por Creswell e Creswell (2023), a pesquisa qualiquantitativa busca reunir e analisar estudos relevantes para aprofundar a compreensão sobre a temática investigada.

3.1 Método da pesquisa

A pesquisa quanto aos fins se caracterizou como uma pesquisa empírica de campo (exploratória) pois visou investigar o fenômeno para compreender acerca do com o objetivo de entender o equilíbrio entre vida pessoal e profissional no setor privado, explorando práticas empresariais e a percepção dos trabalhadores. Foram utilizados 14 artigos científicos, publicados entre os anos de 2001 a 2025. A pesquisa de campo, conforme Gil (2020), é feita para oferecer uma visão mais detalhada e abrangente sobre um tema pouco explorado ou discutido permitindo a compreensão aprofundada de determinado fenômeno por meio da análise crítica das informações disponíveis.

3.2 Local de pesquisa

A pesquisa foi realizada na Faculdade de Desenvolvimento Sustentável da Amazônia (FADESA), instituição de ensino superior situada no município de Parauapebas, no sudeste do estado do Pará, junto a colaboradores do setor privado. A coleta de dados ocorreu entre os dias 21/05/2025 e 24/05/2025 por meio de aplicação de um questionário estruturado. A FADESA é reconhecida por sua atuação na formação de profissionais comprometidos com o desenvolvimento regional sustentável, oferecendo cursos superiores autorizados e reconhecidos pelo Ministério da Educação (MEC), com destaque para as áreas de Administração, Ciências Contábeis e Análise e Desenvolvimento de Sistemas, que foram o foco desta investigação.

O campo empírico da pesquisa se justifica por primeiramente, tratar-se de uma instituição que desempenha um papel estratégico na qualificação acadêmica e técnica



de jovens que ingressam no mercado de trabalho, muitos dos quais já atuam em empresas do setor privado local.

Em segundo lugar, os cursos envolvidos na pesquisa concentram estudantes que estão em formação em áreas diretamente relacionadas à gestão, organização do trabalho, tecnologias e relações humanas, o que os torna público-alvo relevante para compreender, a partir de sua vivência acadêmica e profissional, como o equilíbrio entre vida pessoal e profissional afeta sua saúde mental, qualidade de vida e desempenho.

Além disso, muitos dos estudantes da FADESA trabalham em empresas privadas de pequeno, médio e grande porte, o que amplia a representatividade do estudo ao possibilitar uma visão multifacetada das diferentes realidades do setor privado. Isso enriquece a análise do fenômeno investigado, ao oferecer dados oriundos de diferentes contextos organizacionais, segmentos econômicos e experiências de trabalho.

Dessa forma, o local da pesquisa oferece uma combinação estratégica entre relevância acadêmica, inserção regional e pertinência temática, contribuindo significativamente para a validade, profundidade e aplicabilidade dos dados coletados, além de possibilitar reflexões consistentes sobre as relações entre trabalho, equilíbrio pessoal e saúde mental na realidade do setor privado local.

3.3 Coleta, amostra e análise de dados

Vergara (2020), afirma que "a coleta de dados é um processo essencial em qualquer pesquisa, devendo ser cuidadosamente planejado para assegurar que as informações obtidas sejam adequadas, confiáveis e pertinentes aos objetivos da pesquisa, independentemente de se adotar abordagens qualitativas ou quantitativas." Alinhada a essa premissa, esta pesquisa adotou uma abordagem quantitativa com elementos qualitativos, utilizando como instrumento de coleta um questionário semiestruturado (Apêndice A), elaborado à luz dos objetivos do estudo.

A população da pesquisa foi composta por 41 estudantes dos cursos de Administração, Ciências Contábeis e Análise e Desenvolvimento de Sistemas da Faculdade de Desenvolvimento Sustentável da Amazônia (FADESA), que atuam profissionalmente sob regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) no setor privado. A amostra foi definida por critérios de amostra foi definida por cálculo mortal



a qual ficou definido a quantidade e adequação ao escopo da pesquisa, sendo composta por um total de 41 participantes.

O questionário foi aplicado de forma digital, via formulário eletrônico (Google Forms), respeitando a disponibilidade e a preferência dos participantes. O instrumento foi estruturado em blocos temáticos com questões fechadas e uma questão aberta para manifestação espontânea. Os blocos abrangeram: (1) perfil sociodemográfico e profissional dos estudantes-trabalhadores; (2) práticas organizacionais e políticas de bem-estar adotadas pelas empresas; (3) percepções individuais sobre o equilíbrio entre vida pessoal e profissional; e (4) impactos percebidos na saúde mental e no desempenho profissional.

Os dados quantitativos foram tabulados e organizados com o auxílio do software Microsoft Excel, sendo analisados por meio de estatística descritiva, com o uso de frequências absolutas, relativas e representações gráficas. Essa abordagem permitiu identificar tendências e padrões nas percepções dos trabalhadores sobre as práticas empresariais que influenciam sua qualidade de vida.

A resposta aberta, por sua vez, foi tratada segundo os princípios da análise de conteúdo, conforme Bardin (2016), permitindo extrair categorias temáticas emergentes que expressam as emoções, percepções e expectativas dos respondentes sobre sua realidade laboral. A combinação entre os métodos quantitativo e qualitativo possibilitou uma visão mais ampla e aprofundada da temática, integrando dados mensuráveis e simbólicos a respeito do equilíbrio entre vida pessoal e profissional no setor privado.

3.4 Aspectos éticos

A presente pesquisa foi realizada em conformidade com os princípios éticos estabelecidos pela Resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde, que orienta as investigações em Ciências Humanas e Sociais. Tendo em vista que o estudo possui caráter não intervencionista e não envolve a coleta de dados sensíveis ou identificáveis, não se fez necessária a submissão ao Comitê de Ética em Pesquisa, conforme previsto na referida resolução.

A participação dos indivíduos foi totalmente voluntária, espontânea e anônima, sem qualquer tipo de vínculo hierárquico entre os pesquisadores e os participantes, ou promessa de compensações financeiras ou acadêmicas. Os respondentes foram informados, de forma clara e acessível, sobre os objetivos da pesquisa, seu uso



exclusivamente acadêmico e o compromisso com o sigilo e a confidencialidade das informações fornecidas.

Antes do preenchimento do questionário, os participantes tiveram ciência de que poderiam desistir a qualquer momento, sem a necessidade de justificativas e sem qualquer tipo de prejuízo ou retaliação. As questões foram elaboradas com linguagem respeitosa, neutra e ética, de modo a evitar constrangimentos, julgamentos ou qualquer forma de exposição pessoal ou emocional dos envolvidos.

Nenhuma informação que permitisse a identificação direta ou indireta dos participantes foi solicitada ou armazenada. A análise dos dados foi feita de maneira coletiva e generalizada, garantindo que nenhuma resposta individual fosse destacada ou utilizada de forma isolada ou discriminatória.

Conforme destaca Oliveira (2020), “a ética em pesquisa deve garantir não apenas o consentimento, mas a dignidade e a privacidade dos envolvidos”. Nesse sentido, este estudo reafirma seu compromisso com os valores da ética científica, assegurando a integridade, o respeito e a dignidade dos participantes, bem como a legitimidade do conhecimento produzido.

3.5 Critérios de inclusão exclusão

Lopes e Torres (2024), destacaram a importância de estabelecer critérios de inclusão e exclusão claros e objetivos em pesquisas bibliográficas. Estes critérios devem ser definidos com base nos principais conceitos de interesse na revisão, alinhando-se à pergunta de pesquisa e aos objetivos do estudo. Logo, serão considerados para a pesquisa artigos publicados entre 2001 e 2025, a fim de garantir a atualidade dos dados e das discussões. Apenas publicações completas, acessíveis em texto integral, foram analisadas, de modo a possibilitar uma interpretação mais aprofundada do conteúdo.

O estudo buscou investigar quais práticas as empresas estão implementando para melhorar esse equilíbrio e como os trabalhadores avaliam essas iniciativas. Publicações que não apresentavam dados suficientes para a análise qualitativa ou quantitativa, ou que estavam disponíveis apenas em formato de resumo (abstract), foram desconsideradas. Dessa forma, os critérios de inclusão e exclusão permitiram a seleção de estudos que realmente contribuísse para a compreensão da importância do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional para a saúde mental dos trabalhadores no setor privado.



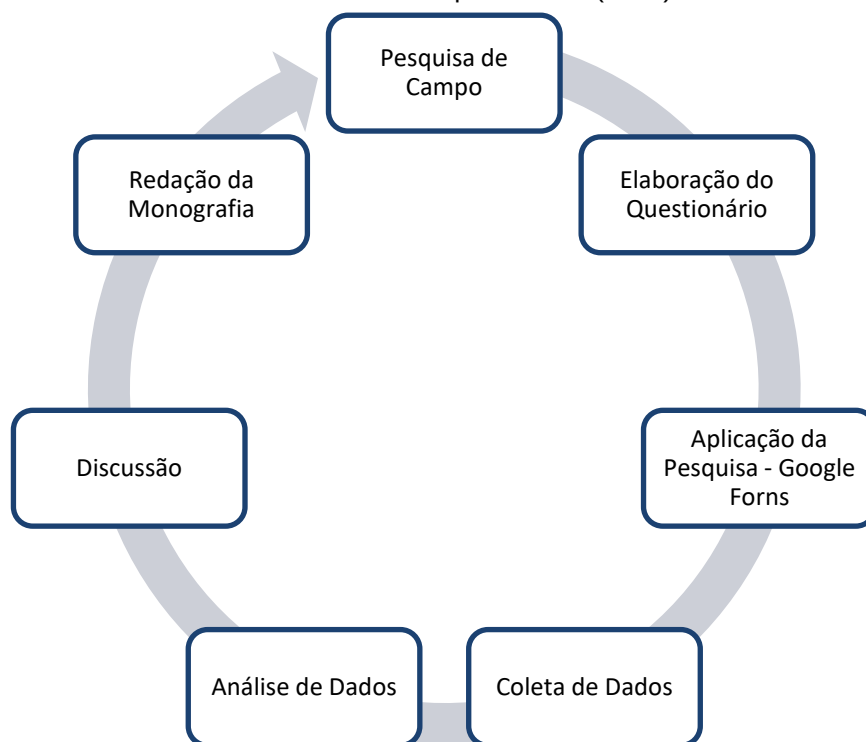
4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Nesta etapa, realizou-se uma análise e interpretação dos resultados deste estudo, em conformidade com o problema apresentado, as razões para a pesquisa e os objetivos estabelecidos.

Os dados apresentados a seguir estão respaldados na realização de uma pesquisa exploratória, descritiva, indutiva e quali-quantitativa, que utilizou um questionário online, programa google forms, como instrumento de coleta de informações junto a estudantes universitários da FADESA. Para maior compreensão, as etapas adotadas foram detalhadas no fluxo exibido na figura 1.

Figura 1 - Fluxo da metodologia utilizada

Fonte: Elaborado pela autora (2025).



Com o objetivo de verificar a viabilidade prática e a percepção de relevância das propostas desenvolvidas neste trabalho — o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e a Pesquisa Diagnóstica Permanente de Bem-Estar — foi realizada uma etapa avaliativa com trabalhadores que também são acadêmicos dos cursos de Administração, Ciências Contábeis e Análise e Desenvolvimento de Sistemas da Faculdade FADESA. Esses participantes, além de atuarem profissionalmente no setor privado, possuem formação teórica em áreas diretamente relacionadas à gestão de



peessoas, finanças e organização empresarial, o que enriquece ainda mais a análise realizada.

A aplicação de um questionário estruturado permitiu coletar opiniões sobre a clareza, aplicabilidade e impacto potencial das propostas apresentadas. Os participantes avaliaram também a importância de iniciativas empresariais voltadas ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional, bem como sugeriram melhorias ou complementações às ideias propostas.

Os gráficos apresentados a seguir representam a sistematização das respostas obtidas e servem como base para validar as recomendações elaboradas. A análise dos dados evidencia o alinhamento entre as necessidades reais dos trabalhadores e as soluções propostas neste estudo, contribuindo para fortalecer a pertinência e a aplicabilidade das ações sugeridas para o contexto corporativo local.

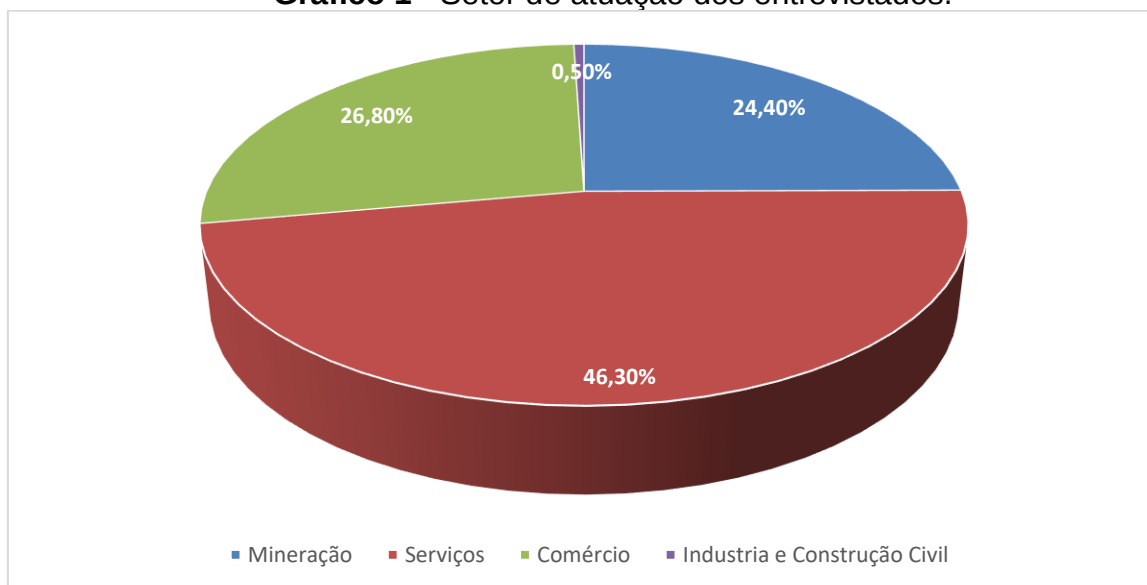
4.1. Perfil dos Entrevistados

Foram convidados a participarem da pesquisa 41 estudantes universitários, dos cursos de Administração e Análise e Desenvolvimento de Sistemas (ADS) do período noturno que trabalham em regime de CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), através de mensagens por WhatsApp e via QR Code.

No seu conjunto, observou-se que entre os entrevistados 53,7% era do público feminino, seguido de 43,9% do masculino. Em sua maioria encontram-se 53,7% entre a faixa etária de 20 a 29 anos, seguido de 26,8% entre 30 e 39 anos, entretanto o público que obteve o menor escore em responder a pesquisa foram entre a idade de 40 a 49 anos com apenas 7,3%, nenhum entrevistado com idade igual ou superior a 50 anos.

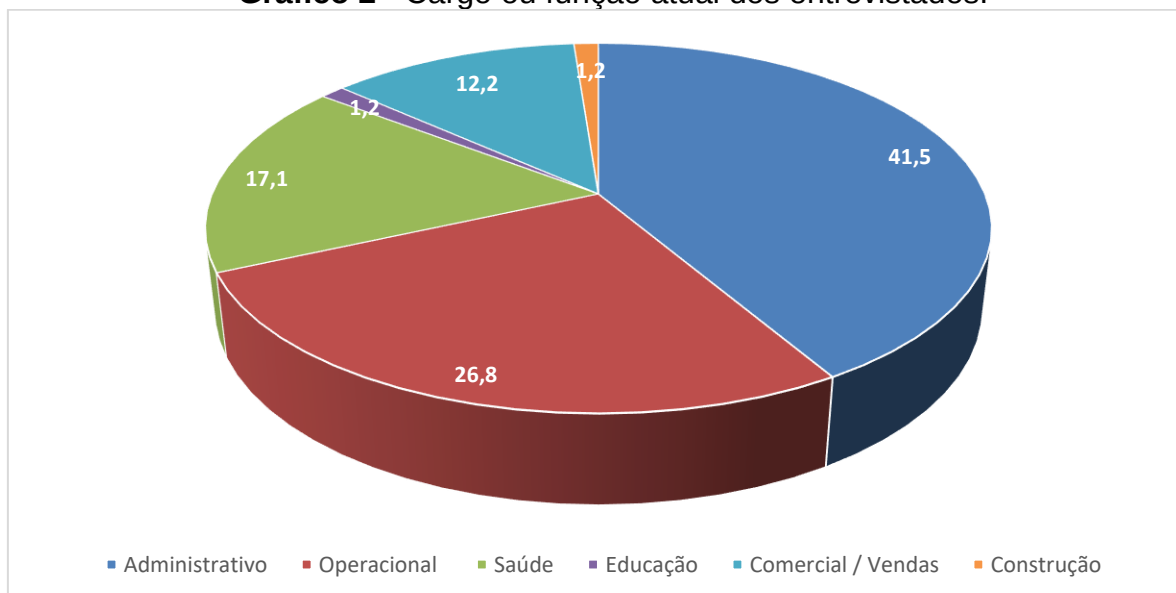
A exibição dos resultados tem início com a análise das perspectivas dos estudantes universitários sobre o perfil do enquadramento no trabalho. Ao analisarmos o perfil dos entrevistados, observou-se que do total de participantes 46,3% trabalham na área de serviços, seguidos de 28,8% no comércio de Parauapebas. Portanto, apenas 24,4% oriundos da mineração, conforme pode-se observar no gráfico 1 abaixo.



Gráfico 1 - Setor de atuação dos entrevistados.

Fonte: Elaborado pela autora (2025).

Ao serem questionados sobre o cargo ou função atual, 41,5% dos estudantes informaram trabalhar no setor administrativo, 26,8% responderam que trabalham no operacional e 17,1% trabalham em algum setor relacionado a saúde, conforme destaca-se no gráfico 2.

Gráfico 2 - Cargo ou função atual dos entrevistados.

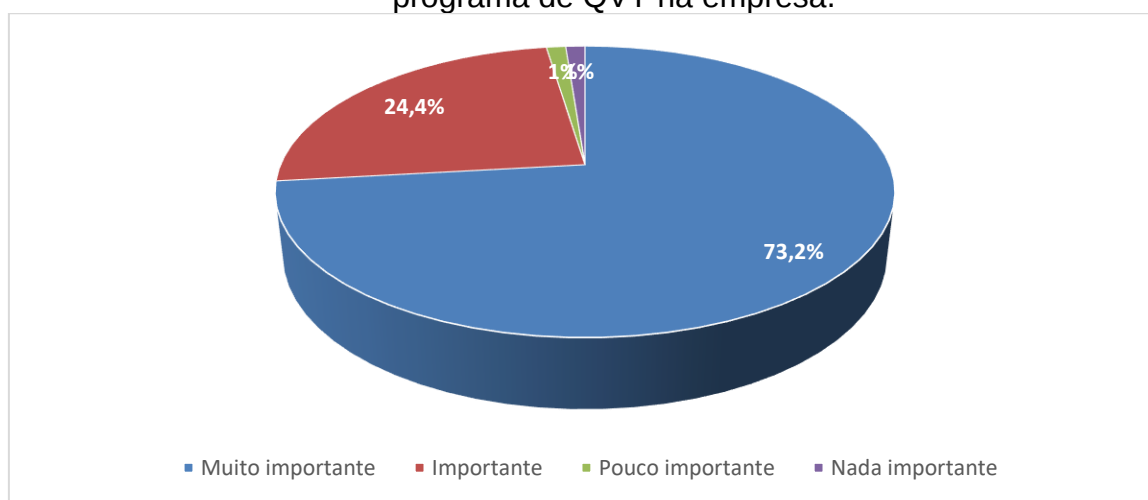
Fonte: Elaborado pela autora (2025).



4.2. Políticas e práticas adotadas por empresas para promover o equilíbrio vida pessoal e profissional

Com relação a importância da implementação de um programa de qualidade QVT na empresa em que trabalham no entendimento dos estudantes universitários, 73,2% afirmaram que consideram muito importante e 24,4% consideram importante, o que demonstra uma convergência de 97,6% de aprovação pelos entrevistados (Gráfico 3).

Gráfico 3 – Funcionários que consideram importante a implementação de um programa de QVT na empresa.



Fonte: Elaborado pela autora (2025).

As políticas e práticas organizacionais voltadas ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional têm se consolidado como componentes estratégicos na gestão de pessoas, impactando positivamente o desempenho organizacional. A revisão sistemática conduzida por Takeuchi (2023), destaca que, embora as políticas de equilíbrio entre vida pessoal e profissional não apresentem efeitos diretos sobre promoções ou salários, elas exercem influência indireta significativa ao longo do tempo, especialmente na promoção de mulheres e no desempenho corporativo.

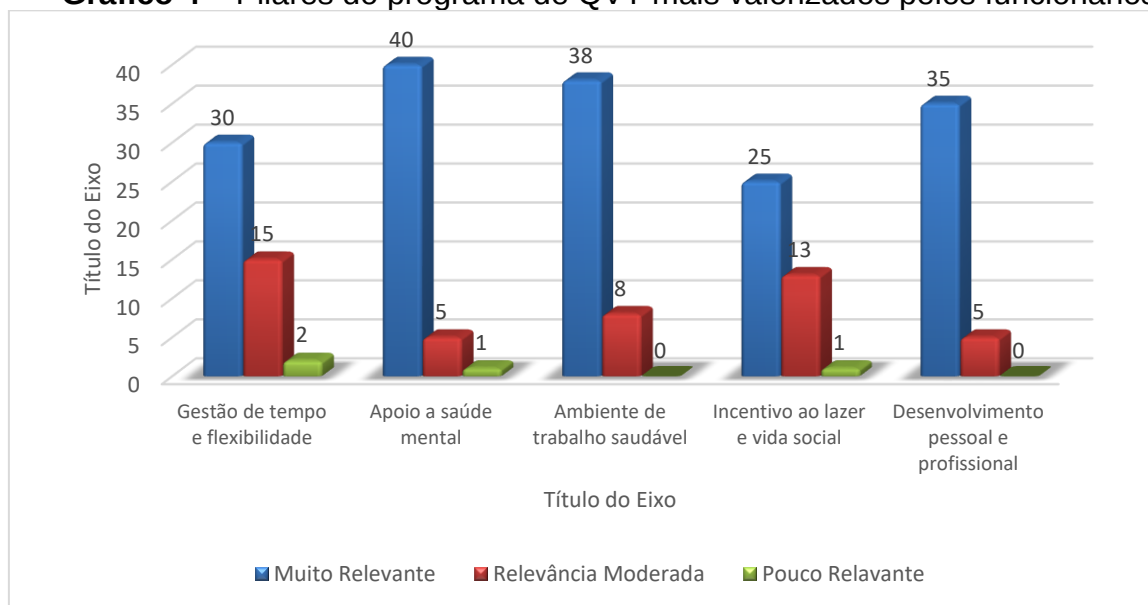
A pesquisa, baseada em empresas farmacêuticas japonesas, utilizou modelagem de equações estruturais para analisar as complexas relações entre políticas de pessoal e a promoção de funcionárias, evidenciando que tais políticas contribuem para melhorias indiretas no desempenho organizacional.

Esses achados reforçam a importância de implementar práticas que promovam o bem-estar dos colaboradores, como horários flexíveis, programas de bem-estar e suporte à saúde mental, não apenas como medidas de responsabilidade social, mas



como estratégias que potencializam a produtividade e a sustentabilidade das organizações (Takeuchi, 2006).

Gráfico 4 – Pilares do programa de QVT mais valorizados pelos funcionários.



Fonte: Elaborado pela autora (2025).

As políticas empresariais voltadas ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional abrangem diversas práticas que vão desde a flexibilização da jornada de trabalho até o incentivo ao autocuidado. A adoção do home office ou trabalho remoto, por exemplo, é uma das medidas mais difundidas, pois proporciona aos trabalhadores maior autonomia para administrar seu tempo e reduzir o estresse com deslocamentos (Dutra, 2016).

Outra prática recorrente é a implementação de horários flexíveis. Essa política permite ao colaborador iniciar e encerrar sua jornada em horários adaptados à sua realidade pessoal, respeitando uma carga horária semanal predefinida. Isso contribui para que ele possa conciliar compromissos familiares, acadêmicos ou pessoais com o desempenho de suas funções (Costa; Souza, 2018).

Além disso, empresas que valorizam o bem-estar emocional dos funcionários frequentemente investem em programas de saúde mental, ginástica laboral, espaços de decompressão e apoio psicológico. Tais ações não apenas ajudam a reduzir o absenteísmo e o presenteísmo, como também aumentam a satisfação e o engajamento dos colaboradores (Medeiros; Nascimento, 2021). Oferecer mais tempo para que mães e pais estejam presentes na fase inicial da vida dos filhos contribui

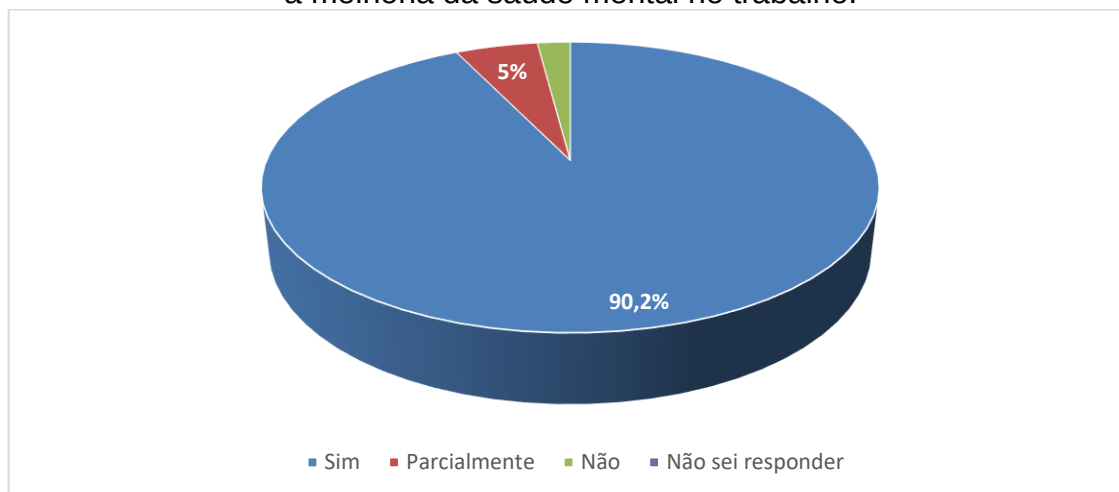


significativamente para o bem-estar das famílias e para a fidelização dos talentos na empresa (Batista; Lima, 2020).

4.3. Programas de Bem-Estar e Qualidade de Vida

O nível de compreensão sobre como as ações podem contribuir para a melhoria da saúde mental no trabalho pelos entrevistados mostrou que a maioria 90,2% acreditam que ocorra a melhoria, e alguns entrevistados responderam parcialmente e que não sabiam responder se ocorreria melhorias (gráfico 5).

Gráfico 5 – Colaboradores que acreditam que as ações propostas contribuem para a melhoria da saúde mental no trabalho.



Fonte: Elaborado pela autora (2025).

Quando os universitários foram entrevistados quais as ações que eles gostariam, que fossem implementadas em sua empresa, apenas 26,83% solicitaram alguma forma de atendimento por psicólogo e atividades que envolviam saúde mental (quadro 1).

Quadro 1 - Ações que os entrevistados gostariam que fossem implantados imediatamente em sua empresa.

Possíveis ações a serem implantadas nas empresas	Nº Relativo (%)	Nº Absoluto
Gestão de Tempo	14.63	6
Gestão de Pessoal	12.20	5
Acompanhamento Psicológico	26.83	11
Atividades como Dinâmicas/Treinamentos	7.32	3
Mudanças de Escalas	12.20	5
Canais de Comunicação	2.44	1
Benefícios pela empresa	9.76	4
Nada precisa ser implementado, satisfeito com empresa	2.44	1
Não tenho resposta	7.32	3
Em branco	4.88	2

Fonte: Elaborado pela autora (2025).



Escaneie a imagem para verificar a autenticidade do documento

Hash SHA256 do PDF original 8121b42cda6e43c201d6e4f32be1d8e7d65a51a7642d807ffec9ca2a671abcb5
<https://valida.ae/b470c0c2d17543d5b0674a4da75e1073eb159876498e4666a>



Práticas como pausas regulares durante a jornada de trabalho, atividades de relaxamento, ginástica laboral e incentivo à prática de exercícios físicos são componentes essenciais para a promoção do bem-estar no ambiente corporativo. Pausas estratégicas ajudam a reduzir a fadiga mental e muscular, prevenindo doenças ocupacionais relacionadas ao estresse e à repetitividade (Silva; Moura, 2019). Já as atividades de relaxamento, como sessões de meditação e técnicas de respiração, contribuem para o controle da ansiedade e o aumento da concentração, criando um ambiente de trabalho mais equilibrado (Pereira; Almeida, 2020).

Além disso, estimular a prática regular de exercícios físicos melhora a disposição, reduz os níveis de estresse e fortalece o sistema imunológico, fatores que refletem positivamente na produtividade e no engajamento dos colaboradores (Ferreira; Oliveira, 2017). Muitas organizações disponibilizam academias internas, parcerias com centros esportivos ou promovem campanhas motivacionais para incentivar o hábito saudável.

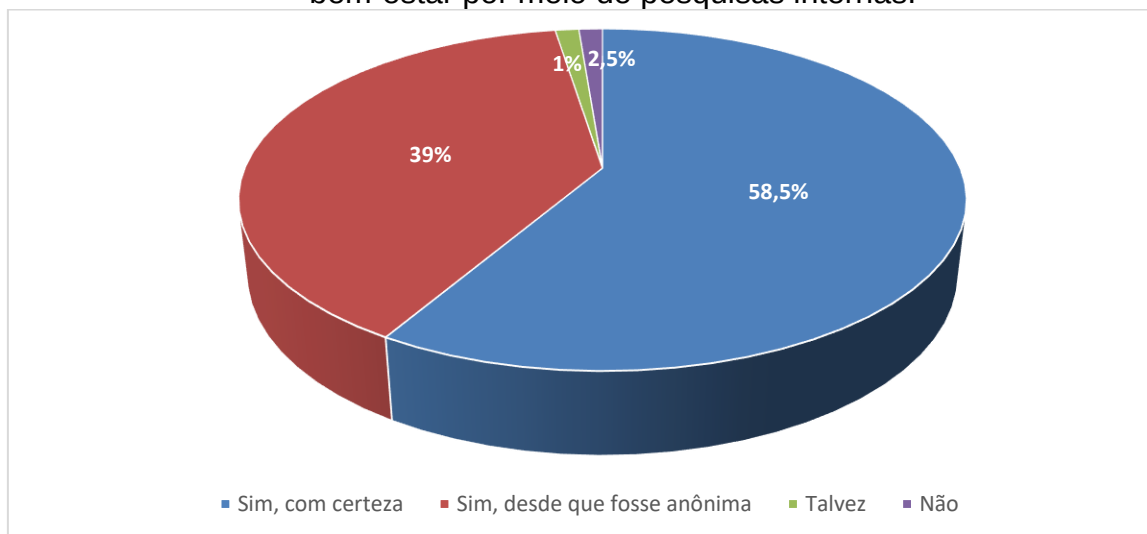
Estudos têm comprovado que empresas que investem em programas de qualidade de vida apresentam índices mais elevados de produtividade, menor rotatividade e maior satisfação dos funcionários. Um levantamento realizado por Costa e Silva (2021), demonstrou que organizações com políticas robustas de bem-estar registram uma redução de até 30% no absenteísmo e aumentam em cerca de 20% a produtividade dos seus colaboradores. Além disso, colaboradores satisfeitos tendem a apresentar maior comprometimento e a contribuir de forma mais criativa para os objetivos da empresa (Santos; Ribeiro, 2018).

4.4. Principais desafios enfrentados pelos trabalhadores do setor privado para manter o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal

Verificou-se que 58,5% dos entrevistados se sentem confortáveis em responder periodicamente a uma entrevista sobre o seu bem-estar no trabalho. No gráfico 8 detalhado, destaca-se que 39% responderam também que sim, desde que fosse anônimo, 2,5% responderam que talvez e nenhum entrevistado respondeu que não participaria, conforme representado no gráfico 6.



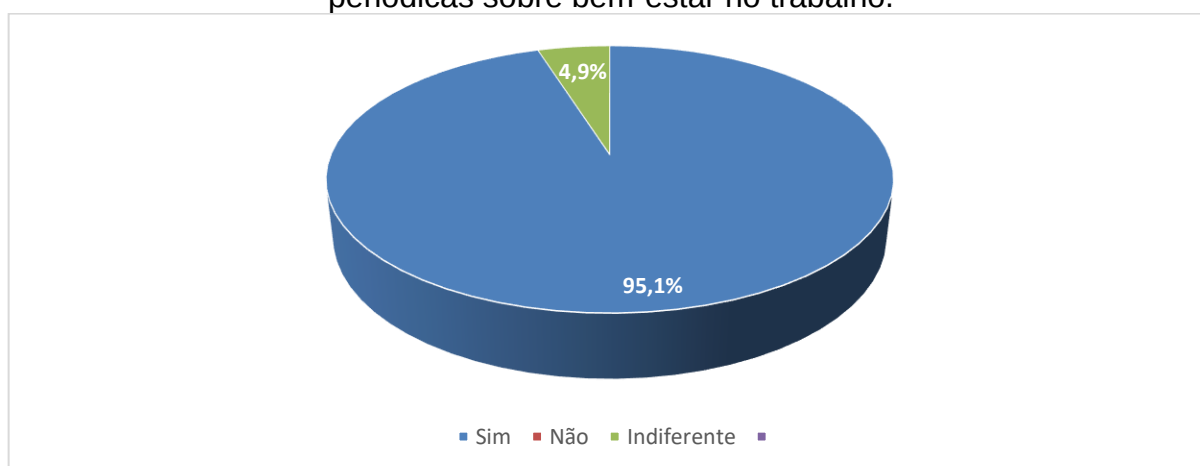
Gráfico 6 – Colaboradores que consideram importante a avaliação frequente do bem-estar por meio de pesquisas internas.



Fonte: Elaborado pela autora (2025).

Estudantes de dois cursos sendo um da área de humanas e outro das exatas, participaram desta pesquisa, quando questionados se é fundamental que a empresa realize, de forma periódica, a avaliação do bem-estar dos colaboradores por meio de pesquisas internas, foram 95,1% que responderam que sim e 4,9% responderam que são indiferentes, sendo que nenhum estudante respondeu não, conforme apresentado no gráfico 7.

Gráfico 7 – Funcionário que se sentem confortáveis em responder entrevistas periódicas sobre bem-estar no trabalho.



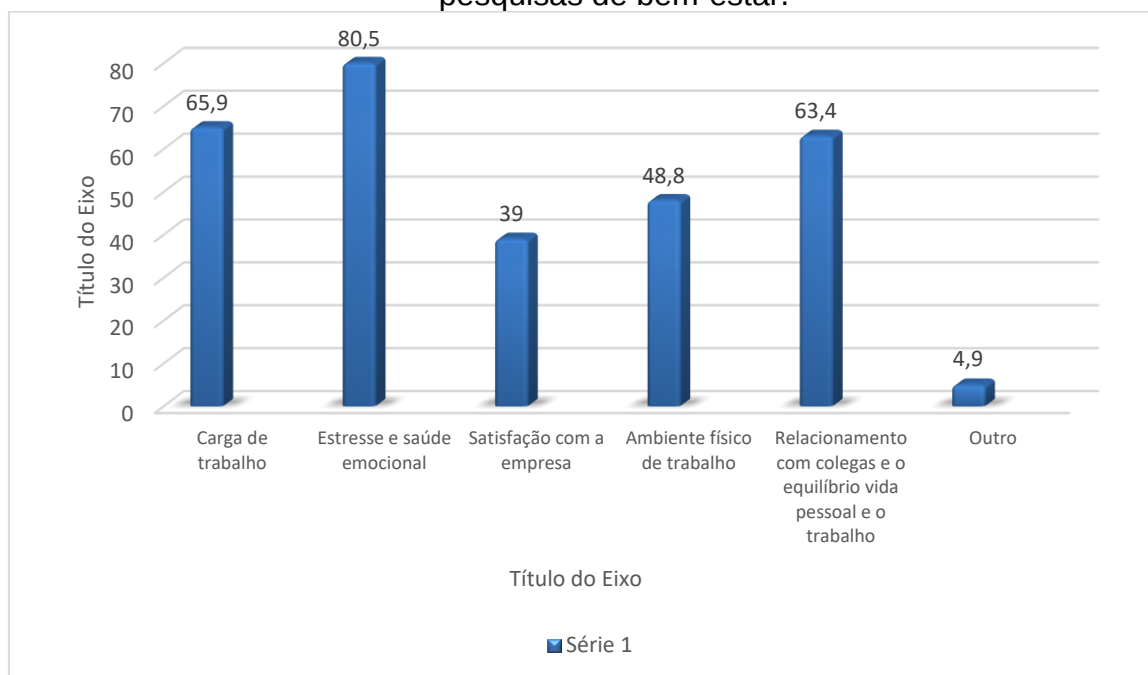
Fonte: Elaborado pela autora (2025).

No universo desta pesquisa, com relação aos aspectos que os entrevistados gostariam que fossem avaliados durante as pesquisas em seus ambientes de trabalho, foi observado que 80,5% dos estudantes respondentes estresse e saúde emocional, enquanto a carga de trabalho corresponde a 65,9%. No tocante ao



relacionamento com colegas e o equilíbrio entre vida pessoal e o trabalho, correspondentemente os dois foi obtido 63,4%, o menor aspecto desejado na pesquisa foi sobre a satisfação com a empresa apenas com 39%, como pode ser observado no gráfico 8.

Gráfico 8 – Aspectos que os colaboradores gostariam que fossem avaliados nas pesquisas de bem-estar.



Fonte: Elaborado pela autora (2025).

4.5. Propostas e recomendações para políticas empresariais na promoção do ambiente de trabalho equilibrado e saudável

Diante dos resultados obtidos nesta pesquisa, ficou evidente que a ausência de equilíbrio entre vida pessoal e profissional tem impactos significativos sobre a saúde mental dos trabalhadores do setor privado, especialmente no município de Parauapebas.

A intensificação das jornadas de trabalho, as exigências por alta performance e a escassez de políticas voltadas ao bem-estar tornam o ambiente corporativo um fator de risco para o desenvolvimento de problemas como estresse, ansiedade e burnout.

Nesse contexto, torna-se fundamental que as empresas assumam um papel proativo na criação de ambientes mais saudáveis e equilibrados. Isso não apenas reduz os prejuízos relacionados à saúde mental, como também contribui diretamente para o aumento da produtividade, da satisfação e do engajamento dos colaboradores.



A implementação de políticas empresariais que promovam a qualidade de vida no trabalho e o monitoramento contínuo do bem-estar dos funcionários deve ser entendida como um investimento estratégico e não apenas uma medida assistencial.

Assim, com base nas evidências levantadas e nos objetivos da pesquisa, são apresentadas a seguir duas propostas práticas de intervenção: (1) a criação de um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), com foco na promoção do equilíbrio entre vida profissional e pessoal; e (2) a aplicação sistemática de uma Pesquisa Diagnóstica Permanente de Bem-Estar, que permitirá às organizações acompanhar a percepção dos colaboradores e ajustar suas políticas conforme as demandas identificadas. Ambas as propostas são viáveis, adaptáveis à realidade das empresas locais e alinhadas às diretrizes de responsabilidade social corporativa e gestão de pessoas.

4.5.1. Proposta 1 – Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

O Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) para empresas do setor privado de Parauapebas foi elaborado com base nos estudos de Walton (1973), um dos principais teóricos da área, que propôs um modelo estruturado em diversos critérios para promover a qualidade de vida no ambiente organizacional.

A proposta considera os oito critérios fundamentais apresentados pelo autor: compensação justa e adequada, condições de trabalho seguras e saudáveis, oportunidades de desenvolvimento e crescimento contínuo, integração social no ambiente organizacional, constitucionalismo no trabalho, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, relevância do trabalho e espaço para o desenvolvimento das capacidades humanas.

Além do modelo de Walton, o programa foi estruturado a partir de pesquisas contemporâneas sobre saúde mental no trabalho, bem como boas práticas organizacionais relatadas por instituições como a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Associação Brasileira de Qualidade de Vida (ABQV). Esses referenciais contribuirão para a definição dos cinco pilares do programa: Gestão do Tempo e Flexibilidade, Apoio à Saúde Mental, Ambiente de Trabalho Saudável, Incentivo ao Lazer e à Vida Social e Desenvolvimento Pessoal e Profissional.

Para a construção da intervenção uma metodologia de implantação incluiu diagnóstico inicial, planejamento personalizado, execução gradual e avaliação contínua. No quadro 2 a seguir estão apresentadas as etapas da proposta de



implantação do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), com base no modelo adaptado de Walton (1973):

Quadro 2 - Etapas da proposta de implantação do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

Elemento	Descrição
Objetivo	Promover ações estruturadas que favoreçam o equilíbrio entre vida pessoal e profissional e a saúde mental dos colaboradores.
Público-Alvo	Colaboradores do setor privado de Parauapebas, especialmente em empresas com jornadas intensas e alta cobrança por resultados.
Pilares	1. Gestão do tempo e flexibilidade 2. Apoio à saúde mental 3. Ambiente de trabalho saudável 4. Incentivo ao lazer 5. Desenvolvimento pessoal e profissional
Ações Propostas	Implementar horários flexíveis ou banco de horas Oferecer atendimento psicológico ou convênios Criar espaços de desconpressão Estimular pausas e eventos sociais Promover capacitação contínua
Etapas de Implementação	1. Diagnóstico inicial com pesquisa interna 2. Planejamento personalizado por setor 3. Execução gradual e monitorada 4. Avaliação semestral de resultados
Recursos Necessários	Profissionais de RH, apoio de liderança, formulários de avaliação, parceiros em saúde/educação, orçamento interno.
Indicadores de Sucesso	Redução de licenças por estresse Aumento da satisfação dos colaboradores Maior retenção de talentos Participação em atividades internas

Fonte: Adaptado de Walton (1973).

4.5.2. Proposta 2 - Pesquisa Diagnóstica Permanente de Bem-Estar

A Proposta de Pesquisa Diagnóstica Permanente sobre Bem-Estar e Equilíbrio Trabalho-Vida tem como objetivo monitorar de forma contínua a percepção dos colaboradores em relação ao equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, permitindo que as empresas adotem medidas corretivas e preventivas com base em dados reais.

Fundamentada no modelo de Felipe (2001), a proposta reforça a importância da escuta ativa como ferramenta estratégica para a gestão de pessoas. De acordo com o autor, acompanhar a satisfação dos trabalhadores contribui para o



aprimoramento do clima organizacional, além de fortalecer o vínculo de confiança e o engajamento entre lideranças e equipes (Quadro 3).

Quadro 3 - Pesquisa Diagnóstica Permanente sobre Bem-Estar e Equilíbrio Trabalho-Vida.

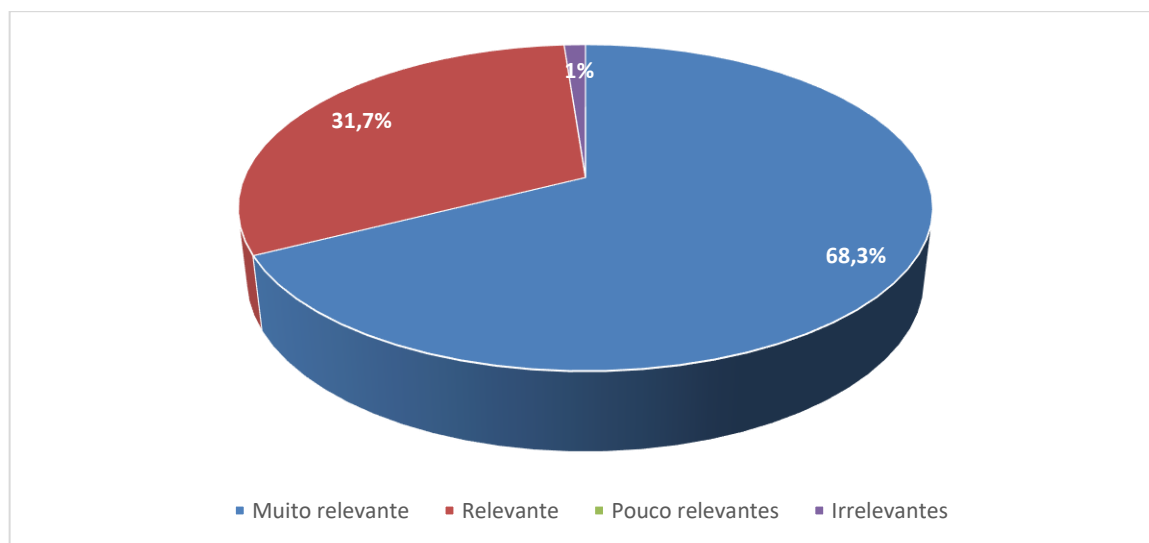
Elemento	Descrição
Objetivo	Avaliar periodicamente a percepção dos trabalhadores sobre sua saúde mental e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.
Público-Alvo	Todos os colaboradores das empresas participantes, independentemente do cargo ou setor.
Formato	Questionário digital ou impresso com perguntas objetivas e subjetivas, aplicado a cada 3 meses.
Temas Avaliados	Carga de trabalho Estresse e saúde emocional Interferência do trabalho na vida pessoal Satisfação geral Sugestões e melhorias
Perguntas	Você consegue se desligar do trabalho fora do expediente? Sua carga horária é compatível com sua vida pessoal? Como avalia sua saúde emocional atual?
Etapas de Aplicação	Criação do formulário padrão Divulgação e incentivo à participação Coleta de dados e tabulação Análise e devolutiva para os gestores Planejamento de melhorias com base nos resultados
Recursos Necessários	Ferramenta online (Google Forms, Microsoft Forms), profissional de RH ou consultoria para análise dos dados, tempo dos colaboradores.
Indicadores de Sucesso	Aumento da participação nas pesquisas Identificação de áreas críticas Criação de ações corretivas baseadas nos dados Melhora nos índices de satisfação e bem-estar

Fonte: Adaptado de Felipe (2001).

As duas propostas apresentadas são muito relevantes para os entrevistados na FADESA (68,3% seguido de 31,7%), conforme ilustrado na figura 10. Isso sugere que todos os 41 estudantes entrevistados consideram de alguma forma relevante as propostas e recomendações para políticas empresariais na promoção do ambiente de trabalho equilibrado e saudável.



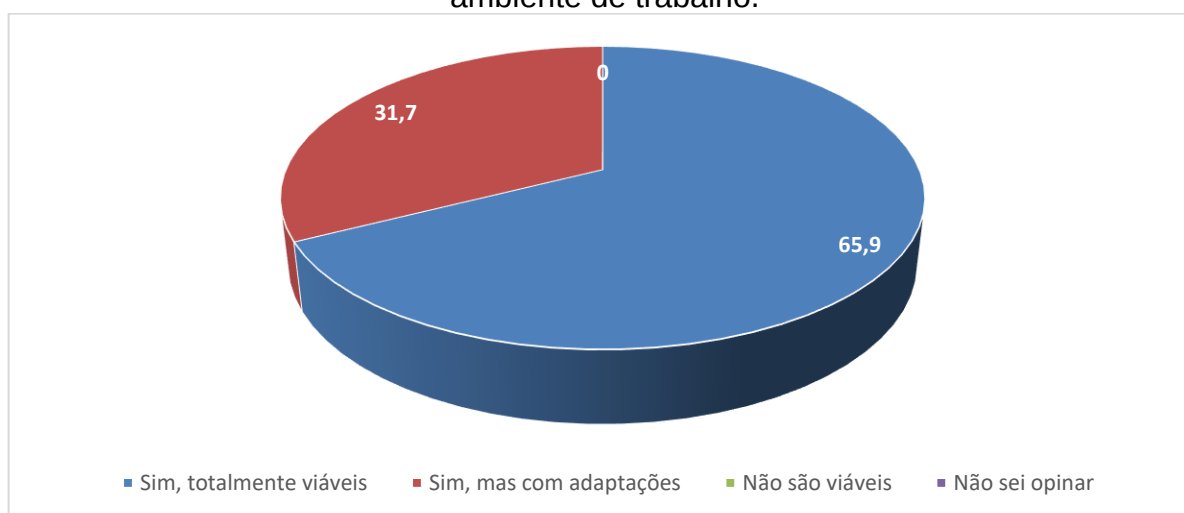
Gráfico 9 – Avaliação dos colaboradores sobre a viabilidade das propostas nas empresas privadas de Parauapebas.



Fonte: Elaborado pela autora (2025).

Quando perguntado aos universitários da FADESA se, essas propostas possuem alguma relevância para o seu ambiente de trabalho, um percentual de 65,9% respondeu que sim, podendo ser totalmente viáveis ou com algumas adaptações, como podem ser observados no gráfico 10.

Gráfico 10 – Percepção sobre a importância das propostas para a melhoria do ambiente de trabalho.



Fonte: Elaborado pela autora (2025).

Felippe (2001), destacou a escuta ativa dos colaboradores como ferramenta estratégica para a gestão de pessoas e melhoria do clima organizacional. A metodologia fortalecerá a cultura de cuidado, promovendo ambientes mais saudáveis



impulsionando a produtividade organizacional e será complementada a partir da proposta de entrevista apresentada no ANEXO.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As análises e discussões realizadas ao longo deste trabalho permitiram evidenciar, de forma clara e fundamentada, a importância do equilíbrio entre vida pessoal e profissional como elemento central para a preservação da saúde mental dos trabalhadores do setor privado. A pesquisa atingiu plenamente seu objetivo geral, ao investigar a relevância desse equilíbrio para o bem-estar e a qualidade de vida no ambiente corporativo, demonstrando que empresas comprometidas com políticas de apoio aos seus colaboradores tendem a construir ambientes mais saudáveis, produtivos e sustentáveis.

Os objetivos específicos também foram contemplados de maneira satisfatória. Foi possível analisar práticas organizacionais adotadas por empresas de diferentes portes para promover o equilíbrio entre as demandas profissionais e pessoais, identificar os impactos negativos da ausência de equilíbrio sobre a saúde mental dos trabalhadores, e mapear os principais desafios enfrentados nesse processo. Observou-se que estratégias como a flexibilização da jornada de trabalho, o incentivo ao regime híbrido ou remoto, e a implantação de programas de qualidade de vida contribuem significativamente para a redução de transtornos mentais, como o estresse crônico, a ansiedade e a Síndrome de Burnout.

No que se refere à avaliação dos impactos decorrentes da ausência desse equilíbrio, constatou-se que a falta de políticas de bem-estar contribui significativamente para o surgimento de doenças psicossociais, como a Síndrome de Burnout, além de comprometer a produtividade e a eficiência organizacional. A pesquisa evidenciou ainda que os principais desafios enfrentados pelos trabalhadores incluem a sobrecarga de atividades, jornadas extensas e a dificuldade em estabelecer limites claros entre as responsabilidades profissionais e pessoais.

Diante desse panorama, o estudo propôs recomendações pautadas na implementação de políticas organizacionais que priorizem o bem-estar dos colaboradores, como o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e a Pesquisa Diagnóstica Permanente de Bem-Estar. Estas intervenções, fundamentadas em referenciais teóricos e nas melhores práticas de gestão de pessoas, visam promover ambientes organizacionais mais saudáveis, equitativos e inclusivos,



capazes de potencializar o desenvolvimento humano e organizacional de forma simultânea.

A partir da avaliação feita com trabalhadores que também são acadêmicos dos cursos de Administração, Ciências Contábeis e Análise e Desenvolvimento de Sistemas da Faculdade FADESA, foi possível validar propostas relevantes, como a criação de um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e a implementação de uma Pesquisa Diagnóstica Permanente de Bem-Estar. Essas propostas foram bem recebidas, sendo consideradas viáveis, úteis e adaptáveis ao contexto das organizações locais. As contribuições oriundas dessa avaliação reforçam a importância da participação ativa dos trabalhadores na construção de ambientes corporativos mais humanizados e eficazes.

Com base nos resultados obtidos, conclui-se que promover o equilíbrio entre vida pessoal e profissional deve deixar de ser tratado como uma responsabilidade secundária e passar a ser considerado um pilar estratégico da gestão organizacional. Mais do que uma exigência ética, trata-se de uma condição fundamental para garantir a sustentabilidade dos negócios, a competitividade empresarial e a valorização do capital humano.

Este estudo apresenta importantes contribuições para a sociedade, ao estimular a conscientização sobre a saúde mental no ambiente de trabalho e ao incentivar práticas que favorecem a dignidade, o respeito e o bem-estar dos trabalhadores. Para a **academia**, oferece um referencial teórico e metodológico que pode ser aprofundado por futuras pesquisas, sobretudo em diferentes contextos regionais ou em setores específicos da economia. Aos **profissionais da área de gestão**, especialmente os que atuam com recursos humanos e desenvolvimento organizacional, o trabalho oferece ferramentas práticas e recomendações aplicáveis ao cotidiano corporativo, fomentando a inovação em políticas internas de cuidado com os colaboradores.

Por fim, embora a pesquisa tenha alcançado seus objetivos, reconhece-se que o tema permanece em constante transformação, especialmente diante das mudanças no mundo do trabalho impulsionadas pela tecnologia, por crises sanitárias e pelas novas configurações das relações laborais. Assim, este estudo permanece em aberto para futuras atualizações, ampliações e desdobramentos, contribuindo continuamente para a construção de ambientes de trabalho mais saudáveis, justos e equilibrados.



REFERÊNCIAS

- AGUIAR, C. V. N.; SILVA, E. E. da C.; CARVALHO, B. R. de; FERREIRA, J. C. M.; JESUS, K. C. O. de. Cultura organizacional e adoecimento no trabalho: uma revisão sobre as relações entre cultura, burnout e estresse ocupacional. *Revista Psicologia, Diversidade e Saúde*, v. 6, n. 2, p. 121–131, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.17267/2317-3394rpds.v6i2.1157>. Acesso em: 26 fev. 2025.
- Allen, T. D., Golden, T. D., e Shockley, K. M. (2021). How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *Psychological Science in the Public Interest*.
- ALMEIDA, F. Cultura organizacional e produtividade. São Paulo: Atlas, 2022.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., e Sanz-Vergel, A. I. (2021). Burnout and Work Engagement: The JD-R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*.
- Bakker, A. B., e Demerouti, E. (2022). Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*.
- BAKKER, Arnold B.; DEMEROUTI, Evangelia. Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, v. 22, n. 3, p. 273-285, 2019.
- BATISTA, Mariana; LIMA, Rafael. Empresas e licenças parentais: avanços e desafios no Brasil. *Revista Brasileira de Gestão & Desenvolvimento Regional*, v. 16, n. 4, p. 120–135, 2020.
- BECKER, J. O bem-estar corporativo no século XXI. Rio de Janeiro: FGV, 2022.
- BLOOM, Nicholas. Hybrid work: From evidence to practice. *Nature*, v. 615, p. 123-130, 2024.
- BMC PSYCHOLOGY. Inclusive leadership and employee well-being: The role of constructive feedback. *BMC Psychology*, v. 12, 2024. Disponível em: <https://bmcp psychology.biomedcentral.com>. Acesso em: 26 mar. 2025.
- BRASIL, Ministério da Saúde. Síndrome de Burnout [2022]. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>. Acesso em: 26 fev. 2025.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024*. Aprova a nova redação do capítulo “1.5 Gerenciamento de riscos ocupacionais” e altera o “Anexo I - Termos e definições” da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. *Diário Oficial da União: Seção 1*, Brasília, DF, 28 ago. 2024. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mte-n-1.419-de-27-de-agosto-de-2024-580778271>. Acesso em: 16 jun. 2025.



Chiavenato, I. (2014). *Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações* (4ª ed.). Barueri, SP: Manole. Disponível em: <https://biblioteca.unisced.edu.mz/bitstream/123456789/2347/1/Idalberto-Chiavenato-Gestao-de-Pessoas-o-Novo-Papel.pdf>

CHIAVENATO, I. *Gestão de Pessoas*. 4. ed. São Paulo: Elsevier, 2019.

COOPER, Cary L.; QUICK, James C. Mental health and well-being at work: The role of leadership. *Journal of Organizational Behavior*, v. 38, p. 169-173, 2017.

COOPER, Cary L.; QUICK, James C. *The handbook of stress and health: A guide to research and practice*. 2. ed. Hoboken: Wiley-Blackwell, 2019.

COSTA, Ana Lúcia; SOUZA, Tainá. Flexibilização do trabalho e seus impactos no bem-estar dos colaboradores. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 22, n. 3, p. 321–337, 2018.

COSTA, Marcos; SILVA, Patrícia. Impacto dos programas de qualidade de vida na produtividade organizacional. *Revista Gestão e Saúde*, v. 15, n. 2, p. 45–60, 2021.

COSTA, R. *Trabalho remoto e produtividade: um novo paradigma*. Porto Alegre: Sulina, 2020.

Deci, E. L., e Ryan, R. M. (2021). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. Guilford Publications.

DELOITTE. *Workplace flexibility and employee engagement*. 2024. Disponível em: <https://www2.deloitte.com>. Acesso em: 26 mar. 2025.

DUFOUR, P. *A comunicação na era digital*. Lisboa: Edições 70, 2022.

DUTRA, Joel Souza. *Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

EDMONDSON, Amy C. *The fearless organization: Creating psychological safety in the workplace for learning, innovation, and growth*. Hoboken: Wiley, 2019.

ESTUQUI, R. M. et al. Saúde mental do enfermeiro frente ao setor de emergência e a reanimação cardiopulmonar. *Revista Enfermagem Atualizada em Derme*, v. 96, n. 38, p. 1-10, 2022. Disponível em: <https://revistaenfermagematual.com/index.php/revista/article/view/1316/1343>. Acesso em: 26 fev. 2025.

FELIPPE, Eliana Dutra. *Gestão de pessoas por competências e o coaching como estratégia de desenvolvimento humano*. *Revista de Administração da UFSM*, Santa Maria, v. 4, n. 1, p. 115-130, jan./abr. 2001.

FERNANDES, A. *Saúde mental no trabalho: desafios e soluções*. Curitiba: Intersaberes, 2021.



FERREIRA, Lucas; OLIVEIRA, Camila. Atividade física e saúde no ambiente de trabalho: benefícios e estratégias. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, v. 15, n. 1, p. 20–29, 2017.

FORBES. The role of inclusive leadership in workplace mental health. 2024. Disponível em: <https://www.forbes.com>. Acesso em: 26 mar. 2025.

FREITAS, L. Planos de carreira e qualidade de vida. Salvador: EDUFBA, 2019.

GARTNER. The role of technology in hybrid work success. 2024. Disponível em: <https://www.gartner.com>. Acesso em: 26 mar. 2025.

GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

Goh, J., Pfeffer, J., e Zenios, S. (2021). The Relationship Between Workplace Stressors and Mortality and Health Costs in the United States. *Management Science*.

GOMES, M. Engajamento no trabalho e qualidade de vida. Campinas: Papirus, 2021.

Grawitch, M. J., Ballard, D. W., e Erb, K. R. (2022). Workplace Well-Being: Examining the Role of Organizational Support and Psychological Safety. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*.

Guest, D. E. (2020). Human Resource Management and Employee Well-Being: Towards a New Analytic Framework. *Human Resource Management Journal*.

HARVARD BUSINESS REVIEW. The impact of flexible work on employee well-being. 2024. Disponível em: <https://hbr.org>. Acesso em: 26 mar. 2025.

HERZBERG, Frederick. The motivation to work. New York: Routledge, 2019.

HUNT SCANLON. Burnout in the workplace: Understanding the rising crisis. 2024. Disponível em: <https://huntscanlon.com>. Acesso em: 26 mar. 2025.

IDEAL TRAITS. Employee retention strategies through flexible work policies. 2024. Disponível em: <https://www.idealtraits.com>. Acesso em: 26 mar. 2025.

JESUS, H. M. P.; FREITAS, L. A. L.; MARTINS, W. Saúde mental da equipe de enfermagem do setor de emergência. *Research, Society and Development*, v. 11, n. 7, e51211730054, 2022. Disponível em: [file:///C:/User/Downloads/30054-Article-347471-1-10-20220603%20\(2\).pdf](file:///C:/User/Downloads/30054-Article-347471-1-10-20220603%20(2).pdf). Acesso em: 26 fev. 2025.

Kelly, E. L., Moen, P., e Tranby, E. (2023). Flexible Work and Employee Well-Being: Evidence from Longitudinal Studies. *Work and Occupations*.

Kossek, E. E., Valcour, M., e Lirio, P. (2021). The Sustainable Workforce: Organizational Strategies for Promoting Work-Life Balance. *Academy of Management Perspectives*.

LIMA, T.; COSTA, P. Benefícios corporativos e satisfação profissional. Florianópolis: Insular, 2021.



LINKEDIN. Employee morale and absenteeism: The hidden cost of disengagement. 2024. Disponível em: <https://www.linkedin.com>. Acesso em: 26 mar. 2025.

LOPES, J. K. P.; TORRES, P. L. Importância de estabelecer critérios de inclusão e exclusão em revisões sistemáticas. *Cadernos de Pesquisa*, 2024.

MARQUES, Walter; COELHO, Amanda; MARQUES, Francisca; BIRINO, Jonathan; ARAÚJO, Ivameire; COSTA, Raquel; SOUSA, Verbena; MACHADO, André. Estresse e cultura organizacional: o papel do psicólogo na prevenção e tratamento da Síndrome de Burnout. *Conjecturas*, v. 22, n. 1, p. 193–207, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.53660/CONJ-528-477-022>. Acesso em: 26 fev. 2025.

MARTINS, D.; SOUZA, C. Modelos flexíveis de trabalho. Brasília: Senac, 2021.

Maslach, C., e Leiter, M. P. (2022). Understanding the Burnout Experience: Recent Research and Its Implications for Psychiatry. *World Psychiatry*.

McKINSEY e COMPANY. The future of work: Flexibility as a competitive advantage. 2024. Disponível em: <https://www.mckinsey.com>. Acesso em: 26 mar. 2025.

MEDEIROS, Carla; NASCIMENTO, Bruno. Programas de qualidade de vida no trabalho e sua contribuição para o equilíbrio vida-trabalho. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, v. 21, n. 1, p. 25–34, 2021.

MENDES, R. Ambientes de trabalho humanizados. Recife: UFPE, 2020.

MOREIRA, S. Políticas de desconexão e bem-estar organizacional. Belo Horizonte: UFMG, 2021.

MOURA, R. C. D. et al. Transtornos mentais comuns em profissionais de enfermagem de serviços de emergência. *Acta Paulista de Enfermagem*, n. 35, e.PE03032, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/apel/a/wHvYRr4Q7M7p5bKyDmCpZjP/?lang=pt>. Acesso em: 26 fev. 2025.

NASCIMENTO, R. S. et al. Bem-estar mental de enfermeiros em um hospital de urgência e emergência. *Revista Eletrônica Saúde Mental Álcool Drog*, v. 17, n. 2, p. 34-43, 2021. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1806-69762021000200006. Acesso em: 26 fev. 2025.

Nash, M., e Hann, D. (2022). The Role of Leadership in Fostering Work-Life Balance: Analyzing Managerial Practices and Employee Perceptions. *Human Relations*.

NONNENMACHER, L. L. et al. Transtorno mental em profissionais de enfermagem no setor de urgência e emergência: revisão sistemática da literatura. *Revista Multidisciplinar e Psicologia*, v. 13, n. 48, p. 130-132, 2019. Disponível em: [file:///C:/User/Downloads/2161-Texto%20do%20Artigo-6297-9021-10-20191230%20\(1\).pdf](file:///C:/User/Downloads/2161-Texto%20do%20Artigo-6297-9021-10-20191230%20(1).pdf). Acesso em: 26 fev. 2025.

OLIVEIRA, F. Ética em pesquisa: **consentimento e privacidade**. 2020



OLIVEIRA, J. Flexibilidade no trabalho: tendências e desafios. São Paulo: Pioneira, 2022.

PARKER, L. O impacto do home office na retenção de talentos. Londres: Routledge, 2022.

PEREIRA, João; ALMEIDA, Renata. Técnicas de relaxamento e controle do estresse no ambiente corporativo. *Psicologia em Foco*, v. 8, n. 1, p. 98–110, 2020.

Pereira, L. C., Monteiro, A. C., e Silva, R. A. (2023). Technology and Work-Life Balance: The Impact of Digital Tools on Employee Productivity. *Journal of Business and Technology*.

ROBBINS, S.; JUDGE, T. Comportamento organizacional. 18. ed. São Paulo: Pearson, 2021.

ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A. Organizational behavior. 18. ed. Boston: Pearson, 2021.

ROCHA, L. J. et al. Esgotamento profissional e satisfação no trabalho em trabalhadores do setor de emergência e terapia intensiva em hospital público. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, v. 17, n. 3, p. 300-312, 2022. Disponível em: <https://www.rbmt.org.br/details/467/pt-BR/esgotamento-profissional-e-satisfacao-no-trabalho-em-trabalhadores-do-setor-de-emergencia-e-terapia-intensiva-em-hospital-publico>. Acesso em: 26 fev. 2025.

RODRIGUES, V. Saúde e produtividade no ambiente corporativo. Fortaleza: UFC, 2020.

SANTOS, E. Benefícios de planos de saúde para empresas. Rio de Janeiro: FGV, 2019.

SANTOS, Helena; RIBEIRO, Tiago. Satisfação no trabalho e engajamento: efeitos dos programas de bem-estar. *Revista Psicologia Organizacional*, v. 13, n. 3, p. 150–167, 2018.

Schaufeli, W. B. (2021). Applying the Job Demands-Resources Model: A 'How-To' Guide to Measuring and Tackling Work Engagement and Burnout. *European Journal of Work and Organizational Psychology*.

SCHAUFELI, Wilmar B. Burnout: A review of theory and research. *Annual Review of Psychology*, v. 69, p. 395-422, 2018.

SELIGMAN, Martin E. P. Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being. New York: Atria Books, 2021.

SILVA, A.; ANDRADE, B. Equilíbrio entre vida pessoal e profissional: um estudo de caso. Porto Alegre: Bookman, 2020.

SILVA, Ana; MOURA, Jorge. Pausas laborais: prevenção e redução de doenças ocupacionais. *Revista Saúde & Trabalho*, v. 10, n. 2, p. 33–44, 2019.



SILVA, Vander Luiz; ULLER, Camila Maria; SANTOS, Jordana Dorca dos; REZENDE, Fabiane Avanzi. Análise da motivação de pessoas: um estudo baseado em princípios da Hierarquia de Necessidades de Maslow. *Revista Foco*, v. 10, n. 2, jan./jul. 2020.

SILVEIRA, C. Treinamento corporativo e carga horária. Brasília: Senac, 2020.

Sonnentag, S. (2020). Dynamics of Well-Being at Work: The Role of Job and Personal Resources. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*.

SONNENTAG, Sabine; FRITZ, Charlotte. Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, v. 41, n. 2, p. 169-185, 2020.

SOUZA, J.; PEREIRA, M. Gestão do tempo e produtividade. São Paulo: Atlas, 2022.

Taris, T. W., e Schaufeli, W. B. (2022). The Job Demands-Resources Model in 2022: Past, Present, and Future. *Work e Stress*.

THRIVE SPARROW. Workplace balance and employee retention: Key factors for success. 2024. Disponível em: <https://www.thrivesparrow.com>. Acesso em: 26 mar. 2025.

Tims, M., Bakker, A. B., e Derks, D. (2023). Proactive Work Behaviors: The Role of Job Crafting and Work Engagement. *Journal of Vocational Behavior*.

VERGARA, S. C. Coleta de dados: um processo essencial para a pesquisa. 2020.

WALTON, Richard E. Quality of Working Life: What Is It? *Sloan Management Review*, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases. 2019. Disponível em: <https://www.who.int>. Acesso em: 26 mar. 2025.

BRASIL. Instituto Nacional do Seguro Social – INSS. Relatório Anual de Estatísticas da Previdência Social. Brasília: INSS, 2023.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

LIPP, Marilda Emmanuel Novaes. Estresse e saúde: o poder transformador do estresse. São Paulo: Papirus, 2014.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). Mental health at work. Geneva: WHO, 2022. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>. Acesso em: 17 jun. 2025.

MARRAS, Jean Pierre. Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.



APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DAS PROPOSTAS DE BEM-ESTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO

Este questionário tem como objetivo avaliar sua opinião sobre duas propostas voltadas à promoção da saúde mental e do equilíbrio entre vida pessoal e profissional no setor privado. As respostas são confidenciais e serão utilizadas exclusivamente para fins acadêmicos.

Parte 1 – Dados Gerais (não obrigatórios)

1. Sexo

Masculino
Feminino
Prefiro não informar

2. Idade

Menos de 20 anos
20 - 29 anos
30 - 39 anos
40 - 49 anos
50 anos ou mais

3. Setor onde atua

Mineração
Serviços
Comércio
Indústria e Construção Civil

4. Cargo ou função atual

Administrativo
Operacional
Saúde
Educação
Comercial / Vendas
Construção

Parte 2 – Avaliação da Proposta: Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

5. Você considera importante a implementação de um programa de QVT na empresa onde trabalha?

- ☐ Muito importante
☐ Importante



- ☐ Pouco importante
- ☐ Nada importante

**6. Quais dos seguintes pilares do programa você considera mais relevantes?
(Pode marcar mais de um)**

- ☐ Gestão do tempo e flexibilidade
- ☐ Apoio à saúde mental
- ☐ Ambiente de trabalho saudável
- ☐ Incentivo ao lazer e vida social
- ☐ Desenvolvimento pessoal e profissional

7. Você acredita que as ações propostas podem contribuir para a melhoria da sua saúde mental no trabalho?

- ☐ Sim
- ☐ Parcialmente
- ☐ Não
- ☐ Não sei responder

8. Que tipo de ação você gostaria que fosse implementada imediatamente em sua empresa?

Parte 3 – Avaliação da Proposta: Pesquisa Diagnóstica Permanente

9. Você acha importante que a empresa avalie com frequência o bem-estar dos colaboradores por meio de pesquisas internas?

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Indiferente

10. Você se sentiria confortável em responder periodicamente a uma pesquisa sobre seu bem-estar no trabalho?

- ☐ Sim, com certeza
- ☐ Sim, desde que fosse anônima
- ☐ Talvez
- ☐ Não

11. Qual(is) aspecto(s) você gostaria que fossem avaliados nessas pesquisas?

- ☐ Carga de trabalho
- ☐ Estresse e saúde emocional
- ☐ Satisfação com a empresa
- ☐ Ambiente físico de trabalho
- ☐ Relacionamento com colegas e liderança
- ☐ Equilíbrio entre vida pessoal e profissional
- ☐ Outro: _____



Parte 4 – Opinião Geral

12. Você acredita que as duas propostas apresentadas são viáveis para empresas do setor privado em Parauapebas?

- ☐ Sim, totalmente viáveis
- ☐ Sim, mas com adaptações
- ☐ Não são viáveis
- ☐ Não sei opinar

13. De forma geral, como você avalia a relevância dessas propostas para o seu ambiente de trabalho?

- ☐ Muito relevantes
- ☐ Relevantes
- ☐ Pouco relevantes
- ☐ Irrelevantes

14. Deseja deixar alguma sugestão ou comentário?



Página de assinaturas



Laís Macedo
000.403.892-43
Signatário



Sara Carvalho
017.799.872-50
Signatário



Mateus Sousa
034.782.562-16
Signatário



William Gomes
035.216.042-09
Signatário

HISTÓRICO

24 jun 2025 08:32:37		Laís Andrade Veras Macedo criou este documento. (Email: andradelaish266@gmail.com, CPF: 000.403.892-43)
24 jun 2025 08:32:38		Laís Andrade Veras Macedo (Email: andradelaish266@gmail.com, CPF: 000.403.892-43) visualizou este documento por meio do IP 170.231.134.148 localizado em Imperatriz - Maranhão - Brazil
24 jun 2025 08:33:00		Laís Andrade Veras Macedo (Email: andradelaish266@gmail.com, CPF: 000.403.892-43) assinou este documento por meio do IP 170.231.134.148 localizado em Imperatriz - Maranhão - Brazil
25 jun 2025 22:58:36		Mateus da Silva Sousa (Email: cienciascontabeis@fadesa.edu.br, CPF: 034.782.562-16) visualizou este documento por meio do IP 179.151.219.144 localizado em Belém - Pará - Brazil
25 jun 2025 22:58:40		Mateus da Silva Sousa (Email: cienciascontabeis@fadesa.edu.br, CPF: 034.782.562-16) assinou este documento por meio do IP 179.151.219.144 localizado em Belém - Pará - Brazil
26 jun 2025 19:54:44		William Araujo Gomes (Email: william.gomesaraujo@outlook.com, CPF: 035.216.042-09) visualizou este documento por meio do IP 179.151.223.55 localizado em Belém - Pará - Brazil
26 jun 2025 19:54:49		William Araujo Gomes (Email: william.gomesaraujo@outlook.com, CPF: 035.216.042-09) assinou este documento por meio do IP 179.151.223.55 localizado em Belém - Pará - Brazil
24 jun 2025 09:36:37		Sara Carvalho (Email: csaradeboracontato@gmail.com, CPF: 017.799.872-50) visualizou este documento por meio do IP 177.54.229.176 localizado em Parauapebas - Pará - Brazil



24 jun 2025
09:36:43



Sara Carvalho (Email: csaradeboracontato@gmail.com, CPF: 017.799.872-50) assinou este documento por meio do IP 177.54.229.176 localizado em Parauapebas - Pará - Brazil

