

ESTRESSE OCUPACIONAL E SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

OCCUPATIONAL STRESS AND WORKERS' MENTAL HEALTH

ESTRÉS OCUPACIONAL Y SALUD MENTAL DEL TRABAJADOR

Eliezer Grillo Barbosa¹

Gustavo José Moises²

RESUMO: O presente estudo aborda a relação entre estresse ocupacional e saúde mental do trabalhador, destacando fatores como sobrecarga, organização do trabalho e estilo de liderança que impactam a saúde psíquica dos funcionários. A saúde mental é vista como um aspecto essencial para a qualidade de vida, envolvendo tanto a dimensão física e psicológica quanto a social. A pesquisa explora também a influência dos fatores psicossociais de risco no ambiente laboral, que podem contribuir para o desenvolvimento de estresse e problemas de saúde geral e psíquica. A metodologia adotada foi pesquisa bibliográfica, com ênfase em artigos, teses e livros, a fim de construir um referencial teórico sólido sobre estresse ocupacional e saúde mental no trabalho. A análise dos dados coletados foi realizada qualitativamente, identificando padrões e tendências presentes na literatura. Nas considerações finais, o estudo destaca que o estresse no trabalho resulta de uma interação entre fatores organizacionais, interpessoais e individuais. Para enfrentar esses desafios, são propostas estratégias no nível individual (micro), ações organizacionais no nível meso e a criação de políticas públicas no nível macro, que incentivem práticas de prevenção e reconheçam os fatores psicossociais como riscos ocupacionais. Conclui-se que a promoção de ambientes de trabalho saudáveis exige uma abordagem integrada nos diversos níveis de intervenção, visando a saúde mental e a qualidade de vida no trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Estresse Ocupacional; Saúde Mental no Trabalho; Fatores Psicossociais de Riscos no Trabalho.

ABSTRACT: This study addresses the relationship between occupational stress and workers' mental health, highlighting factors such as overload, work organization, and leadership style that impact employees' psychological health. Mental health is seen as an essential aspect of quality of life, involving physical, psychological, and social dimensions. The research also explores the influence of psychosocial risk factors in the

¹ Graduado em Administração; Pós-graduado MBA Executivo em Gestão de Pessoas; Psicólogo; Mestre em Psicologia da Saúde; Pós-graduado em Avaliação e Perícia Psicológica pela Universidade Católica Dom Bosco; Especialista em Gestalt-terapia Clínica e Institucional pelo Instituto Meritus Brasil. Docente e Coordenador Adjunto do Curso de Psicologia da Faculdade Insted. Membro do Grupo de Pesquisa em Saúde Mental e Qualidade de Vida no Trabalho (UCDB). ORCID iD: <http://orcid.org/0000-0003-0351-2776>. E-mail: eliezergrillo@hotmail.com

² Estudante do curso de Psicologia da Faculdade Insted. ORCID iD: <http://orcid.org/0000-0003-0351-2775> E-mail: desfotgus@gmail.com.

work environment, which can contribute to the development of stress and overall physical and mental health problems. The methodology adopted was a bibliographic review, focusing on articles, theses, and books, in order to build a solid theoretical framework on occupational stress and mental health at work. The analysis of the collected data was performed qualitatively, identifying patterns and trends present in the literature. In the final considerations, the study emphasizes that work-related stress results from an interaction between organizational, interpersonal, and individual factors. To face these challenges, strategies are proposed at the individual (micro) level, organizational actions at the meso level, and the creation of public policies at the macro level, which encourage preventive practices and recognize psychosocial factors as occupational risks. It is concluded that promoting healthy work environments requires an integrated approach across various levels of intervention, aiming at mental health and quality of life at work.

KEYWORDS: Occupational Stress; Mental Health at Work; Psychosocial Risk Factors at Work.

RESUMEN: El presente estudio aborda la relación entre el estrés ocupacional y la salud mental del trabajador, destacando cómo factores como sobrecarga, organización del trabajo y estilo de liderazgo impactan la salud psíquica de los empleados. La salud mental se ve como un aspecto esencial para la calidad de vida, que involucra tanto la dimensión física y psicológica como la social. La investigación también explora la influencia de los factores psicosociales de riesgo en el entorno laboral, que pueden contribuir al desarrollo de estrés y problemas de salud general y psíquica. La metodología adoptada fue investigación bibliográfica, con énfasis en artículos, tesis y libros, con el fin de construir un marco teórico sólido sobre estrés ocupacional y salud mental en el trabajo. El análisis de los datos recolectados se realizó de forma cualitativa, identificando patrones y tendencias presentes en la literatura. En las consideraciones finales, el estudio destaca que el estrés en el trabajo resulta de una interacción entre factores organizacionales, interpersonales e individuales. Para enfrentar estos desafíos, se proponen estrategias a nivel individual (micro), acciones organizacionales a nivel meso y la creación de políticas públicas a nivel macro, que fomenten prácticas de prevención y reconozcan los factores psicosociales como riesgos ocupacionales. Se concluye que la promoción de ambientes laborales saludables requiere un enfoque integrado en los diversos niveles de intervención, con el objetivo de mejorar la salud mental y la calidad de vida en el trabajo.

PALABRAS CLAVE: Estrés Ocupacional; Salud Mental en el Trabajo; Factores Psicosociales de Riesgo en el Trabajo.

1. INTRODUÇÃO

A relação entre saúde mental e o trabalho tem sido amplamente estudada e publicizada por diversos pesquisadores e instituições, em razão dos elevados índices de estresse que acometem os trabalhadores, afetando sobremaneira sua saúde psíquica, enfatizando-se assim a pertinência e a relevância desse tema.

A saúde mental é um elemento próprio da condição humana, refletindo a capacidade deste em lidar com desafios, gerenciar emoções, demandas cotidianas e estabelecer relacionamentos, uma vez que abrange a saúde emocional, psicológica e a dimensão social do indivíduo. Configurando-se, portanto, como aspecto fundamental para sua qualidade de vida (Buedo; Daly, 2023).

Segundo Silva (2023), reduzir a saúde mental apenas a fatores biológicos individuais desconsidera seu aspecto histórico e social. O autor argumenta que os elementos biológicos não são autossuficientes para explicar os transtornos mentais, pois devem ser compreendidos em relação ao contexto histórico e às contradições da sociedade. A vida humana não é determinada exclusivamente pela biologia, uma vez que se modifica conforme as condições materiais de cada época e a forma como os indivíduos produzem sua existência. Além disso, o autor destaca que, dentro de uma mesma sociedade, podem existir particularidades entre diferentes classes sociais. Em última análise, a organização da produção e reprodução da vida em sociedade é o fator determinante para a manifestação de diversos transtornos físicos e mentais.

Nesse mesmo sentido, Saveca, Montero e Tembe (2020), assegura que a saúde mental é influenciada por fatores como diferenças culturais, julgamentos subjetivos e teorias diversas, o que resulta em uma variedade de interpretações. Os autores destacam que o conceito está relacionado à qualidade de vida aspectos cognitivos e emocionais, abrangendo a capacidade de desfrutar a vida e buscar equilíbrio entre atividades e esforços para alcançar resiliência psicológica.

Em relação a dimensão do trabalho ligada a saúde mental, a Organização Mundial da Saúde a relaciona como um aspecto que deve ser considerado, conforme abaixo:

Saúde mental como um estado de bem-estar no qual um indivíduo percebe suas próprias habilidades, pode lidar com os estresses

cotidianos, pode trabalhar produtivamente e é capaz de contribuir para sua comunidade (OMS, 2014, p.9).

No contexto laboral alguns fatores como o estresse, sobrecarga, estilo de liderança, podem estar ligados aos Fatores de Riscos Psicossociais no Trabalho (FRPT), que dependendo de como são percebidos e vivenciados são potencialmente danosos à saúde mental e física, impactando também no desempenho e na satisfação dos trabalhadores.

Nessa direção, *International Labour Organization* (2022) afirma que os fatores de riscos psicossociais no trabalho, compreendem contextos sociais e organizacionais ligados à concepção e gestão do trabalho, com potencial para causar danos à integridade física ou mental dos trabalhadores. Destaca ainda que esses fatores se relacionam tanto ao conteúdo quanto ao contexto em que as atividades laborais são realizadas.

De modo geral, os riscos psicossociais são considerados fatores que podem levar ao desenvolvimento de estresse, além de contribuir para problemas de saúde física e mental entre os trabalhadores (Pereira; Souza; Lucca, 2020).

Por fim, o presente estudo busca elucidar a relação entre estresse laboral e saúde mental no trabalho, apontando mecanismos e estratégias de enfrentamento nos níveis micro, meso e macro, contribuindo para a produção e manutenção de ambientes de trabalho saudáveis e por consequência melhorando a saúde mental e a qualidade de vida no trabalho.

2. METODOLOGIA

A metodologia adotada neste estudo fundamenta-se, predominantemente, na pesquisa bibliográfica, com ênfase na análise de produções científicas, como artigos acadêmicos, livros, teses e relatórios técnicos que abordam temáticas relacionadas ao estresse ocupacional, à saúde mental no ambiente de trabalho e aos fatores psicossociais de risco laboral.

A pesquisa bibliográfica configura-se como uma estratégia metodológica essencial nas ciências humanas e sociais, por possibilitar a construção de um

referencial teórico consistente e uma compreensão aprofundada das áreas de conhecimento investigadas, conforme argumenta Gil (2019).

Para a seleção das fontes utilizadas, foram consultadas bases de dados eletrônicas reconhecidas pela comunidade científica, tais como SciELO, Spell, ProQuest e Google Scholar. Privilegiaram-se estudos empíricos e revisões de literatura que apresentassem dados sólidos e relevantes para os temas em foco. Segundo Marconi e Lakatos (2017), a escolha criteriosa das fontes bibliográficas constitui um elemento fundamental para assegurar a qualidade e a validade da pesquisa.

A coleta de dados seguiu um protocolo sistematizado, de modo a garantir a abrangência e a pertinência das informações obtidas. Foram utilizadas palavras-chave específicas, tais como "estresse ocupacional", "saúde mental no trabalho" e "fatores psicossociais de risco no trabalho". Conforme destaca Creswell (2014), a definição precisa dos descritores de busca é um passo essencial para direcionar de forma eficaz a pesquisa bibliográfica, permitindo a identificação dos estudos mais relevantes. A análise do material coletado foi conduzida por meio de uma abordagem qualitativa, com o objetivo de identificar padrões, recorrências e tendências presentes na literatura existente.

3. ESTRESSE

A produção científica apresenta diversos conceitos para o estresse por meio de diferentes prismas, alguns relacionados ao viés patológico e outros como um sentimento natural do ser humano.

Desta forma Cerqueira-Santos, Ramos e Gato (2021), o conceito de *distress* abrange uma ampla gama de sintomas e estados afetivos desconfortáveis, incluindo ansiedade, angústia, aflição, tristeza, depressão e estresse. Esse construto pode ser entendido como um indicador negativo mais abrangente da saúde mental ou como uma medida geral de sofrimento psicológico em situações em que não há um diagnóstico específico identificado.

Por outro lado, conforme destacado por Garcia, Leite e Braga (2020), o *eustress* (estresse positivo) desempenha um papel fundamental na manutenção da atenção, motivação e interesse dos indivíduos, permitindo-lhes responder de forma adaptativa a ameaças e ajustar-se a novas situações.

Corroborando com a ideia acima, Amaral e Oliveira (2019), defendem que o estresse, assim como a ansiedade, são respostas normais do organismo a ameaças a sua integridade. Essas reações têm origem evolutiva e ajudam na sobrevivência e na adaptação ao ambiente. Em alguns casos, desencadeiam processos que levam ao adoecimento, especialmente se o sujeito possuir predisposição genética para tal.

Assim sendo, Abacar, Aliante e António (2021), especifica que o estresse se manifesta quando as interações (transações) entre o indivíduo e seu ambiente resultam na percepção de uma discrepância real ou subjetiva entre as demandas situacionais e os recursos disponíveis, sejam eles de natureza biológica, psicológica ou social.

Segundo Lipp (2022) o estresse é um processo que ocorre em etapas, iniciando pela fase de alarme ou alerta, quando o organismo entra em contato com o evento estressor, quebrando o equilíbrio. Em segundo lugar, está a resistência, isto é, a tentativa do indivíduo recuperar-se do desequilíbrio vivido na fase inicial. A terceira etapa é a quase exaustão, marcada pelo início da ruptura da resistência. Por último, ocorre a exaustão quando o organismo fica sem reserva de energia, o que pode desencadear doenças.

Após a contextualização geral sobre o estresse, as principais dimensões e seu processo, torna-se importante perceber como este se dá no ambiente laboral e conhecer suas repercussões.

3.1 MODELOS EXPLICATIVOS DO ESTRESSE NO TRABALHO

Em relação ao estresse laboral, o relatório denominado “*people at work 2023: a global workforceview*”³, produzido pelo *ADP Research Institute*⁴, referente ao ano de 2023, cita que no Brasil 67% dos trabalhadores, são afetados pelo estresse no trabalho (Saleme, 2024). No mesmo ano o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), órgão do Ministério da Previdência Social, aprovou 288.865 benefícios por incapacidade, provocada por transtornos mentais e comportamentais entre os trabalhadores brasileiros (Oliveira, 2024).

Nesse mesmo sentido, estudo da ABMT, sociedade médica fundada no Brasil com o propósito de promover o estudo e a prática da Medicina do Trabalho, que atua na defesa da saúde do trabalhador, apontou que o Brasil foi o segundo país com maior incidência da síndrome de *burnout* no ano de 2022, acometendo cerca de 30% dos trabalhadores, ficando atrás apenas do Japão (Associação Brasileira de Medicina do Trabalho, 2022).

O contexto e as estatísticas supracitadas, sinalizam a relevância da temática do estresse ocupacional, que se refere a um estado de tensão originado pelas demandas e o ambiente de trabalho, prejudicando o desempenho dos indivíduos e gerando altos custos para as organizações. Em nível crítico, afeta a saúde dos trabalhadores, levando-os a afastamentos do trabalho (Matos, 2019).

Torna-se importante considerar os modelos teóricos que explicam a complexa interação entre as demandas do trabalho e as respostas dos indivíduos.

Desse modo o modelo de estresse laboral denominado Controle/Exigência, proposto por Robert Karasek (1979), constitui uma das principais abordagens teóricas para a compreensão do estresse ocupacional. Segundo esse modelo, o nível de estresse no ambiente de trabalho é determinado pela interação entre as

³ Pessoas no trabalho 2023: uma visão global da força de trabalho. (tradução nossa)

⁴ O *ADP Research Institute* é um instituto de pesquisa da ADP que produz insights sobre o mundo do trabalho e a economia

exigências psicológicas da atividade laboral (como pressão por produtividade e ritmo de trabalho) e o grau de controle que o trabalhador possui sobre suas tarefas (incluindo autonomia para tomar decisões e uso de habilidades). A teoria sugere que situações de alta exigência combinadas com baixo controle geram maior risco para o desenvolvimento de problemas de saúde física e mental, enquanto trabalhos que, embora exigentes, oferecem alto grau de controle tendem a promover crescimento pessoal e menor impacto negativo à saúde. Esse modelo fundamenta importantes políticas e práticas de saúde ocupacional, ao destacar a importância do redesenho do trabalho como estratégia de prevenção ao estresse crônico.

O modelo de estresse denominado Ajuste Pessoa-Ambiente de Trabalho, desenvolvido por Harrison (1978), fundamenta-se na premissa de que o estresse ocupacional emerge da discrepância entre as características do indivíduo (como habilidades, valores, necessidades e expectativas) e as demandas ou recursos oferecidos pelo ambiente de trabalho. De acordo com essa perspectiva, quanto maior a incompatibilidade entre a pessoa e seu ambiente ocupacional, maior a probabilidade de surgimento de reações negativas, como insatisfação, desgaste psicológico e comprometimento da saúde. O modelo enfatiza a importância do equilíbrio dinâmico entre as capacidades do trabalhador e os requisitos do cargo, bem como entre suas preferências e o que o ambiente oferece. Assim, o ajuste ideal promove bem-estar, engajamento e desempenho, enquanto o desajuste atua como fonte significativa de estresse e adoecimento no contexto laboral.

O modelo Dinâmico do Estresse Ocupacional, proposto por Cooper, Sloan e Williams (1988), apresenta uma abordagem abrangente e sistêmica para a compreensão do estresse no ambiente de trabalho, ao considerar múltiplos fatores que interagem continuamente ao longo do tempo. Esse modelo identifica cinco principais fontes de estressores ocupacionais: fatores intrínsecos ao trabalho (como carga horária excessiva e condições físicas inadequadas), papéis na organização (conflito ou ambiguidade de papéis), desenvolvimento de carreira (como estagnação ou insegurança), relações no trabalho (com colegas,

superiores e subordinados) e estrutura organizacional (incluindo clima, cultura e políticas). A proposta central do modelo é que o estresse resulta da interação entre essas fontes e as características individuais, como estratégias de *coping*, suporte social e traços de personalidade, as quais podem moderar ou agravar os efeitos dos estressores. Dessa forma, o modelo dinâmico fornece uma estrutura teórica útil para intervenções preventivas e para a gestão do estresse ocupacional, ao reconhecer a complexidade e a variabilidade dos fatores envolvidos.

O modelo de estresse denominado Controle/Exigência proposto por Folkman *et al.*, (1986), enfatiza a importância da avaliação cognitiva e das estratégias de enfrentamento (*coping*) diante de situações estressoras. Segundo esse modelo, o estresse não é causado apenas pela presença de demandas externas, mas pelo modo como o indivíduo percebe (avalia) essas exigências em relação aos recursos que possui para enfrentá-las, como controle percebido, habilidades pessoais e suporte social. Assim, o controle subjetivo sobre uma situação, ou seja, a crença de que é possível influenciar ou modificar o evento estressor torna-se um fator central na modulação da resposta ao estresse. A pesquisa realizada pelos autores mostrou que níveis mais altos de controle percebido estavam associados a menores níveis de sofrimento psicológico, mesmo diante de situações altamente exigentes, como doenças crônicas ou desafios interpessoais.

O modelo de estresse no contexto da descompensação ocupacional, desenvolvido por Siegrist (1996), é baseado na teoria do Esforço-Recompensa (*Effort-Reward Imbalance* – ERI), que descreve o estresse ocupacional como resultante de um desequilíbrio entre os esforços empregados pelo trabalhador e as recompensas recebidas em retorno. Esse modelo enfatiza que quando os altos níveis de esforço no trabalho como demandas físicas, cognitivas ou emocionais não são adequadamente compensados por recompensas proporcionais, sejam elas financeiras, reconhecimento ou segurança no emprego, há um aumento significativo no risco de adoecimento físico e psicológico. A descompensação

ocorre especialmente quando o indivíduo possui um alto grau de envolvimento ou motivação intrínseca (*overcommitment*), tornando-o mais vulnerável a esse desequilíbrio. Assim, essa abordagem contribui para a compreensão dos impactos psicossociais das condições laborais sobre a saúde dos trabalhadores, destacando a importância da equidade nas relações como fator protetivo contra o estresse crônico.

O modelo teórico *Job Demands-Resources* (JDR), proposto por Schaufeli e Taris em 2016, apresenta uma abordagem integrada para entender os fatores que influenciam o bem-estar e o desempenho no ambiente de trabalho. Esse modelo parte da premissa de que os estressores ocupacionais podem ser divididos em dois componentes principais: as exigências do trabalho (*job demands*) e os recursos do trabalho (*job resources*). As exigências referem-se aos aspectos do trabalho que exigem esforço físico ou psicológico, como alta carga de trabalho, prazos apertados e responsabilidades excessivas, os quais, quando elevados, podem levar ao esgotamento e ao estresse. Por outro lado, os recursos do trabalho são aqueles aspectos que ajudam os trabalhadores a alcançar seus objetivos, a lidar com as demandas do trabalho e a promover seu desenvolvimento, como autonomia, apoio social e oportunidades de aprendizagem. O modelo sugere que o equilíbrio entre demandas e recursos é fundamental para a saúde mental e física dos empregados, de modo que, quando as exigências superam os recursos disponíveis, há um aumento do risco de desgaste. No entanto, quando os recursos são abundantes, eles podem mitigar os efeitos negativos das demandas, além de favorecer o engajamento e o desempenho no trabalho.

O modelo de estresse no trabalho conhecido como tecnoestresse refere-se ao impacto negativo que o uso intensivo das tecnologias da informação e comunicação (TICs) pode causar na saúde mental e no desempenho dos trabalhadores. Esse conceito, descreve uma forma moderna de estresse caracterizada pela dificuldade de adaptação às novas tecnologias, pela sobrecarga de informações, pela pressão por disponibilidade constante e pela

rápida obsolescência de competências digitais. O tecnoestresse pode se manifestar por meio de sintomas como ansiedade, fadiga, diminuição da produtividade e insatisfação no trabalho, especialmente em ambientes em que a tecnologia é mal implementada ou há pouca preparação e suporte ao trabalhador (Brod, 1984; Ayyagari; Grover; Purvis, 2011).

A Teoria da Ativação Cognitiva do Estresse (CATS), proposta por Ursin e Eriksen (2004), oferece uma perspectiva biopsicossocial para a compreensão do estresse, destacando o papel central da cognição na ativação e manutenção das respostas fisiológicas e comportamentais ao estressor. De acordo com essa teoria, o estresse não é provocado diretamente pelos eventos em si, mas pela expectativa de que a situação possa ser controlada ou não. O modelo baseia-se na ideia de que, diante de um desafio, o organismo ativa respostas de estresse como parte de um mecanismo adaptativo; contudo, quando a expectativa de controle (*coping* esperançoso) é substituída pela percepção de falta de controle (*coping* desesperançoso), o estresse se torna crônico e prejudicial à saúde. A CATS destaca ainda a importância das experiências prévias e da aprendizagem na formação das expectativas de *coping*, tornando a resposta ao estressor altamente individualizada. Essa abordagem tem contribuído significativamente para o entendimento dos processos psicofisiológicos do estresse e para o desenvolvimento de estratégias de intervenção clínica e ocupacional voltadas à modificação das crenças e percepções de controle dos indivíduos.

Os modelos de estresse ocupacional aqui apresentados, podem ser organizados em dois grupos principais. O primeiro reúne os *modelos centrados na interação entre indivíduo e ambiente de trabalho*, que explicam o estresse a partir de fatores estruturais e organizacionais, como demandas, controle, recompensas e recursos. Fazem parte desse grupo o Modelo Demanda-Controle, de Karasek (1979); o Modelo de Ajuste Pessoa-Ambiente, de Harrison (1978); o Modelo Dinâmico do Estresse Ocupacional, de Cooper *et al.*, (1988); o Modelo Esforço-Recompensa, de Siegrist (1996); o Modelo Job Demands-Resources (JDR), de Schaufeli e Taris (2016); e o Modelo do Tecnoestresse, de Brod (1984)

e Ayyagari *et al.*, (2011). O segundo grupo abrange os *modelos centrados na percepção e mediação cognitiva*, que focam na forma como o indivíduo avalia e enfrenta as situações estressoras. Incluem-se aqui o Modelo Controle/Exigência, de Folkman *et al.*, (1986), e a Teoria da Ativação Cognitiva do Estresse (CATS), de Ursin e Eriksen (2004). Essa classificação evidencia duas abordagens complementares: uma orientada ao contexto de trabalho e outra à experiência subjetiva do trabalhador.

Ademais, os autores Roseno, Cavalcanti e Freire (2020), atribuem as principais causas do estresse no trabalho a condições desfavoráveis à execução das atividades, ao acúmulo de funções ou atribuições excessivas a determinada pessoa, a jornada extenuante e insalubridade, entre outras, levando o profissional ao esgotamento físico e emocional. Na atualidade, a alta competitividade impacta negativamente a saúde física, fazendo com que o funcionário ignore seus limites de tolerância (Aragão; Barbosa; Sobrinho, 2019).

Conforme os autores Aquino, Ribeiro e Martins (2021), destacam que o local de trabalho é onde são definidas as demandas das tarefas e faz com que o profissional vivencie, diferentes níveis de controle sobre as atividades que realiza. Segundo os autores, a tensão no trabalho surge do desequilíbrio entre as exigências profissionais e a capacidade do trabalhador em lidar com essas demandas, fatores que podem contribuir para o estresse e o desenvolvimento da síndrome de *burnout*.

Nesse mesmo sentido, uma das consequências do estresse no ambiente laboral mais registradas nos dias de hoje é a síndrome de *burnout*, estado em que estão presentes à exaustão emocional, desgaste e a diminuição da autoeficácia. Esse fenômeno geralmente é associado a ambientes de trabalho exigentes e estressantes (Känel, *et al.*, 2020).

Coaduna com o pensamento acima os estudos de Fausto (2022), afirmando que *burnout* é uma palavra de etimologia inglesa, designada para descrever uma patologia gerada pela vivência do estresse laboral crônico, e que

não foi identificada, e gerida pela organização, situação essa que causa exaustão do trabalhador.

Por fim, percebe-se que o estresse no trabalho apresenta danos significativos aos trabalhadores, organizações e a sociedade em geral, por isso torna-se importante entender quais são os fatores psicossociais de risco laboral, que podem contribuir para sua instalação.

4. FATORES DE RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO

De acordo com Horcades e Vilela (2022), embora haja uma diversidade de definições na literatura especializada, sobre os fatores psicossociais de risco no trabalho, é possível afirmar que as dimensões envolvidas podem estar relacionadas às pressões no ambiente de trabalho ou às interações interpessoais, sendo também influenciados por condições ambientais e biofísicas. Isso ocorre em virtude da sensibilidade individual ao ambiente laboral e da natureza subjetiva na concepção de conforto e bem-estar.

Nesse mesmo sentido, a Organização Internacional do Trabalho (1986) define os fatores de riscos psicossociais no ambiente de trabalho dizem respeito às interações entre o contexto organizacional, o conteúdo das atividades laborais, as condições estruturais da organização e as competências dos trabalhadores, bem como suas necessidades, cultura e aspectos pessoais extralaborais. Tais fatores podem, por meio das percepções e experiências individuais, impactar a saúde, o desempenho e a satisfação no trabalho.

Diante da ausência de um consenso sobre a definição de fatores de riscos psicossociais no trabalho (FRPT), é fundamental reconhecer a complexidade e a variabilidade desses elementos nos diferentes contextos laborais. A compreensão dos FRPT deve considerar não apenas as condições organizacionais e o conteúdo do trabalho, mas também as interações entre o ambiente profissional e as características individuais dos trabalhadores. Como apontado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), esses fatores podem impactar diretamente a saúde, o desempenho e a satisfação no trabalho, tornando essencial a

implementação de estratégias para mitigar seus efeitos negativos. Assim, a identificação e o gerenciamento adequados dos FRPT são indispensáveis para a promoção de um ambiente de trabalho saudável e equilibrado (*Internacional Labour Organisation*, 2016).

4.1 TIPOS DE FATORES PSICOSSOCIAIS DE RISCOS NO TRABALHO

Estudos recentes destacam que os principais fatores psicossociais de riscos incluem sobrecarga de trabalho, falta de autonomia, conflitos de papel e problemas nas relações interpessoais. Esses fatores estão associados ao aumento do estresse, ansiedade e outros distúrbios de saúde mental. A identificação e a gestão adequadas desses riscos são fundamentais para promover ambientes de trabalho mais saudáveis e prevenir o adoecimento dos trabalhadores. A participação ativa dos colaboradores e a implementação de políticas organizacionais que considerem os fatores psicossociais é crucial nesse processo (Santos, 2023; Silva; Pereira, 2024).

Diante disso, são vários os fatores psicossociais, entre os quais metas e jornadas excessivas, falta de suporte e autonomia no trabalho, assédio moral e conflitos interpessoais, que podem desencadear estresse, ansiedade, depressão e outros problemas de saúde mental. Desta forma entende-se que os riscos psicossociais estão relacionados à organização do trabalho e às interações interpessoais no ambiente laboral (Brasil, 2025).

Da mesma forma, os fatores de riscos psicossociais no trabalho que envolvem a organização do trabalho incluem elementos institucionais e relativos ao desempenho da função, apontados como fontes de riscos, além de considerar a administração de recursos humanos, conciliação com as metas institucionais, diretrizes de defesa e bem-estar no ambiente laboral, comunicação positiva, resposta sobre o trabalho desempenhado, propriedade sobre o trabalho, estabilidade trabalhista, rede de suporte social e característica da jornada laboral (*World Health Organization*, 2008).

Outrossim, o Ministério do Trabalho e Emprego do Brasil, afirma que os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, para fins de aplicação no gerenciamento de riscos ocupacionais, referem-se a perigos originados de falhas na concepção, organização e gestão das atividades laborais, os quais podem ter impactos na saúde do trabalhador em níveis psicológico, físico e social. Exemplos desses efeitos incluem o desenvolvimento ou agravamento de condições como estresse ocupacional, esgotamento, depressão, doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho, entre outros (Brasil, 2025).

Após a explanação dos modelos de estresse laboral e sua associação com os fatores de risco psicossociais, torna-se de fundamental importância entender os efeitos deletérios deste nos ambientes de trabalho.

4.2 AGRAVOS DO ESTRESSE OCUPACIONAL

O estresse ocupacional exerce impactos significativos tanto sobre a saúde do trabalhador quanto ao desempenho da organização à qual ele está vinculado. No âmbito individual, os prejuízos manifestam-se em diversas dimensões. Do ponto de vista psicológico, são comuns quadros de ansiedade, instabilidade emocional, desmotivação, desinteresse, insatisfação, frustração, esgotamento e depressão. No aspecto físico, observam-se sintomas como fadiga, dores musculares, dores na coluna e em outras regiões do corpo, além do surgimento ou agravamento de doenças como hipertensão, úlcera, diabetes, obesidade, enfermidades cardiovasculares e gastrintestinais. Já no campo comportamental e social, o estresse pode desencadear alterações como o aumento do consumo de álcool e outras drogas, bem como episódios de irritabilidade (Santos *et al.*, 2022).

Consequentemente, o estresse ocupacional impacta as empresas, uma vez que provoca queda na produtividade, perda de oportunidades, acidentes de trabalho, erros, atrasos na entrega, aumento de custos com saúde, ações trabalhistas e de rotatividade de funcionários (Costa, 2019).

Portanto, em decorrência do afastamento por transtornos mentais, por exemplo, depressão e ansiedade, a cada ano são perdidos em média 12 bilhões de dias, custando à economia global cerca de US\$ 1 trilhão de dólares, como atesta a OMS em seu relatório mundial sobre saúde mental publicado em 2022. O documento considera como dias perdidos os que envolvem o absenteísmo, o presenteísmo (as pessoas vão trabalhar, mas seu desempenho é inferior ou nulo) e a rotatividade de pessoal (*World Health Organization, 2022*).

Em função disso, o governo Brasileiro por meio de atualização da Norma Regulamentadora (NR1) publicada no ano de 2024, obriga as empresas a implantar o gerenciamento de riscos ocupacionais, que contempla a identificação, avaliação e controle dos riscos ocupacionais, incluindo os físicos, químicos, biológicos, riscos de acidentes, elementos ergonômicos e fatores psicossociais no ambiente laboral, assim como estabelecer estratégias para a prevenção e o enfrentamento do assédio e violência no trabalho (Brasil, 2024).

Diante desse cenário, torna-se imprescindível que empresas, gestores e demais trabalhadores adotem uma abordagem preventiva e integrada à saúde ocupacional, reconhecendo o estresse como um fator de risco relevante e promovendo intervenções que visem à melhoria do ambiente de trabalho, à valorização do bem-estar psicológico dos colaboradores e à implementação de políticas efetivas de cuidado.

4.3 MANEJO INDIVIDUAL DO ESTRESSE OCUPACIONAL

Para gerenciar o estresse no trabalho, os indivíduos podem adotar estratégias, chamadas de *coping*, que se refere ao conjunto de estratégias cognitivas e comportamentais utilizadas pelos indivíduos para lidar com situações estressantes ou desafiadoras, buscando minimizar os efeitos negativos desses eventos sobre o bem-estar psicológico. Essas estratégias podem variar conforme o contexto e os recursos individuais, sendo classificadas, de modo geral, em estratégias focadas no problema e estratégias focadas na emoção. Enquanto as

primeiras visam modificar a situação estressora, as últimas buscam regular as emoções associadas ao estresse (Lazarus; Folkman, 1984).

Além disso, o guia psicanalítico para lidar com o estresse, publicado pelo Instituto Brasileiro de Terapia Holística (2023), apresenta diversas estratégias de *coping* consideradas eficazes para a gestão do estresse. Dentre elas, destacam-se as técnicas de relaxamento, como a meditação, a respiração profunda e a prática de yoga, que contribuem significativamente para a redução dos níveis de estresse e a promoção do bem-estar e da tranquilidade. A prática regular de atividades físicas, como caminhadas, corridas e esportes em geral, também é indicada, uma vez que favorece a liberação de neurotransmissores, como as endorfinas, associadas à sensação de prazer e à melhora da saúde mental. Outro recurso importante é o apoio social e emocional, obtido por meio do compartilhamento de sentimentos e preocupações com pessoas de confiança como amigos, familiares ou profissionais da saúde mental, o qual oferece suporte afetivo e fortalece os recursos internos do indivíduo. Outra estratégia importante é estabelecer limites saudáveis na rotina e nos relacionamentos, aprendendo a dizer “não” diante de sobrecargas, delegar tarefas e reservar momentos de autocuidado, tais estratégias se mostram fundamentais para preservar a saúde psíquica. O autocuidado, por sua vez, envolve práticas como a dedicação a hobbies, alimentação equilibrada, sono adequado e atenção ao corpo e à mente, elementos essenciais para o enfrentamento saudável do estresse cotidiano.

De igual modo, como estratégia de enfrentamento do estresse ocupacional, Silva (2013) recomenda a adoção de práticas que promovam o bem-estar e a saúde mental do trabalhador. Dentre as principais, destaca-se a importância de reservar um tempo para atividades prazerosas e que proporcionem satisfação pessoal, além de estabelecer vínculos sociais saudáveis, como amizades. O autor também enfatiza a necessidade de garantir um descanso adequado, com a obtenção de pelo menos oito horas de sono diárias, e de adotar uma postura flexível diante das demandas profissionais, ouvindo e redirecionando as ações quando necessário. Adicionalmente, orienta evitar o uso de vícios como

mecanismos de fuga e enfatiza a importância de conhecer bem as próprias funções, buscar uma rotina equilibrada e organizar o trabalho de maneira a evitar sobrecarga.

Nesse mesmo sentido, Agteren *et al.*, (2021) identificaram que diversas intervenções psicológicas podem contribuir significativamente para a melhoria do bem-estar mental e redução do estresse. Entre elas, destacam-se as intervenções psicológicas positivas de múltiplos componentes e aquelas baseadas em *mindfulness*, que demonstraram resultados positivos em diferentes populações. Além disso, as meta-análises realizadas no estudo evidenciaram a eficácia de abordagens como a Terapia de Aceitação e Compromisso (ACT), a terapia cognitiva, a terapia cognitivo-comportamental (TCC), intervenções psicológicas positivas singulares e intervenções focadas em reminiscência.

Diante do exposto, observa-se que o enfrentamento eficaz do estresse ocupacional depende de um conjunto de estratégias que integrem o cuidado físico, emocional e social do indivíduo, promovendo maior equilíbrio entre as exigências do ambiente de trabalho e os recursos internos disponíveis. A adoção de práticas regulares de autocuidado, a valorização das relações interpessoais e o desenvolvimento de habilidades de enfrentamento tornam-se fundamentais não apenas para a preservação da saúde mental, mas também para o aumento da resiliência e da qualidade de vida no contexto laboral.

4.4 ESTRATÉGIAS INSTITUCIONAIS PARA O MANEJO DO ESTRESSE OCUPACIONAL

O manejo do estresse no contexto organizacional consiste em orientar e capacitar os trabalhadores a desenvolverem estratégias eficazes para enfrentar situações estressoras no ambiente de trabalho, com o objetivo de prevenir que o estresse atinja níveis excessivos e comprometa sua saúde física, mental e social. Ao promover esse tipo de intervenção, busca-se não apenas minimizar os impactos negativos do estresse sobre a vida pessoal e profissional dos indivíduos, mas também favorecer a promoção do bem-estar biopsicossocial e a melhoria da qualidade de vida no trabalho (Madeira; Martins, 2022).

Nessa direção, os autores Marques *et al.*, (2021), afirmam que se torna essencial refletir sobre novas abordagens de gestão que priorizem a escuta e o respeito às opiniões, além de promover o bem-estar dos colaboradores. Eles destacam a importância de oferecer cursos e palestras sobre relações interpessoais e harmonia no ambiente organizacional, bem como de desenvolver a comunicação entre os membros da equipe, visando manter a empresa como uma das melhores no mercado. É fundamental que as organizações reconheçam a relação intrínseca entre o trabalho e o bem-estar dos colaboradores, implementando políticas preventivas e cultivando uma cultura organizacional que não apenas otimize o desempenho das funções empresariais, mas também assegure a qualidade de vida e a satisfação pessoal de seus funcionários.

Da mesma forma, Barros (2021) sugere a adoção de Práticas Integrativas e Complementares em Saúde (PICS), que incluem acupuntura, meditação, yoga, fitoterapia, *reiki*, dentre outras, que têm se mostrado eficazes na prevenção e tratamento de distúrbios mentais como ansiedade, depressão e estresse, condições que são frequentemente associadas ao contexto de trabalho. Essas práticas proporcionam benefícios como o alívio de tensões, o equilíbrio emocional e o aumento da qualidade do sono, fatores essenciais para a manutenção da saúde mental (Santos; Costa; Oliveira, 2019).

Do mesmo modo, as organizações/instituições podem inserir em suas políticas estratégicas, programas de manejo de estresse que visem prevenir ou reduzir os efeitos negativos do estresse ocupacional. Eles podem incluir treinamentos em habilidades de enfrentamento, *mindfulness*, apoio social no ambiente de trabalho e técnicas de relaxamento, além de mudanças nas condições organizacionais, como a gestão de carga de trabalho e o incentivo ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal (Ruotsalainen; Verbeek; Saarela, 2023).

Outro sim, em relação ao suporte social no trabalho, que também é um fator importante para a redução do estresse ocupacional. Programas que

promovam a interação entre colegas de trabalho, por meio de grupos de apoio ou atividades sociais, têm mostrado ser eficazes na diminuição dos efeitos negativos do estresse. Estudo de Visser, Gergen e Reijnders (2022) demonstrou que o suporte social na organização não só reduz os níveis de estresse, mas também fortalece os vínculos entre os trabalhadores, promovendo um ambiente mais colaborativo e menos propenso a conflitos.

Assim, o manejo eficaz do estresse no ambiente organizacional requer uma abordagem multifacetada, que envolva não apenas o fortalecimento das competências individuais para lidar com situações adversas, mas também o compromisso institucional com a promoção de um ambiente de trabalho saudável e acolhedor. A integração de estratégias psicológicas, educativas e terapêuticas, aliada à valorização do bem-estar coletivo, contribuem significativamente para a construção de organizações mais humanas, resilientes e produtivas, nas quais a saúde mental dos trabalhadores seja reconhecida como um pilar fundamental para o desenvolvimento sustentável.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo central elucidar a relação entre estresse ocupacional e a saúde mental no trabalho, destacando os mecanismos e estratégias de enfrentamento em diferentes níveis micro, meso e macro que possam contribuir para a promoção de ambientes laborais mais saudáveis. A partir da revisão de literatura e da análise de modelos teóricos, constatou-se que o estresse no ambiente de trabalho é resultado de uma complexa interação entre fatores organizacionais, interpessoais e individuais, os quais, quando não adequadamente gerenciados, impactam negativamente a saúde psíquica e física dos trabalhadores, bem como a produtividade e a sustentabilidade das organizações.

Em nível micro, o enfrentamento do estresse envolve estratégias individuais de *coping*, práticas de autocuidado e o fortalecimento de habilidades emocionais que permitem aos trabalhadores lidarem de forma mais eficaz com as demandas do cotidiano laboral. No nível meso, o papel das organizações se mostra crucial, especialmente na implementação de políticas de saúde ocupacional, no estímulo à participação dos trabalhadores nas decisões, na valorização das relações interpessoais e na adoção de práticas de gestão mais humanizadas. Já no nível macro, destaca-se a importância da formulação e fiscalização de políticas públicas e normativas que assegurem condições laborais dignas, reconheçam os fatores psicossociais como riscos ocupacionais relevantes e incentivem práticas de prevenção em saúde mental no trabalho.

Dessa forma, a construção de ambientes de trabalho psicologicamente saudáveis requer ações articuladas que integrem os diversos níveis de intervenção, promovendo a qualidade de vida laboral e prevenindo o adoecimento mental. Reconhecer a centralidade do trabalho na vida das pessoas, bem como seus potenciais riscos, é condição essencial para o desenvolvimento de estratégias eficazes e sustentáveis que contribuam para a saúde integral do trabalhador e para a efetivação de uma cultura organizacional comprometida com o bem-estar coletivo.

REFERÊNCIAS

ABACAR, Mussa; ALIANTE, Gildo; ANTÔNIO, Júlio Frederico. **Stress e estratégias de coping em estudantes universitários**. Moçambique: Universidade Rovuma, 2021. Disponível em: https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-03942021000200014. Acesso em: 29 nov. 2024.

AGTEREN, Joep van; IASIELLO, Matthew; LO, Laura; BARTHOLOMAEUS, Jonathan; KOPSAFTIS, Zoe; KOPSAFTIS, Marissa; KYRIOS, Michael. A systematic review and meta-analysis of psychological interventions to improve mental wellbeing, **Nature human behaviour**, 2021. Disponível

em: <https://www.nature.com/articles/s41562-021-01093-w>. Acesso em: 22 out. 2024.

AMARAL, Fernanda; OLIVEIRA, Carlos José Rodrigues. Estresse, ansiedade, aromaterapia: pelo olhar da osmologia, ciência do olfato e do odor. **Brazilian Journal of Natural Sciences**. v 2, n 2, 2019. Disponível em: <https://www.bjns.com.br/index.php/BJNS/issue/view/6/Braz.%20J.%20Nat.%20Sci>. Acesso em: 15 ago. 2024.

AQUINO, Luciana Salvador de.; RIBEIRO, Indiarina dos Santos.; MARTINS, Wesley. Síndrome de burnout: repercussões na saúde do profissional de enfermagem. **BOLETIM DE CONJUNTURA**, v 6, 2021. Disponível em: <https://revista.ioles.com.br/boca/index.php/revista/article/view/312/251>. Acesso em: 22 out. 2024.

ARAGÃO, Núbia Samara Caribé de.; BARBOSA, Gabriela Bené.; SOBRINHO, Carlito Lopes Nascimento. Síndrome de burnout e fatores associados em enfermeiros intensivistas: Uma Revisão Sistemática. **Revista Baiana De Enfermagem**, Salvador, v. 33, 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/enfermagem/article/view/28605>. Acesso em: 10 set. 2025.

Associação Brasileira de Medicina do Trabalho. **Síndrome de burnout é reconhecida como doença ocupacional pela OMS**, associação brasileira de medicina no trabalho, Rio de Janeiro: 2022. Disponível em: <https://www.abmt.org.br/noticias/sindrome-de-burnout-e-reconhecida-como-doenca-ocupacional-pela-os/>. Acesso em: 15 ago. 2023.

AYYAGARI, Rajesh; GROVER, Varun; PURVIS, Russel. *Technostress: Technological antecedents and implications*. **MIS Quarterly**, v. 35, n. 4, p. 831–858, 2011.

BARROS, Fernando Moreira. Práticas integrativas e complementares no tratamento do estresse no ambiente de trabalho: uma revisão sistemática. **Revista Brasileira de Terapias Complementares**, v. 2, n. 5, 120-133, 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Empresas brasileiras terão que avaliar riscos psicossociais a partir de 2025 — Atualização da NR-1 reforça a gestão de segurança e saúde no trabalho**. Brasília: 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Novembro/empresas-brasileiras-terao-que-avaliar-riscos-psicossociais-a-partir-de-2025>. Acesso em: 24 fev. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Guia de informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho**. Brasília: 2025.

Disponível em: <https://cdn.protecao.com.br/wp-content/uploads/2025/04/Guia-Fatores-de-Riscos-Psicossociais-MTE.pdf>. Acesso em: 05 mai. 2025.

BROD, Craig. ***Technostress: The human cost of the computer revolution***. Reading, MA: Addison-Wesley, 1984.

BUEDO, Paola; DALY, Timothy. Grounding mental health in bioethics. **Nature Mental Health**, v. 1, 2023. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/374921256_Grounding_mental_health_in_bioethics. Acesso em: 22 fev. 2025.

CERQUEIRA-SANTOS, Elder.; RAMOS, Mozer de Miranda.; GATO, Jorge. Indicadores de distress entre jovens LGBT+ durante o isolamento social pela COVID-19 no Brasil. **Revista Brasileira de Psicoterapia**, Porto Alegre, v.23, n.2. 2021. Disponível em: <https://cdn.publisher.gn1.link/rbp.celg.org.br/pdf/v23n2a06.pdf>. Acesso em: 10 set. 2025.

COOPER, Cary Louis; SLOAN, Stuart John; WILLIAMS, Shirley. **Occupational stress indicator. Windsor**: NFER-Nelson, 1988.

COSTA, Ana Carolina Bueno. **O estresse e seus impactos no ambiente de trabalho**. Artigo de graduação (Curso de Tecnologia em Gestão Empresarial) - Faculdade de Tecnologia de Americana, Americana, 2019. Disponível em: https://ric.cps.sp.gov.br/bitstream/123456789/3685/1/20191S_COSTAAnaCarolinaBueno_OD-0617.pdf. Acesso em: 22 fev. 2025.

CRESWELL, John Wayne. **Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches** (Desenho de Pesquisa: Abordagens de Métodos Qualitativos, Quantitativos e Mistos). Sage Publications, 2014.

FAUSTO, Jozadake Petry. Excesso de trabalho – síndrome de burnout: uma ameaça à qualidade de vida dos trabalhadores. In: IV SEMINÁRIO NACIONAL DE SERVIÇO SOCIAL, TRABALHO E POLÍTICA SOCIAL (2022). 4., 2022, Florianópolis. **Excesso de trabalho – síndrome de burnout: uma ameaça à qualidade de vida dos trabalhadores**. Florianópolis. 2022. P. 1-1. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/242806/105%201120.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 10 set. 2025.

FOLKMAN, Susan; LAZARUS, Richard Saul; DUNKEL-SCHETTER, Christine; DELONGIS, Anton; GRUEN, Richard John. Dynamics of a stressful encounter: Cognitive appraisal, coping, and encounter outcomes. **Journal of Personality and Social Psychology**, Washington, v. 50, n. 5, p. 992–1003, 1986.

GARCIA, Ana Cristina Bechara Barros Fróes.; LEITE, Natalia Borges de Freitas.; BRAGA, Patrícia Alves Costa. Estresse nas Relações Familiares: A Diferenciação em Foco. **Revista Brasileira de Terapia Familiar**, Porto Alegre, v.1, n. 2, 2020. Disponível em: <https://revbrasterapiafamiliar.abratef.org.br/revista/article/view/39/37>. Acesso em: 20 set. 2025.

HARRISON, Richard Victor. **Person-environment fit and job stress**. In: COOPER, Cary Louis; PAYNE, Robert Anthony. (Org.). *Stress at work*. New York: Wiley, 1978.

HORCADES, Ana Luiza Caldas.; VILELA, Lailah Vasconcelos de Oliveira.; RIBEIRO. Critérios de atenção para determinação de nível de risco ocupacional para fatores de risco psicossociais no âmbito do programa de gerenciamento de riscos. **Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho**, v. 1, n.2, 2022. Disponível em: <https://revistaenit.trabalho.gov.br/index.php/RevistaEnit/article/view/180>. Acesso em: 22 out 2024.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7. Ed. São Paulo: Atlas, 2019.

Instituto Brasileiro de Terapia Holística. Estratégias de coping: um guia psicanalítico para lidar com o estresse. 2023. **INSTITUTO BRASILEIRO DE TERAPIA HOLÍSTICA** Disponível em: https://institutobrasileirodeterapiasholicas.com/estrategias-de-coping-um-guia-psicanalitico-para-lidar-com-o-estresse/#google_vignette. Acesso em: 24 fev. 2025.

International Labour Organization. **PSYCHOSOCIAL FACTORS AT WORK: Recognition and control**. Geneva: Internacional Labour Office, 1986. Disponível em: https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/1986/86B09_301_engl.pdf. Acesso em 22 out 2024.

International Labour Organization. **Workplace stress: a collective challenge**. Geneva: Internacional Labour Office, 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@pr_otrav/@safework/documents/publication/wcms_466547.pdf. Acesso em: 24 fev. 2025.

International Labour Organization. **Psychosocial Risk Analysis in Delivery Sector Employees**. Geneva: Internacional Labour Office, 2022.

Disponível em:
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-ankara/documents/publication/wcms_837231.pdf. Acesso em: 22 out. 2024.

KÄNEL, Roland Von; PRINCIP, Mary; HOLZGANG, Sarah Ann; FUCHS, Walther Josef; NUFFEL, Marc Van; PAZHENKOTTIL, Aju Paul; SPILLER, Tobias Richard. Relationship between job burnout and somatic diseases: a network analysis, **Scientific reports**, 2020. Disponível em: <https://www.nature.com/articles/s41598-020-75611-7>. Acesso em: 22 out. 2024.

KARASEK, Robert Allen. Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. **Administrative Science Quarterly**, v. 24, n. 2, p. 285–308, 1979.

LAZARUS, Richard Saul; FOLKMAN, Susan. **Stress, appraisal, and coping**. New York: Springer Publishing Company, 1984.

LIPP, Marilda Emmanuel Novaes. **Manual do inventário de sintomas de stress para adultos de Lipp (ISSL)**. São Paulo. Nila Press.

MADEIRA, Thiago Platon; MARTINS, Maria das Graças Teles. A psicologia nas organizações: estresse e manejo do estresse em trabalhadores. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v.8, n.10, p. 20-40, 2022. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/download/7264/2841/10582> Acesso em: 05 maio 2025.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. Ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MARQUES, Walter Rodrigues; Coelho, Amanda Marcos; MARQUES, Francisca Rodrigues; BIRINO, Jonathan Serra; ARAÚJO, Ivameire Martins Alves; COSTA, Raquel Marques; SOUSA, Verbena Vieira Ribeiro; MACHADO, André Nogueira. Estresse e cultura organizacional: o papel do psicólogo na prevenção e tratamento da Síndrome de Burnout. **Conjecturas**, v 22, 2021. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/357729593_Estresse_e_cultura_organizacional_o_papel_do_psicologo_na_prevencao_e_tratamento_da_Sin_drome_de_Burnout. Acesso em: 22 out. 2024.

MATOS, Daniele Correia. **Estresse ocupacional**: um estudo entre os funcionários da área de operações de uma empresa farmacêutica em fortaleza. 2019. Trabalho de conclusão de curso (Bacharel em Administração)

- Universidade Federal Do Ceará, Fortaleza, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/50092>. Acesso em: 22 out 2024.

OLIVEIRA, Nubya. Afastamento do trabalho por saúde mental cresce 38%; como empresas podem evitar. **O TEMPO | Brasil**, 2024. Disponível em: <https://www.otempo.com.br/brasil/afastamento-do-trabalho-por-saude-mental-cresce-38-como-empresas-podem-evitar-1.3318397>. Acesso em: 23 jan. 2025.

PEREIRA, Ana Carolina Lemos.; SOUZA, Heloisa Aparecida.; LUCCA, Sergio Roberto de.; IGUTIB, Aparecida Mar. Fatores de riscos psicossociais no trabalho: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho, **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/Yj4VrBQcQ3tgQgHcnnGkC6F/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 22 out. 2024.

RICHARDSON, Nela; ANTONELLI, Marie. Bem-estar no trabalho: estresse afeta 67% dos brasileiros. **Revista ADP**, 2024. Disponível em: <https://br.adp.com/sobre-a-adp/central-de-imprensa/bem-estar-no-trabalho.aspx>. Acesso em: 22 fev. 2025.

ROSENO, Danillo Alencar; CAVALCANTI, Jose Rodolfo Lopes P; FREIRE, Marco Aurelio. Caracterização da síndrome de burnout em enfermeiros em municípios do interior do Estado da Paraíba – Brasil. **Revista Ciências em Saúde**, v 10, 2020. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/340158479_Caracterizacao_da_sindrome_de_burnout_em_enfermeiros_em_municipios_do_interior_do_Estado_da_Paraiba_-_Brasil. Acesso em: 24 out. 2024.

RUOTSALAINEN, Jari Hänninen; VERBEEK, Johannes Hendrik; SAARELA. Interventions to reduce occupational stress in healthcare workers: A systematic review. **Journal of Occupational Medicine and Toxicology**, v. 19, n. 1, 33-48, 2023. <https://doi.org/10.1186/s12995-023-00350-1>

SALEME, Isabelle. Estresse no trabalho afeta 67% dos brasileiros, aponta estudo. **CNN BRASIL**, 2024. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/financas/estresse-no-trabalho-afeta-67-dos-brasileiros-aponta-estudo/>. Acesso em: 23 jan. 2025.

SANTOS, Alexandre Felipe. A gestão dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho: desafios e perspectivas. **Revista de Psicologia do Trabalho**, v. 21, n. 2, p. 180-192, 2023. Disponível em: <https://apufpr.org.br>. Acesso em: 05 maio 2025.

SANTOS, Carlos Silva; COSTA, Ana Aparecida; Oliveira, Renata Maria. Impactos das práticas integrativas na saúde mental de trabalhadores: uma revisão crítica. **Journal of Occupational Health**, v.1 n. 25, 78-92, 2019.

SANTOS, Alexandre Ricardo; GUERREIRO, Ana Flávia; SCHULTZ, Rafael; GOMES, Lúcia Maria; PAIVA, João Sérgio; BARBOSA, Marcelo Nunes. Prevalência do estresse ocupacional em profissionais de saúde durante a pandemia da COVID-19: estudo transversal. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 20, n. 2, p. 241-249, 2022.

Disponível em: <https://www.rbmt.org.br/details/1952/pt-BR/prevalencia-do-estresse-ocupacional-em-profissionais-de-saude-durante-a-pandemia-da-covid-19--estudo-transversal>. Acesso em: 10 set. 2025.

SAVECA, Paulo Tibério Armando; MONTERO, Fernando Pacheco; TEMBE, Vicente Alfredo. O STRESS OCUPACIONAL COMO FACTOR PRINCIPAL DE RISCO PSICOSSOCIAL NO AMBIENTE DE TRABALHO, **Psicologia.pt. O portal dos Psicólogos**, 2020. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/343346031_O_STRESS_OCUPACIONAL_COMO_FACTOR_PRINCIPAL_DE_RISCO_PSICOSSOCIAL_NO_AMBIENTE_DE_TRABALHO_2020. Acesso em: 22 out. 2024.

SCHAUFELI, Wilmar Bernard; TARIS, Toon Willem. A critical review of the Job Demands-Resources Model: Implications for improving work and health. **Health & Well-Being**, v. 66, n. 2, p. 1–8, 2016.

SIEGRIST, Johannes. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. **Journal of Occupational Health Psychology**, v.1 n.1, 27–41,1996. Disponível em: <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27> Acesso em: 05 maio 2025.

SILVA, Carollinny Ramilly De Moura. **Níveis de ansiedade, depressão e estresse entre praticantes e Não praticantes de exercício físico**. 2024. Monografia (Licenciatura em Educação Física) - Universidade Estadual Do Piauí, Picos, 2024. Acesso em 22 de outubro de 2024.

SILVA, Michel Goulart. Notas sobre a saúde mental no capitalismo. **BOLETIM DE CONJUNTURA**, v 13, 2023. Disponível em: <https://revista.ioles.com.br/boca/index.php/revista/article/view/800>. Acesso em: 22 out. 2024.

SILVA, Mariana Cristina; PEREIRA, Lucas Gabriel. Riscos psicossociais no ambiente de trabalho: uma análise sobre as condições laborais no Brasil pós-pandemia. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 50, n. 3, p. 30-47, 2024. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rbso/a/Rz43Np8SncG3zJ7zL6VtCGx/>. Acesso em: 05 maio 2025.

SILVA, Karina Ramos da. **Estresse no Ambiente de trabalho:** causas, consequências e prevenções. Fundação Educacional do Município de Assis-FEMA: Assis, 2013. 47p. Disponível em: <https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqTccs/1011261124.pdf>. Acesso em: 28 maio 2023.

URSIN, Holger; ERIKSEN, Hege Roennestad. The Cognitive Activation Theory of Stress. ***Psychoneuroendocrinology***, v. 29, n. 5, p. 567–592, 2004.

VISSER, Marieke; GERGEN, Christian; REIJNDERS, Jeroen. The role of social support in workplace stress reduction: A meta-analysis. ***Journal of Applied Psychology***, v. 107 n. 7, 1021-1033, 2022. <https://doi.org/10.1037/apl0000505>.

World Health Organization. **PRIMA-EF:** guidance on the European framework for psychosocial risk management: a resource for employers and worker representatives. Geneva: WHO; 2008. Disponível em: http://www.prima-ef.org/uploads/1/1/0/2/11022736/prima-ef_ebook.pdf. Acesso em: 20 out. 2024.

World Health Organization. **World mental health report:** transforming mental health for all. Geneva: WHO; 2022. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240049338>. Acesso em: 20 out. 2024.

World Health Organization. **Mental health:** a state of well-being. Geneva: WHO; 2014. Disponível em: http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/en/. Acesso em: 20 out. 2024.