

UNIVERSIDADE DO VALE DO SAPUCAÍ

CARLA APARECIDA MARIANO

SATISFAÇÃO NO TRABALHO E INCIDÊNCIA DE ADOECIMENTO MENTAL EM  
PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM

POUSO ALEGRE - MG

2023

CARLA APARECIDA MARIANO

SATISFAÇÃO NO TRABALHO E INCIDÊNCIA DE ADOECIMENTO MENTAL EM  
PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM

Monografia apresentada para aprovação no curso de  
Psicologia, da Universidade do Vale do Sapucaí;  
orientado pelo(a) Prof. Ms. Carla Aparecida Pacheco.

POUSO ALEGRE - MG

2023

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca

Mariano, Carla Aparecida

Satisfação no trabalho e incidência de adoecimento mental em profissionais de enfermagem/ Carla Aparecida Mariano – Pouso Alegre: Univás, 2023.

62f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia) -. Universidade do Vale do Sapucaí, 2023.

Orientadora: Ms. Carla Aparecida Pacheco.

1. Satisfação no trabalho. 2. Adoecimento mental. 3. Enfermagem. 4. Transtornos mentais comuns. I. Título.

CDD – 158

Bibliotecária responsável: Michelle Ferreira Corrêa

CRB 6-3538

CARLA APARECIDA MARIANO

SATISFAÇÃO NO TRABALHO E INCIDÊNCIA DE ADOECIMENTO MENTAL EM  
PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM

Monografia apresentada para aprovação no curso de  
Psicologia, da Universidade do Vale do Sapucaí;  
orientado pelo(a) Prof. Ms. Carla Aparecida Pacheco.

APROVADA EM: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Banca Examinadora

---

Orientador(a): Profa. Ms. Carla Aparecida Pacheco  
Universidade do Vale do Sapucaí

---

Examinador(a): Profa. Edmara Barra dos Santos  
Universidade do Vale do Sapucaí

---

Examinador(a): Profa. Ms. Rita de Cássia Pereira  
Universidade do Vale do Sapucaí

## AGRADECIMENTOS

À Deus por toda inteligência, perseverança e sabedoria. Foi Ele quem me sustentou e me manteve firme durante todo o meu percurso até aqui.

Aos meus pais, Lourdes e Salvador, por serem a minha fonte de força e meus exemplos. Obrigada por me ensinarem a lutar pelos meus objetivos sem perder os meus valores.

Ao meu noivo, Carlos, por acreditar em meu potencial e me acompanhar nesta jornada. Agradeço pela paciência nos dias de angústia e cansaço, obrigada por tornar os meus dias melhores e por me fazer tão feliz.

Aos meus irmãos, Aline e Jessé, pessoas que amo muito e que sempre estão ao meu lado, obrigada pelo companheirismo.

Aos meus sobrinhos, Marcos, Murilo e Isis, por todo amor, por darem sentido à minha existência, obrigada por tornarem os meus dias mais felizes.

Aos meus sogros, Simone e Benedito, por todo incentivo oferecido diante das dificuldades encontradas.

À minha orientadora, professora Ms. Carla Pacheco, pela seus ensinamentos, dedicação, paciência e confiança.

Aos enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem que se dispuseram a participar desta pesquisa, sem a colaboração de vocês não teria sido possível realizar este estudo.

E a todos que torceram por mim e acreditaram em meu potencial.

Na convivência, o tempo não importa. Se for um minuto, uma hora, uma vida. O que importa é o que ficou deste minuto, desta hora, desta vida. Lembra que o que importa é tudo que semeares, colherás. Por isso, marca a tua passagem, deixa algo de ti, do teu minuto, da tua hora, do teu dia, da tua vida.

(Mário Quintana, 1980)

## RESUMO

O trabalho representa um componente de grande relevância na vida das pessoas, e dependendo de como é estruturado e desempenhado, pode induzir sentimentos de satisfação ou insatisfação. A satisfação laboral assume uma função fundamental na qualidade de vida do indivíduo, exercendo influência direta sobre diversos aspectos comportamentais, de saúde e bem-estar, tanto no contexto pessoal quanto no profissional. O presente estudo teve como objetivo investigar a relação entre satisfação no trabalho e a incidência de adoecimento mental em profissionais de enfermagem. A pesquisa de campo foi conduzida com a participação de 123 profissionais, e o estudo adotou uma abordagem quantitativa-descritiva. Os resultados obtidos revelaram uma situação preocupante no ambiente de trabalho dos profissionais de enfermagem. Uma parcela considerável desses profissionais expressou sentimentos de desvalorização e falta de respeito por parte da organização em que trabalham. Além disso, demonstraram insatisfação em relação aos seus salários e aos benefícios oferecidos. Também foi identificada uma insatisfação relacionada à eficácia da comunicação interna nas organizações e à ausência de perspectivas de promoção profissional. Por outro lado, foi observado que uma parte significativa dos profissionais relatou estar satisfeita com o relacionamento estabelecido com seus supervisores e colegas de trabalho. Esses aspectos foram destacados como fatores positivos que contribuem para a criação de um ambiente de trabalho mais saudável e motivador. Os resultados indicaram uma prevalência de comportamentos associados aos transtornos mentais comuns entre os profissionais de enfermagem estudados. Isso sugere a possibilidade de que esses profissionais estejam enfrentando problemas de saúde mental relacionados ao seu trabalho. As descobertas enfatizam a necessidade de abordar as questões relacionadas ao ambiente de trabalho desses profissionais, incluindo a valorização e o reconhecimento adequado, a comunicação interna eficaz e a promoção da saúde mental. Dessa forma, é possível criar um ambiente de trabalho mais saudável e positivo, que beneficie tanto os profissionais quanto a qualidade dos cuidados prestados aos pacientes.

**Palavras-chave:** Satisfação no trabalho; adoecimento mental; enfermagem; transtornos mentais comuns.

## ABSTRACT

Work represents a highly relevant component in people's lives, and depending on how it is structured and performed, it can induce feelings of satisfaction or dissatisfaction. Job satisfaction plays a fundamental role in an individual's quality of life, exerting a direct influence on various behavioral, health and well-being aspects, both in the personal and professional context. The present study aimed to investigate the relationship between job satisfaction and the incidence of mental illness in nursing professionals. Field research was conducted with the participation of 123 professionals, and the study adopted a quantitative-descriptive approach. The results obtained revealed a worrying situation in the work environment of nursing professionals. A considerable number of these professionals expressed feelings of devaluation and lack of respect from the organization in which they work. Furthermore, they demonstrated dissatisfaction with their salaries and the benefits offered. Dissatisfaction was also identified related to the effectiveness of internal communication in organizations and the lack of prospects for professional promotion. On the other hand, it was observed that a significant number of professionals reported being satisfied with the relationship established with their supervisors and co-workers. These aspects were highlighted as positive factors that contribute to creating a healthier and more motivating work environment. The results indicated a prevalence of behaviors associated with common mental disorders among the nursing professionals studied. This suggests the possibility that these professionals are experiencing mental health problems related to their work. The findings emphasize the need to address issues related to the work environment of these professionals, including appropriate appreciation and recognition, effective internal communication and the promotion of mental health. In this way, it is possible to create a healthier and more positive work environment, which benefits both professionals and the quality of care provided to patients.

**Keywords:** Job satisfaction; mental illness; nursing; common mental disorders.

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Dados Sociodemográficos .....	37
Tabela 2 – Questionário de Satisfação no Trabalho (QSS).....	39
Tabela 3 – Inventário de Prevalência de Transtornos Ansiosos e/ou Depressivos.....	44

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Natureza do Trabalho, Remuneração e Benefícios.....	41
Gráfico 2 – Supervisor e Qualidade da Comunicação.....	42
Gráfico 3 – Colegas de Trabalho e Promoção.....	43
Gráfico 4 – Transtornos Mentais Comuns.....	46
Gráfico 5 – Sintomas Somáticos.....	47
Gráfico 6 – Humor Depressivo e Ansioso.....	48
Gráfico 7 – Pensamentos Depressivos.....	49

## LISTA DE SIGLAS

AT	Acidente de Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
POT	Psicologia Organizacional e do Trabalho
TMC	Transtornos Mentais Comuns

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	12
<b>1. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA</b> .....	14
<b>1.1 Satisfação no Trabalho: principais conceitos</b> .....	14
<b>1.1.1 Fatores que influenciam a satisfação no trabalho: estilos de liderança, relacionamentos interpessoais e cultura organizacional</b> .....	17
<b>1.1.2 Impactos da (in)satisfação no trabalho para a saúde mental</b> .....	20
<b>1.2 Adoecimento mental em profissionais da área da saúde</b> .....	21
<b>1.2.1 Saúde e adoecimento psíquico de profissionais de enfermagem</b> .....	24
<b>1.3 Psicologia do Trabalho: interfaces com a saúde do trabalhador</b> .....	29
<b>1.3.1 O Psicólogo diante do adoecimento laboral</b> .....	32
<b>2. MÉTODO</b> .....	35
<b>2.1 População e Amostra</b> .....	35
<b>2.2 Instrumento e coleta de dados</b> .....	35
<b>3. RESULTADOS E DISCUSSÕES</b> .....	37
<b>3.1 Satisfação no Trabalho</b> .....	39
<b>3.2 Inventário de Prevalência de Transtornos Ansiosos e/ou Depressivos</b> .....	44
<b>3.3 Satisfação no Trabalho e Adoecimento Mental</b> .....	49
<b>4. CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	52
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	54

## INTRODUÇÃO

O trabalho possui um papel fundamental na estrutura social, sendo considerado um aspecto essencial para a maioria das pessoas. O trabalho além de contribuir para a construção da identidade do indivíduo, atende às necessidades de sobrevivência, bem como à necessidade de realização pessoal (FRANÇA; MOTA, 2021). Embora o bem-estar seja influenciado por uma série de fatores, incluindo questões objetivas e subjetivas, como saúde, remuneração, habitação, autoestima e humor, o contexto das relações e experiências de trabalho pode ter um grande impacto na promoção do bem-estar. Isso ocorre porque muitos adultos dedicam uma grande parte de suas vidas às atividades laborais e, na sociedade atual, o trabalho é um aspecto central (NÓBREGA, 2018).

A forma como o trabalho é prescrito e praticado pode tornar a realização da tarefa prazerosa, dotada de sentido e valor, ou pode levar a uma experiência penosa, dolorosa e desencadear patologias (MENDES; MORRONE, 2002). O conflito entre a organização do trabalho e a atividade psicológica pode levar ao sofrimento, mas também pode gerar estratégias para obter prazer e satisfação (DEJOURS, 2008).

A satisfação no ambiente de trabalho é um tema de pesquisa amplamente explorado, e isso se deve à compreensão de sua influência significativa sobre os trabalhadores. Essa influência abrange áreas como a saúde física e mental dos indivíduos, suas atitudes, comportamento profissional e interações sociais. Além disso, os impactos da satisfação no trabalho se estendem não apenas à vida pessoal e familiar dos funcionários, mas também às dinâmicas e ao desempenho das organizações (CURA, 1994). Segundo Locke (1976), os colaboradores que experimentam maior nível de satisfação no trabalho tendem a desfrutar de uma melhor saúde, com menor incidência de problemas físicos e mentais.

O presente estudo tem como objetivo aprofundar a análise da relação existente entre a satisfação laboral e a incidência de adoecimento psíquico em indivíduos pertencentes à categoria profissional da enfermagem. De maneira específica, almeja-se a avaliação do grau de contentamento no âmbito laboral dos profissionais de enfermagem, a quantificação da prevalência de distúrbios mentais comuns, além da identificação dos principais elementos que exercem influência sobre o nível de satisfação no trabalho destes indivíduos. Por último, objetiva-se a identificação de intervenções potenciais que possam ser sugeridas para aprimorar o nível de satisfação no ambiente laboral da referida categoria profissional.

Esse trabalho justifica-se pela relevância do tema abordado. A saúde mental dos profissionais de enfermagem representa uma temática de importância notável, considerando

que esses profissionais frequentemente enfrentam situações estressantes e desafios emocionais em seu ambiente de atuação, conforme destacado por Origa (2019). Ademais, é preciso salientar que a satisfação laboral representa um fator de grande impacto capaz de influenciar diretamente o bem-estar psicológico dos profissionais de enfermagem (SARTORETO; KURCGANT, 2017). Outra razão consiste na necessidade de promover intervenções eficazes. A identificação de fatores que influenciam a satisfação no trabalho e a incidência de transtornos mentais comuns em profissionais de enfermagem pode contribuir para a implementação de intervenções e políticas mais eficazes para promover a saúde mental e o bem-estar desses profissionais (FERNANDES; SOARES; SILVA, 2018).

A presente pesquisa, de abordagem quantitativa e caráter descritivo, utiliza uma metodologia de pesquisa de campo para investigar a relação entre a satisfação no trabalho e a incidência de adoecimento psíquico em profissionais de enfermagem. Esta monografia segue uma estrutura composta por três divisões distintas. A primeira aborda a questão da satisfação no trabalho, na qual foram apresentados estudos relevantes sobre o assunto, os fatores que exercem influência sobre a satisfação laboral e suas repercussões no ambiente de trabalho, tanto em termos de satisfação quanto de insatisfação. A segunda seção aborda questões pertinentes ao adoecimento mental em profissionais da área da saúde, com ênfase no adoecimento psíquico dos profissionais de enfermagem. Por último, a terceira seção explora as interseções entre a Psicologia do Trabalho e a saúde do trabalhador, bem como o papel e posicionamento do psicólogo diante das questões relacionadas ao adoecimento no contexto laboral.

## **1. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **1.1 Satisfação no Trabalho: principais conceitos**

Os psicólogos organizacionais têm como uma das principais tarefas avaliar a satisfação dos colaboradores em relação ao trabalho e buscar formas de melhorá-la. Desde o advento da psicologia organizacional, os pesquisadores têm se dedicado ao estudo das causas e consequências da satisfação no trabalho, reconhecendo sua importância para o desempenho individual e organizacional, bem como para a saúde e longevidade dos colaboradores (SPECTOR, 2012). No contexto do assunto relacionado ao bem-estar no ambiente de trabalho, as definições desse conceito ainda não se encontram totalmente delineadas. No entanto, os estudos nesse campo desempenham um papel importante ao promover iniciativas que encorajam o estabelecimento de ambientes mais saudáveis. Isso é feito com foco tanto no desenvolvimento profissional quanto pessoal (RISSI, 2014).

Ao longo do tempo, o conceito de satisfação no ambiente de trabalho passou por evoluções. Inicialmente, estava fortemente ligado a fatores como salário e fadiga, e em como esses elementos impactavam na produtividade laboral. Contudo, com o tempo, tornou-se evidente que a satisfação era mais influenciada pelas relações sociais do que pela remuneração em si. Nesse contexto, a busca pela satisfação passou a visar a melhoria da qualidade de vida do colaborador (FERREIRA, 2011).

De maneira ampla, a conceituação de satisfação no âmbito profissional está intimamente ligada à reação do indivíduo diante das exigências laborais, envolve um estado emocional positivo ao enfrentar vivências no ambiente de trabalho e em relação ao serviço realizado. Essa satisfação é compreendida como um componente do bem-estar positivo, representando um sentimento em relação à própria carreira (FONSECA, 2014).

Durante as primeiras décadas do século XX, o foco em relação à satisfação no trabalho estava vinculado ao processo motivacional. Nos períodos entre os anos 1970 e 1980, essa temática evoluiu para ser compreendida como uma atitude, e à medida que ingressamos no século XXI, passou a fazer parte das várias abordagens que discutem a dimensão emocional no contexto laboral (SIQUEIRA, 2008). A teoria de Locke de 1976 segue uma abordagem de natureza afetiva, na qual ele sugere que a satisfação é fundamentalmente uma atitude que molda o relacionamento entre o trabalhador e sua atividade laboral. Segundo essa teoria, a atitude é composta principalmente por afetos, que podem ser positivos ou negativos, e a diferença entre

esses afetos é o que determina o nível de satisfação de um indivíduo (HORA; RIBAS JR.; SOUZA, 2018).

A satisfação no trabalho é considerada um estado emocional, pois as emoções são decorrentes das crenças pessoais. Como resultado, a satisfação profissional apresenta dois fenômenos distintos: a alegria associada à satisfação e o sofrimento ou desprazer associado à insatisfação (LOCKE, 1976). Segundo Spector (2012) a satisfação no trabalho é uma variável atitudinal que reflete os sentimentos das pessoas no contexto de seu trabalho, abrangendo tanto aspectos gerais quanto específicos. Em outras palavras, a satisfação no trabalho indica o nível de satisfação das pessoas com seu trabalho, enquanto a insatisfação no trabalho indica o grau de desgosto.

A satisfação e a insatisfação podem ser entendidas como os polos opostos de um espectro, exercendo influência sobre o rendimento no trabalho, a qualidade de vida e o bem-estar global. A sensação de insatisfação normalmente está associada aos aspectos que a organização proporciona ao indivíduo, sendo avaliada em relação às suas próprias expectativas. Quando essas expectativas não são atendidas, podem adoecer o trabalhador (SARTORETO; KURCGANT, 2017).

Há três hipóteses delineadas para explicar a interconexão entre a insatisfação na vida e a satisfação no trabalho. A primeira delas, denominada hipótese da contaminação, sugere que existe uma associação positiva, onde a satisfação no ambiente profissional impacta outros domínios da vida. A segunda hipótese, conhecida como explicativa, indica que a insatisfação em uma esfera pode ser contrabalançada por satisfação em outra área. Já a terceira, chamada de hipótese da segmentação, indica que não existe vínculo entre a satisfação em diferentes áreas. No entanto, das três hipóteses, apenas a da contaminação é respaldada por comprovação através de pesquisas (SPECTOR, 2012).

A satisfação no trabalho é um processo dinâmico e multifacetado, sendo moldado pela habilidade de lidar com diversas situações. Essa habilidade é influenciada por fatores como traços de personalidade, ambiente laboral e estímulos motivacionais. Em outras palavras, a satisfação no trabalho representa um fenômeno complexo e interconectado que envolve diversos aspectos da vida profissional e pessoal de um indivíduo (BUSSING et al., 1999). Devido à complexidade do tema, uma única disciplina não é capaz de abranger todos os aspectos da satisfação no trabalho. Por isso, é comum observar que esse tema é abordado por diversas áreas, tanto da ciência social quanto da saúde (MARQUEZE; MORENO, 2005).

Uma das premissas adotadas pelas esferas sociais e da saúde é que a investigação dos fatores subjacentes à satisfação no trabalho deve levar em conta dois componentes distintos: o

aspecto afetivo emocional, que se relaciona aos sentimentos e emoções que a pessoa experimenta no ambiente de trabalho, e o aspecto cognitivo, que diz respeito à avaliação racional do indivíduo acerca do trabalho, conforme descrito por Locke (1976).

A conexão entre motivação e contentamento no ambiente laboral é frequentemente estabelecida, especialmente quando se adota uma perspectiva comportamental. Dentre as diversas teorias motivacionais que ganharam destaque na literatura, uma delas é a teoria dos dois fatores, também conhecida como Teoria Bifatorial de Frederick Herzberg. Conforme Herzberg (1968) citado por Pilatti (2012), a motivação é o impulso para a ação que se origina de uma necessidade; enquanto a satisfação é o resultado da satisfação dessa necessidade. A Teoria dos Dois Fatores de Herzberg concentra-se nos elementos reais que geram contentamento e descontentamento. Essa teoria parte da ideia de que o oposto de insatisfação não é necessariamente satisfação.

Em vez disso, considera-se que o oposto de satisfação é não satisfação, e o contrário de insatisfação é não insatisfação. A eliminação das características que causam insatisfação em um trabalho não garante que o trabalho se torne satisfatório (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2012). Sob essa perspectiva, podemos identificar dois conjuntos de fatores que desempenham um papel crucial no comportamento das pessoas no ambiente de trabalho: os motivadores e os higiênicos. Os fatores motivacionais estão intimamente ligados à natureza das funções desempenhadas pela pessoa e às tarefas que ela executa. Um fator que pode contribuir para a insatisfação e a falta de motivação dos trabalhadores é o fato de que as tarefas são frequentemente iniciadas e realizadas visando a máxima eficiência e redução de desperdício, porém, às vezes, isso acontece em detrimento da ausência de desafios e oportunidades criativas personalizadas para cada colaborador (SANTOS, 2012).

Os elementos higiênicos constituem fatores externos às pessoas e são elementos fornecidos aos trabalhadores na execução de suas atividades (como salário, estilo de supervisão, condições ambientais de trabalho, entre outros). Esses elementos não são considerados como fontes de satisfação ou motivação para os trabalhadores, mas sim objetos de atenção e preocupação por parte dos líderes organizacionais, buscando evitar a insatisfação no trabalho que, da mesma forma, poderia prejudicar o desempenho no ambiente profissional (SIQUEIRA; GONDIM, 2014). Por outro lado, os fatores motivadores estão ligados a aspectos como reconhecimento, progresso na carreira, realização pessoal, responsabilidade e desenvolvimento. Esses fatores estimulam o próprio esforço da pessoa ao realizar suas tarefas (PILATTI, 2012).

Quando as empresas conseguem efetivamente atender às demandas relacionadas a fatores externos ou higiênicos (como salários, ambiente organizacional e benefícios), as

necessidades básicas são atendidas e, como resultado, a insatisfação no emprego tende a diminuir. Entretanto, isso não necessariamente leva à satisfação e motivação, já que esses sentimentos estão ligados aos aspectos internos do trabalho, como o grau de identificação e prazer com as atividades, o reconhecimento, o desenvolvimento profissional e pessoal (KLEIN; MASCARENHAS, 2016).

Assim, de acordo com suas pesquisas, Herzberg observou que é crucial para as organizações enfatizarem a prevenção como parte de sua abordagem, para evitar a insatisfação. Isso é igualmente significativo em relação ao estímulo da satisfação. Conseqüentemente, um indivíduo pode estar motivado em relação ao seu trabalho, mas simultaneamente sentir insatisfação no que se refere ao ambiente laboral (SOUZA, 2014). Portanto, a satisfação no ambiente de trabalho emerge como uma experiência decorrente da interação intrincada entre as dinâmicas laborais, os procedimentos operacionais e as circunstâncias pessoais. A satisfação tem o potencial de influenciar positivamente a saúde, ao passo que a insatisfação pode acarretar complicações para o bem-estar mental, físico e social, acarretando efeitos prejudiciais tanto no ambiente de trabalho quanto na organização como um todo (MARQUEZE; MORENO, 2005).

Neste momento inicial, o objetivo é destacar as diversas perspectivas que existem sobre satisfação no trabalho, sem a intenção de eleger a melhor delas. Independentemente da visão escolhida, é incontestável que a satisfação no trabalho influencia a saúde e a doença, impactando, assim, no ambiente de trabalho e na vida pessoal dos colaboradores.

### **1.1.1 Fatores que influenciam a satisfação no trabalho: estilos de liderança, relacionamentos interpessoais e cultura organizacional**

De acordo com Siqueira (1995), a satisfação no trabalho é um fenômeno multidimensional que surge a partir de um vínculo afetivo positivo baseado em satisfações obtidas em cinco domínios específicos. Esses domínios incluem relacionamentos com chefias e colegas de trabalho, salário, oportunidades de promoção e satisfação com as tarefas desempenhadas. Para Marqueze e Moreno (2005) as dimensões de relacionamento com chefias e colegas de trabalho estão relacionadas ao ambiente de trabalho, enquanto salários e oportunidades de promoção dizem respeito à remuneração conferida aos funcionários, e a satisfação com as tarefas está relacionada às próprias tarefas realizadas.

A ligação emocional que um indivíduo estabelece com os cinco componentes que constituem o conceito multidimensional de satisfação no trabalho traz resultados importantes para as organizações. Isso se traduz na redução das taxas de rotatividade de funcionários e nos

índices de faltas no trabalho, bem como no aumento dos níveis de produtividade e no desempenho dos profissionais (SIQUEIRA; GOMIDE JÚNIOR, 2014).

Por outro lado, os aspectos mais significativos que induzem ao estresse e ao descontentamento laboral abrangem a falta de clareza em relação às perspectivas de avanço e progresso, a abordagem na avaliação do desempenho profissional, a sobrecarga laboral e a influência do trabalho na esfera pessoal. Ao considerar essas diferentes perspectivas, torna-se possível compreender que a satisfação no trabalho é um fenômeno complexo e multifacetado, que envolve não apenas aspectos relacionados à própria tarefa, mas também ao ambiente e às condições de trabalho (MARQUEZE; MORENO, 2005).

No contexto da globalização, a competição entre organizações tem gerado efeitos diretos sobre o ambiente interno das empresas, onde a qualidade das relações interpessoais está ganhando valorização no cenário corporativo. Contudo, é importante notar que, antes da Revolução Industrial, a satisfação dos trabalhadores nas empresas não era considerada um aspecto importante (MCGREGOR, 1999). Nessa época, os trabalhadores eram expostos a maus-tratos, manipulação e jornadas extenuantes, sendo limitados a executar suas tarefas sem ter a oportunidade de expressar opiniões, oferecer sugestões de melhoria ou contribuir com ideias para o ambiente de trabalho (GARCEZ et al., 2022).

É por essa razão que o papel do líder tem um impacto considerável na construção de um clima organizacional motivador dentro da empresa. De acordo com Sartori (2011), as organizações devem cultivar um ambiente dinâmico que permita aos colaboradores interagir, aprender, questionar e crescer de forma consciente. A conexão entre um clima saudável e o desempenho é reconhecida por diversos autores (GOLEMAN, 1995).

Além disso, adquirir uma compreensão da cultura organizacional é um dos elementos fundamentais para alcançar um desempenho organizacional aprimorado. A cultura organizacional engloba expectativas, valores, crenças e normas que exercem influência nos processos individuais e coletivos da organização (GIBSON, 2006). À medida que a cultura organizacional é compreendida e adotada pelos membros de uma empresa, é possível notar um impacto significativo nas atitudes e comportamento dos funcionários, assim como no desempenho da própria organização (GARCEZ et al., 2022).

A eficiência e a maneira pela qual um colaborador consegue executar suas responsabilidades estão diretamente relacionadas ao clima organizacional. Conforme destacado por Siqueira (2008), o clima organizacional desempenha um papel crucial na compreensão de como o contexto de trabalho influencia o comportamento e as atitudes das pessoas dentro desse cenário, impactando tanto a qualidade de vida delas quanto o desempenho geral da organização.

É evidente que a presença dos líderes tem se tornado cada vez mais essencial no contexto empresarial, especialmente quando se trata de estabelecer e moldar um clima organizacional. Dessa forma, combinar as experiências interpessoais com os valores internos da empresa traz resultados significativos. Conforme destacado por Maximiano (2009), o clima organizacional, em sua essência, reflete a percepção das pessoas em relação à empresa e seus líderes, e ao longo do tempo, essa concepção evoluiu para incorporar o conceito de qualidade de vida no trabalho.

A noção de clima organizacional se fundamenta nas circunstâncias que contribuem para que os colaboradores se sintam em um ambiente de trabalho benéfico. Dessa maneira, o clima organizacional pode se tornar positivo quando são oferecidas boas condições de trabalho (CHIAVENATO, 2012). Conforme indicado por Batista (2015), os líderes têm a capacidade de criar estratégias visando estabelecer um ambiente de trabalho agradável para todos. Como resultado, os funcionários serão capazes de realizar suas atividades de maneira apropriada e com maior contentamento.

As relações interpessoais desempenham um papel central nas organizações. Por meio das relações, os líderes podem identificar as características, competências, habilidades, necessidades e desafios dos membros que integram suas equipes. Isso proporciona ao gestor meios mais precisos para motivar sua equipe, oferecer melhores condições de trabalho, prestar atendimento, promover engajamento e, assim, cultivar um clima organizacional positivo. O relacionamento interpessoal entre o líder e os membros da equipe figura entre os fatores mais relevantes para facilitar ou dificultar o estabelecimento de um ambiente de confiança, respeito e afeto, estimulando relações harmoniosas e colaborativas (CARVALHO, 2009).

Ventorini (2008) ressalta que a colaboração entre os membros de um grupo de trabalho, independentemente de envolver habilidades ou conhecimentos distintos, conduz a resultados favoráveis tanto para os indivíduos quanto para a organização. Por outro lado, as discrepâncias pessoais, que abrangem comportamento, cultura, interesses e outros aspectos, podem prejudicar a comunicação, a compreensão adequada do próximo e até mesmo provocar divergências de opiniões.

Dessa forma, o bem-estar no ambiente de trabalho pode ser concebido como uma construção psicológica multifacetada, consolidada por conexões emocionais positivas com a organização e com as tarefas (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008). Acredita-se que as vivências subjetivas no ambiente de trabalho, abrangendo aspectos emocionais, físicos e sociais, não apenas afetam as pessoas enquanto estão em suas atividades laborais, mas também se estendem para outras esferas de suas vidas pessoais. Além disso, é compreendido que os sentimentos e emoções expressos no local de trabalho podem ter origem fora desse ambiente. Com base nessa

compreensão, é possível considerar a interdependência entre as experiências na vida pessoal e no trabalho (SIQUEIRA; GONDIM, 2014).

### **1.1.2 Impactos da (in)satisfação no trabalho para a saúde mental**

Uma vez que o trabalho é escolhido livremente e organizado, ele pode oferecer equilíbrio e satisfação, já que permite liberar a carga psicológica. Portanto, identificar os elementos laborais que produziram essa liberação de energia é um método de promover motivação e satisfação no trabalho (DEJOURS, 1994). A satisfação no trabalho desempenha um papel crucial na qualidade de vida do indivíduo, e pode influenciar diretamente em aspectos comportamentais, de saúde e bem-estar, tanto no âmbito pessoal como profissional (MARQUEZE; MORENO, 2005).

O contentamento no trabalho é um elemento fundamental para o bem-estar do colaborador, exercendo uma influência substancial na definição dos níveis de estresse. Quando o trabalho gera estresse e insatisfação, pode transformar-se em um ambiente limitador devido às condições desfavoráveis de execução. No entanto, quando vinculado a programas de prevenção e promoção da saúde, o trabalho tem o potencial e a responsabilidade de ser uma fonte de satisfação e realização para o trabalhador (MARQUEZE; MORENO, 2005).

Quando as pessoas experimentam emoções ou afetos positivos, isso pode ampliar seu leque de ações e contribuir para a construção de novos recursos pessoais, como habilidades físicas, intelectuais e sociais. Essas emoções positivas têm o potencial de reverter, restaurar ou mitigar os efeitos das emoções negativas, tanto do ponto de vista psicológico quanto fisiológico, promovendo assim um maior bem-estar e saúde (FREDRICKSON, 1998).

A complexa relação entre satisfação no trabalho, carga mental reduzida e maior engajamento laboral não é fácil de quantificar, exigindo a investigação de todas as variáveis interconectadas, assim como das facetas distintas abarcadas pelo domínio laboral. É importante ressaltar que o sofrimento psicológico não obedece a uma trajetória linear, haja vista que está sujeito ao contexto, à trajetória de vida e à sequência de acontecimentos em uma situação específica. É preocupante constatar que, na década de 90, o sofrimento psicológico ocupou o segundo lugar entre as principais causas de afastamento no ambiente de trabalho, o que enfatiza a precisão de abordagens preventivas e estratégias de intervenção adequadas (JACQUES; CODO, 2002).

A satisfação no trabalho tem consequências que são específicas para cada indivíduo e abrangem tanto a esfera pessoal quanto a profissional. Há um amplo consenso de que os

aspectos psicossociais do trabalho têm um impacto significativo nos processos de saúde e doença. Com o intuito de reduzir os desafios que os trabalhadores enfrentam em termos de bem-estar físico e social, é crucial implementar iniciativas de promoção à saúde. É crucial encarar o contentamento no trabalho como um determinante importante de saúde e bem-estar (MARQUEZE; MORENO, 2005).

## **1.2 Adoecimento mental em profissionais da área da saúde**

Nos últimos anos, tem havido um crescente interesse pelo tema "trabalho e saúde mental". Esse interesse se justifica pelo aumento no número de transtornos mentais e comportamentais associados ao trabalho, evidenciados tanto em estatísticas oficiais quanto em estudos científicos. De acordo com a Organização Mundial da Saúde, aproximadamente 30% dos trabalhadores ocupados sofrem de transtornos mentais leves, enquanto os transtornos mentais graves afetam de 5 a 10% dessa população (OMS, 2001).

No contexto brasileiro, os transtornos mentais agora ocupam a terceira posição entre as principais causas para concessão de benefícios previdenciários, incluindo afastamento por auxílio-doença com duração média de cerca de 15 dias e aposentadorias por invalidez (BRASIL, 2001). A exposição a condições laborais inadequadas pode levar ao surgimento de várias doenças. As demandas impostas pelas empresas e as expectativas de aumento de produtividade frequentemente colocam os trabalhadores em situações de risco físico e mental, o que pode resultar em conflitos que prejudicam sua saúde. Essa situação é agravada pelo crescente aumento dos transtornos mentais, que têm um impacto negativo significativo no desempenho individual dos trabalhadores, nos custos operacionais das empresas e nos gastos do setor previdenciário (RAZZOUK et al., 2015).

Os profissionais da área da saúde estão enfrentando um aumento significativo de problemas de saúde, tanto físicos quanto emocionais, o que pode ser atribuído às condições presentes em seus ambientes de trabalho. Diversos fatores estão dificultando o desempenho satisfatório desses profissionais, como a escassez de materiais e recursos em geral. As condições de trabalho muitas vezes não são ideais, o que leva a uma insatisfação na capacidade de atender plenamente as necessidades de saúde dos pacientes. Esse cenário acaba gerando frustração nos profissionais envolvidos (MENDONÇA, 2004). Como consequência, há um alto potencial para o desenvolvimento de estresse e outros transtornos mentais entre esses profissionais (KNUTH, 2014).

Como uma das repercussões do estresse psicossocial, tem-se os Transtornos Mentais Comuns (TMC). O conceito de TMC, conforme proposto por Goldenberg e Huxley (1992), é empregado para descrever a condição de indivíduos que apresentam manifestações mentais com sinais e sintomas frequentemente associados aos transtornos de ansiedade, embora nem sempre atendam a todos os critérios diagnósticos estabelecidos na classificação psiquiátrica tradicional (AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION, 2014).

Os transtornos mentais comuns (TMC) manifestam-se geralmente como condições leves a moderadas, com caráter agudo, muitas vezes associados a eventos estressantes da vida. Essas manifestações tendem a apresentar remissão espontânea e se manifestam principalmente através de sintomas físicos ou somáticos. Entre os sintomas mais comuns relatados em pessoas com TMC, destacam-se dores no corpo em geral, falta de ar, tremedeira, palpitação, pressão no peito e sintomas gastrintestinais (MENDES, 2021). Além dos sintomas somáticos, sintomas psíquicos geralmente isolados e pouco específicos, como irritação, cansaço, raiva, choro frequente, esquecimento, redução da capacidade de concentração e insônia podem levar a incapacidade funcional (KNUTH, 2014).

Os TMC são os problemas de saúde mental mais comuns e afetam pessoas de todas as regiões do mundo, sendo uma das principais causas de morbidade e incapacidade associadas a doenças mentais. De acordo com a Organização Mundial da Saúde (2017), eles representam cerca de 60% da prevalência de todos os transtornos mentais. Embora a princípio não sejam considerados como algo sério, os TMC geram um grande sofrimento e, com o tempo, podem estar relacionados à incapacidade laboral e à ausência no trabalho (CARVALHO et al., 2013).

No Brasil, esses transtornos têm uma grande relevância, tornando o país o segundo mais afetado por transtornos de ansiedade em termos de prevalência e incapacidade gerada por eles. Os índices brasileiros são quase o dobro da média mundial nesse aspecto. Além disso, o país também enfrenta um desafio significativo relacionado aos transtornos depressivos, sendo o terceiro país da América do Sul com a maior prevalência desses transtornos, com aproximadamente 4,3% da população afetada, o que equivale a cerca de 8,9 milhões de pessoas, ficando atrás apenas da Guiana e do Suriname, de acordo com o Instituto de Métricas e Avaliação em Saúde (2020).

Os TMC resultam em uma significativa redução na qualidade de vida das pessoas afetadas, gerando disfunções familiares e causando um grande impacto econômico na sociedade. Isso ocorre principalmente devido à incapacidade para o trabalho que esses transtornos podem acarretar, mas também devido à sua influência no surgimento e dificuldade

de controle de outros problemas de saúde, conforme mencionado por Murcho, Pacheco e Jesus (2016).

Neste trabalho, adotaremos como referência teórica o conceito de transtornos mentais comuns (TMC) conforme publicado pela Organização Mundial da Saúde (OMS, 2017). Segundo a definição da OMS, os TMC são problemas de saúde mental de intensidade leve a moderada e englobam sinais e sintomas que se enquadram nas categorias diagnósticas de transtornos depressivos e transtornos ansiosos.

A atual atmosfera revela que a presença dos TMC entre os trabalhadores não apenas compromete a qualidade de vida, mas também os torna mais vulneráveis a riscos no ambiente de trabalho. Esses riscos se manifestam por meio do descontrole psíquico, da desmotivação no trabalho, do esgotamento físico e mental, da diminuição da atenção e concentração, entre outros fatores, que podem levar diretamente ao aumento da incidência de acidentes de trabalho (AT) (ALMEIDA, 2017).

Um estudo realizado na Coreia destacou o rápido crescimento dos transtornos psiquiátricos como causa de incapacidade para o trabalho, refletido no aumento dos pedidos de benefícios de seguridade social relacionados a problemas psiquiátricos. De acordo a pesquisa, abrangendo 3.175 casos de trabalhadores com transtornos psiquiátricos no período de 2001 a 2003, foi identificado um notável aumento no número de trabalhadores com esses transtornos, bem como no número de solicitações de benefícios previdenciários relacionados a eles. Além disso, os relatórios de incapacidade para o trabalho também apresentaram um rápido crescimento. Comparando-se os trabalhadores saudáveis com os pacientes hospitalizados após acidentes de trabalho, os últimos apresentaram uma maior frequência de sintomas ansiosos e depressivos. Anualmente, tem sido observado um aumento gradual no número total de casos de transtornos mentais, sendo que 39% deles estão relacionados aos Transtornos Mentais Comuns (TMC) (CHOI et al., 2006). Esse achado está em consonância com o relatório da Organização Mundial da Saúde (OMS), que apontava o progressivo aumento da carga global de problemas de saúde mental até 2020, com a depressão ocupando a segunda posição.

A conscientização sobre a importância da saúde mental como parte da carga global de doenças é um desenvolvimento recente. A relevância dos transtornos mentais como um sério problema de saúde pública foi oficialmente reconhecida a partir de 1993, graças à elaboração de uma metodologia de mensuração pela Escola de Saúde Pública da Universidade de Harvard, em colaboração com a Organização Mundial da Saúde e o Banco Mundial. Essa metodologia combina a avaliação do número de anos vividos com incapacidade, resultando em uma

deterioração da qualidade de vida, juntamente com o cálculo do número de anos perdidos devido a mortes prematuras causadas pelas doenças mentais (LOPEZ; MURRAY, 1998).

A psicodinâmica do trabalho explora como o ambiente de trabalho pode ser um gerador de sofrimento, resultando em insatisfação e ansiedade em diferentes graus de complexidade. O sofrimento é enfrentado e controlado por estratégias defensivas que o impedem de se transformar em patologia. Contudo, o sofrimento psíquico pode contribuir para o surgimento de sintomas ou doenças. Quando as estratégias defensivas falham em lidar com o sofrimento psíquico, isso pode levar ao aparecimento de neuroses, psicoses, depressões e/ou sintomas físicos, resultando em uma queda no desempenho produtivo (DEJOURS, 1987). Ainda, de acordo com Dejours (1987), o sofrimento mental e a fadiga são considerados manifestações proibidas no ambiente de trabalho, enquanto apenas a doença física é aceita como válida.

É uma realidade presente entre os profissionais de saúde a vivência de sentimentos que causam ansiedade, estresse e sofrimento. Esses fatores tornam os transtornos mentais comuns (TMC) frequentes nessa categoria profissional. Por isso, é essencial a realização de pesquisas que abordem os problemas enfrentados por esses profissionais, pois podem estar relacionados ao desenvolvimento desses transtornos (LEÃO, 2018).

Os profissionais que trabalham em hospitais estão sujeitos a diversos riscos que afetam sua saúde e bem-estar. Além disso, as más condições estruturais, físicas, gerenciais e organizacionais do ambiente de trabalho podem levar à insatisfação, afetando negativamente outras áreas da vida desses trabalhadores (MENEZES, 2014, apud NÓBREGA, 2018).

### **1.2.1 Saúde e adoecimento psíquico de profissionais de enfermagem**

A enfermagem teve seu surgimento como uma profissão organizada pelas ordens religiosas, que restringiam o exercício dessa atividade ao âmbito institucional, com ênfase na caridade. Inicialmente, esse papel era desempenhado principalmente por mulheres. O cuidado com a saúde e a família eram considerados ações intrinsecamente femininas, atribuídas às supostas "qualidades naturais" das mulheres (LOPES; LEAL, 2005).

A prática do cuidado, que evoluiu a enfermagem de um papel doméstico para uma profissão formal, foi oficializada com o estabelecimento da primeira escola de enfermagem, a Nightingale Training School of Nursing, fundada em Londres, no ano de 1860. Essa escola proporcionou uma formação profissional para enfermeiras, reestruturando a natureza do trabalho da enfermagem e expandindo a noção de competência (LOPES, 2001).

O trabalho na área da enfermagem está intrinsecamente relacionado à carga mental, devido à diversidade e complexidade dos procedimentos técnicos, hierarquização e organização do trabalho, bem como ao confronto diário com o sofrimento, a dor e a morte. Esses fatores podem gerar uma carga mental excessiva, que por sua vez pode levar à fadiga (MARZIALE; ROZESTRATEN, 1995).

Dentre os profissionais que atendem em hospitais, a equipe de enfermagem é frequentemente considerada a mais exposta a diversos tipos de riscos. Eles desempenham um papel ativo no cuidado e nas atividades terapêuticas direcionadas aos pacientes, além de prestar auxílio a outros profissionais, como os médicos (ELIAS; NAVARRO, 2006). Dessa forma, as atividades desempenhadas pelas equipes de enfermagem requerem habilidades especializadas, rapidez, eficiência no atendimento, grande responsabilidade e capacidade de adaptação ao tratar de diversos pacientes, acompanhantes e outros profissionais de saúde (LEÃO, 2018).

O trabalho na área de enfermagem envolve um grupo diversificado de profissionais, para garantir uma assistência adequada é necessário fragmentar as tarefas entre eles. O enfermeiro assume a responsabilidade de avaliar as ações necessárias e prescrevê-las, enquanto os auxiliares e técnicos de enfermagem executam as tarefas designadas, cada um sendo responsável por uma parte da assistência ao paciente. Embora o enfermeiro planeje o trabalho, nem sempre ele o executa diretamente. Os auxiliares e técnicos executam, embora não tenham uma visão completa do trabalho (COSTA, 2012).

De acordo com Freitas (2016), os enfermeiros são os profissionais encarregados de realizar os procedimentos mais técnicos, que requerem maior qualificação e estão relacionados ao aspecto intelectual, como o gerenciamento de equipes, o planejamento da assistência e o suprimento de materiais. Além disso, eles têm a responsabilidade de coordenar, chefiar e supervisionar o trabalho dos técnicos e auxiliares de enfermagem.

Os auxiliares e técnicos de enfermagem concentram-se majoritariamente no cuidado direto aos pacientes, envolvendo atividades que são mais repetitivas e intensas (ELIAS; NAVARRO, 2006). Suas funções se concentram em atividades práticas, tais como o transporte e higienização dos pacientes, realização de curativos e outras ações de suporte. Eles desempenham um papel auxiliar, acompanhando e apoiando o trabalho dos enfermeiros em suas atividades (FREITAS, 2016).

Nos serviços de saúde no Brasil, além da fragmentação das tarefas, é comum encontrar uma estrutura hierárquica rígida no processo de trabalho da enfermagem nos hospitais. Isso resulta em vulnerabilidade na sistematização dos procedimentos e dimensionamento

inadequado de pessoal, o que causa insatisfação, sobrecarga de trabalho e afastamento por doenças (FREITAS, 2016).

Os profissionais que trabalham em hospitais frequentemente enfrentam condições precárias de trabalho, o que pode levar ao aumento das chances de adoecimento, especialmente quando essas condições são associadas às suas circunstâncias de vida. Como a enfermagem é predominantemente exercida por mulheres, elas têm que lidar com a sobrecarga de trabalho juntamente com as responsabilidades relacionadas ao lar e à família. Essa combinação resulta em pouco tempo disponível para cuidar de si mesmas, descansar e desfrutar de momentos de lazer (ELIAS; NAVARRO, 2006).

A conceituação de saúde é uma tarefa complexa devido à sua natureza não estática e determinista. Embora muitas vezes seja percebida popularmente como a ausência de doença, a compreensão abrangente de saúde deve incorporar uma variedade de fatores, conforme destacado na Lei 8.080 de 1990. Esses fatores incluem elementos condicionantes e determinantes, como nutrição, ambiente, ocupação, esporte, educação, hábitos e estilo de vida, todos os quais refletem a estrutura social e econômica de um país (ROSA, 2014). Costa (2012) destaca o conceito de saúde conforme proposto pela Organização Mundial da Saúde, que abrange o bem-estar completo nos aspectos mental, físico e social de um indivíduo.

A saúde no ambiente de trabalho surge da interseção entre fatores biopsicossociais e individuais. Isso engloba não apenas a história pessoal dos profissionais, mas também as condições laborais (abrangendo o ambiente em que o trabalho é realizado), a estrutura organizacional (que abrange o processo de trabalho em si), as intervenções disponíveis (envolvendo medidas de prevenção, reabilitação e cuidados), e ainda as crenças compartilhadas pelo coletivo, manifestadas nas estratégias adotadas em prol da preservação da saúde (COSTA; BORGES; BARROS, 2015).

No contexto da interação entre trabalho e saúde, o trabalho pode ser interpretado como uma atividade capaz de ampliar as competências dos indivíduos ou, inversamente, de limitar sua capacidade de aplicá-las. Quando as condições laborais são propícias, a implementação de iniciativas para a qualidade de vida tende a melhorar essa dinâmica. Isso implica não considerar o trabalho meramente como uma ocupação que resulta em remunerações, posições, vantagens e benefícios, conforme apontado por Bendassolli (2012).

Pesquisas evidenciam que a discrepância entre as exigências pessoais de um indivíduo e a organização de uma empresa emergem como um fator significativo de estresse. Quando as necessidades individuais não são reconhecidas ou contempladas, o ambiente de trabalho se

transforma em um cenário motivador para o desenvolvimento de sentimentos de ansiedade, insatisfação e até mesmo depressão (BORSONELLO et al., 2002).

A saúde dos profissionais é uma questão de suma importância, e está intrinsecamente relacionada com elementos coletivos pertinentes à categoria profissional sob análise. Entre os profissionais de enfermagem, é comum observar ocorrências de estresse e distúrbios do sono, resultantes das extensas jornadas de trabalho, muitas vezes noturnas, que comprometem tanto o repouso quanto a qualidade do sono, culminando em situações de estresse (ALMEIDA, 2017).

Aspectos individuais também desempenham um papel crucial na saúde dos trabalhadores, incluindo sensações subjetivas de desconforto e utilização de substâncias psicotrópicas. Embora muitos profissionais possam estar enfrentando tais desafios, esses fatores são influenciados por outras variáveis pessoais, como hábitos de tabagismo e consumo de álcool, que, de acordo com a literatura, são indicadores individuais associados a riscos para os acidentes de trabalho (ARRUDA, 2014).

Em relação à falta de clareza nos estudos atuais no Brasil sobre as consequências dos acidentes de trabalho para os profissionais de saúde, uma pesquisa revelou que 67,9% dos trabalhadores afetados experimentaram preocupação, medo e desconforto. Além disso, foram registrados outros problemas, como frustração, sensação de perda, minimização ou negação do risco envolvido, ansiedade, preocupação, pânico, raiva, culpa, dor e efeitos colaterais da profilaxia. Para os superiores desses trabalhadores, o absenteísmo foi a consequência mais significativa (MARZIALE et al., 2014).

Ao investigar os sentimentos dos trabalhadores após uma exposição ocupacional, os pesquisadores descobriram que o medo é a primeira emoção expressa durante o desempenho de suas tarefas. Essa emoção intensifica as situações estressantes no local de trabalho e resulta em sofrimento psicológico. Além disso, os trabalhadores também expressaram sentimentos de raiva e revolta, juntamente com sentimento de culpa por terem um papel ativo na ocorrência de acidentes (SARQUIS; FELLI, 2009).

Determinadas questões relacionadas à saúde podem resultar em deficiências cognitivas no ambiente de trabalho, incluindo dificuldades de memória, concentração e desempenho, o que pode contribuir para a incidência de equívocos humanos. Essas falhas cognitivas são motivadas por condições como depressão, ansiedade, estresse, insônia, sintomas físicos e interrupção abrupta do uso de medicamentos antidepressivos (WADSWORTH et al., 2003).

Quando um trabalhador precisa se afastar devido a um processo de adoecimento, pode ocorrer preconceito em relação a ele, havendo uma desaprovação em relação ao indivíduo e à sua condição de saúde (ROSA, 2014). Por esse motivo, é comum ocorrer uma ocultação dos

quadros clínicos relacionados aos profissionais da área da saúde, especialmente quando se trata da saúde mental. Reconhecer a existência de patologias no grupo de profissionais é reconhecer a possibilidade de falhas na instituição de saúde, dentro do contexto social e socioeconômico (COSTA, 2012).

O trabalho da equipe de enfermagem é notoriamente desgastante e intenso, exigindo um alto grau de comprometimento e dedicação. A realidade difícil enfrentada por esses profissionais muitas vezes contrasta com a idealização da profissão, o que leva à adoção de mecanismos de defesa para auxiliar na convivência com a morte e a dor (ELIAS; NAVARRO, 2006).

De acordo com Lima (2013), existem dificuldades em estabelecer uma relação entre os transtornos mentais e o contexto laboral. Segundo o autor, compreender a transição que ocorre entre um episódio vivenciado e o distúrbio mental é complexo, bem como interpretar de forma precisa como as vivências profissionais se entrelaçam com as experiências pessoais.

Dentre as enfermidades que podem afetar os profissionais de enfermagem, destaca-se um notável aumento nos casos de incidência de transtorno mental comum (TMC). Rodrigues e colaboradores (2014) conduziram um estudo sobre a taxa de ocorrência de transtorno mental comum (TMC) entre os profissionais de enfermagem em um hospital geral, e identificaram a presença desse transtorno em 35% dos participantes. Os autores afirmaram que as condições de trabalho da equipe de enfermagem são propícias para desencadear sentimentos de estresse, ansiedade e sofrimento. No entanto, ainda há uma lacuna de conhecimento em relação às consequências desses elementos para a saúde desses profissionais.

Uma investigação acerca da frequência de transtornos mentais comuns (TMC) entre profissionais de enfermagem ao longo das décadas anteriores faz referência a algumas pesquisas, destacando a influência das condições laborais sobre a saúde desses trabalhadores e, por extensão, na qualidade da assistência prestada. A pesquisa conclui que a presença de fatores propiciadores de sofrimento, estresse e ansiedade no âmbito do trabalho de enfermagem não é mais objeto de controvérsia (RODRIGUES et al., 2014).

A promoção e a recuperação da saúde são processos que devem abranger diferentes aspectos da vida das pessoas, inclusive o ambiente de trabalho. No entanto, a relação com o trabalho frequentemente exige uma dedicação à produtividade que nem sempre é proporcional às condições adequadas para o desenvolvimento das atividades laborais, o que pode impactar na saúde mental e física dos indivíduos. Muitas vezes, procura-se por profissionais "saudáveis", sem oferecer um ambiente de trabalho igualmente saudável (ROSA, 2014).

Os profissionais de enfermagem enfrentam uma exposição constante a diversas formas de demandas no ambiente de trabalho, que abrangem aspectos mecânicos, biológicos, químicos, físicos, fisiológicos e psicológicos. Essas exigências, quando somadas ao desempenho contínuo das atividades laborais, originam o desgaste ao longo do tempo. O desgaste pode ser definido como a perda gradual da eficácia tanto mental quanto física do indivíduo, acarretando em resultados como a redução da produtividade, o desencadeamento de problemas de saúde, a necessidade de afastamentos, além do aumento da carga sobre os colegas que permanecem ativos na função (FELLI et al., 2015).

O indivíduo no ambiente de trabalho não funciona como uma máquina, mas sim traz consigo uma trajetória pessoal que inclui desejos, ambições, necessidades psicológicas e motivações individuais, o que confere a ele características singulares. Nos contextos laborais onde prevalecem maior dominação, frequentemente se observa um aumento no sofrimento e no adoecimento dos trabalhadores. O início desse sofrimento ocorre quando a relação entre o profissional e a organização é obstruída, causada por sentimentos de desconforto, impotência, temor e tensão. Essa situação evolui para um estado de descompensação que, conforme Dejours, Abdoucheli e Jayet (2014), assume uma natureza patogênica.

Uma abordagem para converter o sofrimento em uma experiência prazerosa envolve reconhecer a contribuição do trabalhador nos processos organizacionais. Ao atribuir valor aos investimentos e esforços do profissional, isso possibilita a restauração de um senso de satisfação e realização pessoal (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 2014).

### **1.3 Psicologia do Trabalho: interfaces com a saúde do trabalhador**

O conceito de Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), cunhado a partir dos anos 90, visa abranger uma ampla diversidade desta área, com o intuito de considerar dois principais domínios de especificidades que abrangem aspectos psicossociais: as organizações e a atividade laboral (TONETTO et al., 2008). Uma organização é um grupo de pessoas que se estrutura de maneira coordenada visando alcançar metas compartilhadas. A existência de uma organização exige metas comuns, uma distribuição de tarefas, uma fonte de autoridade e interações entre seus membros. As organizações são dinâmicas por natureza, visto que funcionam como sistemas abertos que sofrem influências do ambiente ao seu redor. Da mesma forma, exercem sua própria influência sobre esse ambiente circundante (LACOMBE, 2011).

Ao longo da história, o trabalho tem sido uma constante na existência humana. O que diferia de uma sociedade para outra era a perspectiva e a compreensão que cada cultura tinha

em relação a atividade laboral. O trabalho é visto como um elemento que não apenas modifica a matéria, mas também exerce influência nas esferas da vida psicológica, social, cultural, política e econômica (GURKA; NOGUEIRA, 2018).

Os seres humanos dedicam uma parte significativa de suas vidas à atividade laboral, uma prática de extrema importância não apenas devido ao tempo que consome, mas também devido ao seu profundo significado social. Através do trabalho, as pessoas não apenas satisfazem suas necessidades básicas de sobrevivência, mas também buscam a autodescoberta e a autorrealização. O trabalho desempenha um papel fundamental na estrutura da vida do indivíduo e é crucial para o seu bem-estar mental (ANTUNES, 2005).

Além disso, o trabalho influencia o nível de renda e o status social de um indivíduo, além de desempenhar um papel crucial na formação das relações interpessoais. Ele é a principal fonte de realização pessoal e crescimento das habilidades, tornando-se, portanto, um dos espaços mais significativos para a socialização e a construção de identidades na vida adulta (TRAVERSO-YÉPES, 2002). Um dos desafios primordiais na área de POT consiste em entender a complexa interação entre os diversos elementos que integram a vida de pessoas, grupos e organizações em um ambiente em constante evolução. Isso visa desenvolver abordagens que possam fomentar, preservar e recuperar a qualidade de vida e o bem-estar (ZANELLI; BASTOS, 2004, apud TONETTO et al., 2008).

Com o decorrer do tempo, a Psicologia aplicada ao trabalho experimentou uma evolução que, conforme delineado por Sampaio (1998), pode ser dividida em três fases distintas. A primeira fase, denominada Psicologia Industrial (aproximadamente na década de 1930), estava fortemente ligada à utilização de avaliações psicotécnicas. Nesse período, o objetivo principal dos psicólogos era identificar e selecionar as pessoas mais adequadas para aumentar a produtividade nas indústrias. Na segunda fase, conhecida como Psicologia Organizacional (década de 1950), a principal transformação foi a adoção de uma perspectiva mais abrangente das organizações, com foco nas dinâmicas coletivas e nas relações humanas. Nesse período, temas como liderança, relações interpessoais, cognição, emoções, afetos, aprendizagem, teorias de dinâmica de grupos e motivação se tornaram elementos cruciais da área.

A partir dos anos 1970, mudanças econômicas e sociais ocorreram em um ambiente propício para o surgimento de uma série de estudos em várias disciplinas, incluindo a administração. As teorias nessa época adquiriram uma perspectiva mais explicativa e crítica, focando na análise do contexto em que o trabalho estava organizado e na sua relação com o elemento central: o trabalhador. Foi nesse cenário histórico que os alicerces foram lançados

para a terceira fase da Psicologia do Trabalho, resultante da fusão de pesquisas da administração, sociologia e da própria Psicologia do Trabalho (SAMPAIO, 1998).

Na terceira fase da psicologia dedicada ao ambiente de trabalho, o foco central recai sobre o próprio trabalho, explorando seus significados e manifestações. A ênfase na produtividade é relegada a um segundo plano, dando lugar a uma preocupação maior com a promoção da saúde e da qualidade de vida do trabalhador. Isso exige uma mudança de abordagem por parte dos psicólogos do trabalho, já que a priorização da produtividade deve ser substituída por uma compreensão mais profunda dos indivíduos que estão envolvidos na atividade laboral (SAMPAIO, 1998).

Cada vez mais, estudiosos em psicologia têm reconhecido que é inviável manter, tanto no âmbito científico quanto profissional, uma divisão entre a esfera do trabalho e as outras facetas da vida pessoal. Para uma compreensão completa do ser humano, é fundamental entender sua relação com o contexto do trabalho e as interações que se estabelecem dentro das instituições em que estão inseridos (ZANELLI et al., 2014, apud SILVA; CARDOSO, 2022).

Codo (1996) também concebe o trabalho como um componente essencial na formação da subjetividade, percebendo-o como o vínculo entre o indivíduo e a sociedade. Para o autor, a atividade laboral é a essência da ação humana, envolvendo uma dupla relação de transformação entre o ser humano e a natureza, figurando-se como um dos elementos cruciais na formação da identidade.

Os modelos de gestão empresarial contemporâneos buscam influenciar os colaboradores de maneira discreta e imperceptível, utilizando estímulos de natureza psicológica e social, com o intuito de condicionar suas atitudes e garantir uma colaboração voluntária, o que, por sua vez, contribui para o cumprimento dos objetivos organizacionais (OLIVEIRA, 2001).

O cenário atual, marcado pela intensa pressão por produtividade, pela reduzida autonomia e pela carência de oportunidades de crescimento profissional, transforma o trabalho em uma atividade árdua que gera desconforto, impactando de forma significativa na saúde mental dos indivíduos (MENDES, 2003). É possível observar que a Psicologia está se tornando mais comprometida e consciente de seu papel social no contexto empresarial, esforçando-se para compreender profundamente o trabalhador e trabalhando para preservar a dignidade humana nas interações laborais (CAMPOS, 2008). É fundamental ter em mente que, embora as organizações precisem gerenciar pessoas como parte de seus recursos humanos, não se pode esquecer que esses indivíduos são seres humanos. Eles almejam felicidade e qualidade de vida, mantêm conexões além das relações com as organizações e seus objetivos não se alinham

completamente com os da empresa, embora possam compartilhar muitos pontos em comum (LACOMBE, 2011).

Nesse contexto, a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) tem como finalidade investigar, examinar e compreender a interação complexa das várias facetas que moldam a existência das pessoas, dos grupos e das organizações. Ela busca desenvolver estratégias que visam a preservação do bem-estar e da qualidade de vida, concomitante ao reconhecimento da relevância da produtividade para atender às necessidades individuais e sociais (SILVA; CARDOSO, 2022).

### **1.3.1 O Psicólogo diante do adoecimento laboral**

O trabalho tem sido frequentemente negligenciado nos estudos sobre processos de adoecimento, resultando na marginalização dessa temática dentro da psicologia. A psicologia, historicamente, tem favorecido uma abordagem mais adaptativa e, devido à sua raiz clínica, tem se concentrado no modelo terapêutico. Isso levou a uma simplificação da compreensão do comportamento humano, reduzindo a dicotomia entre saúde e doença, enquanto deixa de considerar o papel fundamental do trabalho como um paradigma relevante (JACQUES, 1989). A psicologia, ao entrar no domínio do trabalho, abraçou uma perspectiva em que os processos de adoecimento não eram examinados com base no sofrimento experimentado pelos trabalhadores, mas sim com base na avaliação de sua capacidade ou incapacidade de produção (NARDI, 1996).

Em um estudo realizado por Zanelli (1994) para identificar as tendências emergentes nas abordagens dos psicólogos brasileiros em ambientes de trabalho, foi visto como o principal foco de mudança a transição de uma abordagem predominantemente técnica para uma atuação estratégica. Essa transformação implica na implementação de práticas que se integram ao contexto contemporâneo e têm como objetivo promover o bem-estar dos trabalhadores.

Anteriormente, a psicologia via o ambiente de trabalho apenas como o contexto onde os problemas de saúde surgiam. Os psicólogos não consideravam o trabalho humano como um fator determinante do sofrimento psicológico, o que levou à tendência de associar a patologia mental a fatores externos à atividade laboral (RUIZ, 1999). Com relação às perspectivas que visam analisar a relação entre trabalho e saúde mental, Tittoni (2002) aponta a existência de dois eixos que são caracterizados por abordagens teóricas e metodológicas distintas. O primeiro eixo diz respeito à identificação dos sintomas psicológicos e sua associação com as condições de trabalho. Nessa abordagem, encontramos pesquisas como as de Codo et al. (1993), que se

concentra na criação de ferramentas de diagnóstico para estabelecer conexões causais entre os sintomas psicológicos e o ambiente de trabalho. Essa perspectiva é semelhante à da Medicina do Trabalho, embora reconheça a possibilidade de múltiplos fatores causais.

Explorar mais a fundo as relações entre a saúde mental dos trabalhadores e, ainda mais, o sofrimento e os acidentes de trabalho, representa um desafio quando se trata de estabelecer uma relação causal. Conforme Codo (2002, p.25) observou em suas pesquisas, "Dejours desistiu de procurar pelos nexos entre saúde mental e trabalho porque os dados não mostravam coerência". Ainda, Codo (2002), ao destacar a centralidade do trabalho na vida dos trabalhadores, enfatiza que, devido à sua presença constante, os efeitos do trabalho são difíceis de serem identificados.

O segundo eixo não se concentra na identificação de doenças ocupacionais, mas sim nas experiências e vivências dos trabalhadores em relação às suas rotinas laborais e aos momentos de adoecimento. Esta abordagem considera que as experiências de prazer e sofrimento no ambiente de trabalho são os principais indicadores de saúde ocupacional (DEJOURS, 1988). Conforme Mendes (2004) descreve, a saúde no ambiente de trabalho é caracterizada por um equilíbrio entre as experiências de prazer e sofrimento, bem como pela aplicação de mecanismos que incentivam as pessoas a buscar relacionamentos mais gratificantes.

O sofrimento ocupa uma posição central na relação entre o indivíduo e o trabalho, atuando como um campo de conflito entre o sujeito e as demandas laborais que podem empurrá-lo em direção ao adoecimento. É importante observar que a patologia em si é significativa, porém a sua mera presença não implica necessariamente em doença, pois os estados de normalidade e patologia são determinados pelas estratégias empregadas pelos trabalhadores para lidar com esse sofrimento. Essas estratégias podem tanto tornar o sofrimento patológico quanto criativo (MENDES, 2004). O sofrimento patológico surge quando uma estrutura de trabalho impõe ao indivíduo tarefas que interrompem o funcionamento normal da atividade psíquica, já o sofrimento criativo surge quando o trabalho é selecionado e estruturado de forma voluntária (FERREIRA, 2007).

Encontrar satisfação no trabalho representa um dos caminhos para a promoção da saúde, pois contribui para a formação da identidade pessoal e social através do reconhecimento e da valorização. Por outro lado, o sofrimento e o subsequente adoecimento surgem quando todas as tentativas de adaptação dos indivíduos ao trabalho se esgotam (MENDES, 2004). A abordagem de Saúde do Trabalhador tem como objetivo resgatar a dimensão humana da atividade laboral e considerar sua capacidade de causar impactos negativos na saúde das pessoas envolvidas no trabalho (FERREIRA, 2007).

Conforme destacado por Kyrillos Neto (1997), o psicólogo desempenha um papel crucial na prevenção e na promoção da saúde. Para atingir esse objetivo, é essencial superar resistências, ampliar a concepção de intervenção psicológica no ambiente de trabalho, revisar práticas antigas e reformular sua atuação. É fundamental que o profissional reflita sobre a sua atuação e amplie as suas áreas de intervenção, para que a sua contribuição possa ser percebida e valorizada (RAFFI et al., 2001). A promoção da saúde no ambiente de trabalho exige que o psicólogo adote uma abordagem interdisciplinar. Como agente de transformação, o profissional de Psicologia deve possuir uma perspectiva crítica e abrangente em relação aos processos organizacionais, de forma a facilitar o estabelecimento de canais de comunicação que promovam a construção de um ambiente propício tanto à produtividade quanto ao bem-estar dos trabalhadores (FERREIRA, 2007).

O psicólogo do trabalho deve adotar uma abordagem de prevenção em saúde, baseada em diagnósticos e intervenções destinadas a reduzir os fatores relacionados ao adoecimento. Figueiredo (1990) argumenta que os psicólogos que trabalham na área devem se dedicar a promover melhorias no ambiente de trabalho, implementando uma série de iniciativas que visem, de forma preventiva, a preservação da saúde mental dos trabalhadores.

Esse profissional enfrenta o desafio de transformar o trabalho desgastante em uma experiência equilibrada, tornando aspectos da organização do trabalho mais flexíveis para proporcionar aos trabalhadores autonomia na escolha dos métodos mais adequados para realizar suas tarefas (KYRILLOS NETO, 1997). De acordo com Malvezzi (1990), saúde e produtividade podem ou não se apresentar como metas conflitantes. No cenário atual, a produtividade não pode ser negligenciada, mas também não deve ser a única prioridade. Por outro lado, a saúde dos trabalhadores, que frequentemente esteve comprometida desde os primórdios da industrialização, merece uma atenção especial. Nesse sentido, é fundamental que o psicólogo esteja consciente da relação entre sua atuação e essas duas metas.

## **2. MÉTODO**

Trata-se de uma pesquisa de campo, de caráter quantitativo-descritivo. O estudo de natureza descritiva tem como finalidade expor as tendências de um conjunto, detalhando as características, propriedades e atributos pertinentes a um público específico (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2013). Foi empregada uma abordagem quantitativa para o desenvolvimento da pesquisa. Esse método é caracterizado por sua ênfase na objetividade e na crença de que a compreensão da realidade depende da análise de dados brutos, recolhidos por meio de instrumentos estruturados. Nesta abordagem, a linguagem matemática é empregada para descrever situações e características. Os resultados são adquiridos por meio da análise da amostra, sendo um recorte da população alvo da pesquisa (FONSECA, 2002).

A pesquisa foi aprovada pelo comitê de ética e pesquisa sob o CAAE nº 70082823.4.0000.5102.

### **2.1 População e Amostra**

A escolha dos profissionais de enfermagem para compor a população deste estudo se justifica pela exposição destes profissionais a diversos tipos de riscos, considerando que eles desempenham um papel ativo nos cuidados aos pacientes. Desta forma, eles estão sujeitos a desenvolver transtornos mentais e comportamentais associados ao trabalho, sendo a satisfação no trabalho um importante fator que pode influenciar a saúde mental dos profissionais de enfermagem (SARTORETO; KURCGANT, 2017).

A população foi composta por auxiliares, técnicos de enfermagem e enfermeiros ativos que atuam em hospitais privados e públicos de todo o Brasil. A amostra foi composta por 123 profissionais. Os critérios estabelecidos para delimitar a participação dos indivíduos na pesquisa foram: atuar no cargo de enfermeiro, técnico ou auxiliar por pelo menos seis meses na instituição hospitalar e aceitar participar voluntariamente da pesquisa ao assinar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

### **2.2 Instrumento e coleta de dados**

Os dados foram coletados através da utilização de um questionário subdividido em três seções, sendo a primeira para identificar o perfil sociodemográfico dos participantes. A segunda seção é composta por questões que buscam identificar, por meio do autorrelato, a prevalência

de comportamentos que caracterizem traços de ansiedade e/ou depressão através do Inventário de Prevalência de Transtornos Ansiosos e/ou Depressivos [IPTAD]. Por fim, a terceira seção trata-se de questões relacionadas à satisfação no trabalho, avaliadas por meio do Questionário de Satisfação no Trabalho (QSS).

O Inventário de Prevalência de Transtornos Ansiosos e/ou Depressivos [IPTAD] foi desenvolvido pela autora desta pesquisa. O IPTAD é uma medida de auto relato e contém 11 questões objetivas com escala Likert onde [1] é discordo totalmente e [5] é concordo totalmente. As questões do IPTAD foram baseadas nos critérios comportamentais apresentados pelo DSM-V e nos estudos de BECK e colaboradores (1961). Ademais, foram desenvolvidas quatro questões abertas para identificação de transtornos ansiosos e/ou depressivos.

O nível de satisfação com o trabalho foi avaliado por intermédio de um Questionário de Satisfação no Trabalho (QSS) desenvolvido pela autora. O QSS é composto por 13 itens que avaliam, a partir de uma escala Likert, onde [1] é discordo totalmente e [5] é concordo totalmente, as seguintes dimensões de satisfação no trabalho: natureza do trabalho (duas questões), remuneração (duas questões), promoção (duas questões), supervisores (duas questões), colegas de trabalho (duas questões), benefícios (uma questão) e qualidade da comunicação (duas questões). A construção do Questionário de Satisfação no Trabalho baseou-se no Inventário de Satisfação no Trabalho [*JSS - Job Satisfaction Survey*], desenvolvido por Paul Spector (1985).

Os dados coletados por meio do link foram submetidos a um formulário eletrônico gratuito, o *Google Forms*, que possibilita a exportação direta dos dados para uma planilha eletrônica. Os participantes responderam ao questionário diretamente no *Google Forms*. Posteriormente, os dados coletados foram organizados em tabelas e gráficos, a fim de simplificar e otimizar o processo de análise. As informações foram subdivididas em categorias de análise, abrangendo tanto os dados relacionados à satisfação no ambiente de trabalho quanto os dados referentes à prevalência de transtornos ansiosos e/ou depressivos. Desse modo, foram calculadas as porcentagens correspondentes a cada categoria e a cada questão, estabelecendo conexões entre elas e com as pesquisas já existentes na literatura.

### 3. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Nesta seção serão apresentados os resultados obtidos a partir da aplicação do Questionário Sociodemográfico, do Questionário de Satisfação no Trabalho (QSS) e do Inventário de Prevalência de Transtornos Ansiosos e/ou Depressivos (IPTAD).

Por meio da aplicação do Questionário Sociodemográfico, procurou-se integrar às análises os dados relativos ao gênero, à idade, ao tempo de serviço e à categoria profissional dos participantes, conforme apresentado na Tabela 1.

**Tabela 1 – Dados Sociodemográficos**

<b>Variáveis</b>	<b>Níveis</b>	<b>Porcentagem</b>
Gênero	Masculino	7,3%
	Feminino	92,7%
	Não binário	0
Faixa etária	18 - 24 anos	23,6%
	25 - 35 anos	31,7%
	36 - 45 anos	30,1%
	46 - 55 anos	11,4%
	Mais de 56 anos	3,3%
Categoria Profissional	Enfermeiro(a)	26%
	Técnico(a) de Enfermagem	33,3%
	Auxiliar de Enfermagem	40,7%
Tempo de empresa	Entre 6 meses - 1 ano	16,3%
	Entre 1 - 5 anos	39%
	Entre 6 - 10 anos	10,6%
	Entre 11 - 15 anos	8,1%
	Entre 16 - 20 anos	14,6%
	Entre 21 - 30 anos	9,8%
	Mais de 30 anos	1,6%

Fonte: Elaboração da autora.

Com base nos dados obtidos, constata-se que, entre os 123 participantes da pesquisa, há uma preponderância de indivíduos do sexo feminino, correspondendo a 92,7% do total. A faixa etária predominante dos participantes abrange aqueles com idades entre 25 e 35 anos, representando 31,7% da amostra, seguidos por aqueles com idades entre 36 e 45 anos, com

30,1%. No que se refere à categoria profissional, observa-se que 40,7% dos participantes são auxiliares de enfermagem, enquanto 33,3% são técnicos de enfermagem e 26% enfermeiros. A maioria dos participantes possui uma experiência profissional na área de enfermagem de 1 a 5 anos, correspondendo a 38,5% do total.

O primeiro ponto considerado foi o gênero. Conforme previamente citado, constata-se uma predominância significativa de mulheres, representando 96,7% da amostra. De acordo com Elias e Navarro (2006), nos últimos anos, tem-se observado um notório aumento na participação da força de trabalho feminina, particularmente no âmbito do mercado de trabalho na área da saúde. Adicionalmente, as autoras destacam que a presença majoritária de mulheres é uma característica inerente ao ambiente hospitalar.

Houve variação considerável quanto à faixa etária dos participantes, abrangendo indivíduos com idades compreendidas entre 18 e 24 anos, até aqueles com mais de 56 anos. Notavelmente, a maioria dos participantes situa-se na faixa etária de 25 a 35 anos, seguida pelos que estão na faixa etária de 36 a 45 anos. Estes dados estão em consonância com as descobertas presentes nos estudos de Nóbrega (2018), nos quais se observou uma predominância significativa desta faixa etária. Segundo a referida autora, nesta faixa etária, os trabalhadores possuem uma idade que é compatível com uma capacidade de trabalho mais robusta.

Entre os participantes da pesquisa da equipe de enfermagem, foi observada uma predominância de auxiliares de enfermagem (40,7%), seguidos por técnicos (33,3%) e, em uma porcentagem menor, enfermeiros (26%). Esses achados estão em concordância com estudos anteriores sobre o mercado de trabalho na área de enfermagem, os quais indicam que, no Brasil, 77% dos profissionais são técnicos e auxiliares de enfermagem, enquanto apenas 23% são enfermeiros, revelando uma composição significativamente desigual (SILVA; MACHADO, 2020).

No que se refere ao tempo de trabalho, é possível constatar que uma proporção significativa dos profissionais, correspondendo a 55,3%, possui uma experiência profissional de até cinco anos na instituição em que atua atualmente. Em seguida, observa-se que 33,3% dos profissionais têm uma faixa de experiência que varia de seis a vinte anos na instituição atual. Um grupo menor, representando 11,4%, possui uma trajetória profissional que ultrapassa os 20 anos na mesma instituição.

É importante notar que, ao analisar a amostra deste estudo, predominam os profissionais com até cinco anos de experiência na instituição em que estão atualmente empregados. Esses resultados estão em consonância com as conclusões do estudo de Nóbrega (2018), o qual revelou que 45,7% dos participantes trabalhavam na instituição atual por menos de cinco anos.

Isso contrasta com os achados do estudo conduzido por Alves e colaboradores (2015), onde se verificou que 74,4% dos profissionais possuíam cinco anos ou mais de experiência na mesma instituição.

### 3.1 Satisfação no Trabalho

A satisfação no ambiente de trabalho se manifesta quando existe um vínculo afetivo positivo previsto com base em satisfações adquiridas em áreas específicas (SIQUEIRA, 1995). No contexto deste estudo, a avaliação da satisfação no trabalho foi conduzida com base nas dimensões delineadas por Spector (1985). Estas dimensões abrangem a natureza do trabalho, a remuneração, a supervisão, as relações com os colegas de trabalho, os benefícios, a comunicação e as oportunidades de promoção, conforme descrito na Tabela 2.

**Tabela 2 – Questionário de Satisfação no Trabalho (QSS)**

<b>QUESTIONÁRIO DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO (QSS)</b>	
Natureza do Trabalho	Me sinto valorizado e respeitado pela organização. Tenho clareza sobre minhas responsabilidades e funções no trabalho.
Remuneração	Eu estou satisfeito(a) com o salário que recebo. Meu salário é justo em relação às minhas responsabilidades e ao mercado de trabalho.
Benefícios	Os benefícios que recebo não me deixam satisfeito.
Supervisor	Me sinto confortável para me comunicar com meu supervisor. Meu supervisor fornece orientações e feedbacks úteis para melhorar meu desempenho no trabalho.
Colegas de Trabalho	Eu tenho uma boa relação com meus colegas de trabalho. Me sinto confortável e seguro para me comunicar com meus colegas de trabalho.
Qualidade da Comunicação	Existe uma boa comunicação dentro da organização. Na organização existem canais eficazes de comunicação para resolver problemas e conflitos.
Promoção	As chances de promoção no meu trabalho são poucas. A organização oferece oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional.

Fonte: Elaboração da autora.

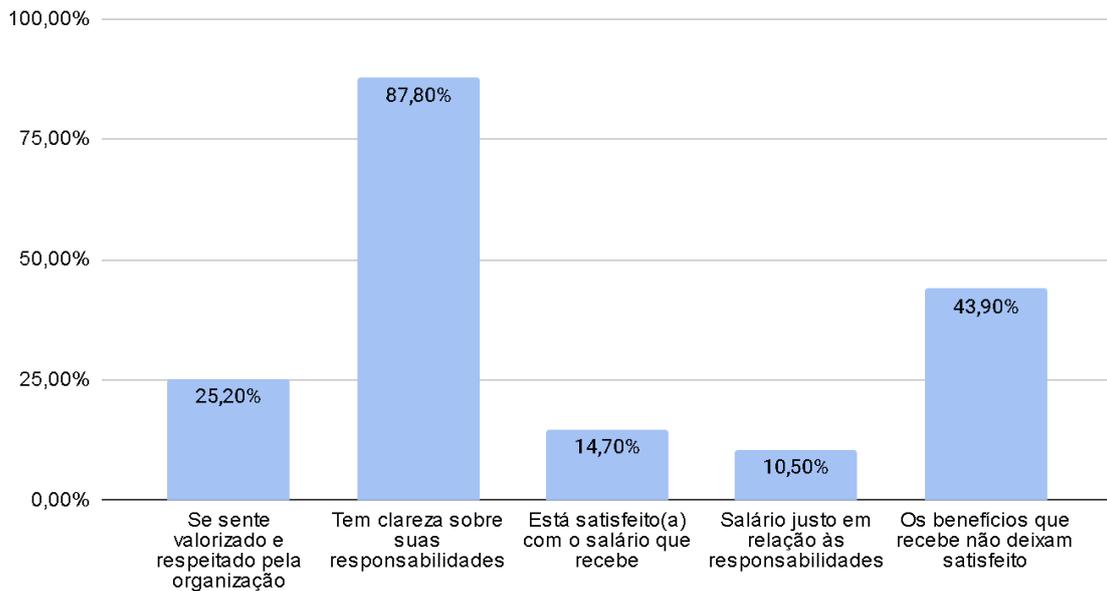
O conceito de qualidade de vida no trabalho requer que as organizações sejam capazes de oferecer empregos de qualidade em vez de tarefas simples, integrando o trabalho de forma mais abrangente à vida dos indivíduos (LACOMBE, 2011). No contexto da dimensão “Natureza do Trabalho”, observa-se que 45,5% dos profissionais não experimentam um sentimento de valorização e respeito por parte da organização em que atuam. Essa constatação alinha-se com a teoria de Maslow (1954), que destaca o reconhecimento e o respeito como fatores essenciais para a promoção do bem-estar psicológico no ambiente de trabalho.

Além disso, Grant (2013) argumenta que a consideração e a valorização dos colaboradores não apenas aumentam a satisfação no trabalho, mas também contribuem para um desempenho superior e para criação de um ambiente de trabalho mais positivo. Notavelmente, apenas 5,7% dos indivíduos da amostra demonstraram falta de clareza em relação às suas responsabilidades e funções no trabalho.

No que diz respeito à dimensão "Remuneração", é possível observar que 58,5% dos profissionais manifestam insatisfação em relação às suas remunerações atuais, enquanto 79,7% não percebem seu salário como sendo justo em relação às suas responsabilidades e às normas do mercado de trabalho. Conforme Herzberg (1968), o salário é categorizado como um fator higiênico que, quando insuficiente, pode contribuir para a insatisfação no ambiente de trabalho. É relevante ressaltar que o autor afirma que, mesmo quando a remuneração está em conformidade com as expectativas, isso não necessariamente resulta em satisfação no trabalho.

Na dimensão "Benefícios", 43,9% dos entrevistados manifestam insatisfação com os benefícios que lhes são proporcionados, enquanto 26,8% mantêm uma posição neutra, não demonstrando concordância nem discordância em relação a essa afirmação. Por outro lado, 29,3% dos participantes relatam estar satisfeitos com os benefícios oferecidos pela organização em que estão empregados. É observável que, tanto na dimensão “Remuneração” quanto na dimensão “Benefícios”, a maioria dos profissionais manifesta insatisfação. Vroom (1964) elaborou uma das principais teorias que relacionam as recompensas com a motivação, ele sugere que a satisfação no trabalho é influenciada pela expectativa de que os esforços resultem em desempenho, que o desempenho, por sua vez, conduza a recompensas (incluindo remunerações) e que essas recompensas sejam valorizadas pelo indivíduo. No Gráfico 1 são apresentados os resultados obtidos nas dimensões supracitadas.

Gráfico 1 – Natureza do Trabalho, Remuneração e Benefícios



Fonte: Elaboração da autora.

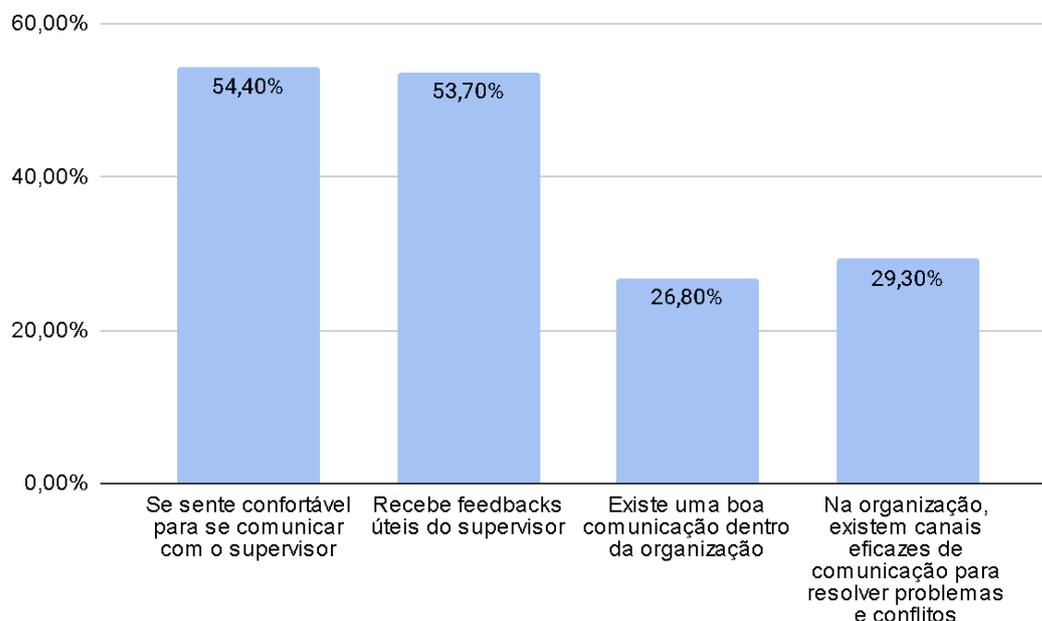
No que concerne à dimensão "Supervisor", constata-se que 29,3% dos profissionais manifestam desconforto em relação à comunicação com seus supervisores, enquanto 16,3% não expressam concordância nem discordância com tal afirmação, e 54,4% afirmam sentir-se à vontade para se comunicar com seus supervisores. Adicionalmente, observa-se que 53,7% dos participantes recebem orientações e feedbacks benéficos de seus supervisores, visando à melhoria de seu desempenho no ambiente de trabalho. É relevante ressaltar que a maioria dos profissionais estabelece comunicação com seus líderes e recebe orientações deles. Contudo, uma parcela específica não se comunica com seus supervisores nem recebe orientações.

Vale destacar que o papel do líder exerce uma influência significativa na construção de um ambiente organizacional motivador dentro da empresa. Conforme citado por Goleman (1995), líderes que incorporam inteligência emocional em sua abordagem têm maior probabilidade de fomentar um ambiente de trabalho positivo, melhorar a satisfação dos colaboradores, elevar a produtividade e promover a inovação.

Conforme descrito por Goleman (1995), a inteligência emocional desempenha um papel fundamental na facilitação de uma comunicação eficaz no ambiente de trabalho. O autor argumenta que uma abordagem de comunicação baseada na inteligência emocional tem o potencial de elevar a qualidade das interações no local de trabalho, resultando, por conseguinte, em um aumento da satisfação no ambiente profissional. Em relação à dimensão "Qualidade da Comunicação", os dados revelam que 50,4% dos profissionais consideram que as organizações apresentam lacunas significativas em sua comunicação interna.

Além disso, 41,5% dos profissionais afirmam que a organização não apresenta canais eficazes para resolver problemas e conflitos, ao passo que 29,3% acreditam que canais práticos de comunicação estão disponíveis, e 29,3% mantêm uma posição neutra, não demonstrando concordância nem discordância em relação a essa afirmação. Verifica-se, portanto, que, de acordo com os dados obtidos junto à amostra de entrevistados, a comunicação dentro das organizações não se encontra em um estado favorável. Considerando as perspectivas de Goleman (1995), essa deficiência na comunicação pode exercer um impacto significativo nas interações interpessoais e na satisfação geral no ambiente de trabalho. O Gráfico 2 apresenta os resultados relacionados às dimensões Supervisor e Qualidade da Comunicação.

Gráfico 2 – Supervisor e Qualidade da Comunicação



Fonte: Elaboração da autora.

No que tange à dimensão "Relações com Colegas de Trabalho", conforme Gráfico 3, é relevante notar que uma maioria significativa de 82,1% dos profissionais mantém relações harmoniosas com seus colegas de trabalho. Além disso, 64,3% expressaram sentir-se à vontade para comunicar-se com seus colegas, enquanto 19,5% não demonstraram concordância nem discordância em relação a essa afirmação, e uma parcela menor da amostra, correspondendo a 16,2%, relata não se sentir confortável ao comunicar-se com seus colegas de trabalho.

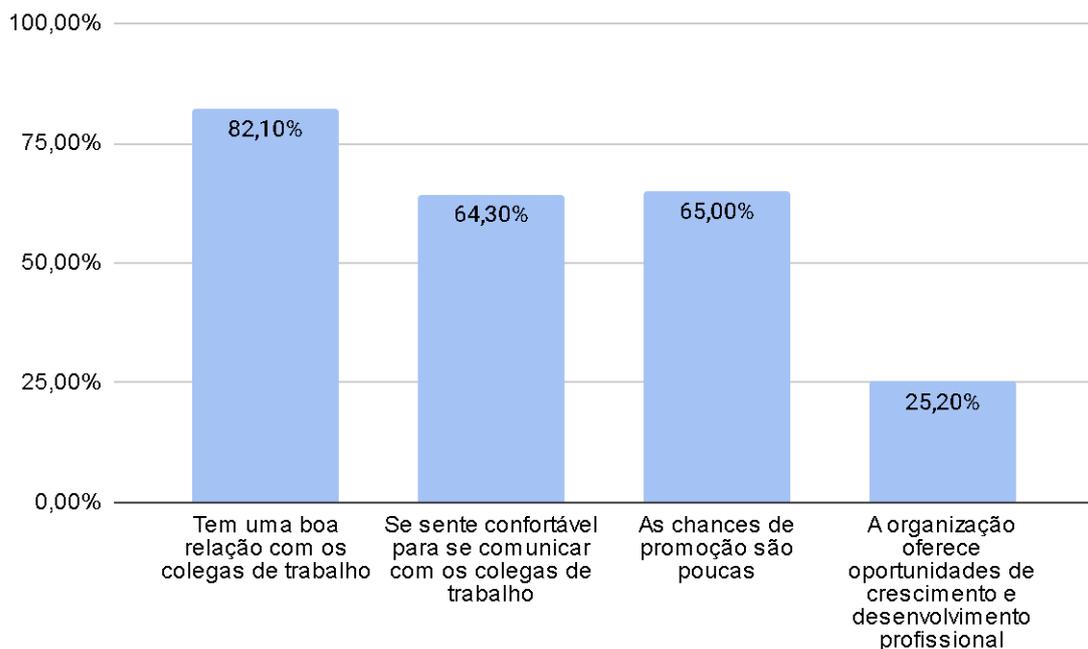
Os estudos de Hackman e Wageman (2005) exploraram as dinâmicas de equipe e evidenciaram como a colaboração eficaz entre membros de uma equipe pode levar a resultados superiores. Uma equipe que demonstra proficiência na colaboração e mantém relacionamentos

construtivos tende a ser mais produtiva e contribui para a criação de um ambiente de trabalho mais positivo, o que, por sua vez, pode impactar positivamente a satisfação dos membros da equipe. Ainda, a colaboração entre os membros de um grupo de trabalho não beneficia apenas os indivíduos, promovendo um ambiente de trabalho mais positivo, mas também gera resultados favoráveis para a organização (VENTORINI, 2008).

Por fim, no que diz respeito à dimensão “Promoção”, é relevante destacar que 65% dos entrevistados relatam que as perspectivas de promoção em seus empregos são escassas. Este contingente representa uma parcela significativa de profissionais que percebem chances limitadas de avançar em suas carreiras. Além disso, 44,7% dos profissionais avaliam que a organização na qual estão inseridos não proporciona oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional. Estes resultados são apresentados no Gráfico 3.

McGregor (1999), em sua Teoria Y, postula que os colaboradores são naturalmente motivados e buscam oportunidades para crescer e progredir em suas carreiras. Nesse contexto, a promoção pode ser considerada um meio para satisfazer as necessidades de desenvolvimento pessoal dos colaboradores. Observe-se, entretanto, que as organizações não oferecem extensas oportunidades de crescimento e desenvolvimento para a categoria profissional em análise. Esse cenário pode ter implicações específicas na motivação dos funcionários e em sua busca para atender às necessidades de aprimoramento pessoal.

Gráfico 3 – Relações com Colegas de Trabalho e Promoção



Fonte: Elaboração da autora.

De modo geral, pode-se constatar que uma porção substancial dos profissionais que atuam na área de enfermagem e que participaram deste estudo expressa sentimentos de desvalorização e falta de respeito por parte da organização. Além disso, demonstra insatisfação em relação aos seus salários e aos benefícios recebidos. Também foi possível identificar níveis de insatisfação relacionados à eficácia da comunicação interna nas organizações e à ausência de perspectivas de promoção profissional. Por outro lado, é notável que uma parcela significativa dos profissionais demonstra satisfação em relação ao relacionamento estabelecido com seus supervisores e colegas de trabalho, tais aspectos desempenham um papel crucial na criação de um ambiente de trabalho positivo.

### 3.2 Inventário de Prevalência de Transtornos Ansiosos e/ou Depressivos

A elaboração do Inventário de Transtornos Ansiosos e/ou Depressivos foi fundamentada na sintomatologia dos transtornos conforme descrito no Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM-V) e também nas bases do Inventário de Depressão de Beck, desenvolvido por Beck em 1961. Para fins de análise, as questões foram categorizadas em quatro domínios principais: Transtornos Mentais Comuns, Sintomas Somáticos, Humor Depressivo e Ansioso, bem como Pensamentos Depressivos, conforme apresentado na Tabela 3. As perguntas relacionadas aos Transtornos Mentais Comuns são de autorrelato, com o objetivo de obter uma compreensão mais abrangente dos participantes.

**Tabela 3 – Inventário de Prevalência de Transtornos Ansiosos e/ou Depressivos**

<b>Transtornos Mentais Comuns</b>	<b>Sintoma Somáticos</b>
Já fui diagnosticado(a) com ansiedade ou depressão?	Tenho dificuldade para dormir.
Já me afastei do trabalho por questões relacionadas à ansiedade ou depressão?	Me sinto triste ou sem esperança a maior parte do tempo.
Atualmente, toma algum tipo de medicamento para tratar ansiedade ou depressão?	Tenho palpitações, sudorese, tremores, falta de ar, sensação de sufocamento, dor no peito, náusea e tontura frequentemente.
Já tomei algum tipo de medicamento para tratar ansiedade e/ou depressão?	Me sinto triste, melancólico ou com o humor deprimido na maior parte do dia.
<b>Humor Depressivo e Ansioso</b>	<b>Pensamentos Depressivos</b>
Me sinto ansioso(a) a maior parte do tempo.	Estou enfrentando mais desafios para tomar decisões do que antes.

Continua

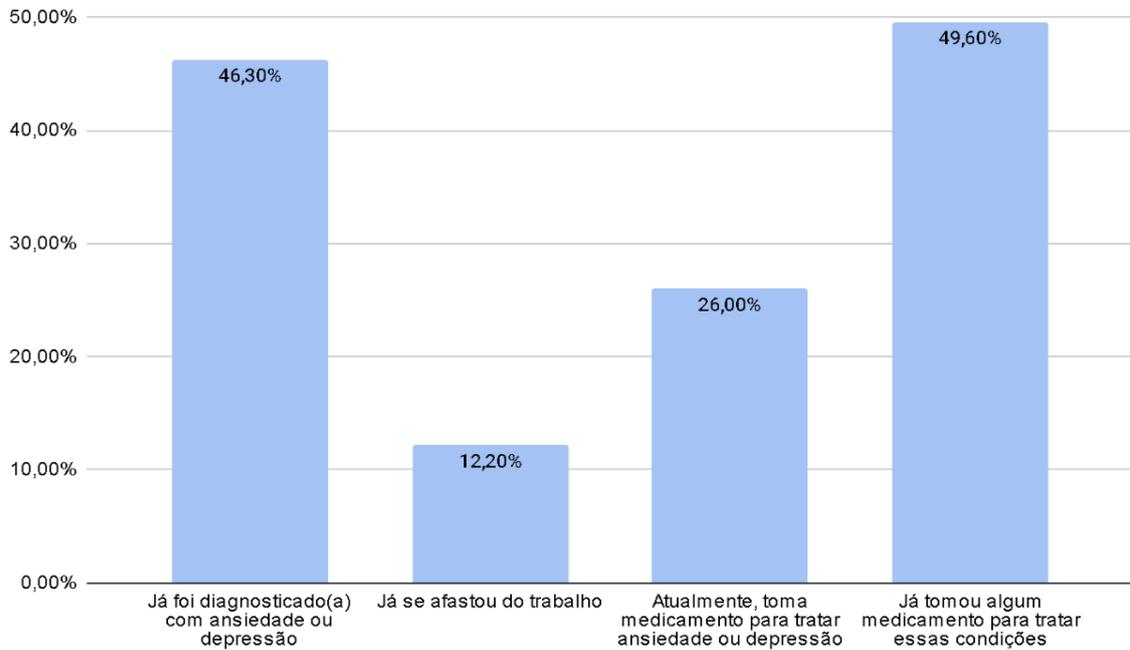
<b>Humor Depressivo e Ansioso</b>	<b>Pensamentos Depressivos</b>
Tenho evitado situações sociais ou atividades que costumava gostar.	Sinto dificuldades para me concentrar.
Tenho pensamentos recorrentes e persistentes que causam ansiedade ou desconforto.	Estou me cansando com mais facilidade do que antes.
Tenho tido pensamentos frequentes sobre morte ou sobre a possibilidade de me prejudicar intencionalmente.	

Fonte: Elaboração da autora.

Na primeira categoria de análise, denominada “Transtornos Mentais Comuns”, uma parcela substancial dos participantes já recebeu diagnóstico de ansiedade ou depressão, totalizando 46,3%. Em contrapartida, apenas 12,2% desses participantes já se afastaram do trabalho devido a questões relacionadas à ansiedade ou depressão. Estes dados evidenciam os desafios subjacentes ao estabelecimento de ligações causais entre a saúde mental e o ambiente de trabalho. Considerando a presença ininterrupta do trabalho na vida dos trabalhadores, torna-se complexo discernir os efeitos do trabalho, conforme delineado por Codo (2002).

Além disso, constatou-se que 26% dos participantes estão, atualmente, utilizando medicamentos para tratar ansiedade ou depressão, e 49,6% afirmaram ter utilizado medicamentos em algum momento para o tratamento dessas condições. Tendo em vista que 46,3% dos participantes já receberam um diagnóstico formal de ansiedade ou depressão, e 49,6% já fizeram uso de ansiolíticos ou antidepressivos em algum momento, é possível inferir que uma fração da amostra tenha realizado o tratamento para essas condições sem ter obtido um diagnóstico formal. Os dados desta categoria de análise são apresentados no Gráfico 4.

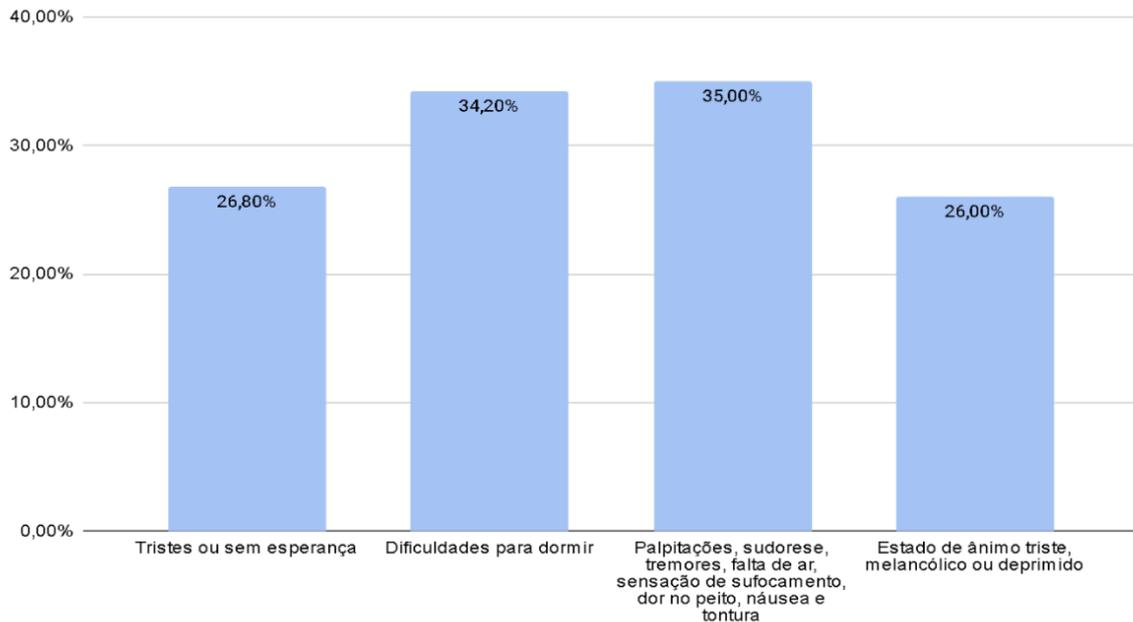
Gráfico 4 – Transtornos Mentais Comuns



Fonte: Elaboração da autora.

No que diz respeito à categoria denominada "Sintomas Somáticos", 26,8% dos indivíduos da amostra declaram sentir-se predominantemente tristes ou sem esperança a maior parte do tempo. Ainda, 34,2% reportam dificuldades para dormir, enquanto 35% manifestam sintomas somáticos, tais como palpitações, sudorese, tremores, falta de ar, sensação de sufocamento, dor no peito, náusea e tontura com frequência. Além disso, 26% descrevem um estado de ânimo triste, melancólico ou deprimido que perdura durante a maior parte do dia, segundo o Gráfico 5. Com base nessas constatações, é plausível inferir a existência de um elevado potencial para o desenvolvimento de estresse e outros transtornos mentais entre esses profissionais (KNUTH, 2014).

Gráfico 5 – Sintomas Somáticos

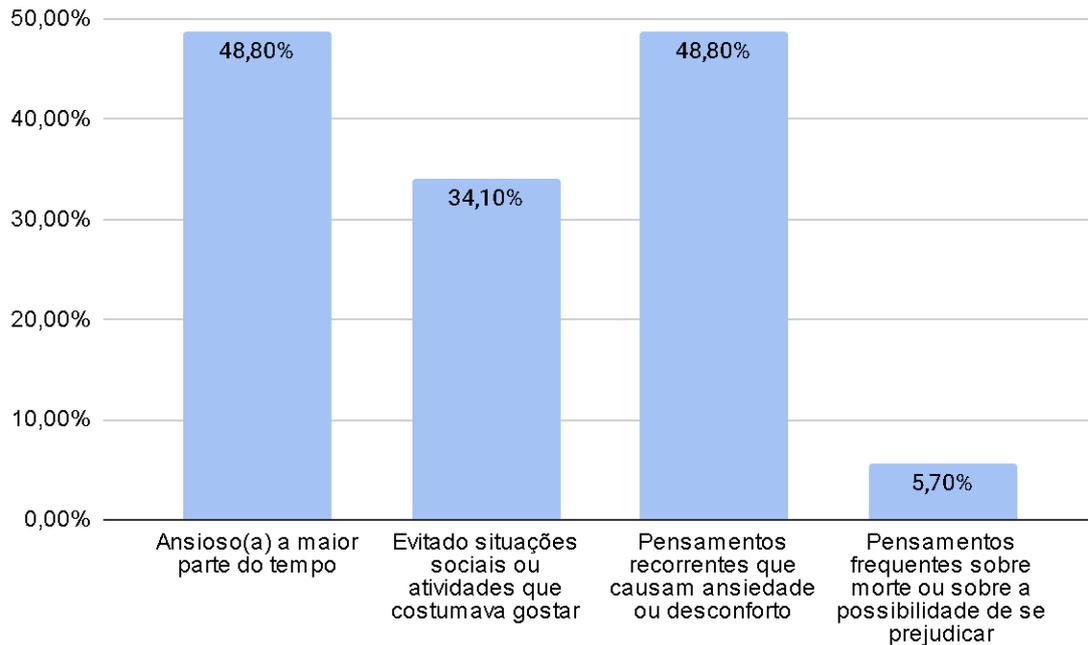


Fonte: Elaboração da autora.

De acordo com as observações de Leão (2018), a vivência de sentimentos que provocam ansiedade, estresse e sofrimento é uma realidade entre os profissionais de saúde. Além disso, é frequente observar entre os profissionais de enfermagem a ocorrência de estresse e distúrbios do sono decorrentes das extensas jornadas de trabalho que afetam tanto o período de descanso quanto a qualidade do sono.

Na categoria intitulada "Humor Depressivo e Ansioso", apresentada no Gráfico 6, uma parcela substancial, equivalente a 48,8% dos profissionais, afirma vivenciar ansiedade de forma persistente. Além disso, 34,1% mencionam evitar situações sociais ou atividades que anteriormente eram de seu interesse. Destaca-se, ainda, que 48,8% apresentam pensamentos recorrentes e persistentes que ocasionam ansiedade ou desconforto, enquanto uma minoria, representando 5,7% dos participantes, reconhecem ter experimentado pensamentos frequentes relacionados à morte ou à possibilidade de se prejudicar intencionalmente.

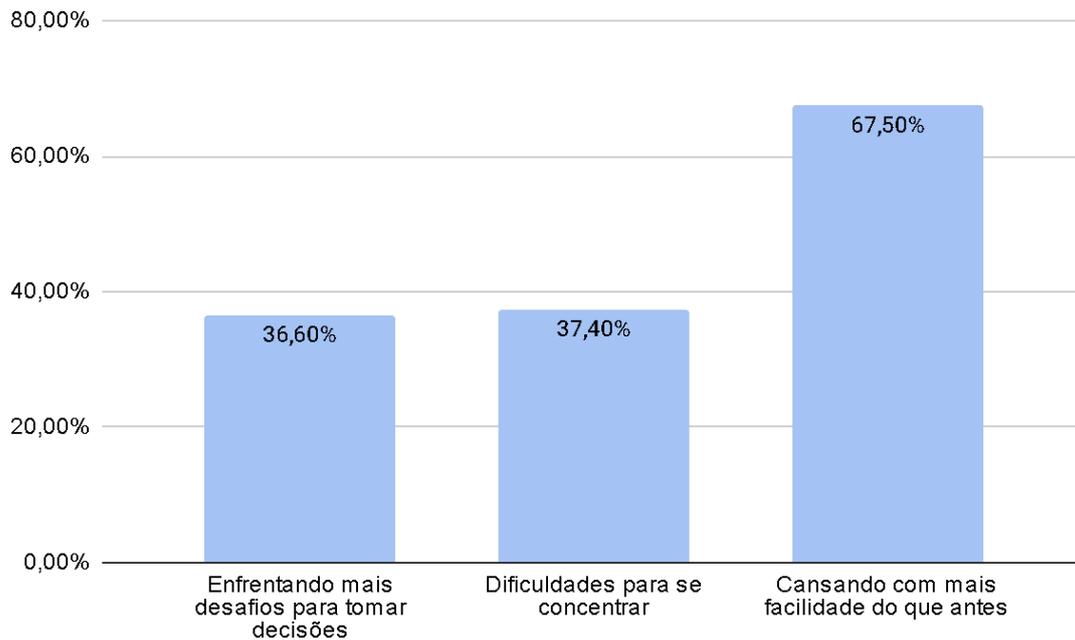
Gráfico 6 – Humor Depressivo e Ansioso



Fonte: Elaboração da autora.

No que diz respeito aos "Pensamentos Depressivos", 36,6% dos profissionais declaram estar enfrentando maiores desafios para tomar decisões. Além disso, 67,5% afirmam experimentar cansaço com maior frequência do que anteriormente. Vários fatores podem acarretar uma carga mental significativa para os profissionais de enfermagem, como o confronto cotidiano com o sofrimento, a dor e a morte, fatores que, por conseguinte, podem levar à manifestação do cansaço (MARZIALE & ROZESTRATEN, 1995). Além disso, 37,4% dos participantes reportam dificuldades na manutenção da concentração. De acordo com Wadsworth e col. (2003), certas questões relacionadas à saúde têm o potencial de ocasionar deficiências cognitivas no ambiente de trabalho, incluindo desafios relacionados à memória, concentração e desempenho, o que, por sua vez, pode contribuir para a ocorrência de equívocos humanos. Os dados relacionados à categoria Pensamentos Depressivos são apresentados no Gráfico 7.

Gráfico 7 – Pensamentos Depressivos



Fonte: Elaboração da autora.

Os resultados apresentados assinalam uma prevalência de comportamentos associados aos transtornos mentais comuns, sugerindo a possibilidade de que os profissionais estejam adoecendo. Conforme observado por Felli e colaboradores (2015), o adoecimento resulta da exposição a fatores adversos que têm o potencial de causar desconforto físico e, sobretudo, psicológico. Estes fatores incluem estresse, tensão, relações interpessoais desequilibradas, dificuldades na comunicação, sobrecarga e um ritmo de trabalho acelerado, além de tarefas repetitivas e fragmentadas que carecem de significado.

### 3.3 Satisfação no Trabalho e Adoecimento Mental

A satisfação e a insatisfação no trabalho têm um impacto significativo no desempenho dos colaboradores, na qualidade de vida e no bem-estar geral. A sensação de insatisfação geralmente está ligada aos elementos que a organização oferece aos indivíduos e é avaliada com base nas suas próprias expectativas. Quando essas expectativas não são cumpridas, isso pode levar à deterioração da saúde do trabalhador (SARTORETO; KURCGANT, 2017).

Uma parte significativa dos participantes deste estudo manifesta sentimentos de desvalorização e falta de respeito por parte da organização, o que está em concordância com a insatisfação em relação à remuneração e aos benefícios recebidos. Essas variáveis também podem estar associadas ao elevado número de profissionais que relataram experimentar fadiga

com maior frequência do que anteriormente, além de descreverem a ocorrência de sintomas somáticos.

Pode-se constatar que as organizações não estão efetivamente respondendo às demandas relacionadas aos fatores higiênicos, tais como salários e benefícios. Isso significa que as necessidades fundamentais dos colaboradores não estão sendo adequadamente atendidas, resultando, conseqüentemente, em insatisfação no ambiente de trabalho. Além disso, é importante ressaltar que o reconhecimento no local de trabalho desempenha um papel crucial na promoção da satisfação e motivação dos colaboradores, conforme destacado por Klein e Mascarenhas (2016). No entanto, muitos profissionais declaram não se sentir devidamente valorizados.

A insatisfação no ambiente de trabalho pode acarretar complicações significativas para o bem-estar mental, físico e social dos colaboradores, gerando conseqüências adversas tanto para o ambiente laboral quanto para a organização como um todo (MARQUEZE; MORENO, 2005). Um quarto da amostra declara vivenciar sentimentos de tristeza, enquanto mais de um terço dos participantes relata enfrentar dificuldades para dormir, acompanhadas por sintomas somáticos e pensamentos depressivos. Esses achados sugerem uma possível correlação entre esses problemas de saúde e a ausência de oportunidades de crescimento profissional, conforme evidenciado pelos dados obtidos.

De acordo com Bauk (1985), os aspectos mais significativos que geram estresse e insatisfação no ambiente de trabalho estão associados à ausência de perspectivas de avanço profissional. Frequentemente, as tarefas são concebidas e executadas com o objetivo de atingir níveis máximos de eficiência e minimização de desperdício, o que pode ocorrer em detrimento da falta de desafios e oportunidades criativas adaptadas individualmente para cada membro da equipe. Essa situação pode, por sua vez, contribuir para o surgimento de insatisfação e falta de motivação no ambiente de trabalho (SANTOS, 2012).

Nesta pesquisa, foi observada uma prevalência de comportamentos e sentimentos que causam ansiedade, estresse e sofrimento. Segundo Rodrigues e colaboradores (2014), as condições de trabalho da equipe de enfermagem são propícias para desencadear tais sentimentos. Esses sentimentos podem, por sua vez, contribuir para o aumento da ocorrência de transtornos mentais comuns na categoria profissional estudada. Além dos sintomas somáticos, também foram identificados sintomas psíquicos, como cansaço e redução da capacidade de concentração.

A presença dos TMC entre os trabalhadores não apenas compromete a qualidade de vida, mas também os torna mais suscetíveis a riscos no ambiente de trabalho (ALMEIDA,

2017). Dessa forma, é possível afirmar que os sintomas que causam os TMC influenciam de forma negativa na vida do indivíduo, podendo contribuir para o absenteísmo, diminuição da produtividade, insatisfação no trabalho e necessidade de afastamento das atividades laborais (NÓBREGA, 2018).

Além disso, a prevalência de comportamentos relacionados aos transtornos mentais comuns pode estar associada à insatisfação dos colaboradores com a comunicação interna nas organizações. Isso ocorre porque a satisfação no trabalho é fortemente influenciada pela capacidade de lidar eficazmente com diversas situações, uma habilidade que é impactada por aspectos tanto da vida profissional quanto da vida pessoal dos indivíduos (BUSSING et al., 1999).

É evidente que o contexto atual, caracterizado pela crescente pressão por produtividade, pela diminuição da autonomia e pela escassez de perspectivas de desenvolvimento profissional, transforma o ambiente de trabalho em uma tarefa árdua que induz desconforto. Isso tem um impacto substancial na saúde mental dos indivíduos, conforme abordado por Mendes (2003).

Com base nos resultados alcançados, é possível constatar que a disparidade entre as demandas pessoais de um indivíduo e as expectativas da organização empresarial se revela como um fator relevante para o estresse. Em outras palavras, quando as necessidades individuais não são devidamente consideradas, o ambiente de trabalho se converte em um contexto propício para o surgimento de sentimentos de ansiedade e insatisfação, como delineado por Borsonello e col. (2002).

#### 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados deste estudo evidenciam uma situação preocupante relacionada à satisfação no trabalho e à incidência de transtornos mentais em profissionais da área de enfermagem. É possível perceber que uma parcela substancial desses profissionais enfrenta uma série de desafios no ambiente de trabalho, que vão desde a falta de reconhecimento e respeito por parte das organizações até a insatisfação com aspectos financeiros e perspectivas de crescimento profissional.

A insatisfação no trabalho, como observado neste estudo, pode ter implicações sérias na saúde mental dos profissionais de enfermagem. Os sintomas relatados, como ansiedade, depressão, dificuldades para dormir e sintomas somáticos, indicam uma prevalência de transtornos mentais comuns entre os participantes. Essa situação é alarmante, uma vez que não apenas afeta o bem-estar dos profissionais, mas também pode ter repercussões negativas no ambiente de trabalho e na qualidade do atendimento aos pacientes.

É importante destacar que fatores como relacionamentos positivos com supervisores e colegas de trabalho desempenham um papel crucial na criação de um ambiente de trabalho mais saudável e podem ajudar a mitigar alguns dos efeitos negativos da insatisfação no trabalho. Portanto, as organizações devem considerar medidas para melhorar a comunicação interna e promover um ambiente de trabalho mais saudável e motivador. Além disso, medidas preventivas e programas de apoio à saúde mental devem ser implementados para ajudar os profissionais de enfermagem a lidar com o estresse e os desafios emocionais que enfrentam em seu trabalho. Isso inclui o acesso a serviços de aconselhamento e ações para reduzir a estigmatização associada aos transtornos mentais.

Esta pesquisa teve como objetivo aprofundar a análise da relação existente entre a satisfação laboral e a incidência de adoecimento psíquico em indivíduos pertencentes à categoria profissional da enfermagem. Acredita-se que os objetivos foram alcançados.

Este estudo destaca a necessidade de abordar as questões de satisfação no trabalho e saúde mental na profissão de enfermagem. Medidas devem ser adotadas para melhorar as condições e o ambiente de trabalho, promover a saúde mental dos colaboradores e garantir um ambiente onde a satisfação no trabalho seja cultivada é essencial para garantir não apenas a qualidade de vida dos profissionais, mas também a qualidade dos cuidados prestados aos pacientes, contribuindo para a eficácia e a produtividade organizacional como um todo.

Por fim, o papel do psicólogo no ambiente de trabalho é fundamental para facilitar essas mudanças. A abordagem interdisciplinar e a compreensão crítica dos processos organizacionais

são recursos valiosos para promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo. Em suma, este estudo ressalta a necessidade de um esforço coletivo para melhorar as condições de trabalho, promover a saúde mental e garantir a satisfação no trabalho dos profissionais da área de enfermagem, visando a um impacto positivo tanto individual quanto organizacional.

## REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, V. V. G. P. **Associação entre transtornos mentais comuns e acidentes de trabalho em auxiliares de enfermagem de uma universidade: Estudo Pró-Saúde.** Tese (Doutorado em Saúde Coletiva). – Instituto de Medicina Social, Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2017.
- ALVES, A. P.; PEDROSA, L. A. K.; COIMBRA, M. A. R.; MIRANZI, M. A. S.; HASS, V. J. Prevalência de transtornos mentais comuns entre profissionais de saúde. **Rev. Enferm UERJ**, Rio de Janeiro, v.23, n. 1, p. 64-69. 2015.
- AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. **Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais: DSM-5.** 5 ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.
- ANTUNES, R. **Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho.** 10. ed. São Paulo: Cortez, 2005.
- ARRUDA, A. T. **Trabalho noturno e sofrimento mental em trabalhadores da saúde de dois hospitais em Manaus, AM.** Tese (Doutorado em Ciência na área de Saúde Pública). FIOCRUZ e ENSP, Rio de Janeiro, 2014.
- BATISTA, A. P.; WEBER, L. N. D. **Professores e estilos de liderança: Manual para identificá-los e modelo teórico para compreendê-los.** Curitiba, PR: Juruá, 2015.
- BECK, A. T.; WARD, C. H.; MENDELSON, M.; MOCH, J.; ERBAUGH, J. An inventory for measuring depression. **Archives of General Psychiatry**, v. 4, n. 6, p. 561-571. 1961.
- BENDASSOLI, P. F. **Saúde e trabalho podem caminhar juntos.** São Paulo: FGV, v.11, n.2, p.26-30, jul/dez. 2012. Disponível em: <http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/gvexec1102026030.pdf>. Acesso em: 08 ago 2023.
- BAUK, A. D. Stress. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional.** v. 13, n. 50. 1985.
- BORSONELLO, E. C. et al. A influência do afastamento por acidente de trabalho sobre a ocorrência de transtornos psíquicos e somáticos. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v.22, n. 3, p. 32-37, set. 2002.
- BRASIL. Ministério da Saúde. **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde.** Brasília: Ministério da Saúde, 2001. (Série A. Normas e Manuais Técnicos; n. 114).
- BÜSSING, A. et al. A dynamic model of work satisfaction: qualitative approaches. **Human Relations.** v. 52, n. 8, p. 999-1003. 1999.
- CAMPOS, D. C. **Atuando em psicologia do trabalho, psicologia organizacional e recursos humanos.** Rio de Janeiro: LTC, 2008.
- CARVALHO, C. N. et al. Prevalência e fatores associados aos transtornos mentais comuns em residentes médicos e da área multiprofissional. **J Bras Psiquiatr**, v. 62, n. 1, p. 38-45. 2013.

CARVALHO, M. C. N. **Relacionamento Interpessoal: como preservar o sujeito coletivo.** Rio de Janeiro: LTC, 2009.

CHIAVENATO, I. **Gerenciando com pessoas: transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas.** 9. reimp. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

CHOI, K. et al. Work-related psychiatric injuries of Korean worker`s compensation. **Journal Korean Neuropsychiatry Association**, v. 45, n. 3, p. 276-84. 2006.

CODO, W. **Saúde mental e trabalho: leituras.** In LIMA, M. E.; ASSUNÇÃO, A. A.; FRANCISCO, J. M. S. D. (Orgs.). Petrópolis, RJ: Vozes, 2002.

CODO, W. Um diagnóstico do trabalho (em busca do prazer). In TAMAYO, A.; BORGES-ANDRADE, J.; CODO, W. (Orgs.) **Trabalho, Organizações e Cultura.** Coletâneas da ANPEPP. São Paulo: Cooperativa de Autores Associados, 1996.

CODO, W.; SAMPAIO, J. J. C.; HITOMI, A. H. **Indivíduo, Trabalho e Sofrimento: uma Abordagem Interdisciplinar.** Petrópolis: Vozes, 1993.

COSTA, M. T. P; BORGES, L. O; BARROS, S. C. Condições de trabalho e saúde psíquica: um estudo em dois hospitais universitários. **Rev. Psicol. Organ. Trab.**, Florianópolis, v. 15, n. 1, p. 43-58, mar. 2015.

COSTA. M. T. P. **Saúde psíquica e condições de trabalho dos profissionais de saúde nos hospitais da Universidade Federal do Rio Grande do Norte.** Tese (Doutorado em Psicologia). UFRN., Natal, 213f, 2012.

CURA, M. L. A. D. **Satisfação profissional do enfermeiro.** Dissertação de Mestrado, Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 1994.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELE, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho: construções da Escola Dejouriana à análise da relação de prazer, sofrimento e trabalho.** São Paulo: Atlas, 2014.

DEJOURS, C. **Da psicopatologia à psicodinâmica do Trabalho.** 2.ed. Brasília: Paralelo, p. 49-106, 2008.

DEJOURS, C. A carga psíquica do trabalho. In: BETIOL, M. I. S. (coord.) **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho.** 3.ed. São Paulo: Atlas, p. 21-32, 1994.

DEJOURS, C. **A Loucura do Trabalho: Estudo de Psicopatologia do Trabalho.** São Paulo: Cortez, 1987.

ELIAS, M. A; NAVARRO, V. L. A relação entre o trabalho, a saúde e as condições de vida: negatividade e positividade no trabalho das profissionais de enfermagem de um hospital escola. **Rev Latino-am Enfermagem**, v. 14, n. 4, p.517-525. 2006.

FELLI, V. E. A. et al. Exposição dos trabalhadores de enfermagem às cargas de trabalho e suas consequências. **Rev Esc Enferm USP**, v. 49, n. 2, p. 98-105. 2015.

FERNANDES, M. A.; SOARES, L. M. D.; SILVA, J. S. Transtornos Mentais associados ao trabalho em profissionais de enfermagem: uma revisão integrativa brasileira. São Paulo: **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 16, n. 2, p. 218-224. 2018.

FERREIRA, A. C. M. **Satisfação no trabalho de docentes de uma instituição pública de ensino superior**: reflexos na qualidade de vida. Dissertação (Mestrado). Universidade Federal de Goiás. Goiânia, 2011.

FERREIRA, M. A. **Psicologia, trabalho e saúde**: um estudo sobre a atuação dos psicólogos no campo da saúde do trabalhador. Dissertação (Mestrado em Psicologia), Universidade de Fortaleza. Fortaleza, Ceará, 2007.

FIGUEIREDO, C. Doenças nervosas e intervenção do psicólogo. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 1, p. 8-9. 1990.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002.

FONSECA, S. B. **Modelo de estresse e satisfação no trabalho**: Estudo com professores do Ensino Superior Português. Tese (Doutorado) Faculdade de Psicologia e Ciência da Educação. Universidade do Porto, 2014.

FRANÇA, E. S.; MOTA, A. H. Prazer e Sofrimento no Trabalho: uma abordagem psicodinâmica. **Negócios & Desenvolvimento Regional**, v. 8, n. 1, p. 5-20. 2021.

FREDRICKSON, B. L. Para que servem as emoções positivas? **Review of General Psychology**, v. 2, p. 300-319. 1998.

FREITAS, C. H. S. **Processo de trabalho do técnico de enfermagem, sua organização e seus registros em um hospital universitário**. Dissertação (Mestrado em Gestão de Processos Institucionais), UFRN, Natal, 70f, 2016.

GARCEZ, G. C. G. et al. A influência dos estilos de liderança sobre a satisfação no trabalho sob a ótica dos liderados. **Rev. Negócios e Desenvolvimento Regional**, n. 1, p. 37-53, jun. 2022.

GIBSON, J. L. et al. **Organizações**: comportamento, estrutura e processos. São Paulo: Mc GrawHill, 2006.

GOLDENBERG, D.; HUXLEY, P. **Common mental disorders**: a bio-social model. London: Routledge, 1992.

GOLEMAN, D. **Liderança**: a inteligência emocional na formação do líder de sucesso. Korytowski, I. (Trad.). Rio de Janeiro: Objetiva, 1995.

GRANT, A. **Give and Take**: Why Helping Others Drives Our Success. Nova York: Penguin Books, 2013.

GURKA, D. P. Q.; NOGUEIRA, M. S. **Psicólogo Organizacional**: a evolução do saber e da prática dentro da organização. Mato Grosso: UNIVAG, 2018.

HACKMAN, J. R.; WAGEMAN, R. A theory of team coaching. In: **Academy of Management Review**, v. 30, n. 2, abr. 2005.

HORA, G. P. R.; RIBAS JR., R.; SOUZA, M. A. Estado da Arte das Medidas em Satisfação no Trabalho: uma revisão sistemática. Ribeirão Preto: **Trends Psychol.**, v. 26, n. 2, pág. 971-986, 2018.

IHME (Institute for Health Metrics Evaluation). **GBD Results Tool Data Visualization**. Seattle, WA: IHME, University of Washington, 2020.

JACQUES, M. G.; CODO, W. **Saúde mental e trabalho: leituras**. Petrópolis: Vozes, 2002.

JACQUES, M. G. **Uma proposta de Redimensionamento do papel do Psicólogo do Trabalho**. *Psico (PUCRS)*, v. 17, p. 15-30, 1989.

KLEIN, F. A; MASCARENHAS, A. O. Motivação, satisfação profissional e evasão no serviço público: o caso da carreira de especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental. **Rev. Adm. Pública**, Rio de Janeiro, v. 50, n. 1, p.17-39, jan./fev. 2016.

KNUTH, B. S. **Transtornos mentais, estresse, qualidade de vida e níveis salivares de cortisol em profissionais da saúde de Pelotas**. Pelotas: Universidade Católica de Pelotas, 2014.

KYRILLOS NETO, F. O psicólogo e a saúde do trabalhador. **O Mundo da Saúde**, v. 21, n. 6, p. 353-355. 1997.

LACOMBE, F. **Recursos humanos: princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2011.

LEÃO, L. O. S. **Organização do trabalho e transtornos mentais comuns nos técnicos de enfermagem de um hospital público universitário de grande porte**. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Uberlândia, Programa de Pós- Graduação em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador. 68f. Uberlândia, MG, 2018.

LIMA, M. E. A. Saúde mental e trabalho: limites, desafios, obstáculos e perspectivas. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 16, n. 1, p. 91-98, 2013.

LOCKE, E. A. The nature and causes of job satisfaction. In DUNNETTE, M. D. (Ed.), **Handbook of industrial and organizational psychology**. p.1297-1349. Chicago, IL: Rand McNally, 1976.

LOPES, A. **Libertar o desejo, resgatar a inovação: a construção de identidades profissionais docentes**. Lisboa: Instituto de Inovação Educacional, 2001.

LOPES, M. J. M.; LEAL, S. M. C. A feminização persistente na qualificação profissional da enfermagem brasileira. **Cadernos**, v. 24, p.105-125, jan./jun. 2005.

LOPEZ, A. D.; MURRAY, C. C. The global burden of disease, 1990- 2020. **Nature Medicine**, v. 4, n. 11, p. 1241-3. 1998.

MALVEZZI, S. Produtividade versus saúde mental do trabalhador? **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 1, p. 6-7. 1990.

MARQUEZE, E. C.; MORENO, C. R. C. Satisfação no Trabalho – uma breve revisão. São Paulo: **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, n. 30, v.112, p. 69-79. 2005.

MARZIALE, M. H. P. et al. Consequências da exposição ocupacional a material biológico entre trabalhadores de um hospital universitário. **Revista de Enfermagem**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 1, p. 11-16. 2014.

MARZIALE, M. H. P.; ROZESTRATEN, R. J. A. Turnos alternantes: fadiga mental de Enfermagem. Ribeirão Preto: **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 3, n. 1, p. 59-78. 1995.

MASLOW, A. H. **Motivation and personality**. Nova York: Harper e Row, 1954.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria Geral da Administração**: da revolução urbana à revolução digital. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MCGREGOR, D. **O lado humano das empresas**. 3. ed. São Paulo: M. Fontes, 1999.

MENDES, A. M. Cultura organizacional e prazer-sofrimento no trabalho: uma abordagem psicodinâmica. In TAMAYO, A. (Org.). **Cultura e Saúde nas Organizações**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

MENDES, A. M. **Trabalho em Transição, Saúde em Risco e a Prática da Psicologia Organizacional**. CFP - Conselho Federal de Psicologia, 2003. Disponível em: <http://www.pol.org.br/publicacoes/materia.cfm?Id=20&Materia=47>. Acesso em: 09 set 2023.

MENDES, F. D. M. **Intervenções psicossociais para transtornos mentais comuns**: percepções e demandas formativas na Medicina de Família e Comunidade. Dissertação (Mestrado em Saúde da Família). Faculdade de Medicina, Universidade Federal de Juiz de Fora. Juiz de Fora, 2021.

MENDONÇA, M. H. M. Agente Comunitário de Saúde: o ser, o saber o fazer. **Cad Saúde Pública**, v. 20, n. 5, p. 1433-1434, 2004.

MURCHO, N.; PACHECO, E.; JESUS, S. N. Transtornos Mentais Comuns nos Cuidados de Saúde Primários: um estudo de revisão. **Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Maculnatal**, v. 15, n. 3, p. 30-36. 2016.

NARDI, H. C. **Medicina do Trabalho e Saúde do Trabalhador**: O Conflito Capital Trabalho e a Relação Médico-Paciente. Dissertação (Mestrado em Sociologia). Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, Rio Grande do Sul, 1996.

NÓBREGA, A. C. M. **Satisfação no Trabalho e adoecimento psíquico entre os profissionais de enfermagem de um hospital universitário**. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão de Processos Institucionais). Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2018.

OLIVEIRA, D. S. N. Tecnologia da qualidade: dimensões psicossociais do desempenho organizacional. **Revista de Psicologia da UFC**, v. 19, n. 1/2, p. 61-69. 2001.

OMS. **Depression and other common mental disorders: global health estimates**. Geneva: WHO, 2017.

ORIGA, V. C. M. A dimensão do estresse no processo de trabalho do enfermeiro. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**. Ano 04, Ed. 03, Vol. 02, p. 54-84, 2019.

PILATTI, L. A. Qualidade de vida no trabalho e teoria dos dois fatores de Herzberg: possibilidades-limite das organizações. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**. Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR, Ponta Grossa, PR, v. 04, n. 01, p. 18-24, jan./jun, 2012.

RAFFI, A. E.; SAMMI, K. M.; ONESTI, L. A. Percepção pessoal das atribuições do psicólogo nas organizações. **Revista Terra e Cultura: Cadernos de Ensino e Pesquisa**, v. 17, n. 33, p. 53-62. 2001.

RAZZOUK, D.; LIMA, M. G. A.; CORDEIRO, Q. (Org.). **Saúde mental e trabalho**. São Paulo: Conselho Regional de Medicina do Estado de São Paulo, 2015.

RISSI, L. T. B. **Valores organizacionais e bem-estar no trabalho**: um estudo de caso em um hospital público de ensino. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Santa Maria, centro de Ciências Sociais e Humanas, Programa de Pós-graduação em Administração, 174p, RS, 2014.

ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A.; SOBRAL, F. **Comportamento organizacional**. 14. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2012.

RODRIGUES, E. P. et al. Prevalência de transtornos mentais comuns em trabalhadores de enfermagem em um hospital da Bahia. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 67, n. 2, p. 296-301, mar/abr. 2014.

ROSA, K. M. **Saúde do trabalhador**: estratégias do trabalho interdisciplinar com foco na gestão, saúde e trabalho. Dissertação (Mestrado no programa de pós-graduação de Serviço Social). PUCRS, Porto Alegre /RS, 2014.

RUIZ, E. M. Trabalho e psicologia do trabalho ou como o “gorila amansado” conquistou a subjetividade. In SAMPAIO, J. J. C.; BORSÓI, I. C. F.; RUIZ, E. M. (Orgs.). **Trabalho, Saúde e Subjetividade**. Fortaleza: INESP/EDUECE, 1999.

SAMPAIO, J. D. R. Psicologia do trabalho em três faces. In GOULART, I. B.; SAMPAIO, J. R. (Orgs.). **Psicologia do trabalho e gestão de recursos humanos: Estudos contemporâneos** (p. 19-40). Casa do Psicólogo, 1998.

SAMPIERI, R. H; COLLADO, C. F; LUCIO, M. P.B. **Metodologia da pesquisa**. 5. ed – Porto Alegre: Penso, 2013.

SANTOS, B. **Satisfação no trabalho: o caso de um banco.** Dissertação (Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos) - Instituto Politécnico de Setúbal, Portugal, 2012.

SARQUIS, L. M. M.; FELLI, V. E. A. Os sentimentos vivenciados após exposição ocupacional entre trabalhadores de saúde: fulcro para repensar o trabalho em instituições de saúde. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, v. 62, n. 5, p. 701-704, set./out. 2009.

SARTORETO, I. S.; KURCGANT, P. Satisfação e Insatisfação no trabalho do Enfermeiro. **Revista Brasileira de Ciências da Saúde**, v. 21, n. 2, p. 181-188. 2017.

SARTORI, A. S. **Comunicação interna no programa de Pós-Graduação em Química - Estudo de Caso.** Rio Grande do Sul: Universidade Federal de Santa Maria, 2011.

SILVA, L. A. T.; CARDOSO, H. F. **O espaço da Psicologia Organizacional e do Trabalho nos cursos do Estado de São Paulo.** Rio de Janeiro: Estudos e Pesquisas em Psicologia, 2022.

SILVA, M. C. N.; MACHADO, M. H. Sistema de Saúde e Trabalho: desafios para a enfermagem no Brasil. **Rev. Ciência e Saúde Coletiva**, v. 25, n. 1, p. 7-13. 2020.

SIQUEIRA, M.M.M.; GOMIDE JÚNIOR, S. Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. In: ZANELLI, J.C.; BORGES-ANDRADE, J.E.; BASTOS, A.V.B. (Org.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil.** Porto Alegre: Artmed, p. 300-328, 2014.

SIQUEIRA, M. M. M.; GONDIM, S. M. G. Emoções e afetos no trabalho. In: ZANELLI, J.C.; BORGES-ANDRADE, J.E.; BASTOS, A.V.B. (Org.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil.** Porto Alegre: Artmed, p. 283- 299, 2014.

SIQUEIRA, M. M. M. **Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão.** Porto Alegre: Artmed, 2008.

SIQUEIRA, M.M.M.; PADOVAM, V.A.R. Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v.24, n. 2, p. 201-209, 2008. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v24n2/09>>. Acesso em: 20 ago 2023.

SIQUEIRA, M. M. M. **Antecedentes do comportamento de cidadania organizacional: análise de um modelo pós-cognitivo.** Tese de Doutorado não-publicada, Programa de Pós Graduação em Psicologia, Universidade de Brasília, Distrito Federal, 1995.

SOUZA, A. M. N. **A satisfação do trabalhador de enfermagem no ambulatório de um hospital universitário.** Dissertação (Mestrado Profissional em Enfermagem Assistencial) – Universidade Federal Fluminense - 109f, Niterói, 2014.

SPECTOR, P. E. **Psicologia nas Organizações.** Yamagami, C. (Trad.) 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

SPECTOR, P. E. Medição da satisfação do pessoal de serviço humano: Desenvolvimento do Inquérito de Satisfação no Trabalho. **American Journal of Community Psychology**, v. 13, p. 693-713, 1985.

TITTONI, J. Saúde mental. In CATTANI, A. (Org.) **Trabalho e Tecnologia: Dicionário Crítico**. Petrópolis: Vozes, 2002.

TONETTO, A. M. et al. Psicologia Organizacional e do Trabalho no Brasil: desenvolvimento científico contemporâneo. Porto Alegre: **Psicologia & Sociedade**, 2008.

TRAVERSO-YÉPES, M. A. Trabalho e saúde: subjetividades em um contexto de precariedade. In MENDES, A. M.; BORGES, L.; FERREIRA, M. C. (Orgs). **Trabalho em Transição, Saúde em Risco**. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2002.

VENTORINI, B. et al. **Relacionamento interpessoal**: da obra de Robert Hinde à gestão de pessoas. Artigo Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2008. Disponível em: [www.periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/download/.../6976](http://www.periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/download/.../6976). Acesso em: 25 ago 2023.

VROOM, V. H. **Work and motivation**. Nova York: John Wiley & Sons, 1964.

WADSWORTH, E. J. K. et al. The Bristol Stress and Health Study: accidents, minor injuries and cognitive failures at work. **Occupational Medicine** (Oxford, England), v. 53, n. 6, p.392-397, Set. 2003.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Mental health**: new understanding, new hope. Genebra: WHO, 2001.

ZANELLI, J. C. Movimentos emergentes na prática dos psicólogos brasileiros nas organizações de trabalho: Implicações para a formação. In ACHCAR, R. (Org.). **Psicólogo Brasileiro: Práticas Emergentes e Desafios para a Formação**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1994.