

**CENTRO PAULA SOUZA  
FACULDADE DE TECNOLOGIA DE FRANCA  
“Dr. THOMAZ NOVELINO”**

**TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: FATORES QUE  
INFLUENCIAM A SAÚDE MENTAL DOS ENFERMEIROS**

**ANDRÉA APARECIDA DA SILVA DINIZ**

**JANAÍNA RODRIGUES SILVA**

**FRANCA/SP  
2025**

**ANDRÉA APARECIDA DA SILVA DINIZ**

**JANAÍNA RODRIGUES SILVA**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: FATORES QUE  
INFLUENCIAM A SAÚDE MENTAL DOS ENFERMEIROS**

Trabalho de Graduação apresentado à Faculdade de Tecnologia de Franca - “Dr. Thomaz Novelino”, como parte dos requisitos obrigatórios para obtenção do título de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos.

**Orientadora:** Prof<sup>a</sup>. Mestre Adriana Cristina Araújo Rabelo

**FRANCA/SP  
2025**

**ANDRÉA APARECIDA DA SILVA DINIZ**

**JANAÍNA RODRIGUES SILVA**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: FATORES QUE  
INFLUENCIAM A SAÚDE MENTAL DOS ENFERMEIROS**

Trabalho de Graduação apresentado à Faculdade de Tecnologia de Franca – “Dr. Thomaz Novelino”, como parte dos requisitos obrigatórios para obtenção do título de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos.

Trabalho avaliado e aprovado pela seguinte Banca Examinadora:

Orientador(a): Prof<sup>ª</sup>. Mestre Adriana Cristina Araújo Rabelo

Instituição: Faculdade de Tecnologia de Franca – “Dr. Thomaz Novelino”

Examinador(a) 1: Prof. Dr. Fernando Dandado

Instituição: Faculdade de Tecnologia de Franca – “Dr. Thomaz Novelino”

Examinador(a) 2: Prof<sup>ª</sup>. Especialista Élide Maria Aparecida Araújo Costa

Instituição: Faculdade de Tecnologia de Franca – “Dr. Thomaz Novelino”

Franca, 11 de junho de 2025.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus, pelo dom da vida e por ter me proporcionado chegar até aqui.

À minha família por todo incentivo, compreensão, paciência e carinho para que pudesse ter um caminho mais fácil e prazeroso durante esses anos.

Agradeço aos professores que sempre estiveram dispostos a ajudar e contribuir para um melhor aprendizado e em especial a Professora Adriana, pela orientação e disposição, para me direcionar nesse trabalho.

Agradeço também a essa instituição Fatec Franca por ter me dado a chance e todas as ferramentas me permitindo chegar hoje ao final desse ciclo de maneira satisfatória.

**ANDRÉA APARECIDA DA SILVA DINIZ**

Agradeço a todos que me ajudaram a chegar até aqui. Esta conquista é dedicada principalmente à minha avó, que, embora não esteja presente fisicamente, sempre esteve presente no meu coração e na minha mente. Seu apoio incondicional, mesmo em sua ausência, foi a força motriz que me impulsionou a superar todos os obstáculos. Sua memória e seu amor são a minha maior inspiração, e esta realização é um reflexo do legado de força e perseverança que ela me deixou. Obrigada, Vovó, por tudo. Este sucesso é também seu.

Aos meus professores e professoras da FATEC FRANCA que tanto apoio me forneceram nessa jornada e de quem eu tenho plena consciência de que não teria conseguido chegar até a conclusão deste curso. À todos vocês minha eterna gratidão.

**JANAÍNA RODRIGUES SILVA**

Dedico o presente Trabalho de Graduação à minha família, esposo, filhos, minha mãe e meu irmão.

**ANDRÉA APARECIDA DA SILVA DINIZ**

Dedico o presente Trabalho de Graduação aos meus professores, meus pais, Maria de Lourdes e Washington, minha avó Maria, e minha tia, Susana e minha prima, Heloísa.

**JANAÍNA RODRIGUES SILVA**

## RESUMO

Este estudo tem como objetivo analisar a relação entre qualidade de vida no trabalho (QVT) e saúde mental, com foco nos profissionais de enfermagem. A pesquisa parte do entendimento de que ambientes laborais estressantes, jornadas excessivas e falta de suporte organizacional contribuem para o desenvolvimento de transtornos mentais como ansiedade, Síndrome de Burnout, e afins, afetando o bem-estar do trabalhador e o desempenho das instituições (Carlotto; Câmara, 2017). O trabalho propõe uma abordagem teórica baseada nos modelos de Maslow, Herzberg e Walton, identificando fatores que influenciam a saúde mental e a qualidade de vida no ambiente de trabalho. A metodologia adotada inclui pesquisa bibliográfica e estudo de caso, com aplicação de questionário estruturado aos enfermeiros. Os resultados buscam evidenciar como a presença ou ausência de fatores motivacionais e organizacionais impactam na saúde dos profissionais, refletindo em indicadores como absenteísmo, erros operacionais e riscos ocupacionais. A pesquisa justifica-se pela necessidade de promover ambientes mais saudáveis, com políticas preventivas e estratégias que favoreçam tanto a saúde mental dos trabalhadores quanto a eficácia organizacional.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho; Saúde mental; Enfermagem.

## **ABSTRACT**

This study aims to analyze the relationship between quality of work life (QWL) and mental health, focusing on nursing professionals. The research is based on the understanding that stressful work environments, excessive workloads, and lack of organizational support contribute to the development of mental disorders such as anxiety and Burnout Syndrome, negatively affecting both workers' well-being and institutional performance (Carlotto; Câmara, 2017). The theoretical approach is grounded in the models of Maslow, Herzberg, and Walton, identifying factors that influence mental health and work life quality. The methodology involves bibliographic research and a case study, including the application of a structured questionnaire to nursing professionals. The results aim to demonstrate how the presence or absence of motivational and organizational factors impacts professionals' health, reflecting in indicators such as absenteeism, operational errors, and occupational risks. The study is justified by the need to promote healthier work environments through preventive policies and strategies that support both workers' mental health and organizational effectiveness.

Keywords: Quality of Work Life; Mental Health; Nursing.

## LISTA DE FIGURAS

**Figura 01:** Gráfico do questionário aplicado sobre onde o entrevistado estudou.

**Figura 02:** Gráfico do questionário aplicado sobre o tempo de formação.

**Figura 03:** Pergunta 9 do questionário.

**Figura 04:** Pergunta 2 do questionário.

**Figura 05:** Pergunta 2 do questionário.

**Figura 06:** Pergunta 4 do questionário.

**Figura 07:** Pergunta 5 do questionário.

## LISTA DE QUADROS

<b>Quadro 1</b>	MODELO DE QVT DE WALTON.....	21
-----------------	------------------------------	----

## **LISTA DE SIGLAS**

**QVT** - QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

# SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b>	<b>14</b>
<b>2 REVISÃO DE LITERATURA</b>	<b>16</b>
2.1 PERSPECTIVAS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)	17
2.2 TEORIAS DE MASLOW, HERZBERG E WALTON	19
2.2.1 A PIRÂMIDE DAS NECESSIDADES DE MASLOW	21
2.2.2 TEORIA DOS DOIS FATORES DE HERZBERG	22
2.2.3 TEORIA DOS CRITÉRIOS DE WALTON	23
2.3 SAÚDE E ADOECIMENTO MENTAL: PRINCIPAIS TRANSTORNOS	26
<b>3 ESTUDO DE CASO</b>	<b>30</b>
3.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA SELECIONADA	30
3.2 ANÁLISE DOS DADOS E RESULTADOS	32
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	<b>38</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>39</b>
<b>APÊNDICE</b>	<b>42</b>
<b>ANEXOS</b>	

## 1- INTRODUÇÃO

O desenvolvimento do estudo sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e saúde mental é fundamental para compreender como as condições de trabalho influenciam diretamente o bem-estar psicológico dos trabalhadores. A exposição constante a situações de estresse, jornadas excessivas e a falta de suporte organizacional podem levar ao desenvolvimento de transtornos mentais, como a ansiedade e a Síndrome de Burnout. Além disso, a sobrecarga de tarefas e a pressão por resultados comprometem a saúde emocional, impactando não apenas a qualidade de vida do trabalhador, mas também a produtividade e a eficiência das organizações (CARLOTTO; CÂMARA, 2017).

Investigar a relação entre saúde mental e qualidade de vida no trabalho permite a implementação de medidas de prevenção e intervenções direcionadas, melhorando o ambiente laboral e o bem-estar dos profissionais. Programas de apoio psicológico, mudanças nas condições de trabalho e a promoção de um ambiente mais saudável contribuem para a redução de doenças ocupacionais e o aumento da satisfação no trabalho. Dessa forma, a realização de estudos sobre este tema é essencial para construir políticas públicas e práticas organizacionais que favoreçam tanto a saúde do trabalhador quanto o desempenho organizacional (SOUZA; LIMA, 2018).

Neste contexto, o objetivo do trabalho é apresentar alguns dos principais fatores relacionados à qualidade de vida laboral e sua influência na saúde mental dos enfermeiros de uma unidade de saúde pública municipal da cidade de Franca/SP.

Quanto aos objetivos específicos o presente trabalho busca:

- Realizar um levantamento bibliográfico sobre o conceito de qualidade de vida e sobre alguns dos principais transtornos que acometem a saúde dos funcionários no âmbito laboral.

Aplicar o questionário estruturado em profissionais da área de enfermagem de uma unidade de saúde pública municipal da cidade de Franca/SP.

- Identificar e analisar a existência ou a ausência de alguns dos principais fatores em torno da qualidade de vida sob a ótica de autores como Maslow, Herzberg e Walton que influenciam na saúde mental dos profissionais de enfermagem.

Diante do exposto, a presente pesquisa justifica-se pelo expressivo impacto que as condições laborais exercem tanto no bem-estar dos trabalhadores da área da saúde quanto no desempenho das organizações. O aumento da pressão por produtividade, associado às extensas jornadas de trabalho e à exposição constante a ambientes estressantes, tem favorecido o crescimento de transtornos mentais no contexto ocupacional, destacando-se, entre eles, a ansiedade e a Síndrome de Burnout.

A investigação desses aspectos revela-se fundamental para a identificação de fatores de risco, a implementação de estratégias de prevenção e a promoção de ambientes laborais mais saudáveis. Ademais, o fortalecimento da saúde mental no trabalho contribui diretamente para a redução do absenteísmo, o aumento da satisfação profissional e, conseqüentemente, a melhoria dos resultados organizacionais, beneficiando tanto os trabalhadores quanto às instituições (CARLOTTO; CÂMARA, 2017; SOUZA; LIMA, 2018).

No que se refere aos procedimentos metodológicos, este trabalho fundamenta-se na pesquisa bibliográfica, com ênfase na análise de autores que discutem a temática proposta (MARTINS, 2000). Trata-se de uma pesquisa de natureza qualitativa, com caráter exploratório, que se desdobra, posteriormente, no desenvolvimento de um estudo de caso, complementado pela aplicação de um questionário estruturado (MARTINS, 2000).

Para melhor compreensão, a estrutura do trabalho está organizada da seguinte forma: na primeira seção, apresentam-se conceitos e definições relacionados à qualidade de vida no trabalho, além da explanação das teorias de Maslow, Herzberg e Walton, que visam compreender os fatores associados à qualidade de vida laboral. Na sequência, discute-se a temática da saúde mental no contexto organizacional, abordando, ainda, os principais transtornos que podem acometer os trabalhadores.

Na segunda seção, desenvolve-se o estudo de caso, contemplando a caracterização dos respondentes, a análise dos dados obtidos e a

interpretação dos resultados. Por fim, apresentam-se as considerações finais, as referências bibliográficas utilizadas e, em anexo, o roteiro do questionário aplicado aos participantes da pesquisa.

## 2- REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Este capítulo apresenta o referencial teórico que fundamenta o trabalho de graduação, explorando conceitos e teorias essenciais para a compreensão da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e sua relação com a saúde mental dos funcionários.

Primeiramente, são discutidas as definições de qualidade de vida, analisando diferentes perspectivas sobre o tema e sua importância no ambiente profissional. Em seguida, são abordadas as teorias de Maslow, Herzberg e Walton, que estudam os fatores que influenciam a satisfação e o bem-estar dos trabalhadores. A teoria de Maslow propõe uma hierarquia de necessidades humanas, mostrando como fatores básicos, como segurança e pertencimento, impactam a qualidade de vida no trabalho. Herzberg, por sua vez, diferencia fatores que geram satisfação e insatisfação no trabalho, como reconhecimento e condições inadequadas. Já Walton apresenta um modelo específico de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), destacando critérios que devem ser considerados para garantir um ambiente laboral mais saudável e produtivo.

Por fim, este capítulo também explora o conceito de saúde mental, explicando sua relevância no ambiente corporativo e os impactos que o trabalho pode ter sobre o bem-estar psicológico dos funcionários. São abordadas algumas das principais doenças que podem afetar os trabalhadores, como ansiedade, depressão e *Síndrome de Burnout*, destacando suas causas, sintomas e possíveis formas de prevenção dentro das empresas.

Dessa forma, este referencial teórico busca embasar a pesquisa, fornecendo uma visão ampla sobre os fatores que influenciam qualidade de vida no trabalho e os desafios enfrentados pelos funcionários em relação à sua saúde mental.

## 2.1 PERSPECTIVAS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

Pensar a qualidade de vida no trabalho (QVT) está para além de avaliar a saúde mental dos funcionários. Trata-se de avaliar a saúde de vida da própria empresa/instituição.

Considerando oito horas diárias de trabalho, chega-se à média de 35 anos passados no ambiente de trabalho. Desta forma, a construção de um ambiente de trabalho saudável é válida na medida em que pode contribuir para a redução do estresse, ansiedade, além de outros problemas relacionados à saúde física e mental, o que pode aumentar a satisfação no trabalho.

Basicamente, é um programa criado para atender e melhorar as necessidades dos trabalhadores enquanto eles desempenham suas tarefas na empresa. A ideia central é que, quanto mais satisfeitas e engajadas as pessoas estiverem com o trabalho, mais produtivas elas serão. Segundo Feigenbaum (1994), a QVT está relacionada ao fato de que as pessoas se comprometem mais com a qualidade quando estão realmente envolvidas nas decisões que afetam diretamente o que elas fazem no dia a dia.

Fernandes (1996) define a qualidade de vida no trabalho como a forma de administrar de maneira flexível os fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológicos que influenciam a cultura e renovam o clima dentro da empresa, impactando tanto o bem-estar dos funcionários quanto a produtividade das organizações. A QVT precisa ser vista como uma gestão dinâmica, porque as empresas e as pessoas estão sempre mudando, e também como algo contingencial, pois depende da realidade de cada empresa e do contexto em que ela se encontra. Além disso, não adianta focar apenas nos aspectos físicos, porque os fatores sociológicos e psicológicos também têm grande impacto na satisfação das pessoas no trabalho. É importante, ainda, considerar os aspectos tecnológicos da organização, já que tudo isso junto afeta a cultura da empresa, influencia o clima organizacional e reflete tanto na produtividade quanto no bem-estar dos funcionários.

Segundo Campos (1992), um dos conceitos mais importantes nos programas de qualidade é a ideia de que só é possível melhorar aquilo que se consegue medir. Ou seja, para melhorar, é preciso medir. Por isso, é fundamental avaliar regularmente a satisfação dos profissionais dentro da empresa. Nesse processo de entender melhor a situação, as pesquisas de opinião interna são uma ferramenta importante para descobrir como os funcionários percebem os fatores que afetam a qualidade de vida no trabalho e a organização das tarefas. A opinião dos funcionários sobre o cargo que ocupam, o ambiente de trabalho, a forma como o trabalho é organizado e a relação com os chefes são pontos que não podem ficar de fora dessa avaliação.

Os profissionais esperam que, assim como as empresas buscam qualidade nos produtos e serviços que oferecem, elas também integrem ações de qualidade de vida no trabalho no dia a dia. Além disso, esperam que, ao criar um programa de qualidade, as empresas entendam que ele só vai ser bem-sucedido se houver um envolvimento real dos funcionários, que precisam estar motivados e satisfeitos para desempenharem suas tarefas. Isso é o que realmente define a qualidade de vida no trabalho, o que, por sua vez, aumenta as chances de melhorar a qualidade de vida pessoal, social e familiar dos profissionais, mesmo sendo essas áreas diferentes e com papéis diferentes para cada um (CONTE, 2003).

É importante ressaltar que a implementação do QVT está ligada diretamente aos colaboradores, como descrito no trabalho de Limongi-França (2009) destaca que a participação e o engajamento dos colaboradores são elementos essenciais para o sucesso da implementação da QVT como um modelo de gestão eficaz. Para que isso aconteça, é necessário que a empresa ofereça uma série de contrapartidas, como a valorização da educação e do treinamento, programas de participação nos lucros, incentivo ao recrutamento interno, garantia de estabilidade no emprego, além de benefícios e reconhecimento profissional. A inclusão dos trabalhadores nas decisões organizacionais também é um fator crucial para fortalecer o comprometimento e o alinhamento com os valores da empresa.

Essas contrapartidas, por sua vez, impactam diretamente na qualidade de vida no trabalho. Podendo ser compreendida como um conjunto de

elementos (ou indicadores) que, quando presentes nas organizações, oferecem aos colaboradores bem-estar físico, psicológico, financeiro e social. Isso possibilita que cada pessoa reconquiste sua condição plena de cidadão (VIEIRA, 1996).

A implementação da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) pode promover diversos benefícios para as organizações e seus colaboradores, mas também apresenta desafios. Entre os principais benefícios, destacam-se o aumento da produtividade, a redução do *turnover*, a melhoria da saúde física e mental dos colaboradores, além de um clima organizacional mais positivo, com relações interpessoais mais saudáveis e maior colaboração nas equipes. Esses fatores contribuem para o engajamento e motivação dos funcionários, resultando em melhores resultados para a empresa (GUZZO e DICKSON, 1996).

No entanto, a implementação de práticas de QVT enfrenta alguns empecilhos, como a resistência à mudança, especialmente em culturas organizacionais que priorizam apenas os resultados financeiros. O custo inicial de implementação de programas de saúde, bem-estar e benefícios também pode ser um obstáculo, assim como a falta de comprometimento da alta gestão, que é essencial para o sucesso da iniciativa. A falta de uma comunicação eficaz e de treinamento adequado também pode prejudicar a adesão às iniciativas de QVT, tornando difícil alcançar os objetivos propostos (SANTOS e SIQUEIRA, 2017).

Com o passar do tempo e as novas exigências nos ambientes de trabalho, pesquisadores dessa área desenvolveram teorias que visam pensar o ser humano dentro do ambiente de trabalho. O foco principal dos estudos sobre QVT é tornar os cargos mais produtivos e satisfatórios, beneficiando tanto as pessoas quanto as organizações, por meio da reformulação dos cargos e das funções no ambiente de trabalho.

## **2.2 TEORIAS DE MASLOW, HERZBERG E WALTON**

Nesta seção são apresentadas três das principais teorias que ajudam a entender os fatores que afetam a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): as

teorias de Maslow, Herzberg e Walton. Cada uma dessas teorias tem uma visão diferente sobre os elementos que influenciam a satisfação e o bem-estar dos funcionários dentro das empresas.

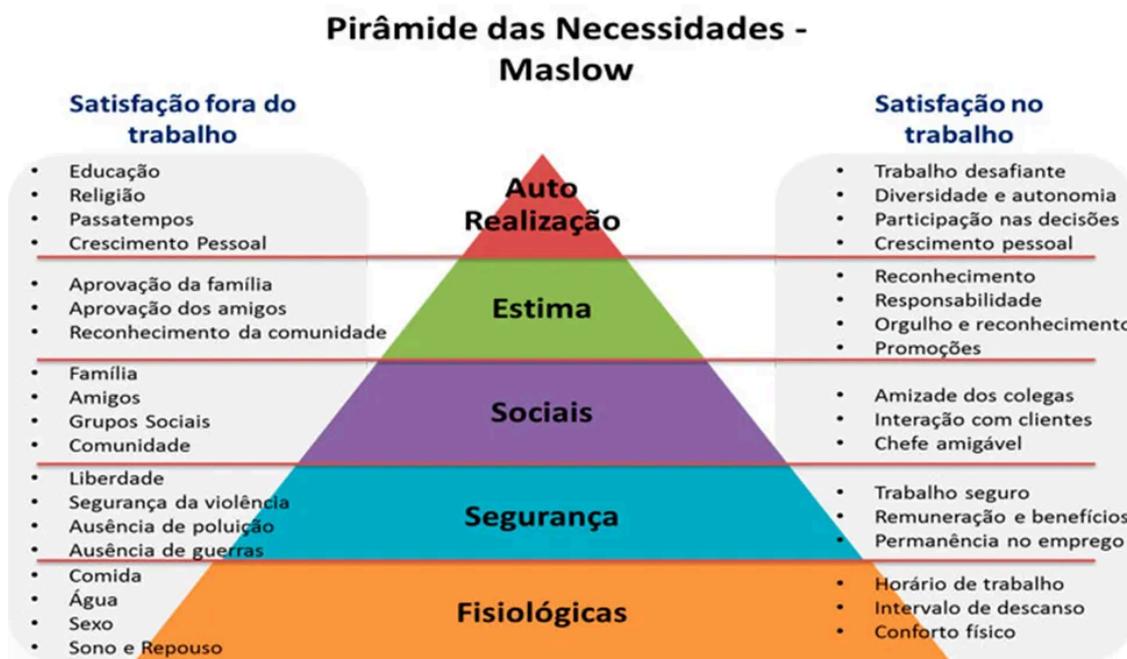
A teoria de Maslow fala sobre uma hierarquia de necessidades humanas, indo das mais básicas às mais complexas. No trabalho, isso significa que primeiro os funcionários precisam ter suas necessidades fundamentais garantidas, como um salário justo e um ambiente seguro, para depois buscarem reconhecimento e realização pessoal. Ou seja, para melhorar a QVT, as empresas devem oferecer boas condições de trabalho, estabilidade financeira e oportunidades de crescimento para seus colaboradores.

Já Herzberg divide os fatores que influenciam a satisfação no trabalho em dois tipos: os fatores higiênicos e os fatores motivacionais. Os fatores higiênicos, como salário e condições de trabalho, ajudam a evitar a insatisfação, mas sozinhos não fazem o funcionário mais motivado. Por outro lado, os fatores motivacionais, como reconhecimento e crescimento profissional, são os que realmente fazem a diferença para que os funcionários se sintam satisfeitos e engajados. Isso mostra que não basta só corrigir problemas no ambiente de trabalho, é preciso também oferecer incentivos para que os trabalhadores se sintam valorizados.

Por fim, Walton criou um modelo específico para a Qualidade de Vida no Trabalho, considerando oito pontos essenciais, como pagamento justo, boas condições de trabalho, oportunidades de crescimento, equilíbrio entre vida profissional e pessoal e o impacto do trabalho na sociedade. Segundo ele, um ambiente de trabalho saudável vai muito além do salário, sendo necessário garantir que os funcionários se sintam engajados, satisfeitos e realizados com o que fazem.

Ao analisar essas três teorias, fica claro que a Qualidade de Vida no Trabalho depende de vários fatores, que vão desde as condições básicas até aspectos mais subjetivos, como reconhecimento e motivação. Compreender essas abordagens ajuda as empresas a criar estratégias mais eficientes para melhorar o bem-estar dos funcionários, reduzindo a insatisfação e aumentando a produtividade da equipe.

## 2.2.1 A PIRÂMIDE DAS NECESSIDADES DE MASLOW



Fonte: <https://www.rsdata.com.br/teoria-da-motivacao-piramide-de-necessidades/>

A motivação é entendida como um conjunto de atitudes que direcionam uma pessoa em direção a um objetivo específico (Ivancevich, 2008). A exemplo, considere que segundo Armstrong (2011), indivíduos motivados possuem objetivos claros e bem definidos, com o principal propósito de alcançá-los. Ou ainda, Rezende (2008) afirma que a motivação é um fator crucial que influencia o comportamento das pessoas. No contexto do ambiente de trabalho, isso significa que a motivação leva um indivíduo a realizar suas atividades de forma eficaz, resultando em melhores desempenhos produtivos para a organização (REZENDE, 2008).

Nesse caminho, ao pensar no processo estratégico de autogestão dentro do ambiente de trabalho, é importante considerar pesquisas importantes. A Hierarquia das Necessidades de Maslow, por exemplo, é frequentemente aplicada no contexto organizacional com o objetivo de compreender e atender as necessidades dos colaboradores, podendo

promover um ambiente de trabalho que estimule o crescimento pessoal, a motivação e a realização profissional.

A Hierarquia das Necessidades é uma teoria proposta por Abraham Maslow que organiza as necessidades humanas em uma pirâmide hierárquica, onde cada nível deve ser satisfeito antes que o próximo se torne relevante.

Segundo Silva *et.al.* (2017), essa hierarquia é composta por cinco níveis de necessidades: as **Necessidades Fisiológicas**, que são as necessidades básicas para a sobrevivência, como alimentação, água, abrigo e sono. Elas formam a base da pirâmide e devem ser atendidas primeiro; as **Necessidades de Segurança**, que após as necessidades fisiológicas, são as necessidades das quais as pessoas buscam segurança e proteção, tanto física quanto emocional; as **Necessidades Sociais**, compõem o terceiro nível e envolvem a busca por relacionamentos interpessoais, aceitação e pertencimento a grupos, como família, amigos e comunidades; já as **Necessidades de Estima** refere-se à necessidade de reconhecimento e respeito, tanto de si mesmo quanto dos outros. Inclui a autoestima, a confiança e o respeito social; enquanto as **Necessidades de Autorrealização** se encontram no topo da pirâmide, e envolvem o desejo de alcançar o potencial máximo de uma pessoa, buscando crescimento pessoal, criatividade e realização de objetivo.

A compreensão dessa hierarquia é fundamental para que gestores possam desenvolver métodos eficazes de motivação no ambiente de trabalho, uma vez que a satisfação das necessidades em níveis inferiores é essencial para que as pessoas possam se concentrar em necessidades mais elevadas.

### 2.2.2 TEORIA DOS DOIS FATORES DE HERZBERG

Para esta pesquisa consideramos também outro exemplo importante de pesquisa relacionado à temática. Segundo a Teoria dos Dois Fatores de Herzberg (PILATTI, 2012), os principais fatores que influenciam a qualidade de vida no trabalho são divididos em dois grupos: fatores motivacionais e fatores de manutenção (ou higiênicos) (PILATTI, 2012). Os **Fatores Motivacionais**, relacionados ao conteúdo do trabalho, incluem o desafio no trabalho, o estímulo para realizações, as oportunidades para crescimento, a

responsabilidade e também, o *feedback* e reconhecimento. Todos os aspectos, portanto, estão diretamente ligados à satisfação e ao aumento da motivação dos colaboradores, por isso estão ligados ao quesito motivação.

Já os **Fatores de Manutenção (ou Higiênicos)** apontados pela teoria de Herzberg, também relacionados ao ambiente de trabalho, incluem aspectos relacionados às condições de trabalho, ao salário, às relações interpessoais e às políticas da empresa. Todos esses aspectos são essenciais para prevenir a insatisfação no trabalho. Portanto, pode-se considerar que a combinação e a gestão eficaz desses fatores são fundamentais para promover uma boa qualidade de vida no trabalho (PILATTI, 2012,).

As organizações/empresas podem implementar diversas ações para melhorar a qualidade de vida no trabalho com base na Teoria dos Dois Fatores de Herzberg. A exemplo disso, pode-se considerar propor tarefas que sejam desafiadoras e que permitam aos colaboradores desenvolver novas habilidades (isso pode incluir a delegação de responsabilidades e a promoção de autonomia no trabalho), pode-se estabelecer, também, um sistema de *feedback* regular e reconhecimento das conquistas dos colaboradores, ou ainda oferecer treinamentos e oportunidades de desenvolvimento que ajudem os colaboradores a crescer em suas carreiras. Isso pode incluir *workshops*, cursos e programas de mentoria além, também, da possibilidade de implementação de políticas que incentivem o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, como horários flexíveis, trabalho remoto e programas de bem-estar (PILATTI, 2012).

Entretanto, pesquisas como essas mostram como considerar o tempo, espaço e contexto histórico-social como aspectos importantes. Isso porque, quando desenvolvidas, foram pensadas para grupos e lugares específicos e nem sempre devem ou podem ser utilizadas de maneira integral da que foi desenvolvida. A teoria de Herzberg foi desenvolvida em meados do século passado, em um contexto organizacional que difere significativamente do século XXI. As dinâmicas de trabalho e as expectativas dos colaboradores mudaram, o que pode tornar a aplicação mecânica da teoria inadequada. Muitas vezes também, as ações que as organizações podem implementar para melhorar a QVT estão limitadas por fatores como orçamento, cultura organizacional e resistência à mudança. Isso pode restringir a capacidade de aplicar as ideias de Herzberg de forma eficaz. Todavia, essas limitações

indicam que, embora a Teoria dos Dois Fatores ofereça *insights* valiosos, sua aplicação deve ser adaptada às realidades contemporâneas das organizações e às necessidades específicas dos colaboradores (PILATTI, 2012).

### 2.2.3 TEORIA DOS CRITÉRIOS DE WALTON

Uma das maiores contribuições acerca da temática é de Walton, escritor e pesquisador pioneiro no que diz respeito à criação de um modelo de avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. Segundo o autor estadunidense, a QVT está ligada tanto à humanização do trabalho quanto à responsabilidade social. Isso quer dizer que é necessário e importante atender as necessidades e as expectativas dos trabalhadores através da reestruturação dos cargos e da adoção de novas formas de organização do trabalho. Além disso, Walton defende que a QVT envolve a criação de equipes mais autônomas e a melhoria do ambiente de trabalho (SANTOS, 2011).

A contribuição de Walton se destaca porque, para o pesquisador, existem fatores importantes que corroboram para uma Qualidade de Vida no Trabalho. Dentre esses fatores se encontram o salário justo, as boas condições de trabalho, o aproveitamento das habilidades, as oportunidades de crescimento, um bom relacionamento social, os direitos no ambiente de trabalho, além também do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e o impacto positivo na sociedade, conforme pode ser observado no Quadro 1 a seguir:

**Quadro 1 – Modelo de QVT de Walton**

<p><b>Compensação Justa e Adequada</b></p>	<p>Relaciona o pagamento e os fatores do trabalho, como treinamento, responsabilidade e condições de trabalho. Fatores como a oferta e procura de mercado, a média salarial de uma população e a participação nos lucros e resultados da empresa representam os indicadores que determinam o quão justo é o pagamento. Dois elementos são importantes para instaurar a qualidade de vida no trabalho: renda adequada e compensação justa.</p>
<p><b>Condições de Trabalho</b></p>	<p>Discute as condições físicas e a jornada de trabalho às quais o trabalhador é submetido em sua função. As variáveis consideradas são: pagamento de horas extras para trabalhos que ultrapassem a</p>

	carga prevista; condições de trabalho que minimizem o risco de acidentes e/ou doenças ligadas ao trabalho; imposição de limites de idade, quando o trabalho pode ser prejudicial para determinada faixa etária.
<b>Uso e Desenvolvimento de Capacidades</b>	Os diferentes postos de trabalho possuem níveis diferenciados de exigência no que tange o desenvolvimento de habilidades e conhecimentos e cinco variáveis são necessárias para que haja o pleno desenvolvimento destes: autonomia; múltiplas habilidades; perspectiva e informação; trabalho como um todo; planejamento.
<b>Oportunidade de Crescimento e Segurança</b>	Trata das oportunidades de crescimento profissional do funcionário, seja por meio de enriquecimento curricular ou de uma promoção de cargo. Também, analisa segurança e estabilidade no trabalho. Os fatores de influência neste critério são: desenvolvimento; aplicações futuras; oportunidades de avanço.
<b>Integração Social na Organização</b>	Engloba os aspectos ligados ao relacionamento pessoal e autoestima no local de trabalho. Os fatores de influência deste critério são: preconceito; igualdade social; mobilidade social; companheirismo; senso comunitário; troca de informações.
<b>Constitucionalismo</b>	Os membros de uma empresa são afetados pelas decisões tomadas, que podem favorecer interesses pessoais na empresa. Nesse contexto, deve haver o constitucionalismo para proteger os trabalhadores de ações arbitrárias. Os pontos de influência no constitucionalismo são: privacidade; liberdade de expressão; equidade; igualdade perante a lei.
<b>Trabalho e Vida</b>	As experiências vivenciadas no trabalho refletem positiva ou negativamente na vida pessoal e nas relações. A jornada de trabalho exaustiva pode causar sérios problemas familiares. Se o trabalho não consome tanto tempo e não proporciona tamanho desgaste físico, o trabalhador, em seu tempo livre, pode realizar mais atividades de lazer na presença de sua família.
<b>Relevância Social</b>	A responsabilidade social praticada pela empresa afeta o trabalhador, de forma a melhorar a sua autoestima. Dentre as atividades de responsabilidade social, podem ser citadas: redução da emissão de poluentes, reaproveitamento do lixo, alianças com

	países desenvolvidos, participação em programas de auxílio às populações de baixa renda.
--	--

Fonte: SANTOS, 2011

Diferente de outros modelos de QVT, Walton busca incluir o maior número possível de fatores que afetam a vida do trabalhador, até mesmo aqueles que influenciam de forma indireta. Ou seja, não é o trabalho em si que causa esse impacto, mas a maneira como ele é organizado e conduzido. Alguns exemplos desses fatores indiretos são os direitos no ambiente de trabalho (Constitucionalismo), a importância do trabalho para a sociedade (Relevância Social) e o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

Ainda segundo o autor, a insatisfação no trabalho é um problema que afeta a maioria dos funcionários, independentemente da função que desempenham. Essa insatisfação traz prejuízos tanto para os trabalhadores quanto para a empresa. Por isso, os gestores geralmente procuram formas de reduzir esse problema em todos os setores da organização.

## **2.3 SAÚDE E ADOECIMENTO MENTAL: PRINCIPAIS TRANSTORNOS**

### **2.3.1 - O conceito de saúde mental:**

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (2025), Saúde Mental pode ser determinada como o estado de bem estar do indivíduo, que possibilita o desenvolvimento de suas habilidades pessoais para responder aos desafios da vida e contribuir com a comunidade. Assim, não se limitando em apenas sentimentos individuais dos indivíduos.

A saúde mental do indivíduo não depende apenas de aspectos psicológicos e emocionais, mas também está ligada a aspectos essenciais, como saúde física, apoio social e qualidade de vida. A saúde mental também é moldada por fatores sociais, ambientais e econômicos. Dessa maneira, podemos considerar que a saúde mental é resultado da interação entre fatores

biológicos, psicológicos e sociais, concluindo-se que a saúde mental possui uma natureza biopsicossocial.

### **2.3.2 - Transtornos mentais: conceito e prevenção:**

#### **Ansiedade:**

A ansiedade é uma resposta natural do organismo diante de situações de perigo ou estresse, mas quando se torna excessiva e persistente, pode configurar um transtorno de ansiedade (DEL-BEN et al., 2010). No Brasil, estudos indicam que os transtornos de ansiedade são altamente prevalentes, afetando milhões de pessoas e comprometendo sua qualidade de vida (ANDRADE et al., 2012). Entre os principais tipos de transtornos ansiosos, destacam-se o transtorno de ansiedade generalizada, o transtorno do pânico e a fobia social, cada um com características específicas e impactos distintos na vida do indivíduo (GRAEFF; DEL-BEN, 2008).

Os impactos da ansiedade patológica vão além do sofrimento emocional, podendo desencadear sintomas físicos como palpitações, sudorese, tensão muscular e distúrbios do sono (LOPES; LEITE, 2013). Além disso, a ansiedade excessiva pode interferir nas relações interpessoais, no desempenho acadêmico e profissional, resultando em um ciclo de estresse e comprometimento funcional (KNAPP; BECKER, 2009).

O tratamento da ansiedade envolve abordagens multidisciplinares, incluindo terapias cognitivas, mudanças no estilo de vida e, em casos mais graves, uso de medicamentos ansiolíticos (NARDI et al., 2011). Intervenções psicológicas, como a Terapia Cognitivo-Comportamental(TCC), têm mostrado grande eficácia na redução dos sintomas ansiosos e na promoção do bem-estar (OTTO et al., 2012). Além disso, as políticas públicas voltadas para a saúde mental são fundamentais para garantir que indivíduos acometidos pela ansiedade tenham acesso a diagnóstico e tratamento adequados (RIBEIRO; CRUZ, 2018).

#### **Síndrome de Burnout:**

A Síndrome de Burnout é um transtorno psicológico resultante do estresse ocupacional crônico, caracterizado por exaustão emocional, despersonalização e baixa realização profissional (BENEVIDES-PEREIRA, 2002). Esse conceito foi introduzido na década de 1970 e desde então tem sido amplamente estudado no Brasil, especialmente em categorias profissionais expostas a altas demandas emocionais, como professores, **profissionais da saúde** e agentes de segurança pública (CARLOTTO & CÂMARA, 2008).

As consequências da Síndrome de Burnout afeta tanto os indivíduos quanto as organizações. No nível individual, há um aumento no risco de desenvolvimento de transtornos psicológicos como depressão e ansiedade, além de impactos fisiológicos, como alterações cardiovasculares e distúrbios do sono (LIMA et al., 2020). No ambiente organizacional, o Burnout está associado ao absenteísmo, ao presenteísmo e à diminuição da produtividade, afetando diretamente a qualidade do serviço prestado (CARLOTTO, 2011).

Além disso, profissionais acometidos pela síndrome tendem a desenvolver um comportamento cínico em relação ao trabalho e aos colegas, o que compromete a dinâmica das equipes (SILVA & FERREIRA, 2016). A prevenção e o tratamento do Burnout envolvem tanto estratégias individuais quanto coletivas. Intervenções organizacionais, como a promoção de um ambiente de trabalho saudável, o suporte social e psicológico e a reorganização da carga horária, são fundamentais para minimizar os impactos do estresse ocupacional (BENEVIDES-PEREIRA, 2019).

Diante do impacto significativo da Síndrome de Burnout na qualidade de vida dos trabalhadores e na eficiência organizacional, torna-se essencial o investimento em pesquisas e políticas de prevenção. Estudos brasileiros reforçam a necessidade de ações institucionais voltadas ao bem-estar no trabalho, bem como a importância de programas de conscientização sobre a síndrome e seus efeitos (CARLOTTO & CÂMARA, 2008). Assim, a implementação de medidas preventivas e interventivas pode contribuir para um ambiente de trabalho mais equilibrado, reduzindo os efeitos negativos do Burnout e promovendo a saúde ocupacional.

### **Depressão:**

A depressão é uma das principais responsáveis pelo afastamento de milhares de brasileiros de seus postos de trabalho. Segundo a Organização Pan-Americana de Saúde e a Organização Mundial de Saúde (OPAS/OMS), “A depressão é um distúrbio mental frequente, caracterizado por uma sensação contínua de tristeza e pela perda de interesse em atividades que costumavam ser prazerosas, juntamente com a dificuldade de executar tarefas cotidianas por um período de 14 dias ou mais (OPAS, 2018).

A depressão é igualmente definida como um estado patológico de sofrimento emocional e culpa, associado a uma considerável diminuição da autoestima e uma queda na atividade psicomotora e física. Estima-se que mais de 300 milhões de pessoas em todo o mundo sofram com essa condição (SILVA, 2015).

### **2.3.3 - Riscos ocupacionais relacionados aos transtornos mentais no trabalho**

Os transtornos mentais têm se tornado uma preocupação crescente no ambiente de trabalho, impactando a produtividade e o bem-estar dos trabalhadores. Entre os principais riscos ocupacionais associados a esses transtornos estão o estresse excessivo, a sobrecarga de tarefas e o assédio moral, que podem desencadear quadros de ansiedade, depressão e Síndrome de Burnout (SANTANA; SILVA, 2018). A competitividade no mercado de trabalho e a insegurança profissional também são fatores que aumentam a vulnerabilidade dos indivíduos a esses transtornos (CARLOTTO; CÂMARA, 2017).

A pressão por resultados e o excesso de demandas podem levar à fadiga mental, comprometendo a capacidade cognitiva e a tomada de decisões (MENDES, 2019). Além disso, trabalhadores expostos a longas jornadas de trabalho e a ambientes organizacionais tóxicos apresentam maior risco de desenvolver transtornos psicológicos (VASCONCELOS et al., 2020). Essa situação se agrava quando há falta de suporte organizacional e pouca valorização do profissional, fatores que contribuem para o aumento do absenteísmo e do presenteísmo (ARAÚJO; ANDRADE, 2021).

Os transtornos mentais também elevam o risco de acidentes ocupacionais, uma vez que trabalhadores afetados por esses problemas podem apresentar dificuldades de concentração e reflexos comprometidos (GASPARINI et al., 2016). Profissionais da saúde, professores e trabalhadores da segurança pública estão entre os grupos mais vulneráveis, devido às exigências emocionais e físicas de suas funções (SOUZA; LIMA, 2018). A exposição prolongada ao estresse pode, ainda, comprometer a saúde cardiovascular, aumentando o risco de hipertensão e doenças coronarianas (FERREIRA; NASCIMENTO, 2020).

A precarização das condições de trabalho também está associada ao agravamento dos transtornos mentais, especialmente em setores que oferecem baixa estabilidade e pouca segurança para os trabalhadores (COSTA; BARBOSA, 2019). O impacto dessas condições pode ser observado no aumento do uso de substâncias psicoativas e na dificuldade de retorno ao trabalho após afastamentos por transtornos psiquiátricos (OLIVEIRA et al., 2022). Dessa forma, a promoção da saúde mental no ambiente corporativo deve ser uma prioridade para empregadores e gestores.

Diante desse cenário, torna-se fundamental a implementação de políticas organizacionais voltadas à promoção da saúde mental e à prevenção dos riscos ocupacionais associados aos transtornos psicológicos (LIMA et al., 2021). Programas de suporte psicológico, flexibilização da jornada de trabalho e capacitação dos gestores para lidarem com questões de saúde mental são medidas que podem minimizar os impactos negativos desses transtornos no ambiente laboral. A Valorização do trabalhador e a construção de um ambiente de trabalho saudável são essenciais para garantir o equilíbrio entre produtividade e bem-estar.

### **3. ESTUDO DE CASO**

O capítulo apresenta a caracterização dos respondentes da pesquisa, bem como, a análise dos dados e dos resultados obtidos com a aplicação do questionário estruturado.

#### **3.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA SELECIONADA**

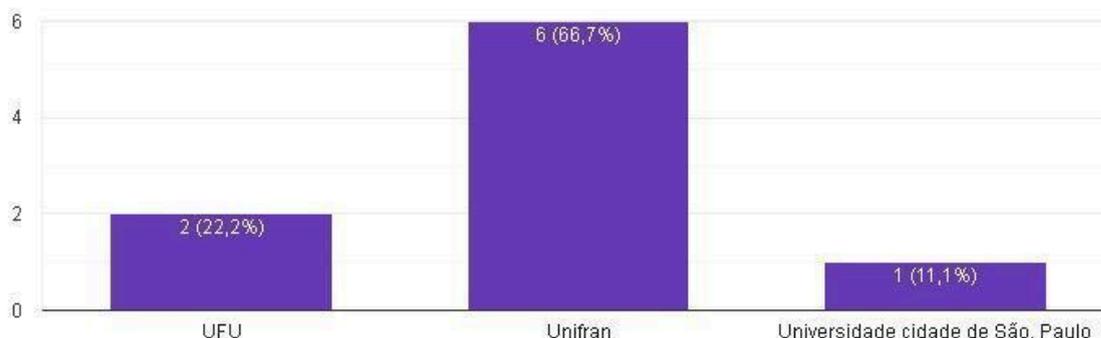
Como parte corroborativa deste estudo, foi aplicado um questionário, via *Google Forms*, no qual continham 13 perguntas. O questionário foi distribuído via *WhatsApp*, bem como enviado para diferentes pessoas da área da saúde e em grupos do mesmo nicho. O questionário ficou ativo e foi compartilhado (online) durante 15 dias corridos. Entretanto, ainda que muitas pessoas tenham tido acesso, apenas 9 delas aceitaram participar desta pesquisa.

Na amostra analisada, 9 pessoas responderam o questionário (APÊNDICE 1). Todos os entrevistados são formados em Enfermagem e atuam na área e atualmente trabalham na Santa Casa de Franca. Referente ao tempo de atuação no cargo, 66,7% enfermeiros se encontram na categoria de 1 a 5 anos de atuação; 11,1% na categoria de 11 a 15 anos; 11,1% na categoria de mais de 15 anos de atuação e; 11,1% na categoria de 6 meses a 1 ano de atuação.

Dentre os entrevistados, 3 pessoas se formaram em universidades públicas (2 na Universidade Federal de Uberlândia e 1 na Universidade de São Paulo) e os outros 6 estudaram em uma instituição privada, a Universidade de Franca (Unifran).

### Gráfico do questionário aplicado sobre onde o entrevistado estudou

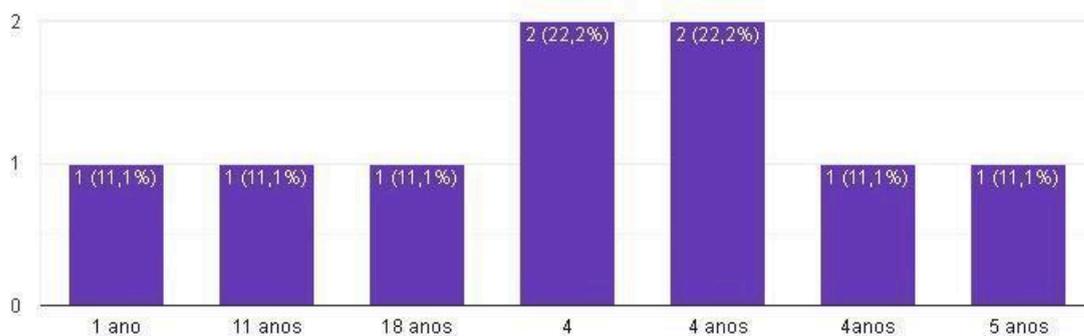
9 respostas



Fonte: arquivo pessoal

### Gráfico do questionário aplicado sobre o tempo de formação

9 respostas



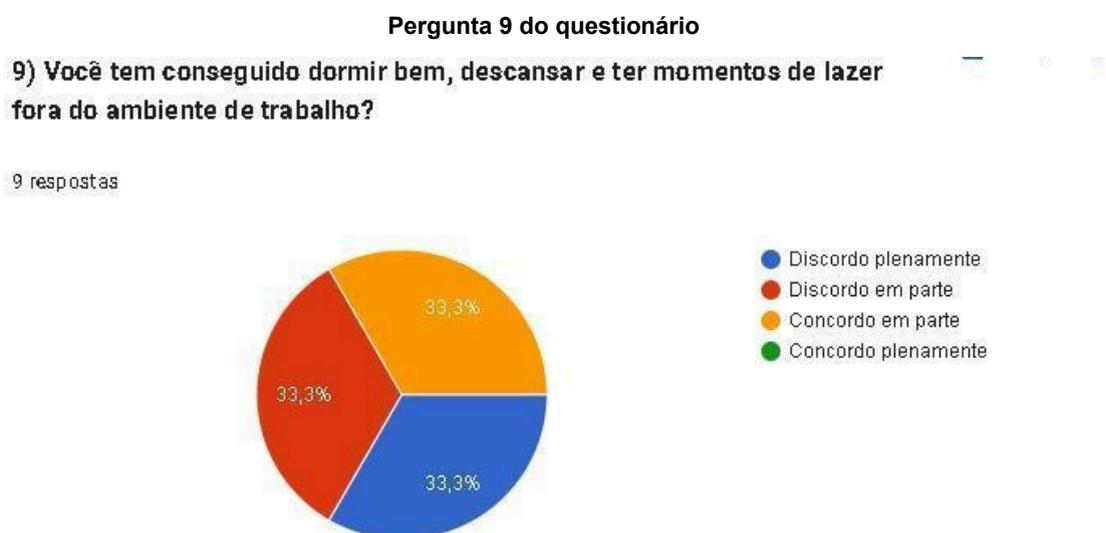
Fonte: arquivo pessoal

## 3.2 ANÁLISE DOS DADOS E RESULTADOS

A qualidade de vida no trabalho (QVT) é um tema de grande relevância no campo da saúde, especialmente para os profissionais de enfermagem. Esses trabalhadores enfrentam desafios únicos, que incluem longas jornadas de trabalho, pressões constantes e uma carga emocional elevada, fatores que podem impactar diretamente sua saúde mental. À luz de Maslow, Herzberg e Walton, esta análise busca compreender os fatores que influenciam a saúde mental dos enfermeiros.

De acordo com Maslow, as pessoas têm uma hierarquia de necessidades que precisa ser atendida para que possam alcançar o seu pleno potencial. As necessidades básicas começam com as fisiológicas e vão até a autorrealização. Quando pensamos em enfermagem, muitas dessas necessidades estão em jogo. Por exemplo, no questionário analisado, uma das perguntas pergunta se o enfermeiro consegue descansar e dormir bem após o trabalho (Pergunta 9). Isso está diretamente relacionado às necessidades fisiológicas, que são a base da pirâmide de Maslow.

Quando essas necessidades não são atendidas, o estresse e o cansaço aumentam, o que prejudica a saúde mental. A exemplo disso, pensemos nos entrevistados: conforme pode ser observado no gráfico abaixo, 66,66% dos entrevistados disseram que não tem conseguido dormir e descansar bem e terem momentos de lazer com suas famílias, bem como sozinhos, enquanto apenas 33% dos entrevistados disseram que “concordam em parte” com a pergunta “Você tem conseguido dormir bem, descansar e ter momentos de lazer fora do ambiente de trabalho?”.



Fonte: arquivo pessoal

Outro aspecto importante de Maslow que aparece no questionário é o sentimento de valorização do trabalho (Pergunta 2). Para Maslow, a autoestima e o reconhecimento são necessidades psicológicas essenciais para o desenvolvimento pessoal. Enfermeiros que não se sentem valorizados podem

desenvolver uma baixa autoestima e desmotivação, impactando sua saúde mental e a qualidade de sua prática profissional.

Conforme pode ser observado no gráfico a seguir, 55,6% dos entrevistados concordam com a pergunta “Você se sente valorizado pelo desenvolvimento do seu trabalho?”, enquanto 33,3% discordam em parte e 11,1% discordam plenamente. Nessa parte da análise, podemos considerar que mais da metade dos entrevistados se sentem valorizados em relação ao que fazem no cotidiano de trabalho e se sentem valorizados em relação ao desenvolvimento de suas funções diárias.



Fonte: arquivo pessoal

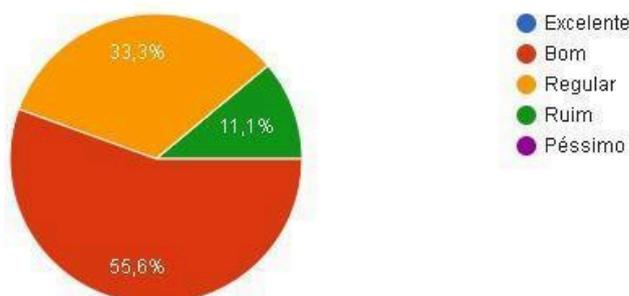
Além disso, a questão sobre o relacionamento com colegas e superiores (Pergunta 3) toca em outro ponto importante. A falta de reconhecimento e a ausência de bons relacionamentos no ambiente de trabalho podem impactar a satisfação geral no trabalho, tornando-se um fator de desmotivação e, a longo prazo, gerar problemas psicológicos, bem como possíveis problemas físicos. Herzberg acredita que a motivação verdadeira vem da sensação de realização e do crescimento dentro do trabalho, que não é garantida apenas pela remuneração, mas também pelo reconhecimento e pelas oportunidades de avanço. Considerando isso, é importante observar que, dentre os entrevistados, mais da metade (55,6%) têm um bom relacionamento com os companheiros de trabalho, enquanto parte desses entrevistados

(33,3%) compreendem suas relações de trabalho como regular e apenas 11,1% entendem como ruim.

#### Pergunta 2 do questionário

3) Como você avalia seu relacionamento com seus colegas de trabalho e superiores?

9 respostas



Fonte: arquivo pessoal

Walton propôs que a qualidade de vida no trabalho pode ser dividida em oito fatores essenciais, que incluem condições de trabalho, recompensas adequadas, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, desenvolvimento pessoal, entre outros. No questionário, várias questões abordam esses fatores diretamente. Por exemplo, a sobrecarga de trabalho no final do expediente (Pergunta 4) e a dificuldade de equilibrar a vida pessoal e profissional (Pergunta 5) estão diretamente ligadas ao fator “condições de trabalho” e ao “equilíbrio trabalho-vida pessoal”. A partir das respostas do questionário aplicado, é possível observar como o ambiente hospitalar pode ser um meio de trabalho estressante e exaustivo, sem a possibilidade de descanso e lazer, podendo comprometer, portanto, a saúde física e mental dos enfermeiros.

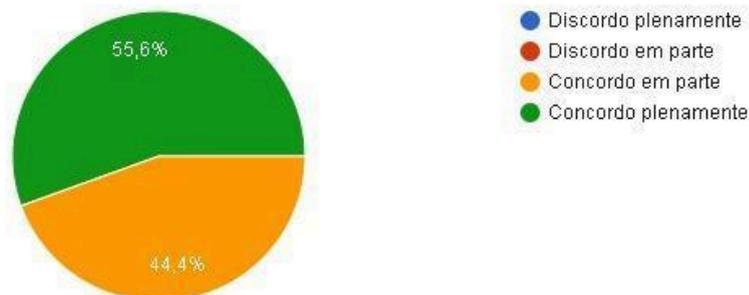
A pergunta 4 do questionário (“No final do seu expediente de trabalho você se sente sobrecarregado?”), 55,6% dos entrevistados concordam plenamente com a pergunta, isto é, se sentem extremamente sobrecarregados após o final do dia de trabalho, enquanto que 44,4% concordam em parte, isso significa que não discordam que se sentem sobrecarregados, mas não de maneira extrema. É importante avaliar que todos os entrevistados se sentem sobrecarregados, independente da proporção de cansaço, todos se sentem cansados ao final do expediente.

A pergunta 5 (Você consegue equilibrar sua vida pessoal e profissional?), corrobora com a ideia que a Qualidade de Vida no Trabalho também está relacionada ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Na pergunta 5, 55,6% dos entrevistados concordam em parte com a pergunta, enquanto 44,4% discordam em parte. Isso significa que mais da metade dos entrevistados não têm conseguido equilibrar a vida pessoal com a profissional. Além do mais, considerando que, conforme resposta na pergunta 4, ao final do expediente os enfermeiros se sentem sobrecarregados, é importante avaliar isso como fator para que a pessoa não consiga equilibrar sua vida pessoal e profissional já que, ao final de cada dia, ela apenas quer chegar em casa e descansar para no dia seguinte cansar novamente.

#### Pergunta 4 do questionário

4) No final do seu expediente de trabalho você se sente sobrecarregado?

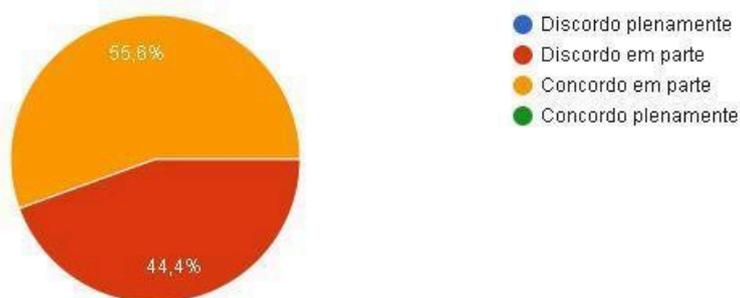
9 respostas



Fonte: arquivo pessoal

**Pergunta 5 do questionário****5) Você consegue equilibrar sua vida pessoal e profissional?**

9 respostas



Fonte: arquivo pessoal

A insatisfação com o equilíbrio entre vida pessoal e profissional também é um reflexo de como a qualidade de vida no trabalho está ligada à saúde mental. A jornada excessiva e a falta de apoio para cuidar das necessidades pessoais podem levar ao esgotamento físico e psicológico, uma condição conhecida como Síndrome de Burnout, bastante comum entre os profissionais de enfermagem.

Pensando nisso, a falta de suporte psicológico e emocional no ambiente de trabalho é um ponto crítico. Walton e Herzberg enfatizam que um ambiente de trabalho saudável deve fornecer recursos e apoio para que os trabalhadores lidem com os desafios emocionais e psicológicos da profissão. Quando esse suporte está ausente, o risco de desenvolvimento de distúrbios como ansiedade, estresse e depressão aumenta consideravelmente.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

As análises realizadas, fundamentadas nas teorias de Maslow, Herzberg e Walton, evidenciam que a qualidade de vida no trabalho (QVT) desempenha um papel fundamental na saúde mental dos profissionais de enfermagem. Os fatores que influenciam a satisfação e o bem-estar no ambiente laboral, tais como reconhecimento, remuneração adequada, bom relacionamento interpessoal e condições de trabalho favoráveis, são essenciais para prevenir o desenvolvimento de transtornos mentais, como ansiedade e Síndrome de Burnout. Quando esses aspectos não são atendidos, há um aumento dos níveis de estresse e insatisfação, comprometendo não apenas a saúde física e emocional dos enfermeiros, mas também a qualidade do cuidado prestado aos pacientes.

O estudo evidencia a necessidade urgente de as instituições de saúde promoverem ambientes de trabalho mais saudáveis e motivadores, que ofereçam suporte emocional e reconheçam o papel crucial dos profissionais de enfermagem. Implementar práticas voltadas para a valorização, o desenvolvimento de ações de apoio psicológico e a melhoria das condições de trabalho são passos essenciais para a redução de riscos ocupacionais e para a promoção do bem-estar psicológico. Essas ações contribuem, ainda, para o fortalecimento da eficiência organizacional, elevando a satisfação dos trabalhadores e a qualidade do serviço de saúde ofertado à comunidade.

Por fim, a integração de políticas institucionais que considerem as necessidades humanas básicas, conforme demonstrado pelas teorias estudadas, apresenta-se como estratégia eficaz para garantir um ambiente de trabalho mais humano e sustentável. Assim, assegurar a saúde mental e a qualidade de vida no trabalho deve ser uma prioridade crescente, devendo estar alinhada com as estratégias de gestão e políticas públicas, visando melhorias contínuas na qualidade de vida dos profissionais de enfermagem e na eficácia do sistema de saúde como um todo.

## REFERÊNCIAS

- ANDRADE, L. H. et al. Prevalence of mental disorders in Brazil: a systematic review. *Revista Brasileira de Psiquiatria*, São Paulo, v. 34, n. 4, p. 506-513, 2012.
- ARAÚJO, M. F.; ANDRADE, J. S. Absenteísmo e presenteísmo associados a transtornos mentais no trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 46, n. 2, p. 1-9, 2021.
- BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. *Burnout: Quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.
- CAMPOS, Vicente Falconi. TQC - Controle de qualidade total. 2.ed. São Paulo: Bloch Editores, 1992.
- CARLOTTO, M. S.; CÂMARA, S. G. Preditores da Síndrome de Burnout em professores. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, Porto Alegre, v. 21, n. 3, p. 630-635, 2008.
- CARLOTTO, M. S.; CÂMARA, S. G. Preditores da Síndrome de Burnout em profissionais da educação. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, Porto Alegre, v. 30, n. 2, p. 315-322, 2017.
- CONTE, Antonio Lázaro. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO. *Fae Business*, Curitiba, v. 1, n. 7, p. 32-34, nov. 2023.
- DEL-BEN, C. M. et al. Social anxiety disorder: a review of neurobiological and psychological aspects. *Revista Brasileira de Psiquiatria*, São Paulo, v. 32, supl. 2, p. 66-72, 2010.
- FEIGENBAUM, Armand V. Controle de qualidade total. 40.ed. São Paulo: Makron Books, 1994. v.1 e v.2
- FERNANDES, Eda C. Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar. 2.ed. Salvador: Casa da Qualidade Edit. Ltda., 1996.
- FERREIRA, P. L.; NASCIMENTO, M. A. Impactos do estresse ocupacional na saúde cardiovascular. *Revista Brasileira de Cardiologia*, Rio de Janeiro, v. 34, n. 1, p. 78-89, 2020.
- FRANÇA, Ana Cristina Limongi. Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. *Revista Brasileira de Medicina Psicossomática*. Rio de Janeiro, v. 1, n. 2, p. 79-83, abr/maio/jun. 1997.
- GASPARINI, S. M. et al. Transtornos mentais e acidentes de trabalho: uma revisão sistemática. *Ciência & Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v. 21, n. 4, p. 1123-1134, 2016.

GRAEFF, F. G.; DEL-BEN, C. M. Neurobiology of panic disorder: from animal models to brain neuroimaging. *Neuroscience and Biobehavioral Reviews*, Amsterdam, v. 32, n. 7, p. 1326-1335, 2008.

KNAPP, P.; BECKER, J. Transtornos de ansiedade e depressão: diagnóstico e tratamento. Porto Alegre: Artmed, 2009.

LIMA, A. P.; SOUZA, M. A.; PEREIRA, T. R. Efeitos do Burnout na saúde dos trabalhadores brasileiros: Uma revisão sistemática. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 45, n. 1, p. 1-10, 2020.

LOPES, F. L.; LEITE, M. P. Transtornos de ansiedade: diagnóstico e tratamento. *Jornal Brasileiro de Psiquiatria*, Rio de Janeiro, v. 62, n. 4, p. 242-248, 2013.

MARTINS, R.A. Abordagens quantitativa e qualitativa. In: Metodologia de pesquisa em engenharia de produção e gestão de operações. Rio de Janeiro: Elsevier. Cap. 3, p.47-63, 2012.

MENDES, A. M. Fadiga mental e saúde no trabalho: desafios contemporâneos. *Revista Brasileira de Psicologia do Trabalho*, Curitiba, v. 21, n. 3, p. 78-95, 2019.

NARDI, A. E. et al. Panic disorder and social anxiety disorder: a comprehensive review. *Brazilian Journal of Psychiatry*, São Paulo, v. 33, n. 3, p. 312-321, 2011.

OLIVEIRA, F. C. et al. Uso de substâncias psicoativas entre trabalhadores afastados por transtornos mentais. *Jornal Brasileiro de Psiquiatria*, São Paulo, v. 71, n. 2, p. 102-110, 2022.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Título da página. *Organização Mundial da Saúde*, ano de publicação. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/saude-mental>. Acesso em: 30 mar. 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Título da página. *Organização Mundial da Saúde*, ano de publicação. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/saude-mental>. Acesso em: 30 mar. 2025.

OTTO, M. W. et al. Cognitive-behavior therapy for anxiety disorders: treatment efficacy and mechanism of change. *Journal of Clinical Psychiatry*, Washington, v. 73, n. 2, p. 147-152, 2012.

RIBEIRO, W. S.; CRUZ, M. S. Políticas públicas e a assistência à saúde mental no Brasil. *Saúde em Debate*, Rio de Janeiro, v. 42, n. 3, p. 23-31, 2018.

SANTANA, P. M.; SILVA, R. C. O impacto do estresse ocupacional na saúde mental dos trabalhadores. *Revista de Psicologia Organizacional e do Trabalho*, Belo Horizonte, v. 18, n. 1, p. 56-72, 2018.

SANTOS, E. G.; MATTOS, T. S.; PINTO, R. S. Qualidade de vida no Trabalho diante de um cenário de mudança organizacional: Relato dos servidores do campus Porto – UFPEL, 2011. Disponível em: <<https://www.semanticscholar.org/paper/QUALIDADE-DE-VIDA-NO-TRABALHO-DIANTE-DE-UM-CEN%C3%81RIO-Santos-Mattos/545d9265558b56e877d1552900535eeae6e69c44>>. Acesso em 19 de fev de 2025.

Síndrome de Burnout: Medidas de avaliação e prevalência. *Psicologia em Estudo*, Maringá, v. 16, n. 3, p. 635-643, 2011.

SILVA, Darlan dos Santos Damásio (et al). Depressão e risco de suicídio entre profissionais de enfermagem: revisão integrativa. *Rev. Esc. Enferm. USP*, 2015; 49(6): 1027-1036.

SILVA, N. C.; FERREIRA, M. C. O impacto do Burnout na dinâmica organizacional: Uma análise no setor público. *Revista de Administração Pública*, Rio de Janeiro, v. 50, n. 2, p. 235-256, 2016.

SOUZA, L. A.; LIMA, R. P. Profissionais vulneráveis ao estresse ocupacional: desafios para a saúde mental no trabalho. *Revista Brasileira de Epidemiologia*, São Paulo, v. 31, n. 2, p. 225-240, 2018.

VASCONCELOS, C. P. et al. Impactos da jornada de trabalho prolongada na saúde mental. *Revista de Saúde Pública*, São Paulo, v. 54, n. 1, p. 1-10, 2020.

VIERA, Adriane. A Qualidade de vida no ambiente de trabalho: Insular, 1996  
WALTON, R. E. Quality of working life: what is it? *Slow Management Review*, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

## APÊNDICE

## QUESTIONÁRIO DO ESTUDO DE CASO

### 1) TEMPO DE ATUAÇÃO NO CARGO QUE EXERCE:

- De 6 meses a 1 ano
- De 1 a 5 anos
- De 6 a 10 anos
- De 11 a 15 anos
- Mais de 15 anos

### 2) Você se sente valorizado pelo desenvolvimento do seu trabalho?

- Discordo plenamente
- Discordo em parte
- Concordo em parte
- Concordo plenamente

### 3) Como você avalia seu relacionamento com seus colegas de trabalho e superiores?

- Excelente
- Bom
- Regular
- Ruim
- Péssimo

### 4) No final do seu expediente de trabalho você se sente sobrecarregado?

- Discordo plenamente
- Discordo em parte
- Concordo em parte
- Concordo plenamente

### 5) Você consegue equilibrar sua vida pessoal e profissional?

- Discordo plenamente

- Discordo em parte
- Concordo em parte
- Concordo plenamente

**6) Você está satisfeito com o salário e os benefícios recebidos pelo desenvolvimento do seu trabalho?**

- Muito insatisfeito
- Insatisfeito
- Satisfeito
- Muito satisfeito

**7) Sua empresa oferece suporte para lidar com questões de saúde mental?**

- Discordo plenamente
- Discordo em parte
- Concordo em parte
- Concordo plenamente

**8) Você possui concentração para manter o foco durante o trabalho?**

- Discordo plenamente
- Discordo em parte
- Concordo em parte
- Concordo plenamente

**9) Você tem conseguido dormir bem, descansar e ter momentos de lazer fora do ambiente de trabalho?**

- Discordo plenamente
- Discordo em parte
- Concordo em parte
- Concordo plenamente

**10) Consegue realizar exercícios físicos regularmente?**

Sim

Não

**11) O QUANTO VOCÊ ESTÁ SATISFEITO COM A SUA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO?**

Muito insatisfeito

Insatisfeito

Satisfeito

Muito satisfeito

**12) Você tem se sentido nervoso, ansioso ou depressivo ultimamente?**

Discordo plenamente

Discordo em parte

Concordo em parte

Concordo plenamente

**13) Existe alguma situação específica no trabalho que tem prejudicado sua saúde mental?**

Jornada de trabalho/escala de trabalho

Falta de reconhecimento

Compensação salarial

Relacionamento com colegas de trabalho e superiores

Outro, especificar: \_\_\_\_\_