



**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA
CAMPUS JOÃO PESSOA
DIRETORIA DE ENSINO SUPERIOR
UNIDADE ACADÊMICA DE GESTÃO E NEGÓCIOS
CURSO SUPERIOR DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

MARIA VITÓRIA DE ARRUDA FERREIRA DE SOUZA

SAÚDE MENTAL DAS MULHERES NO AMBIENTE DE TRABALHO

**JOÃO PESSOA
2025**

MARIA VITÓRIA DE ARRUDA FERREIRA DE SOUZA

SAÚDE MENTAL DAS MULHERES NO AMBIENTE DE TRABALHO



TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO apresentado ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), curso Superior de Bacharelado em Administração, como requisito institucional para a obtenção do Grau de Bacharel(a) em **ADMINISTRAÇÃO**.

Orientador(a): Mestre, Andreia Cavalcanti de Oliveira

JOÃO PESSOA
2025

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Biblioteca Nilo Peçanha do IFPB, *Campus* João Pessoa

S729s Souza, Maria Vitória de Arruda Ferreira de.

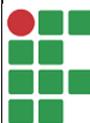
Saúde mental das mulheres no ambiente de trabalho /
Maria Vitória de Arruda Ferreira de Souza. – 2025.
53 f. : il.

TCC (Graduação – Curso Superior de Bacharelado em
Administração) – Instituto Federal de Educação da Paraíba /
Unidade Acadêmica de Gestão e Negócios, 2025.

Orientação: Profª Ma. Andreia Cavalcanti de Oliveira.

1. Saúde da mulher. 2. Saúde mental. 3. Ambiente de trabalho. 4. Qualidade de vida. 5. Saúde ocupacional. I. Título.

CDU 331.47-055.2(043)



INSTITUTO FEDERAL
Paraíba

CAMPUS JOÃO PESSOA

COORDENAÇÃO DO CURSO SUPERIOR DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO - CAMPUS JOÃO PESSOA

AVALIAÇÃO 47/2025 - CCSBA/UA5/UA/DDE/DG/JP/REITORIA/IFPB

Em 22 de agosto de 2025.

FOLHA DE APROVAÇÃO

MARIA VITÓRIA DE ARRUDA FERREIRA DE SOUZA

Matrícula 20201460060

SAÚDE MENTAL DAS MULHERES NO AMBIENTE DE TRABALHO

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO apresentado em **21/08/2025** no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), Curso Superior de Bacharelado em Administração, como requisito institucional para a obtenção do Grau de Bacharel(a) em **ADMINISTRAÇÃO**.

Resultado: APROVADO

João Pessoa, **21** de agosto de 2025.

BANCA EXAMINADORA:

(assinaturas eletrônicas via SUAP)

Andreia Cavalcanti de Oliveira (IFPB)

Orientador(a)

Karoline Fernandes Siqueira Campos (IFPB)

Examinador(a) interno(a)

Angelica Cavalcanti Teixeira (IFPB)

Examinador(a) interno(a)

Documento assinado eletronicamente por:

- **Andreia Cavalcanti de Oliveira**, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 22/08/2025 07:58:44.
- **Karoline Fernandes Siqueira Campos**, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 22/08/2025 09:08:44.
- **Angelica Cavalcanti Teixeira**, PROFESSOR DE ENSINO SUPERIOR NA ÁREA DE ORIENTAÇÃO EDUCACIONAL, em 22/08/2025 15:27:49.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 20/08/2025. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifpb.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código 752231
Verificador: 4e2745e08c
Código de Autenticação:



NOSSA MISSÃO: Ofertar a educação profissional, tecnológica e humanística em todos os seus níveis e modalidades por meio do Ensino, da Pesquisa e da Extensão, na perspectiva de contribuir na formação de cidadãos para atuarem no mundo do trabalho e na construção de uma sociedade inclusiva, justa, sustentável e democrática.

VALORES E PRINCÍPIOS: Ética, Desenvolvimento Humano, Inovação, Qualidade e Excelência, Transparência, Respeito, Compromisso Social e Ambiental.

MARIA VITÓRIA DE ARRUDA FERREIRA DE SOUZA

SAÚDE MENTAL DAS MULHERES NO AMBIENTE DE TRABALHO

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO apresentado ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), curso Superior de Bacharelado em Administração, como requisito institucional para a obtenção do Grau de Bacharel(a) em **ADMINISTRAÇÃO**

João Pessoa, _____

RESULTADO: XXXXXX

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Ma. Andreia Cavalcanti de Oliveira (IFPB)
Orientador

Profa. Dra. Karoline Fernandes Siqueira Campos (IFPB)
Examinadora interna

Prof. Ma. Angelica Cavalcanti Teixeira (IFPB)
Examinador externo

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, que sempre esteve e está presente em minha vida. Sou grata por nunca ter me sentido desamparada por Ele. Pelo contrário, sou grata por todas as bênçãos recebidas, e grata por conseguir enxergar todas essas bênçãos, mesmo diante de tantas adversidades que tive que enfrentar desde a minha infância.

Agradeço também ao meu companheiro, Antônio Manoel, um homem maravilhoso, que todos os dias me incentiva a ser uma pessoa melhor, a ser uma mulher independente e que se esforça tanto para conseguirmos realizar os nossos sonhos. Te amo imensamente. Obrigada por sonhar comigo e por me ensinar a acreditar que tudo é possível.

RESUMO

Este trabalho de conclusão de curso tem como tema a saúde da mulher no ambiente de trabalho, com foco nos fatores que impactam sua saúde mental e qualidade de vida. O objetivo foi compreender como o contexto profissional afeta o bem-estar das mulheres, considerando aspectos como a dupla jornada, o reconhecimento profissional e as condições de trabalho. A metodologia adotada foi a quali-quantitativa, envolvendo a aplicação de questionário com mulheres de diferentes setores e faixa etária diversas. Os resultados apontaram que a sobrecarga de trabalho, a falta de reconhecimento e o acúmulo de responsabilidades tanto no ambiente profissional quanto no doméstico são fatores determinantes para o adoecimento mental e a diminuição da qualidade de vida. Conclui-se que é essencial a implementação de políticas organizacionais que promovam um ambiente mais saudável e equitativo para as mulheres.

Palavras-chave: Saúde da mulher. Saúde mental. Ambiente de trabalho. Qualidade de vida.

ABSTRACT

This final course project focuses on women's health in the workplace, with an emphasis on factors that impact their mental health and quality of life. The objective was to understand how the professional context affects women's well-being, considering aspects such as double shifts, professional recognition, and working conditions. The methodology adopted was qualitative-quantitative, involving the application of a questionnaire to women from different sectors and age groups. The results indicated that work overload, lack of recognition, and the accumulation of responsibilities in both the professional and domestic environments are determining factors for mental illness and a decrease in quality of life. It was concluded that it is essential to implement organizational policies that promote a healthier and more equitable environment for women.

Keywords: Women's health. Mental health. Work environment. Quality of life.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	9
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	10
2.1. A saúde mental da mulher no ambiente de trabalho	10
2.2 Riscos psicossociais no ambiente de trabalho	13
2.3. Norma regulamentadora número 1 (NR-01)	15
2.4. Qualidade de vida: conceitos e definições	18
2.4.1. Conceituação da Qualidade de Vida	18
2.4.2 A Teoria das Necessidades Humanas de Maslow	18
2.5. Qualidade de vida no trabalho (QVT)	19
2.5.1. Definição de Qualidade de Vida no Trabalho	19
2.5.2. A importância da QVT	20
2.5.3 Saúde mental da mulher no ambiente de trabalho	22
3. METODOLOGIA DE PESQUISA	24
3.1 Caracterização da pesquisa	24
3.2 Procedimentos e instrumentos da coleta de dados	25
4. ANÁLISE DE DADOS	27
5. CONCLUSÃO	44
6. REFERÊNCIAS	45
APÊNDICE- QUESTIONÁRIO	49

1. INTRODUÇÃO

Historicamente, as mulheres enfrentam desafios significativos para conquistar um espaço equitativo no mercado de trabalho, lutando por direitos como igualdade salarial e condições dignas de trabalho. Desde o século XIX, com a inserção feminina nas fábricas inglesas, observa-se a necessidade de conciliar as demandas profissionais com as responsabilidades domésticas, configurando a chamada dupla jornada. Essa realidade impõe às mulheres a responsabilidade quase exclusiva de harmonizar vida familiar e profissional, o que intensifica o impacto sobre sua saúde mental. Apesar das conquistas alcançadas ao longo dos anos, persistem problemas estruturais, como desigualdades de gênero e sobrecarga decorrente das múltiplas jornadas, que afetam diretamente a saúde mental feminina.

Nos últimos anos, observa-se um crescente interesse do público feminino pelo mercado de trabalho, motivado pelo desejo de afirmação profissional, reconhecimento e igualdade de oportunidades. Esse movimento reflete a tentativa de resgatar um espaço historicamente negado às mulheres, mas também evidencia a necessidade de compreender os impactos dessa inserção na saúde mental. Embora as conquistas no mercado de trabalho representem avanços culturais, como o fortalecimento da autonomia econômica, elas também trazem à tona o debate sobre os efeitos das múltiplas jornadas na saúde mental das mulheres.

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (2024), a saúde mental é definida como um estado de bem-estar que permite ao indivíduo desenvolver suas habilidades, enfrentar os desafios da vida e contribuir para a comunidade. Contudo, transtornos mentais, como a depressão — que é duas vezes mais prevalente em mulheres do que em homens —, ocupam a primeira posição entre os diagnósticos mais comuns. Além disso, as condições de saúde mental incluem transtornos mentais, deficiências psicossociais e outros estados associados a sofrimento significativo, incapacidade funcional ou risco de comportamentos autodestrutivos, que podem aumentar a vulnerabilidade a outras doenças.

No contexto contemporâneo, a precarização das relações de trabalho pode atuar tanto como fonte de bem-estar quanto como um campo de vulnerabilidade, contribuindo para o surgimento de adoecimentos físicos e psíquicos. O ambiente de trabalho, portanto, exerce uma forte influência tanto no bem-estar quanto no desenvolvimento de transtornos mentais, especialmente entre as mulheres, que enfrentam um adoecimento mental excessivo devido às pressões sociais e profissionais. Vivemos em uma sociedade acelerada, marcada pelo excesso de cobranças e responsabilidades, o que tem contribuído significativamente para o

adoecimento da população, com impactos ainda mais acentuados entre as mulheres, que acumulam múltiplas jornadas.

A relevância deste estudo está diretamente associada ao aumento de casos de ansiedade, estresse e esgotamento emocional entre mulheres trabalhadoras, especialmente aquelas que enfrentam múltiplas jornadas. Esse cenário, aliado à negligência dos cuidados com a saúde mental em ambientes onde a produtividade é altamente valorizada, torna urgente a discussão sobre o bem-estar das mulheres no mercado de trabalho.

Diante desse contexto, a presente pesquisa tem como objetivo investigar os fatores que impactam a saúde mental das mulheres no ambiente de trabalho, analisando como a qualidade de vida no trabalho (QVT) influencia seu bem-estar geral. Assim, busca-se responder à seguinte pergunta norteadora: Quais os fatores que afetam a saúde mental das mulheres no ambiente de trabalho e como esses fatores influenciam a qualidade de vida do gênero feminino?

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A fundamentação teórica busca abordar as principais teorias, estudos e discussões sobre os temas de saúde mental, ambiente de trabalho, qualidade de vida e os desafios enfrentados por mulheres no contexto profissional. Logo, tem como objetivo alinhar as perspectivas da realidade com as teorias dos autores, visando não apenas aprofundar o conhecimento sobre os fatores que afetam a saúde mental das mulheres no ambiente de trabalho, mas também oferecer insumos para a análise crítica dos dados coletados na pesquisa e a interpretação dos resultados obtidos.

2.1. A saúde mental da mulher no ambiente de trabalho

A saúde mental no ambiente de trabalho tem se tornado um tema de grande relevância nos últimos anos, principalmente diante do aumento de transtornos psicológicos que vêm sendo enfrentados pela sociedade que estão associados ao contexto organizacional. Doenças como ansiedade, estresse, síndrome de burnout e depressão tem afetado um número significativo de trabalhadores de diversos setores. De acordo com Fernanda Paiva (2025), diante desse cenário, o gênero feminino vem sendo o alvo desses adoecimentos e liderando o aumento da saúde mental no mundo.

Segundo um estudo divulgado pela Academia Brasileira de Psiquiatria, das 13.106 notificações registradas na última década, 63,7% referem-se a mulheres, sendo que 66,19% dessas estão na faixa etária entre 30 e 49 anos, período considerado ativo e produtivo da vida profissional. Ainda conforme o levantamento, 50,48% dos casos envolvem transtornos neuróticos relacionados ao estresse e transtornos somatoformes, evidenciando o impacto direto das condições laborais na saúde psíquica das trabalhadoras.

Ademais, ao longo dos anos, a inserção da mulher no mercado de trabalho tem avançado significativamente. No entanto, embora representem uma parcela expressiva da força de trabalho, as mulheres ainda enfrentam desafios que impactam diretamente sua saúde mental. Segundo Travis (2025), com maior presença no mercado de trabalho, os desafios para enfrentar as múltiplas jornadas de trabalho estão cada vez mais presentes na vida das mulheres.

Como destaca Alves (2016), essa estrutura distribui de forma assimétrica as atividades de produção e reprodução, reservando às mulheres a responsabilidade quase exclusiva pelo trabalho doméstico e de cuidado, mesmo quando estas também atuam no mercado formal.

Essa sobrecarga de responsabilidades, aliada à pressão por desempenho profissional e à constante desvalorização de suas competências, gera impactos significativos na saúde mental das trabalhadoras.

Segundo a Organização Mundial da Saúde (2022), as mulheres estão mais suscetíveis a desenvolver transtornos mentais no ambiente de trabalho, ocasionados pela desigualdade de gênero, assédio, sobrecarga de trabalho e falta de apoio. Ademais, a depressão continua a ocupar a primeira posição entre os transtornos mentais mais diagnosticados.

De acordo com a Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS), estima-se que entre 10% e 15% das mulheres em países industrializados, e de 20% a 40% nos países em desenvolvimento, desenvolvem quadros depressivos durante a gestação ou no pós-parto. Essa realidade tem implicações diretas na vida profissional da mulher, que muitas vezes já enfrenta uma sobrecarga no ambiente de trabalho.

Não obstante, a cada ano as profissionais vêm sofrendo com esgotamento mental, aumentando ainda mais o índice de adoecimentos entre o gênero feminino. Os fatores que geram esses acontecimentos variam desde as estruturas sistêmicas de opressão até a sobrecarga imposta pela desigualdade de gênero, afirma Davis (1981).

Os estudos de Ludemir (2000), Pinho e Araújo (2012) e Costa et al. (2015) sobre os Transtornos Mentais Comuns (TMC) são representativos da articulação entre gênero, trabalho e saúde mental, ao evidenciarem como o adoecimento psíquico está diretamente relacionado às especificidades e exigências de cada atividade desempenhada pelas mulheres. As pesquisas destacam que a sobrecarga entre trabalho, especialmente as tarefas domésticas e de cuidado, aliada à persistente desigualdade de gênero, contribui para o surgimento e agravamento dos TMC.

Além disso, segundo o Ministério da Previdência Social, em 2024 o Brasil teve um recorde de afastamentos do trabalho causados por transtornos mentais, foram mais de 470 mil afastamentos. Dentre estes afastamentos 64% foram mulheres na faixa dos 41 anos de idade, os principais motivos foram ansiedade e depressão. Esses dados são alarmantes e só provam que as mulheres são as mais impactadas nos ambientes de trabalho. Segundo o psiquiatra Danila (2025), o padrão social sobre as mulheres gera mais sobrecarga, o que influencia os impactos no ambiente de trabalho.

Danila (2025) aponta ainda, que as mulheres constituem a maior parcela afetada por transtornos psicológicos, em grande parte devido a fatores sociais como a sobrecarga de trabalho, a baixa remuneração, a falta de reconhecimento no ambiente profissional, a responsabilidade quase exclusiva pelos cuidados familiares e a exposição contínua à

violência de gênero. Ademais, é importante destacar que uma parcela significativa da população é sustentada financeiramente por mulheres, o que contribui para o aumento do estresse e da sobrecarga emocional vivenciada por elas.

Segundo Lane (1999), o sofrimento psíquico não deve ser entendido apenas como resultado de questões individuais, mas como uma expressão concreta das relações sociais desiguais que estruturam a sociedade. Entre essas desigualdades, destaca-se a divisão sexual do trabalho, que impõe às mulheres uma sobrecarga decorrente da dupla jornada.

Outrossim, mesmo com os avanços na equidade de gênero, muitas mulheres ainda são socialmente condicionadas a assumir a maior parte das responsabilidades domésticas e de cuidado, além de manter um bom desempenho profissional. Essa sobrecarga, muitas vezes naturalizada pela sociedade, leva ao esgotamento físico e emocional, dificultando que encontrem tempo ou energia para o autocuidado. Essa realidade somada à desigualdade de gênero, ao assédio e à falta de reconhecimento, contribui para um cenário preocupante, aponta Garcia (2024).

Um estudo do Instituto de Psiquiatria da Universidade de São Paulo (USP), realizado em 2020, ano da pandemia, apontou que 40,5% das mulheres desenvolveram depressão, 34,9% foram diagnosticadas com ansiedade e 37,3% apresentaram níveis elevados de estresse. De acordo com Serafim (2020), esses números revelam que os riscos psicossociais não são meras abstrações, mas fatores reais que colocam em risco a qualidade de vida e a saúde das mulheres.

Apesar de muitas mulheres demonstrarem elevada disposição, resiliência e produtividade no ambiente de trabalho, essa imagem frequentemente esconde uma realidade silenciosa e preocupante: um profundo cansaço físico e mental. Segundo Serafim (2020), por trás da aparência de eficiência constante, encontram-se mulheres que enfrentam uma sobrecarga diária de responsabilidades, tanto profissionais quanto pessoais, o que as leva, progressivamente, a um estado de esgotamento emocional.

Nesse sentido, a construção de ambientes mais saudáveis, inclusivos e empáticos não é apenas uma responsabilidade ética das empresas, mas também uma estratégia inteligente de retenção de talentos, aumento da produtividade e promoção do bem-estar geral. Segundo Mendes (2024), cuidar da saúde mental da mulher no trabalho é, portanto, cuidar da qualidade de vida de todo um gênero que historicamente teve sua força de trabalho invisibilizada e subvalorizada.

2.2. Riscos psicossociais no ambiente de trabalho

Os riscos psicossociais no trabalho são fatores que podem influenciar negativamente a saúde mental e física dos colaboradores de uma organização. Nos dias atuais, o trabalho tem se mostrado um dos principais fatores geradores de estresse. O estresse, por sua vez, é reconhecido como um dos problemas que mais afetam o ser humano na atualidade. Assim, o estresse é um estado geral de tensão fisiológica e mantém relação direta com as demandas do ambiente.

Com isso, o estresse ocupacional tende a ser mais frequente em contextos nos quais existem muitas responsabilidades significativas, mas poucas oportunidades de tomada de decisão e controle sobre as tarefas. Segundo o Relatório Mundial da Saúde Mental da OMS (2022), em 2019 cerca de um bilhão de pessoas viviam com transtornos mentais. Dentre elas, 15% eram adultos em idade laboral que sofreram com algum tipo de transtorno mental, o que evidencia a gravidade do problema e sua ampla disseminação no mundo do trabalho.

No entanto, é importante destacar que os riscos psicossociais no trabalho afetam de maneira diferenciada as mulheres, uma vez que elas enfrentam, além das exigências profissionais, a sobrecarga das tarefas domésticas e do cuidado familiar, frequentemente não reconhecidas como trabalho. Segundo Cardoso (2024), esse acúmulo de funções intensifica os níveis de estresse e favorece o surgimento de transtornos mentais.

Segundo Silva (2016), muitas mulheres vivenciam situações de assédio moral ou sexual no ambiente profissional, o que compromete diretamente sua saúde mental e o bem-estar no trabalho. A desigualdade de gênero, ainda presente nas relações laborais, se manifesta também por meio da menor valorização do trabalho feminino, da dificuldade de ascensão profissional e da pressão constante por desempenho, fatores que agravam a vulnerabilidade das mulheres aos efeitos dos riscos psicossociais.

Não obstante, as transformações tecnológicas contemporâneas, especialmente no âmbito dos processos produtivos, têm se intensificado de forma acelerada, promovendo profundas alterações nas dinâmicas laborais. Essas mudanças, embora associadas a ganhos de eficiência e produtividade, têm implicações significativas sobre a saúde física e mental dos trabalhadores. A reconfiguração do ambiente de trabalho, impulsionada por novas exigências técnicas e cognitivas, frequentemente resulta no aumento da carga de trabalho, da pressão por resultados e da instabilidade nas relações de emprego. Tais fatores contribuem de maneira decisiva para o surgimento e intensificação de enfermidades crônicas associadas ao estresse ocupacional.

Nesse cenário de intensificação das exigências laborais, as mulheres têm se mostrado particularmente vulneráveis aos efeitos do estresse ocupacional. Estudos apontam que elas relatam níveis mais altos de burnout do que os homens há anos, situação que se agravou desde a pandemia da COVID-19. Segundo Travis (2025), essa disparidade de gênero no adoecimento psíquico evidencia como as transformações no mundo do trabalho, embora neutras em aparência, impactam de forma desigual trabalhadores e trabalhadoras.

A OMS, define o burnout como um estado de exaustão física e mental resultante do estresse crônico no ambiente corporativo, caracterizado por três dimensões principais: sensação de esgotamento, distanciamento ou negativismo em relação ao trabalho e redução da eficácia profissional. Ainda segundo a OMS, esse quadro não apenas compromete o desempenho individual, como também afeta a saúde global do trabalhador, podendo desencadear problemas como depressão, ansiedade e outras doenças psicossomáticas.

Desse modo, de acordo com Bombein (2025), o estresse ocupacional acarreta consequências significativas tanto para o trabalhador quanto para a organização. No âmbito individual, pode resultar em transtornos psicológicos, como ansiedade, depressão e angústia, bem como em manifestações físicas, tais como distúrbios gastrointestinais, doenças cardiovasculares, cefaleias, irritabilidade e maior propensão a acidentes. Em casos mais graves, pode levar ao uso abusivo de substâncias psicoativas, ao isolamento social e à deterioração das relações interpessoais.

Segundo Alves (2016), o modelo de produção vigente impõe uma lógica de exaustão física e psíquica que incide de forma mais intensa sobre as mulheres, uma vez que elas enfrentam não apenas as exigências do ambiente laboral, mas também a sobrecarga imposta pela jornada doméstica. O autor enfatiza que a exaustão no trabalho está atravessada por relações sociais de gênero e que, portanto, a compreensão do sofrimento psíquico no contexto ocupacional deve considerar essas desigualdades estruturais.

Com isso, do ponto de vista organizacional, o estresse impacta negativamente a produtividade e a qualidade do trabalho, contribuindo para o aumento do absenteísmo, da rotatividade de pessoal, e favorecendo o surgimento de queixas, insatisfação e conflitos.

Segundo Chiavenato (2014), uma das maneiras de definir saúde é como a ausência de doenças. No entanto, diversos fatores presentes no ambiente de trabalho, como riscos físicos, biológicos, tóxicos, químicos e condições psicossociais adversas, como o estresse, podem comprometer a saúde dos colaboradores de uma organização.

Dessa forma, ainda de acordo com Chiavenato (2014), a promoção de um ambiente de trabalho agradável contribui significativamente para o fortalecimento das relações

interpessoais e para o aumento da produtividade. Além disso, ambientes organizacionais saudáveis tendem a reduzir a ocorrência de acidentes, o surgimento de doenças ocupacionais, o absenteísmo e a rotatividade de pessoal. Proporcionar condições adequadas e acolhedoras no local de trabalho é essencial para a retenção e o engajamento dos colaboradores.

2.3. Norma regulamentadora número 1 (NR-01)

Avaliação de riscos é o processo de identificar, analisar e controlar potenciais perigos no ambiente de trabalho ou em qualquer outra atividade, com o objetivo de reduzir a probabilidade de acidentes, lesões ou danos à saúde. Este processo é fundamental para garantir a segurança e bem-estar dos trabalhadores, além de cumprir com as obrigações legais de saúde e segurança ocupacional. Com isso, temos as Normas Regulamentadoras (NRs) que são um conjunto de diretrizes estabelecidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego do Brasil, que visam garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores em diversas atividades laborais.

Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego, a Norma Regulamentadora 1 (NR-1) trata das disposições gerais e aplicáveis a todas as outras normas regulamentadoras. Ela estabelece os princípios e diretrizes gerais de proteção, bem como define os direitos e deveres dos empregados e trabalhadores. A NR 1 define as bases para todas as outras normas de segurança e saúde no trabalho, garantindo que os trabalhadores tenham acesso a um ambiente de trabalho protegido e que as empresas cumpram com suas responsabilidades legais.

A Norma Regulamentadora nº 01 tem impacto direto sobre todos os profissionais, mas seu efeito sobre as mulheres no ambiente laboral merece atenção especial. Embora a NR-01 promova a proteção universal, na prática, estudos mostram que as mulheres nem sempre se beneficiam de forma equitativa dessas regulamentações. Com isso, sem uma abordagem interseccional, a norma pode não gerar benefícios reais para todas as trabalhadoras.

Nesse contexto, a NR-05 desempenha um papel complementar e estratégico. Ela estabelece a obrigatoriedade da formação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) em empresas com funcionários regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho. Com a alteração ocorrida em 2023, a sigla CIPA permaneceu a mesma, mas passou a significar Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio. A principal responsabilidade da CIPA sempre foi promover a segurança e a saúde no ambiente de trabalho. Entretanto, agora inclui também a prevenção ao assédio, um avanço importante,

considerando que essa forma de violência afeta a saúde emocional, psicológica e física dos colaboradores, com impacto mais significativo sobre as mulheres.

Em 2024, a NR-1 foi atualizada estabelecendo foco na identificação e gestão dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho. O novo texto foi oficializado pela Portaria 1.419/2024. Desse modo, a autorização da NR-01 reforça a importância de uma abordagem mais ampla e integrada da gestão de riscos ocupacionais, passando a incluir explicitamente os riscos psicossociais no ambiente de trabalho. Entre os principais avanços, destacam-se a avaliação de riscos psicossociais, como o assédio moral, a pressão excessiva por metas e o desequilíbrio entre vida pessoal e profissional, o reforço à formação e capacitação dos trabalhadores quanto à saúde mental e ao bem-estar no ambiente laboral, e a integração da nova NR-01 com as demais Normas Regulamentadoras já vigentes, promovendo coerência e sinergia nas ações de prevenção e promoção da saúde no trabalho.

Com isso, a nova redação da Norma Regulamentadora 1 (NR-01) reconhece os riscos ocupacionais como uma realidade concreta que demanda atenção e gerenciamento por parte das organizações. Segundo Viegas (2025), empresas comprometidas com a responsabilidade social e a sustentabilidade de suas operações devem adotar medidas eficazes para preservar a saúde física e mental de seus colaboradores. Nesse sentido, a atualização da NR-01 tem como propósito conscientizar os gestores sobre a existência para a promoção de ambientes de trabalho mais seguros e saudáveis.

Desse modo, a nova redação da NR-01 tem impulsionado muitas organizações a adotar treinamentos, auditorias e estratégias estruturadas voltadas à saúde mental no trabalho. De acordo com Nogueira (2020), entre essas organizações, a Ambev é uma empresa que já é adepta aos cuidados voltados para a saúde mental. Desde 2020, impulsionada pelo cenário da pandemia de COVID-19, a Ambev passou a intensificar suas ações voltadas à saúde mental dos colaboradores. Diante do isolamento social, das mudanças no ambiente de trabalho e do aumento dos níveis de estresse entre os profissionais, a empresa reconheceu a necessidade de cuidar do bem-estar emocional de sua equipe. Nesse contexto, foi criado o Programa de Apoio Psicológico, que oferece atendimento gratuito com psicólogos para todos os colaboradores.

Nos anos seguintes, a iniciativa foi ampliada com a oferta de tele atendimentos psicológicos e psiquiátricos, parcerias com plataformas especializadas em bem-estar, treinamentos voltados para a escuta ativa e à empatia para líderes, além de campanhas internas de conscientização sobre saúde emocional. De acordo com Holanda (2023), entre 2022 e 2024, a Ambev também passou a abordar temas como o equilíbrio entre vida pessoal e

profissional, a prevenção da síndrome de burnout e a promoção de rodas de conversa sobre saúde emocional no ambiente corporativo.

Segundo Holanda (2023), essas medidas refletem o comprometimento da empresa em criar uma cultura organizacional mais aberta e acolhedora, além de estar alinhada às exigências legais, como as atualizações da Norma Regulamentadora 01 (NR-01), que passou a exigir das empresas maior atenção aos fatores psicossociais no ambiente de trabalho.

Outra organização que vem se esforçando para atender à demanda referente aos fatores psicossociais dos seus colaboradores é a Nubank. Desde junho de 2021, o Nubank passou a disponibilizar o Nucare, um serviço de assistência 24 horas que contempla apoio psicológico, jurídico e financeiro, de forma confidencial para colaboradores e dependentes. Composto por atendimento anônimo por telefone, o programa visa promover o bem-estar emocional e estrutural do time. No contexto da pandemia de COVID-19, a fintech expandiu essas iniciativas, fornecendo ferramentas para o trabalho remoto, como cadeiras ergonômicas, e reforçando o suporte por meio do Nucare. Segundo o cofundador da empresa, essas ações mostram o compromisso da empresa em criar um ambiente alinhado ao atendimento contemporâneo da importância da saúde mental no trabalho.

2.4. Qualidade de vida: conceitos e definições

2.4.1. Conceituação da Qualidade de Vida

A qualidade de vida é um conceito multidimensional que varia conforme o contexto sociocultural, histórico e individual, ou seja, pode diferir de pessoa para pessoa, de cultura para cultura e deve se buscar, portanto, uma definição aplicável ao contexto sociocultural ocidental, brasileiro, tendo em vista o recorte desta pesquisa. Para a Organização Mundial da Saúde (OMS, 1995), o termo qualidade de vida corresponde à percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto da cultura e do sistema de valores nos quais ele vive, em relação aos seus objetivos.

Do ponto de vista etimológico, o termo qualidade tem origem no latim “qualis”, que denota o modo de ser característico de algo, podendo referir-se tanto a atributos positivos quanto negativos, seja de forma isolada ou em comparação a outros elementos. Contudo, ao se tratar da expressão qualidade de vida, observa-se que, em sua utilização corrente, o conceito tende a ser associado predominantemente a condições favoráveis de existência, que envolvem dignidade, bem-estar e aspectos considerados positivos da vivência humana (SANTIN, 2002).

Contudo, no uso corrente, segundo Gill & Feinstein (1994), a expressão “qualidade de vida” está associada a condições favoráveis de existência, incluindo bem-estar físico, mental, emocional, social e espiritual, além do acesso a recursos essenciais como saúde, educação, trabalho, lazer e segurança. A ausência de tais condições pode levar a impactos negativos, como insatisfação, dificuldades emocionais e problemas de saúde.

A qualidade de vida abrange, portanto, dimensões que vão além da ausência de doenças, incluindo aspectos socioeconômicos, estilos de vida e desenvolvimento sustentável. Segundo Minayo (2000), a concepção de renda, saúde e educação são três elementos fundamentais da qualidade de vida de uma população, sendo reconhecidos como direitos fundamentais pela Constituição Federal de 1988, que garante a todos os cidadãos o acesso à saúde, à educação e ao trabalho.

2.4.2 A Teoria das Necessidades Humanas de Maslow

Embora Abraham Maslow (1954) não tenha utilizado diretamente o termo “qualidade de vida” em suas obras, sua teoria da hierarquia das necessidades humanas fornece uma base conceitual sólida para compreender os elementos que compõem o bem-estar individual e, por extensão, a qualidade de vida. Segundo Maslow, o ser humano é movido por uma série de necessidades organizadas em uma estrutura hierárquica, que vai desde os níveis mais básicos até os mais complexos. Essas necessidades são classificadas, de forma ascendente, em: fisiológicas, de segurança, sociais (afeto e aperfeiçoamento), de estima e, por fim, de autorrealização.

A ideia central da teoria é que, para que o indivíduo alcance níveis mais elevados de satisfação pessoal, é necessário que as necessidades mais elementares estejam, ao menos parcialmente, supridas. Ou seja, não se pode falar em autorrealização ou satisfação pessoal plena sem que haja condições mínimas de sobrevivência, segurança e inserção social. Nesse sentido, a teoria de Maslow dialoga diretamente com os conceitos contemporâneos de qualidade de vida, uma vez que esta é compreendida não apenas pela ausência de doenças ou pela disponibilidade de recursos materiais, mas pelo equilíbrio entre os aspectos físicos, emocionais, sociais e existenciais da vida humana.

Assim, segundo Minayo (2000), a preocupação com o conceito de qualidade de vida resgata a atenção a aspectos mais amplos do que apenas o controle de sintomas, a redução da mortalidade ou o aumento da expectativa de vida.

Com isso, a qualidade de vida também é almejada no ambiente de trabalho. Segundo Chiavenato (2014), muitos profissionais desejam ter qualidade de vida no trabalho para poder desenvolver um ótimo trabalho. Ao longo dos anos tem-se percebido a falta de qualidade de vida no trabalho fazendo com que muitas pessoas adoçam.

2.5. Qualidade de vida no trabalho (QVT)

2.5.1. Definição de Qualidade de Vida no Trabalho

A qualidade de vida no trabalho (QVT) refere-se ao conjunto de práticas organizacionais voltadas para promover o bem-estar físico, mental e social dos colaboradores no ambiente laboral. Segundo Walton (1973), a QVT é vista como a satisfação das necessidades do empregado dentro do ambiente profissional e está relacionada a diversos fatores que influenciam o alcance dessas necessidades, como condições físicas e ambiente de trabalho, reconhecimento e valorização profissional, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, relações interpessoais, entre outros, incentivando um clima organização saudável e produtivo.

A qualidade de vida no trabalho envolve fatores como jornada de trabalho flexível, reconhecimento profissional, ambiente inclusivo e benefícios. Empresas que priorizam esses aspectos melhoram a satisfação de seus colaboradores diminuindo a alta rotatividade e o absenteísmo. Desse modo, organizações que mantêm um ambiente equilibrado e buscam estratégias para manter o bem-estar dos funcionários geram mais engajamento e produtividade.

Segundo Chiavenato (2014), as organizações são constituídas de pessoas e dependem delas para atingir seus objetivos e suas missões. Diante disso, o mínimo que se espera das instituições é o compromisso com a oferta de um ambiente de trabalho saudável, que proporcione bem-estar, motivação e segurança aos seus colaboradores.

Ademais, as organizações em sua maior parte são constituídas de funcionários que ocupam subcargos, contudo, cargos que fazem com que a empresa se mantenha ativa e crescendo. Ou seja, muitas organizações estão de pé porque pessoas trabalham para que estas não entrem em falência.

As pessoas constituem o principal ativo da organização. Daí, a necessidade de tornar as organizações mais conscientes e atentas para seus funcionários. As organizações bem-sucedidas estão percebendo que somente podem crescer, prosperar e manter sua continuidade se forem capazes de otimizar o retorno sobre os

investimentos de todos os parceiros, principalmente o investimento dos funcionários. (CHIAVENATO, 2014, p. 11)

Dessa forma, de acordo com Chiavenato (2014), as organizações devem se esforçar para disponibilizar um ambiente tranquilo para seus funcionários e oferecendo uma qualidade de vida no trabalho para que seus colaboradores continuem atuando como protagonistas dentro das organizações, alcançando mais produtividade

2.5.2. A importância da QVT

A qualidade de vida no trabalho (QVT) é um fator fundamental para o bom desempenho das organizações e o bem-estar dos colaboradores. Funcionários motivados e saudáveis impactam positivamente na produtividade da organização, evitando rotatividade e absenteísmo.

Garantir qualidade de vida no trabalho trata-se de compreender as necessidades dos colaboradores, proporcionando um ambiente saudável e valorizando cada profissional. Ou seja, garantir condições dignas de trabalho para que os colaboradores continuem desenvolvendo um comprometimento com a organização.

Segundo Chiavenato (2014), a QVT é um conceito que se refere aos aspectos da experiência vivida no trabalho, como estilo de gestão, liberdade e autonomia para tomar decisões, ambiente de trabalho agradável, segurança no trabalho, horas adequadas de trabalho, além de tarefas significativas e agradáveis. Ou seja, são aspectos que podem garantir satisfazer as necessidades das pessoas e tornar o ambiente de trabalho desejável.

Ter qualidade de vida no trabalho vai muito além da concessão de benefícios ou de um bom salário. A QVT também está diretamente relacionada à forma como os gestores tratam suas equipes. Uma organização pode até oferecer bons equipamentos e um ambiente fisicamente estruturado, mas, se manter líderes despreparados, que não sabem orientar ou que cobram de forma abusiva, o ambiente acaba tornando-se tóxico. Logo, os colaboradores inevitavelmente perdem a qualidade de vida no trabalho.

“A qualidade de vida no trabalho é uma construção complexa que envolve diversos fatores, dentre eles estão a satisfação com o trabalho, as possibilidades de crescimento e de futuro dentro da empresa, o reconhecimento, salário percebido, os benefícios concedidos pela empresa, o relacionamento humano dentro da equipe e da organização, o ambiente de trabalho, a liberdade de atuar e responsabilidade de tomar decisões e, ainda, a possibilidade de estar engajado e de participar ativamente na organização” (CHIAVENATO, 2014.).

Além disso, a ausência de feedbacks, a sobrecarga de tarefas e a falta de comunicação interna também comprometem o bem-estar dos funcionários. Portanto, de acordo com Walton (1973), promover qualidade de vida no trabalho exige estratégias que vão muito além da infraestrutura física da empresa. A QVT envolve o atendimento a necessidades que impactam diretamente na saúde física e mental dos colaboradores.

Não obstante, a QVT tem como objetivo proporcionar ambientes laborais mais saudáveis e condições favoráveis nos aspectos físico, emocional e social. Segundo Moura (2023), a implementação de programas de qualidade de vida no trabalho devem buscar melhorar a necessidade de preservar e promover a saúde integral dos profissionais. Nesse sentido, investir em QVT representa uma estratégia que alia bem-estar humano à sobrevivência da organização, uma vez que a satisfação dos funcionários exerce influência direta sobre o desempenho e os resultados da organização.

Ademais, a higiene do trabalho, também chamada de higiene ocupacional, que está relacionada às condições ambientais que promovem a saúde física e mental dos trabalhadores, bem como o bem-estar geral no ambiente laboral, deve ser sempre considerada. Segundo Chiavenato (2014), do ponto de vista da saúde mental, o ambiente de trabalho deve oferecer condições psicológicas e sociológicas saudáveis, que influenciam positivamente o comportamento das pessoas, prevenindo impactos emocionais, como o estresse.

2.5.3 Saúde mental da mulher no ambiente de trabalho

As mulheres enfrentam desafios específicos no ambiente laboral que podem impactar sua saúde mental, como desigualdade de gênero, dupla jornada (trabalho e responsabilidades domésticas) e pressões sociais. Segundo Davis (1985), esses fatores tornam as mulheres mais suscetíveis a problemas como estresse, ansiedade e esgotamento profissional. Assim, a implementação de estratégias voltadas à promoção da QVT para mulheres é essencial para mitigar esses impactos e promover equidade.

Os benefícios corporativos vão muito além da remuneração mensal e representam incentivos oferecidos pelas empresas com o objetivo de aumentar a produtividade, a motivação e o bem-estar dos colaboradores. Ao valorizar o capital humano, as organizações criam um ambiente mais saudável, atrativo e comprometido com os resultados.

Ao oferecer um conjunto de vantagens, a empresa demonstra preocupação com a qualidade de vida dos seus colaboradores, promovendo um sentimento de valorização e

pertencimento. Isso impacta diretamente na retenção de talentos, na redução do absenteísmo e da rotatividade, além de impulsionar o engajamento e os resultados organizacionais.

Com isso, muitas empresas vêm adotando benefícios que buscam proporcionar equilíbrio, saúde e qualidade de vida no ambiente de trabalho. Programas de apoio psicológico, por exemplo, têm ganhado destaque por oferecer suporte emocional e profissional em momentos de estresse, ansiedade ou dificuldades pessoais. Esse tipo de cuidado demonstra empatia e reforça uma cultura organizacional mais humana.

Ademais, a licença maternidade estendida também é uma prática que contribui significativamente para a valorização das colaboradoras, permitindo que mães tenham mais tempo para cuidar de seus filhos no início da vida, sem abrir mão de suas carreiras. Essa iniciativa impacta positivamente na retenção de talentos e promove mais equidade no ambiente corporativo.

Outra medida que reflete o comprometimento com a saúde mental e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional são os horários flexíveis. Eles permitem que os colaboradores ajustem suas rotinas de acordo com suas necessidades, favorecendo a produtividade, o engajamento e a satisfação no trabalho.

Além disso, treinamentos voltados à gestão do estresse e ao desenvolvimento de habilidades socioemocionais vêm sendo cada vez mais valorizados. Ao oferecer conhecimento e ferramentas práticas para lidar com a pressão do dia a dia, a empresa fortalece não só o indivíduo, mas também o trabalho em equipe e o clima organizacional.

Empresas como Natura e Google são algumas das organizações que implementaram com sucesso práticas como apoio psicológico, licença-maternidade estendida, horários flexíveis e treinamentos de gestão de estresse, sendo sempre citados por essas práticas.

A Natura é reconhecida por seu compromisso com o desenvolvimento sustentável e humano, e isso se reflete diretamente em suas práticas internas voltadas para os cuidados com os colaboradores. A empresa implementou uma série de programas e iniciativas que facilitam o acesso a serviços médicos e de saúde relacionados diretamente ao trabalho, promovendo uma cultura corporativa mais saudável, empática e equilibrada. Entre as ações implementadas, destacam-se os planos de saúde complementares, assistência e a disponibilidade de clínicas e centros de saúde no local.

Além disso, a Natura mantém parcerias com instituições de saúde e promove programas de bem-estar que abrangem diversas áreas, como nutrição, ergonomia e práticas físicas. Ademais, a empresa também possui a adesão ao Gympass, permitindo que os colaboradores tenham acesso facilitado a academias e estúdios de bem-estar em todo o país.

Outro destaque para as práticas implementadas na empresa, são os horários flexíveis, que oferecem mais autonomia e equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Somam-se a isso as políticas de licença e afastamento adaptáveis, que consideram as necessidades individuais de cada colaborador, como licença-maternidade estendida para cuidados com a saúde mental.

Essas iniciativas colocam a Natura como referência em práticas de bem-estar corporativo, evidenciando que o cuidado com as pessoas é parte essencial de sua identidade. A empresa comprova que investir na saúde e na qualidade de vida dos colaboradores não apenas melhora o ambiente de trabalho, mas fortalece o desempenho organizacional de forma sustentável.

Além da Natura, o Google é amplamente reconhecido por sua cultura organizacional inovadora e centrada no ser humano. Parte fundamental desse modelo de gestão está na forma como a empresa promove o bem-estar físico e emocional dos seus colaboradores, criando um ambiente saudável, motivador e altamente produtivo.

Entre as ações implementadas, destaca-se a oferta de sessões de terapia no local ou reembolso para atendimentos psicológicos externos, garantindo acesso facilitado e contínuo à saúde mental. A empresa também investe fortemente em programas de gestão de estresse, como oficinas de mindfulness, meditação e práticas de autoconsciência emocional.

Ademais, o Google incentiva ainda que seus funcionários encontrem um equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Para isso, promove uma cultura de flexibilidade, com espaços de descompressão, horários flexíveis e atividades de lazer e bem-estar integradas ao ambiente corporativo.

Essas iniciativas refletem diretamente nos altos índices de satisfação, engajamento e retenção de talentos que a empresa registra globalmente. Ao investir no bem-estar como parte da experiência do colaborador, o Google reforça o entendimento de que pessoas equilibradas, seguras e valorizadas são a base para a criatividade, inovação e excelência no trabalho.

3. METODOLOGIA DE PESQUISA

A metodologia tem como intuito descrever os procedimentos adotados para a pesquisa, definindo métodos, características e técnicas utilizadas para a coleta e análise de dados. Os métodos adotados visam justificar de forma clara e objetiva o caminho percorrido durante o estudo para atingir o objetivo geral da pesquisa que consiste em investigar os fatores que afetam a saúde mental das mulheres no ambiente de trabalho e suas implicações na qualidade de vida.

3.1 Caracterização da Pesquisa

A metodologia adotada neste trabalho fundamenta-se na abordagem quali-quantitativa, cuja escolha se justifica pela necessidade de compreender o objeto de estudo de maneira ampla e profunda, combinando dados numéricos e perspectivas subjetivas. Essa abordagem permite integrar a objetividade das análises estatísticas com a subjetividade das análises descritivas, resultando em uma investigação mais completa do fenômeno estudado. Conforme Creswell (2010), a pesquisa quali-quantitativa combina as vantagens dos métodos qualitativos e quantitativos, possibilitando tanto a mensuração de variáveis quanto a compreensão dos significados atribuídos pelos sujeitos envolvidos.

A abordagem quali-quantitativa combina os métodos qualitativos e quantitativos para explorar o objeto de estudo de forma mais abrangente. Conforme Creswell (2010), essa estratégia metodológica integra a análise estatística dos dados com a compreensão dos significados atribuídos pelos participantes, aproveitando as vantagens de ambas as abordagens para uma análise mais robusta.

Os métodos qualitativos e quantitativos contribuem para a compreensão e quantificação dos aspectos lógicos e essenciais do objeto de estudo. Esses procedimentos auxiliam o pesquisador na mensuração de fatos ou fenômenos, permitindo a coleta e análise de dados de forma precisa e produtiva, de acordo com os objetivos propostos.

Dessa forma, a pesquisa qualitativa foi empregada com o objetivo de compreender os fenômenos em profundidade, enfatizando a descrição detalhada e a interpretação dos fatos dentro de seus contextos específicos. Segundo Minayo (2001), essa abordagem é adequada para estudos que buscam captar as perspectivas dos sujeitos envolvidos, promovendo uma análise rica e contextualizada. A pesquisa quantitativa foi utilizada para quantificar dados e mensurar variáveis de forma objetiva, empregando técnicas estatísticas que permitem a generalização dos resultados. De acordo com Gil (2008), esse tipo de pesquisa é apropriado para estudos que demandam análise objetiva e mensuração precisa, contribuindo para a validação dos dados coletados.

Complementando essa abordagem, o estudo também se caracteriza como descritivo, uma vez que buscou descrever com precisão as características analisadas, por meio de observações sistemáticas e análises detalhadas, utilizando instrumentos padronizados como entrevistas e questionários.

Segundo Gil (2008), esse tipo de pesquisa observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos sem interferência do pesquisador, buscando descrevê-los com a máxima

precisão. Complementarmente, a pesquisa exploratória foi utilizada para aprofundar o conhecimento sobre o tema, identificando, descrevendo e interpretando as variáveis envolvidas, o que permitiu um entendimento mais detalhado do problema proposto.

3.2 Procedimentos e Instrumentos de Coleta de Dados

A coleta de dados foi realizada por meio de um questionário estruturado, composto por 20 questões (15 de múltipla escolha e cinco em escala Likert), elaborado com base em referenciais teóricos sobre saúde mental, qualidade de vida e relações de trabalho. O instrumento foi aplicado via Google Forms, escolhido por sua acessibilidade, facilidade de distribuição e garantia de anonimato. O questionário foi dividido em quatro seções:

- ✓ **Seção 1: Perfil Sociodemográfico**, para coletar informações como idade, vínculo profissional, setor de atuação e presença de filhos, contextualizando o perfil das participantes.
- ✓ **Seção 2: Saúde Mental e Física no Trabalho**, com foco nos impactos da rotina profissional, abordando estresse, ansiedade, fadiga e busca por apoio psicológico.
- ✓ **Seção 3: Ambiente de Trabalho**, investigando elementos do contexto organizacional, como clima organizacional, relações interpessoais, carga horária e oportunidades de promoção.
- ✓ **Seção 4: Apoio e Iniciativas**, explorando políticas de suporte psicológico das empresas, percepção de acolhimento e estratégias das participantes para lidar com o estresse.

A amostra, selecionada por conveniência, foi composta por 109 mulheres trabalhadoras do setor de serviços, com idades entre 18 e 56 anos, residentes em João Pessoa (PB) e Fortaleza (CE). As participantes foram recrutadas por meio de convites enviados via redes sociais e grupos profissionais. A aplicação do questionário ocorreu on-line, entre 2 e 10 de julho, garantindo acessibilidade e anonimato. Todas as participantes foram informadas sobre os objetivos da pesquisa e assinaram um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Conforme as diretrizes institucionais para TCCs, a pesquisa foi conduzida com rigor ético, garantindo o anonimato dos dados e o consentimento informado, considerando o baixo risco envolvido. As respostas foram organizadas automaticamente pelo Google Forms, que gerou gráficos de pizza e colunas para visualização inicial. Esses recursos gráficos auxiliaram

na identificação de tendências e padrões, contribuindo para uma análise estatística mais precisa e fundamentada dos dados obtidos.

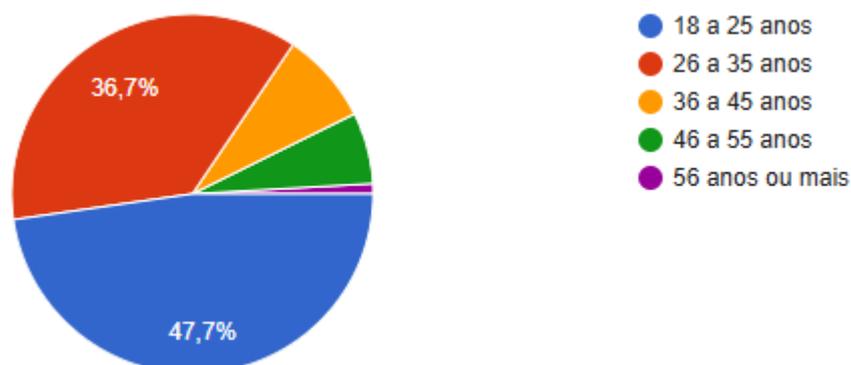
As diretrizes éticas estabelecidas para pesquisas em ciências sociais foram seguidas estritamente, assegurando a integridade e o respeito pelos direitos da participante. Conforme a Resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde, pesquisas em ciências humanas e sociais com coleta de dados anônima e de baixo risco podem ser dispensadas de submissão ao Comitê de Ética em Pesquisa, desde que respeitem os princípios éticos. Este estudo, conduzido como Trabalho de Conclusão de Curso no curso de Administração do IFPB, utilizou um questionário anônimo, com supervisão do orientador e em conformidade com as diretrizes institucionais, sendo assim considerado de baixo risco, sem necessidade de submissão formal ao CEP.

4. ANÁLISE DE DADOS

A primeira etapa da análise é apresentada na Seção 1, que teve como objetivo compreender o perfil das respondentes. Para isso, foram levantadas informações como idade, vínculo profissional, se possuem filhos, se são mães solo e em qual setor atuam. Esses dados são fundamentais para contextualizar as demais análises.

A análise das respostas obtidas por meio do questionário revelou que a maioria das participantes está na faixa etária de 18 a 35 anos, representando 84,4% do total. Esse dado indica que o público majoritário da pesquisa é composto por mulheres jovens e em início ou meio de carreira profissional.

Gráfico 1: Faixa etária



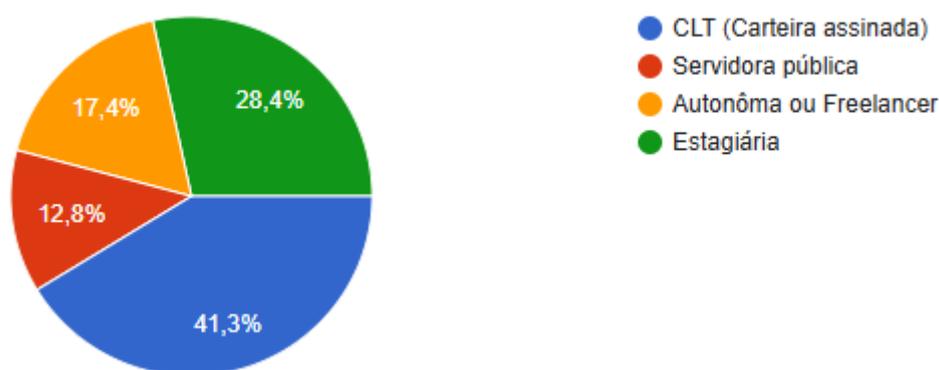
Fonte: Elaborado pelo autor, 2025.

As demais faixas etárias foram menos representativas: 8,3% na faixa etária de 36 e 45 anos, 6,4% entre 46 e 55 anos, e apenas 0,9% têm mais de 56 anos. Esses números apontam para uma participação significativa menor de mulheres em faixas etárias mais avançadas.

Essa distribuição etária é relevante para a compreensão dos resultados gerais da pesquisa, já que questões relacionadas à saúde mental e qualidade de vida podem variar conforme o estágio de vida e de carreira das mulheres.

Quanto ao vínculo profissional, a pesquisa revela que a maioria das respondentes atua sob o regime CLT, representando 41,3% do total. Esse percentual sugere a predominância de mulheres inseridas no mercado de trabalho formal. Consequente, observa-se uma participação significativa de estagiárias, que correspondem 28,4% das respostas. Esse dado reforça o perfil jovem da amostra e indica que uma parcela expressiva das participantes está em processo de inserção profissional.

Gráfico 2: Tipo de vínculo profissional



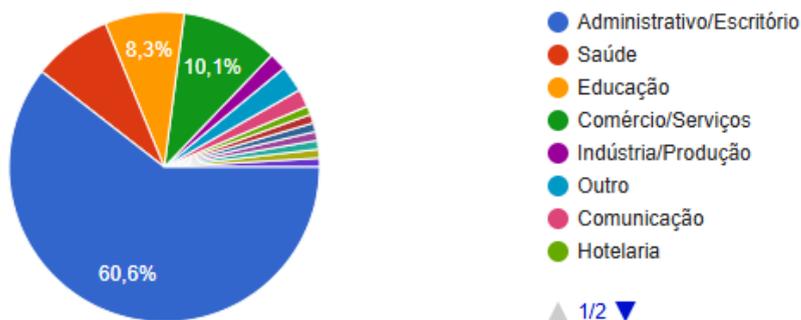
Fonte: Elaborado pelo autor, 2025.

As autônomas ou freelancers somam 17,4%, refletindo um grupo que, embora com maior flexibilidade de horários, pode enfrentar inseguranças em relação à renda, acesso a benefícios e estabilidade no trabalho. Por fim, 12,8% das respondentes são servidoras públicas, indicando um grupo com vínculo profissional estável.

Essa diversidade nos vínculos profissionais permite observar como diferentes realidades de trabalho podem impactar a saúde mental e a qualidade de vida das mulheres em seus ambientes profissionais.

No que se refere ao setor de atuação das participantes da pesquisa, observou-se que a maioria (60,6%) está inserida na área administrativa ou de escritório. Outros segmentos também foram mencionados, como o comércio (10,1%), setores diversos classificados como "outros" (9,1%), área da saúde (8,3%), educação (8,3%) e, em menor proporção, a indústria ou produção (1,8%).

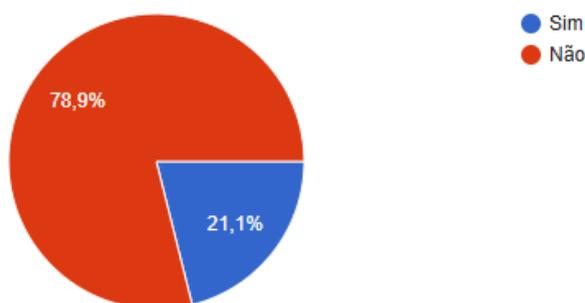
Gráfico 3: Setor de atuação



Fonte: Elaborado pelo autor, 2025.

A quarta questão revelou que 78,9% das mulheres participantes da pesquisa não possuem filhos, enquanto 21,1% afirmaram ser mães. Esse cenário evidencia que, embora a maternidade seja frequentemente associada a desafios adicionais no equilíbrio entre vida pessoal e profissional, a ausência de filhos não elimina os fatores de estresse enfrentados pelas mulheres no ambiente de trabalho. Tais dados sugerem que a sobrecarga, o assédio e a falta de reconhecimento profissional são questões estruturais, que afetam o público feminino independentemente da condição de maternidade.

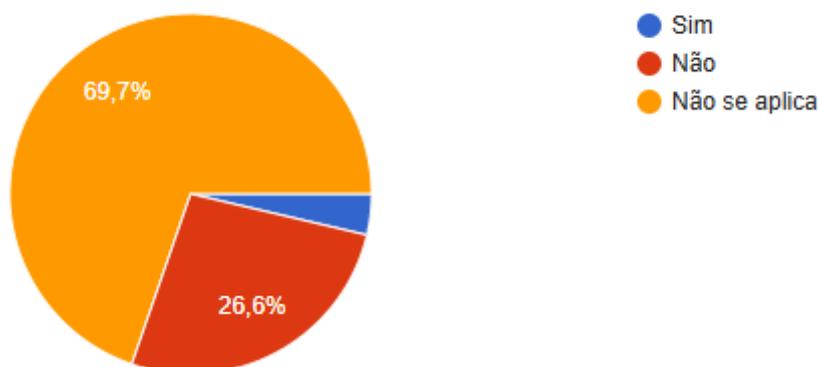
Gráfico 4: Se tem filhos



Fonte: Elaborado pelo autor, 2025.

No que diz respeito à condição de serem mães solo, 69,7% das participantes indicaram que a pergunta não se aplicava à sua realidade, o que corrobora o dado anteriormente apresentado, segundo o qual 78,9% das respondentes não possuem filhos. Entre as mulheres que se identificaram como mães, 26,6% afirmaram que não são mães solo, enquanto 3,7% confirmaram exercer a maternidade sem o apoio de um parceiro no cuidado direto com os filhos.

Gráfico 5: Caso tenha filhos, se é mãe solo



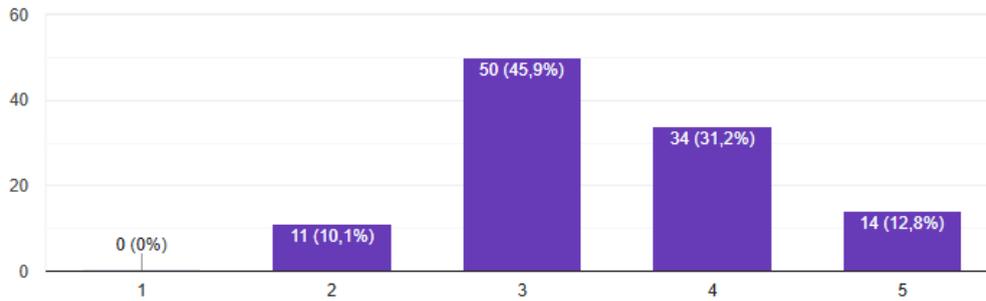
Fonte: Elaborado pelo autor, 2025.

Embora o percentual de mães solo entre as respondentes seja relativamente pequeno, é relevante destacar a sobrecarga enfrentada por essas mulheres. A ausência de suporte parental contribui para o acúmulo de responsabilidades, o que pode elevar significativamente os níveis de estresse e ansiedade. Essa condição tem o potencial de comprometer a saúde mental e impactar negativamente a qualidade de vida, especialmente diante das exigências impostas pelo ambiente profissional.

Na seção 2, o foco da análise foi compreender de que forma o trabalho impacta a saúde mental e física das participantes. Essa etapa buscou identificar os principais efeitos do ambiente laboral sobre o bem-estar das respondentes, considerando fatores como estresse, exaustão e possíveis consequências psicossomáticas decorrentes da rotina profissional.

Quando questionadas sobre a frequência com que experimentam estresse relacionado ao ambiente de trabalho, 45,9% das respondentes indicaram que sentem esse tipo de estresse ocasionalmente. Já 31,4% relataram vivenciá-lo com frequência, enquanto 12,8% afirmaram sentir-se estressadas de forma constante. Apenas 10,1% das participantes declararam não experimentar estresse no contexto laboral.

Gráfico 6: Frequência de estresse relacionado ao trabalho

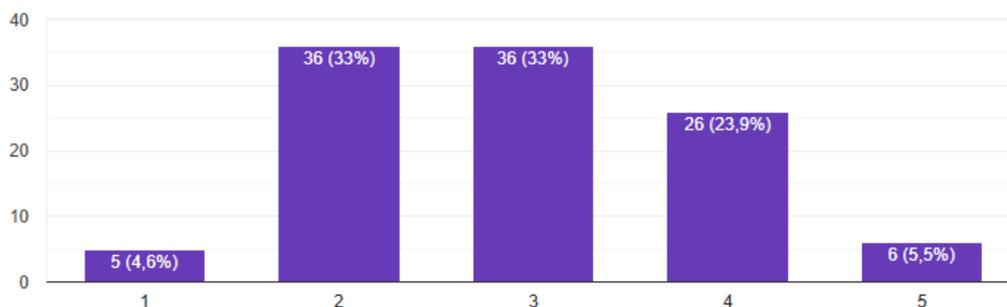


Fonte: Elaborado pelo autor, 2025.

Esses dados evidenciam que a grande maioria das mulheres entrevistadas experimentam algum nível de estresse relacionado ao trabalho, com mais de 44% relatando esse sentimento de forma recorrente. Isso indica um cenário preocupante quanto ao impacto do ambiente profissional na saúde mental das trabalhadoras.

Quando questionadas sobre a frequência com que sentem ansiedade ou depressão em razão do trabalho, 33% das respondentes afirmaram que isso ocorre raramente, e o mesmo percentual declarou sentir esses sintomas às vezes. Já 23,9% relataram sentir esses sentimentos frequentemente, 5,5% sempre e apenas 4,6% disseram nunca sentir ansiedade ou depressão relacionadas ao ambiente profissional.

Gráfico 7: Frequência de ansiedade ou depressão relacionados ao trabalho



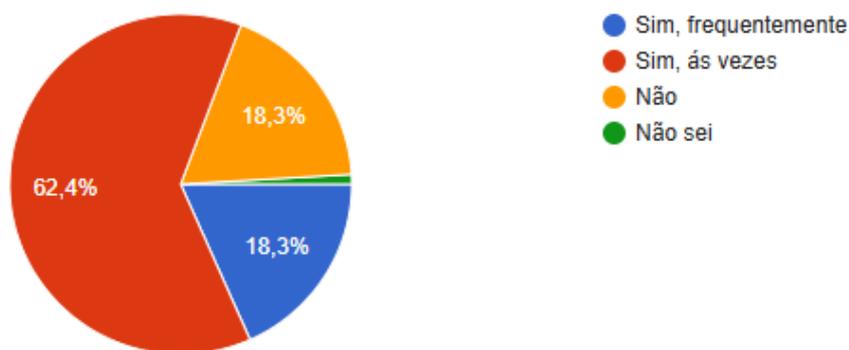
Fonte: Elaborado pelo autor, 2025.

Os dados demonstram que mais de 60% das participantes já experimentaram algum grau de sofrimento psicoemocional vinculado ao trabalho com certa regularidade. Isso reforça a percepção de que o ambiente laboral pode ser um fator desencadeante ou agravante de questões emocionais entre mulheres.

Quando questionadas sobre o impacto do ambiente de trabalho na saúde física, a maioria das respondentes indicou que esse impacto negativo ocorre eventualmente. Além

disso, 18,3% relataram vivenciar esse efeito com frequência, enquanto outros 18,3% afirmaram não perceber qualquer influência negativa nesse aspecto. Um percentual reduzido, correspondente a 0,9%, declarou não saber responder à questão.

Gráfico 8: O impacto negativo do trabalho na saúde física

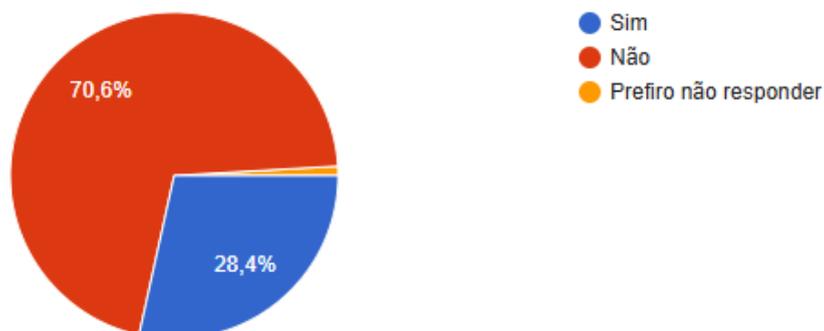


Fonte: Elaborado pelo autor, 2025.

Os dados revelam que mais de 80% das mulheres participantes percebem algum grau de comprometimento em sua saúde física relacionado ao ambiente de trabalho. Tal constatação evidencia que os impactos do trabalho não se restringem à dimensão emocional, estendendo-se também ao bem-estar físico das profissionais.

Ao serem questionadas se já precisaram se afastar do trabalho devido a problemas de saúde, a maioria das participantes respondeu que não. Por outro lado, 28,4% afirmaram que sim, e 0,9% preferiu não responder.

Gráfico 9: Afastamento do trabalho devido a problemas de saúde causados pelo ambiente profissional

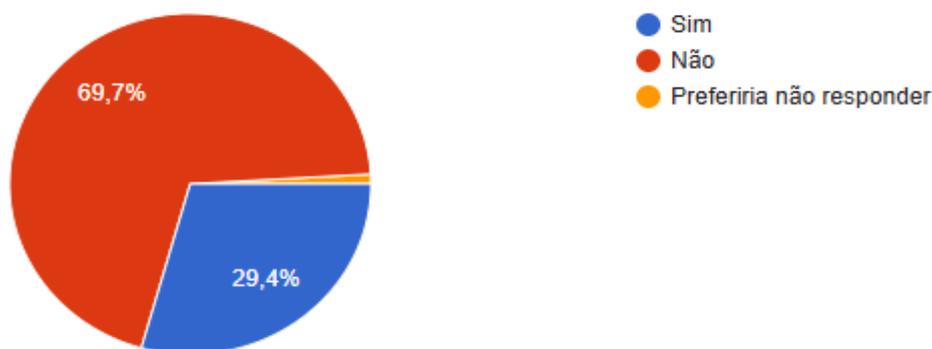


Fonte: Elaborado pelo autor, 2025.

Embora a maioria das participantes não tenha se afastado formalmente do trabalho, o fato de que aproximadamente uma em cada três mulheres já precisou interromper suas atividades profissionais por motivos de saúde reforça os dados previamente apresentados, os quais indicam o impacto negativo do ambiente laboral sobre a saúde física e mental das trabalhadoras.

Em relação à procura por apoio profissional nos últimos 12 meses por motivos relacionados ao trabalho, 69,7% das respondentes disseram que não buscaram esse tipo de ajuda, enquanto 29,4% afirmaram que sim. Um pequeno percentual de 0,9% preferiu não responder.

Gráfico 10: Busca por apoio profissional nos últimos 12 meses devido a questões relacionados ao trabalho



Fonte: Elaborado pelo autor, 2025.

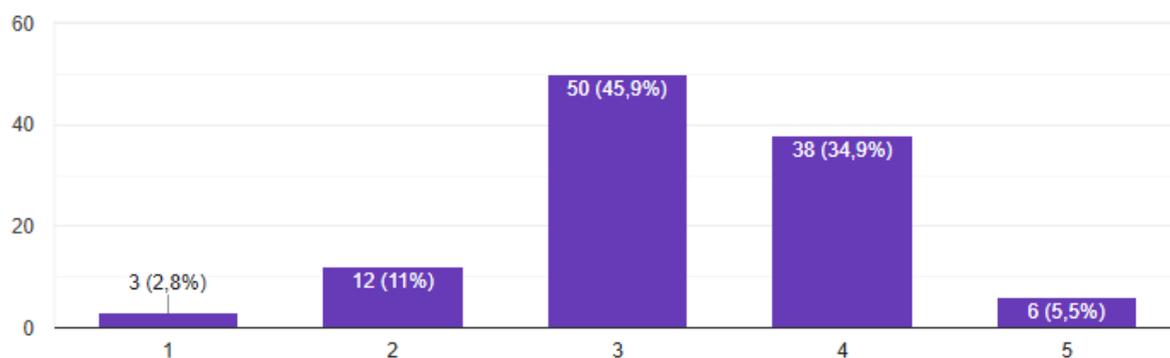
O fato de que cerca de 30% das mulheres entrevistadas procuraram apoio especializado evidencia um número expressivo de profissionais que sentiram a necessidade de recorrer a acompanhamento psicológico em decorrência de situações enfrentadas no ambiente de trabalho. Esse dado reforça a compreensão de que o contexto laboral tem exercido impactos significativos sobre a saúde mental dessas mulheres. Vale destacar, ainda, que parte das respondentes não buscou ajuda, o que pode estar relacionado a barreiras como o custo do atendimento, a dificuldade de acesso a serviços especializados ou o estigma social associado ao cuidado com a saúde mental.

Na seção 3, foram exploradas questões relacionadas aos fatores do ambiente de trabalho que influenciam o bem-estar das participantes. Essa parte da análise investigou elementos como relações interpessoais, o reconhecimento profissional e a carga horária.

Além disso, buscou-se compreender se as participantes percebem tratamento igualitário entre homens e mulheres em seus locais de trabalho, bem como se já presenciaram ou sofreram situações de assédio moral ou sexual, aspectos essenciais para avaliar a segurança e a equidade no ambiente laboral.

Sobre a percepção do equilíbrio entre vida pessoal e profissional, a maioria das respondentes avaliou esse equilíbrio como regular, enquanto 34,9% o consideraram bom. Em contrapartida, 11% classificaram como ruim, 5,5% como muito bom e 2,8% como muito ruim.

Gráfico 11: Avaliação entre o equilíbrio pessoal e profissional

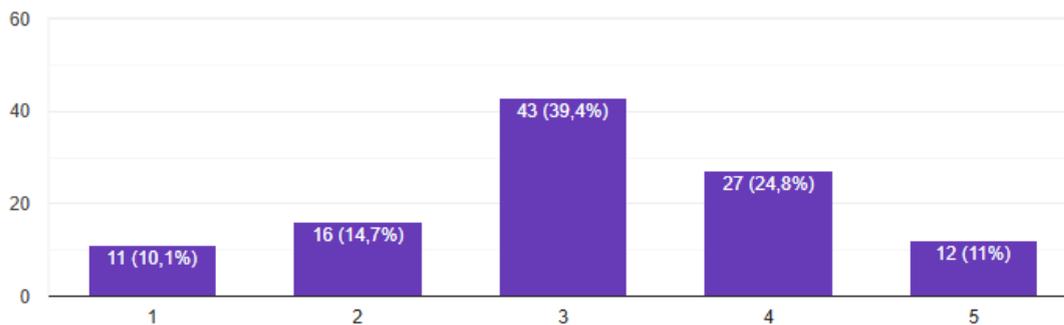


Fonte: Elaborado pelo autor, 2025.

A predominância das respostas "regular" e "bom" sugere que uma parte significativa das mulheres consegue manter certo nível de organização entre as esferas pessoal e profissional. No entanto, observa-se também uma parcela relevante de respondentes que avalia essa conciliação como "ruim" ou "muito ruim". Esse cenário indica que, para muitas mulheres, as exigências do ambiente de trabalho ainda comprometem o tempo e a qualidade de vida fora da esfera laboral, o que pode estar diretamente relacionado aos elevados níveis de estresse e sofrimento emocional já evidenciados nos dados anteriores.

Ao serem questionadas sobre a igualdade de tratamento entre homens e mulheres no ambiente de trabalho, 39,4% das participantes adotaram uma postura neutra, Já 24,8% afirmaram perceber tratamento igual e 11% classificaram como muito igual. Por outro lado, 14,7% consideraram o tratamento desigual e 10,1% muito desigual.

Gráfico 12: Percepção de igualdade de tratamento entre homens e mulheres no ambiente de trabalho

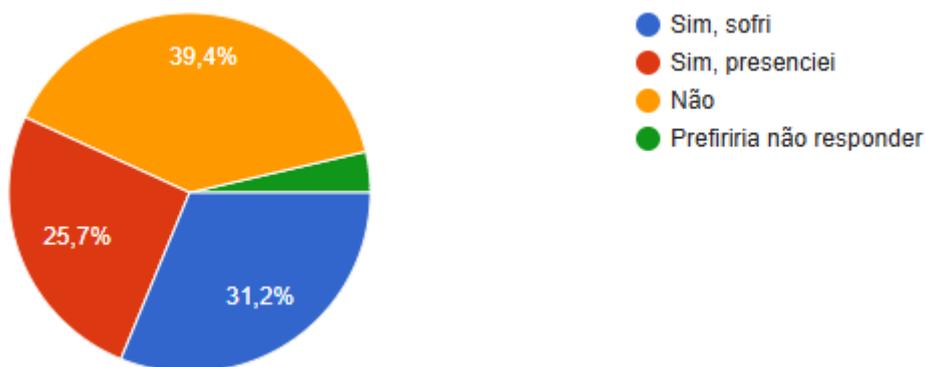


Fonte: Elaborado pelo autor, 2025.

Esses dados mostram que, embora cerca de 39% percebam igualdade, há também aproximadamente 25% que apontam desigualdade de tratamento. A alta taxa de respostas neutras pode indicar dúvidas, receio de posicionamento ou percepção de que o tratamento varia conforme situações e contextos.

Quando questionadas sobre a ocorrência de assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho, 39,4% das respondentes afirmaram nunca ter sofrido ou presenciado esse tipo de situação. No entanto, 31,2% relataram que já sofreram algum tipo de assédio, enquanto 25,7% disseram ter presenciado. Um pequeno grupo de 3,7% preferiu não responder.

Gráfico 13: Assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho



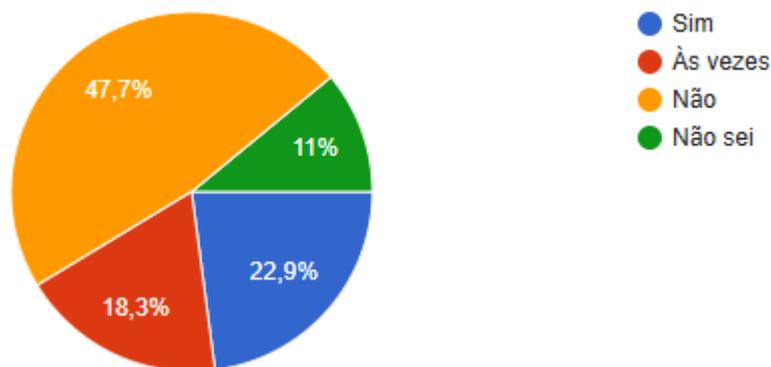
Fonte: Elaborado pelo autor, 2025.

Esses números revelam um dado alarmante, na qual mais da metade das participantes já vivenciaram ou presenciaram situações de assédio no ambiente profissional, o que aponta para a persistência de práticas abusivas e hostis no contexto laboral.

No que tange a percepção de que as oportunidades de promoção ou aumento salarial foram limitadas pelo fato de ser do gênero feminino, 47,7% das respondentes disseram não

se sentirem afetadas por essa questão. Em contrapartida, 22,9% afirmaram perceber essa limitação, enquanto 18,3% indicaram experienciá-la de forma ocasional. Além disso, 11% das participantes afirmaram não saber como responder a essa questão.

Gráfico 14: Promoção ou aumento salarial limitadas por ser mulher

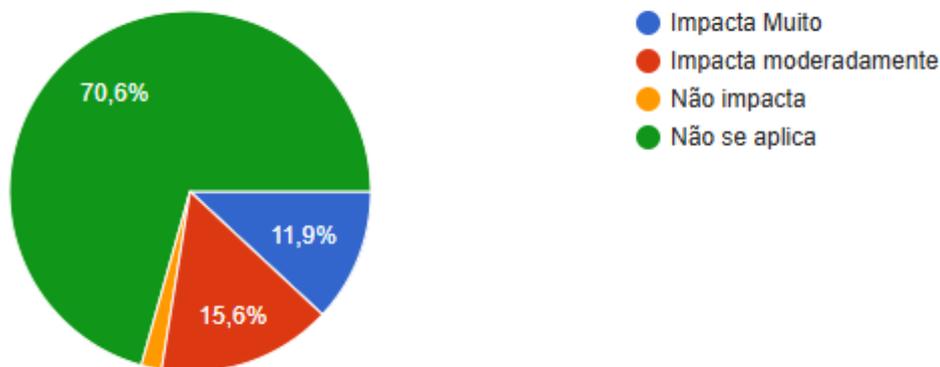


Fonte: Elaborado pelo autor, 2025.

Embora quase metade das mulheres não percebam uma limitação explícita, os dados mostram que mais de 40% já sentiram, em algum momento, que o fato de serem mulheres impactou negativamente suas oportunidades de crescimento profissional. Além disso, o percentual de incerteza pode indicar uma normalização de desigualdades que passam despercebidas.

Quando questionadas sobre o quanto as responsabilidades com os cuidados domésticos e com os filhos impactam sua saúde mental no trabalho, a maioria, 70,6%, respondeu que a pergunta não se aplica, tendo em vista que a maioria das respondentes não tem filhos. Entre as que responderam afirmativamente, 15,6% afirmaram que esse impacto é moderado, 11,9% relataram impacto intenso e apenas 1,8% disseram que essas responsabilidades não impactam sua saúde mental no trabalho.

Gráfico 15: Como a responsabilidade pelos cuidados domésticos impacta sua saúde mental no trabalho

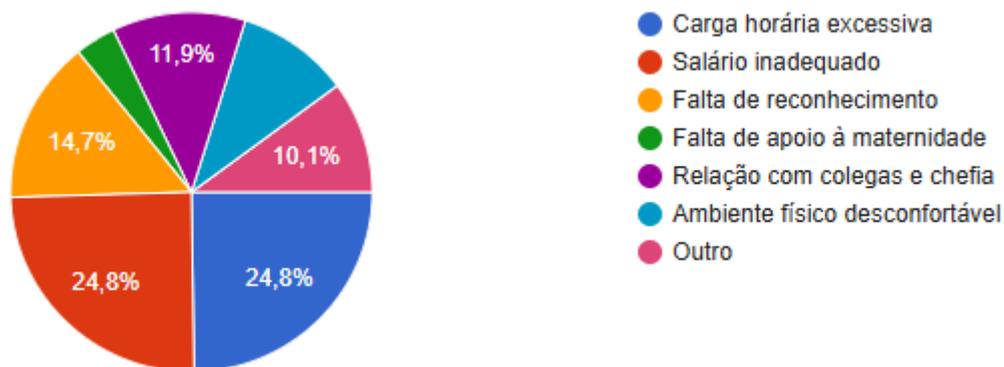


Fonte: Elaborado pelo autor, 2025.

Mesmo com um número significativo de respostas não aplicáveis, é relevante observar que entre as mulheres que lidam com essas duplas jornadas, mais de 27% relataram impacto moderado ou elevado. Esses dados reforçam a discussão sobre a sobrecarga mental e emocional enfrentada por mulheres que conciliam trabalho profissional com tarefas domésticas e maternas, evidenciando como isso pode comprometer seu bem-estar e desempenho no ambiente de trabalho.

No que se refere aos principais fatores que impactam negativamente sua qualidade de vida no trabalho, os dois itens mais citados foram carga horária excessiva e salário inadequado, ambos com 24,8% das respostas. Em seguida, vieram falta de reconhecimento com 14,7%, relações com colegas e chefia com 11,9%, ambiente físico desconfortável com 10,1% e, por fim, falta de apoio à maternidade com 3,7%.

Gráfico 16: Fatores que mais influenciam a qualidade de vida no trabalho



Fonte: Elaborado pelo autor, 2025.

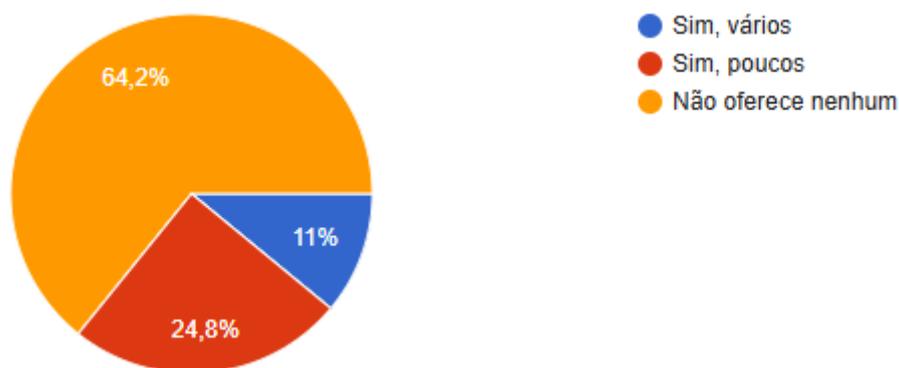
Os dados revelam que aspectos estruturais e organizacionais, como sobrecarga de trabalho e remuneração insatisfatória, são os principais pontos críticos percebidos pelas mulheres, seguidos da falta de valorização profissional. Ainda que em menor escala, fatores

como relações interpessoais e condições físicas do ambiente de trabalho também afetam a qualidade de vida, evidenciando que o bem-estar no trabalho é multifatorial.

A análise da seção 4 abordou o apoio e as iniciativas promovidas pelas organizações, com o objetivo de avaliar o suporte oferecido pelas empresas às participantes. Foram consideradas percepções sobre ações voltadas ao cuidado com a saúde mental e física, flexibilização de jornada, programas de acolhimento, entre outras iniciativas institucionais.

Ao serem questionadas se suas empresas oferecem programas de apoio voltados à saúde mental ou à saúde da mulher, a maioria das respondentes afirmou que não há nenhum tipo de programa. Outros 24,8% disseram que existem poucos programas, enquanto apenas 11% relataram que a empresa oferece vários.

Gráfico 17: Sua empresa oferece programas de apoio à saúde mental ou à saúde da mulher

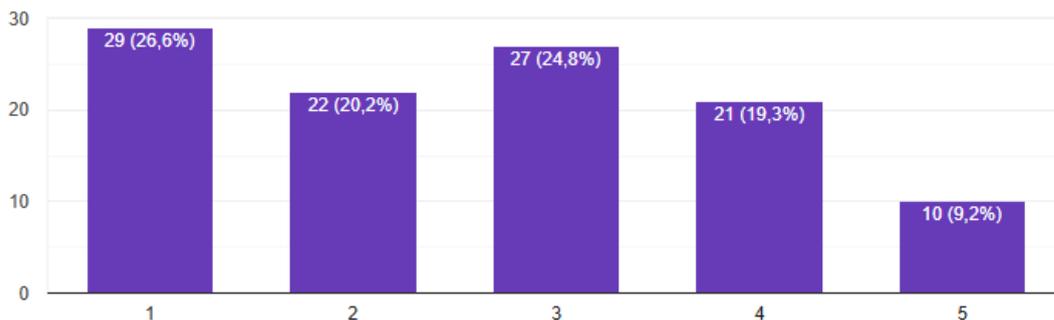


Fonte: Elaborado pelo autor, 2025.

Os dados evidenciam uma lacuna significativa no cuidado institucional com a saúde feminina no ambiente corporativo. Somente cerca de um terço das respondentes afirmaram contar com algum nível de apoio nesse sentido, sendo que menos de 12% consideram a atuação da empresa efetiva. Essa ausência de políticas voltadas à saúde mental e à saúde da mulher reforça os dados anteriores, que apontam para altos níveis de estresse, sintomas de ansiedade e sobrecarga emocional, muitas vezes enfrentados sem o devido suporte.

Sobre o apoio recebido da liderança diante de questões relacionadas ao estresse ou à saúde mental, 26,6% das respondentes afirmaram que não recebem nenhum tipo de apoio. Outros 24,8% classificaram o apoio como moderado, 20,2% disseram receber pouco apoio, 19,3% consideraram o apoio bom, e apenas 9,2% avaliaram como muito bom.

Gráfico 18: avaliação do apoio da liderança em relação a questões de estresse ou saúde mental

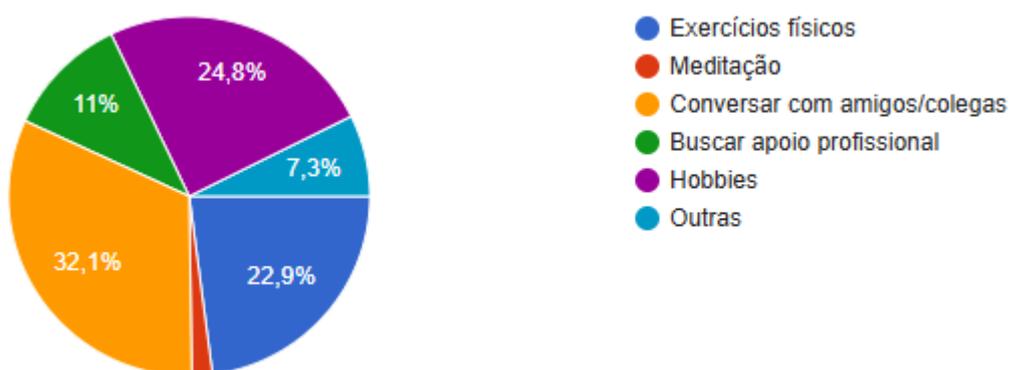


Fonte: Elaborado pelo autor, 2025.

Os dados indicam que 71,6% das participantes percebem receber pouco, moderado ou nenhum apoio da liderança no que diz respeito à saúde mental, evidenciando uma fragilidade no acolhimento institucional dessas demandas. Apenas uma parcela minoritária das respondentes avalia que seus gestores ou líderes adotam uma postura efetiva e positiva nesse aspecto.

Ao serem questionadas sobre as práticas adotadas para lidar com o estresse no ambiente de trabalho, a maioria das respondentes afirmou recorrer a conversas com amigos como forma de alívio emocional. Em seguida, 24,8% relataram dedicar-se a hobbies, 22,9% praticam atividades físicas, 11% buscam apoio profissional, 7,3% utilizam outras estratégias, e apenas 1,8% mencionaram a meditação.

Gráfico 19: Práticas utilizadas para lidar com o estresse no trabalho



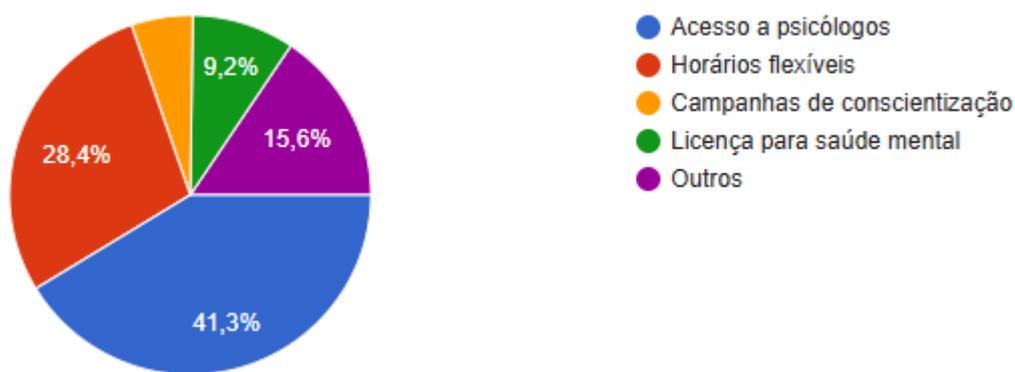
Fonte: Elaborado pelo autor, 2025.

Os dados revelam que a maioria das mulheres busca formas informais e acessíveis de lidar com o estresse, priorizando o suporte social, atividades prazerosas e o autocuidado físico. No entanto, o baixo percentual de busca por apoio profissional e o uso quase residual

de práticas como mediação indicam que o acesso a estratégias estruturadas de enfrentamento ainda é limitado, seja por desconhecimento, falta de tempo, recursos ou por barreiras culturais.

No que se refere sobre quais tipos de apoio à saúde mental gostariam que suas empresas oferecessem, 41,3% das respondentes indicaram o desejo de ter acesso facilitado a psicólogos, seguido por 28,4% que apontaram a necessidade de horários flexíveis. Além disso, 15,6% sugeriram outras formas de apoio, 9,2% destacaram a importância de licenças específicas para a saúde mental, e 5,5% mencionaram campanhas de conscientização.

Gráfico 20: Que tipo de apoio à saúde mental você gostaria que sua empresa oferecesse?



Fonte: Elaborado pelo autor, 2025.

O resultado evidencia que, para a maioria das participantes, o suporte psicológico direto é a principal demanda ainda não atendida pelas empresas. A busca por flexibilidade na jornada de trabalho também aparece com força, refletindo a necessidade de adaptação entre vida profissional e pessoal, fator já identificado como crítico nas análises anteriores.

A análise dos dados obtidos por meio do formulário aplicado permitiu identificar aspectos fundamentais para a compreensão dos fatores que afetam a saúde mental das mulheres no ambiente de trabalho, bem como os impactos diretos desses fatores na qualidade de vida do público feminino. Os resultados evidenciaram que muitas mulheres enfrentam sobrecarga de tarefas, ausência de reconhecimento, assédio moral e sexual, além de dificuldades na conciliação entre a vida profissional e as demandas pessoais e familiares.

Os dados indicam ainda que a maioria das participantes não possui filhos, o que poderia sugerir uma menor carga de responsabilidades pessoais, sobretudo no que tange à harmonização entre trabalho e cuidados familiares. Entretanto, os demais resultados apontam

que, mesmo entre as mulheres sem filhos, a sobrecarga física e emocional permanece uma realidade expressiva.

Tal cenário evidencia que a ausência da maternidade não elimina os desafios enfrentados no contexto profissional, uma vez que muitas mulheres continuam acumulando múltiplas funções, tanto no âmbito laboral quanto na esfera pessoal, assumindo jornadas duplas ou triplas. Dessa forma, a sobrecarga está associada a fatores estruturais que transcendem a condição materna.

Além disso, grande parte das respondentes relatou vivenciar estresse relacionado ao trabalho. A insuficiência de apoio institucional e a ausência de políticas internas direcionadas à saúde mental foram apontadas como questões críticas, reforçando a percepção de desamparo e contribuindo para a insatisfação no ambiente laboral.

Esses achados dialogam diretamente com o problema de pesquisa, evidenciando que fatores organizacionais e culturais continuam a perpetuar desigualdades e tensões que afetam significativamente o bem-estar das mulheres. Ao confrontar os resultados com os objetivos do estudo, torna-se clara a necessidade de desenvolver e implementar estratégias que promovam ambientes de trabalho mais saudáveis e acolhedores para o gênero feminino.

5. CONCLUSÃO

A partir da pesquisa realizada e da análise dos dados coletados por meio do questionário aplicado, foi possível constatar que a saúde mental da mulher no ambiente de trabalho é profundamente impactada por diversos fatores, mesmo entre aquelas que não possuem filhos ou não exercem a maternidade solo. Observou-se um alto nível de sobrecarga e exaustão, tanto físico quanto emocional, que atinge mulheres em diferentes contextos profissionais. Os dados coletados indicam que as mulheres enfrentam desafios específicos no trabalho, como a sobrecarga decorrente da dupla jornada, a pressão por desempenho em contextos muitas vezes desiguais e a falta de suporte emocional em algumas organizações.

As participantes relataram, de forma consistente, os efeitos negativos causados por múltiplas jornadas de trabalho, pela pressão por desempenho, pela falta de reconhecimento, e pela persistente desigualdade de gênero. Esses fatores corroboram a literatura revisada, que destaca a necessidade de estratégias organizacionais voltadas à promoção da saúde mental, como programas de apoio psicológico, horários flexíveis, licença-maternidade estendida e treinamentos socioemocionais. Tais iniciativas, conforme observado em empresas como Natura e Google, não apenas melhoram o bem-estar das colaboradoras, mas também elevam

a produtividade e a retenção de talentos. Esses elementos influenciam diretamente na qualidade de vida, na autoestima e no bem-estar geral das mulheres, comprometendo seu engajamento, produtividade e permanência saudável no ambiente profissional. Mesmo diante de estratégias pessoais de enfrentamento, o apoio organizacional ainda é insuficiente, revelando a urgência de políticas dentro das empresas.

Dessa forma, conclui-se que a promoção da saúde mental feminina no trabalho não pode ser vista como responsabilidade individual, mas como uma questão estrutural que demanda ações efetivas por parte das empresas e da sociedade. É necessário repensar a cultura organizacional, promovendo equidade, acolhimento e cuidado, para que as mulheres possam desenvolver suas carreiras com dignidade, segurança emocional e equilíbrio entre vida pessoal e profissional. A implementação de práticas de QVT não deve ser vista como um diferencial, mas como um compromisso ético e social. Assim, espera-se então que a pesquisa contribua para sensibilizar gestores e tomadores de decisão sobre a urgência de promover ambientes laborais mais saudáveis e igualitários, especialmente para as mulheres, que desempenham papéis fundamentais tanto no âmbito profissional quanto pessoal.

Apesar das contribuições, a pesquisa apresenta limitações, como o tamanho da amostra, que embora adequado para análises iniciais, pode não abranger toda a diversidade de contextos laborais no Brasil. Assim, recomenda-se a continuidade de estudos sobre a saúde mental das mulheres no trabalho, com ênfase em estratégias práticas e mensuráveis que possam ser amplamente implementadas. A qualidade de vida no trabalho é um investimento no capital humano que beneficia não apenas as colaboradoras, mas também as organizações e a sociedade como um todo. Assim, reiteramos a crença de que a promoção da QVT é um passo essencial para a construção de um futuro mais justo, saudável e produtivo.

6. REFERÊNCIAS

ALVES, Giovanni. Trabalho e exaustão: a saúde mental dos trabalhadores no século XXI. São Paulo. 2016.

CAMPOS, Françoise Magalhães, ARAÚJO, Tânia Maria, VIOLA, Denise Nunes, OLIVEIRA, Paula Caroline Santos, SOUSA, Camila Carvalho. Estresse ocupacional saúde mental no trabalho em saúde: desigualdades de gênero e raça. 2020.

CAPITANI, Lidia. Como a atualização NR-1 favorece a saúde mental das mulheres. Meio&Mensagem. 28 de abril de 2025. Disponível em: <https://www.meioemensagem.com.br/womentowatch/como-a-atualizacao-da-nr-1-favorece-a-saude-mental-das-mulheres>. Acesso em 03 de agosto de 2025.

CARTACAPITAL – Do Micro ao Macro. Burnout tem gênero e mulheres lideram afastamentos no trabalho no Brasil. Carta Capital. São Paulo. 30 de abril de 2025. Disponível em: https://www.cartacapital.com.br/do-micro-ao-macro/burnout-tem-genero-e-mulheres-lideram-afastamentos-no-trabalho-no-brasil/?utm_source=chatgpt.com. Acesso em 30 de julho de 2025.

CASEMIRO, Poliana, MOURA, Rayane. Crise de saúde mental: Brasil tem maior número de afastamentos por ansiedade e depressão em 10 anos. G1, São Paulo, 13 de março de 2025. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2025/03/10/crise-de-saude-mental-brasil-tem-maior-numero-de-afastamentos-por-ansiedade-e-depressao-em-10-anos.ghtml>. Acesso em: 08/05/2025

COGO, Cristina. A nova NR-01 e a proteção da saúde mental da mulher no ambiente corporativo. Exame. São Paulo, 08 de março de 2025. Disponível em: <https://exame.com/carreira/a-nova-nr-1-e-a-protecao-da-saude-mental-da-mulher-no-ambiente-corporativo/>. Acesso em: 08/05/2025

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4ª Edição. 2014.

CRESWELL, Jonh W. Projeto de pesquisa. Métodos Qualitativos, Quantitativos e Misto. 2010

DELVAN, Josiane da Silva, DELFINI, Ana Claudia, SEDOR, Liara Dall' Agnese. Saúde Mental Das Mulheres, Maternidade e Carreira: uma revisão da literatura. Revista PSI UNISC, Santa Cruz do Sul, RS. 2025.

ÉPOCA NEGÓCIOS. A estratégia do Google para manter a produtividade durante pandemia: treinos de resiliência. Época Negócios, 01 de dezembro de 2020. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2020/12/estrategia-do-google-para-manter-produtividade-durante-pandemia-treinos-de-resiliencia.html>, Acesso em: 22 de junho de 2025

FACULDADE DE MEDICINA DA USP. Mulheres foram mais afetadas emocionalmente pela pandemia. Medicina USP, 12 de fevereiro de 2021. Disponível em: <https://fm.usp.br/fmusp/noticias/mulheres-foram-mais-afetadas-emocionalmente-pela-pandemia>. Acesso em: 19/05/2025

FLORÊNCIO, Thiago. Conheça 6 vantagens que os benefícios corporativos garantem para a sua empresa. Dot8. Belo Horizonte, 15 de janeiro de 2025. Disponível em: <https://dot8.com.br/blog/beneficios-corporativos/>. Acesso em: 29 de maio de 2025.

GARCIA, Silvia Helena Teixeira. Mulher, trabalho e sobrecarga emocional: tarefa invisível das mulheres de que ninguém fala. Fatec Catanduva, 2024.

GIL, Antônio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 4ª Edição. São Paulo: Atlas 2008.

LANE, Silvia T. Maurer. Psicologia Social: O homem em movimento. São Paulo. 1999.

MASLOW, Abraham. Motivação e Personalidade. Bookey. PDF. Acesso em: 03 de julho de 2025.

MELO, Luíza. As regalias que fazem todo mundo querer trabalhar no Google. Exame, São Paulo, 02 de julho de 2014. Disponível em: <https://exame.com/carreira/beneficios-que-fazem-todo-mundo-querer-trabalhar-no-google/>. Acesso em: 22 de junho de 2025.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). Pesquisa Social. Teoria, método e criatividade. 18 ed. Petrópolis: Vozes, 2001

MINAYO, Maria Cecília de Souza. Qualidade de vida e saúde: Um debate necessário. 2000.

MONTEIRO, Rosângela, M. BRAILE, Domingo, BRANDAU, Ricardo, B. JATENE, Fabio. Qualidade de vida em foco. 2010.

NATURA. ESG Scorecard – Indicador GRI 405-1: Diversidade em órgãos de governança e entre funcionários. Natura, [s.l.], [s.d.]. Disponível em: <https://esg-scorecard.natura.com.br/search?for=%3Dgri-405-1&indicator=8d4b1183-97cf-4d49-8ec2-044f8fa1a9d9>. Acesso em: 20 de junho 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. World Mental Health Report: transforming mental health for all. 2022. Acesso em: 08/05/2025

Organização Pan-Americana de Saúde (OPAS). Disponível em: <https://www.paho.org/pt/topicos/saude-mental#:~:text=A%20depress%C3%A3o%20continua%20a%20ocupar%20dinheiro%20vai%20para%20hospitais%20psiqui%C3%A1tricos>. Acesso em 30 de julho de 2025.

Organização Pan-Americana de Saúde (OPAS), 28 de setembro de 2022. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/28-9-2022-oms-e-oit-fazem-chamado-para-novas-medidas-efrentamento-das-questoes-saude>. Acesso em: 19/05/2025

PEREIRA, Érico Felden, SANTOS, dos Anderlei, TEIXEIRA, Clarissa Stefani, ROCHA Lizandra Salau, LEGNANI, Rosimeide Francisco Santos, MERINO, Eugenio Andrés Díaz. Qualidade de vida: Conceito e variáveis relacionadas. 2009. Acesso em 21 de julho de 2025.

PROVOKO – Exponenciando Resultados. Abraham Maslow, o homem que revolucionou a psicologia e a minha forma de vê-lo também. Rio Grande do Sul. Disponível em: <https://provoko.com.br/abraham-maslow-o-homem-que-revolucionou-a-psicologia-e-a-minha-forma-de-ve-lo-tambem/#:~:text=Em%20seu%20trabalho%20original%20sobre,ser%20muito%20dif%C3%ADcil%20de%20alcan%C3%A7ar>. Acesso em: 03 de julho de 2025.

PUCPR. Saúde mental da mulher no ambiente de trabalho. PUCPR, PUCPR Digital, Curitiba, 01 de abril de 2025. Disponível em: <https://posdigital.pucpr.br/blog/saude-mental-mulher-trabalho>. Acesso em: 13/05/2025

ROCKS, Culture. Empresas que investem em saúde mental: Exemplos e dicas. UOL, São Paulo, 29 de agosto de 2023. Disponível em: <https://www.culture.rocks/blog/cases-saude-mental>. Acesso em: 23 de junho de 2025.

SALVARO, Giovana Ilka Jacinto, MARIANO, Patrícia. Saúde mental de trabalhadoras em estudo: Contribuições ao debate de gênero. 2021.

SANTIN, Silvino. Cultura Corporal e qualidade de vida. Kinesis. 2002. Acesso em 21 de julho de 2025.

SERCONMED. Nova NR-5 inclui prevenção contra o assédio no trabalho. 22 de setembro de 2023. Disponível em: <https://serconmed.com.br/nr5-altera-nomeclatura-cipa/#:~:text=evitar%20esses%20problemas,-O%20que%20mudou,viol%C3%Aancia%20no%20%C3%A2mbito%20do%20trabalho>. Acesso em 03 de agosto de 2025.

SERRANO, Layane. Nova NR-1 passa a valer em maio: norma terá foco em saúde mental e multará empresas em 2026. Exame. São Paulo, 24 de abril de 2025. Disponível em: <https://exame.com/carreira/nova-nr-1-passa-a-valer-em-maio-norma-trara-foco-saude-mental-e-multara-empresas-em-2026/>. Acesso em: 26/05/2025

SILVA, THAÍS GONÇALVES. A importância da qualidade de vida no trabalho dentro das organizações. 2023.

SINJUTRA. Crise de saúde mental: Brasil tem maior número de afastamentos por ansiedade e depressão em 10 anos. Sinjutra, Curitiba, 26 de março de 2025. Disponível em: <https://sinjutra.org.br/noticia/crise-de-saude-mental--brasil-tem-maior-numero-de-afastamentos-por-ansiedade-e-depressao-em-10-anos>. Acesso em 13/05/2025

TRAVIS, Michelle. Por que o Burnout afeta mais as mulheres?. Forbes. 02 de abril de 2025. Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2025/04/por-que-o-burnout-afeta-mais-as-mulheres/#:~:text=Pesquisas%20indicam%20que%20o%20esgotamento,sobrecarga%20com%20tarefas%20de%20cuidado&text=Entre%20os%20afastamentos%20recordes%20por,2024%2C%20da%20consultoria%20global%20Deloitte>. Acesso em 30 de julho de 2025.

APÊNDICE - QUESTIONÁRIO

LINK:

https://docs.google.com/forms/d/1hZ_ec0_atL_WHpuwjGDqCaZhs0GUBloGnenUb-Ue-6w/e/dit

A saúde mental da mulher no ambiente de trabalho

B *I* U ↻ ✕

Este formulário faz parte da pesquisa intitulada "**A saúde mental da mulher no ambiente de trabalho**", desenvolvida como requisito para a conclusão do curso de Administração no Instituto Federal da Paraíba (IFPB).

O objetivo deste questionário é investigar quais os fatores que afetam a saúde mental das mulheres no ambiente de trabalho e como esses fatores influenciam a qualidade de vida do gênero feminino?

As informações coletadas são sigilosas, não identificáveis e serão utilizadas exclusivamente para fins acadêmicos. Sua participação é voluntária e extremamente importante para o desenvolvimento deste estudo.

Desde já, agradeço pela sua colaboração!

Seção 1: Sobre você

Estas perguntas ajudam a entender seu perfil. Todas as respostas são anônimas.

1) Em qual faixa etária você se encontra? *

- 18 a 25 anos
- 26 a 35 anos
- 36 a 45 anos
- 46 a 55 anos
- 56 anos ou mais

2) Qual é o seu tipo de vínculo profissional? *

- CLT (Carteira assinada)
- Servidora pública
- Autônoma ou Freelancer
- Estagiária

3) Em qual setor você atua? *

- Administrativo/Escritório
- Saúde
- Educação
- Comércio/Serviços
- Indústria/Produção
- Outro

4) Você tem filhos? *

- Sim
- Não

5) Caso tenha filhos, você é mãe solo? *

- Sim
- Não
- Não se aplica

6) Com que frequência você sente estresse relacionado ao trabalho? Responda a escala: (1) Nunca; (2) Raramente; (3) Às vezes; (4) Frequentemente; (5) Sempre. *

- 1 2 3 4 5
-

7) Com que frequência você sente ansiedade ou depressão relacionados ao trabalho? Responda a escala: (1) Nunca; (2) Raramente; (3) Às vezes; (4) Frequentemente; (5) Sempre. *

- 1 2 3 4 5
-

8) O ambiente de trabalho impacta negativamente sua saúde física (ex.: dores de cabeça, fadiga, insônia)? *

- Sim, frequentemente
- Sim, às vezes
- Não
- Não sei

9) Você já se afastou do trabalho devido a problemas de saúde (físicos ou mentais) relacionados ao ambiente profissional? *

- Sim
- Não
- Prefiro não responder

10) Nos últimos 12 meses, você buscou apoio profissional (ex.: psicólogo, psiquiatra) devido a questões relacionadas ao trabalho? *

- Sim
- Não
- Preferiria não responder

11) Como você avalia o equilíbrio entre sua vida pessoal e profissional? Responda a escala: *
(1) Muito ruim; (2) ruim; (3) Regular; (4) Bom; (5) Muito bom.

- | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="radio"/> |

12) Você percebe igualdade de tratamento entre homens e mulheres no seu ambiente de trabalho (ex.: salários, promoções, tarefas)? Responda a escala: (1) Muito desigual; (2) Desigual; (3) Neutro; (4) Igual; (5) Muito igual. *

- | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="radio"/> |

13) Você já sofreu ou presenciou assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho? *

- Sim, sofri
- Sim, presenciei
- Não
- Preferiria não responder

14) Você já sentiu que suas oportunidades de promoção ou aumento salarial foram limitadas por ser mulher? *

- Sim
- Às vezes
- Não
- Não sei

15) Caso tenha filhos, como a responsabilidade pelos cuidados domésticos impacta sua saúde mental no trabalho? *

- Impacta Muito
- Impacta moderadamente
- Não impacta
- Não se aplica

16) Quais fatores mais influenciam sua qualidade de vida no trabalho? *

- Carga horária excessiva
- Salário inadequado
- Falta de reconhecimento
- Falta de apoio à maternidade
- Relação com colegas e chefia
- Ambiente físico desconfortável
- Outro

17) Sua empresa oferece programas de apoio à saúde mental ou à saúde da mulher (ex.: acesso a psicólogos, exames ginecológicos, palestras)? *

- Sim, vários
- Sim, poucos
- Não oferece nenhum

18) Como você avalia o apoio da liderança em relação a questões de estresse ou saúde mental? Responda na escala: (1) Nenhum apoio; (2) Pouco apoio; (3) Moderado; (4) Bom apoio; (5) Muito apoio. *

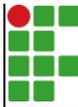
- | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="radio"/> |

19) Quais destas práticas você utiliza para lidar com o estresse no trabalho? *

- Exercícios físicos
- Meditação
- Conversar com amigos/colegas
- Buscar apoio profissional
- Hobbies
- Outras

20) Que tipo de apoio à saúde mental você gostaria que sua empresa oferecesse? *

- Acesso a psicólogos
- Horários flexíveis
- Campanhas de conscientização
- Licença para saúde mental
- Outros

	INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA
	Campus João Pessoa - Código INEP: 25096850
	Av. Primeiro de Maio, 720, Jaguaribe, CEP 58015-435, João Pessoa (PB)
	CNPJ: 10.783.898/0002-56 - Telefone: (83) 3612.1200

Documento Digitalizado Ostensivo (Público)

Trabalho de Conclusão de Curso

Assunto:	Trabalho de Conclusão de Curso
Assinado por:	Maria Souza
Tipo do Documento:	Anexo
Situação:	Finalizado
Nível de Acesso:	Ostensivo (Público)
Tipo do Conferência:	Cópia Simples

Documento assinado eletronicamente por:

- **Maria Vitória de Arruda Ferreira de Souza, ALUNO (20201460060) DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO - JOÃO PESSOA**, em 03/09/2025 10:29:40.

Este documento foi armazenado no SUAP em 03/09/2025. Para comprovar sua integridade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifpb.edu.br/verificar-documento-externo/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 1595620

Código de Autenticação: bc1a5dd597

