



University of
Texas Libraries



e-revist@s



Centro Unversitário Santo Agostinho

revistafsa

www4.fsnet.com.br/revista

Rev. FSA, Teresina, v. 19, n. 12, art. 13, p. 268-279, dez. 2022

ISSN Impresso: 1806-6356 ISSN Eletrônico: 2317-2983

<http://dx.doi.org/10.12819/2022.19.12.13>

DOAJ DIRECTORY OF
OPEN ACCESS
JOURNALS

WZB
Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung



Estresse, Carga de Trabalho, Burnout e Satisfação no Trabalho: Algumas Considerações Teóricas

Stress, Workload, Burnout and Job Satisfaction: Some Theoretical Considerations

Karoline Morais Silva

Estudante de Administração da Universidade Federal de Lavras
karoline.silva2@estudante.ufla.br

Lorrayne Pessi

Estudante de Administração da Universidade Federal de Lavras
lorrayne.pessi@estudante.ufla.br

Vitória Sousa Neves Penido

Estudante de Administração da Universidade Federal de Lavras
vitoria.penido@estudante.ufla.br

Franciely Aparecida da Silva

Estudante de Administração da Universidade Federal de Lavras
franciely.silva@estudante.ufla.br

Fernanda Eliza de Carvalho

Estudante de Administração da Universidade Federal de Lavras
fernanda.carvalho2@estudante.ufla.br

Ana Alice Vilas Boas

Doutora em Administração – The University of Reading – UK
Professora Titular da UFLA
ana.alice@ufla.br

Endereço: Karoline Morais Silva

DAE-UFLA Campus Universitários, Caixa Postal 3037
CEP 37200-900, Lavras - MG, Brasil.

Endereço: Lorrayne Pessi

DAE-UFLA Campus Universitários, Caixa Postal 3037
CEP 37200-900, Lavras - MG, Brasil.

Endereço: Vitória Sousa Neves Penido

DAE-UFLA Campus Universitários, Caixa Postal 3037
CEP 37200-900, Lavras - MG, Brasil.

Endereço: Franciely Aparecida da Silva

DAE-UFLA Campus Universitários, Caixa Postal 3037
CEP 37200-900, Lavras - MG, Brasil.

Endereço: Fernanda Eliza de Carvalho

DAE-UFLA Campus Universitários, Caixa Postal 3037
CEP 37200-900, Lavras - MG, Brasil.

Endereço: Ana Alice Vilas Boas

Via San Paolino, 35, Provincia di Lucca, CEP 37205-014
Lavras - MG, Brasil.

Editor-Chefe: Dr. Tonny Kerley de Alencar Rodrigues

Artigo recebido em 25/08/2022. Última versão recebida em 14/09/2022. Aprovado em 15/09/2022.

Avaliado pelo sistema Triple Review: a) Desk Review pelo Editor-Chefe; e b) Double Blind Review (avaliação cega por dois avaliadores da área).

Revisão: Gramatical, Normativa e de Formatação



RESUMO

O estresse aliado à carga de trabalho pode ter origem em diversos fatores que são relativos à empresa em si e às características pessoais e profissionais de cada indivíduo. Condições inadequadas do ambiente de trabalho, clima organizacional desfavorável, longas jornadas de trabalho, falta de preocupação com a saúde e bem-estar do colaborador são alguns elementos que podem gerar estresse no ambiente de trabalho. Sendo assim, o objetivo deste ensaio é analisar como a sobrecarga de trabalho pode levar ao aumento do estresse relacionado ao trabalho, apesar do estresse nem sempre ser negativo e dele ser percebido de forma diferenciada por cada indivíduo. Busca-se também analisar a relação entre estresse e burnout e evidenciar a relação desses temas com a percepção de satisfação no trabalho. Inúmeros assuntos foram encontrados a respeito do tema, nos quais destacam-se as fontes de estresse, características pessoais e percepção do estresse, abordagem psicológica e níveis de satisfação no trabalho. Vale destacar que estresse e carga de trabalho estão correlacionados e que a sobrecarga física, mental e emocional de trabalho pode levar à síndrome de burnout e que esses fatores podem afetar os níveis de percepção de satisfação no trabalho. A partir dos textos analisados, observa-se a necessidade de mais estudos sobre o cuidado com a saúde mental de diferentes categorias de colaboradores em diferentes contextos laborais para se ter um aprofundamento sobre os temas abordados neste ensaio.

Palavras-chave: Carga de Trabalho. Estresse no Trabalho. Qualidade de Vida no Trabalho.

ABSTRACT

Stress combined with workload may originate from several factors that are related to the company itself and the personal and professional characteristics of each individual. Inadequate working environment conditions, unfavorable organizational climate, long working hours, lack of concern for the employee's health and well-being are some elements that can generate stress in the work environment. Therefore, the objective of this essay is to analyze how work overload can lead to increased work-related stress, despite stress not always being negative and being perceived differently by each individual. It also seeks to analyze the relationship between stress and burnout and to highlight the relationship between these themes and the perception of job satisfaction. Numerous issues were found on the subject, in which the sources of stress, personal characteristics and perception of stress, psychological approach and levels of job satisfaction stand out. It is worth noting that stress and workload are correlated and that physical, mental and emotional overload at work can lead to burnout syndrome and that these factors can affect perceived levels of job satisfaction. Based on the analyzed texts, there is a need for further studies on mental health care for different categories of employees in different work contexts in order to have a deeper understanding of the topics covered in this essay.

Key-words: Workload. Work-Related Stress. Quality of Working Life.

1 INTRODUÇÃO

No estudo da docência e tendo como objetivo argumentar sobre o estresse no trabalho e a carga de trabalho, observa-se que grande quantidade do estresse que se passa no local de trabalho pode ser devido a uma situação de excesso de carga de trabalho, acarretando problemas não só mental, mas principalmente físicos. Um ambiente de trabalho estressante pode ser extremamente prejudicial à saúde dos colaboradores e para a produtividade da empresa (VILAS BOAS; MORIN, 2016).

O modelo de Cooper (1985) especifica três tipos de fontes de estresse: fatores intrínsecos ao trabalho, fatores psicossociais (incluindo o papel do indivíduo na organização) e fatores organizacionais (incluindo o desenvolvimento da carreira, as estruturas organizacionais e o clima organizacional). As características pessoais também afetam os indicadores de estresse no trabalho e, como resultado, influenciam a percepção e avaliação que os indivíduos têm de suas próprias características individuais (VILAS BOAS; MORIN, 2016).

Ademais, ao avaliar o estresse relacionado ao trabalho na perspectiva do modelo em questão, deve-se partir do princípio de que os mesmos estressores são sentidos e enfrentados de forma diferente pelos indivíduos. Assim, um trabalho altamente estressante para uma pessoa pode não o ser para outra pessoa, pois as pessoas percebem e avaliam seu ambiente de trabalho de forma diferenciada e têm histórias de vida diferenciadas que precisam ser levadas em consideração para entender melhor a QVT (VILAS BOAS; MORIN, 2016).

A carga de trabalho está diretamente ligada à forma como o profissional se mantém no ambiente de trabalho, havendo satisfação se a mesma for estipulada com responsabilidade e causando vários problemas se houver excessos. Gropher & Donchin (1986) e O'Donnell & Eggemeier (1986) comentam que o estudo da carga de trabalho pode ajudar psicólogos do trabalho e ergonomista a distinguir entre a eficiência dos projetos concorrentes de emprego de sistemas contemporâneos e ajudar os gestores a fornecer um melhor ambiente de trabalho (VILAS BOAS; MORIN, 2016).

A carga de trabalho também pode ser usada para fornecer insights sobre características específicas de trabalho e das relações de trabalho que levam ao significado do trabalho (MORIN, 2008). Percepções subjetivas de carga de trabalho refletem uma avaliação da capacidade do indivíduo para atender às demandas da tarefa. Altos níveis de carga de trabalho percebida ocorrem quando as demandas de tarefas excedem a capacidade do indivíduo para atender a essas demandas (VILAS BOAS; MORIN, 2016). Com o objetivo de verificar como

a carga de trabalho e as diferenças individuais contribuem para o estresse no trabalho. Por se tratar de um ensaio, são comparadas opiniões de diversos autores, a fim de argumentar e tirar conclusões sobre o tema.

Inicialmente, são apresentados os conceitos, definições e teorias sobre o estresse no ambiente de trabalho, a carga de trabalho e o burnout, contendo análises de vários autores, comparações e classificações. Após, são apresentados os aspectos mais importantes e conclusivos dessa breve pesquisa teórica e com indicações de temas para pesquisas futuras.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Estresse e estresse relacionado ao trabalho

A palavra stress, do inglês, deu origem ao termo estresse em Português, que, de acordo com o Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa, significa “conjunto de reações do organismo a agressões de origem diversas, capazes de perturbar-lhe o equilíbrio interno” (FERREIRA, p.233, 1993). No século XVIII, a palavra stress passa a ser empregada para expressar pressão ou forte esforço do corpo humano. No entanto, somente no século XX é que o termo ganha a conotação científica (SELYE, 1956).

O estresse é um estado caracterizado por uma síndrome específica desencadeada por fatores biológicos e psicológicos. Ocorrem modificações pontuais no sistema biológico que são causadas por uma grande variedade de agentes, mas deve-se considerar o estresse como sendo inespecificamente induzido. Dessa forma, ele é a resposta inespecífica do corpo a exigências às quais está sendo submetido (PEREIRA; ZILLE, 2010). Autores como Couto (1987) e Simonton *et al.* (1987) consideram o estresse como um estado anormal do organismo do ser humano; trata-se de uma redução de desempenho do trabalho, provocada pela incapacidade prolongada do indivíduo de suportar as exigências da vida e suas consequências. Nesse sentido, o trabalho pode ser percebido como uma carga pesada demais em certos momentos da vida e pode gerar uma sobrecarga mental e emocional também.

O estresse relacionado ao trabalho ajuda no entendimento do significado que o indivíduo dá ao seu trabalho e, por conseguinte, afeta a qualidade da vida no trabalho. Nesta perspectiva, existem diversos modelos e formas de estudar o estresse e o estresse relacionado ao trabalho. O modelo de Cooper (1985) é frequentemente utilizado nos estudos sobre esse tema, conforme já mencionado anteriormente. É um modelo simplificado que combina uma série de fatores e distingue fontes potenciais de estresse no trabalho. A primeira fonte de estresse está relacionada aos fatores intrínsecos ao trabalho, ou seja, pressão por

produtividade, formas de poder e autoridade, condições de trabalho inadequadas e relações interpessoais conflituosas. A segunda fonte de estresse são os fatores psicossociais, incluindo o papel do indivíduo na organização e como o indivíduo percebe o seu trabalho perante os demais. Enquanto a terceira fonte de estresse são os fatores organizacionais incluindo o desenvolvimento da carreira, estruturas organizacionais e o clima organizacional favorável ou desfavorável.

Por outro lado, as características pessoais também afetam os indicadores de estresse no trabalho e como resultado elas influenciam a percepção e avaliação que os indivíduos têm de suas próprias relações de trabalho. Essas mesmas características individuais também balizam os elementos e a percepção que o indivíduo tem do seu trabalho e mesmo da sua sobrecarga de trabalho. Como exemplo podemos citar o aspecto idade, que se refere ao fato de um indivíduo mais jovem e sem filhos poder perceber um nível menor de estresse no trabalho, ao passo que uma pessoa de meia idade com responsabilidades familiares diversificadas pode perceber uma sobrecarga maior de trabalho e, por conseguinte, acabar tendo um nível maior de estresse no trabalho. Lembrando que, nesse caso, já podemos também perceber que o equilíbrio vida/trabalho é outro responsável por uma melhor ou pior qualidade de vida no trabalho, conforme postulam Vilas Boas *et al* (2018).

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

3.1 Carga de trabalho

No que tange à carga de trabalho, de acordo com Falzon (2015), o uso do termo carga é com frequência ambíguo: pode se referir ao nível de exigência de uma tarefa num dado momento, ou às consequências dessa tarefa. No modelo apresentado pelo autor, baseado no esquema clássico em ergonomia, distingue-se: na entrada, as tarefas e suas exigências e o estado do operador; e, na saída, um nível de desempenho e consequências para o operador, ou seja, a carga pode ser influenciada pela definição de tarefa, objetivos a se atingir com essas tarefas, resultados esperados, qualidade a obter e outros fatores. Além disso, a carga de trabalho também é influenciada pelo esforço produzido em referência à atividade, considerando o grau de mobilização (físico, cognitivo, psíquico) daquele que exerce a tarefa. Montmollin (1993) e Falzon (2015) argumentam que as tarefas de uma atividade de trabalho geram uma carga, portanto, desfazer-se da carga é um objetivo em vão, é necessário eliminar, ou pelo menos diminuir a sobrecarga de trabalho.

Para Falzon (2015), a relação entre a carga que gera fadiga é a consequência do esforço. É um estado consecutivo a um trabalho realizado sob certas condições que se objetiva em sintomas, que induz a uma perda temporária e reversível de eficiência. Logo, a fadiga excessiva pode ser causada por uma sobrecarga, o que acarreta em estresse. No entanto, as diferenças individuais também podem afetar a percepção de estresse no trabalho.

Nos estudos internacionais, alguns autores buscam formas de lidar com a sobrecarga de trabalho de modo a evitar a fadiga e diminuir os efeitos negativos do excesso de papéis no trabalho (*role overload*), desde a década de 1990, como, por exemplo, Wortman, Biernat & Lang (1991). Mas estudos atuais mostram cada vez mais os problemas de saúde causados pelo excesso de carga de trabalho (KINMAN; JONES, 2008). A carga de trabalho que pode afetar a qualidade de vida está relacionada à **carga física, mental e emocional**.

Damos (1991) coloca a relação entre carga e carga mental como uma construção hipotética, induzida pela realização de uma tarefa que provoca uma redução ou aumento da capacidade mental de realizar outras tarefas. Por outro lado, Falzon (2015) reafirma essa hipótese, pois para esse autor uma tarefa exigente mobiliza uma parte considerável da capacidade total do indivíduo em realizar a tarefa em si, sendo que a capacidade residual fica então pequena. Inversamente, uma tarefa pouco exigente só mobiliza uma parte pequena da capacidade total do indivíduo em realizar tal tarefa e a capacidade residual será grande. Assim já se pode observar que as diferenças individuais podem afetar a percepção de carga de trabalho também.

Com relação à carga de trabalho e modos operatórios, Falzon (2015) expõe que, quando o nível de exigência da tarefa é baixo, um modo pouco econômico, mas que satisfaz mais critérios, é normalmente utilizado. Entretanto, quando o nível de exigência aumenta, o esforço aumenta, até ser atingido um limiar subjetivo, que desencadeia no operador a escolha de um outro modo operatório, mais econômico e, portanto, levando a uma redução do esforço. Se o nível de exigência continua a aumentar, o processo se repete.

Leplat (1988) apresenta um esquema com relação à competência daquele que realiza a tarefa e analisa sua complexidade, em zona das atividades simples (ou seja, de pouco esforço), em que o nível de competência é superior ao nível de complexidade: pode se tratar de tarefas “objetivamente” simples, ou de tarefas difíceis realizadas por operadores muito competentes. Adicionalmente, a zona das atividades complexas (ou seja, de muito esforço), em que o nível de competência é inferior ao nível de complexidade, pode se tratar de tarefas simples realizadas por operadores pouco competentes, ou de tarefas complexas realizadas por operadores competentes.

3.2 Estresse e burnout

A síndrome Burnout é definida por Codo e Menezes (1999) como uma reação à tensão emocional crônica gerada a partir do contato direto e excessivo com outros seres humanos, particularmente quando esses ficam preocupados. Ou com o contato direto e constante com problemas que o indivíduo tem que enfrentar no dia a dia. De acordo com estes autores, trata-se de um tipo de estresse ocupacional que acomete profissionais envolvidos com qualquer tipo de cuidado em uma relação de atenção direta, contínua e altamente emocional. Maslach, Schaufeli e Leiter (2001) definem a síndrome baseada em: exaustão emocional, caracterizada por uma falta ou carência de energia, entusiasmo e um sentimento de esgotamento de recursos; despersonalização, que se caracteriza por tratar os clientes, colegas e a organização como objetos; e diminuição da realização pessoal no trabalho com tendência do trabalhador a se autoavaliar de forma negativa. As pessoas sentem-se infelizes consigo próprias e insatisfeitas com seu desenvolvimento profissional.

Para Langevin, 2002 (apud PIERRE, 2013), o burnout surge como uma consequência possível, específica, do estresse no trabalho. O estresse pode engendrar o burnout. Sua especificidade é que ele provoca não só fadiga e esgotamento emocional (portanto uma baixa nos recursos), mas também um abandono das regras do ofício. Perez, 2013 (apud PUMARIEGA, 2018), cita o burnout como consequência da sobrecarga e estresse de trabalho na vida de um funcionário. O autor caracteriza o burnout como uma síndrome, na qual o indivíduo pode experimentar, fundamentalmente, esgotamento emocional, desespero e baixa realização pessoal.

Trata-se efetivamente de uma retroalimentação sobre os recursos, em vez de uma retroalimentação sobre os constrangimentos. Os constrangimentos externos ao sujeito, a saber, os da organização, permanecem estáveis. São os constrangimentos que o sujeito se fixa, aqueles que constituem os recursos da ação, que são afetados. Logo, todo esse processo de retroalimentação baseada em atividades, competência pessoal, desgaste físico e mental, entre outros fatores, pode acarretar em uma sobrecarga, excesso de carga, que poderá por consequência gerar adoecimento.

Com base em Pumariega (2018), a sobrecarga e estresse no trabalho estão relacionados e interligados, embora tenham origem em aspectos distintos. A primeira advém do excesso de tarefas ou atividades que lhes são distribuídas ao trabalhador na ocupação; e a segunda resulta das consequências físicas e psíquicas da sobrecarga ocupacional que gera uma grande insatisfação e desmotivação na vida do trabalhador. Segundo Perez (2013, apud

PUMARIEGA, 2018), a sobrecarga ocorre quando as demandas de trabalho excedem as habilidades e recursos do trabalhador para cumprir com suas obrigações com êxito, no período de tempo estabelecido pela empresa.

À medida que os níveis de estresse no trabalho vão se elevando e com o passar do tempo, o indivíduo pode desenvolver a síndrome de burnout. Por isso, torna-se premente que as organizações e os próprios indivíduos avaliem com frequência os potenciais fatores de estresse na vida pessoal e no ambiente de trabalho para evitar chegar a uma situação mais grave de burnout. Assim sendo, o indivíduo deve buscar um trabalho que lhe traga satisfação e as organizações devem oferecer um ambiente que também produza satisfação no trabalho para melhorar a qualidade de vida dos seus colaboradores.

3.3 Satisfação no trabalho

O homem evoluiu no sentido da sua adaptação aos diferentes ambientes em que ele vive. Por esse motivo, Pereira e Ziller (1994) afirmam que o estresse pode estar relacionado com o ambiente de trabalho. Sabendo que o estresse relacionado com a carga de trabalho impacta diretamente na satisfação no trabalho, Marqueze e Moreno (1969) definem satisfação no trabalho como o resultado da avaliação que o trabalhador tem sobre o seu trabalho ou a realização de seus valores por meio dessa atividade, sendo uma emoção positiva de bem-estar. A satisfação no trabalho é um sentimento que resulta da situação total do trabalho. Marqueze e Moreno (1998) argumentam que, no ambiente de trabalho, algumas condições podem representar sobrecargas no sentido de estresse, e uma delas é a insatisfação no trabalho decorrente do conteúdo e da carga de trabalho, em que uma maior insatisfação leva a um maior nível de estresse.

De acordo com uma pesquisa realizada por Pereira e Zille (2010), as principais fontes de tensão excessiva no trabalho estavam relacionadas com a realização de várias atividades ao mesmo tempo com alto grau de cobrança pelas organizações; filosofia de trabalho pautada pela obsessão e compulsão por resultados; estabelecimento de muitos prazos e cronogramas apertados; sobrecarga em decorrência da tecnologia; orientações superiores implícitas ou explícitas no sentido de agir fora do que é considerado eticamente correto; e conviver no ambiente ocupacional com indivíduos considerados de personalidade difícil (ansioso, estressado, desequilibrado emocionalmente). Pereira e Zille (2010) também destacam outras fontes de tensão, como dificuldade de desligar-se de contextos relacionados ao trabalho; ter o tempo muito tomado por compromissos assumidos dentro ou fora do trabalho; conflitos por

ter que ao mesmo tempo ser inovador e dotado de autonomia, estando sujeito às normas da organização; e não ter a possibilidade de descansar de forma regular (fins de semana, feriados e férias). Essas fontes de tensão excessiva afetam a satisfação com relação ao trabalho e impactam diretamente nas consequências de estresse, carga, burnout e outras doenças laborais.

Para Pumariega (2018), o trabalho é importante na constituição do sujeito e para a inserção social deste. Entretanto, essa atividade pode ainda servir como estratégia de saúde, mas também tem sido associada ao adoecimento mental. Para autores como Couto (1987) e Simonton et al. (1987), o estresse afeta pessoas mais vulneráveis, incapazes de se descontraírem e relaxarem, devido às características da vida moderna e às fontes de tensão excessiva. Han (2015) reforça essa ideia em seu livro “A sociedade do cansaço”: “A sociedade do século XXI não é mais a sociedade disciplinar, mas a sociedade do desempenho...sujeitos de desempenho e produção”. E nas palavras de Nietzsche, em “Humano, demasiado humano”:

Por falta de repouso, nossa civilização caminha para uma nova barbárie. Em nenhuma outra época os ativos, isto é, os inquietos, valeram tanto. Assim, pertence às correções necessárias a serem tomadas quanto ao caráter da humanidade fortalecer em grande medida o elemento contemplativo (NIETZSCHE apud HAN, 2015, p. 37).

Pode-se dizer que o elemento contemplativo, mencionado por Nietzsche (1967), permite que o indivíduo recarregue suas energias e com isso consiga perceber seu trabalho de uma forma mais satisfatória e saudável. Tudo isso vem mostrar que os indivíduos e os gestores de pessoas devem levar em consideração as características individuais para melhor entender o que gera mais ou menos satisfação no trabalho.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Foi possível constatar nesse estudo que o estresse relacionado com a carga de trabalho impacta diretamente na satisfação no trabalho. O estresse relacionado ao trabalho advém do excesso de tarefas ou atividades que são distribuídas ao trabalhador para desempenhar sua ocupação e das consequências físicas e psíquicas da sobrecarga ocupacional que gera uma grande insatisfação e desmotivação na vida do trabalhador.

Constatou-se que, se não for tratado, o estresse pode evoluir para uma condição clínica muito grave que afeta negativamente a saúde do trabalho, que é o burnout, reduzindo muito sua capacidade de trabalhar. Enfim, há a necessidade de uma nova perspectiva sobre o

estresse, pois vemos graves danos à saúde, que podem levar a mais desconforto na produtividade pessoal, muitas vezes na incapacidade de retornar à vida laboral e até mesmo a limitação do convívio social. Vale destacar, conforme apontam Vilas Boas e Morin (2017), que as características individuais, como idade, sexo, inteligência emocional e orientação para o trabalho, afetam a percepção de estresse relacionado ao trabalho e a sua relação com a qualidade de vida no trabalho.

É importante considerar o trabalho e a formação de uma cultura propícia ao bem-estar pessoal, pois não se pode pensar apenas na incapacidade de substituir os funcionários, pois o estresse muitas vezes vem da relação com o trabalho. Deve-se garantir que os sujeitos possam expor seus problemas e vê-los como situações que não dependem somente deles mesmos, mas que fazem parte de uma experiência social que afeta a sociedade como um todo.

Ademais, identificou-se que os mesmos estressores são sentidos e enfrentados de forma diferente pelos indivíduos. Logo, considera-se que as organizações devam adotar medidas para estimular e implantar uma cultura de Qualidade de Vida no Trabalho, de modo a agir na raiz do problema, derrubando suas causas para que o estresse relacionado ao trabalho atrelado à sobrecarga física, mental e emocional do trabalho deixem de ser fatores agravantes das condições que propiciam baixos níveis de satisfação no trabalho e o aumento dos casos de burnout.

Portanto, investigações futuras poderão identificar fatores que afetam o trabalho, que causam insatisfação e estresse no trabalho para diferentes tipos de indivíduos e diferentes categorias de trabalhadores. Estudar os níveis de sobrecarga física, mental e emocional em diferentes profissões ou ambientes de trabalho também ajudaria os gestores de pessoas a oferecerem um ambiente de trabalho mais saudável para seu capital intelectual. Sugere-se ainda que outros estudos possam identificar os fatores que levam à geração de doenças mentais e físicas, como a síndrome de burnout, em profissionais de diferentes setores da economia, a fim de apresentarem medidas que possam ser adotadas pelas organizações para melhorar a satisfação no trabalho.

REFERÊNCIAS

CODO, W; VASQUES-MENEZES, I. O que é burnout. **Educação: carinho e trabalho**, v. 2, p. 237-254, 1999.

COOPER, C. L. The stress of work. **Aviation, Space and Environmental Médecine**, v. 56, n. 1, pp. 627-632, 1985.

COUTO, H. A. **Stress e qualidade de vida dos executivos**. Rio de Janeiro, COP Editora, 1987.

DAMOS, D. (Ed.). **Desempenho de múltiplas tarefas**. Goiás, Imprensa CRC, 1991.

Falzon, P. **Ergonomia**. Disponível em: Minha Biblioteca, (2ª edição). Editora Blucher, 2015.

FERREIRA, A. B. H. Minidicionário. **Língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, p. 24, 1993.

GROPPER, D.; DONCHIN, E. Workload: **An examination of the concept**. In: BOFF, K.; KAUFMAN, L.; THOMAS, J. P. (Eds). Handbook of Perception and Human Performance. Wiley, New York. 41, p. 1-27, 1986.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. Editora Vozes Limitada, Petrópolis, RJ. 2015.

KINMAN, G.; JONES, F. A Life Beyond Work? Job Demands, Work-Life Balance, and Wellbeing in UK Academics. **Journal of Human Behavior in the Social Environment**, v. 17, n. 1-2, p. 41-60, 2008. DOI: 10.1080/10911350802165478

LEPLAT, J. Task complexity in work situations. In: **Tasks, errors, and mental models**. 1988. p. 105-115.

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

MASLACH, C. SCHAUFELI, W. B; LEITER, M. P. (2001). Job burnout. **Annual Review Psychology**, 52, 397-422.

MONTMOLLIN, M. Compétences, charge mentale, stress: Peut-on parler de santé cognitive'. In: **Proceedings of the XVIIIth SELF Congress**. 1993. p. 22-24.

MORIN, E. M. Sens du travail, santé mentale au travail et engagement organisationnel, études et recherches, (Rapport R-543 - avec la collaboration de F. Aranha, FGV-EAESP), Montreal, QC, Canada, IRSST, 2008, 62p.

NIETZSCHE, F. Menschliches, Allzumenschliches I - Kritische Gesamtausgabe, 4a seção. v.2. Berlim, 1967, p.236.

O'DONNELL, R. D.; EGGEMEIER, T. **Workload assessment methodology**. In: BOFF, K. R.; KAUFMAN, L.; THOMAS, L. P. (Eds.) Handbook of Perception and Human Performance. Wiley, New York, v. 42, p. 28-49, 1986. DOI: 10.1037/a0027832.

PEREIRA, L. Z; ZILLE, G. P. O estresse no trabalho uma análise teórica de seus conceitos e suas inter-relações. **Gestão e Sociedade**, v. 4, n. 7, p. 414-434, 2010.

PUMARIEGA, Y. N *et al.* “Envelheci no trabalho de tanto estresse”: Um estudo de caso sobre estresse e sobrecarga no trabalho (original). **Olimpia: Publicación científica de la facultad de cultura física de la Universidad de Granma**, v. 15, n. 47, p. 103-116, 2018.

SELYE, H. **Stress**: a tensão da vida. São Paulo, Ibrasa, 1956.

SIMONTON, O. C; MATTHEWS-SIMONTON, S; CREIGHTON, J. **Com a vida de novo: abordagem de auto-ajuda para pacientes com câncer**. São Paulo, Summus Editorial, 1987.

VILAS BOAS, A. A *et al.* Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho dos Docentes de Instituições Federais das Regiões Sudeste, Centro-Oeste e Distrito Federal. **Brazilian Applied Science Review**, v. 2, p. 19-51, 2018.

VILAS BOAS, A. A; MORIN, E. M. Indicadores de qualidade de vida no trabalho para professores de instituições públicas de ensino superior: uma comparação entre Brasil e Canadá. **CONTEXTUS Revista Contemporânea de Economia e Gestão**. Vol 14 – Nº 2 – abr/jul 2016

VILAS BOAS, A. A; MORIN, E. M. Sentido do trabalho e fatores de qualidade de vida no trabalho: a percepção de professores brasileiros e canadenses. **Revista Alcance – Eletrônica** – vol. 23 – n. 3 – jul./set. 2016.

WORTMAN, C, BIERNAT, M; LANG. E. Coping with role overload. In M. Frankenhaeuser. U. Lundberg & M. Chesney (Eds.) **Women, Work and Health: Stress and Opportunities**. London: Plenum. 1991.

Como Referenciar este Artigo, conforme ABNT:

K. M. SILVA, L. PESSI, V. S. N. PENIDO, F. A. SILVA, F. E. CARVALHO, A. A. VILAS BOAS Estresse, Carga de Trabalho, Burnout e Satisfação no Trabalho: Algumas Considerações Teóricas. **Rev. FSA**, Teresina, v. 19, n. 12, art. 13, p. 268-279, dez. 2022.

Contribuição dos Autores	K. M. Silva	L. Pessi	V. S. N. Penido	F. A. Silva	F. E. Carvalho	A. A. Vilas Boas
1) concepção e planejamento.	X	X	X	X	X	
2) análise e interpretação dos dados.						
3) elaboração do rascunho ou na revisão crítica do conteúdo.	X	X	X	X	X	
4) participação na aprovação da versão final do manuscrito.	X					X