

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

TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

JHENIFER RICCI DE SOUZA LAMARCA

**SAÚDE MENTAL, QUALIDADE DE VIDA E PRODUTIVIDADE NO
AMBIENTE DE TRABALHO**

**FRANCA/SP
2023**

JHENIFER RICCI DE SOUZA LAMARCA

**SAÚDE MENTAL, QUALIDADE DE VIDA E PRODUTIVIDADE NO
AMBIENTE DE TRABALHO**

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^a. Mestre Adriana Cristina Araújo Rabelo

**FRANCA/SP
2023**

JHENIFER RICCI DE SOUZA LAMARCA

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:

Orientadora:

Orientador: Prof^a. Mestre Adriana Cristina Araújo Rabelo

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

Examinador (a) 1 :

Nome: Prof^o Fernando dos Santos Soeira

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

Examinador (a) 2 :

Nome: Prof^a. Mestre Aparecida Helena Costa

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

Franca, 17 de maio de 2023.

AGRADECIMENTO

Sou grata acima de tudo e de todos a Deus, que me escolheu antes do ventre e me dá saúde para que eu possa continuar a minha caminhada, espero vê-lo em um bom momento e que já sinta orgulho de mim.

A mim mesma, que apesar de muitas vezes me auto questionar, sabotar, e por vezes não acreditar em mim, tenho sido meu afago, meu suporte e minha própria conselheira que sempre me motiva a continuar seguindo.

Também a minha orientadora Adriana, que aceitou o convite e apesar de todos os contratempos e do próprio tempo, acreditou em mim, não desistiu, e me auxiliou da melhor forma, agradeço não somente por me ajudar com o presente trabalho, mas por todo ensinamento e amizade desde a minha primeira graduação.

Os meus colegas de sala que compartilharam de todo aprendizado até aqui e em especial ao Anderson, Cleomar e Josi, que se tornaram amigos tão queridos compartilhando a vida comigo dentro e fora dos portões da faculdade, enchendo a minha vida de alegria e esperança, saibam que vocês fizeram toda a diferença.

Não poderia deixar de mencionar a minha psicóloga Michele, que tem cuidado de mim com tanto carinho desde o início de meu tratamento, me mostrando a pessoa boa que eu sou, minhas qualidades, que o mundo tem cor, e que eu posso pintá-lo sempre que tiver meio cinza, você tem sido um verdadeiro anjo na minha vida, obrigada por tanto.

Ao meu amado casal de tios, Rogério e Taisa, pela nossa conexão que vai além do sangue, por sempre acreditarem em mim, me darem forças, me ouvirem, me fazerem sorrir, pelos incentivos, pelas broncas e conchalhos, mais do que tudo isso serem verdadeiros pais pra mim, eu agradeço todos os dias por vocês na minha vida, as minhas conquistas são de vocês também.

Por ultimo a instituição de ensino FATEC Franca, que entrou na minha vida a seis anos em um dos momentos mais delicados e foi mais do que uma faculdade, mas uma escola da vida, com ótimos professores que tanto me ensinaram e tiveram toda paciência do mundo comigo, vocês são ótimos e

devem ser homenageados todos os dias, não somente ao corpo docente, mas toda equipe desde a direção até as nossas ajudantes de limpeza que deixam tudo arrumadinho para melhor nos receber.

Dedico o presente Trabalho de Graduação a Deus, aos meus tios Rogério e Taisa, as minhas avós Conceição e Suely, a toda equipe Fatec Franca e a minha orientadora Adriana.

“Isso daqui é instrumentalização da vida: Você me dá o seu ofício, eu te dou o seu salário, a gente troca, mas a felicidade não entra na equação. Por isso, o "happy hour" é depois. Você percebeu que não faz sentido?” – Clovis de Barros Filho

RESUMO

O tema abordado no trabalho é a saúde mental dos colaboradores no ambiente organizacional, especialmente após o impacto da pandemia de COVID-19, que levou ao fechamento de várias empresas e resultou em sobrecarga e pressão psicológica nos funcionários. Neste contexto, o objetivo do trabalho é analisar a saúde mental e a qualidade de vida dos colaboradores e verificar a relação com a produtividade no trabalho. Para tanto, o trabalho utilizou-se de uma abordagem qualitativa-exploratória, seguida de revisão de literatura e estudo de caso. A coleta de dados foi realizada por meio de um questionário estruturado. Os resultados da pesquisa contribuíram em destacar a percepção dos participantes sobre a conexão entre a qualidade de vida no trabalho, a saúde mental e o desempenho, revelando que o trabalho pode ter consequências significativas na vida pessoal dos colaboradores, uma vez que passam a maior parte do seu dia no ambiente de trabalho, portanto, destaca a importância de se criar um ambiente de trabalho saudável e preocupado com o bem-estar dos colaboradores, pois isso pode ter um impacto positivo no desempenho e produtividade dos mesmos.

Palavras-chave: Saúde do colaborador. Estresse organizacional. Motivação. Teoria de Herzberg. Desempenho profissional.

ABSTRACT

The topic addressed in this work is the mental health of employees in the organizational environment, particularly after the impact of the COVID-19 pandemic, which led to the closure of several companies and resulted in overload and psychological pressure on employees. In this context, the objective of the study is to analyze the mental health and quality of life of employees and examine their relationship with work productivity. For this purpose, a qualitative-exploratory approach was used, followed by literature review and a case study. Data collection was done through a structured questionnaire. The results of the research contributed to highlight the participants' perception of the connection between work quality of life, mental health, and performance, revealing that work can have significant consequences on employees' personal lives, as they spend most of their day in the work environment. Therefore, this underscores the importance of creating a healthy work environment that cares about the well-being of employees, as it can have a positive impact on their performance and productivity.

Keywords: Employee Health. Organizational Stress. Motivation. Herzberg's Theory. Professional Performance.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Como você se sente em relação ao seu trabalho atual?	37
Figura 2: Você sente que suas habilidades e talentos estão sendo aproveitados no seu trabalho?.....	37
Figura 3: Como você avalia seu nível de estresse no trabalho?	38
Figura 4: Você se sente respeitado e valorizado no seu ambiente de trabalho?.....	38
Figura 5: Como você avalia seu relacionamento com seus colegas de trabalho?	39
Figura 6: Você se sente sobrecarregado com suas responsabilidades no trabalho?	39
Figura 7: Você tem dificuldades em conciliar sua vida pessoal e profissional?.....	40
Figura 8: Você se sente apoiado pela empresa quando precisa lidar com questões pessoais?	40
Figura 9: Você se sente motivado a trabalhar?	41
Figura 10: Como você avalia a cultura da empresa em relação ao bem-estar dos colaboradores?	41
Figura 11: Você se sente capaz de realizar suas tarefas de trabalho de maneira eficiente?	42
Figura 12: Você acha que sua saúde mental e qualidade de vida afetam sua produtividade?	42
Figura 13: Você sente que a empresa oferece recursos e suporte suficiente para lidar com questões de saúde mental?	43
Figura 14: Você se sente sobrecarregado com o trabalho e tem dificuldade em manter o equilíbrio entre vida pessoal e profissional?	43
Figura 15: Você se sente motivado a trabalhar e se engajar em suas tarefas?.....	44

Figura 16: Você tem dificuldade em se concentrar e manter o foco durante o trabalho?	44
Figura 17: Você sente que sua saúde física e mental estão interligadas e afetam seu desempenho no trabalho?	45
Figura 18: Você tem tempo suficiente para se recuperar após períodos de trabalhos intenso?	45
Figura 19: Você acredita que o ambiente de trabalho tem um impacto na sua saúde mental e qualidade de vida?	46
Figura 20: Você sente que a empresa valoriza a saúde mental e o bem-estar dos colaboradores?	46

LISTA DE QUADROS

Quadro 1	Caracterização da Concepção evolutiva da QVT.....	19
-----------------	---	----

LISTA DE SIGLAS

OMS: Organização Mundial da Saúde

QVT: Qualidade de vida no trabalho

FATEC: Faculdade Tecnológica

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	14
2 REVISÃO DE LITERATURA	16
2.1 QUALIDADE DE VIDA E PRODUTIVIDADE NO TRABALHO.....	16
2.2 TEORIA DE HERZBERG.....	21
2.3 MODELO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE WALTON.....	24
2.4 SAÚDE MENTAL NO TRABALHO	26
2.4.1 SINDROME DE BURNOUT	30
2.4.2 SINDROME DO PÂNICO	31
2.4.3 ANSIEDADE	32
2.4.4 ESTRESSE OCUPACIONAL	33
2.4.5 DEPRESSÃO	34
3 ESTUDO DE CASO	36
3.1 CARACTERIZAÇÃO DO RESPONDENTE	36
3.2 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS E RESULTADOS	36
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	47
REFERÊNCIAS	50
APÊNDICE A	54

1 INTRODUÇÃO

O tema saúde mental vem sendo bastante discutido, principalmente a partir do confinamento decorrente da pandemia COVID-19, que afetou drasticamente a vida de bilhões de pessoas e gerou grande impacto no mercado global levando ao fechamento de várias empresas.

Pode-se afirmar que as organizações adaptam seu modo operante para atender o novo cenário, medidas bruscas e rápidas foram utilizadas acentuando a sobrecarga e pressão psicológica dos funcionários levando-os ao esgotamento, tendo por consequência baixa de produtividade e maior *turnover*.

Apesar da relevância do tema, as empresas não buscam por conhecer e pesquisar sobre as carências e fragilidades de seus colaboradores ao que tange a saúde mental, portanto, não tem registros das consequências, dificultando a visualização principalmente do efeito no financeiro.

Neste contexto, o objetivo do presente trabalho é apresentar uma análise da saúde mental e da qualidade de vida do colaborador no ambiente organizacional e verificar a produtividade relacionada ao seu trabalho.

O trabalho se justifica pela importância do tema na atualidade pós-pandemia e por apresentar soluções que aumentam positivamente a saúde mental e da qualidade de vida do colaborador auxiliando na diminuição da taxa de *turnover* e conseqüentemente alavancando os resultados da empresa.

Quanto à metodologia utilizada o trabalho respalda-se na revisão de literatura, que de acordo com Martins (2012) é sustentada por estudos científicos e materiais publicados sobre o tema do estudo em questão.

Ainda na perspectiva do autor, a abordagem que o trabalho utiliza pode ser classificada como qualitativa-exploratória pois, a intenção deste trabalho é entender e interpretar a realidade da amostra estudada por meio da percepção dos respondentes da pesquisa. Exploratória, por buscar aprofundar o conhecimento em torno de um dado problema.

Assim, para a coleta de dados utilizou-se o questionário estruturado (Apêndice A) com profissionais de diversas áreas (GIL, 2007).

Para um melhor desenvolvimento e entendimento o trabalho está estruturado da seguinte forma: revisão de literatura apresentando na seção 2 os principais pontos sobre a qualidade de vida e a produtividade no ambiente; em seguida a seção 3 destaca a teoria de Herzberg que tem como intuito o estudo da motivação e satisfação dos colaboradores no âmbito organizacional. O capítulo do estudo de caso com a análise e descrição dos resultados e; considerações finais, referências e apêndice com o questionário aplicado na amostra.

2 REVISÃO DE LITERATURA

Este capítulo aborda conceitos relativos ao referencial teórico como qualidade de vida e produtividade no trabalho que aborda o quanto faz diferença na produtividade a empresa investir em proporcionar um ambiente melhor em todos os aspectos para o funcionário.

A teoria de Herzberg, também conhecida como teoria dos dois fatores, que são os fatores intrínsecos (motivacionais) e fatores extrínsecos (higiênicos), que se devidamente aplicados corroboram para o melhor desempenho dos colaboradores.

O modelo de Walton que propôs oito critérios que influenciam a qualidade de vida das pessoas em seu ambiente de trabalho sendo fundamentais e amplamente utilizados impactando diretamente a produtividade e o desempenho das organizações.

Em ultimo momento saúde mental no trabalho, abordando a teoria da saúde mental e o quanto as empresas necessitam voltar o olhar de forma individual a cada pessoa de seu grupo de trabalho compreendendo que investir na promoção da saúde mental no ambiente de trabalho pode trazer benefícios significativos para a empresa, incluindo maior engajamento e motivação dos colaboradores.

2.1 QUALIDADE DE VIDA E PRODUTIVIDADE NO TRABALHO

Nos dias atuais, a qualidade de vida no trabalho tem sido para as empresas uma ferramenta estratégica que alavanca os índices de produtividade, pois, segundo Salles e Gomes (2020), "pessoas que trabalham em um ambiente seguro, limpo, organizado, motivador, com ferramentas adequadas, são mais felizes e, conseqüentemente, mais produtivas".

A qualidade de vida é um conceito multidimensional que envolve diversos aspectos da vida das pessoas, como saúde física e mental, relações sociais, satisfação com o trabalho e ambiente em que vivem (FILHO, 2010).

De acordo com o autor, a qualidade de vida não é um estado fixo, mas um processo contínuo que envolve mudanças e adaptações ao longo da vida. A busca por uma melhor qualidade de vida é um objetivo comum das pessoas

e das organizações, e está relacionada ao bem-estar individual e coletivo, assim como à produtividade e desenvolvimento sustentável (FILHO, 2010).

A produtividade, por sua vez, é a relação entre os resultados alcançados e os recursos utilizados para atingir esses resultados. Estudos indicam que a QVT pode ter um impacto positivo na produtividade no trabalho. Segundo o pesquisador André Luiz Fischer, "a qualidade de vida no trabalho pode influenciar diretamente a produtividade, pois um ambiente de trabalho saudável, com funcionários motivados e engajados, pode aumentar a eficiência e a eficácia das atividades desenvolvidas" (FISCHER, 2018, p. 103).

A qualidade de vida no trabalho tem um impacto significativo na produtividade dos funcionários. Quando os funcionários se sentem valorizados e apoiados no ambiente de trabalho, eles tendem a ter uma atitude mais positiva em relação ao trabalho e, conseqüentemente, aumentam seu desempenho e produtividade.

Além disso, a QVT pode levar a uma redução do absenteísmo e da rotatividade de funcionários. Segundo o pesquisador Carlos Alberto Ferreira Bispo, "a QVT pode aumentar a satisfação dos funcionários e reduzir o estresse e a fadiga relacionados ao trabalho, o que pode resultar em uma redução do absenteísmo e da rotatividade" (BISPO, 2017, p. 25).

Por outro lado, a falta de QVT pode levar a uma diminuição da produtividade e da qualidade do trabalho. Segundo o pesquisador José de Oliveira, "a falta de qualidade de vida no trabalho pode levar a um aumento do estresse, da fadiga e da insatisfação dos funcionários, o que pode afetar diretamente a produtividade e a qualidade do trabalho desenvolvido" (OLIVEIRA, 2020, p. 89).

Ao relacionar a qualidade de vida com a produtividade, faz-se necessário salientar que dentro das organizações, o tema começou a ganhar foco pós Primeira Guerra Mundial, pois fora necessário melhorar as condições de trabalho afim de melhorar a produtividade, "assim, a preocupação que impulsionava naquele contexto as medidas voltadas para a qualidade de vida no trabalho era mais de cunho financeiro do que ético" (CARNEIRO apud FERREIRA et al., 2009)

Além disso, a qualidade de vida no trabalho pode reduzir o estresse e a fadiga dos funcionários, o que pode levar a menos erros e aumento da eficiência no trabalho. Um ambiente de trabalho positivo e seguro também pode aumentar a satisfação do funcionário e reduzir a rotatividade.

Atualmente, a preocupação com a qualidade de vida dos trabalhadores vai além do cenário empresarial, a responsabilidade social das empresas para com o trabalhador faz com que iniciativas sejam adotadas visto que o colaborador seja percebido não somente como um recurso de lucratividade, mas como um ser humano em toda sua essência e complexidade, onde a qualidade de vida no trabalho depende da:

“[...] aplicação concreta de uma filosofia humanista pela introdução de métodos participativos, visando modificar um ou vários aspectos do meio ambiente de trabalho, a fim de criar uma nova situação, mais favorável à satisfação dos empregados na empresa”. (CARNEIRO apud BERGERON, 1972, apud FERNANDES; GUTIERREZ, 1988, p.31)

Embora os estudos sobre a qualidade de vida no trabalho tenham evoluído muito, críticas ainda são feitas a respeito de sua evolução em que empregadores se preocupam e empregados exigem seus direitos e ambos buscam pelo melhor resultado onde todos saiam ganhando.

O Quadro 1 auxilia para compreender melhor sobre a evolução mencionada:

Quadro 1: Características da concepção evolutiva da QVT

Concepção evolutiva da QVT	Características ou visão
1. QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Investigava-se como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
2. QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, busca-se trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.
3. QVT como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, método ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era vista como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
4. QVT como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos administração participativa”e democracia industrialeram frequentemente ditos como ideais do movimento de QVT.
5. QVT como tudo (1979 a 1982)	Como panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros organizacionais.
6. QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de um modismo” passageiro.

Fonte: Adaptado de Nadler e Lawler (1983, apud FERNANDES, 1996)

A qualidade de vida do colaborador no trabalho está diretamente relacionada com sua produtividade. Quando os funcionários se sentem satisfeitos com seu trabalho, tendem a permanecer na empresa por mais tempo, o que pode reduzir os custos de contratação e treinamento.

Além disso, a satisfação do funcionário pode levar a um aumento do comprometimento e lealdade à empresa, o que pode levar a melhores resultados financeiro.

Nesse sentido, a satisfação do funcionário pode ter um impacto significativo nos resultados financeiros da empresa, como afirmam Robbins e

Judge (2017), "funcionários satisfeitos são mais produtivos, apresentam menor absenteísmo e rotatividade, o que pode levar a redução de custos e aumento de receitas".

Por outro lado, quando os colaboradores têm uma baixa qualidade de vida no trabalho, podem experimentar níveis mais elevados de estresse, ansiedade e cansaço, conforme afirmam Araújo e colaboradores (2021), "a falta de qualidade de vida no trabalho pode levar a problemas de saúde mental nos trabalhadores, como estresse, ansiedade, depressão e burnout".

Esses problemas podem prejudicar a produtividade dos colaboradores e afetar negativamente o ambiente de trabalho como um todo. Isso pode ser agravado se a empresa não oferecer recursos e suporte adequados para lidar com questões de saúde mental, bem como não proporcionar um ambiente de trabalho saudável e equilibrado.

Além disso, segundo Siqueira e Padovani (2019), "a falta de recursos e suporte para lidar com questões de saúde mental pode aumentar a vulnerabilidade dos colaboradores a problemas de saúde, além de contribuir para o aumento do absenteísmo e rotatividade" (p. 46). Portanto, é importante que as empresas considerem a qualidade de vida no trabalho como um aspecto essencial para o sucesso organizacional e adotem medidas para proporcionar um ambiente de trabalho saudável e equilibrado.

Com tudo isso, vale ressaltar que a qualidade de vida no trabalho pode afetar a capacidade do colaborador de manter um equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Se o colaborador não tiver tempo suficiente para descansar, cuidar de sua saúde e de suas necessidades pessoais, isso pode afetar negativamente sua produtividade e satisfação no trabalho.

Portanto, é essencial que as empresas priorizem a qualidade de vida no trabalho e ofereçam um ambiente saudável, equilibrado e suporte aos colaboradores. Ao fazê-lo, as empresas podem ajudar seus colaboradores a manter um bom estado mental e físico e, conseqüentemente, aumentar a produtividade e o bem-estar geral.

Por fim, a qualidade de vida no trabalho pode ter um impacto positivo na reputação da empresa. Empresas que priorizam a qualidade de vida no

trabalho tendem a ser vistas como empregadores atraentes e responsáveis. Essa reputação pode atrair talentos e clientes, bem como melhorar a imagem pública da empresa. Em resumo, investir em qualidade de vida no trabalho pode ter um impacto positivo em vários aspectos da empresa, incluindo produtividade, satisfação do funcionário e reputação.

2.2 TEORIA DE HERZBERG

A teoria de Herzberg, também conhecida como teoria dos dois fatores, é uma teoria que se concentra nas necessidades e motivações dos colaboradores no ambiente de trabalho. Conforme afirmam Robbins e Judge (2019), existem dois tipos de fatores que afetam a motivação e a satisfação dos colaboradores: fatores intrínsecos e fatores extrínsecos.

Os fatores intrínsecos, também conhecidos como fatores motivacionais, são aqueles que estão relacionados ao trabalho em si e que proporcionam um senso de realização e satisfação pessoal. Eles incluem o reconhecimento, a possibilidade de crescimento profissional, o trabalho desafiador e significativo e a realização pessoal. De acordo com Herzberg, esses fatores são responsáveis pela motivação intrínseca, ou seja, aquela que vem de dentro do indivíduo. Segundo o autor, "os fatores motivacionais estão relacionados ao que as pessoas fazem e por que fazem" (HERZBERG, 1968, p. 20).

Por outro lado, o autor destaca que os fatores extrínsecos, também conhecidos como fatores higiênicos, são aqueles relacionados ao ambiente de trabalho e às condições em que o trabalho é realizado, mas que não estão diretamente relacionados com o trabalho em si. Eles incluem o salário, as condições físicas do ambiente de trabalho, as políticas da empresa e a qualidade do relacionamento com colegas e superiores.

Esses fatores não levam à motivação intrínseca, mas sim à satisfação extrínseca, ou seja, à satisfação que vem de fora do indivíduo. Segundo Herzberg, "os fatores higiênicos estão relacionados a onde as pessoas trabalham e com quem trabalham" (HERZBERG, 1968, p. 20).

Segundo o pesquisador Timothy A. Judge:

"os fatores motivacionais, como a possibilidade de crescimento profissional e o reconhecimento, têm um impacto mais forte na satisfação e motivação dos funcionários do que os fatores higiênicos,

como o salário e as condições físicas do ambiente de trabalho" (JUDGE, 1993, p. 381).

Porém, isso não significa que os fatores higiênicos sejam irrelevantes. Na verdade, eles são fundamentais para garantir a satisfação básica dos funcionários e evitar a insatisfação.

Segundo Alderfer (1969), "os fatores higiênicos são necessários para evitar a insatisfação e criar um ambiente de trabalho saudável e estável".

Ao considerar a teoria de Herzberg, é importante que as empresas não se concentrem apenas nos fatores higiênicos, como salário e condições de trabalho, mas também nos fatores motivacionais, como reconhecimento e oportunidades de crescimento.

Como destaca o autor supracitado, "a satisfação dos funcionários depende não apenas dos fatores higiênicos, mas também de fatores motivacionais, como reconhecimento e oportunidades de crescimento".

De acordo com Chiavenato e Sapiro (2003), "os fatores motivacionais são relacionados ao conteúdo do cargo e à natureza das tarefas, enquanto os fatores higiênicos são relacionados às condições do ambiente de trabalho" (p. 96). Segundo a teoria de Herzberg, os fatores motivacionais são os principais responsáveis pela motivação e satisfação dos colaboradores, pois impulsionam o colaborador a trabalhar duro e se esforçar para alcançar seus objetivos no trabalho, enquanto os fatores higiênicos são importantes para garantir que o ambiente de trabalho seja confortável e seguro, mas não são suficientes para motivar os colaboradores.

Dessa forma, a teoria de Herzberg destaca que para manter os colaboradores motivados e satisfeitos, as empresas precisam oferecer tanto fatores motivacionais quanto fatores higiênicos. Isso significa que as empresas devem oferecer oportunidades de crescimento, reconhecimento e desenvolvimento profissional, bem como um ambiente de trabalho seguro e confortável, boas condições de trabalho e políticas transparentes e justas.

Nesse sentido, as empresas podem adotar uma abordagem mais holística na gestão de pessoas, considerando não apenas os aspectos materiais e físicos do trabalho, mas também as necessidades psicológicas e emocionais dos funcionários. Como afirma o pesquisador Richard M. Ryan, "a satisfação e a motivação dos funcionários são influenciadas por uma variedade

de fatores, incluindo a necessidade de se sentir competente, autônomo e relacionado aos outros" (RYAN; DECI, 2000, p. 68).

Assim, é importante que as empresas criem um ambiente de trabalho que permita aos funcionários desenvolver suas habilidades, assumir responsabilidades e se relacionar com colegas de trabalho de maneira positiva e colaborativa. Isso pode ser alcançado por meio da promoção de uma cultura organizacional que valorize a inovação, a criatividade e a diversidade, bem como a adoção de práticas de gestão de pessoas que incentivem o desenvolvimento profissional e pessoal dos funcionários.

Dentre as estratégias que as empresas podem adotar para investir nos fatores motivacionais e higiênicos, destaca-se a importância da liderança. Para Kotter (1988, p. 21), "liderança é o processo de conduzir um grupo de pessoas a um objetivo comum".

Dessa forma, os líderes têm um papel fundamental na criação de um ambiente de trabalho positivo e na promoção da satisfação e motivação dos funcionários.

Para Schein (2010, p. 98), uma liderança eficaz pode ajudar a criar uma cultura organizacional que valorize a inovação, a criatividade e a diversidade, bem como incentivar o desenvolvimento profissional e pessoal dos funcionários.

O autor destaca que "os líderes têm a responsabilidade de criar um ambiente de trabalho positivo, no qual os funcionários se sintam motivados a se desenvolver e a contribuir para a empresa".

Outra estratégia importante é a criação de programas de saúde e bem-estar que visem a promoção da qualidade de vida dos funcionários. Segundo a Organização Mundial da Saúde, "a saúde mental é um estado de bem-estar no qual o indivíduo é capaz de realizar suas habilidades, lidar com o estresse normal da vida, trabalhar produtivamente e contribuir para sua comunidade" (OMS, 2014).

Dessa forma, programas de saúde mental e bem-estar podem contribuir para a redução do estresse e da ansiedade, bem como para a promoção do bem-estar emocional e físico dos funcionários.

Em suma, a teoria de Herzberg destaca a importância dos fatores motivacionais e higiênicos na motivação e satisfação dos funcionários, e

evidencia a necessidade de se investir em ambos os fatores para se obter uma melhor qualidade de vida no trabalho e conseqüentemente maior produtividade.

As empresas que adotam uma abordagem mais holística na gestão de pessoas, considerando não apenas os aspectos materiais e físicos do trabalho, mas também as necessidades psicológicas e emocionais dos funcionários, têm maior probabilidade de obter sucesso em seu desempenho e reter talentos no longo prazo.

2.3 MODELO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE WALTON

Desde a década de 1970, a qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação crescente para organizações e pesquisadores em todo o mundo. Nesse contexto, o modelo de Walton, criado pelo professor emérito de comportamento organizacional na Harvard Business School, Richard E. Walton, em 1973, teve grande relevância e influência (FONTES-FILHO *et al.*, 2019).

O modelo de Walton foi pioneiro em sua abordagem ao reconhecer que o trabalho não é apenas uma atividade que as pessoas realizam, mas faz parte de suas vidas como um todo (FONTES-FILHO *et al.*, 2019).

Para o autor o modelo de Walton foi criado a partir das pesquisas realizadas pelo autor sobre a relação entre trabalho e vida pessoal, bem como as condições de trabalho que afetam a qualidade de vida dos trabalhadores.

Com base em suas pesquisas, Walton propôs oito critérios que influenciam a qualidade de vida das pessoas em seu ambiente de trabalho, sendo eles considerados fundamentais para a compreensão da qualidade de vida no trabalho e têm sido amplamente utilizados em pesquisas e práticas relacionadas à gestão de pessoas.

De acordo com Fontes-Filho *et al.* (2019), o primeiro critério proposto por Walton se refere à compensação justa e adequada. Esse critério envolve a remuneração que o trabalhador recebe em troca de seu trabalho, sendo considerado um fator crucial para a satisfação no trabalho.

Segundo os autores, a remuneração deve ser justa e adequada à importância do trabalho, de forma a garantir a motivação e a dedicação do trabalhador à organização. Nesse sentido, uma compensação inadequada pode levar a insatisfação e até mesmo ao desligamento do trabalhador da

organização. Sendo assim, a remuneração justa e adequada é um aspecto fundamental para a qualidade de vida no trabalho.

Além da compensação justa e adequada, outro critério proposto por Walton é a existência de condições de trabalho seguras e saudáveis. Segundo Fontes-Filho et al. (2019), esse critério se refere às condições físicas do ambiente de trabalho, incluindo aspectos como iluminação, temperatura, ventilação e ergonomia. Esses aspectos são importantes para a saúde e bem-estar dos trabalhadores, e sua negligência pode levar a acidentes e doenças ocupacionais.

O terceiro critério proposto por Walton é a oportunidade de utilização e desenvolvimento de habilidades. De acordo com Amaral et al. (2018), esse critério se refere à possibilidade de os trabalhadores utilizarem suas habilidades e conhecimentos no trabalho, bem como a oportunidade de desenvolver novas competências. Esse critério está diretamente relacionado à satisfação e ao engajamento dos trabalhadores, uma vez que permite que eles se sintam valorizados e contribuam de forma mais significativa para a organização.

O quarto critério proposto por Walton é a possibilidade de crescimento e segurança na carreira. Conforme aponta Amaral et al. (2018), esse critério se refere à existência de oportunidades de desenvolvimento e crescimento profissional dentro da organização, bem como à segurança em relação à permanência no emprego. Esse critério está relacionado à motivação dos trabalhadores e à sua percepção de que seu trabalho é valorizado pela organização.

O quinto critério proposto por Walton é o trabalho interessante e significativo. Segundo Fontes-Filho et al. (2019), esse critério se refere à importância do trabalho para a satisfação dos trabalhadores. Um trabalho interessante e significativo é aquele que proporciona desafios e oportunidades de aprendizado, e que permite que os trabalhadores se sintam úteis e realizados em relação às suas atividades.

O sexto critério proposto por Walton é a participação na tomada de decisões. Amaral et al. (2018) apontam que esse critério se refere à possibilidade de os trabalhadores participarem das decisões que afetam suas atividades e o funcionamento da organização. Essa participação pode ocorrer

por meio de consultas, sugestões, comitês de representação ou outras formas de envolvimento. Essa participação é importante para que os trabalhadores se sintam valorizados e engajados na organização.

O sétimo critério proposto por Walton é a diversidade e igualdade de oportunidades. De acordo com Fontes-Filho et al. (2019), esse critério se refere à importância da diversidade e da igualdade de oportunidades na organização. Isso envolve aspectos como a não discriminação em relação a gênero, raça, orientação sexual, religião e outras características, bem como a promoção da inclusão e da diversidade na organização. A diversidade e a igualdade de oportunidades são importantes para a qualidade de vida no trabalho e para a imagem da organização perante a sociedade.

O oitavo e último critério do modelo de Walton é a possibilidade de crescimento e desenvolvimento pessoal. Isso significa que as empresas devem oferecer oportunidades para que seus funcionários cresçam e se desenvolvam, seja através de programas de treinamento e capacitação, ou através de promoções e novos desafios no trabalho.

Segundo uma pesquisa realizada por DeCenzo e Robbins (2016), a oportunidade de crescimento e desenvolvimento pessoal é um fator importante para a motivação dos funcionários e sua satisfação no trabalho. Funcionários que se sentem estagnados e sem perspectivas de crescimento têm maior probabilidade de se desmotivarem e procurarem outras oportunidades de trabalho.

Em suma, os oito critérios propostos pelo modelo de Walton são fundamentais para compreender e melhorar a qualidade de vida dos indivíduos em seu ambiente de trabalho. Cada um desses critérios é importante e pode afetar a satisfação e o bem-estar dos trabalhadores, impactando diretamente a produtividade e o desempenho das organizações.

2.4 SAÚDE MENTAL NO TRABALHO

Saúde mental é um estado de bem-estar emocional, psicológico e social, onde um indivíduo é capaz de lidar com as demandas e desafios da vida diária. A saúde mental envolve o equilíbrio entre as emoções, pensamentos e comportamentos, bem como a capacidade de adaptar-se às mudanças e enfrentar situações estressantes de maneira eficaz.

De acordo com a Organização Mundial da Saúde, a saúde mental é definida como "um estado de bem-estar no qual o indivíduo é capaz de utilizar suas próprias habilidades, recuperar-se do estresse rotineiro, ser produtivo e contribuir para a sua comunidade" (OMS, 2014).

No ambiente de trabalho, diversos fatores podem afetar a saúde mental dos colaboradores, e quando esses fatores estão presentes de forma persistente e intensa, podem contribuir para o desenvolvimento de transtornos mentais.

Alguns dos principais fatores presentes no ambiente de trabalho que podem afetar a saúde mental de acordo com Lima e Assunção (2018) incluem:

a sobrecarga de trabalho é um dos principais fatores que afetam a saúde mental dos trabalhadores brasileiros. A carga excessiva de tarefas e responsabilidades, muitas vezes em um ambiente competitivo, pode gerar um nível elevado de estresse, fadiga e exaustão emocional, aumentando a vulnerabilidade para transtornos mentais como a ansiedade e a depressão. A sobrecarga de trabalho também pode prejudicar as relações interpessoais, a qualidade de vida e a produtividade dos trabalhadores, causando impactos negativos em sua saúde mental e física.

Segundo Santos e Borges (2012), os conflitos interpessoais no ambiente de trabalho estão associados a sintomas de estresse, ansiedade e depressão, o que pode levar a um aumento do absenteísmo e diminuição da produtividade. Além disso, os conflitos não resolvidos podem gerar um ambiente de trabalho tóxico, desmotivar os colaboradores e prejudicar as relações interpessoais no ambiente de trabalho. Dessa forma, é importante que as empresas adotem medidas para prevenir e gerenciar conflitos interpessoais, criando um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

A falta de apoio e recursos no ambiente de trabalho pode afetar a saúde mental dos colaboradores de maneira significativa. De acordo com Nunes, Gonzaga e Azambuja (2019), a falta de recursos e suporte pode levar a sobrecarga de trabalho, desmotivação, baixa autoestima e aumento do estresse. Além disso, a falta de suporte e feedback pode levar a conflitos interpessoais, gerando tensão e estresse no ambiente de trabalho. É importante que os empregadores ofereçam suporte e recursos adequados para seus colaboradores, garantindo um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

Conforme Lima et al (2016), a falta de reconhecimento no ambiente de trabalho pode afetar a saúde mental dos trabalhadores, levando a consequências negativas, como a diminuição da autoestima e da motivação. A falta de reconhecimento pode ser vista como um fator estressante, que pode gerar prejuízos à saúde mental do trabalhador. Por isso, é importante que as organizações invistam em ações que valorizem o trabalho dos seus funcionários, tais como programas de reconhecimento e feedback positivo.

Um ambiente de trabalho tóxico pode afetar significativamente a saúde mental dos trabalhadores. Segundo Silva e Freitas (2017), a falta de ética, o assédio moral e sexual, a discriminação, o autoritarismo, a desconfiança, a falta de cooperação, o medo e a insegurança, são exemplos de comportamentos que podem tornar o ambiente de trabalho tóxico. Essas situações geram estresse, ansiedade, depressão e podem levar ao desenvolvimento de doenças mentais. Portanto, é importante que as empresas estejam atentas e criem um ambiente de trabalho saudável e seguro para seus colaboradores.

A psiquiatra e psicoterapeuta Ana Beatriz Barbosa Silva (2019), aponta que a insegurança no trabalho é um fator que pode gerar ansiedade, estresse e outros problemas de saúde mental. Ela afirma que a instabilidade profissional pode levar a uma sensação de falta de controle sobre a própria vida e a uma constante preocupação em manter o emprego, o que pode desencadear transtornos como a síndrome do pânico e a depressão.

Além disso, a psicóloga organizacional Marisa Eboli (2006), destaca que a insegurança no trabalho pode gerar um clima de medo e tensão no ambiente de trabalho, o que pode afetar o bem-estar emocional dos colaboradores.

A falta de equilíbrio entre vida pessoal e trabalho pode gerar consequências negativas na saúde mental dos trabalhadores. Segundo Sartori e Marques (2019), essa falta de equilíbrio pode gerar estresse, ansiedade, depressão e até mesmo transtornos do sono, afetando a qualidade de vida e a saúde do indivíduo. Além disso, a pressão pelo cumprimento de prazos e metas pode fazer com que o trabalhador dedique menos tempo à vida pessoal, o que pode gerar insatisfação e afetar o relacionamento com familiares e

amigos. Portanto, é importante que haja uma preocupação com o bem-estar do trabalhador, buscando formas de equilibrar as demandas do trabalho com as necessidades pessoais e familiares.

Vale lembrar que cada indivíduo tem um limite diferente em relação à pressão e demandas do trabalho, bem como à sua capacidade de lidar com problemas no ambiente de trabalho.

A falta de atenção à saúde mental dos colaboradores pode levar a consequências negativas para a empresa, tais como aumento do absenteísmo e do presenteísmo, diminuição da produtividade e até mesmo aumento dos custos em saúde (OMS, 2014).

Por outro lado, investir na promoção da saúde mental no ambiente de trabalho pode trazer benefícios significativos para a empresa, incluindo maior engajamento e motivação dos colaboradores (CIPD, 2021).

Segundo pesquisa realizada pela empresa de consultoria Gallup, funcionários que se sentem emocionalmente conectados com o local de trabalho apresentam um aumento de 21% na produtividade, em comparação com aqueles que não têm esse tipo de conexão (GALLUP, 2019).

Portanto, é importante que as empresas se preocupem com a saúde mental de seus colaboradores e trabalhem para criar um ambiente de trabalho saudável e equilibrado. Isso inclui oferecer recursos de apoio, feedback e reconhecimento, bem como políticas transparentes e justas e uma cultura de respeito e inclusão. Ao fazer isso, as empresas podem ajudar a prevenir transtornos mentais no ambiente de trabalho e promover a saúde mental e o bem-estar geral dos colaboradores.

Segundo SILVA (apud ALVARENGA e MARCHIORI, 2014, p.25):

“O direito fundamental à saúde mental está, assim, diretamente relacionado à qualidade de vida dos trabalhadores no ambiente de trabalho e visa a promover a incolumidade psicológica e física destes durante o desenvolvimento da sua atividade profissional, de modo que o trabalho possa ser desenvolvido de forma saudável e equilibrado, já que “sem saúde não há vida digna e sem meio ambiente equilibrado não há saúde”.

Alvarenga e Marchiori (2014) ressaltam a importância do direito à saúde mental dos trabalhadores no ambiente de trabalho, destacando a

relação direta com a qualidade de vida no trabalho e a promoção da incolumidade psicológica e física dos profissionais. É fundamental que o ambiente de trabalho proporcione condições saudáveis e equilibradas para o desenvolvimento das atividades profissionais.

Caso contrário, diversas doenças podem surgir em decorrência do ambiente de trabalho, tais como a síndrome de burnout, síndrome do pânico, ansiedade, depressão e o estresse ocupacional, que afetam tanto a saúde física quanto a saúde psíquica dos profissionais. Por isso, é fundamental que as empresas e os gestores adotem medidas de prevenção e promoção da saúde mental no ambiente de trabalho, garantindo um ambiente seguro e saudável para todos os trabalhadores.

2.4.1 SÍNDROME DE BURNOUT

A síndrome de Burnout, também conhecida como síndrome do esgotamento profissional, é um problema de saúde mental bastante comum no ambiente de trabalho. Segundo Sampaio et al (2019), a síndrome de Burnout é caracterizada por exaustão emocional, despersonalização e baixa realização pessoal, afetando principalmente profissionais que lidam com pessoas e demandas emocionais intensas, como é o caso de médicos, enfermeiros, psicólogos e professores.

Ainda de acordo com Sampaio et al (2019), a síndrome de Burnout é um problema complexo e multifatorial, que pode ser influenciado por diversos fatores, como o ambiente de trabalho, o estilo de liderança, a falta de apoio emocional, a sobrecarga de trabalho, entre outros. A síndrome de Burnout pode afetar tanto a saúde física quanto a saúde mental dos profissionais, aumentando o risco de doenças cardiovasculares, depressão e ansiedade.

Segundo Vieira et al (2019), a prevenção e o tratamento da síndrome de Burnout devem envolver tanto ações individuais quanto organizacionais. Entre as medidas individuais, destaca-se a importância de estabelecer limites claros entre trabalho e vida pessoal, de buscar apoio emocional e de praticar atividades físicas e de lazer. Já as ações organizacionais incluem a adoção de políticas que visem a melhoria do ambiente de trabalho, a redução da

sobrecarga de trabalho e o estabelecimento de canais de comunicação efetivos entre os profissionais e a gestão.

Portanto, a síndrome de Burnout é um problema relevante e que afeta a saúde mental e física de diversos profissionais. É fundamental que sejam adotadas medidas preventivas e de tratamento, tanto no âmbito individual quanto organizacional, para reduzir os impactos dessa síndrome no ambiente de trabalho e na qualidade de vida dos profissionais.

2.4.2 SÍNDROME DO PÂNICO

A síndrome do pânico é um transtorno psicológico que pode ser desencadeado por diversos fatores, incluindo o ambiente de trabalho. Segundo estudo realizado por Silva et al. (2019), o estresse ocupacional é um dos principais fatores associados ao desenvolvimento da síndrome do pânico.

De acordo com os dados da Pesquisa Nacional de Saúde do Trabalhador (PNST), realizada pelo Ministério da Saúde em 2015, os transtornos mentais são a terceira maior causa de afastamento do trabalho no Brasil. Dentre eles, a síndrome do pânico é um dos mais prevalentes, afetando cerca de 2% da população brasileira (SOUZA et al., 2018).

Além disso, estudos apontam que determinados trabalhos podem estar mais associados ao desenvolvimento da síndrome do pânico. Um exemplo é o trabalho em call centers, que exige uma alta carga emocional e pode levar a problemas psicológicos como a síndrome do pânico (SANTOS et al., 2017).

Outra questão relevante é a falta de políticas de prevenção e promoção da saúde mental no ambiente de trabalho. De acordo com dados da Organização Mundial da Saúde (OMS), apenas 10% das empresas no mundo possuem políticas de saúde mental no trabalho (OMS, 2017). No Brasil, essa realidade não é diferente, o que pode contribuir para o aumento dos casos de síndrome do pânico em decorrência do trabalho.

Portanto, é fundamental que as empresas criem políticas de prevenção e promoção da saúde mental no ambiente de trabalho, visando reduzir o estresse ocupacional e prevenir o desenvolvimento de transtornos psicológicos

como a síndrome do pânico. Além disso, é necessário que haja uma maior conscientização por parte dos gestores e trabalhadores sobre a importância da saúde mental no ambiente de trabalho (Lima et al., 2021).

2.4.3 ANSIEDADE

A ansiedade é uma das principais queixas de trabalhadores em todo o mundo, sendo considerada uma resposta emocional negativa diante de eventos estressores no ambiente de trabalho (CUNHA; CARLOTTO, 2017).

Segundo um estudo realizado por Lima et al. (2020), a pandemia de COVID-19 agravou ainda mais esse cenário, levando a um aumento da prevalência de sintomas de ansiedade em trabalhadores brasileiros.

De acordo com Siqueira et al. (2016), os fatores organizacionais podem contribuir para o desenvolvimento da ansiedade em trabalhadores, como a pressão por metas e prazos, conflitos interpessoais e ambiguidade de papéis.

Além disso, a falta de apoio social no ambiente de trabalho também pode ser um fator de risco para o desenvolvimento da ansiedade (CAVALCANTI et al., 2017).

No entanto, a ansiedade no trabalho não afeta apenas o bem-estar psicológico do trabalhador, mas também pode ter impactos negativos na saúde física, levando a um aumento do risco de doenças cardiovasculares e outras comorbidades (MARQUES et al., 2016). Além disso, a ansiedade também pode comprometer a produtividade e desempenho no trabalho (CUNHA; CARLOTTO, 2017).

As empresas têm um papel fundamental na prevenção da ansiedade no ambiente de trabalho. Segundo Gomes et al. (2019), a promoção de um ambiente de trabalho saudável e positivo pode ser um fator de proteção contra a ansiedade em trabalhadores.

Uma das estratégias que as empresas podem adotar é medidas para reduzir a sobrecarga de trabalho, como a revisão de metas e prazos, a promoção de um equilíbrio saudável entre vida pessoal e profissional, e a oferta de flexibilidade de horários e de trabalho remoto (COSTA et al., 2019).

Outra estratégia importante é o investimento em um clima organizacional positivo, que promova o suporte social entre os colaboradores e gere um ambiente de trabalho colaborativo e inclusivo (COSTA et al., 2019).

Em resumo, as empresas podem contribuir significativamente para a prevenção da ansiedade no ambiente de trabalho, adotando medidas que promovam um ambiente de trabalho saudável e positivo, reduzam a sobrecarga de trabalho, ofereçam suporte psicológico e promovam um clima organizacional positivo.

2.4.4 ESTRESSE OCUPACIONAL

O estresse ocupacional é um problema de saúde pública que afeta trabalhadores em todo o mundo. No Brasil, a prevalência de sintomas de estresse é alta, especialmente entre profissionais da saúde, professores e policiais (SILVA et al., 2020).

Pode ter diversos efeitos negativos sobre a saúde do trabalhador, incluindo distúrbios do sono, depressão, ansiedade e síndrome de burnout (LIMA et al., 2018).

A causa do estresse no trabalho pode ser multifatorial, envolvendo fatores organizacionais, como excesso de trabalho, prazos apertados e falta de autonomia, e fatores individuais, como personalidade e estilo de vida (SILVA et al., 2020).

Para prevenir e tratar o estresse ocupacional, é necessário adotar medidas que abordem tanto os fatores organizacionais quanto os fatores individuais. Entre as estratégias que podem ser adotadas pelas empresas estão o incentivo ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, o estabelecimento de metas realistas e a oferta de treinamentos em gestão de estresse (LIMA et al., 2018).

Além disso, é importante que as empresas adotem uma cultura organizacional que promova a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores, por meio de práticas como a promoção de um ambiente de trabalho seguro e

saudável e o estabelecimento de canais de comunicação abertos e transparentes (SILVA et al., 2020).

No nível individual, as estratégias de prevenção e tratamento do estresse ocupacional incluem a prática de atividades físicas e de técnicas de relaxamento, como meditação e yoga, e a busca de apoio psicológico em casos de sintomas persistentes (LIMA et al., 2018).

Em resumo, o estresse ocupacional é um problema sério que afeta trabalhadores em todo o mundo. Para preveni-lo e tratá-lo, é necessário adotar medidas que abordem tanto os fatores organizacionais quanto os fatores individuais, incluindo a promoção de um ambiente de trabalho saudável, a adoção de uma cultura organizacional que promova a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores, e a adoção de estratégias de prevenção e tratamento no nível individual.

2.4.5 DEPRESSÃO

A depressão é uma das principais causas de incapacidade para o trabalho em todo o mundo, afetando a qualidade de vida e a produtividade dos trabalhadores. No Brasil, estima-se que 5,8% da população adulta sofra de depressão, sendo que grande parte desses casos está relacionada ao ambiente de trabalho (SILVA et al., 2019).

A depressão no ambiente de trabalho pode ser causada por diversos fatores, incluindo a sobrecarga de trabalho, a falta de apoio social, o assédio moral e a falta de reconhecimento profissional (ABREU et al., 2017).

Além disso, trabalhadores que sofrem de depressão no ambiente de trabalho têm maior risco de apresentar outros problemas de saúde, como ansiedade, insônia e síndrome de burnout (FONSECA et al., 2019).

Para prevenir e tratar a depressão no ambiente de trabalho, é necessário adotar medidas que abordem tanto os fatores organizacionais quanto os fatores individuais. Entre as estratégias que podem ser adotadas pelas empresas estão a promoção do diálogo aberto e transparente, a criação de um ambiente de trabalho saudável e seguro, a oferta de programas de

treinamento em gestão de estresse e a disponibilização de serviços de apoio psicológico (ABREU et al., 2017).

Ademais, é importante que os trabalhadores tenham acesso a informações sobre a depressão, incluindo sintomas, causas e formas de tratamento, de modo a buscar ajuda especializada caso apresentem sintomas persistentes (FONSECA et al., 2019).

No entanto, é necessário reconhecer que a depressão é um problema complexo e multifatorial, que não pode ser resolvido apenas por meio de ações isoladas das empresas ou dos trabalhadores. Se faz necessário um esforço conjunto da sociedade como um todo para prevenir e tratar a depressão no ambiente de trabalho (SILVA et al., 2019).

Em resumo, a depressão no ambiente de trabalho é um problema sério que afeta a qualidade de vida e a produtividade dos trabalhadores. Para preveni-la e tratá-la, é necessário adotar medidas que abordem tanto os fatores organizacionais quanto os fatores individuais, além de promover um esforço conjunto da sociedade como um todo.

3 ESTUDO DE CASO

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

3.1 CARACTERIZAÇÃO DO RESPONDENTE

O presente estudo de caso foi feito através de um formulário utilizando aplicativo de gerenciamento e pesquisas do Google de nome Forms, no qual fora feito um link encaminhado a uma amostra de 30 pessoas nos quais 22 foram respondentes.

O questionário enviado para a amostra selecionada possuía 20 questões de múltipla escolha e fora enviado pelo direct do Instagram, onde o link de acesso ficou disponível do dia 11/03/2023 a 18/03/2023.

De forma anônima, obteve-se resposta de um grupo de pessoas com idade entre 21 à 48 anos. Os respondentes eram do sexo masculino e feminino, sendo 14 do sexo masculino e 8 do sexo feminino, residentes do Estado de São Paulo.

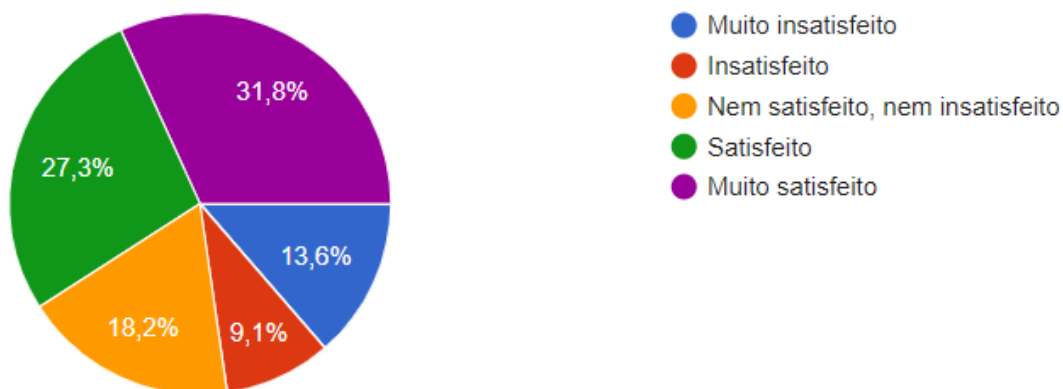
A escolaridade dos respondentes oscila entre ensino médio e superior completo, assim como, a atuação profissional dos respondentes da pesquisa que varia entre o nível operacional ao nível estratégico em empresas de pequeno à grande porte.

3.2 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS E RESULTADOS

Nesta seção será realizada a descrição e a análise do questionário enviado para a amostra selecionada para o desenvolvimento do estudo de caso.

Nesse sentido, a figura 1 mostra que quase 60% dos respondentes estão satisfeitos ou muito satisfeitos em relação ao seu trabalho atual.

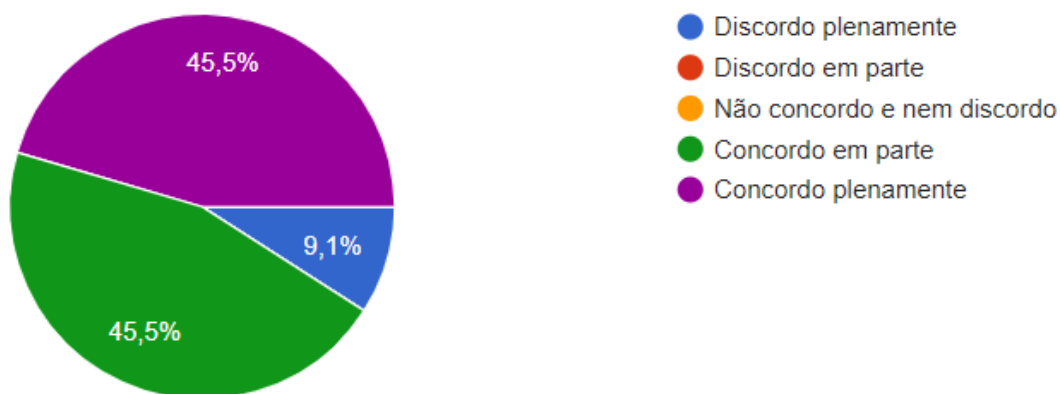
Figura 1: Como você se sente em relação ao seu trabalho atual?



Fonte: Autora

A figura 2 mostra que apenas 10% dos respondentes sentem que suas habilidades e talentos estão sendo aproveitados no ambiente do trabalho.

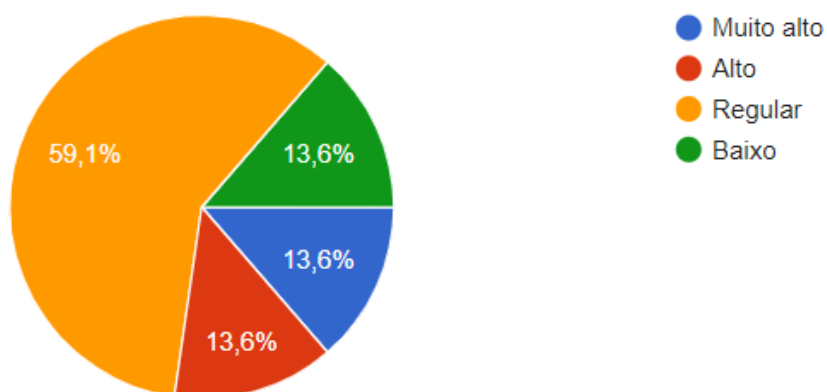
Figura 2: Você sente que suas habilidades e talentos estão sendo aproveitados no seu trabalho?



Fonte: Autora

A figura 3 mostra que quase 30% dos respondentes tem o nível de estresse alto ou muito alto.

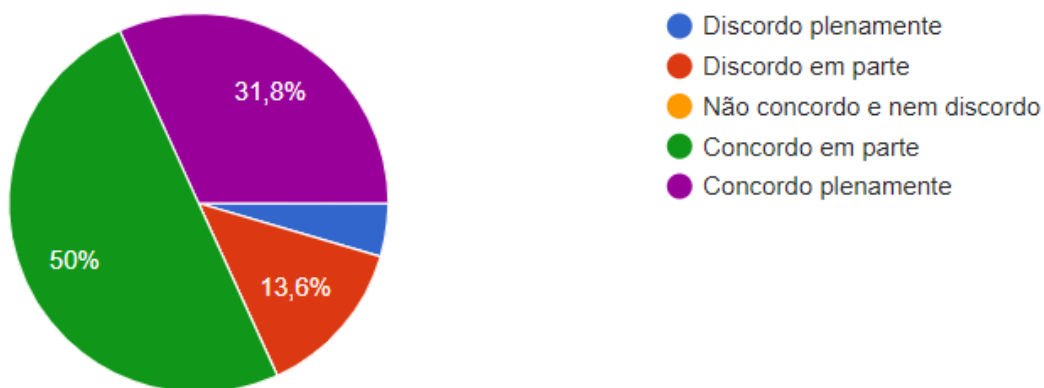
Figura 3: Como você avalia seu nível de estresse no trabalho?



Fonte: Autora

A figura 4 mostra que 50% dos respondentes se sente respeitado e valorizados em partes no ambiente de trabalho.

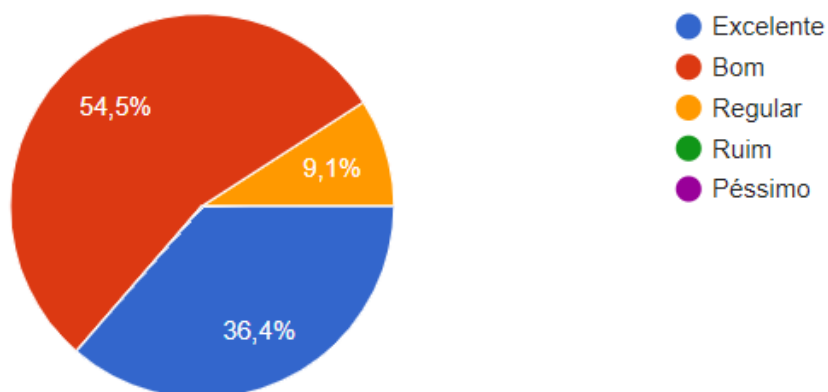
Figura 4: Você se sente respeitado e valorizado no seu ambiente de trabalho?



Fonte: Autora

A figura 5 mostra que mais de 50% dos respondentes avalia como sendo bom o relacionamento entre ele e seus colegas de trabalho.

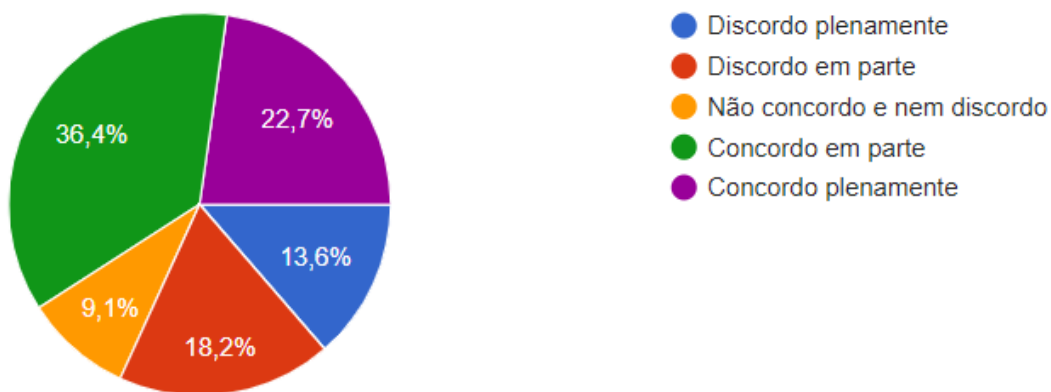
Figura 5: Como você avalia seu relacionamento com seus colegas de trabalho?



Fonte: Autora

A figura 6 mostra que quase 60% dos respondentes estão sentindo-se em parte ou plenamente sobrecarregados com suas responsabilidades no trabalho.

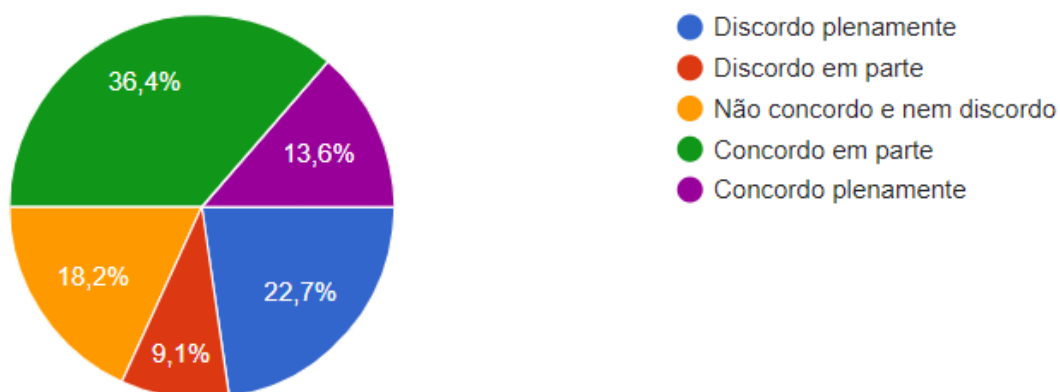
Figura 6: Você se sente sobrecarregado com suas responsabilidades no trabalho?



Fonte: Autora

A figura 7 mostra que 50% dos respondentes possuem dificuldades em conciliar a sua vida pessoal e profissional.

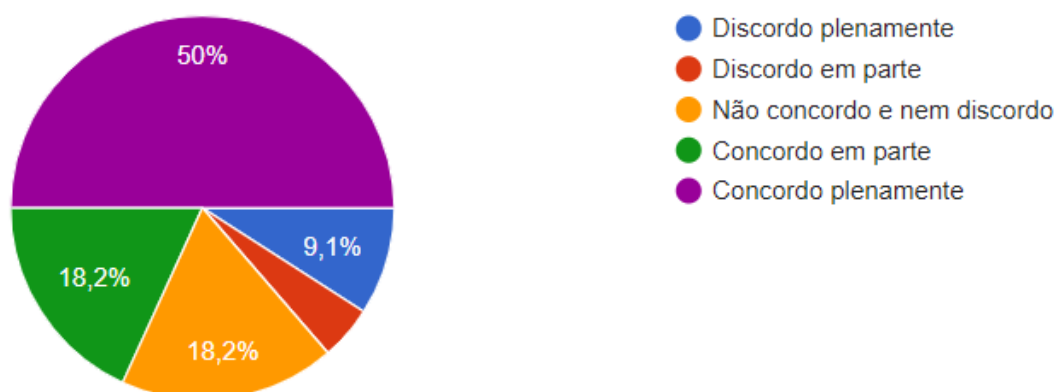
Figura 7: Você tem dificuldade em conciliar sua vida pessoal e profissional?



Fonte: Autora

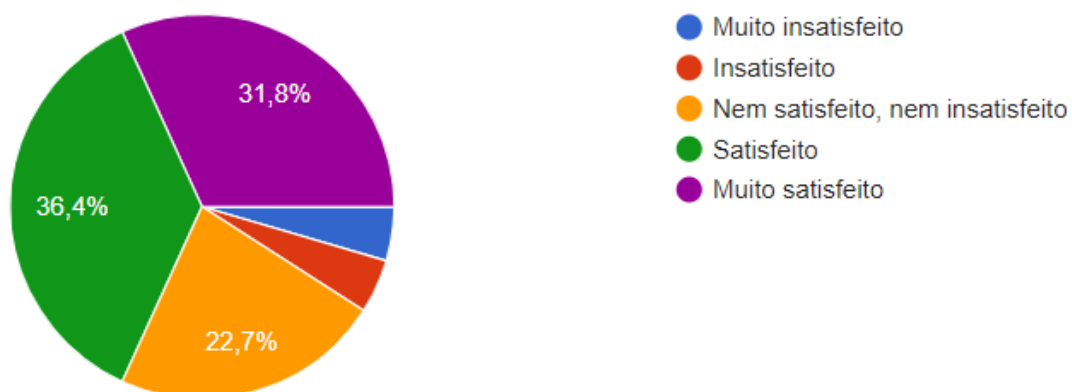
A figura 8 mostra que cerca de 70% dos respondentes se sentem apoiado pelas empresas quando necessitam lidar com questões pessoais.

Figura 8: Você se sente apoiado pela empresa quando precisa lidar com questões pessoais?



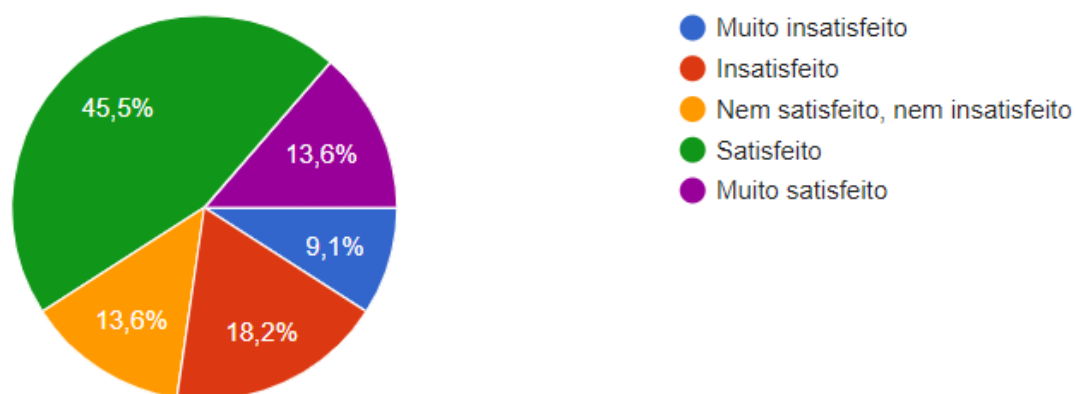
Fonte: Autora

A figura 9 mostra que quase 70% dos respondentes se sentem motivados a trabalhar.

Figura 9: Você se sente motivado a trabalhar?

Fonte: Autora

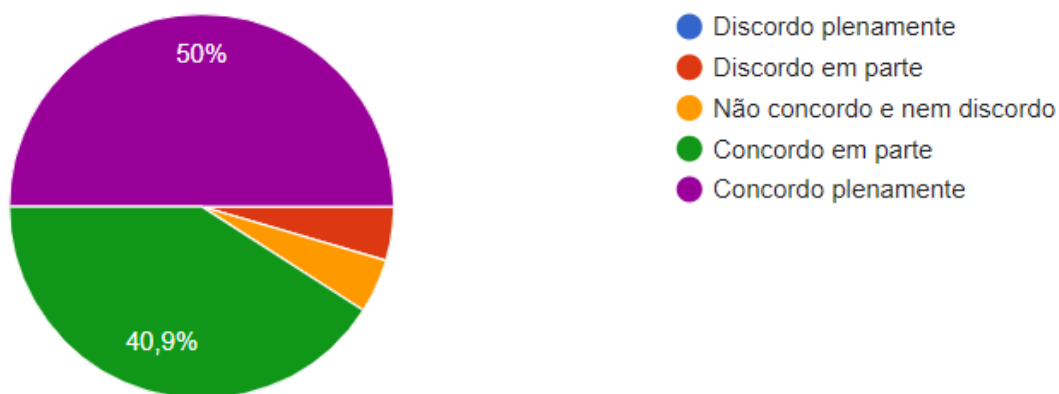
A figura 10 mostra que quase 30% dos respondentes avaliam que a cultura da empresa não tem relação ao bem-estar dos colaboradores.

Figura 10: Como você avalia a cultura da empresa em relação ao bem-estar dos colaboradores?

Fonte: Autora

A figura 11 mostra que 90% dos respondentes sentem-se capazes de realizar suas tarefas de trabalho de maneira eficiente.

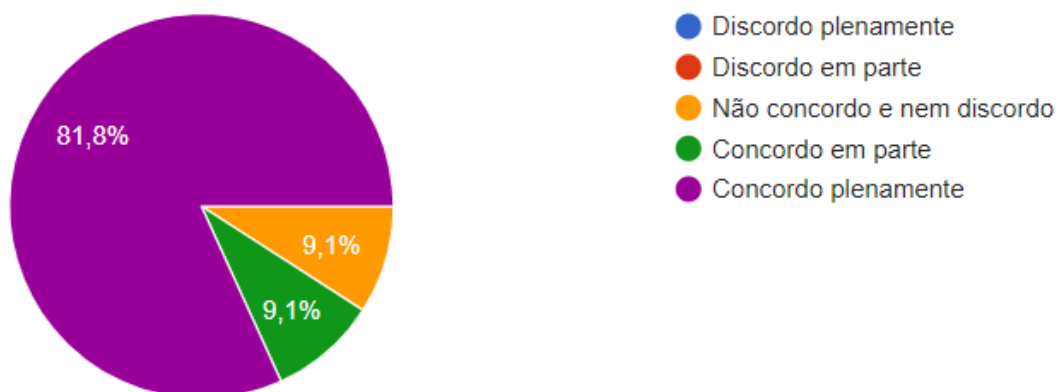
Figura 11: Você se sente capaz de realizar suas tarefas de trabalho de maneira eficiente?



Fonte: Autora

A figura 12 mostra que 80% dos respondentes concordam plenamente que a saúde mental e a qualidade de vida afetam sua produtividade.

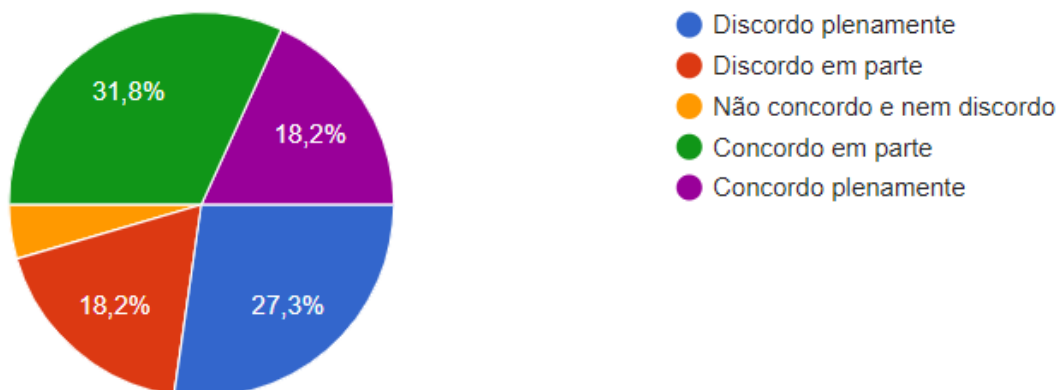
Figura 12: Você acha que sua saúde mental e qualidade de vida afetam sua produtividade?



Fonte: Autora

A figura 13 mostra que 27% dos respondentes não sentem que a empresa oferece recursos e suporte suficiente para lidar com questões de saúde mental.

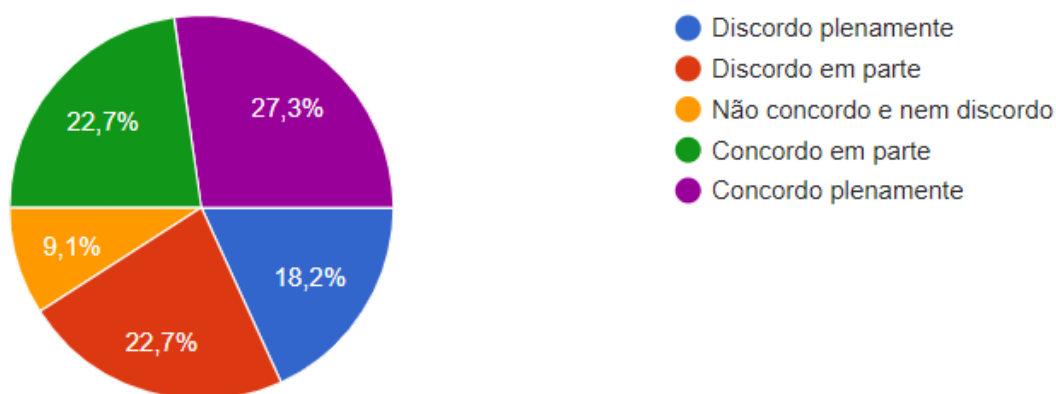
Figura 13: Você sente que a empresa oferece recursos e suporte suficientes para lidar com questões de saúde mental?



Fonte: Autora

A figura 14 mostra que 50% dos respondentes se sentem sobrecarregados com o trabalho e possuem dificuldade em manter o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

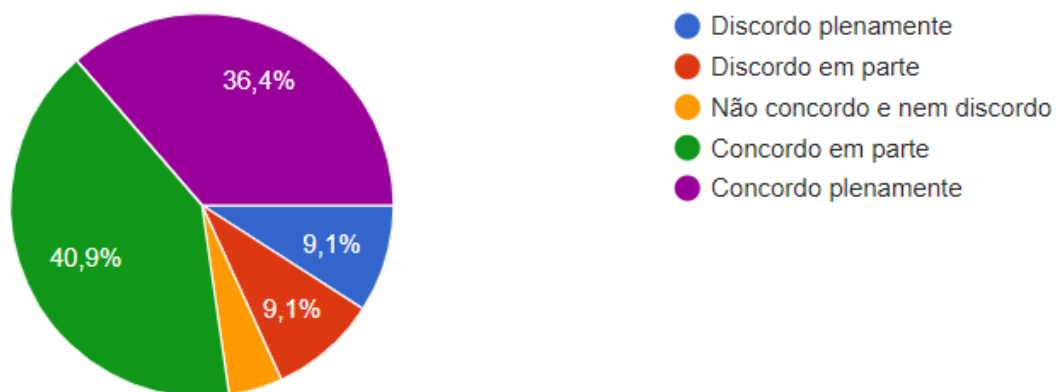
Figura 14: Você se sente sobrecarregado com o trabalho e tem dificuldade em manter o equilíbrio entre vida pessoal e profissional?



Fonte: Autora

A figura 15 mostra que quase 80% dos respondentes se sentem motivados a trabalhar e se engajar em suas tarefas.

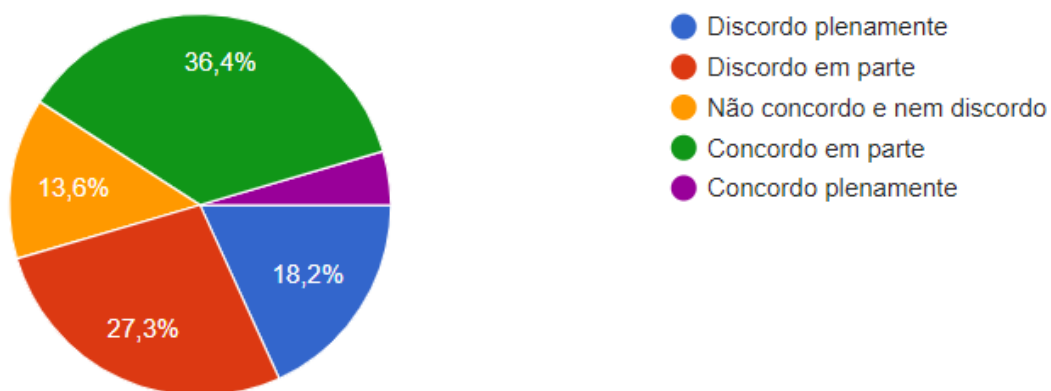
Figura 15: Você se sente motivado a trabalhar e se engajar em suas tarefas?



Fonte: Autora

A figura 16 mostra que 40% dos respondentes tem dificuldade de se concentrar e manter o foco durante o trabalho.

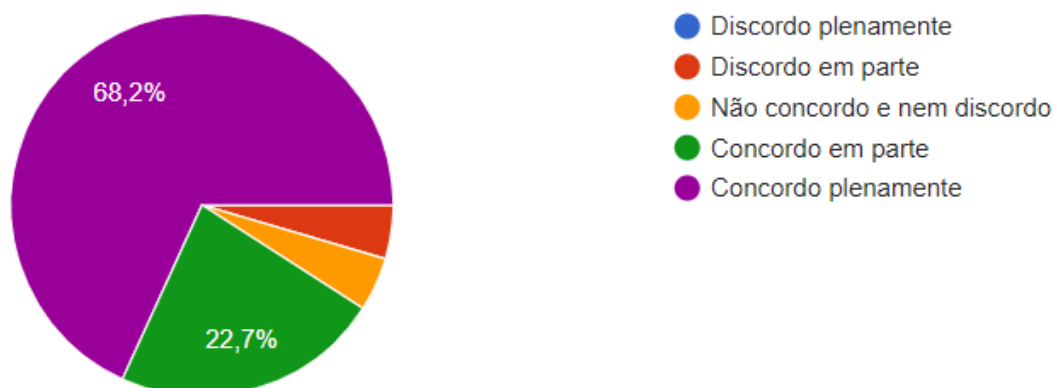
Figura 16: Você tem dificuldade em se concentrar e manter o foco durante o trabalho?



Fonte: Autora

A figura 17 mostra que 90% dos respondentes sentem que sua saúde física e mental estão interligadas e afetam seu desempenho no trabalho.

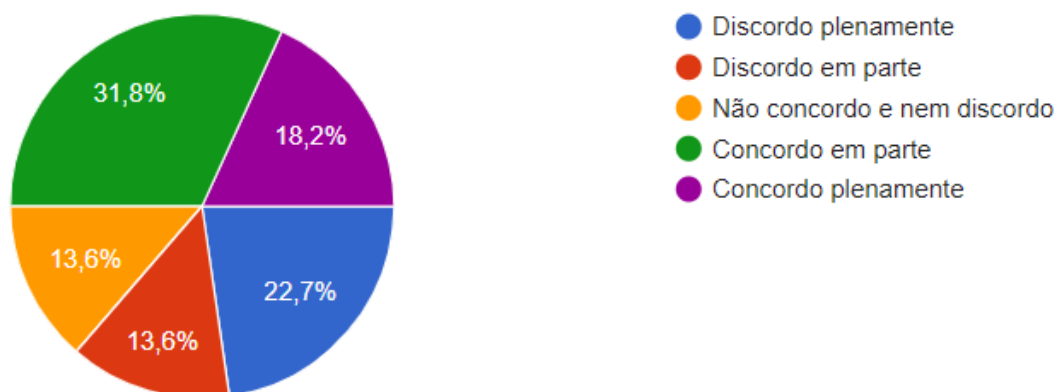
Figura 17: Você sente que sua saúde física e mental estão interligadas e afetam seu desempenho no trabalho?



Fonte: Autora

A figura 18 mostra que 50% dos respondentes não tem tempo suficiente para se recuperar após períodos de trabalho intenso.

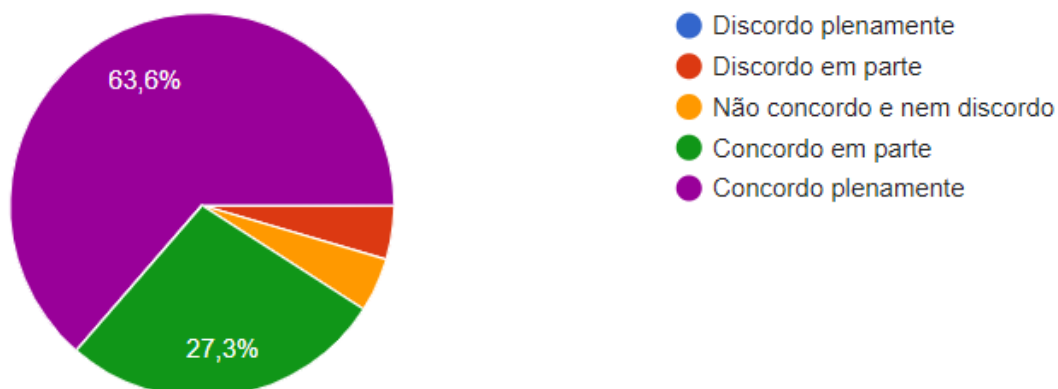
Figura 18: Você tem tempo suficiente para se recuperar após períodos de trabalho intenso?



Fonte: Autora

A figura 19 mostra que 90% dos respondentes acreditam que o ambiente de trabalho tem um impacto na saúde mental e qualidade de vida.

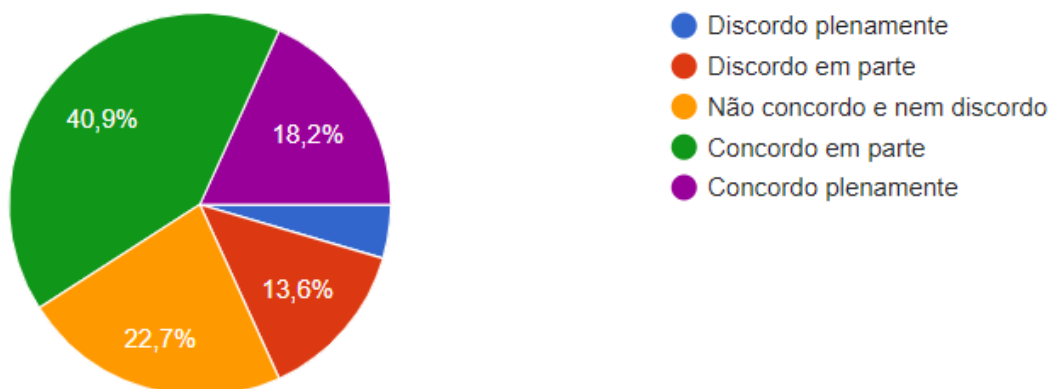
Figura 19: Você acredita que o ambiente de trabalho tem um impacto na sua saúde mental e qualidade de vida?



Fonte: Autora

A figura 20 mostra a percepção de como os respondentes da pesquisa se sentem que a empresa valoriza a saúde mental e o bem-estar dos colaboradores.

Figura 20: Você sente que a empresa valoriza a saúde mental e o bem-estar dos colaboradores?



Fonte: Autora

Como pode ser observado na Figura 20 mais de 60% dos respondentes sentem que a empresa valoriza a saúde mental e o bem-estar dos colaboradores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Cuidar da saúde mental dos colaboradores é fundamental para manter um ambiente de trabalho saudável e produtivo. De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), “a saúde mental é muito mais do que a ausência de doença: é parte intrínseca da nossa saúde e bem-estar individual e coletivo”. Sendo assim, é importante que as empresas adotem medidas que promovam a saúde mental dos funcionários.

Uma das maneiras de cuidar da saúde mental dos colaboradores é oferecer um ambiente de trabalho seguro e saudável. Segundo a psicóloga e pesquisadora Ana Cristina Limongi-França, "um ambiente de trabalho saudável pode prevenir o estresse, a depressão e a ansiedade, além de aumentar a satisfação e o engajamento dos colaboradores" (LIMONGI-FRANÇA, 2019, p. 69).

Outra medida importante é promover a comunicação aberta e clara entre os funcionários e os gestores. Os colaboradores devem se sentir à vontade para expressar suas preocupações e receber feedback construtivo. Segundo a psicóloga organizacional Flávia Goulart, "a comunicação aberta é fundamental para prevenir o estresse e a ansiedade no trabalho" (GOULART, 2020, p. 52).

Além disso, é importante oferecer horários de trabalho adequados e flexibilidade no ambiente de trabalho. De acordo com o psicólogo e pesquisador Dalton Lopes Martins, "a flexibilidade no trabalho pode ajudar a reduzir o estresse e a fadiga dos colaboradores, além de aumentar a satisfação e a produtividade" (MARTINS, 2018, p. 113).

Nesse sentido, por meio da revisão de literatura sustentada por autores da área e da aplicação de questionário estruturado na amostra delimitada, o objetivo principal deste trabalho foi alcançado, o que permitiu verificar a importância da qualidade de vida e da saúde mental dos funcionários no ambiente empresarial, uma vez que, a qualidade de vida no trabalho e a saúde mental dos profissionais estão diretamente ligadas à produtividade.

De fato, cerca de 80% dos participantes da pesquisa acreditam que há uma conexão entre os aspectos relacionados à qualidade de vida no trabalho e

a saúde mental com o seu desempenho, e que se sentem mais produtivos quando percebem que a empresa se preocupa com esses fatores.

A pesquisa também revelou que 90% dos participantes acreditam que o ambiente de trabalho tem um impacto na saúde mental e na qualidade de vida no trabalho.

Isso significa que o trabalho pode ter consequências significativas na vida pessoal dos colaboradores, já que eles passam a maior parte do seu dia no ambiente de trabalho. Outro dado importante obtido a partir do questionário foi que 80% dos participantes concordam plenamente que a saúde mental e a qualidade de vida no trabalho afetam a sua produtividade.

Por essa razão, as empresas devem investir na melhoria dos ambientes e das condições de trabalho, não só em relação à produtividade, mas também como parte de sua responsabilidade social com os colaboradores, que são os primeiros clientes da empresa. Para construir uma empresa realmente boa para se trabalhar, é necessário recrutar profissionais qualificados que possam contribuir com estudos cada vez mais aprofundados sobre o tema.

Nesse sentido, o ambiente acadêmico é fundamental para preparar e capacitar esses profissionais interessados na área de pessoas. Para futuros estudos, seria interessante realizar um estudo de caso comparando empresas de pequeno, médio e grande porte para verificar em qual tipo de empresa é mais importante a conscientização sobre a saúde mental e a qualidade de vida no trabalho e sua relação com a produtividade.

Esse tipo de análise pode fornecer informações valiosas para ajudar as empresas a melhorar o bem-estar dos seus colaboradores e, assim, aumentar a produtividade e a satisfação geral dos funcionários.

Por fim, é importante investir em programas de promoção da saúde mental, como campanhas de conscientização, palestras e treinamentos. Essas medidas podem ajudar a reduzir o estigma em torno da saúde mental e encorajar os funcionários a buscar ajuda quando necessário.

Em suma, cuidar da saúde mental e da qualidade de vida dos colaboradores no trabalho é uma responsabilidade importante das empresas e

pode trazer diversos benefícios para o ambiente de trabalho e para os funcionários.

Investir em medidas que promovam a saúde mental, como um ambiente de trabalho saudável, comunicação aberta, flexibilidade e programas de promoção da saúde mental, pode ajudar a criar um ambiente de trabalho mais produtivo, positivo e saudável.

REFERÊNCIAS

- ABREU, A. R. A. et al. **Depressão e ambiente de trabalho: uma revisão sistemática.** *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 22, n. 4, p. 1241-1254, 2017.
- ALDERFER, Clayton P. **Existence, relatedness, and growth: Human needs in organizational settings.** Free Press, 1972.
- AMARAL, P. M. et al. **O impacto do ambiente de trabalho na qualidade de vida dos trabalhadores: um estudo de caso na empresa 'X'.** *Revista de Gestão e Secretariado*, v. 9, n. 2, p. 1-19, 2018.
- ARAÚJO, T. M. et al. **Qualidade de vida no trabalho: revisão sistemática da literatura.** *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, v. 19, n. 2, p. 1-14, 2021.
- AVARENGA, Rúbia; MARCHIORI; Flávia. **Saúde mental e qualidade de vida no trabalho.** Curitiba: Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho, 2014.
- BISPO, Carlos Alberto Ferreira. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas.** São Paulo: Atlas, 2017.
- CAVALCANTI, V. M. et al. **Ambiente de trabalho, apoio social e estresse em profissionais da atenção básica.** *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 22, n. 1, p. 253-262, 2017.
- CHIAVENATO, I.; SAPIRO, A. **Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações.**
- CIPD. **Well-being at work.** 2021. Disponível em: <https://www.cipd.co.uk/knowledge/culture/well-being>. Acesso em: 01 de março de 2023.
- COSTA, J. F. et al. **Saúde mental no trabalho: revisão sistemática da literatura.** *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 24, n. 7, p. 2601-2616, 2019.
- CUNHA, C. D.; CARLOTTO, M. S. **Sintomas de ansiedade e depressão em trabalhadores de uma indústria metalúrgica.** *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, v. 15, n. 2, p. 111-119, 2017.
- DECENZO, David A.; ROBBINS, Stephen P. **Fundamentals of human resource management.** Hoboken: John Wiley & Sons, 2016.
- EBOLI, Marisa. **Psicologia Organizacional.** São Paulo: Editora Atlas, 2006.
- Elsevier, 2003. LIMA, Lúcia M. de; ASSUNÇÃO, Ada Ávila. **O trabalho e sua relação com a saúde mental.** *Cadernos de Saúde Pública*, Rio de Janeiro, v. 34, n. 5, p. e00040718, 2018. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2018000505001&lng=en&nrm=iso Acesso em: 02 abr. 2023.
- FILHO, João Marques. **Qualidade de vida: conceitos e práticas.** Campinas: Alínea, 2010.
- FISCHER, André Luiz. **Produtividade no trabalho: estratégias para aumento de desempenho.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 2018.

FONSECA, R. M. C. et al. **Síndrome de burnout, depressão e ansiedade em trabalhadores de enfermagem.** Revista Latino-Americana de Enfermagem, v. 27, e3075, 2019.

Fontes-Filho, J. R., Oliveira, P. S., Teixeira, L. M., & Ribeiro, M. S. (2019). **Os oito critérios de Walton na qualidade de vida no trabalho: uma revisão sistemática da literatura.** Cadernos de Administração, 27(1), 1-14. doi: 10.25191/cad.v27i1.23881

FREITAS, H. M. R.; CUNHA, M. V. M., JR.; MOSCAROLA, J. Aplicação de sistemas de software para auxílio na análise de conteúdo. **Revista de Administração da USP**, v. 32, n.3, Jul/Set., p. 97-109, 1997.

GALLUP. **The engagement institute.** 2019. Disponível em: <https://www.gallup.com/services/189205/the-engagement-institute.aspx>. Acesso em: 01 de março de 2023.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

GOMES, V. et al. **Saúde mental no trabalho: reflexões e estratégias para a promoção da saúde e prevenção de transtornos mentais comuns.** Cadernos de Saúde Pública, v. 35, n. 8, 2019.

GOULART, Flávia. **Saúde mental no trabalho: o que fazer para manter o equilíbrio.** São Paulo: Atlas, 2020.

HERZBERG, Frederick. **One more time: How do you motivate employees?** Harvard Business Review, v. 46, n. 1, p. 53-62, 1968.

JUDGE, Timothy A. **Does affective disposition moderate the relationship between job satisfaction and voluntary turnover?** Journal of Applied Psychology, v. 78, n. 3, p. 395-401, 1993.

KOTTER, John P. **Power and influence: Beyond formal authority.** Free Press, 1988.

LIMA, A. F. et al. **Políticas públicas de saúde mental e trabalho: revisão integrativa.** Cadernos de Saúde Pública, v. 37, n. 5, e00134220, 2021.

LIMA, Ana Paula Lippi et al. **Reconhecimento no trabalho e saúde mental dos trabalhadores.** Psicologia: Teoria e Pesquisa, v. 32, 2016. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722016000100090&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 05 abr. 2023.

LIMA, J. S. et al. **Impact of the COVID-19 pandemic on the mental health of Brazilian healthcare workers: a cross-sectional study.** Revista Brasileira de Psiquiatria, v. 42, n. 4, p. 369-372, 2020.

LIMA, T. C. S. et al. **Prevalência e fatores associados a sintomas de estresse ocupacional em profissionais de enfermagem.** Revista Brasileira de Enfermagem, v. 71, n. 2, p. 305-312, 2018.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas.** São Paulo: Atlas, 2019.

MARQUES, A. C. P. R. et al. **Anxiety and depression symptoms among cardiovascular disease patients: differences by sex and diagnosis.** Revista Brasileira de Epidemiologia, v. 19, n. 3, p. 540-551, 2016.

MARTINS, Dalton Lopes. **Saúde mental nas organizações: estratégias para prevenção e intervenção**. Porto Alegre: Artmed, 2018.

MARTINS, G. A.; THEÓPHILO, C. R. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas**. São Paulo: Atlas, 2007.

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.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Secretaria de Vigilância em Saúde. Departamento de Vigilância em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador**. Pesquisa Nacional de Saúde do Trabalhador (PNST) - 2015. Brasília: Ministério da Saúde, 2016.

Nunes, I. M., Gonzaga, L. R., & Azambuja, J. H. R. (2019). Suporte organizacional percebido, sobrecarga de trabalho e estresse ocupacional em servidores públicos federais. *Revista de Administração Pública*, 53(4), 641-658. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/0034-761220180223x>>. Acesso em: 02 abr. 2023.

OLIVEIRA, José. **Qualidade de vida no trabalho: o que é e como promover**. São Paulo: Atlas, 2020.

OMS - Organização Mundial da Saúde. **Saúde mental**. 2014. Disponível em: <https://www.who.int/pt/news-room/fact-sheets/detail/mental-health>. Acesso em: 01 de março de 2023.

OMS. **Relatório mundial da saúde mental: Transformando a saúde mental para todos**. Disponível em: <<https://www.who.int/teams/mental-health-and-substance-use/world-mental-health-report>>. Acesso em: 10 de março de 2023.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Saúde mental no local de trabalho**. **Genebra**: OMS, 2017.

ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2017.

RYAN, Richard M.; DECI, Edward L. **Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being**. *American Psychologist*, v. 55, n. 1, p. 68-78, 2000. SCHEIN, Edgar H. *Organizational culture and leadership*. John Wiley & Sons, 2010.

SALLES, D. J.; GOMES, R. S. **Qualidade de vida no trabalho e sua relação com a produtividade: uma revisão sistemática**. *Revista Brasileira de Administração Contemporânea*, v. 14, n. 2, p. 16-34, 2020.

SAMPAIO, Juliana et al. **Síndrome de Burnout: revisão integrativa da literatura**. *Revista de Enfermagem UFPE online*, Recife, v. 13, n. 2, p. 615-625, fev. 2019. Disponível em: <<https://periodicos.ufpe.br/revistas/revistaenfermagem/article/view/237933/29141>>. Acesso em: 3 abr. 2023.

SANTOS, J. E.; BORGES-ANDRADE, J. E. **Qualidade de vida no trabalho e saúde mental: um estudo com trabalhadores de um centro de pesquisa**. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, v. 12, n. 2, p. 189-201, 2012.

SANTOS, M. C. et al. **Análise de aspectos emocionais em trabalhadores de call center: uma revisão sistemática.** Revista Brasileira de Medicina do Trabalho, v. 15, n. 3, p. 296-307, 2017.

SARTORI, R. F.; MARQUES, F. P. B. **Equilíbrio entre vida pessoal e profissional: um estudo com os profissionais da área de recursos humanos.** Revista Ibero-Americana de Estratégia, v. 18, n. 3, p. 1-14, 2019.

SCHEIN, Edgar H. **Organizational culture and leadership.** John Wiley & Sons, 2010.

SILVA, A. L. P. et al. **Estresse ocupacional como fator desencadeante da síndrome do pânico.** Jornal Brasileiro de Psiquiatria, v. 68, n. 1, p. 29-36, 2019.

SILVA, Ana Beatriz Barbosa. **Mentes ansiosas: medo e ansiedade além dos limites.** Rio de Janeiro: Editora Sextante, 2019.

Silva, E. A., & Freitas, S. A. (2017). Ambiente de trabalho tóxico: uma revisão integrativa. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, 42, e13. Disponível em: <<https://doi.org/10.11606/issn.2313-8854.v42i0p13>>. Acesso em: 02 abr. 2023.

SILVA, J. A. et al. **Depressão no ambiente de trabalho: uma revisão sistemática da literatura brasileira.** Revista Brasileira de Medicina do Trabalho, v. 17, n. 1, p. 67-74, 2019.

SILVA, R. M. et al. **Prevalência de estresse ocupacional e fatores associados em trabalhadores brasileiros: uma revisão sistemática.** Ciência & Saúde Coletiva, v. 25, n. 4, p. 1431-1442, 2020.

SIQUEIRA, M. M. M. et al. **Fatores organizacionais e psicossociais associados aos sintomas de estresse em trabalhadores de enfermagem.** Revista Brasileira de Enfermagem, v. 69, n. 3, p. 449-455, 2016.

SIQUEIRA, M.; PADOVANI, R. C. A. **Qualidade de vida no trabalho: revisão de literatura.** Revista Gestão & Conexões, v. 8, n. 2, p. 41-54, 2019.

SOUZA, F. F. et al. **Prevalência e fatores associados à síndrome do pânico no Brasil: uma revisão sistemática.** Revista Brasileira de Epidemiologia, v. 21, n. e180002, 2018.

VIEIRA, Maria Júlia et al. **Síndrome de burnout em profissionais de saúde: uma revisão integrativa.** Revista de Pesquisa: Cuidado é Fundamental Online, Rio de Janeiro, v. 11, n. 2, p. 551-557, abr./jun. 2019. Disponível em: <https://www.seer.unirio.br/index.php/cuidadofundamental/article/view/7398/pdf_1>. Acesso em: 3 abr. 2023.

APÊNDICE A

Questionário enviado para os respondentes da pesquisa

1. Como você se sente em relação ao seu trabalho atual?

- () Muito insatisfeito
- () Insatisfeito
- () Nem satisfeito, nem insatisfeito.
- () Satisfeito
- () Muito satisfeito

2. Você sente que suas habilidades e talentos estão sendo aproveitados no seu trabalho?

- () Discordo plenamente
- () Discordo em parte
- () Não concordo e nem discordo
- () Concordo em parte
- () Concordo plenamente

3. Como você avalia seu nível de estresse no trabalho?

- () Muito alto
- () Alto
- () Regular
- () Baixo

4. Você se sente respeitado e valorizado no seu ambiente de trabalho?

- () Discordo plenamente
- () Discordo em parte
- () Não concordo e nem discordo
- () Concordo em parte
- () Concordo plenamente

5. Como você avalia seu relacionamento com seus colegas de trabalho?

- () Excelente
- () Bom
- () Regular
- () Ruim
- () Péssimo

6. Você se sente sobrecarregado com suas responsabilidades no trabalho?

- () Discordo plenamente
- () Discordo em parte
- () Não concordo e nem discordo
- () Concordo em parte
- () Concordo plenamente

7. Você tem dificuldade em conciliar sua vida pessoal e profissional?

- () Discordo plenamente
- () Discordo em parte
- () Não concordo e nem discordo

- Concordo em parte
- Concordo plenamente

8. Você se sente apoiado pela empresa quando precisa lidar com questões pessoais?

- Discordo plenamente
- Discordo em parte
- Não concordo e nem discordo
- Concordo em parte
- Concordo plenamente

9. Você se sente motivado a trabalhar?

- Muito insatisfeito
- Insatisfeito
- Nem satisfeito, nem insatisfeito.
- Satisfeito
- Muito satisfeito

10. Como você avalia a cultura da empresa em relação ao bem-estar dos colaboradores?

- Muito insatisfeito
- Insatisfeito
- Nem satisfeito, nem insatisfeito.
- Satisfeito
- Muito satisfeito

11. Você se sente capaz de realizar suas tarefas de trabalho de maneira eficiente?

- () Discordo plenamente
- () Discordo em parte
- () Não concordo e nem discordo
- () Concordo em parte
- () Concordo plenamente

12. Você acha que sua saúde mental e qualidade de vida afetam sua produtividade?

- () Discordo plenamente
- () Discordo em parte
- () Não concordo e nem discordo
- () Concordo em parte
- () Concordo plenamente

13. Você sente que a empresa oferece recursos e suporte suficientes para lidar com questões de saúde mental?

- () Discordo plenamente
- () Discordo em parte
- () Não concordo e nem discordo
- () Concordo em parte
- () Concordo plenamente

14. Você se sente sobrecarregado com o trabalho e tem dificuldade em manter o equilíbrio entre vida pessoal e profissional?

- () Discordo plenamente

- () Discordo em parte
- () Não concordo e nem discordo
- () Concordo em parte
- () Concordo plenamente

15. Você se sente motivado a trabalhar e se engajar em suas tarefas?

- () Discordo plenamente
- () Discordo em parte
- () Não concordo e nem discordo
- () Concordo em parte
- () Concordo plenamente

16. Você tem dificuldade em se concentrar e manter o foco durante o trabalho?

- () Discordo plenamente
- () Discordo em parte
- () Não concordo e nem discordo
- () Concordo em parte
- () Concordo plenamente

17. Você sente que sua saúde física e mental estão interligadas e afetam seu desempenho no trabalho?

- () Discordo plenamente
- () Discordo em parte

Não concordo e nem discordo

Concordo em parte

Concordo plenamente

18. Você tem tempo suficiente para se recuperar após períodos de trabalho intenso?

Discordo plenamente

Discordo em parte

Não concordo e nem discordo

Concordo em parte

Concordo plenamente

19. Você acredita que o ambiente de trabalho tem um impacto na sua saúde mental e qualidade de vida?

Discordo plenamente

Discordo em parte

Não concordo e nem discordo

Concordo em parte

Concordo plenamente

20. Você sente que a empresa valoriza a saúde mental e o bem-estar dos colaboradores?

Discordo plenamente

Discordo em parte

Não concordo e nem discordo

Concordo em parte

Concordo plenamente