

SAÚDE MENTAL E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: DESAFIOS, PERCEPÇÕES E CAMINHOS PARA A PROMOÇÃO DO BEM-ESTAR CORPORATIVO

MENTAL HEALTH AND QUALITY OF LIFE AT WORK: CHALLENGES, PERCEPTIONS, AND PATHWAYS FOR PROMOTING CORPORATE WELL- BEING

Patrícia Alves De Aguiar¹

Joseane Deise Lopes²

Mayara Cristina De Padua Rosa³

Roberta F. Coutinho⁴

RESUMO: O presente projeto integrador, propõe uma análise e compreensão sobre os fatores que influenciam a saúde física e mental dos colaboradores dentro das organizações. A saúde ocupacional, torna-se um importante campo de estudo para promover ambientes de trabalho mais equilibrados, buscando atender as necessidades dos trabalhadores e das organizações. Tornando essencial o desenvolvimento de estratégias que possa contribuir significativamente para a melhoria das condições laborais. Este estudo evidenciou que os colaboradores estão abertos à mudança e ao autocuidado, mas precisam de suporte institucional para transformar boas intenções em ações concretas. Ao valorizar essas vozes e transformá-las em iniciativas práticas, a empresa dá um passo importante para fortalecer uma cultura organizacional mais humana, acolhedora e saudável, que reconhece que o verdadeiro crescimento começa pelas pessoas.

Palavras-chaves: Organizações, Saúde ocupacional, Bem-estar.

ABSTRACT: The present integrative project proposes an analysis and understanding of the factors that influence the physical and mental health of employees within organizations. Occupational health becomes an important field of study for promoting more balanced work environments, seeking to meet the needs of both workers and organizations, making it essential to develop strategies that can significantly contribute to improving working conditions. This study showed that employees are open to change and self-care but need institutional support to turn good intentions into concrete actions. By valuing these voices and transforming them into practical initiatives, the company takes an important step toward strengthening a more humane, welcoming, and healthy organizational culture one that recognizes that true growth begins with people.

Key words: Organizations; Occupational Health; Well-being.

INTRODUÇÃO

¹ Docente do curso de Psicologia da Unidade Palmeiras de Goiás da Faculdade Mais. Possui graduação em Licenciatura em Pedagogia – Faculdades Delta (2020) e graduação em Psicologia pela Faculdade Estácio de Sá de Goiás (2016), e-mail: patriciaaguiar@facmais.edu.br.

² Discente do curso de psicologia da Faculdade Mais Palmeiras de Goiás, e-mail: joseaneribeiro@aluno.facmais.edu.br.

³ Discente do curso de psicologia da Faculdade Mais Palmeiras de Goiás, e-mail: mayaracristina@aluno.facmais.edu.br.

⁴ Discente do curso de psicologia da Faculdade Mais Palmeiras de Goiás, e-mail: robertacoutinho@aluno.facmais.edu.br.

No atual contexto corporativo, várias empresas têm enfrentado significantes desafios voltados para a rotina intensa de trabalho, fazendo com que frequentemente os trabalhadores permaneçam por longas horas sentados ou em posições estáticas, realizando atividades repetitivas. Tal cenário, tem contribuído para o aumento do sedentarismo entre os trabalhadores, configurando assim um problema para a saúde pública e organizacional (Araújo & Araújo, 2000). O sedentarismo no ambiente de trabalho está fortemente relacionado com uma série de consequências negativas, não só na saúde física como também mental, refletindo no desempenho e produtividade dentro das organizações.

Do ponto de vista físico, a ausência de movimentos durante a jornada de trabalho, pode levar ao desenvolvimento de doenças crônicas, como hipertensão, diabetes tipo 2 e obesidade, sendo elas responsáveis pela alta taxa de absenteísmo e afastamentos (Ciolac & Guimarães, 2004). Além disso, esse tipo de situação traz impactos para a saúde mental, contribuindo para o aumento de transtornos como estresse, ansiedade, depressão e síndrome de burnout, comprometendo a qualidade de vida dos colaboradores.

Além de afetar os funcionários, traz impactos econômicos para as organizações, pois aumenta os custos com saúde, perda de produtividade e diminuição do engajamento. O ambiente organizacional também pode enfrentar redução da motivação, piora no clima laboral e enfraquecimento da cultura colaborativa, comprometendo assim o desenvolvimento sustentável das instituições (Trindade & Lautert, 2010).

Apesar de nem todos os colaboradores adotarem um estilo de vida marcado pela ausência de atividade física ou hábitos pouco saudáveis, é inegável que grande parte das pessoas que trabalham não conseguem incorporar a prática regular de exercícios físicos em sua rotina. Essa realidade não é restrita apenas ao ambiente de trabalho, mas sim um padrão mais amplo da sociedade atual, no qual fatores como as demandas profissionais, compromissos familiares e a falta de tempo contribuem para a dificuldade em manter uma vida ativa e equilibrada (Vilarta, 2007).

Mesmo entre aqueles que realizam alguma atividade física, a intensidade, frequência e regularidade podem não ser suficientes para promover benefícios significativos para a saúde física e mental. Tal condição pode resultar em consequências negativas como maior vulnerabilidade ao desenvolvimento de doenças crônicas, comprometendo o bem-estar físico e mental no trabalho.

Diante desse contexto, é fundamental compreender os fatores que influenciam a saúde física e mental dos colaboradores dentro das organizações, tornando essencial o desenvolvimento de estratégias que possa contribuir significativamente para a melhoria das condições laborais. A saúde ocupacional, torna-se um importante campo de estudo para promover ambientes de trabalho mais equilibrados, buscando atender as necessidades dos trabalhadores e das organizações.

PROBLEMÁTICA

Dentro do ambiente de trabalho, um dos principais desafios enfrentados é a baixa adesão dos colaboradores em fazer a prática regular de exercícios físicos, podendo gerar diversos impactos negativos para os indivíduos e as próprias organizações. Embora, muitos trabalhadores mantenham hábitos saudáveis, a grande maioria possui dificuldades em incorporar os exercícios físicos em seu dia-a-dia, devido a fatores como excesso de jornadas laborais, sedentarismo e falta de incentivo por parte das empresas.

Essa ausência de atividades físicas está fortemente associada a quadros de estresse, ansiedade e outros transtornos mentais que afetam de forma direta a produtividade e a qualidade de vida dos colaboradores. O aumento de doenças crônicas devido a um estilo de vida inadequado, como obesidade, hipertensão e diabetes, traz um custo elevado para as empresas em termos de assistência médica e absenteísmo (Brasil, 2018).

Outro ponto problemático diz respeito a cultura organizacional, que na maior parte das vezes não valoriza ou incentiva a prática de hábitos saudáveis, contribuindo na criação de ambientes no qual o engajamento dos colaboradores fica comprometidos. A falta desse estímulo pode resultar em ambientes de trabalho tóxicos, com menor colaboração entre as equipes e maior rotatividade de pessoal (Wisner, 1994).

Ao analisar esses fatores, observa-se a urgência de que as organizações precisam ter em reconhecer essas problemáticas, e assim adotarem medidas e estratégias com o intuito de promover a saúde física e mental de seus colaboradores, fomentando assim uma cultura corporativa mais positiva e consequentemente

produtiva.

OBJETIVOS

Fazer a definição clara dos objetivos é importante para nortear a condução da pesquisa e garantir que as ações propostas estejam alinhadas com a problemática identificada. No contexto do ambiente de trabalho, buscar a compreensão dos fatores que trazem impactos para a saúde física e mental dos colaboradores, é essencial para propor intervenções eficazes.

1.1 OBJETIVO GERAL

Promover a reflexão sobre hábitos de vida dos colaboradores, bem como incentivar práticas que contribuem para a melhoria do bem-estar físico e mental e do desempenho profissional.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Investigar a relação entre saúde física e mental dentro do ambiente de trabalho;
- Identificar percepções individuais sobre impacto de hábitos saudáveis no bem-estar e na produtividade;
- Analisar as respostas obtidas nos questionários, buscando compreender possíveis mudanças de pensamento e disposição após o momento de conscientização;
- Contribuir para o fortalecimento de uma cultura organizacional voltada para a saúde e do autocuidado no ambiente corporativo;
- Desenvolver materiais psicoeducativos com informações acessíveis sobre os benefícios da prática de exercícios físicos e de hábitos saudáveis, e, a forma como estes refletem no sucesso das atividades no ambiente laboral.

METODOLOGIA

A metodologia do presente estudo se caracteriza como uma pesquisa qualitativa, com abordagem exploratória, com aplicação de questionário perguntas

abertas, Reunião de DDS (Diálogo Diário de Segurança), apresentação de folder sobre hábitos saudáveis, realizada em um ambiente corporativo, com intuito de compreender a percepção dos colaboradores acerca das práticas de atividades físicas e hábitos saudáveis no cotidiano de trabalho. A intervenção foi realizada em uma Indústria do ramo cimenteiro localizada no município de Cezarina, Goiás.

ELABORAÇÃO E APRESENTAÇÃO DE FOLDERS PSICOEDUCATIVOS

Foi desenvolvido um material psicoeducativo em formato de folder, com linguagem acessível e conteúdo embasado cientificamente, abordando os benefícios da atividade física e dos hábitos saudáveis para a saúde física, mental e o desempenho profissional. O folder foi apresentado por meio de projeção em telão, a fim de facilitar a visualização coletiva e promover maior engajamento visual.

Figura 1: Folder psicoeducativo



ACADÊMICAS DE PSICOLOGIA

**MEU CORPO MERECE,
MINHA MENTE AGRADECE.**

FACMAIS

SINAIS DE QUE VOCÊ PRECISA PARAR E CUIDAR DE SI:

- CANSAÇO CONSTANTE;
- IRRITABILIDADE;
- FALTA DE MOTIVAÇÃO;
- ALTERAÇÕES NO SONO E APETITE.

PRATICAR ATIVIDADE FÍSICA REGULARMENTE AJUDA A:

- REDUZIR SINTOMAS DE ANSIEDADE E DEPRESSÃO;
- MELHORAR O HUMOR;
- AUMENTAR A AUTOESTIMA;
- PROMOVER UM SONO MAIS SAUDÁVEL.

A PRÁTICA DE EXERCÍCIOS ESTIMULA A PRODUÇÃO DE NEUROTRANSMISSORES COMO A SEROTONINA E A DOPAMINA, QUE ESTÃO DIRETAMENTE LIGADOS AO BEM-ESTAR EMOCIONAL.

MOVIMENTE-SE PARA VIVER MELHOR

A imagem mostra uma mulher com dreadlocks, vestindo uma blusa rosa e leggings cinzas, realizando um alongamento com os braços estendidos para cima. O fundo é uma parede de madeira clara. O folder contém texto em português sobre os benefícios da atividade física para a saúde mental e física.

Fonte: Discentes 2025

DIÁLOGO DIÁRIO DE SEGURANÇA (DDS)

A segunda etapa constitui na realização de um Diálogo Diário de Segurança (DDS), estratégia comumente utilizada em ambientes organizacionais para promover momentos breves de orientação e sensibilização dos colaboradores. Durante o DDS, os acadêmicos, em parceria com os Técnicos de Segurança do Trabalho da empresa, conduziram uma conversa reflexiva com os colaboradores sobre a importância da adoção de hábitos saudáveis e da prática de exercícios físicos, relacionando esses fatores à qualidade de vida e à produtividade no trabalho.

APLICAÇÃO DO QUESTIONÁRIO ABERTO

Posteriormente, foi aplicado um questionário com perguntas abertas, elaborado com o objetivo de estimularem os participantes a refletirem sobre sua saúde física e mental, de forma livre. O questionário foi respondido de forma manuscrita pelos colaboradores, possibilitando a livre expressão de ideias, sentimentos e percepções. Essa etapa permitiu a coleta de dados qualitativos fundamentais para análise dos impactos da ação e para a compreensão da visão dos trabalhadores sobre o tema abordado. O questionário encontra-se em anexo ao final do trabalho.

Perguntas abordadas no questionário,

- 1- Após o DDS, como você se sente em relação à saúde física e mental?
- 2- Qual foi o principal ponto do DDS chamou sua atenção?
- 3- Você percebe alguma mudança que gostaria de fazer na sua rotina para melhorar sua saúde? Qual?
- 4- Quais são os maiores desafios que você encontra para manter uma rotina mais saudável?
- 5- De que forma a empresa pode apoiar você nessa busca por uma vida mais saudável?

PARTICIPANTES

A ação foi direcionada a colaboradores de todos os gêneros, pertencentes a setores diversos da indústria cimenteira. A participação foi voluntária, abrangendo trabalhadores de diferentes funções operacionais e administrativas, o que possibilitou uma visão ampliada sobre a percepção da equipe quanto à importância da prática de exercícios físicos e da adoção de hábitos saudáveis no ambiente de trabalho. A diversidade dos participantes contribuiu para uma coleta de dados mais rica e representativa da realidade vivenciada no contexto industrial. No total, a entrevista teve a colaboração de 20 participantes.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os dados obtidos por meio das respostas dos colaboradores ao questionário aplicado após a realização do Diálogo Diário de Segurança (DDS) permitiram a construção de uma análise qualitativa sobre as percepções relacionadas à saúde física e mental no ambiente de trabalho. A partir das falas espontâneas dos participantes, foi possível identificar padrões, desafios enfrentados, reflexões provocadas e sugestões de melhoria. Esta seção apresenta uma discussão dos resultados organizados em categorias temáticas, possibilitando compreender o impacto do DDS como ferramenta de promoção a saúde e bem-estar no contexto organizacional.

PERCEPÇÕES SOBRE A SAÚDE FÍSICA E MENTAL APÓS O DDS

A análise das respostas revelou que os colaboradores apresentaram diferentes níveis de conscientização e reflexão sobre sua saúde física e mental após o Diálogo Diário de Segurança (DDS). As falas foram agrupadas em três categorias principais: tomada de consciência e necessidade de mudança, motivação e inspiração para novos hábitos e sentimentos de alívio e gratidão.

a) **Tomada de consciência e necessidade de mudança**

Grande parte dos participantes demonstrou ter compreendido a importância de refletir sobre seus hábitos cotidianos e necessidades de melhorar aspectos da saúde.

Comentários como “Minha saúde tanto física quanto mental está precisando de cuidados” (Pessoa 1) e “Precisa mudar algumas coisas relacionadas à minha saúde, como fazer exercícios, comer coisas saudáveis” (Pessoa 2), expressam o impacto reflexivo do momento. Outros relataram uma mudança de visão, como a Pessoa 6, que afirmou: “Me fez parar um pouco e colocar na ponta, ponto que às vezes passam despercebidos”

Esses relatos sugerem que a atividade provocou uma autorreflexão significativa, alinhando-se ao objetivo da psicoeducação, que busca não apenas informar, mas também provocar transformação por meio do reconhecimento de padrões prejudiciais a saúde (Dejours, C., Abdoucheli, E., & Jayet, C., 1994).

b) Motivação e inspiração para novos hábitos

Outros colaboradores relataram sentimentos de motivação, inspiração e desejo de mudanças. A Pessoa 17 destacou sentir-se “inspirado a cuidar mais do meu corpo e mente”, enquanto a Pessoa 20 afirmou estar “motivado a buscar hábitos mais saudáveis”. Essa motivação é essencial para o processo de mudança de comportamento, uma vez que o conhecimento isolado não é o suficiente, é preciso que o indivíduo se sinta engajado emocionalmente para iniciar novos hábitos (Enriquez, 2006).

c) Sentimentos de alívio, clareza e gratidão

Alguns participantes relataram sensações de alívio, acolhimento e clareza. A Pessoa 15 afirmou sentir-se “aliviado por saber que não estou sozinho nessa busca”, enquanto a Pessoa 13 se declarou “grato pelo momento de reflexão”. A percepção de que o ambiente de trabalho pode oferecer espaço de escuta e cuidado, promove vínculos positivos e contribui para a saúde mental coletiva (Faria & Schimitt, 2007).

De modo geral, os resultados apontam que o DDS teve um papel relevante na promoção da saúde mental e física no ambiente corporativo, abrindo espaço para a expressão emocional e para o início de mudanças de perspectiva entre os colaboradores. Ainda que nem todos tenham relatado uma transformação imediata, a atividade foi bem-sucedida ao plantar a semente de autorreflexão e cuidado.

PRINCIPAIS PONTOS DO DDS QUE CHAMARAM A ATENÇÃO DOS COLABORADORES

As respostas à pergunta “Qual foi o principal ponto do DDS que chamou sua atenção?” revelam diversos aspectos relacionados à conscientização sobre saúde física e mental, assim como o impacto desses fatores no ambiente de trabalho e na vida pessoal dos colaboradores.

Um dos aspectos mais citados foi a importância de cuidar simultaneamente do corpo e da mente, destacando como essas dimensões estão interligadas no bem-estar pessoal e profissional, como relatado por alguns participantes:

- “Sobre como devemos manter nosso corpo ativo e cuidar da nossa saúde mental, pois ela também reflete no físico” – Pessoa 1.
- “A parte mais legal foi que eu preciso estar bem com meu corpo e mente para ajudar a promover um ambiente legal” – Pessoa 8.
- “O impacto positivo da atividade física na saúde mental” – Pessoa 17.

Outro ponto frequentemente mencionado foi a valorização da saúde como prioridade essencial para a vida e o trabalho:

- “O que mais me chamou a atenção foi o tema saúde, porque é algo de muito valor e uma coisa muito séria, porque se não cuida pode atrapalhar muito a nossa vida e o trabalho” – Pessoa 2.
- “Eu preciso viver e ter saúde para a minha família e não descontar o cansaço neles” – Pessoa 3.
- “Que apesar das dificuldades e problemas, devemos ser mais gratos e procurar melhora para a nossa vida” – Pessoa 9.

Alguns colaboradores se sentiram tocados pela necessidade de assumir responsabilidades pelas próprias escolhas e mudanças, percebendo que seu bem-estar depende, em grande parte, de atitudes pessoais:

- “A responsabilidade é minha, no que posso fazer e agir, pois está nas minhas mãos procurar uma qualidade de vida melhor” – Pessoa 6.
- “Ninguém é culpado do nosso cansaço, é nossa obrigação estar bem ou pelo menos tentar ficar bem no nosso período de trabalho” – Pessoa 4.
- “A necessidade de criar hábitos saudáveis mesmo com a rotina corrida” –

Pessoa 13.

Tais depoimentos mostram que o DDS foi percebido como um momento significativo de conscientização, despertando reflexões profundas sobre escolhas pessoais e profissionais. A diversidade das respostas evidencia que cada colaborador internalizou a mensagem de forma singular, apontando para a eficácia da abordagem educativa realizada.

POSSÍVEIS MUDANÇAS NA ROTINA PARA MELHORIA DA SAÚDE

A terceira pergunta teve como foco identificar se os participantes percebem alguma mudança que gostariam de implementar na própria rotina para melhorar a saúde física e mental. As respostas demonstram uma forte tendência ao reconhecimento de que ajustes são necessários, principalmente relacionados à atividade física, alimentação e hábitos cotidianos.

a) Prática de atividades físicas:

Grande parte dos colaboradores mencionou a intenção de incluir ou intensificar atividades físicas no cotidiano. Caminhadas, exercícios em casa ou na academia e atividades ao ar livre foram algumas das sugestões levantadas:

- “Sim, exercitar mais e praticar alguma atividade física” – Pessoa 1.
- “Praticar mais esportes, me alimentar com comidas fortes, comer mais frutas, legumes e vegetais” – Pessoa 2.
- “Sim, incluir pequenas caminhadas depois do expediente” – Pessoa 20.

b) Alimentação saudável:

Outros participantes ressaltaram mudanças alimentares como um ponto importante para uma rotina mais equilibrada:

- “Sim, praticar exercícios físicos e ter uma alimentação saudável” – Pessoa 5.
- “Sim, aqui no restaurante da empresa poderia oferecer suco natural e alimentos mais saudáveis” – Pessoa 9.
- “Sim, ter consciência e me colocar como principal agente para assegurar que terei uma rotina voltada para a prática de exercícios físicos e alimentação saudável” – Pessoa 6.

-

c) Mudanças de comportamento e mentalidade

Houve ainda quem mencionasse transformações mais subjetivas, voltadas para o desenvolvimento emocional ou psicológico:

- “Sim, absorver comentários negativos como ponto positivo para o meu crescimento” – Pessoa 4
- “Sim, minha visão e o meu jeito de pensar” – Pessoa 8.

As respostas revelam que a maioria dos colaboradores identificou mudanças que gostariam de implementar em suas rotinas, principalmente relacionadas à prática de exercícios físicos e à adoção de uma alimentação mais saudável. Além disso, alguns apontaram aspectos estruturais da empresa que impactam diretamente em sua saúde, bem-estar e ausência para espaços adequados para atividades físicas. De modo geral, observa-se um movimento coletivo de maior conscientização sobre a importância de cuidar da saúde, refletindo o impacto positivo da ação realizada.

DESAFIOS PARA MANTER UMA ROTINA MAIS SAUDÁVEL

Os colaboradores relataram diferentes obstáculos para manter hábitos mais saudáveis, com destaque para a falta de tempo, motivação, alimentação inadequada, carga horária de trabalho e questões emocionais ou pessoais. A falta de tempo e disposição foi mencionada por Pessoa 1 e Pessoa 20, refletindo a correria do dia a dia. A alimentação desregulada e o gosto por alimentos calóricos aparecem na fala da Pessoa 2 (“Gosto de coisas que têm muita caloria, como carne frita e assada”), Pessoa 5 e Pessoa 6, também acrescentou a dificuldade em priorizar a saúde. A falta de estrutura, coragem e motivação foi identificada nas respostas das Pessoas 7 (“Falta de coragem para fazer exercícios físicos”), 12 (“Falta de estrutura ou espaço adequado”) e 16 (“Falta de motivação constante”).

Já a carga horária de trabalho e escala de trabalho foram desafios apontados pela Pessoa 4 (“Horário de trabalho”) e Pessoa 9 (“Escala de 12 horas ou 6 por 1”), enquanto a procrastinação foi destacada pela Pessoa 14 e Pessoa 17 (“Preguiça de começar”). Outros aspectos como a falta de disciplina (Pessoa 18), excesso de tarefas

(Pessoa 11), cansaço físico após expediente (Pessoa 19), e falta de companhia para praticar exercícios físicos (Pessoa 13) também surgiram. A Pessoa 8 trouxe um ponto de vista autocrítico e profundo ao afirmar: “O maior desafio sou eu”.

Essas respostas mostram que desafios para adotar uma vida saudável são multifatoriais e exigem tantas mudanças estruturais quando de mentalidade, além de apoio institucional para promover condições mais favoráveis, para a saúde e o bem-estar.

APOIO DA EMPRESA NA BUSCA POR UMA VIDA MAIS SAUDÁVEL

As sugestões apontadas pelos colaboradores mostram diferentes formas de atuação da empresa no estímulo para uma vida mais saudável, desde a melhoria da alimentação até a criação de espaços e campanhas voltadas à saúde física e mental.

a) Fatores que se destacaram entre os colaboradores

- “Dividir o serviço para não gerar horas extras e poder sair no horário, tendo assim mais tempo para a saúde física e para a família, melhorando assim a saúde mental” – Pessoa 1.
- “Melhorar os equipamentos de trabalho, como cadeiras e computadores” – Pessoa 5.
- “Reconhecendo e valorizando quem cuida da saúde” – Pessoa 10.
- “Criando um espaço para alongamento ou exercícios leves” – Pessoa 12.
- “Flexibilizando horários para quem pratica atividades físicas” – Pessoa 14.
- “Promovendo desafios de saúde entre colaboradores” – Pessoa 17.
- “Oferecendo ginástica laboral no expediente” – Pessoa 20.

b) Demais respostas:

- “Incentivar rotinas saudáveis como caminhada ou andar de bicicleta” – Pessoa 2.
- “Cuidar melhor do ambiente de trabalho” – Pessoa 3.
- “Melhorar opções de proteínas e bebidas no restaurante” – Pessoa 4.
- “Melhorar o relacionamento interpessoal e incentivar boas condutas” – Pessoa 6.

- “Oferecer recursos para melhoria no setor” – Pessoa 7.
- “Incluir comidas mais saudáveis no cardápio da empresa” – Pessoa 8.
- “Promover palestras e incentivar o esporte” – Pessoa 9
- “Estimular campanhas internas sobre qualidade de vida” – Pessoa 11
- “Disponibilizar frutas ou lanches saudáveis” – Pessoa 13.
- “Trazer palestras sobre bem-estar e saúde” – Pessoa 15.
- “Criar grupos de caminhada ou corrida” – Pessoa 16.
- “Oferecer convênio com academias” – Pessoa 18.
- “Incentivar pausas ativas durante o expediente” – Pessoa 19.

As respostas evidenciam que os colaboradores reconhecem a importância do apoio institucional para o bem-estar. Eles esperam da empresa atitudes práticas, como melhores condições físicas no ambiente de trabalho, alimentação saudável, atividades físicas e, principalmente, conciliação entre a vida pessoal e profissional. Isso demonstra uma abertura para o engajamento de hábitos saudáveis, desde que o ambiente corporativo atue como facilitado nesse processo.

CONCLUSÃO

A partir da escuta ativa dos colaboradores, evidenciou-se que o bem-estar físico e mental é uma preocupação real e presente no cotidiano das equipes. A maioria reconhece que cuidar da saúde não se limita a hábitos alimentares ou prática de exercícios físicos, mas também uma série de atitudes que refletem em seu desempenho profissional, nas relações interpessoais e na qualidade de vida de forma geral. Muitos identificaram que pequenas mudanças, como alongamentos durante o expediente, caminhadas, alimentação mais leve ou até mesmo atitudes de gratidão, já fazem uma diferença significativa na forma como lidam com o estresse, ansiedade e a rotina de trabalho.

Entretanto, os desafios enfrentados por esses profissionais também foram amplamente relatados, indo desde a falta de tempo, cansaço e agenda cheia até aspectos como obstáculos frequentes que dificultam a adoção de uma rotina mais saudável, tanto no ambiente profissional quanto na vida pessoal.

Diante disso, os colaboradores apontaram caminhos e alternativas que podem ser promovidas pela empresa. As sugestões foram muito coerentes e viáveis, como a promoção de campanhas internas sobre qualidade de vida, criação de espaços

para atividades físicas leves, flexibilização de horários, disponibilização de lanches saudáveis, convênios com academias, palestras sobre saúde e até mesmo o reconhecimento de atitudes voltadas ao autocuidado. Essas ideias reforçam que o cuidado com a saúde é uma via de mão dupla: parte da responsabilidade do indivíduo, mas o ambiente pode, e deve, ser um aliado nesse processo.

Em síntese, esse estudo evidenciou que os colaboradores estão abertos à mudança e ao autocuidado, mas precisam de suporte institucional para transformar boas intenções em ações concretas. Ao valorizar essas vozes e transformá-las em iniciativas práticas, a empresa dá um passo importante para fortalecer uma cultura organizacional mais humana, acolhedora e saudável, que reconhece que o verdadeiro crescimento começa pelas pessoas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAÚJO, D. S. M. S.; ARAÚJO, C. G. S. **Aptidão física, saúde e qualidade de vida relacionada à saúde em adultos**. Revista Brasileira de Medicina do Esporte, v.6, n.5, p. 194-203, set./out. 2000.

CIOLAC, E. G.; GUIMARÃES, G. V. **Exercício físico e a síndrome metabólica**. Revista Brasileira de Medicina e Esporte, v. 10, n. 04, p. 319-324, 2004.

DEJOURS, S.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994.

ENRIQUEZ, E. **O homem do século XXI: sujeito autônomo ou indivíduo descartável**. Revista de Administração de Empresas. ERA-eletrônica, 5 (1).

FARIA, J. H.; SCHIMITT, E. C. **Indivíduo, vínculos e subjetividade**. In J. H. Faria (Org.), *Análise crítica das teorias e práticas organizacionais*. São Paulo: Atlas. pp. 23-44.

TRINDADE L. L.; LAUTERT, L. **Síndrome de burnout entre os trabalhadores da estratégia de saúde da família**. Revista Escola de Enfermagem USP. 2010; 44:274-

9.

VIGITEL, BRASIL 2017: **vigilância de fatores de risco e proteção para doenças crônicas por inquérito telefônico: estimativas sobre frequência e distribuição sociodemográfica de fatores de risco e proteção para doenças crônicas nas capitais dos 26 estados brasileiros e no Distrito Federal em 2017** / Ministério da Saúde, Secretaria de Vigilância em Saúde, Departamento de Vigilância de Doenças e Agravos não Transmissíveis e Promoção da Saúde. Brasília: Ministério da Saúde, 2018

VILARTA, R. **Saúde coletiva e atividade física: conceitos e aplicações dirigidos à graduação em educação física**. Campinas: IPES Editorial, 2007.

WISNER, A. **A inteligência no trabalho: textos selecionados de Ergonomia**. (I. Ferreira & R. Leal, Trans.) São Paulo: Fundacentro, 1994.