
Unidade de Ensino Médio e Técnico – Etec PREF. Alberto Feres
Curso Técnico em Administração

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ANÁLISE DOS IMPACTOS
NA SAÚDE MENTAL E BEM-ESTAR DOS COLABORADORES**

Unidade de Ensino Médio e Técnico – Etec PREF. Alberto Feres
Curso Técnico em Administração

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ANÁLISE DOS IMPACTOS NA SAÚDE MENTAL E BEM-ESTAR DOS COLABORADORES

AUTORES

Jeissikelly Elizabeth Luiz Mariano

Joelma Silva de Jesus

Leonardo Guariento Ignacio

Vitor Gabriel Martins de Lima Longo

Unidade de Ensino Médio e Técnico – Etec PREF. Alberto Feres
Curso Técnico em Administração

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ANÁLISE DOS IMPACTOS NA SAÚDE MENTAL E BEM-ESTAR DOS COLABORADORES

AUTORES

Jeissikelly Elizabeth Luiz Mariano

Joelma Silva de Jesus

Leonardo Guariento Ignacio

Vitor Gabriel Martins de Lima Longo

Projeto do Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Componente Curricular -
Planejamento do TCC em Administração do Curso
Técnico em Administração, da ETEC Prefeito
Alberto Feres.

Araras/SP

2024

EPÍGRAFE

“A verdadeira motivação vem de realização, desenvolvimento pessoal, satisfação no trabalho e reconhecimento. ”

Frederick Herzberg

RESUMO

A qualidade de vida no trabalho é um fator determinante para a saúde mental e o bem-estar dos colaboradores. Ambientes de trabalho que promovem a satisfação, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, e apoio psicológico tendem a reduzir o estresse e aumentar a motivação. A falta de qualidade de vida pode levar a problemas como ansiedade, depressão e burnout, afetando não apenas os indivíduos, mas também a produtividade da organização como um todo. Medidas como flexibilidade de horários, programas de saúde mental e um ambiente inclusivo são essenciais para promover uma cultura organizacional saudável. Investir na qualidade de vida no trabalho não só beneficia os colaboradores, mas também contribui para o sucesso sustentável da empresa. Os colaboradores estressados podem ter muita rotatividade ou ficarem doentes

Palavras chaves: QUALIDADE DE VIDA, BEM-ESTAR, SAÚDE MENTAL

ABSTRACT

Quality of life at work is a determining factor for the mental health and well-being of employees. Work environments that promote satisfaction, work-life balance, and psychological support tend to reduce stress and increase motivation. A lack of quality of life can lead to problems such as anxiety, depression and burnout, affecting not only individuals, but also the productivity of the organization as a whole. Measures such as flexible schedules, mental health programs and an inclusive environment are essential to promote a healthy organizational culture. Investing in quality of life at work not only benefits employees, but also contributes to the company's sustainable success. To prepare this work, a small quantitative and qualitative research was carried out, to get a real idea of the importance of quality of life in the workplace, in order to combat mental and social disorders and guarantee good productivity within organizations.

Keywords: QUALITY OF LIFE, WELL-BEING, MENTAL HEALTH

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO:	8
2. PROBLEMATIZAÇÃO:.....	9
3. OBJETIVOS:.....	10
4. JUSTIFICATIVA:	11
5. METODOLOGIA:.....	12
6. DESENVOLVIMENTO:	13
6.1 O QUE É QUALIDADE DE VIDA?	13
6.2 IMPORTÂNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	13
6.3 COMO A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO IMPACTA NA SAÚDE MENTAL E BEM-ESTAR DOS COLABORADORES?	14
6.4 BEM-ESTAR: UM ESTADO DE SATISFAÇÃO FÍSICA E EMOCIONAL	14
7 CLIMA ORGANIZACIONAL:	16
8 ANÁLISE DE RESULTADOS:.....	18
9 CONSIDERAÇÕES FINAIS:	20
10 BIBLIOGRAFIA.....	21

1. INTRODUÇÃO:

A qualidade de vida no trabalho tem se tornado uma questão cada vez mais relevante nas organizações, especialmente em um contexto onde o bem-estar dos colaboradores é essencial para a produtividade e sustentabilidade das empresas. Embora este tema esteja em crescimento, muitas organizações ainda enfrentam dificuldades em implementar estratégias eficazes para promover um ambiente de trabalho saudável e equilibrado. A falta de (QVT) gera impactos negativos significativos nas dimensões física, psíquica, social e emocional dos colaboradores, afetando sua saúde, motivação e relações interpessoais. Nesse sentido, este estudo busca analisar os principais fatores que influenciam no trabalho e as consequências de sua ausência para os trabalhadores e as empresas. A necessidade urgente de compreender os impactos dessas mudanças e condições adversas no ambiente de trabalho, a fim de propor soluções que melhorem o dia a dia no trabalho, promovendo o bem-estar físico e mental dos colaboradores.

O absenteísmo (pressão), decorrente de problemas de saúde ou desmotivação, e o turnover (rotatividade de pessoal) também se apresentam como desafios significativos, pois além de elevar os custos operacionais, indicam insatisfação com as condições oferecidas pela empresa.

A pressão no trabalho, associada a altas demandas e prazos apertados, contribui para o aumento do presenteísmo, situação em que o colaborador está fisicamente presente no ambiente de trabalho, mas atua sem foco ou comprometimento, muitas vezes devido ao estresse ou a problemas pessoais. Paralelamente, a desmotivação afeta diretamente a produtividade, enquanto o crescimento de doenças ocupacionais, especialmente transtornos psicológicos e físicos, resulta em afastamentos frequentes e prejuízos para todos os envolvidos.

Outro ponto relevante é a presença de conflitos interpessoais nas equipes, agravados pela falta de uma cultura organizacional saudável, que valorize o bem-estar e o respeito mútuo.

Diante desse cenário, torna-se essencial compreender a inter-relação entre esses fatores e seus impactos sobre a saúde mental e física dos colaboradores e o desempenho geral das organizações. Visa analisar essas questões para propor estratégias eficazes que melhorem a QVT, promovendo um ambiente de trabalho mais saudável, equilibrado e produtivo.

2. PROBLEMATIZAÇÃO:

Este estudo concentra-se nos principais fatores que impactam a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e o bem-estar dos funcionários. Quando mal geridos, esses fatores comprometem tanto a saúde física e mental dos trabalhadores quanto o desempenho organizacional.

Entre os aspectos críticos, destaca-se o clima organizacional, que reflete o ambiente de trabalho e as relações interpessoais, influenciando diretamente a satisfação e a colaboração entre os funcionários.

3. OBJETIVOS:

Busca-se identificar os principais fatores que influenciam a QVT no ambiente organizacional, como condições físicas, psicológicas, sociais e culturais. Além disso, visa propor estratégias e ações que as empresas podem adotar para melhorar a QVT, promovendo um ambiente de trabalho saudável, equilibrado e motivador, com ênfase na promoção da saúde mental, redução do estresse e aumento da satisfação e produtividade dos colaboradores.

Melhoria das condições físicas do ambiente de trabalho, com mobiliário ergonômico, iluminação adequada e espaços de descanso.

Promoção de programas de apoio psicológico e gestão do estresse, como sessões de terapia, mindfulness e atividades de relaxamento.

Valorização e reconhecimento do trabalho, por meio de feedback construtivo e programas de incentivo.

Oferecimento de flexibilidade de horário e possibilidades de trabalho remoto, para favorecer o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Promoção de atividades físicas e recreativas, como ginástica laboral e eventos sociais, que auxiliam na redução do estresse e melhoram o relacionamento interpessoal.

4. JUSTIFICATIVA:

As transformações que a sociedade tem experimentado nos últimos anos, que impõem desafios consideráveis aos indivíduos no que tange à sua capacidade de adaptação física, mental e social. O cenário contemporâneo, caracterizado por uma crescente competitividade, uma pressão constante para a obtenção de resultados e uma acumulação excessiva de informações e tarefas, é exacerbado por um mundo cada vez mais globalizado e dinâmico. Esses fatores têm levado os indivíduos a enfrentarem grandes dificuldades em equilibrar suas demandas profissionais com suas necessidades pessoais e de lazer, impactando diretamente sua qualidade de vida. A saúde mental dos colaboradores enfrenta desafios graves, com aumento de estresse, ansiedade e depressão devido à pressão no trabalho e falta de tempo para autocuidado. Isso compromete a produtividade, o bem-estar e o desempenho organizacional, gerando absenteísmo, presenteísmo, desmotivação e conflitos. A ausência de uma cultura organizacional saudável agrava os problemas, afetando a qualidade de vida no trabalho.

5. METODOLOGIA:

A metodologia adotada neste trabalho combina uma abordagem qualitativa e quantitativa para alcançar uma compreensão abrangente sobre os fatores que influenciam a qualidade de vida no trabalho (QVT) e os impactos na saúde mental e bem-estar dos colaboradores. O desenvolvimento do estudo será dividido em três etapas principais: pesquisas bibliográficas, sites confiáveis e pesquisa de campo.

6. DESENVOLVIMENTO:

6.1 O QUE É QUALIDADE DE VIDA?

A qualidade de vida é um conceito amplo e multifacetado, muitas vezes difícil de ser explicado de forma simples, mas amplamente associado ao sentimento de "bem-estar". Pode-se definir qualidade de vida como “a percepção que um indivíduo tem sobre a sua posição na vida, dentro do contexto dos sistemas de cultura e valores nos quais está inserido, e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações”. Esse conceito envolve uma avaliação subjetiva de diversas dimensões da vida, como a saúde física e mental, a satisfação com as relações sociais, familiares e profissionais, e o equilíbrio entre as várias áreas da vida.

A qualidade de vida está diretamente relacionada à autoestima, ao bem-estar pessoal, ao bem-estar emocional e ao bem-estar social. Também se reflete na satisfação com o emprego, o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, e o grau de realização das expectativas e objetivos de vida. Portanto, a qualidade de vida é um conceito holístico, que engloba as condições físicas, psicológicas e sociais do indivíduo, influenciando seu comportamento, saúde e interações com o mundo ao seu redor.

6.2 IMPORTÂNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A qualidade de vida no trabalho (QVT) é um fator crucial para o sucesso tanto do indivíduo quanto da organização. O conceito de QVT envolve o desenvolvimento de ambientes de trabalho que favoreçam o bem-estar físico e psicológico dos colaboradores, ao mesmo tempo que contribuam para a saúde financeira e a produtividade da empresa. Com o passar dos anos, as empresas passaram a perceber que colaboradores saudáveis, motivados e satisfeitos são mais produtivos e tendem a apresentar um desempenho superior no ambiente de trabalho.

A crescente importância atribuída à QVT nas organizações está ligada ao entendimento de que ambientes de trabalho saudáveis, que priorizam o bem-estar dos colaboradores, resultam em uma maior satisfação e menor rotatividade de funcionários, além de promoverem um aumento da produtividade e da eficiência organizacional. Organizações que investem na qualidade de vida de seus colaboradores não apenas contribuem para a saúde física e mental de seus

funcionários, mas também obtêm benefícios como redução do absenteísmo e melhora no clima organizacional.

6.3 COMO A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO IMPACTA NA SAÚDE MENTAL E BEM-ESTAR DOS COLABORADORES?

A saúde mental é um dos aspectos mais afetados pela qualidade de vida no trabalho. Em um ambiente de trabalho onde os fatores estressantes são constantes como sobrecarga de tarefas, pressão por resultados, e falta de reconhecimento é possível observar um aumento significativo de casos de estresse crônico, burnout, ansiedade e depressão. Tais problemas não só comprometem a saúde emocional do colaborador, mas também seu desempenho no trabalho e sua vida pessoal.

Uma pessoa com a saúde mental debilitada pode enfrentar dificuldades em várias esferas da vida, como nas relações pessoais, no desempenho profissional e até no relacionamento familiar. Além disso, a saúde mental comprometida pode levar ao desenvolvimento de outras dependências ou comportamentos autodestrutivos. Por isso, é fundamental que as empresas se atentem à importância do bem-estar psicológico de seus colaboradores e adotem medidas preventivas, como suporte emocional, programas de gestão do estresse e políticas de equilíbrio entre vida pessoal e profissional, que contribuam para a manutenção da saúde mental no ambiente de trabalho.

6.4 BEM-ESTAR: UM ESTADO DE SATISFAÇÃO FÍSICA E EMOCIONAL

O bem-estar é frequentemente associado a felicidade e saúde, sendo um estado de satisfação e equilíbrio no qual a pessoa se sente bem tanto fisicamente quanto emocionalmente. O bem-estar é um conceito dinâmico, que envolve a prática de uma boa nutrição, a realização de atividade física regular, a manutenção de relacionamentos saudáveis, e a gestão eficaz do estresse. Esses fatores estão interligados e são fundamentais para a promoção de uma vida equilibrada e satisfatória, no ambiente de trabalho e fora dele.

No contexto organizacional, promover o bem-estar dos colaboradores significa adotar práticas que incentivem hábitos saudáveis e atitudes positivas. As empresas que oferecem programas de saúde mental, atividade física, alimentação saudável e

gestão emocional não apenas contribuem para a qualidade de vida de seus colaboradores, mas também criam um ambiente mais engajador, produtivo e sustentável. Dessa forma, o bem-estar não se limita a uma percepção individual de satisfação, mas reflete-se no clima organizacional, nos relacionamentos interpessoais e, principalmente, nos resultados que a empresa consegue alcançar.

7 Clima organizacional:

Conforme Gil (GIL,2009, P.46) durante muito tempo, ao falar se em qualidade nas empresas, enfatizava –se principalmente a produção. Hoje, fala se não apenas em qualidade no trabalho, mas também em qualidade de vida dos empregados. Isso significa que os empregados precisam ser felizes. Para que sejam produtivos, devem sentir que o trabalho que executam é adequado a suas habilidades e que são tratados como pessoas. Não se pode esquecer que parte significativa das vidas das pessoas é dedicada ao trabalho e que para muitas o trabalho constitui a maior fonte de identificação pessoal. É natural, portanto, que almejem identificar –se com o seu trabalho.

A revolução industrial acabou com as oficinas que os artesãos mantinham em suas próprias casas, trouxe como consequências a percepção de que a separação entre o trabalho e a casa é a mais importante divisão do trabalho. Com o advento da economia do conhecimento, a separação rígida entre a casa e o trabalho começa a ser posta em dúvida (Cohen,2000,p. 76). Os empregados conseqüentemente, passam a querer trabalhar em lugares mais agradáveis. Assim, as empresas são desafiadas a investir no ambiente, tanto para atrair talentos quanto para melhorar a produtividade do trabalho. Mais do que isso, as empresas são desafiadas a implementar programas de qualidade de vida no trabalho que envolve também as dimensões relacionadas ao estilo gerencial, a liberdade e autonomia para tomada de decisões e o oferecimento de tarefas significativas. (GIL,2009, p.46)

De acordo com Chiavenato os componentes da Qualidade de Vida no Trabalho é um construto complexo e multidisciplinar que envolve uma constelação de fatores, como:

- Satisfação com o trabalho executado;
- Possibilidades de futuro na organização;
- Reconhecimento pelos resultados avançados;
- Salário recebido;
- Benefício auferidos;
- Relacionamento humano na equipe e organização;
- Ambiente psicológico e físico no trabalho;
- Liberdade de atuar e a responsabilidade de tomar decisões;
- Possibilidades de estar engajado e de participar ativamente.

adequação do cargo ao ocupante permite melhorar o relacionamento básico entre as pessoas e seu trabalho, incluindo novas oportunidades de iniciar outras mudanças na organização e na cultura organizacional e de melhorar a qualidade de vida no trabalho. O que se espera de enriquecimento de cargos é não apenas uma melhoria de condições de trabalho, mas sobretudo, um aumento da produtividade e redução das taxas de rotatividade e de absenteísmo do pessoal. Uma experiência deste tipo geralmente, introduz um novo conceito de cultura e cultura organizacional tanto na fábrica como no escritório: reeducação da gerencia e da chefia, descentralização da gestão de pessoas, delegação de responsabilidades, maiores oportunidades de participação e etc...

A Qualidade de Vida no Trabalho envolve os aspectos intrínsecos (conteúdo) e extrínsecos (contexto) do cargo. Afeta atitudes pessoais e comportamentos relevantes para a produtividade individual e grupal, como: Motivação para o trabalho, Adaptabilidade a mudanças no ambiente de trabalho, Criatividade e vontade de inovar ou aceitar mudanças e, principalmente, agregar valor à organização (CHIAVENATO,2014, p. 420 e 421)

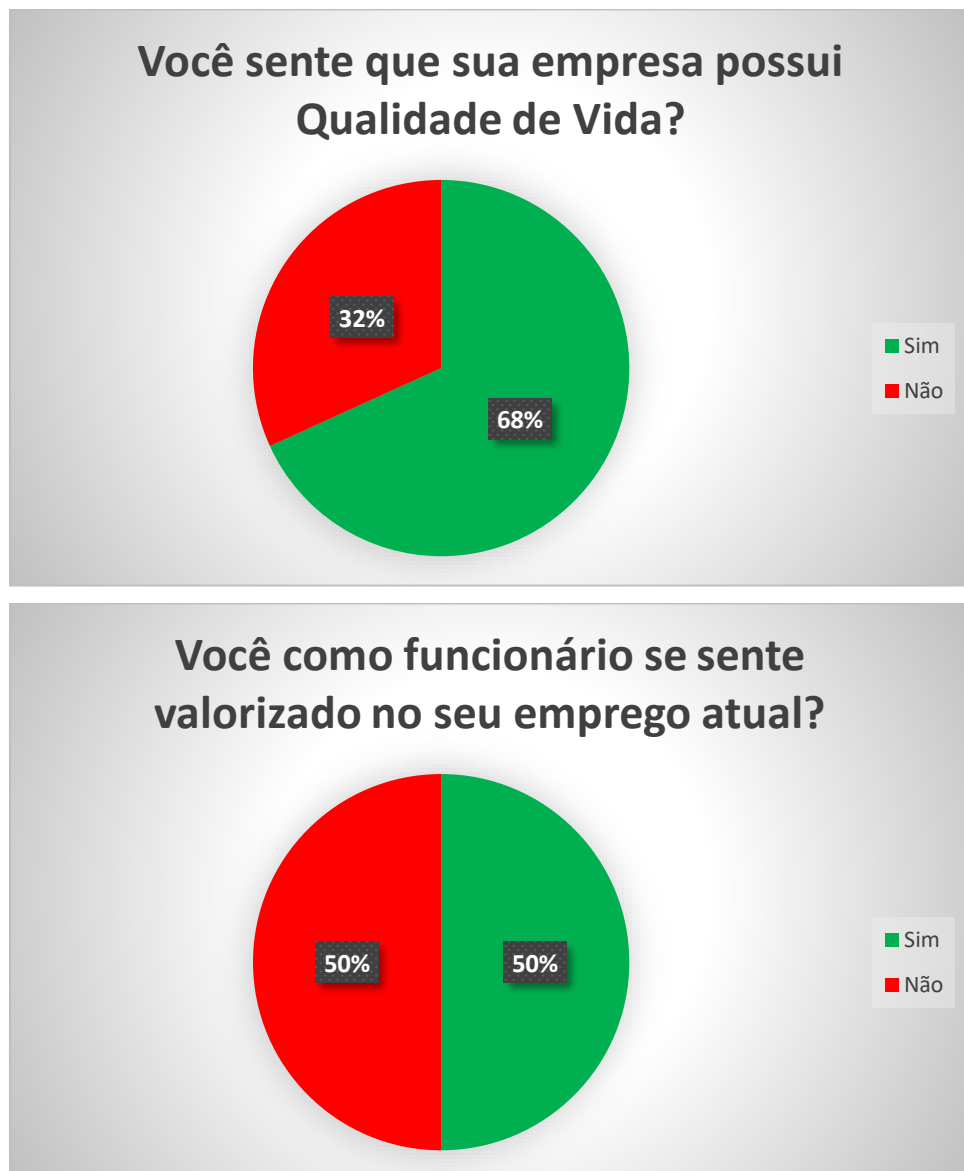
“Para Nadler e Lawler, 2024 apud CHIAVENATO, 2014, p. 421), a Qualidade de Vida no Trabalho está fundamentada em quatro aspectos:

1. Participação dos funcionários: nas decisões que os afetam.
2. Reestruturação do trabalho: pelo enriquecimento de tarefas e da adoção de grupos autônomos de trabalho.
3. Inovação no sistema de recompensas: para influenciar o clima organizacional.
4. Melhora no ambiente de trabalho: quanto a condições físicas e psicológicas e flexibilidade no horário e local de trabalho.

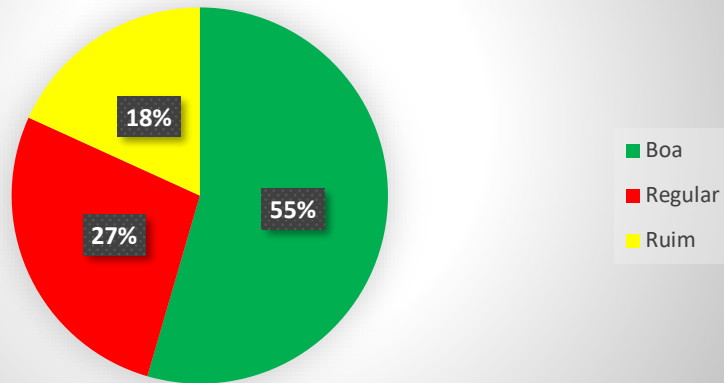
Na medida em que esses quatro aspectos são incrementados, há a melhora na Qualidade de Vida no Trabalho.”

8 ANÁLISE DE RESULTADOS:

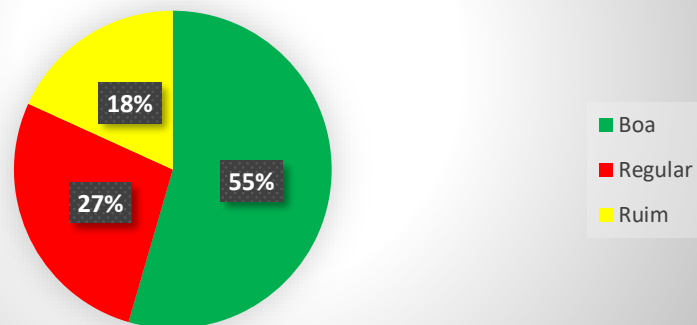
Por meio de pesquisa quantitativa e rede sociais, funcionários de algumas empresas privadas, públicas. Os dados apontam que 68% dos funcionários avaliam positivamente a qualidade de vida proporcionada pela empresa. No entanto, 32% possuem uma visão diferente, evidenciando a necessidade de melhorias em áreas específicas para ampliar o bem-estar geral. Em síntese, a pesquisa demonstra que a empresa possui uma base sólida em termos de ambiente e qualidade, valorizando e comprometendo-se com seus colaboradores, mas ainda há espaço para avanços.



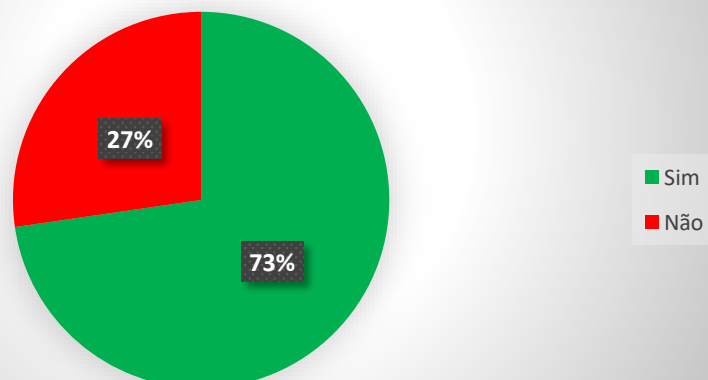
Como você considera a Qualidade de Vida no seu ambiente de trabalho?



Na sua empresa, como você avaliaria a preocupação dos profissionais com os funcionários?



Você considera seu ambiente de trabalho um local acolhedor?



9 CONSIDERAÇÕES FINAIS:

Concluimos que para entender a relevância dos conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e seus impactos no bem-estar físico e emocional dos colaboradores. A QVT está diretamente relacionada ao nível de satisfação e segurança que um colaborador percebe em relação às suas funções e ao ambiente organizacional. No entanto, garantir essa satisfação na prática é um desafio, visto que o ambiente de trabalho muitas vezes contribui para o adoecimento físico e mental.

Rotinas estressantes afetam diretamente a saúde psicológica dos funcionários, evidenciando a necessidade de as empresas implementarem projetos voltados para atender às necessidades essenciais dos colaboradores, além de incentivar hábitos saudáveis que previnam o estresse, a depressão e outros problemas. Assim, o foco de uma organização não deve se limitar à produção e ao lucro, mas deve priorizar as pessoas, assegurando um ambiente motivador e satisfatório.

Acreditamos que através de hipóteses com iniciativas como palestras, workshops, feedbacks, flexibilidade no trabalho e outras ações podem prevenir o declínio da saúde mental dos colaboradores. Ao longo do estudo, verificamos que essas estratégias são eficazes na redução do sofrimento físico e mental, confirmando a hipótese inicial e os objetivos definidos.

A saúde mental de um indivíduo tem impacto direto tanto na esfera pessoal quanto profissional, refletindo no desempenho e nos resultados da organização. Empresas que investem na QVT, promovendo um ambiente saudável e acolhedor, tendem a apresentar colaboradores mais satisfeitos e produtivos, além de reduzir índices de rotatividade, elevando o crescimento e a competitividade da corporação.

Isso reforça a importância de priorizar a QVT, destacando razões sociais e econômicas para o investimento nessa área. Embora os resultados tenham mostrado que muitos colaboradores percebem esforços de suas empresas em oferecer qualidade de vida, ainda há organizações que não implementaram ações concretas nessa direção.

Essa visão reforça a urgência de empresas assumirem um compromisso mais efetivo com a qualidade de vida no trabalho, adotando estratégias que promovam o bem-estar e a satisfação de seus funcionários, gerando benefícios tanto para os indivíduos quanto para o sucesso organizacional.

10 BIBLIOGRAFIA

Chiavenato, Idalberto; Desempenho Humano nas Empresas: Como desenhar cargos e avaliar o desempenho para alcançar resultados/Idalberto Chiavenato.-7.ed.rev.e atual. Barueri, SP: Manole,2016. (Série Recursos Humanos).

Chiavenato, Idalberto; Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações/ Idalberto Chiavenato.4. ed. Barueri, SP:Manoel,2014

GIL, Antônio Carlos; Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais/Antônio Carlos Gil. -1. ed.-9. reimpr. São Paulo: Atlas,2009.

<https://sociisrh.com.br/qualidade-de-vida-no-trabalho/>

<https://www.vittude.com/blog/7-beneficios-de-um-acompanhamento-psicologico-bem-feito/>Acesso em 19/06/24.

<https://aalok.com.br/blog/consequencias-na-saude-do-funcionario-decorrentes-da-iluminacao-no-ambiente-de-trabalho/>

<https://beecorp.com.br/iluminacao-do-ambiente-afeta-a-equipe/>

<https://blog.convenia.com.br/equilibrio-entre-vida-pessoal-e-profissional/>

<https://fia.com.br/blog/possibilidades-de-trabalho-remoto/>

<https://fia.com.br/blog/qualidade-de-vida-no-trabalho/>. Acesso em 26/06/24.

<https://realmarka.com.br/bem-estar-e-conforto-o-impacto-do-design-na-qualidade-de-vida/#:~:text=No%20contexto%20dos%20ambientes%20constru%C3%ADdos,sa%C3%BAde%20mental%2C%20produtividade%20e%20felicidade>

<https://santandernegocioseempresas.com.br/conhecimento/empreendedorismo/flexibilidade-no-horario-de-trabalho-vale-a-pena-investir/#:~:text=Hor%C3%A1rio%20flex%C3%ADvel%20consiste%20em%20permitir,especifica%C3%A7%C3%A3o%20de%20hor%C3%A1rio%20e%20lugar.>

<https://w.w.w.clm-med.com.br>. Acesso em 10/07/24.

<https://wp-static.achievemore.com.br/importancia-do-reconhecimento-e-recompensa-na-gestao-de-performance/>

<https://www.chemicalrisk.com.br/ruido-no-ambiente-de-trabalho/#:~:text=Segundo%20v%C3%A1rios%20estudos%2C%20a%20exposi%C3%A7%C3%A3o,sob%20pena%20de%20desenvolver%20surdez.> Acesso em 24/07/24.

<https://www.feedz.com.br/blog/desenvolvimento-profissional/#:~:text=para%20desenvolvimento%20profissional-O%20que%20%C3%A9%20desenvolvimento%20profissional%3F,projetos%20e%20programas%20de%20lideran%C3%A7a.>
https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://m.youtube.com/watch%3Fv%3DwEAr8gRnDZc&ved=2ahUKEwjx0dvkptqlAxXrpUCHR4QCUcQwqsBegQIBBAF&usq=AOvVaw1Smt_NWVgQGgEVzNb7-dw. Acesso em 28/08/24.

<https://www.pontotel.com.br/crescimento-profissional/#:~:text=O%20crescimento%20profissional%20diz%20respeito,colegas%20de%20trabalho%2C%20entre%20outros>
<https://www.pontotel.com.br/flexibilidade-no-trabalho/#:~:text=A%20flexibilidade%20no%20trabalho%20%C3%A9%2C%20de%20forma%20descomplicada%2C%20um%20acordo,local%20em%20que%20far%C3%A1%20isso.> Acesso em 11/09/24.

<https://www.pontotel.com.br/trabalho-remoto/>

<https://www.ticket.com.br/blog/gestao-de-pessoas/qualidade.> Acesso em 25/09/24.

<https://www.trecsson.com.br/blog/pessoas/o-que-e-relacionamento-interpessoal/#:~:text=Nesse%20sentido%2C%20manter%20um%20bom,mental%20e%20f%C3%ADsica%20%C3%A9%20preservada>
<https://www.trecsson.com.br/blog/pessoas/o-que-e-relacionamento-interpessoal/#:~:text=Nesse%20sentido%2C%20manter%20um%20bom,mental%20e%20f%C3%ADsica%20%C3%A9%20preservada.> Acesso em 07/10/24.

[https://www.saudebemestar.pt/pt/blog-saude/qualidade-de-vida/.](https://www.saudebemestar.pt/pt/blog-saude/qualidade-de-vida/) Acesso em 28/10/24.

[https://www.conexasaude.com.br/blog/qualidade-de-vida-no-trabalho/.](https://www.conexasaude.com.br/blog/qualidade-de-vida-no-trabalho/) Acesso em 28/10/24.

<https://rhpravoce.com.br/colab/a-importancia-do-bem-estar-no-trabalho/#:~:text=S%C3%A3o%20sensa%C3%A7%C3%B5es%20importantes%20para%20garantir,a%20sa%C3%BAde%20emocional%20das%20pessoas.&text=Promover%20o%20bem%2Destar%20torna,o%20que%20otimiza%20os%20processos.>

Acesso em 28/10/24.