

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: O REFLEXO DA RELAÇÃO TRABALHO E SAÚDE MENTAL EM RORAIMA

Evanilde Miranda de Freitas Guimarães¹;

¹Acadêmica de Psicologia na Estácio, Boa Vista, RR.

<http://lattes.cnpq.br/0176426548324668>.

Najara Caroline Muller²;

²Professora e coordenadora do curso de Psicologia na Estácio, Boa Vista, RR.

<http://lattes.cnpq.br/4913464453984059>.

Brianne Branco de Araújo²;

³Acadêmica de Psicologia na Estácio, Boa Vista, RR.

Pedro Gabriel Moraes Borges⁴.

⁴Acadêmico de Psicologia na Estácio, Boa Vista, RR.

RESUMO: A qualidade de vida no trabalho constitui importante dimensão relacionada ao bem-estar físico, emocional e social dos trabalhadores, podendo repercutir diretamente em sua saúde mental. Este estudo teve como objetivo averiguar de que maneira aspectos físicos e emocionais interferem na qualidade de vida dos colaboradores do setor de limpeza do Colégio Estadual Militarizado Dr. Luiz Rittler Brito de Lucena, em Boa Vista, Roraima. Trata-se de uma pesquisa realizada com 19 colaboradores, divididos em duas equipes, por meio da aplicação do instrumento SF-36, seguida de intervenção voltada à conscientização sobre bem-estar e saúde mental no trabalho. Os resultados indicaram melhores escores nos domínios Aspectos Físicos (76,4) e Capacidade Funcional (72,6), enquanto Vitalidade (54,4) e Estado Geral de Saúde (56,9) apresentaram os menores resultados. Embora os domínios Saúde Mental e Aspectos Emocionais tenham apresentado resultados relativamente satisfatórios, as observações durante a aplicação e a intervenção evidenciaram manifestações de sofrimento, insegurança, sobrecarga emocional e necessidade de expressão de sentimentos relacionados ao clima organizacional. Conclui-se que a análise da qualidade de vida no trabalho deve considerar tanto indicadores quantitativos quanto aspectos subjetivos, reforçando a importância de ambientes organizacionais mais humanizados e da promoção da saúde mental dos trabalhadores.

PALAVRAS-CHAVE: Qualidade de vida no trabalho. Saúde Mental. Segurança psicológica.

QUALITY OF WORK LIFE: THE IMPACT OF THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK AND MENTAL HEALTH IN RORAIMA

ABSTRACT: Quality of work life is an important dimension related to workers' physical, emotional, and social well-being and may directly affect their mental health. This study aimed to investigate how physical and emotional aspects affect the quality of work life of cleaning staff at Colégio Estadual Militarizado Dr. Luiz Rittler Brito de Lucena, in Boa Vista, Roraima, Brazil. The research involved 19 employees from two work teams and used the SF-36 instrument to assess quality of life, followed by an intervention focused on awareness of well-being and mental health at work. The results showed higher scores in the Physical Functioning (76.4) and Physical Aspects (72.6) domains, while Vitality (54.4) and General Health (56.9) presented the lowest scores. Although the Mental Health and Emotional Aspects domains showed relatively satisfactory results, observations made during the assessment and intervention revealed manifestations of emotional distress, insecurity, emotional overload, and a need to express feelings related to the organizational climate. It is concluded that the assessment of quality of work life should consider both quantitative indicators and subjective aspects, reinforcing the importance of more humanized organizational environments and actions aimed at promoting workers' mental health.

KEYWORDS: Quality of work life. Mental health. Psychological safety.

INTRODUÇÃO

O projeto foi realizado na disciplina de Psicologia Organizacional e do Trabalho, do curso de Psicologia da Estácio, uma instituição pública, Colégio Estadual Militarizado Doutor Luiz Rittler Brito de Lucena. A escola foi inaugurada em 26 de abril de 2002, com ensino em tempo integral para crianças de 1ª a 4ª séries. Em 2005 mudou de modalidade em razão de situações diversas como insuficientes condições para atender o público e pela crescente demanda de matrículas por parte de bairros adjacentes (Nova Cidade, Bela Vista, Raiar do Sol, Araceli, São Bento, etc).

O público-alvo escolhido foram os servidores do setor da limpeza, por ser um grupo, muitas vezes, à margem social, invisibilizado e não reconhecido pelo trabalho que desempenha, situações que refletem na saúde mental desses colaboradores. A pesquisa buscou responder o seguinte questionamento: De que maneira a qualidade de vida dos colaboradores do setor de limpeza é afetada por aspectos físicos, emocionais e organizacionais no Colégio Estadual Militarizado Dr. Luiz Rittler Brito de Lucena?

A qualidade de vida no trabalho tem sido um dos temas recorrentes relacionado à saúde mental dos colaboradores, que na maioria dos casos, apresentam insatisfação nesse ambiente. Conforme estudos, 90% dos profissionais brasileiros consideraria trocar de emprego para garantir uma melhor qualidade de vida e equilíbrio entre vida pessoal

e profissional. Os dados foram obtidos em setembro de 2024, pela Inforjobs, uma das principais de tecnologia para RH e classificados de vaga no Brasil.

Os dados relevaram ainda, que 56% dos entrevistados não se sentem felizes no emprego, 62% relatam não ter segurança psicológica, 66% lideranças tóxicas, cobranças excessivas 41% reclamar de falta de reconhecimento. Embora a pesquisa da Pluxee de 2025 tenha apontado aumento de 7,3 de felicidade no trabalho no Brasil, o valor ainda está abaixo do dado global, 7,6.

As estatísticas locais desvelam que, de acordo com o Ministério da previdência Social, Roraima registrou 1.384 benefícios por incapacidade temporária (antigo auxílio-doença) concedidos por transtornos mentais e comportamentais. A partir desses dados compreende-se a relevância da emergência da temática, da busca de conscientização sobre a importância da promoção do bem-estar para garantir saúde mental no trabalho. Isto porque, apesar de a NR-1 já estar em vigor, a realidade ainda manifesta situações que resultam em adoecimento mental nas empresas.

As discussões em torno da Qualidade de Vida (QV) começam nos anos 60, momento de preocupação com questões do cotidiano desde o aspecto conceitual, metodológico, psicométrico ao estatístico (Veenhoven, 2008). No contexto do trabalho, tem sido o reflexo do desempenho dos colaboradores, uma vez que está relacionada à percepção do indivíduo sobre suas funções diárias e como avalia seu bem-estar relativos à cultura e valores na sociedade (OMS, 2000).

O termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) surgiu a partir de um desenho de cargos criado por Louis Davis em 1970. Ele compreendia a qualidade de vida e a saúde dos colaboradores como uma forma de bem-estar geral no desempenho de suas tarefas no âmbito organizacional (Padilha, 2010).

Em 1975 ocorre a pesquisa pioneira de Walton, uma série de investigações, desenvolvendo conceito original e propondo fatores que estariam envolvidos na QVT, elencados em 8 aspectos: compensação justa e adequada; condição de trabalho justa e saudável; capacidade e oportunidade de desenvolvimento humano; oportunidade de crescimento na carreira; integração social da força de trabalho; constitucionalismo; relação trabalho e qualidade de vida; e relevância social (Jayakumar; Kalaiselvi, 2012).

Walton (1973) entende a QVT como o conjunto de condições que propiciam o bem-estar em sentido amplo, físico, psicológico e social dos colaboradores. Nesse contexto, fatores relativos à segurança, condições adequadas de trabalho, integração social e respeito aos direitos dos colaboradores interferem no bem-estar desse público.

Alguns outros aspectos têm sido considerados no contexto do trabalho na atualidade, como comunicação, apoio emocional dos gestores, satisfação, prêmios, compromisso organizacional, flexibilização do trabalho, clima organizacional, cultura organizacional, motivação etc (Sinha, 2012). Nesse sentido, satisfação no trabalho e qualidade de vida são

dísparos, embora a QVT seja promotora de satisfação nesse ambiente.

Para Limongi-França (2004) a QVT configura-se como uma estratégia organizacional que possibilita a promoção do equilíbrio entre produtividade e bem-estar, ao reconhecer que colaboradores saudáveis podem oferecer maior satisfação com as tarefas e melhor desempenho.

Paradoxalmente, pesquisas têm desvelado que um dos vilões de insatisfação dos colaboradores, que interferem na produtividade está na gestão, na atuação de lideranças tóxicas (Inforjobs, 2024). Como resultado, tem-se baixa produtividade pela insatisfação e desmotivação da equipe, que muitas vezes mostra não apenas resistência para as tarefas, mas indícios de adoecimento mental e/ou físico.

A saúde no trabalho tem ganhado destaque nas preocupações sociais, pois a deficiência ou ausência de qualidade de vida no trabalho interfere na saúde, que para a Organização Mundial de Saúde (OMS) vai além de não estar doente fisicamente.

As estatísticas revelam um crescente afastamento de pessoas do trabalho em razão de saúde e dentre as principais causas, elenca-se depressão, ansiedade, estresse ocupacional e burnout. Muitas são oriundas de relações conflituosas no trabalho, exigências excessivas, falta de reconhecimento, ausência de segurança psicológica que favorecem o surgimento de sofrimento psíquico.

A ausência de segurança psicológica tem forte influência no sofrimento psíquico, visto que um ambiente no qual colaboradores não se sentem à vontade para expressar o que sentem, gera opressão, sentimento de não pertencimento e falta de motivação. O conceito de segurança psicológica, desenvolvido pela Dra. Amy Edmondson, especialista em cultura de grupos, consiste em comportamentos-chave voltados para o meio e não o fim, para o funcionamento e não resultado.

A ênfase está em dois comportamentos que levam equipes a serem mais produtivas: distribuição igualitária de fala e sensibilidade para perceber o outro (Ministério Público do Acre, [s.d]).

A Norma regulamentadora nº1 (NR-1), com redação dada pela Portaria MTE nº1.419 de 27 de agosto de 2024, entrou em vigor em 26 de maio de 2026 (Portaria MTE nº 765, de 15 de maio de 2025). O capítulo 1.5 da norma trata do Gerenciamento de riscos ocupacionais, responsabilizando as organizações a implantar em seus estabelecimentos o gerenciamento de riscos ocupacionais de suas atividades.

O texto promove proteção à saúde mental, ao elucidar que o gerenciamento deve abranger riscos referentes tanto a agentes físicos, químicos, biológicos, riscos de acidentes e relacionados a aspectos ergonômicos, como também fatores psicossociais no trabalho.

Os riscos pontuados pelo Ministério do Trabalho e Emprego, elementos que podem gerar prejuízos à saúde mental como estresse, ansiedade e depressão, referem-se: a metas excessivas, assédio moral, jornadas extensas, conflitos interpessoais, ausência de suporte

e falta de autonomia no trabalho.

Dessa forma, deve-se considerar ao que e o quanto está sendo exigido dos colaboradores, quais perigos ergonômicos e em quais condições o trabalho é realizado. Nessa perspectiva, exige-se o olhar sensível para o profissional, que deve ser visto como mais que força de trabalho, e sim como humano que precisa ser respeitado em sua dignidade (Nr-1, subitem 1.5.4.4.4.3).

OBJETIVO

A pesquisa buscou averiguar de que maneira a qualidade de vida do setor da limpeza sofre interferências por questões físicas e emocionais, a partir da aplicação de questionário para a identificação de demandas e posterior ação interventiva.

METODOLOGIA

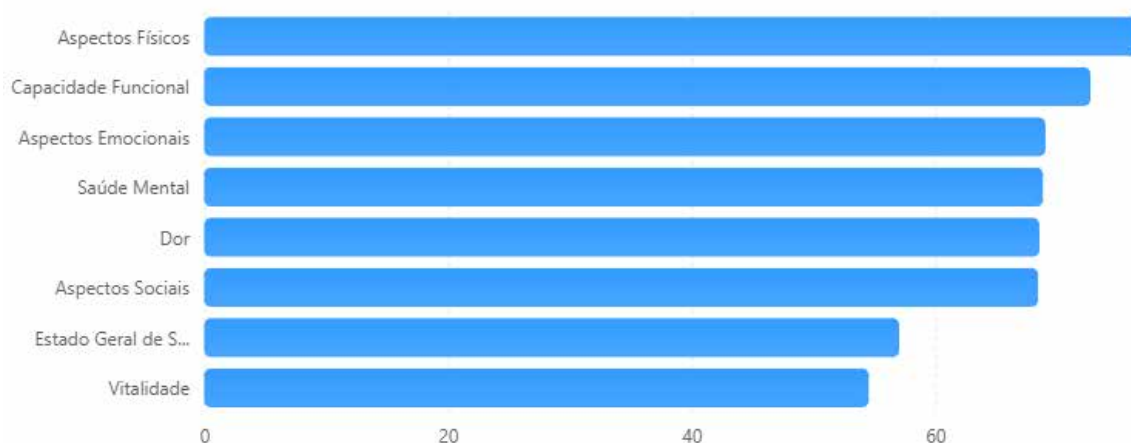
A pesquisa foi aplicada ao setor da limpeza, com duas equipes, uma pela manhã e outra pela tarde. Posteriormente, a partir dos dados coletados, a intervenção foi realizada, em turnos matutino e vespertino, visando a conscientização do público sobre bem-estar e saúde mental no trabalho. Na ocasião foram entregues os entrevistados devolutivas individuais, devolutiva geral aos gestores da escola e orientação referente à busca de ajuda profissional.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A pesquisa foi realizada com o pessoal do setor da limpeza, em duas etapas, uma pela manhã e outra pela tarde. Foram 19 entrevistados, com escolaridade entre ensino fundamental incompleto (15,8%), ensino médio incompleto (15,8%), ensino médio completo (21,1%) e não informaram (47,4%). Quanto ao gênero, foi 73, 7% mulheres e 26, 3% homens. Referente à faixa etária, 36,8% está entre 18 a 29 anos, 36,8% está entre 30 a 39 anos e 26,3% está entre 40 e 49 anos.

Os questionários foram aplicados no dia 18/05 pela manhã e 19/05 pela tarde, usando o SF-36 (*Medical Outcomes Study 36-Item Short-Form Health Survey*). O questionário que avalia a qualidade de vida, é composto por 38 perguntas e estrutura-se em 8 dimensões ou subescalas: Capacidade Funcional, Aspectos Físicos, Dor corporal, Estado Geral de Saúde, Vitalidade, Aspectos Sociais, Aspectos Emocionais e Saúde Mental.

Figura 1: Média Geral de Domínios do SF-38.



Fonte: Gráfico gerado por IA [Chatgpt] com dados fornecidos, com curadoria final e interpretação dos resultados pelos autores (2026).

A interpretação geral dos dados coletados apresentaram como melhores resultados: aspectos físicos (76,4) e capacidade funcional (72,6). Os resultados intermediários foram referentes a Aspectos Emocionais (68,9), Saúde Mental (68,7), Dor (68,4) e Aspectos Sociais (68,3). E como domínios mais comprometidos aparecem a Vitalidade (54,4) e Estado Geral de Saúde (56,9).

Esses dados sugerem que há na média, boa preservação da funcionalidade física, apesar de redução da vitalidade e da percepção geral de saúde, aspectos que merecem maior atenção em futuras intervenções. Contudo, pode também ser interpretado como uma possível inconsistência entre a autopercepção direta da saúde mental/emocional e outros indicadores de qualidade de vida.

Isto porque ao analisar os resultados do SF-36, observou-se que os domínios Aspectos Emocionais e Saúde Mental apontam escores relativamente satisfatórios para parte dos participantes. Entretanto, durante o exame psíquico alguns entrevistados pareciam preocupados para voltar às suas tarefas, outros pareciam não estar mentalmente presentes. Ainda houve quem não conseguisse concluir o questionário, apresentando choro, sinalizando não estar emocionalmente bem.

Embora a maioria tenha respondido positivamente sobre sua saúde física e mental, no momento da intervenção, frequentes interrupções mostraram urgente necessidade de expressão das emoções referentes ao clima organizacional. Foram observadas manifestações que sugerem a existência de demandas emocionais não plenamente evidenciadas pelos resultados quantitativos.

Diversos colaboradores demonstraram necessidade de verbalizar situações de insatisfação no ambiente de trabalho, bem como sentimentos de sofrimento, insegurança e sobrecarga emocional. Em alguns momentos, houve choro e relatos espontâneos que

evidenciaram fragilidades emocionais e percepção de ausência de segurança psicológica em determinados contextos de convivência.

Essas observações qualitativas tornam relevante uma interpretação ampliada dos resultados, especialmente quando consideradas em conjunto com os escores mais baixos nos domínios Vitalidade e Estado Geral de Saúde. O cenário pode indicar que parte do sofrimento vivenciado pelos participantes se manifesta de forma indireta, por meio de cansaço, esgotamento, redução da disposição e percepção negativa da própria saúde, não sendo necessariamente captado em sua totalidade pelos domínios específicos de Saúde Mental e Aspectos Emocionais.

Figura 2: Aplicação de questionário e Intervenção.



Fonte: autores, 2026

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa evidencia que apesar de realidade de dados de afastamentos por saúde mental e da vigência da NR1, ainda é necessário reforçar a conscientização sobre a temática, pois o colaborador muitas vezes desconhece seus direitos, muitas vezes seu funcionamento (autoconhecimento) e limites e por conta da ausência de segurança psicológica e questões financeiras, permanece em situações de sofrimento sem buscar ajuda profissional.

A dificuldade para conseguir uma empresa para aplicar intervenção gratuita também mostra o nível de importância que se tem dado a saúde dos colaboradores. O fato respalda a necessidade de uma lei para forçar organizações a terem um olhar mais humanizado para o trabalhador, que não é só uma mão-de-obra, é um ser humano que precisa ter sua dignidade respeitada.

Destarte, a pesquisa contribui para a ampliação das discussões sobre qualidade de vida no trabalho, a importância do incentivo ao bem-estar para garantir saúde mental dos colaboradores.

REFERÊNCIAS

ALGO MAIS. 90% dos profissionais trocariam de emprego por saúde mental e bem-estar. Publicado em 3 de out. de 2024. Pernambuco. Disponível em:

<https://algomais.com/90-dos-profissionais-trocariam-de-emprego-por-saude-mental-e-bem-estar/>. Acesso em 03 de jun. 2026.

ANHENSINI, V. Felicidade no trabalho sobe 4% no Brasil em 2025, mas fica abaixo da média global. Infomoney. Publicado em 10 de out. de 2025. Disponível em:

<https://www.infomoney.com.br/carreira/felicidade-no-trabalho-sobe-4-no-brasil-em-2025-mas-fica-abaixo-da-media-global/>. Acesso em 03 de jun. 2026.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. Previdência Social concede 546.254 benefícios por incapacidade temporária por transtornos mentais e comportamentais. Publicado em 28 de jan. 2026. Disponível em:

<https://www.gov.br/previdencia/pt-br/noticias/2026/janeiro/previdencia-social-concede-546-254-beneficios-por-incapacidade-temporaria-por-transtornos-mentais-e-comportamentais>.

Acesso em 03 de jun. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Empresa brasileiras terão que avaliar riscos psicossociais a partir de 2025. Publicado em 29 de nov. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Novembro/empresas-brasileiras-terao-que-avaliar-riscos-psicossociais-a-partir-de-2025>. Acesso em 05 de jun. 2026.

GAVA, M. Pesquisa mostra Brasil na frente de outros países no uso de aplicativo de mensageria. Publicado em 04 de agosto de 2022. Disponível em: <https://www.capterra.com.br/blog/3007/uso-redes-sociais>. Acesso em 26 de out. 2024.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DO ACRE. Corregedoria-Geral. *Segurança psicológica*. Reflexão Quinzenal, ano 1, 14. ed. Rio Branco, AC: Ministério Público do Estado do Acre, [s.d.]. disponível em: https://www.mpac.mp.br/wp-content/uploads/Reflexao_Quinzenal_14a_Edicao.pdf. Acesso em 06 de jun. 2026.

PADILHA, V. Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização: apanaceia delirante. Trab. Educ. Saúde, Rio de Janeiro, v. 7, n. 3, p. 549- 563, 2009/2010.

VEENHOVEN, R. Sociological theories of subjective well-being. In: EID, M.; LARSEN, R. (Eds.) The Science of Subjective Well-being: A tribute to Ed Diener. New York: Guilford Publications, 2008. p. 44-61.

WALTON, R. E. Quality of work life: what is it? Sloan Management Review, Massachusetts, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

WALTON, R.E. Criteria for quality life. In: DAVIS, L.E.; CHERNS, A. B. The quality of working life: problems, prospects and state of the art. New York: The Free Press, 1975. p. 11- 21.

JYAKUMAR, D.R.A.; KALAISELVI, K. Quality of work life-an overview. International Journal of Marketing, Financial Services & Management Research, v. 1, n. 10, p. 140-151, 2012.