Anais do Congresso Brasileiro de Iniciação Científica
(https://periodicos.unisanta.br/COB)

ISSN 2317-1316

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E PROMOÇÃO DA SAÚDE MENTAL: PROJETO EXTENSIONISTA EM CONTEXTO ORGANIZACIONAL

QUALITY OF WORKING LIFE AND MENTAL HEALTH PROMOTION: A UNIVERSITY EXTENSION PROJECT IN AN ORGANIZATIONAL CONTEXT

Maxine Ciocci Alves, Cintia Vieira Câmara Matos, Beatriz de Barros Polo, Stefany Beatriz dos Santos Nascimento, Gabriela Peres da Silva, Guilherme Augusto Villar Gonsalez, Guilherme Santos Andrade, Júlia do Carmo Gonçalves Rodrigues, Leonardo Gonçalves Pipa Rodrigues, Mariana Veronez Carneiro Costa, Rafael da Silva Cruz, Bruna Feichas Renó.

Universidade Santa Cecília, Curso de Psicologia
E-mail para contato: ma213965@alunos.unisanta.br

RESUMO – A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) constitui importante dimensão da promoção da saúde mental nas organizações. Este estudo teve como objetivo relatar e analisar uma experiência extensionista voltada à promoção da QVT em uma empresa de saúde e segurança do trabalho, em Praia Grande, São Paulo. Trata-se de um projeto extensionista qualitativo e descritivo, realizado por acadêmicos de Psicologia por meio de palestra expositiva dialogada com 12 colaboradores. Observaram-se participação ativa e relatos sobre gestão do tempo, comunicação interna e estresse ocupacional. A experiência favoreceu reflexões sobre saúde mental e a articulação entre teoria e prática, indicando a relevância de ações psicoeducativas no contexto organizacional.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho; Saúde Mental; Psicologia Organizacional e do Trabalho; Extensão Universitária; Saúde do Trabalhador.

ABSTRACT – Quality of Working Life (QWL) is an important dimension of mental health promotion in organizations. This study aimed to report and analyze an extension experience focused on promoting QWL in an occupational health and safety company in Praia Grande, São Paulo, Brazil. This qualitative and descriptive experience report was conducted by Psychology students through a dialogic lecture with 12 employees. Active participation and reports concerning time management, internal communication, and occupational stress were observed. The experience encouraged reflection on mental health and the integration of theory and practice, indicating the relevance of psychoeducational actions in organizational contexts.

Keywords: Quality of Working Life; Mental Health; Work and Organizational Psychology; University Extension; Occupational Health.

ISSN 2317-1316

1. INTRODUÇÃO

As transformações ocorridas no mundo do trabalho nas últimas décadas modificaram significativamente a forma como as organizações compreendem a relação entre produtividade, saúde e desenvolvimento humano. Se anteriormente predominava uma perspectiva centrada quase exclusivamente na eficiência produtiva, atualmente observa-se um movimento crescente em direção à valorização do trabalhador como sujeito ativo do processo organizacional, reconhecendo que fatores físicos, psicológicos e sociais exercem influência direta sobre o desempenho, a satisfação profissional e a sustentabilidade das organizações. Nesse contexto, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) consolidou-se como um importante campo de estudo da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), sendo considerada um dos principais indicadores de ambientes laborais saudáveis e humanizados (Limongi-França, 2018).

A Psicologia Organizacional e do Trabalho passou por profundas transformações desde sua origem, inicialmente denominada Psicologia Industrial. Nas primeiras décadas de sua constituição, sua atuação esteve predominantemente voltada para a maximização da produtividade e para a adaptação do trabalhador às necessidades das organizações. Com o avanço das pesquisas em comportamento organizacional, saúde ocupacional e gestão de pessoas, a área ampliou significativamente seu escopo de atuação, incorporando práticas relacionadas ao desenvolvimento humano, promoção da saúde, prevenção do adoecimento ocupacional, gestão de conflitos, desenvolvimento de lideranças e construção de ambientes organizacionais mais saudáveis (Zanelli, Bastos e Rodrigues, 2014; SBPOT, 2020).

Essa mudança de paradigma acompanha as próprias transformações sociais e econômicas contemporâneas. O aumento da competitividade, a aceleração tecnológica, a intensificação das demandas cognitivas e emocionais, a flexibilização das relações de trabalho e as constantes mudanças organizacionais ampliaram a exposição dos trabalhadores aos chamados riscos psicossociais. Esses fatores encontram-se associados ao crescimento de problemas relacionados à saúde mental, como estresse ocupacional, ansiedade, depressão e síndrome de burnout, impactando diretamente indicadores como absenteísmo, presenteísmo, rotatividade, acidentes de trabalho, afastamentos previdenciários e redução da produtividade (Dejours, 1992; Maslach e Leiter, 2017).

Nesse cenário, a Organização Mundial da Saúde passou a reconhecer a saúde mental no ambiente laboral como um dos principais desafios para os sistemas de saúde pública e para as

ISSN 2317-1316

organizações contemporâneas. A promoção de ambientes psicologicamente seguros, o fortalecimento das relações interpessoais, a prevenção dos fatores de risco e a implementação de estratégias educativas tornaram-se recomendações internacionais para organizações que buscam aliar desempenho organizacional à promoção do bem-estar dos trabalhadores (OMS, 2022).

No Brasil, essa discussão tornou-se ainda mais relevante com a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), que passou a enfatizar a identificação, avaliação e gerenciamento dos riscos psicossociais como parte integrante do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). Essa atualização representa uma importante mudança na compreensão da saúde ocupacional ao reconhecer que fatores como excesso de demandas, conflitos interpessoais, sobrecarga emocional, assédio moral, insegurança no trabalho e baixa autonomia também constituem riscos capazes de comprometer a saúde física e mental dos trabalhadores. Dessa forma, ações preventivas voltadas à educação, conscientização e promoção da saúde passaram a ocupar papel estratégico na gestão organizacional (BRASIL, 2025).

Entre as estratégias adotadas para a promoção da saúde ocupacional, destacam-se as intervenções psicoeducativas, amplamente utilizadas pela Psicologia Organizacional e do Trabalho por favorecerem a disseminação do conhecimento científico em linguagem acessível e estimular processos de reflexão crítica acerca das condições de trabalho. Essas intervenções podem ocorrer por meio de palestras, oficinas, grupos educativos e rodas de conversa, contribuindo para o desenvolvimento de competências relacionadas ao autocuidado, à comunicação interpessoal, à gestão das emoções e ao fortalecimento das relações de trabalho. Sob essa perspectiva, a educação em saúde configura-se como importante estratégia de prevenção e promoção do bem-estar, favorecendo mudanças comportamentais e organizacionais sustentáveis (OMS, 2022; Limongi-França, 2018).

Sob essa perspectiva, as ações extensionistas desenvolvidas pelas instituições de ensino superior assumem papel relevante na aproximação entre universidade e comunidade, possibilitando que conhecimentos produzidos no meio acadêmico sejam aplicados na resolução de demandas concretas da sociedade. No campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho, a extensão universitária favorece a articulação entre ensino, pesquisa e prática profissional, proporcionando aos estudantes experiências que contribuem para o desenvolvimento de competências técnicas, éticas e relacionais indispensáveis à atuação do psicólogo. Estudos

ISSN 2317-1316

recentes demonstram que a formação em POT depende fortemente de experiências práticas capazes de integrar avaliação, planejamento, intervenção, comunicação e atuação multiprofissional, competências consideradas centrais para o exercício profissional contemporâneo (SBPOT, 2020).

Apesar do crescente reconhecimento da importância da saúde mental nas organizações, muitas empresas ainda concentram seus esforços em ações corretivas, voltadas ao tratamento do adoecimento já instalado, em detrimento de estratégias preventivas de promoção da saúde. Esse cenário evidencia a necessidade de ampliar intervenções educativas que fortaleçam fatores de proteção antes do surgimento de agravos físicos e psicológicos. Nesse contexto, ações voltadas à Qualidade de Vida no Trabalho apresentam elevado potencial de impacto por estimularem ambientes organizacionais mais saudáveis, relações interpessoais mais positivas e maior conscientização acerca dos fatores psicossociais presentes no cotidiano laboral (Dejours, 1992; Maslach e Leiter, 2017; OMS, 2022).

Diante desse contexto, foi desenvolvida uma ação extensionista junto à empresa Doctor's Saúde e Segurança do Trabalho, localizada no município de Praia Grande, São Paulo, consistindo na realização de uma palestra psicoeducativa destinada aos colaboradores da organização. A atividade foi planejada a partir dos conteúdos desenvolvidos nas disciplinas de Psicologia Organizacional e Psicologia do Trabalho, buscando promover reflexões acerca da Qualidade de Vida no Trabalho, das relações interpessoais, da saúde mental e da construção de ambientes organizacionais mais saudáveis.

Assim, o presente estudo teve como objetivo relatar e analisar uma experiência extensionista voltada à promoção da Qualidade de Vida no Trabalho em uma empresa especializada em saúde e segurança ocupacional, discutindo suas contribuições para a reflexão sobre saúde mental e práticas preventivas nas organizações, bem como para a formação acadêmica dos estudantes envolvidos.

2. MATERIAIS E MÉTODOS

O presente estudo caracteriza-se como um projeto extensionista, de natureza qualitativa e caráter descritivo, elaborado a partir de uma ação extensionista desenvolvida por acadêmicos do curso de Psicologia da Universidade Santa Cecília (UNISANTA), no contexto das

ISSN 2317-1316

disciplinas de Psicologia do Trabalho e Psicologia Organizacional. A proposta fundamentou-se na integração entre ensino, pesquisa e extensão, buscando aplicar conhecimentos científicos em um contexto organizacional real por meio de uma atividade de promoção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

A ação foi realizada na empresa Doctor's Saúde e Segurança do Trabalho, localizada no município de Praia Grande, São Paulo, instituição especializada em medicina e segurança ocupacional, que atende empresas de diferentes segmentos econômicos. Participaram da atividade doze colaboradores pertencentes a diferentes setores da organização, convidados pela própria empresa para participar voluntariamente da intervenção educativa.

O planejamento da atividade ocorreu em etapas sucessivas. Inicialmente, realizou-se levantamento bibliográfico sobre Qualidade de Vida no Trabalho, saúde mental ocupacional, relações interpessoais e promoção da saúde nas organizações, utilizando livros, artigos científicos e documentos técnicos que subsidiaram a construção do conteúdo da intervenção. Em seguida, os extensionistas elaboraram uma apresentação em formato de slides, estruturada em linguagem acessível, contemplando conceitos fundamentais relacionados à QVT, fatores de risco psicossociais, estratégias individuais e organizacionais de promoção do bem-estar, importância das relações interpessoais e práticas voltadas à prevenção do estresse ocupacional.

A intervenção foi realizada presencialmente em 14 de julho de 2025, nas dependências da empresa, por meio de uma palestra expositiva dialogada com duração aproximada de uma hora e quarenta e cinco minutos. Durante a apresentação, os participantes foram estimulados a compartilhar experiências relacionadas ao cotidiano profissional, favorecendo discussões sobre desafios vivenciados no ambiente de trabalho e estratégias para promoção da saúde mental. Ao término da exposição, foi realizado um momento destinado ao esclarecimento de dúvidas e à troca de experiências entre os participantes e os extensionistas, permitindo ampliar a reflexão coletiva sobre o tema.

Por se tratar de uma atividade educativa de extensão universitária, desenvolvida em ambiente institucional e sem coleta de dados sensíveis ou identificação individual dos participantes, foram preservados os princípios éticos relativos ao respeito, à confidencialidade das informações compartilhadas e à participação voluntária dos colaboradores durante toda a realização da intervenção.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

ISSN 2317-1316

A ação extensionista contou com a participação de 12 colaboradores de diferentes setores da organização, possibilitando a interação entre trabalhadores com distintas funções e experiências profissionais. Durante a palestra expositiva dialogada, observou-se envolvimento dos participantes por meio de perguntas, comentários e compartilhamento espontâneo de situações relacionadas ao cotidiano laboral. A participação ativa colaborou com a construção de um espaço de diálogo acerca da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), permitindo que o conteúdo apresentado fosse relacionado às experiências concretas vivenciadas pelos trabalhadores. De acordo com Limongi-França (2018), essa característica participativa mostra-se relevante em intervenções educativas no contexto organizacional, uma vez que a promoção da saúde no trabalho envolve não apenas a transmissão de informações, mas também a criação de oportunidades de reflexão sobre as condições e relações presentes no ambiente laboral.

Entre os aspectos mencionados espontaneamente pelos participantes durante a atividade, destacaram-se questões relacionadas à gestão do tempo, à comunicação interna e às estratégias utilizadas para lidar com o estresse ocupacional. Esses elementos demonstraram que a discussão sobre QVT encontrou correspondência em situações reconhecidas pelos próprios trabalhadores em sua rotina profissional. Tal achado apresenta consonância com a literatura da Psicologia Organizacional e do Trabalho, que compreende a qualidade de vida como um fenômeno multidimensional, relacionado não somente às condições físicas de trabalho, mas também aos aspectos psicológicos, sociais e organizacionais que permeiam a experiência laboral (Limongi-França, 2018; Espara *et al.*, 2025; Zanelli, Bastos e Rodrigues, 2014).

As manifestações relacionadas ao estresse ocupacional assumem particular relevância diante das transformações contemporâneas do mundo do trabalho. Demandas excessivas, pressões relacionadas ao desempenho, dificuldades nas relações interpessoais e características da organização do trabalho podem constituir fontes de desgaste psicológico quando ultrapassam os recursos disponíveis ao trabalhador para enfrentá-las. Nessa perspectiva, compreender o sofrimento relacionado ao trabalho exige considerar não apenas características individuais, mas também as condições concretas em que a atividade profissional é realizada e a forma como o trabalho se encontra organizado (Dejours, 1992; Maslach e Leiter, 2017).

Outro aspecto que emergiu durante a intervenção foi a comunicação interna, mencionada pelos participantes entre os desafios presentes no cotidiano profissional. As relações interpessoais constituem dimensão relevante da experiência de trabalho, podendo atuar tanto

ISSN 2317-1316

como fator de proteção quanto como fonte de tensão no ambiente organizacional. Espaços caracterizados por comunicação adequada, apoio social e relações profissionais respeitosas tendem a favorecer o bem-estar dos trabalhadores, enquanto conflitos persistentes, comunicação inadequada e ausência de suporte podem contribuir para o desenvolvimento de riscos psicossociais e sofrimento relacionado ao trabalho (Zanelli, Bastos e Rodrigues, 2014; OMS, 2022).

A possibilidade de os participantes relacionarem os conceitos apresentados às próprias experiências profissionais evidenciou uma característica importante da estratégia psicoeducativa adotada. A utilização de uma palestra em formato dialogado permitiu que a atividade não permanecesse restrita à exposição teórica, possibilitando a circulação de experiências e percepções entre os participantes e os extensionistas. Intervenções educativas desenvolvidas no ambiente de trabalho podem contribuir para ampliar espaços de discussão sobre saúde mental, favorecer o reconhecimento de fatores relacionados ao bem-estar laboral e estimular uma compreensão mais abrangente sobre a relação entre trabalho e saúde (OMS, 2022; Limongi-França, 2018).

Nesse sentido, a experiência realizada também se aproxima de uma perspectiva preventiva de atuação da Psicologia Organizacional e do Trabalho. Historicamente, a área ampliou seu campo de intervenção, ultrapassando práticas predominantemente relacionadas à seleção e produtividade para incorporar ações voltadas à saúde, ao desenvolvimento humano, às relações de trabalho e à prevenção do adoecimento. A realização de atividades educativas sobre QVT insere-se nesse movimento ao direcionar a atenção para fatores que podem ser discutidos antes da instalação de processos de adoecimento ocupacional, fortalecendo uma concepção de atuação psicológica comprometida com a promoção da saúde no contexto das organizações (Zanelli, Bastos e Rodrigues, 2014; SBPOT, 2020).

Essa perspectiva ganha relevância no cenário brasileiro diante da crescente atenção destinada aos riscos psicossociais relacionados ao trabalho. A atualização da Norma Regulamentadora nº 1 reforça a necessidade de identificação e gerenciamento dos fatores de risco presentes nos ambientes laborais, incluindo aspectos relacionados à organização e às condições de trabalho capazes de repercutir sobre a saúde dos trabalhadores. Embora a intervenção desenvolvida não tenha constituído uma avaliação formal de riscos psicossociais, a discussão de temas como estresse, relações interpessoais, comunicação e bem-estar demonstra

ISSN 2317-1316

a pertinência de ações educativas que auxiliem na construção de uma cultura organizacional voltada à prevenção e à promoção da saúde (BRASIL, 2025).

Os resultados observados também permitem discutir a importância de evitar a responsabilização exclusivamente individual do trabalhador pela manutenção de sua saúde mental. Embora estratégias individuais de enfrentamento e autocuidado tenham integrado o conteúdo da intervenção, a promoção da QVT depende igualmente de condições organizacionais adequadas, relações interpessoais saudáveis, suporte institucional e práticas de gestão capazes de reduzir fatores de risco presentes no trabalho. Dessa forma, ações psicoeducativas podem contribuir para a conscientização, mas não substituem intervenções estruturais sobre as condições e a organização do trabalho quando estas representam fontes de sofrimento ou adoecimento (Dejours, 1992; Maslach e Leiter, 2017; OMS, 2022).

A integração entre universidade e organização também constituiu aspecto relevante da experiência. A realização da intervenção em um contexto profissional concreto possibilitou que conhecimentos discutidos academicamente fossem mobilizados diante de demandas relacionadas à saúde e ao bem-estar no trabalho, ao mesmo tempo em que os relatos dos colaboradores permitiram aos estudantes contato com experiências provenientes do cotidiano organizacional. Nesse sentido, a extensão universitária pode funcionar como espaço de articulação entre formação acadêmica e realidade social, contribuindo para uma formação profissional que integre conhecimentos científicos, competências práticas e compromisso com as necessidades da comunidade (SBPOT, 2020).

Apesar das contribuições observadas, os resultados devem ser interpretados considerando as limitações da experiência. A intervenção foi realizada em uma única organização, com 12 participantes, e não foram utilizados questionários, escalas ou instrumentos de avaliação antes e após a atividade. Dessa forma, não é possível estabelecer quantitativamente mudanças no conhecimento, na percepção de QVT ou no bem-estar dos colaboradores decorrentes da intervenção. Os resultados apresentados restringem-se às manifestações espontâneas, à participação observada durante a atividade e às percepções registradas pelos extensionistas, característica compatível com a natureza qualitativa e descritiva (Minayo, 2014).

Nesse sentido, futuras ações poderão incorporar estratégias de avaliação que permitam analisar de maneira mais sistemática seus possíveis efeitos, como instrumentos breves aplicados antes e após as intervenções, avaliações de satisfação ou acompanhamento longitudinal das

ISSN 2317-1316

ações desenvolvidas. Também podem ser consideradas atividades complementares, como oficinas, rodas de conversa e encontros periódicos, ampliando as possibilidades de participação dos trabalhadores e permitindo que a promoção da QVT seja trabalhada como processo contínuo, e não como atividade pontual. A literatura sobre saúde ocupacional reforça que intervenções voltadas ao bem-estar apresentam maior consistência quando articuladas a estratégias organizacionais permanentes de prevenção e promoção da saúde (OMS, 2022; Limongi-França, 2018).

4. CONCLUSÃO

A ação extensionista desenvolvida possibilitou relatar e analisar a promoção da Qualidade de Vida no Trabalho em um contexto organizacional, evidenciando a relevância de intervenções psicoeducativas como espaços de diálogo e reflexão sobre saúde mental, relações interpessoais, comunicação e estresse ocupacional. A participação dos colaboradores e o compartilhamento espontâneo de experiências durante a atividade demonstraram a pertinência das temáticas abordadas para o cotidiano laboral, ao mesmo tempo em que a experiência favoreceu a articulação entre teoria e prática e o desenvolvimento de competências acadêmicas e profissionais pelos estudantes envolvidos. Considerando o caráter pontual da intervenção e a ausência de instrumentos destinados à mensuração de seus efeitos, sugere-se que trabalhos futuros contemplem ações continuadas, como oficinas e rodas de conversa, bem como estratégias sistemáticas de avaliação que possibilitem acompanhar seus efeitos sobre a percepção de qualidade de vida e bem-estar dos trabalhadores. Agradece-se à Drª Bruna Feichas Renó pelo apoio, orientação e contribuição para o desenvolvimento da atividade extensionista e para a formação acadêmica dos estudantes envolvidos.

5. DECLARAÇÃO DE USO DE IA

Durante a elaboração deste artigo, não foram utilizadas ferramentas de inteligência artificial para a produção, redação ou desenvolvimento do conteúdo científico. A inteligência artificial foi empregada exclusivamente na revisão de aspectos ortográficos e gramaticais do

ISSN 2317-1316

manuscrito. Todo o conteúdo, a análise, as conclusões e a versão final do texto são de responsabilidade dos autores.

6. REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO (SBPOT). Competências para a atuação em Psicologia Organizacional e do Trabalho: um referencial para a formação e qualificação profissional no Brasil. Brasília, DF: UniCEUB, 2020. ISBN 978-65-87823-00-3.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1): disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2025.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho.** São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

ESPARA, Cristian de Almeida; SOARES FILHO, Afrânio de Amorim Francisco; CHAVES, Hilmar Tadeu; OLIVEIRA JÚNIOR, Manoel Carlos de; SOUZA, Alexandre Pirangy de; SOUZA, Karina Medeiros Pirangy de; MENDES, Sergio Augusto Torres. **Desafios e perspectivas na qualidade de vida no trabalho: estudo de caso com servidores de uma instituição de ensino superior em Manaus.** ARACÊ, v. 7, n. 9, 2025. DOI: 10.56238/arev7n9-116.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

MASLACH, Christina; LEITER, Michael P. Understanding burnout: new models. In: COOPER, Cary L.; QUICK, James Campbell (ed.). **The handbook of stress and health: a guide to research and practice.** Chichester: Wiley-Blackwell, 2017. p. 36-56.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde.** 14. ed. São Paulo: Hucitec, 2014.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). WHO guidelines on mental health at work. Geneva: World Health Organization, 2022. ISBN 978-92-4-005305-2.

ZANELLI, José Carlos; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt; RODRIGUES, Ana Carolina de Aguiar. **Campo profissional do psicólogo em organizações e no trabalho.** In: ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt (org.). Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.