

# SAÚDE MENTAL E QUALIDADE DO SONO DE PESSOAS EM CARGOS DE GERÊNCIA: UMA PERSPECTIVA QUALITATIVA

*Mental health and sleep quality of persons in management positions: a qualitative perspective*

Áthina Giovanna Pereira de Sousa<sup>1</sup>  
Danielly Beatriz Moraes Marquez<sup>2</sup>  
Ronaldo Gomes-Souza<sup>3</sup>

Artigo encaminhado: 06/10/2024  
Artigo aceito para publicação: 02/09/2025

## RESUMO

As demandas produtivas do cotidiano, por muitas vezes, são incompatíveis com as necessidades pessoais e fisiológicas dos indivíduos trabalhadores. Assim, queixas a respeito da qualidade do sono e de saúde mental, ao redor do globo, especialmente por parte de quem ocupa cargos de alta responsabilidade, como os dos gerentes, são cada vez mais frequentes. O objetivo deste artigo foi analisar qualitativamente a relação entre qualidade de sono e saúde mental de pessoas em cargos de gerência, interpretando como certas dinâmicas dos cargos de gerência e a qualidade de sono afetam a saúde mental destes. Por meio de entrevistas semiestruturadas foram investigados fatores adversos que podem influenciar a qualidade de sono e a saúde mental de sujeitos que ocupam cargo gerencial na cidade de Manaus. Os participantes foram sete voluntários, de cargos de gerência de lojas e/ou empresas. A amostra foi por conveniência, usando a técnica de *snowball*. Nos resultados emergiram quatro categorias: trabalho, ansiedade e estresse, qualidade do sono, sono e trabalho. Observou-se que a qualidade do sono dos gerentes não se apresentava afetada, entretanto outros aspectos como a qualidade de vida e a saúde mental foram prejudicadas, principalmente, devido à pressão e sobrecarga inerentes ao cargo de gerente. Conclui-se que responsabilidades e multifuncionalidade dos cargos de gerência agravam a saúde mental e qualidade de vida desses trabalhadores e propiciam o estresse ocupacional, o que se reflete em diversas áreas da vida desses indivíduos.

**Palavras-chave:** Gerentes; Sono; Saúde mental; Qualidade de vida.

## ABSTRACT

---

<sup>1</sup> Graduanda em Psicologia pela Universidade Federal do Amazonas (UFAM). Pesquisadora de iniciação científica no Laboratório de Psicologia, Trabalho e Saúde (LAPSIC) da UFAM. E-mail: [athina15souza@gmail.com](mailto:athina15souza@gmail.com)

<sup>2</sup> Graduanda em Psicologia pela UFAM. Pesquisadora de iniciação científica no LAPSIC da UFAM. E-mail: [daniellybeatriz15@gmail.com](mailto:daniellybeatriz15@gmail.com)

<sup>3</sup> Doutor em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações pela Universidade de Brasília (UnB), com pós-doutorado na Universidade de São Paulo (USP). Professor, coordenador do LAPSIC da UFAM. E-mail: [ronaldopsicologo@ufam.edu.br](mailto:ronaldopsicologo@ufam.edu.br)

The productive demands of daily life are often incompatible with the personal and physiological needs of working individuals. Thus, complaints about sleep quality and mental health are increasingly common around the globe, especially among those in dynamic, high-responsibility positions such as managers. The objective of this article was to qualitatively analyze the relationship between sleep quality and mental health of people in management positions, interpreting how certain dynamics of management positions and sleep quality affect their mental health. Using a qualitative methodological approach and semi-structured interviews, we investigated adverse factors that may influence the sleep quality and mental health of these individuals who hold management positions in the city of Manaus. The participants were seven volunteers in management positions at stores, businesses, and/or companies, using a convenience sampling technique based on snowball sampling. The results revealed four categories from the participants' responses, which guided the interview script: work, anxiety and stress, sleep quality, and sleep and work. It was observed that the sleep quality of managers was little affected; however, other aspects such as quality of life and mental health were impaired, mainly due to the pressure and overload inherent in the managerial position. It is concluded that the responsibilities and multi-functionality of managerial positions aggravate the mental health and quality of life of these workers, such as occupational stress, which is reflected in various areas of their lives.

**Keywords:** Managers; Sleep; Mental health; Quality of life.

## 1 INTRODUÇÃO

São cada vez mais frequentes queixas a respeito da qualidade do sono e de saúde mental ao redor do globo, especialmente por parte de quem ocupa cargos de alta responsabilidade, como os dos gerentes (Cattani *et al.*, 2022; Cattani *et al.*, 2021; Afonso; Fonseca; Teodoro, 2021). O estilo de vida moderno, por muitas vezes, não possibilita que a maioria da população consiga ter uma boa rotina de sono devido às demandas exigidas diariamente, especialmente no que diz respeito às demandas do trabalho (Difrancesco *et al.*, 2019; Menezes *et al.*, 2020). Fatores como ansiedade, estresse, má alimentação, uso exagerado do celular, consumo de álcool, sedentarismo e trabalhos em turno noturno parecem afetar significativamente o descanso no período da noite, impactando negativamente a saúde mental (Porciuncula; Venâncio; Silva, 2020).

A temática “Saúde Mental Relacionada ao Trabalho” (SMRT) constitui um campo próprio de estudo. O trabalho, como modo de organização, é capaz de produzir adoecimentos que muitas vezes não são reconhecidos como tal e pode redundar em uma situação de “culpabilização da vítima”, ao levar em conta somente características individuais, transtornos psicológicos ou traços de personalidade como causadoras de sofrimento (Gomes-Souza; Tramontano, 2023). A magnitude desse fenômeno se mostra ao se observar que aproximadamente 15% da população trabalhadora adulta do mundo sofre com distúrbios mentais (OIT, 2024).

Entre as atribuições de indivíduos em cargo de gerência está a função de mediação entre a diretoria de uma empresa e os seus demais colaboradores. A função demanda características de liderança, proatividade e responsabilidade (Porciuncula; Venâncio; Silva, 2020). Um gerente coordena recursos que estejam à sua disposição em prol de resultados colaborativos de sua equipe, de forma que os resultados almejados pela empresa sejam atingidos (Fusco *et al.*, 2020; Dalcali; Durgun; Tas, 2021; Kim *et al.*, 2022). É uma função que não tem suas ações muito bem definidas, pois pode atuar em vários aspectos de uma empresa, como: projeção de metas, motivação dos colaboradores, estabelecimento de comunicações eficazes e eficientes entre funcionários, tomadas de decisão, coordenação de projetos, controle de finanças, etc. (Campissi, 2020). Tal cenário é caracterizado por sobrecarga, potencializando vivências de sofrimento, podendo se desdobrar em adoecimentos, prejuízos psicossociais e na saúde mental (Nascimento; Oliveira, 2023; Menezes *et al.*, 2020; Santos *et al.*, 2024).

Outrossim, essa multifuncionalidade dos cargos de gerência, aliada à pressão por resultados é capaz de afetar o estado emocional/afetivo do indivíduo. Quando há, além disso, outros fatores associados, como uma má qualidade de sono, a saúde mental desse indivíduo pode ser gravemente prejudicada, justificando realização de estudos científico-acadêmicos, uma vez que foram encontrados poucos estudos sobre as implicações que o sono tem sob a vida laboral e saúde mental dos profissionais que exercem cargos de gerência em empresas.

## **2 OBJETIVOS**

Levando em consideração o contexto atual, observou-se a necessidade de investigar relações entre qualidade de sono e saúde mental de pessoas em cargos de gerência, mais especificamente, analisar qualitativamente a relação entre qualidade de sono e saúde mental de pessoas em cargos de gerência e verificar como certas dinâmicas dos cargos de gerência e a qualidade de sono afetam a saúde mental dos gerentes.

### **3 PERCURSO METODOLÓGICO**

O presente trabalho é uma pesquisa empírica e exploratória e busca levantar informações a respeito de um determinado objeto de forma a servir de base para possíveis pesquisas futuras (Severino, 2013). Possui uma abordagem qualitativa, a qual tem a palavra e a experiência vivida como foco e material de investigação (Sabadini; Sampaio; Koller, 2009), referindo-se à análise da saúde mental e qualidade do sono de gerentes com base em relatos pessoais. Busca verificar os aspectos qualitativos que atravessam essa temática por meio de entrevistas semiestruturadas, que permitem que o entrevistador possua mais profundidade na forma de conduzir o roteiro e adquira mais informações do entrevistado (Hutz; Bandeira; Trentini, 2015).

A análise de dados se deu a partir da análise de conteúdo de Bardin (2011), a partir da frequência das respostas e falas dos participantes da pesquisa, resultando em quatro categorias, detalhadas nos resultados.

#### **Participantes**

Participaram da pesquisa sete pessoas em cargos de gerência de lojas, comércios e/ou empresas, amostra foi por conveniência, usando a técnica de *snowball* (bola de neve) que consiste em um participante que cumpre o perfil da pesquisa indicar semelhantes das suas redes de contato, detalhado e referenciado a seguir. A participação foi voluntária e anônima.

Ao selecionar os participantes foram levados em consideração dois critérios de inclusão: o cargo o qual o sujeito ocupava - já que buscou analisar somente pessoas em cargos de gerência -, e que o exerçam formalmente há, pelo menos dois anos, pois é um tempo razoável para se obter a experiência devida ao cargo exercido e ter uma percepção mais apurada de sua vivência

subjetiva. As variáveis sexo, idade e estabelecimento no qual trabalham não foram levadas em consideração para a seleção dos referidos participantes.

Foi utilizado como critério de exclusão o vínculo empregatício com o poder público. A quantidade dos participantes selecionados foi devido a qualidade e saturação das respostas. Percebeu-se que as respostas se saturaram quando os conteúdos trazidos pelos participantes estavam sendo repetidos, segundo as orientações de análise de conteúdo de Bardin (2011).

## **Instrumento**

As atividades foram registradas por meio de anotações por escrito simultâneas e gravações de áudio pelos dispositivos *smartphones* dos pesquisadores. Obteve-se como fonte de informação os discursos dos entrevistados acerca dos temas propostos pelo roteiro de entrevista. O principal instrumento de pesquisa foram as entrevistas semiestruturadas que buscaram analisar as variáveis de sono, saúde mental e trabalho. A qualidade e os aspectos de cada um destes eixos foram avaliados de acordo com os relatos pessoais apresentados pelos entrevistados e as suas perspectivas subjetivas. O roteiro semiestruturado era constituído pelos seguintes eixos:

### *Trabalho*

- Foi abordado o dia a dia do participante quanto ao seu trabalho e as dificuldades e desafios inerentes a ele.

### *Saúde mental*

- Foram abordadas questões sobre ansiedade, estresse e preocupações no ambiente de trabalho.

### *Sono*

- Foi abordada a percepção pessoal sobre a qualidade do sono, implicações do sono com o trabalho e sonhos envolvendo o contexto laboral.

## **Procedimentos**

A coleta de dados ocorreu de maneira híbrida. Algumas entrevistas foram realizadas presencialmente e outras de forma remota pelo aplicativo *WhatsApp* por meio de mensagens de texto e gravações de áudios.

Visando manter a aplicação da pesquisa prática e dinâmica, antes da realização da entrevista todos os candidatos responderam um *Formulário Google* que continha uma breve explicação do objetivo da pesquisa e perguntas-base para melhor caracterizar os participantes.

As entrevistas foram realizadas no segundo bimestre de 2024 e duraram, em média, 15 minutos. A coleta de dados da entrevista foi realizada em ambientes diversos, da preferência do entrevistado, levando em consideração o conforto, diminuição de ruídos e privacidade.

A divulgação da pesquisa com o intuito de obter participantes voluntários foi através dos contatos pessoais dos pesquisadores, utilizando a técnica bola de neve (*snowball technique*), um tipo de amostragem não probabilística que utiliza cadeias de referências (Vinuto, 2014). Assim, após a adesão desses participantes e organização de cronogramas, entrou-se em contato particular via *WhatsApp* sobre as datas e horários viáveis para a realização das entrevistas.

### **Procedimentos Éticos**

Esta pesquisa é aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) com Certificado de Apresentação para Apreciação Ética (CAAE) número 78536124.7.0000.5020. Todos os profissionais que participaram da pesquisa foram orientados quanto aos objetivos do estudo por parte dos pesquisadores e assinaram um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Neste artigo os participantes foram identificados com números e letras para não afetar a confidencialidade dos relatos. A fim de preservar o conforto e a segurança da identidade dos participantes, as informações anônimas de todos os entrevistados foram seguramente mantidas confidenciais nos dispositivos eletrônicos das responsáveis por este projeto de pesquisa, com uma permanência até a finalização do estudo. Os nomes são fictícios para preservar a identidade dos participantes.

### **Limitações do estudo**

A pesquisa foi destinada a apenas sete pessoas em cargos de gerência residentes em uma cidade brasileira, não sendo possível, assim, generalizar os dados. Além disso, variáveis como sexo e idade não foram levadas em

consideração na análise dos resultados. Outras possíveis limitações podem ter sido o instrumento selecionado e a duração das entrevistas realizadas, o que pode ter afetado a qualidade dos resultados, além do fato de que as entrevistas foram mistas, isto é, na modalidade presencial e remota via videochamadas. Todas essas variáveis podem comprometer a comparabilidade dos dados.

## **4 RESULTADOS**

Os participantes têm média salarial de 17 mil reais (mínimo, R\$8.000,00; máximo, R\$35.000,00) e média de 10 anos e sete meses exercendo cargos de gerência (mínimo, 2 anos; máximo, 18 anos). A maioria era de funcionários de empresas de médio e grande porte, com Sociedade Limitada (Ltda.) ou Sociedade Limitada Unipessoal. Dentre eles, 57% (n= 4) do gênero feminino e 42% (n= 3) do gênero masculino. A média de idade dos participantes foi de 44 anos (mínimo, 28, máximo, 57 anos) com predominância de participantes com filhos 85% (n= 6). Além disso, 57% (n= 4) dos voluntários apresentavam alguma condição médica como hipertensão ou doenças cardiovasculares e 85% (n= 6) não utilizavam medicamento psiquiátrico.

Com o intuito de apresentar os resultados de forma mais dinâmica, os dados principais foram divididos nas quatro categorias a seguir:

### **Categoria 1: Vivências do trabalho**

Esteve presente nas falas dos participantes a dificuldade de lidar com os clientes e funcionários. Dentro do quesito estresse, a interação e coordenação com diferentes tipos de pessoas mostrou ser o maior motivo de estresse no dia a dia dos participantes. Juntamente a isso, também foram registradas queixas quanto a funcionários autônomos que, devido a sua maior liberdade, são mais difíceis de gerenciar e, em consequência, na visão da maioria dos entrevistados, dificultam a dinâmica de funcionamento da empresa.

Algumas falas a seguir remetem a esse contexto:

*A empresa tem um direcionamento sobre cultura, sobre tratamento com clientes, parceiros e muitas vezes a gente não consegue passar*

*essa cultura pro funcionário [...] e ele sai dessa linha, dessa cultura, e isso estressa bastante. 01WE*

*O que torna mais estressante é trabalhar com clientes. Às vezes o cliente tá estressado e a gente tem que ser o mais calmo possível [...] São muitas coisas para fazer. 04SU*

*Eu respiro fundo, tento não pirlar e tento gerir da melhor forma, conversando com os envolvidos. Eu tento não ser explosiva no meu ambiente de trabalho. 05ST*

*Nenhum dia você tem problemas repetidos, todo dia pode ter uma novidade. [...] a tensão é muito grande, porque se alguma coisa der muito errado, você impacta a organização como um todo. [...] Tempo é dinheiro. [...] quando você tá num cargo de gerência, você não tem o direito de se desesperar junto com as outras pessoas, você precisa resolver. 07JE*

Dentre os relatos, a ideia de se distanciar do trabalho no retorno aos seus lares gerou respostas diversas. Alguns participantes afirmam conseguir se distanciar sem problema algum, ou veem os pequenos distúrbios em seus momentos de lazer como irrelevantes o suficiente para não os incomodar. Já outros participantes demonstraram muito sofrimento em se distanciar, não conseguindo em momento nenhum deixar de pensar em suas responsabilidades no trabalho como observado por um dos participantes (02SO) que diz que essa questão “[...] é uma reclamação constante até dos meus filhos” (sic).

*Não dá pra se distanciar 100%, mas tem momentos que a gente consegue se distanciar mais de 50%. 01WE*

*Às vezes, sim [distanciar do trabalho quando chega em casa]. Às vezes eles [clientes] ligam à noite, então tem que atender, né? 04SU*

*Não. Porque como eu faço a gestão de dois turnos, [...] eu preciso ficar acompanhando também [o segundo turno]. E como eu tenho trabalho aos sábados, eu tenho que ficar acompanhando mesmo que de telefone. [...] Às vezes eu durmo com o telefone ao lado por conta de uma possível emergência do trabalho. 05ST*

*Consigo, mas não exatamente quando eu chego em casa. [...] eu fico pensando sobre as coisas que aconteceram durante o dia. 06YU*

*Em 60% das vezes, não [não consegue se distanciar]. [...] o celular faz com que você esteja o tempo todo conectado, e isso não é positivo. 07JE*

## **Categoria 2: Ansiedade e estresse**

É possível observar na fala dos entrevistados que a ansiedade se faz presente na vida de todos os gerentes, seja de forma controlada ou mais abrasiva. Alguns entrevistados possuem a ideia de que a ansiedade é inevitável em seus ramos de trabalho; e os motivos para tal são diversos, desde a preocupação em bater metas e manter a qualidade dos atendimentos até elementos mais comuns do dia a dia, como pensamentos sobre o dia seguinte ou afazeres incompletos.

*Vem a ansiedade do dia seguinte, [...] do final do mês, se a gente vai ter condições financeiras de manter. 01WE*

*Preocupação com o cliente, ansiedade pela demora de algo. 04SU*

*É inevitável esse sentimento no trabalho. 06YU*

*É muito mais a questão da surpresa, [...] a sensação de indecisão também, [...] O medo do desconhecido. 07JE*

No que se refere ao estresse foi possível perceber que ele também faz parte do cotidiano dessas pessoas, seja devido a questões externas ao trabalho, seja como à própria função, quando exercida há bastante tempo.

*O meu estresse acho que é normal, de anos e anos trabalhando. 04SU*

*Em alguns momentos, a carga do que você tem, não só de trabalho, mas como das preocupações ao redor, elas te levam a um pico de estresse. 07JE*

## **Categoria 3: Qualidade do sono**

De modo geral as falas dos voluntários não referem uma qualidade de sono prejudicada pela posição que ocupam no trabalho. A maioria deles expressa que dorme bem ou que demora um pouco para pegar no sono por causa do uso de celulares. Uma minoria, de fato, citou dificuldades, como relatam os participantes a seguir:

*Tenho [problemas para dormir], por causa das preocupações. 01WE  
Às vezes eu demoro a dormir, mas é porque eu fico no celular [...],  
mas se eu deixar o celular de lado, eu durmo bem. 03IZ  
Não possuo problemas para dormir. Tenho até facilidade para dormir  
e acordar. Não acordo durante a noite, não. Deve ser do cansaço do  
dia todo, né? 04SU*

*Hoje em dia, eu consigo dormir bem. Mas sempre tem aquela demora  
pra dormir. Acordo várias vezes durante a noite, mas consigo dormir  
logo. 06YU*

Mesmo com majoritária defesa da narrativa de dormir bem, podem ser observadas dinâmicas psicossociais do trabalho que afetam a qualidade do sono: preocupações, o acesso às demandas do trabalho ou lazer no celular, por não ter havido oportunidade de gestão do tempo durante outros momentos do dia para acessar e resolver pendências ou, ainda, ter acesso a conteúdo para fins recreativos nos *streamings* e mídias sociais.

Vários participantes afirmam conseguir dormir bem devido à sobrecarga, cansaço que o cargo traz, no sentido de ser vencido pelo excesso de atividades impactando no desgaste físico e mental. Há também a contradição trazida pelo sujeito 06YU que, apesar de assumir, no início e final da fala, que percebe que consegue dormir bem, ou dorme logo (rápido), por outro lado também reconhece que demora a dormir e acorda várias vezes na noite, o que não é um sinal de uma boa qualidade de sono, mesmo que o sujeito se sinta descansado ou que consiga “dormir bem” (Fusco *et al.*, 2020). Essas singularidades aumentam o nível de complexidade do fenômeno, requerendo mais estudos e indo ao encontro dos achados da pesquisa, observados na próxima categoria.

#### **Categoria 4: Sono e trabalho**

Os participantes também observaram que o rendimento nos seus respectivos cargos é fortemente influenciado pela sua qualidade de sono na noite anterior.

*Quando a gente não dorme, aí no outro dia a gente não consegue  
trabalhar, porque vai tá cansado, não conseguiu dormir direito, né? Aí*

*fica pior depois. Aumenta o estresse mais ainda, aumenta a preocupação, o esgotamento físico. 04SU*

*Se tiver um dia que eu não dormi bem, afeta [o rendimento no trabalho] no outro dia. Eu fico bem mais cansado. 06YU*

Os participantes demonstram sofrimento quando relatam sobre suas realidades, sobretudo fora do ambiente de trabalho e com familiares, pois essas relações pessoais acabam sendo afetadas pela atividade profissional.

*Indiretamente, sim. Acredito que por conta do estresse. 06YU*

*É muito difícil você dizer 'eu tenho uma vida dividida entre quem eu sou e o trabalho que eu faço'. As pessoas te relacionam a isso o tempo inteiro. 07JE*

Pode-se verificar nas falas o relato de sonhos com o trabalho, principalmente envolvendo assuntos ou demandas pendentes que não foram possíveis de serem concluídas, conforme abaixo:

*[...] quando eu deixo uma pendência, acaba que isso meio que reflete no meu subconsciente e aí eu fico no sonho tentando resolver essa pendência. [...] de certa forma, acaba me ajudando a pensar melhor no dia seguinte. 05ST*

*Por enquanto, não, mas já sonhei bastante. Eram [os sonhos] realizando o resto da atividade que tinha pra fazer ou algo que iria acontecer no outro dia. 06YU*

*Já sonhei, diversas vezes. Teve até uma situação engraçada que eu tava com um problema há três dias e eu sonhei com a solução do problema. Aí eu levantei, resolvi e deu certo. 07JE*

Coincidentemente, às vezes, por meio dos sonhos, foi possível obter uma espécie de epifania sobre o que deveria ser feito para que pendências fossem solucionadas.

## **5 DISCUSSÃO**

Ao analisar os dados, pode-se observar que a dimensão do trabalho ocupa a maior parte da vida destes indivíduos adultos. O trabalho conta com seus desafios próprios que, por muitas vezes, podem ser estressantes, como relatado pelos participantes. Esse estresse pode ser capaz de afetar negativamente respostas físicas e emocionais quando as demandas exigidas pelo trabalho não são satisfeitas, seja por não corresponder às capacidades ou recursos do trabalhador (Centro de Controle e Prevenção de Doenças, 2020).

As principais consequências psicossociais relatadas referem-se a desentendimentos familiares, isolamento social e autopercepção de incapacidade. Elas se dão em decorrência da dificuldade de distanciar-se das atribuições gerenciais em casa e em outros ambientes, como espaços de lazer, por exemplo, além de altos níveis de estresse e ansiedade. Tal cenário pode ser entendido como fomento para o estresse ocupacional, que, conforme Ribeiro *et al.* (2018), é caracterizado como consequência de um conjunto de estímulos que advém do ambiente de trabalho que afetam de forma nociva a saúde do trabalhador.

Outro aspecto que implica na saúde mental de gerentes é a incapacidade desses trabalhadores de conseguirem se distanciar de suas funções profissionais ao chegarem em casa. Esse fenômeno tem sido amplificado no período atual de pós-pandemia, no qual a grande maioria das pessoas teve que se adequar a um modelo de trabalho remoto (IBGE - PNAD-COVID19, 2020); o que permite que as horas destinadas ao trabalho sejam expandidas e que as suas funções possam ser realizadas de diversos ambientes por meio de um telefone celular ou computador pessoal. No entanto, essa realidade pode trazer prejuízos quando sobrecarrega o trabalhador, aumenta a sua carga horária de trabalho e exige um ritmo de ação mais acelerado (Bridi *et al.*, 2020).

A correlação entre uma sociedade que estimula excessivamente o trabalho e a carga horária abundante enfrentada pelos indivíduos permanece verdadeira (Vazquez *et al.*, 2019), já que o nível de exigência que é própria do cargo de gerência se expande para fora do ambiente de trabalho e faz com que as horas direcionadas ao lazer sejam utilizadas para resolver atividades trabalhistas.

Outro sofrimento apontado diz respeito à produtividade exacerbada, estimulada pelos modos de produção atuais. Dessa forma, há uma exigência pessoal muito grande para cumprir todas as metas que lhes são delegadas, em razão do risco que existe de serem substituídos por um outro funcionário mais produtivo e, até mesmo, perderem seus empregos e sua fonte de sustento, o que cria um cenário de forte competitividade no ambiente de trabalho (Porciuncula; Venâncio; Silva, 2020; Nascimento;Oliveira, 2023).

Quanto ao sono, contrariando a literatura, foi um relato comum entre a maioria dos entrevistados que as suas percepções acerca da qualidade do seu sono são boas, mas que elas são fortemente influenciadas pela sua relação com os seus respectivos trabalhos, de forma que eles se encontram tão cansados pelo dia a dia que, ao chegar em casa e deitarem-se em suas camas, não têm energia para outras atividades e acabam por dormir rápido e profundamente. Neste sentido, a percepção é que a qualidade de sono não é prejudicada, mas a qualidade de vida, esta sofre danos consideráveis.

Qualidade de vida é um conceito complexo, mas que pode ser resumido em uma relação com bem-estar físico, social e emocional (Ruidiaz-Gómez; Cacante-Caballero, 2021). Para que uma boa qualidade de vida seja atingida, é necessário que diversos fatores estejam satisfatórios, como a qualidade de sono, (Crepaldi; Carvalhais, 2020).

Os fatores que comprometem a qualidade de vida podem ser evidenciados quando abordadas questões como a pressão psicológica auto imposta, baixo apoio social no ambiente de trabalho e exaustão emocional (Coelho *et al.*, 2018). A saúde mental de funcionários que exercem cargos de gerência é também afetada pelas suas jornadas de trabalho, de forma que os sentimentos de frustração, impotência, ansiedade, preocupação excessiva e medo se fazem presentes em seus cotidianos.

Apesar de aproximadamente 25% da população trabalhadora estar suscetível a sofrer de distúrbios psíquicos (Organização Mundial da Saúde, 2022), nenhum dos entrevistados desta pesquisa possuía um diagnóstico formal de transtorno psiquiátrico ou neurológico. Entretanto, é importante ressaltar que alguns deles nunca procuraram por assistência psicológica, mas expressaram suas suspeitas pessoais quanto a sintomas característicos, especialmente de transtorno obsessivo-compulsivo e transtorno de ansiedade

generalizada, que estão de acordo com a literatura (American Psychiatric Association, 2023).

Os fatores de ansiedade, estresse e má alimentação se fizeram presentes nas falas dos participantes, todavia não parecem afetar a qualidade de sono, com exceção do uso exagerado do celular que, em algumas instâncias, teve um efeito negativo, atrasando o processo de iniciar o sono (Dalcali; Durgun; Tas, 2021; Kim *et al.*, 2022; Afonso; Fonseca; Teodoro, 2021; Fusco *et al.*, 2020; Cabral *et al.*, 2022).

Os participantes demonstraram entender a importância de uma noite de sono com qualidade ao final de um dia de trabalho e, por isso, eles se preocupavam em dormir bem e estarem descansados para conseguir encarar as demandas e desafios do dia seguinte no trabalho. Muito provavelmente eles experienciaram os efeitos negativos que a baixa qualidade de sono acarreta, como fadiga, cansaço mental, ansiedade, estresse e nervosismo (Crepaldi; Carvalhais, 2020).

Quanto à pergunta sobre os sonhos, uma resposta muito comum dos participantes foi que sonhavam com eventos/atividades que seriam realizadas no dia seguinte, ou com pendências profissionais e que esses sonhos os auxiliam a resolver essas pendências. Portanto, observa-se que o trabalho é capaz de atingir até mesmo os sonhos das pessoas e influenciar os seus comportamentos (Belinda; Christian, 2023).

Por fim, evidencia-se que as relações homem-trabalho são intrínsecas. Tendo em vista o que foi apresentado, verifica-se uma bidirecionalidade entre essas duas dimensões. Nesse sentido, a Psicologia, e mais especificamente, a Psicologia do Trabalho deve ter o compromisso de promover estudos que visem auxiliar essa população trabalhadora a conseguir lidar melhor com essas demandas do trabalho e também orientar os grandes setores das empresas e os departamentos de recursos humanos a promoverem práticas que contribuam com a saúde mental e qualidade de vida de seus colaboradores. Assim, foi possível observar como as psicodinâmicas do trabalho interferem na vida dos participantes, para além da jornada do trabalho, afetando, atravessando e constituindo suas subjetividades e relações de prazer/sofrimento e saúde/doença (Gomes-Souza; Tramontano, 2023).

Ademais, os impactos prevalentes nas relações sociais dos trabalhadores exaltam a necessidade de novas pesquisas que englobem essa relação e que subsidiem a elaboração de novas estratégias de manejo por parte dos profissionais da Psicologia Organizacional e do Trabalho que atuam em diversas empresas. Se o trabalhador tem suas relações afetivas prejudicadas pelo trabalho, sua participação como membro ativo da sociedade pode ser, conseqüentemente, por ele afetada.

## **6 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Observou-se que as grandes responsabilidades e multifuncionalidade dos cargos de gerência agravam a saúde mental e qualidade de vida desses trabalhadores, o que se reflete em diversas áreas de suas vidas. Esse cenário é capaz de trazer um tipo de sofrimento próprio, como o estresse ocupacional. Diversos fatores intrínsecos ao trabalho, como papéis estressores, relações no trabalho, as dimensões trabalho-casa e repercussões no sono, que foram abordados ao longo deste estudo, contribuem para esse estresse ocupacional.

Buscou-se, por meio desse trabalho, contribuir com possíveis pesquisas futuras que se debrucem sobre essa população-alvo e que tragam mais informações acerca dessa realidade brasileira e mundial. Uma possibilidade é aprofundar-se mais especificamente em como o cargo de gerência afeta as relações sociais dos indivíduos, a fim de esclarecer as dificuldades emocionais e afetivas enfrentadas por esses sujeitos em suas relações interpessoais.

Outro avanço possível vai ao encontro de estudar como esse cargo atravessa e afeta o sentido do trabalho para eles, levando à reflexão sobre aspectos da qualidade de vida, saúde mental e os prejuízos inerentes às singularidades do cargo, em prol de melhorias e condições de trabalho mais dignas e pontos de vista mais críticos em relação às configurações do trabalho contemporâneo e o sistema político-econômico neoliberal, que precariza a subjetividade e o próprio trabalho destes gerentes.

## **REFERÊNCIAS**

AFONSO, Pedro; FONSECA, Miguel; TEODORO, Tomás. Evaluation of anxiety, depression and sleep quality in full-time teleworkers. *Journal of Public Health*, v. 44, p. 797-804, 2021.

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. *Manual diagnóstico e estatístico dos transtornos mentais: DSM-5-TR*. 5. ed. rev. Porto Alegre: Artmed, 2023.

BARDIN, Laurence. *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições 70, 2011.

BELINDA, Casher; CHRISTIAN, Michael. A spillover model of dreams and work behavior: how dream meaning ascription promotes awe and employee resilience. *Academy of Management Journal*, v. 66, n. 4, p. 1152-1182, 2023.

BRIDI, Maria. A. *et al.* *O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19*. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade, 2020.

CABRAL, Luana. *et al.* Digital technology and its impacts on the sleep quality and academic performance during the pandemic. *Arquivos de Neuropsiquiatria*, v. 80, n. 10, p. 1052-1056, 2022.

CAMPISSI, Thales. *Gerente: o que fazer para alcançar esse cargo e comandar equipes engajadas*. 2020. Disponível em: <https://www.voitto.com.br/blog/artigo/gerente>. Acesso em: 11 fev. 2020.

CATTANI, Ariane. *et al.* Repercussões do trabalho noturno na qualidade do sono e saúde de trabalhadores de enfermagem. *Texto e Contexto Enfermagem*, v. 31, p. 1-13, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1980-265X-TCE-2021-0346pt>. Acesso em: 25 abr. 2024.

CATTANI, Ariane. *et al.* Trabalho noturno, qualidade do sono e adoecimento de trabalhadores de enfermagem. *Acta Paul Enfermagem*, v. 34, 2021.

CENTRO DE CONTROLE E PREVENÇÃO DE DOENÇAS (CDC). The National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH). *STRESS...At Work*. Atlanta: CDC; 2020. Disponível em: <https://cdc.gov/niosh/docs/99-101/>. Acesso em: 11 fev 2024.

COELHO, Jorge, *et al.* Estresse como preditor da Síndrome de Burnout em bancários. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, Brasília, v. 18, n. 1, p. 306-315, mar. 2018. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572018000100005&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572018000100005&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 20 jul. 2024.

CREPALDI, Tânia. CARVALHAIS, José. A contribuição da má qualidade do sono na qualidade de vida no trabalho de professores: uma revisão. *Brazilian Journal of Development*, v. 6, n. 10, p. 75044-75057, 2020.

DALCALI, Berna.; DURGUN, Hanife; TAS, Ayse. Anxiety levels and sleep quality in nursing students during the COVID-19 pandemic. *Perspectives in Psychiatric Care*, v. 57, p. 1999-2005, 2021.

DIFRANCESCO, Sonia. *et al.* Sleep, circadian rhythm, and physical activity patterns in depressive and anxiety disorders: a 2-week ambulatory assessment study. *Anxiety and Depression Association of America*, v. 36, p. 975-986, 2019.

FUSCO, Suzimar. *et al.* Ansiedade, qualidade do sono e compulsão alimentar em adultos com sobrepeso ou obesidade. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, São Paulo, v. 54, 2020.

GOMES-SOUZA, Ronaldo; TRAMONTANO, Marcelo Claudio. Subjetivação e riscos psicossociais da uberização do trabalho nas dinâmicas territoriais. *Cadernos Metrópole*, v. 26, n. 59, p. 143-167, 2023.

HUTZ, Claudio; BANDEIRA, Denise; TRENTINI, Clarissa. *Psicometria*. Porto Alegre: Artmed, 2015.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Pesquisa nacional por amostra de domicílios - PNAD COVID19. Rio de Janeiro: IBGE, 2020.

KIM, Hyunkyū. *et al.* Association Between Sleep Quality and Anxiety in Korean Adolescents. *Journal of Preventive Medicine & Public Health*, v. 55, p. 173-181, 2022.

MENEZES, Claudia. *et al.* *Saúde mental: aspectos ocupacionais e psicossociais*. Belo Horizonte-MG: Poisson, 2020.

NASCIMENTO, Carlos; OLIVEIRA, Iva. Trabalhador bancário: reflexões acerca da jornada de trabalho e saúde mental. *Revista FSA*, v. 20, n. 6, p. 210-235, 2023.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. *World mental health report: transforming mental health for all*. Geneva: World Health Organization, 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Saúde mental no trabalho. World Health Organization, 2024. Disponível em: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work> Acesso em: 11, set. 2025.

PORCIUNCULA, Alice; VENÂNCIO, Sandra; SILVA, Cosme. Síndrome de Burnout em gerentes da estratégia de saúde da família. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 25, p. 1555-1566, 2020.

RUIDIAZ-GÓMEZ, Keydis; CACANTE-CABALLERO, Jasmin. Desarrollo histórico del concepto calidad de vida: una revisión de la literatura. *Revista Ciencia y Cuidado, [S. l.]*, v. 18, n. 3, p. 86–99, 2021.

SABADINI, Aparecida.; SAMPAIO, Maria; KOLLER, Silvia. *Publicar em Psicologia: um enfoque para a revista científica*. São Paulo: Associação Brasileira de Editores Científicos de Psicologia e Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, 2009.

SANTOS, Thallison *et al.* Sobrecarga de trabalho de enfermeiros na pandemia de COVID-19: potência para vivências de sofrimento moral. *Revista Brasileira de Enfermagem*, v. 77, p. 1-8, 2024.

RIBEIRO, Renata *et al.* Estresse ocupacional entre trabalhadores de saúde de um hospital universitário. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, v. 39, p. e65127, 2018.

SEVERINO, Antonio. *Metodologia do Trabalho Científico*. São Paulo: Cortez, 2013.

VAZQUEZ, Ana *et al.* Trabalho e bem-estar: evidências da relação entre Burnout e satisfação de vida. *Avaliação Psicológica*, v. 18, n. 4, p. 372-381, 2019.

VINUTO, Juliana. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. *Temáticas*, Campinas, v. 22, n. 44, p. 203-220, ago./dez. 2014.