



University of  
Texas Libraries



e-revist@s



Centro Unversitário Santo Agostinho

# revistafsa

[www4.fsnet.com.br/revista](http://www4.fsnet.com.br/revista)

Rev. FSA, Teresina, v. 20, n. 12, art. 2, p. 30-53, dez. 2023

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

<http://dx.doi.org/10.12819/2023.20.12.2>

DOAJ DIRECTORY OF  
OPEN ACCESS  
JOURNALS

WZB  
Wissenschaftszentrum Berlin  
für Sozialforschung



MIAR



## O Impacto do Estresse Laboral no Desenvolvimento Profissional: Uma Revisão Integrativa

### The Impact of Work Stress on Professional Development: An Integrative Review

#### Letícia da Cruz Cordeiro

Bacharel em Administração pela Universidade Federal do Amazonas

E-mail: lcordeiroc8@gmail.com

#### Antônio Giovanni Figliuolo Uchôa

Doutor em Administração e Turismo pela Universidade do Vale do Itajaí

Professor da Universidade Federal do Amazonas - UFAM

E-mail: antoniouchoa@ufam.edu.br

#### Fabiula Meneguete Vides da Silva

Doutora em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Santa Catarina

Professora da Universidade Federa do Amazonas – UFAM

E-mail: fabiulamv@yahoo.com.br

---

#### Endereço: Letícia da Cruz Cordeiro

Faculdade de Estudos Sociais - Avenida General Rodrigo Octavio Jordão Ramos, 1200 – Coroado I, CEP: 69.067-005, Manaus/AM, Brasil., Brasil.

#### Endereço: Antônio Giovanni Figliuolo Uchôa

Faculdade de Estudos Sociais - Avenida General Rodrigo Octavio Jordão Ramos, 1200 – Coroado I, CEP: 69.067-005, Manaus/AM, Brasil., Brasil.

#### Endereço: Fabiula Meneguete Vides da Silva

Faculdade de Estudos Sociais - Avenida General Rodrigo Octavio Jordão Ramos, 1200 – Coroado I, CEP: 69.067-005, Manaus/AM, Brasil.

**Editor-Chefe: Dr. Tonny Kerley de Alencar Rodrigues**

**Artigo recebido em 10/08/2023. Última versão recebida em 29/08/2023. Aprovado em 30/08/2023.**

**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 no trabalho é um dos problemas de saúde que mais atenção recebe. Isso se deve principalmente ao fato de sabermos cada vez mais sobre a magnitude e a importância de suas consequências. Gerenciá-lo ou preveni-lo nos ajudará a manter um nível adequado de saúde, tanto mental quanto física. O artigo intenta descrever os principais fatores que desencadeiam o estresse, os danos causados à vida profissional do trabalhador e como isso pode impactar a qualidade de vida no trabalho. O presente estudo caracteriza-se como uma pesquisa qualitativa do tipo revisão integrativa com dados a partir da plataforma Google Acadêmico entre os anos de 2018 e 2022. O estresse no local de trabalho é um fenômeno cada vez mais comum, cada vez mais frequente e crescente em nossa sociedade, principalmente porque as modalidades de trabalho vêm se modificando nas últimas décadas. A base para reduzir o estresse consiste em melhorar a comunicação, aumentar a participação dos trabalhadores nas decisões relativas ao trabalho, melhorar as condições ambientais; variedade e estimulação nas tarefas de trabalho também devem ser consideradas. O estresse laboral pode ser uma das grandes causas de adoecimento no ambiente de trabalho. Dessa forma, é importante que cada gestor observe como pode melhorar a qualidade de vida do trabalhador. O estudo demonstrou que o estresse laboral, se não tratado, além de causar a baixa produção do trabalhador, pode desencadear rendimentos ruins para a empresa.

**Palavras-chave:** Estresse Laboral. Ambiente Organizacional. Qualidade de Vida no Trabalho. Revisão Integrativa.

## ABSTRACT

Stress at work is one of the health problems that receives the most attention. This is mainly due to the fact that we know more and more about the magnitude and importance of its consequences. Managing or preventing it will help us maintain an adequate level of health, both mental and physical. To understand the main factors that trigger stress, the damage it causes to the professional life of the worker and how this can impact the quality of life at work. The present study is characterized as a qualitative research of the integrative review type with data from Google Academic between the years 2018 to 2022. Workplace stress is an increasingly common phenomenon. increasingly frequent and growing in our society, mainly because the work modalities have been changing in recent decades. The basis for reducing stress consists of improving communication, increasing workers' participation in work-related decisions, improving environmental conditions; variety and stimulation in work tasks should also be considered. Work stress can be one of the major causes of illness within the work environment, so it is important that each manager observe how he can improve the worker's quality of life. The study showed that work stress, if not treated, in addition to causing low worker production, can trigger poor earnings for the company as well.

**Keywords:** Work Stress. Organizational Environment. Quality of Life at Work. Integrative Review.

## 1 INTRODUÇÃO

Chamamos estresse laboral um conjunto de reações emocionais, cognitivas, fisiológicas e comportamentais do trabalhador a determinados aspectos adversos ou prejudiciais do conteúdo, ambiente ou organização do trabalho. O estresse no trabalho é um fenômeno cada vez mais frequente e crescente em nossa sociedade, fundamentalmente porque os tipos de trabalho vêm mudando nas últimas décadas (MENEZES, 2021).

O estresse laboral afeta o bem-estar físico (MAZO, 2020) e psicológico do trabalhador (MENEZES, 2021), podendo deteriorar o clima organizacional (PINTO; OLIVEIRA, 2020). Atualmente, devido à relevância da informação nos processos de produção, tarefas que tradicionalmente exigiam apenas força muscular agora exigem esforço mental. Além disso, o ritmo de trabalho vem aumentando, uma vez que, com menos trabalhadores, melhores resultados devem ser alcançados (SILVA; D'ANGELO, 2022).

A interação entre demandas de trabalho, controle do trabalhador e apoio social também foram observados. De tal forma que um alto nível de apoio social no trabalho diminui o efeito do estresse, enquanto um baixo nível, aumenta. O apoio social é a ajuda que os superiores e colegas de trabalho podem dar. Quando apropriado, pode amortecer parte do estresse gerado pela combinação de altas demandas de trabalho e baixo controle sobre o trabalho (SANTOS, P. W. *et al.*, 2021). O estresse laboral também pode ser decorrente do descompasso entre as demandas do ambiente e os recursos dos trabalhadores para enfrentá-las, ou seja, a falta de ajuste entre as competências e habilidades do trabalhador e as demandas e exigências do trabalho a ser realizado (SILVA; D'ANGELO, 2022).

De acordo com Menezes (2021), foi observado que, em outras ocasiões, o estresse no trabalho pode se manifestar quando o trabalhador faz um grande esforço, mas sua recompensa não é proporcionalmente percebida. Isso pode ser expresso por uma pressão excessiva que ocorre no ambiente de trabalho (PIERINA; GASPAROTTO, 2018). Dada a relação entre a demanda de trabalho, que também é intrínseca, e a capacidade ou recursos disponíveis para lidar eficientemente com ela, os sintomas de estresse podem variar desde um leve desconforto até uma depressão grave, frequentemente acompanhados por um sentimento de exaustão e fraqueza física (OLIVEIRA; CHAYM; FERREIRA, 2020).

A pressão no ambiente de trabalho é inevitável: a carga de trabalho, os prazos a cumprir, as expectativas de desempenho e a busca por reconhecimento fazem parte do cotidiano profissional (DANIEL, 2019). Entretanto, a sobrecarga de tarefas rotineiras em um ambiente perigoso ou hostil acaba gerando uma sensação de tensão, desamparo e frustração

constante conhecida como estresse laboral, que pode ter repercussões prejudiciais à saúde física e mental do trabalhador, até fatais, se não prevenido e atendido (RIBEIRO *et al.* 2019).

O risco do estresse no trabalho, segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), é identificado como um conjunto de reações emocionais, psicológicas, cognitivas e comportamentais às demandas profissionais que ultrapassam os conhecimentos e habilidades do trabalhador para um desempenho ideal (Saúde mental no trabalho, 2022). Isso pode se manifestar, por exemplo, por meio de tensão muscular, aumento da pressão arterial e da frequência cardíaca. Os funcionários sentem medo, irritabilidade, raiva, depressão, apresentam diminuição da atenção, dificuldade em resolver problemas, diminuição da produtividade, entre outros sintomas (PIEPER; SCHÖER; EITERTS, 2019).

Elevadas exigências laborais estão associadas a um aumento sete vezes maior no risco de exaustão emocional. Além disso, uma escassez de apoio entre colegas está ligada a um aumento de duas vezes no risco de problemas nas costas, pescoço e ombros, causados pelo trabalho. Adicionalmente, um alto nível de estresse pode resultar em um risco três vezes maior de morbidade por hipertensão e duplicar o risco de mortalidade cardiovascular (ALVES, 2018).

Foram estabelecidas conexões entre o estresse no ambiente de trabalho e riscos iminentes para a saúde, como doenças cardíacas, problemas no sistema digestivo, elevação da pressão arterial, dores de cabeça e distúrbios musculoesqueléticos, incluindo lombalgia (SERRA, 2020). Recentemente, alguns estudos descobriram uma relação de que pessoas com empregos exigentes e pouco controle sobre eles têm 58% mais chances de sofrer de isquemia e 22% mais de hemorragia cerebral. Da mesma forma, a OMS estima que entre 21 e 32 por cento dos casos de hipertensão na América Latina estão relacionados à alta demanda de trabalho e sob controle (PIERINA; GASPAROTTO, 2018).

O prolongamento do estresse pelo trabalho pode gerar transtornos na saúde mental do empregado, como “burnout” ou esgotamento emocional (VEIRA; RUSSO, 2019), afetando o desempenho laboral ou causando atitudes não saudáveis como consumo de álcool, tabaco e drogas (GOMES; ESTIVALETE; RAMADAM, 2020), e, mesmo em casos extremos, ações fatais, também motivadas por um contexto interno e externo adversos (PIEPER; SCHÖER; EITERTS, 2019). Dessa forma, o presente estudo é necessário, uma vez que compreender fatores estressores pode diminuir acidentes, retrabalho, menos custo na produção ou prestação de serviço, entre outros aspectos.

Nesse contexto, o objetivo geral deste estudo é descrever os principais fatores que desencadeiam o estresse, os danos causados à vida profissional do trabalhador e como isso pode impactar a qualidade de vida no trabalho. Em específico, procura (1) identificar os principais riscos à saúde dos colaboradores em ambientes laborais; (2) verificar o impacto que altos níveis de estresse causam na vida profissional e pessoal; e, por fim, (3) analisar a influência do ambiente de trabalho para desencadear o estresse.

O artigo proporciona inicialmente literatura sobre referencial de fatores, consequências e a redução do estresse laboral. Na seção seguinte, será realizado um exame detalhado das publicações mais recentes, porém com um foco nacional, utilizando o método da revisão integrativa como base. Os artigos identificados, conforme os parâmetros apresentados, são descritos em suas particularidades em resultados e discussões. Por fim, há uma construção das considerações finais, sem, contudo, demonstrar fins conclusivos, mas permitir abrir uma perspectiva englobando novos estudos.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

O referencial teórico a ser apresentado busca estabelecer conexões com diversos artigos que abordam o tema estresse laboral. Em princípio, a título de causa, fatores geradores são identificados mediante a literatura corrente. Em seguida, há uma expositiva sobre as consequências ou reações de desgaste físico e psicológico, vivenciadas no ambiente do trabalho. E, por fim, percepções sobre as estratégias elaboradas, objetivando a redução do consequente distúrbio, caracterizado de forma crônica, como um padrão de resposta mediante agentes estressores.

### **2.1 Fatores Geradores de Estresse Laboral**

Ao declinarmos sobre “fatores geradores”, o estresse laboral se caracteriza como um preditor ou resultado de outros fatores, admite Nowrouzi (2017) ao concluir seu estudo revisionista envolvendo o estresse laboral. Essa realidade empenhada e contextualizada pode estar associada à economia com base na produção em massa de bens, serviços interpessoais e novas tecnologias; uma realidade econômica muito variável, envolvendo múltiplas condições de trabalho (BRUNNER, 2019). Isso exige adaptação a essas mudanças, qualificação profissional e, por vezes, arranjos organizacionais com o pessoal já contratado. A solução clássica para este problema é um incremento laboral aos funcionários existentes ou sobrecarregá-los (VIEIRA; RUSSO, 2019). Um trabalhador exigente com seu trabalho

entregará dentro do prazo estabelecido, mas se sentirá frustrado se souber que, por questões de cronograma, seu trabalho não é tão bom quanto poderia ser se tivesse tempo adequado, situação elencada como fator de estresse (ALVES, 2018).

Não obstante, uma lacuna entre responsabilidade e direito se abre. Oliveira, Chaym e Ferreira (2020) explicam que a exigência de grande responsabilidade pode esbarrar na insuficiente autonomia para realizar uma tarefa, bem como nos direitos trabalhistas proporcionais a essa responsabilidade. Silva e D'Angelo (2022) acrescentam também que instruções e tarefas confusas, ou instruções pouco claras, são outros fatores de estresse laboral transmitidos em um sistema de produção ou em uma situação típica de sobreposição de funções de vários trabalhadores que descobrem que estão fazendo a mesma coisa ou, ao contrário, pensam que outra pessoa está fazendo o trabalho, e, ao mesmo tempo, o trabalho não é realizado.

Mulange (2021) compreende que cada empresa tem uma determinada política, organização e forma de alcançar resultados mediante a comunicação organizacional. Os trabalhadores devem estar cientes desses objetivos: o que precisa ser feito, quem deve fazer e por que deve ser feito. Ou seja, os objetivos individuais podem ser resumidos no desempenho de suas funções de forma eficaz e eficiente mediante atividades de treinamento e qualificação dos empregados definindo competências (SILVA *et al.*, 2021). Se o trabalhador não tiver consciência de que seu objetivo individual é parte importante para atingir o objetivo coletivo da empresa, ou seja, se não tiver consciência de que seu trabalho tem valor e significado, acabará sofrendo em quantidade e qualidade e, por outro lado, afetando sua própria saúde e bem-estar (OZKESER, 2019).

Tanto o apoio quanto a falta de apoio vêm dos superiores, pares e subordinados do trabalhador. Dado às políticas de uma organização, recompensar o desempenho excepcional e incentivar a competição entre os funcionários, necessita de um equilíbrio entre as demandas individuais e institucionais (LAI *et al.*, 2020). Essa competição gera estresse, uma vez que o ambiente econômico exige cada vez mais que pessoas e empresas trabalhem em colaboração para alcançar um objetivo comum (PIERINA; GASPAROTTO, 2018).

Esse equilíbrio tem expressão na necessidade de reconhecimento, de tempos em tempos, por um trabalho bem-feito. A gestão, representada a exemplo de gerentes e chefes, também precisa desse reconhecimento sincero e colaborativo (GOULART JUNIOR *et al.*, 2014). O equilíbrio dá-se por recompensas intangíveis (reconhecimento ou apreciação por um trabalho bem-feito), acompanhadas, sempre que possível, por recompensas tangíveis, como o aumento de salário, upgrade ou promoções (BROOKS *et al.* 2021).

## 2.2 Consequências do estresse no trabalho

As alterações físicas que podem ser consequência da resposta mal adaptativa do organismo aos estressores ocupacionais podem ser: distúrbios gastrointestinais, distúrbios cardiovasculares, distúrbios respiratórios, distúrbios endócrinos, distúrbios dermatológicos, distúrbios musculares e alterações no sistema imunológico (SILVA; D'ANGELO, 2022). Os efeitos negativos do estresse no trabalho podem se expressar por distúrbios musculoesqueléticos (especialmente dores nas costas, pescoço e ombro), psicológicos, e transtornos comportamentais, advindos de uma preocupação excessiva em associação à incapacidade de tomar decisões, expresso uma sensação de confusão, de incapacidade de concentração e atenção, manifestado por sentimentos de falta de controle ou sensação de desorientação, frequentemente associado ao esquecimento ou bloqueios mentais, acompanhado por hipersensibilidade às críticas em constante mau humor, refletindo uma maior suscetibilidade a acidentes e tendência de consumo de substâncias tóxicas (LECCA *et al.*, 2020; PIEPER; SCHÖER; EITERTS, 2019).

A não manutenção dos efeitos psicológicos negativos pode causar o desenvolvimento de distúrbios psicológicos associados ao estresse (MENEZES, 2021). Entre os mais frequentes estão: distúrbios do sono, distúrbios de ansiedade, fobias, dependência de drogas, distúrbios sexuais, depressão e outros distúrbios afetivos, distúrbios alimentares, distúrbios de personalidade e transtornos esquizofrênicos (DANIEL, 2019). Entre os sinais ou manifestações externas em nível motor e comportamental estariam: falar rápido, tremores, gagueira, imprecisão ao falar, pressa para agir, explosões emocionais, voz soprosa, alimentação excessiva, falta de apetite, comportamentos impulsivos, riso nervoso e frequência bocejando (SILVA; D'ANGELO, 2022).

Os efeitos negativos do estresse no trabalho podem não apenas prejudicar o indivíduo, mas também causar uma deterioração no ambiente de trabalho, influenciando negativamente tanto as relações interpessoais quanto o desempenho e a produtividade. Podem levar a doenças, absentismo laboral, aumento de acidentes ou mesmo incapacidade laboral (PIERINA; GASPAROTTO, 2018). O estresse induz a uma perda de produção e pode criar um ambiente de trabalho ruim (MIN *et al.*, 2019). Custos ocultos, como relacionamentos rompidos, julgamentos equivocados na vida profissional e privada, diminuição da produtividade, aumento da rotatividade no trabalho, diminuição da criatividade, baixo desempenho, agressividade no trabalho e piora da qualidade de vida e bem-estar (ALVES, 2018).



O risco de estresse laboral nas organizações é indicado pela diminuição da produção (qualidade, quantidade ou ambas), pela falta de cooperação entre colegas, pelo aumento dos pedidos de mudança de emprego, pela necessidade de maior supervisão das pessoas, o aumento das reclamações dos clientes, o agravamento das relações humanas, a falta de ordem e limpeza, o aumento do absenteísmo, incidentes e acidentes, reclamações ao serviço médico e consumo de tabaco, álcool e medicamentos (Vieira; Russo, 2019).

### 2.3 Estratégias para redução de estresse laboral

Atualmente, cerca de 83% das pessoas sofrem de estresse relacionado ao trabalho (SILVA E D'ANGELO, 2022). Embora seja um fator sempre presente no estilo de trabalho moderno, pode prejudicar o desempenho no trabalho. O estresse torna os funcionários mais propensos a erros, causa conflitos no trabalho e problemas de saúde mental. Apesar disso, este ainda é um problema que muitas vezes é descartado pelas organizações com resultados prejudiciais para elas (ADAMS, 2019).

Existe uma relação direta entre longas jornadas de trabalho e estresse. De fato, estima-se que trabalhar mais de 34 horas por semana, 48 horas por semana ou 55 horas por semana aumenta as chances de sofrer de ansiedade e depressão (GOULART JUNIOR *et al.*, 2014). Pode-se dizer que isso afeta o desempenho dos trabalhadores e, conseqüentemente, o da empresa (KIM *et al.*, 2020). Portanto, é fundamental respeitar o horário de trabalho dos colaboradores. Esta é uma política que deve partir da cultura organizacional: a filosofia de trabalho da empresa. Isso também permite que se crie uma boa marca empregadora, perfeita para atrair novos trabalhadores (DE OLIVEIRA SANTOS; DOS SANTOS, 2023).

Ao considerar o atual contexto de trabalho do trabalho remoto e trabalho híbrido, é importante não exigir mais dos colaboradores do que é feito. Na modalidade híbrida, a desconexão digital é necessária, se tornando a chave para lidar com o estresse no trabalho. Da mesma forma, para evitar problemas de estresse no trabalho remoto, é importante oferecer horários flexíveis que permitam aos trabalhadores gerenciarem melhor seu próprio tempo (OLIVEIRA; CHAYM; FERREIRA, 2020).

É preciso deixar de ver os trabalhadores como máquinas que só estão na empresa para aproximá-la de seus objetivos. Essa é a filosofia de trabalho do século passado. O ser humano precisa interagir e socializar com as pessoas ao seu redor, seja em um contexto pessoal ou de trabalho (VIEIRA; RUSSO, 2019).



As relações interpessoais são muito importantes para reduzir os níveis de estresse no trabalho. Afinal, em tempos de trabalho intenso, camaradagem e apoio são fatores importantes para lidar com a ansiedade. Portanto, para gerenciar o estresse no trabalho é importante promover interações dentro da empresa. Para isso, uma medida simples e eficaz é criar um espaço de trabalho aberto que facilite a colaboração e a interação (Pierina; Gasparotto, 2018).

Silva e D'Angelo (2022) afirmam que, quando os níveis de estresse são altos e duram muito tempo, os trabalhadores começam a associar o trabalho e os colegas de trabalho ao estresse. Goulart Junior *et al.*, (2014) adicionam que é inevitável passar por períodos de trabalho intenso de forma temporária nas organizações, expresso por aumento da carga e/ou horas de trabalho por algum tempo. A longo prazo, isso pode ocasionar vários casos de síndrome de *burnout* na organização (DE SIMONE; VARGAS; SERVILLO, 2021). Assim, para reduzir o estresse no trabalho, é aconselhável organizar eventos que reúnam os colaboradores num contexto não laboral. Outrossim, intervenções cognitivo-comportamentais levam o trabalhador a confrontar e lidar melhor com seus pensamentos, suas ideias, emoções e comportamentos (SIMONELLI, 2020).

### 3 METODOLOGIA: REVISÃO INTEGRATIVA

Na revisão integrativa são avaliadas as diferentes metodologias e desenhos, identificando vantagens, desvantagens e dificuldades que cada orientação metodológica apresenta. Da mesma forma, também são fornecidas referências que mostram a seleção de uma técnica de coleta de dados em comparação com outras técnicas alternativas (CASARIN *et al.*, 2020).

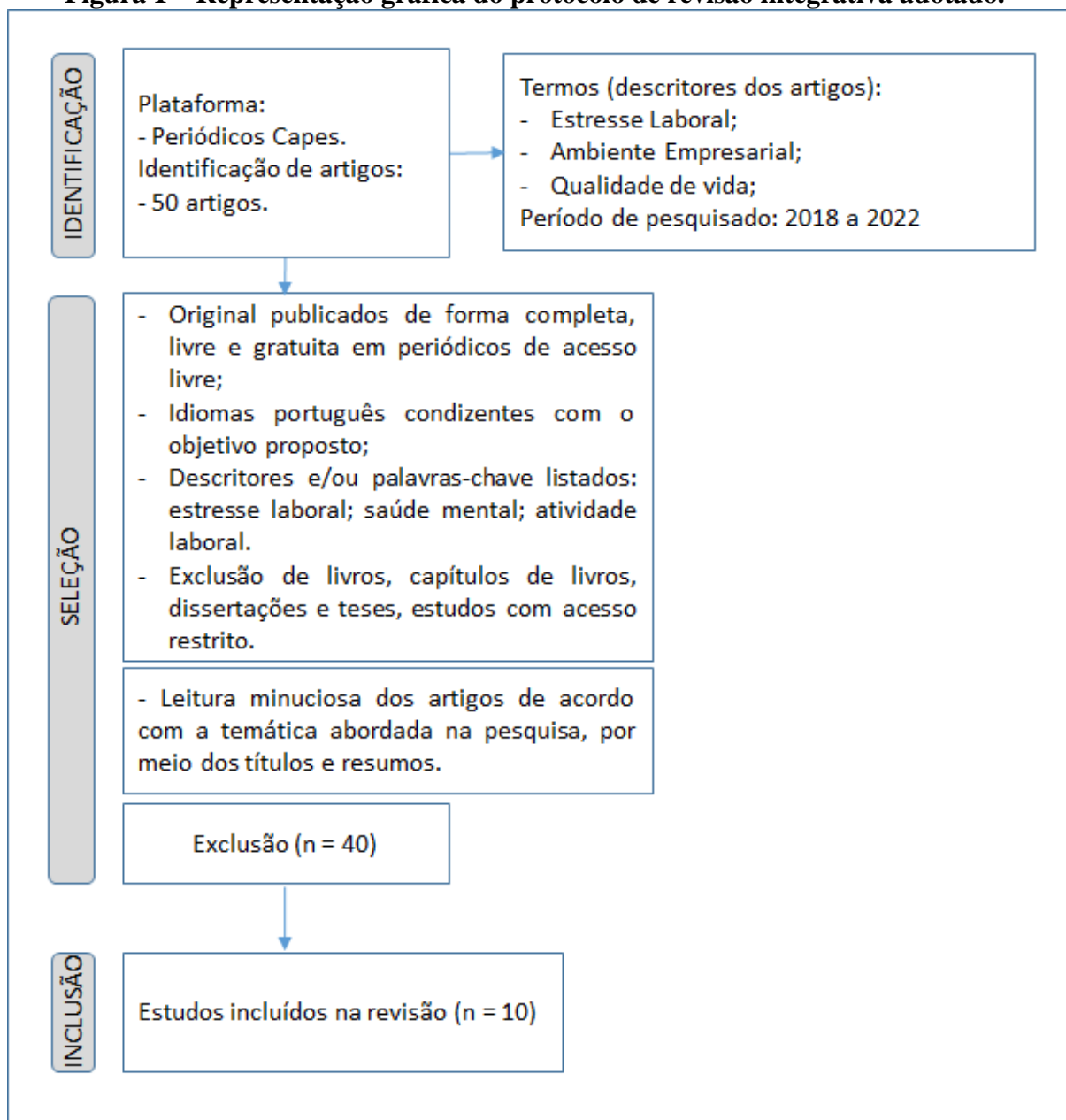
O método de revisão integrativa se apresenta de forma específica, mas busca delinear os antecedentes da literatura, procurando abranger de forma objetiva uma análise sobre o conhecimento em uma síntese de vários estudos (MENDES; SILVEIRA; GALVÃO, 2008). Outrossim, a palavra “integrativa” vem considerar integração de ideias, opiniões e conceitos a partir das pesquisas com distintas metodologias, mas em aproximação às literaturas recentes sobre um tema, a proporcionar análise e síntese de várias fontes como revisão da literatura (BOTELHO; DE ALMEIDA CUNHA; MACEDO, 2011).

O protocolo desenvolvido para seleção e análise dos estudos tomou por base fases desta pesquisa: (i) Identificação; (ii) Seleção e; (iii) Inclusão. Na primeira etapa do estudo, foi realizada uma busca bibliográfica na plataforma Google Acadêmico, definindo o critério

“Pesquisa páginas em Português”. O intuito é auxiliar a identificar artigos brasileiros, empregando termos de busca por *estresse laboral*, *ambiente empresarial*, *qualidade de vida*, como descritor dos artigos mais recentes, entre o período de 2018 a 2022. Dessa forma, foram selecionados 50 artigos.

Nesse processo de seleção, os critérios de inclusão se traduziram por artigos de pesquisa original publicados de forma completa, livre e gratuita em periódicos disponíveis na base de dado selecionada, no idioma português, condizentes com o objetivo proposto. Em segundo momento, um filtro de pesquisa passou pelos descritores e/ou palavras-chave que mais apareciam nos artigos, identificados como: *stress laboral*, *saúde mental*, *atividade laboral*. Os critérios de exclusão levaram em consideração: livros, capítulos de livros, dissertações e teses, estudos com acesso restrito. Após a leitura minuciosa dos artigos, de acordo com a temática abordada na pesquisa, foram incluídos 10 artigos para este estudo.

A sequência de trabalho realizado está descrita na representação gráfica (Figura 1) do protocolo de revisão integrativa:

**Figura 1 – Representação gráfica do protocolo de revisão integrativa adotado.**

Fonte: os autores (2023).

Para selecionar os artigos, foi realizada uma leitura individual de cada estudo por meio dos títulos, resumos e observados se estavam sob os critérios de inclusão e exclusão exigidos (1º busca por palavras-chave: “Estresse Laboral”, “Ambiente Empresarial”, “Qualidade de Vida”; 2º busca – filtro – palavras-chave: “stress laboral”, “saúde mental”, “atividade laboral”). Vale salientar que a pesquisa foi realizada entre novembro e dezembro de 2022, na base de dados Google Acadêmico, e apresentou particularidades quanto ao quantitativo restritivo de artigos, devido à peculiaridade de cada fonte de pesquisa, e sobre a temática.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Após análise de dados, foram selecionados os 10 artigos (Quadro 1) que compõem o estudo, levando em consideração os pontos principais: estresse laboral, qualidade de vida e fatores de riscos. Sendo assim a tabela elaborada levou em consideração: autores e ano, título, objetivos e considerações finais.

**Quadro 1 – Artigos selecionados para a revisão integrativa.**

Autor e ano	Título	Objetivo	Metodologia	Considerações Finais	Área
Garcia <i>et al.</i> (2020).	Estresse ocupacional na mídia impressa: uma perspectiva de <i>Christophe Dejours</i> .	Compreender o estresse ocupacional na mídia jornalística sob a ótica da organização do trabalho.	Abordagem qualitativa, utilizando técnica de coleta por notícias em jornais, e aplicação da análise de conteúdo.	O presente estudo traz uma perspectiva dos riscos que levam o estresse no ambiente jornalístico, onde se destaca principalmente a qualidade do serviço prestado.	Interdisciplinar no campo da educação e da saúde, da organização do trabalho contemporâneo.
Godoi, Herênio e Carvalho (2022).	Riscos psicossociais no ambiente organizacional em meio a pandemia.	Identificar como o isolamento social e o trabalho em casa contribui para o desenvolvimento ou desencadeamento de doenças psicossociais.	Abordagem qualitativa, utilizando o método de pesquisa bibliográfica, pesquisando o portal Periódicos Capes.	A pandemia foi um momento de grande repercussão no mundo inteiro, ao mesmo tempo com o isolamento social houve um acúmulo de atividades que antes eram feitas no ambiente empresarial e passaram a ser feitas em casa. Diante dessa situação inúmeras pessoas tiveram que lidar com questões pessoais e profissionais ao mesmo tempo, gerando assim um alto índice de estresse.	Psicologia
Gomes, Estivalet e Ramadim (2020)	Justiça organizacional e o estresse no trabalho de bancários	Analisar as relações entre a justiça organizacional e o estresse no trabalho,	Abordagem quantitativa, utilizando técnica de coleta por questionário,	O alto nível de sobrecarga de serviço pode levar a grandes demandas de estresse no	Psicologia Organizacional e do Trabalho

		segundo a perspectiva dos funcionários do setor bancário público e privado de uma cidade do estado do Rio Grande do Sul, no Brasil.	escala de justiça organizacional (a EPJO) e duas escalas para avaliar o estresse no trabalho (Escala de Estresse no Trabalho [EET] e Escala de Desequilíbrio Esforço-Recompensa [DER]). Análise estatística via SPSS 16.0, Microsoft Office Excel 2007, Statistical Analysis Systems (SAS) versão 9 e Statistica versão 6.	ambiente organizacional.	
Guirado <i>et al.</i> (2020).	Composição da ginástica laboral e ergonomia: uma combinação saudável para as empresas	Quantificar os dados de risco para membros superiores e coluna vertebral, enquanto desenvolvendo Ginástica Laboral e Ergonomia, em trabalhadores de uma empresa no Vale do Paraíba Paulista	Abordagem quantitativa, coleta de dados por questionário, e análise estatística por meio do Microsoft Excel 2010.	A utilização da ginástica laboral ajuda não apenas em questões ergonômicas como também na redução de estresse principalmente em locais onde se trabalha com máquinas pesadas.	Gestão em Saúde
Jacques <i>et al.</i> (2018)	Sala de bem-estar como estratégia para redução do estresse ocupacional: estudo quase-experimental.	Comparar os níveis de estresse ocupacional entre trabalhadores de enfermagem do bloco cirúrgico antes e após a intervenção “sala de bem-estar”.	Abordagem quantitativa quase-experimental com dados coletados pelo Demand-Control-Support Questionnaire. Análise estatística comparativa realizada pelo teste de Wilcoxon.	As salas de bem-estar são uma das soluções que podem ajudar o trabalhador a reduzir a carga de estresse principalmente se ele é plantonista.	Ciências da Saúde
Mandarin i e Sticca (2019)	Fatores de risco psicossocial relacionados	Avaliar e sistematizar os dados publicados em	Revisão sistemática da literatura utilizando	Questões como sobrecarga de trabalho, atraso nos pagamentos,	Psicologia

	ao estresse em trabalhadores terceirizados: uma revisão.	periódicos científicos acerca dos fatores de risco psicossocial que podem contribuir para o estresse e afetar a saúde de trabalhadores terceirizados	proposta de Petticrew e Roberts (2006) com uso do software State of Art through Systematic Review (StArt), versão 1.6.3, desenvolvido na Universidade Federal de São Carlos (UFSCar).	exigência além do permitido, e confrontos diretos são causas excepcionais no desenvolvimento de estresse ocupacional.	
Mazo (2020)	Qualidade de Vida no Trabalho: o Ambiente Bancário	Analisar as consequências da gestão bancária, baseada na aplicação da QVT.	Pesquisa Qualitativa com um levantamento teórico dos aspectos que ocasionam problemas e que levam ao bem-estar, além dos tipos de programas em QVT que as instituições podem proporcionar aos seus trabalhadores.	A sobrecarga evidenciada no estudo demonstra que o setor bancário já procura propostas inovadoras para que haja uma redução de estresse, pois entende que isto pode atrapalhar o desempenho do profissional tanto pessoal como profissionalmente.	Administração e Ciências Contábeis
Pinto e Oliveira (2020).	O estresse no agente penitenciário de um município do interior do estado de Rondônia.	Identificar se os profissionais que atuam como agentes penitenciários possuem sintomas de estresse e em quais níveis, comparando as diferenças entre os gêneros.	Abordagem quantitativa por Inventário de Sintomas de Estresse para Adultos de Lipp (ISSL).	Estes profissionais precisam lidar constantemente com questões de estresse principalmente no público feminino, já que são consideradas sexo frágil.	Interdisciplinar Ciências Humanas, Sociais, Aplicadas e Tecnológicas,
Santos, F. B. <i>et al.</i> (2021)	Estresse ocupacional e engajamento no trabalho entre policiais militares.	Investigar os níveis de estresse ocupacional e engajamento no trabalho entre policiais militares.	Abordagem quantitativa de um estudo transversal, descritivo e analítico com perfil sociodemográfico e profissional; Escala de Estresse no Trabalho (EET), validada por Paschoal e Tamayo (2004);	O nível de estresse pode ser comparado quando a atividade era considerada nova ou de dificuldade elevada.	Ciência e Saúde Coletiva

			e a versão brasileira da Utrecht Work Engagement Scale (UWES), validada por Vasquez <i>et al.</i> (2015). Análise via Excel e SPSS.		
Souza <i>et al.</i> (2019).	Fatores associados ao estresse ocupacional entre trabalhadores de uma instituição ensino de superior.	Identificar os fatores associados ao estresse entre trabalhadores de uma instituição de ensino superior.	Abordagem quali-quantitativa. Coleta de dados realizada com base no instrumento Vigilância de Fatores de Risco e Proteção para Doenças Crônicas por Inquérito Telefônico (VIGITEL). Dados analisados via Excel e SPSS.	A sobrecarga de trabalho no ambiente institucional, o acúmulo de tarefas com várias turmas, a cobrança excessiva de superiores, cargas horárias excessivas levam o trabalhador a altos índices de estresse laboral.	Ciências da Saúde e Biológicas

Fonte 1: os autores (2023).

Os artigos apresentados demonstram que o assunto estresse no ambiente organizacional está cada vez mais em evidência, de forma que os estudos selecionados não se voltaram apenas para um tipo de ambiente organizacional, mas para os mais diversos possíveis. Dessa forma, o estudo se subdividiu em três temáticas (1) os principais riscos à saúde dos colaboradores em ambientes laborais que levam ao estresse; (2) o impacto que altos níveis de estresse causam na vida profissional e pessoal, e, por fim, (3) mudanças organizacionais para reduzir o estresse.

#### 4.1 Os principais riscos à saúde dos colaboradores em ambientes laborais que levam ao estresse

Nos últimos anos, o grau de estresse nos trabalhadores aumentou notavelmente. Mandarini e Sticca (2019), ao pontuar sobre as múltiplas atividades laborais, afirmam o afastamento expresso de trabalhadores sintomáticos entre 15 e 25% acometidos por estresse em ambiente de trabalho. Gomes, Estivalet e Ramadam (2020) concordam que é importante conhecer suas manifestações clínicas e, assim, poder estabelecer medidas para controlá-lo a tempo. Para tanto, nas próximas linhas, descreve-se o significado de estresse.



Existem múltiplas definições em torno desta palavra estresse, mas uma das mais completas vem de quem foi chamado de pai deste conceito, o fisiologista canadense *Hans Selye* (1956). Godoi, Herênio e Carvalho (2022) afirmam que o estresse é uma resposta individual (alterações fisiológicas e comportamentais, reações emocionais etc.) diante de um estímulo que causa ansiedade, inquietação, pressão e afins, e como ocorre a interação entre as características desse estímulo e os recursos do indivíduo para lidar com ele.

O estresse também pode ser definido como o processo que se inicia com um conjunto de demandas ambientais que o indivíduo recebe, às quais ele deve dar uma resposta adequada, colocando em ação seus recursos de enfrentamento. Santos *et al.* (2021) afirmam que, quando a demanda do ambiente (trabalho, social etc.) é excessiva em relação aos recursos de enfrentamento, desenvolve-se uma série de reações adaptativas, para a mobilização de recursos, que implicam ativação fisiológica, que inclui reações emocionais. Entre as mais importantes estão a ansiedade, a raiva e a depressão.

O estresse ocupacional é conceituado como o conjunto de fenômenos que ocorrem no organismo do trabalhador. Garcia *et al.* (2020) afirmam que a existência de estressores nocivos se dá diretamente de agentes que podem afetar direta ou indiretamente a saúde do trabalhador em decorrência da atividade laboral.

Não se têm números que permitam medir os efeitos do estresse laboral, mas é possível estimar que entre 15 e 25% das faltas ao trabalho são devidas a uma doença derivada do estresse do trabalho. Souza *et al.* (2019) explicam que não há números específicos para pacientes com estresse porque, por um lado, não é considerado uma patologia com muito alarde e, por outro, os afetados não consideram essa condição como motivo de consulta médica.

O estresse pode ser causado por inúmeros tipos de fatores como físico, biopsicossocial entre outros. Mazo (2020) esclarece que os principais fatores podem ser condições físicas da área de trabalho (ruído, falta de luz, frio, calor, vento, poluição atmosférica, vibração e movimentação), a implementação de nova tecnologia ou maquinaria, horário comercial, excesso de atividades, supervalorizar ou subvalorizar o trabalhador. Pinto e Oliveira (2020) completam ao acrescentar os seguintes fatores: solicitação de atividades que não condizem com seu perfil, falta de reconhecimento, ambiente organizacional negativo, quando o empregado não pode participar de decisões que afetem diretamente seu trabalho etc.

Riscos psicossociais são decorrentes de má concepção, organização e gestão do trabalho, bem como de um contexto social de trabalho deficiente e podem levar a resultados

psicológicos, físicos e sociais negativos, como estresse no trabalho, esgotamento ou depressão. Garcia *et al.* (2020) explicam que alguns exemplos de condições de trabalho que acarretam riscos psicossociais se apresentam como: cargas de trabalho excessivas, demandas conflitantes e falta de clareza das funções do cargo, falta de participação nas decisões que afetam o trabalhador e falta de influência na forma como o trabalho é realizado, má gestão das mudanças organizacionais, insegurança no emprego, comunicação ineficaz, falta de apoio da gerência ou colegas ou assédio psicológico e sexual e violência exercida por terceiros.

Ao analisar as demandas do trabalho, é importante não confundir riscos psicossociais, como carga horária excessiva, com situações que, embora estimulantes e por vezes desafiadoras, oferecem um ambiente de trabalho no qual o trabalhador é apoiado, adequadamente treinado e motivado para realizar seu trabalho para o melhor de sua capacidade. Gomes, Estivalet e Ramadam (2020) afirmam que um ambiente psicossocial favorável promove o bom desempenho e o desenvolvimento pessoal, bem como o bem-estar mental e físico do trabalhador.

De outro modo, o estresse é experimentado quando as demandas de seu trabalho são maiores do que sua capacidade de lidar. Godoi, Herênio e Carvalho (2022) afirmam que além dos problemas de saúde mental, trabalhadores submetidos a períodos prolongados de estresse podem desenvolver sérios problemas de saúde física, como doenças cardiovasculares ou problemas musculoesqueléticos.

#### **4.2 O impacto que altos níveis de estresse causam na vida profissional e pessoal**

O nível de estresse que os trabalhadores apresentam é um indicador claro do grau de saúde que cada organização possui, suas relações, cultura, clima, processos, entre outros. Santos *et al.* (2021) esclarecem que as empresas devem reconhecer a existência de estresse nos ambientes de trabalho e aplicar as medidas pertinentes para controlá-lo adequadamente. Garcia *et al.* (2020) completam dizendo que isso melhorará a qualidade de vida no trabalho, promoverá o desenvolvimento dos trabalhadores, melhorará a saúde física e mental e aumentará os resultados nas organizações.

As novas tendências na gestão do talento humano estão considerando os aspectos psicossociais implícitos em qualquer organização, o que facilita a motivação, o aperfeiçoamento e o bom desempenho de seus associados (trabalhadores). Mazo (2020) afirma que é importante levar em consideração todos os fatores relacionados à patologia,

pois o estresse vem se espalhando cada vez mais na população e constitui uma ameaça à saúde dos trabalhadores e, conseqüentemente, à saúde das organizações.

A estrutura organizacional é um dos fatores que contribuem para que o indivíduo se sinta parte da empresa e concorde com os métodos, procedimentos e ideologias que ela impõe. Essa perspectiva é explicada por Godoi, Herênio e Carvalho (2022) ao descrever o cuidado com os funcionários envolvendo quatro fatores: autonomia, estrutura, reconhecimento e orientação.

Ou seja, a satisfação dos funcionários está relacionada à percepção que o indivíduo tem sobre o clima e a estrutura da empresa. Em adição, Pinto e Oliveira (2020) descrevem a insatisfação como decorrente de estressores, tais como: falta de participação nos processos de tomada de decisão, falta de comunicação eficaz, regras rígidas e injustificadas.

Tais estressores são representados por vários sintomas físicos e psicológicos, como dor de cabeça, dor nas costas, cansaço, sudorese, gastrite etc. Gomes, Estivalet e Ramadam (2020) adicionam outros sintomas expressos ao comportamento como intolerância, irritabilidade, cansaço, alteração nas relações interpessoais, falta de atenção, incapacidade de organização, incerteza, confusão interna de papéis dentre outros.

A persistência e a magnitude desses sintomas podem acontecer de forma temporária ou de longo prazo, de maneira leve ou grave. Essa magnitude tem por base a duração das causas, sua força e capacidade de recuperação do empregado. E se expressam, segundo Pinto e Oliveira (2020), como uma situação sobre a qual o funcionário apresenta exaustão emocional, apatia em seu trabalho e se sente incapaz de atingir seus objetivos.

Isso incute uma consequência individual para com a organização, manifestando-se de maneira pessoal como também profissional. Gomes, Estivalet e Ramadam (2020) explicam que, quando relacionado ao nível pessoal, ocorre a perda ou aumento do apetite, perda ou ganho de peso, problemas respiratórios ou mudança repentina no uso de tabaco, álcool e outras substâncias. Por sua vez, Garcia *et al.* (2020) adicionam ao nível organizacional, queda de desempenho (qualidade/quantidade), perda do senso de responsabilidade, desinteresse pelo que acontece na organização, falta de interesse por seus colegas de trabalho, perda de criatividade, absentismo, rotação ou tendência a acidentes.

O estresse também pode se manifestar por meio de distúrbios emocionais Pinto; Oliveira (2020). A cefaleia é uma das consequências mais comuns. O estresse pode vir acompanhado de sintomas psíquicos como a falta de memória, impaciência, depressão, ou comportamentais como irritabilidade, agressividade (GODOI; HERÊNIO; CARVALHO, 2022). Souza *et al.* (2019) complementam ao especificar o trato digestivo e consequentes

diarreia ou obstipação. Se a ansiedade for mitigada por uma alimentação pouco saudável, isso levará a problemas de peso. E, talvez, o sintoma mais grave esteja associado a problemas cardíacos, como ataques cardíacos ou arritmias. Godoi, Herênio e Carvalho (2022) concordam que o estresse afeta o corpo, ao causar problemas cardiovasculares, falta de energia, distúrbios digestivos ou do sistema autoimune, entre outros. Pinto e Oliveira (2020) complementam que se não descansar o suficiente, e não souber se desconectar dos problemas do trabalho, esses distúrbios podem evoluir para complicações emocionais como ansiedade ou depressão.

### 4.3 Mudanças organizacionais para reduzir o estresse

Para combater o estresse, devem ser estabelecidas medidas de mudança na organização para a reestruturação de processos e tarefas, de forma a permitir o desenvolvimento das capacidades do trabalhador, melhorar a sua responsabilidade e formas de comunicação. Guirado *et al.* (2020) afirmam que isso pode ser feito por meio de programas de assistência aos trabalhadores, círculos de qualidade, grupos consultivos, apoio, participação ativa, trabalho em equipe, solidariedade trabalhista, desenvolvimento profissional, promoção de sua criatividade e processos de melhoria contínua.

Quanto mais a empresa se envolver na detecção de fatores estressantes e sua eliminação, maiores benefícios obterá, pois, ao detectar as forças causais deles, poderá erradicá-los e, por sua vez, a produção, a qualidade e o índice de satisfação dos funcionários tendem a aumentar. Jacques *et al.* (2018) explicam que é necessário ter em conta medidas para melhorar o funcionamento e desempenho do indivíduo e da empresa. Pinto e Oliveira (2020) completam ao adicionar a atenção individualizada ao problema por meio de hábitos alimentares, prática de exercícios diários, dormir o suficiente para descansar física e mentalmente, não consumir ou ingerir substâncias nocivas, dentre outras ações.

Em relação às medidas organizacionais, o ideal é estabelecer linhas de comunicação relevantes, respeitar as hierarquias e não interferir nas tarefas dos outros, dispor de instalações e/ou maquinários adequados ao cargo e em perfeitas condições, o que está vinculado à higiene e segurança, ponto essencial para evitar riscos nas atividades habituais da empresa. Mandarinini e Sticca (2019) afirmam que para evitar dificuldades causadas por um alto nível de estresse – baixa produtividade, abandono do trabalho, absentéismo, tédio, negligência, raiva, relacionamentos interpessoais deficientes, dentre outros –, é importante

ter um meio de incorporação gradual dos trabalhadores na organização através de diferentes estratégias.

Uma dessas estratégias organizacionais envolve a adequação dos estilos de liderança, redistribuição de poder e autoridade, participação responsável e ativa nos processos decisórios das áreas, favorecendo a comunicação interna formal e informal. Souza *et al.* (2019) afirmam que a melhoria do ambiente de trabalho, com criação de um ambiente favorável e propício para a empresa, promove o desenvolvimento sustentável, saudável e integral da vida produtiva dos trabalhadores, bem como a adição de cursos de motivação e relaxamento, entre outros. Godoi, Herênio e Carvalho (2022) acrescentam que outra ferramenta sugerida para a empresa é realizar um processo seletivo pertinente, para cobrir as necessidades de cada cargo, contratando pessoas que se adequem a elas.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse estudo apresenta como objetivo principal descrever os principais fatores que desencadeiam o estresse, os danos que este pode causar à vida profissional do trabalhador e como isso pode impactar a qualidade de vida no trabalho. A presente pesquisa detectou que o combate ao estresse no trabalho é fundamental para manter o equilíbrio e levar uma vida saudável por tratar-se de uma reação natural, na qual o corpo avisa que está passando por uma situação extrema.

O estudo demonstrou sintomas do estresse expressos de forma física ou emocional, os quais com o passar do tempo podem se tornar crônicos, afetando a vida diária do trabalhador. A pesquisa demonstra também que, para prevenir o estresse, é necessário começar a intervir logo no início das atividades laborais, seja com ginástica laboral, seja mediante conversa com profissionais especializados, levando em consideração todos os elementos do local de trabalho, integrando o ambiente físico, social e suas possíveis repercussões para com a saúde, segurança do trabalho e gestão de pessoas. Isso envolve a capacitação de pessoas e treinamento constante acerca da temática principal desse estudo.

Ao mesmo tempo, é importante melhorar as formas de comunicação (linhas de comunicação relevantes), aumentar a participação dos trabalhadores nas decisões relativas ao trabalho, melhorar as condições ambientais (desenvolvimento sustentável, saudável e integral da vida), bem como a variedade e estimulação nas tarefas de trabalho (reestruturação de processo e tarefas).

Este estudo também possibilitou a oportunidade de prover pesquisas futuras, aprimoradas a partir de pesquisas qualitativas ou quantitativas, por meio de entrevistas ou questionários, mediante casos determinados por importantes dimensões sobre a perspectiva do indivíduo, da organização e do contexto ambiental. Outrossim, técnicas utilizadas para com o controle do estresse nas organizações também fazem parte deste universo, viabilizando a perspectiva não somente da detecção, mas também do combate às suas causas.

Por fim, os estudos descritos apresentam uma problemática associada ao ambiente laboral, traduzido por perspectivas proporcionais ao desejo de uma qualidade de vida no âmbito ocupacional, não só apresentando uma visão crítica e contundente sobre o trabalho, por meio do esclarecimento sobre o estresse e suas mazelas, mas como um garantidor da vida humana em sociedade, sobre os limites do ser humano e sua capacidade interventiva aos sinais deflagrados, por vezes, tardiamente percebidos.

## REFERÊNCIAS

ADAMS, J. M. The value of worker well-being. **Public Health Reports**, v. 134, n. 6, p. 583-586, 2019.

ALVES, V. S. C. **Estresse laboral e suas consequências psicossociais em policiais militares no exercício de suas funções**. 2018. 88f. - Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal do Ceará, Programa de Pós-graduação em Psicologia, Fortaleza (CE), 2018.

BOTELHO, L. L. R.; DE ALMEIDA CUNHA, C. C.; MACEDO, M. O método da revisão integrativa nos estudos organizacionais. **Gestão e sociedade**, v. 5, n. 11, p. 121-136, 2011.

BROOKS, J. M. *et al.* Psychometric validation of the Job Satisfaction of Persons with Disabilities Scale in a sample of peer support specialists. **Psychiatric rehabilitation journal**, v. 44, n. 1, p. 93, 2021.

CASARIN, S. T. *et al.* Tipos de revisão de literatura: considerações das editoras do Journal of Nursing and Health. **Journal of Nursing and Health**, v. 10, n. 5, 2020.

DANIEL, C. O. Effects of job stress on employee's performance. **International Journal of Business, Management and Social Research**, v. 6, n. 2, p. 375-382, 2019.

DE OLIVEIRA SANTOS, E. G; DOS SANTOS, R. G. L. Cultura organizacional: uma revisão narrativa acerca das tipologias e influências na gestão. **Revista de Administração e Contabilidade da FAT**, v. 12, n. 1, 2023.

DE SIMONE, S.; VARGAS, M.; SERVILLO, G. Organizational strategies to reduce physician burnout: a systematic review and meta-analysis. **Aging clinical and experimental research**, v. 33, p. 883-894, 2021.

GARCIA, Á. L. *et al.* Estresse ocupacional na mídia impressa: uma perspectiva de christophe dejours. **Trabalho, Educação e Saúde [online]**. v. 18, n. 1, e0023570. 2020.

GODOI, R. M. A.; HERÊNIO, A. C. B.; CARVALHO, A. L. A. Riscos psicossociais no ambiente organizacional em meio a pandemia. **Psicologias em Movimento**. v. 2, n. 1, p. 49-65, 2022.

GOMES, T. C.; ESTIVALETE, V. F. B.; RAMADAM, A. O. Justiça organizacional e o estresse no trabalho de bancários. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Brasília, v. 20, n. 2, p. 994-1001, 2020.

GOULART JUNIOR, E. *et al.* Trabalho e estresse: identificação do estresse e dos estressores ocupacionais em trabalhadores de uma unidade administrativa de uma instituição pública de ensino superior (IES). **Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL**, v. 7, n. 1, p. 1-17, 2014.

GUIRADO, G. M. P. *et al.* Composição da ginástica laboral e ergonomia: uma combinação saudável para as empresas. **International Journal of Health Management Review**, [S. l.], v.6, n.1, 2020.

JACQUES, J. P. B. *et al.* Sala de bem-estar como estratégia para redução do estresse ocupacional: estudo quase-experimental. **Revista Brasileira de Enfermagem [online]**. v. 71, suppl 1, pp. 483-489. 2018.

KIM, Jaeseung *et al.* Workplace flexibility and worker well-being by gender. **Journal of marriage and family**, v. 82, n. 3, p. 892-910, 2020.

LAI, Fong-Yi *et al.* Transformational leadership and job performance: The mediating role of work engagement. **Sage Open**, v. 10, n. 1, p. 2158244019899085, 2020.

LECCA, L. I. *et al.* The role of job support as a target for the management of work-related stress: the state of art. **Quality-Access to Success**, v. 21, n. 174, 2020.

MANDARINI, M. B.; STICCA, M. G. Fatores de risco psicossocial relacionados ao estresse em trabalhadores terceirizados: uma revisão. **Psicol. Pesqui.** 13(1). 12-21. 2019.

MAZO, G. S. Qualidade de Vida no Trabalho: o Ambiente Bancário. **Rev. Cienc. Gerenc.**, v. 24, n. 39, p. 51-58, 2020.

MENEZES, T. M. C. Impactos do estresse laboral na saúde do trabalhador. **Revista Multidisciplinar em Saúde**, [S. l.], v. 2, n. 3, p. 31, 2021.

MENDES, K. D. S.; SILVEIRA, R. C. C. P.; GALVÃO, C. M. Revisão integrativa: método de pesquisa para a incorporação de evidências na saúde e na enfermagem. **Texto & contexto-enfermagem**, v. 17, p. 758-764, 2008.



MIN, J. *et al.* The fourth industrial revolution and its impact on occupational health and safety, worker's compensation and labor conditions. **Safety and health at work**, v. 10, n. 4, p. 400-408, 2019.

MULANGUE, J. C. Importância da comunicação organizacional na qualidade de vida no trabalho resumo da revisão bibliográfica. **Revista Portuguesa de Gestão Contemporânea**, v. 2, n. 02, p. 44-68, 2021.

NOWROUZI, B. *et al.* Occupational stress: a comprehensive review of the top 50 annual and lifetime cited articles. **Workplace health & safety**, v. 65, n. 5, p. 197-209, 2017.

OLIVEIRA, R. N. S.; CHAYM C. D.; FERREIRA, V. H. Produtividade nas empresas: síndrome de *burnout*, diferentes áreas, diferentes percepções? **RRCF**, Fortaleza, v.11, n. 2, 2020.

OZKESER, B. Impact of training on employee motivation in human resources management. **Procedia Computer Science**, v. 158, p. 802-810, 2019.

PASCHOAL, T; TAMAYO, Á. Validação da escala de estresse no trabalho. **Estudos de Psicologia (Natal)**, v. 9, n. 1, p. 45-52, 2004.

PETTICREW, M.; ROBERTS, H. **Systematic reviews in the Social Sciences: a practical guide**. Oxford: Blackwell Publishing, 2006.

PIEPER, C.; SCHRÖER, S.; EILERTS, A. Evidence of workplace interventions – a systematic review of systematic reviews. **International journal of environmental research and public health**, v. 16, n. 19, p. 3553, 2019.

PIERINA, T.; GASPAROTTO, A. M. S. Um estudo sobre ginástica laboral em empresas do interior de São Paulo. **Revista Interface Tecnológica**, [S. l.], v. 15, n. 2, p. 289–298, 2018.

PINTO, P. S.; OLIVEIRA, E. S. O estresse no agente penitenciário de um município do interior do estado de Rondônia. **Revista FAROL – Rolim de Moura – RO**, v. 7, n. 7, p. 120-131. 2018.

RIBEIRO, F. *et al.* Análise de estresse operacional e fatores associados em trabalhadores de *call center* de Montes Claros-MG. **Revista Eletrônica Acervo Saúde**, n. 37, p. e2016, 11 dez. 2019.

SERRA, M. V. G. B. *et al.* Musculoskeletal disorders, stress perception and physical activity in police officers. **Fisioterapia e Pesquisa**, v. 27, p. 22-27, 2020.

SANTOS, P. W. *et al.* Análise da ansiedade e estresse laboral em profissionais da atenção primária à saúde. **Pesquisa, Sociedade e Desenvolvimento**, [S. l.], v. 10, n. 6, pág. e26210615763, 2021.

SANTOS, F. B. *et al.* Estresse ocupacional e engajamento no trabalho entre policiais militares. **Ciência & Saúde Coletiva [online]**, v. 26, n. 12, pp. 5987-5996, 2021.

SAÚDE MENTAL NO TRABALHO. OIT (Organização Mundial do Trabalho), 28 de setembro de 2022. Disponível em: <[https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_857127/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_857127/lang--pt/index.htm)> Acessado em 1º de fevereiro de 2023.

SILVA, P. A. *et al.* Implantação da gestão por competência em uma instituição de ensino superior pública: desafios e perspectivas. **Revista de Gestão e Secretariado (Management and Administrative Professional Review)**, v. 12, n. 2, p. 173-202, 2021.

SILVA, K. M. N.; D'ANGELO, M. J. O papel da resiliência na relação entre o estresse e a satisfação no trabalho. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, [S.l.], v. 21, n. 2, p. 373-398, 2022.

SIMONELLI, L. Estresse ocupacional e alternativas de intervenção: um estudo bibliométrico. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 3, p. e67932401-e67932401, 2020.

SOUZA, V. D. de *et al.* Fatores associados ao estresse ocupacional entre trabalhadores de uma instituição ensino de superior. **Rev. UNINGÁ**, Maringá, v. 56, n. 2, p. 134-142. 2019.

VASQUEZ, A. C. S. *et al.* Adaptation and Validation of the Brazilian Version of the Utrecht Work Engagement Scale. **Psico-USF**, v. 20, n. 2, p. 207-217, 2015.

VIEIRA, I.; RUSSO, J. A. Burnout e estresse: entre medicalização e psicologização. **Physis: Revista de Saúde Coletiva [online]**, v. 29, n. 02, e290206. 2019.

**Como Referenciar este Artigo, conforme ABNT:**

CORDEIRO, L. C; UCHÔA, A. G. F; SILVA, F. M. V. O Impacto do Estresse Laboral no Desenvolvimento Profissional: Uma Revisão Integrativa. **Rev. FSA**, Teresina, v. 20, n. 12, art. 2, p. 30-53, dez. 2023.

Contribuição dos Autores	L. C. Cordeiro	A. G. F. Uchôa	F. M. V. Silva
1) concepção e planejamento.	X	X	
2) análise e interpretação dos dados.	X	X	
3) elaboração do rascunho ou na revisão crítica do conteúdo.	X	X	X
4) participação na aprovação da versão final do manuscrito.			X