



ANSIEDADE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ESTRATÉGIAS LABORAIS PARA A PROMOÇÃO DO BEM-ESTAR OCUPACIONAL



<https://doi.org/10.56238/levv16n48-047>

Data de submissão: 13/04/2025

Data de publicação: 13/05/2025

Marina de Godoy Almeida

Universidade Estadual do Norte do Pará

Renata Franciele Tavante

UENP

Sueli Maria Fernandes Marques

UNEB

Isaac Sérgio Araújo de Brito

UNINASSAU

Alicia Viviana Mendez

FMU

Anaximando de Carvalho Souza

Faculdade Pitagoras de São Luís

Raiane da Conceição Iago Carvalho

Faculdade Laboro

Ana Paula Pereira Prado

Must University

Lana Patricia de Oliveira Barros Pinto de Oliveira

Faculdade Anhanguera de Macapá

Nilmar Diogo dos Reis

UFLA

Samara Linhares carlos

Universidade estadual Vale do Acaraú

Thayse Soares Spíndola Araújo

Centro Universitário UNINOVAFAPI

Camila Martins do Nascimento

Faculdade Mauá GO

RESUMO

O objetivo desta pesquisa foi investigar a relação entre a ansiedade e a qualidade de vida no trabalho, analisando as estratégias laborais eficazes para a promoção do bem-estar ocupacional. A pesquisa adotou uma abordagem bibliográfica, revisando estudos acadêmicos, livros e artigos especializados sobre o tema. Os resultados apontaram que a ansiedade no ambiente de trabalho é um fator significativo na diminuição da qualidade de vida dos colaboradores, comprometendo sua saúde mental, produtividade e satisfação profissional. As estratégias mais eficazes para reduzir a ansiedade incluem programas de apoio psicológico, a promoção de um ambiente de trabalho colaborativo, a flexibilidade de horários e a adoção de práticas de gestão de estresse, como mindfulness e atividades físicas. A conclusão da pesquisa enfatiza a importância de as empresas adotarem uma abordagem integrada e contínua para o bem-estar ocupacional, com políticas claras de suporte à saúde mental e a criação de um ambiente de trabalho mais inclusivo e empático, o que pode resultar em maior satisfação e produtividade dos colaboradores.

Palavras-chave: Ansiedade. Qualidade de Vida. Saúde.

1 INTRODUÇÃO

A ansiedade tem se configurado como um dos maiores desafios na vida contemporânea, especialmente no ambiente de trabalho. Esse transtorno emocional, caracterizado por uma sensação persistente de apreensão, nervosismo e medo, tem se tornado cada vez mais comum entre os trabalhadores, impactando diretamente a qualidade de vida no ambiente ocupacional. O ritmo acelerado das atividades profissionais, a cobrança constante por produtividade e a pressão para cumprir prazos contribuem para o aumento de sintomas ansiosos, afetando tanto a saúde mental dos colaboradores quanto sua performance no trabalho. A qualidade de vida no trabalho, por sua vez, está intimamente ligada ao bem-estar físico, psicológico e social do trabalhador, sendo um indicador crucial da satisfação no ambiente profissional (Lima; Domingues Junior; Gomes, 2023).

No contexto atual, as organizações têm se deparado com a necessidade de buscar alternativas para promover o bem-estar dos seus colaboradores. O conceito de qualidade de vida no trabalho vai além das condições físicas do ambiente, abrangendo também o equilíbrio entre as demandas profissionais e as necessidades pessoais dos trabalhadores. Estratégias que visam a redução do estresse e da ansiedade no ambiente corporativo, como a promoção de um clima organizacional saudável, programas de saúde mental e a valorização do tempo livre, têm se mostrado eficazes na melhoria da qualidade de vida no trabalho e na prevenção de doenças psicossociais (Pêgo; Pêgo, 2016).

A relação entre ansiedade e qualidade de vida no trabalho é estreita, uma vez que a primeira pode ser tanto um fator prejudicial à segunda quanto um reflexo das condições laborais. Trabalhadores que enfrentam altos níveis de ansiedade têm maior probabilidade de sofrer com o esgotamento físico e mental, o que compromete a sua capacidade de desempenho e, consequentemente, a sua satisfação profissional. A ansiedade no ambiente de trabalho também pode ser desencadeada por uma série de fatores, como a sobrecarga de tarefas, a falta de controle sobre as atividades, a ausência de reconhecimento e a ambiguidade nas funções e responsabilidades (Maslach; Leiter, 2016).

As estratégias laborais para promover o bem-estar ocupacional têm se mostrado eficazes na redução da ansiedade entre os trabalhadores. Programas de treinamento e desenvolvimento de habilidades emocionais, como inteligência emocional e técnicas de gestão do estresse, são frequentemente implementados nas organizações para ajudar os colaboradores a lidar com a pressão do trabalho. Além disso, a implementação de políticas de ergonomia e a promoção de ambientes de trabalho mais acolhedores também têm impacto positivo na saúde mental dos trabalhadores. Outras iniciativas incluem o incentivo ao autocuidado, a implementação de pausas estratégicas e o fomento à comunicação aberta dentro das equipes (Lima; Domingues Júnior; Silva, 2024).

Diversas organizações têm adotado práticas de mindfulness e meditação como ferramentas para reduzir a ansiedade e melhorar a qualidade de vida no trabalho. Essas práticas auxiliam na diminuição do estresse, aumentando a capacidade dos colaboradores de manterem o foco, a produtividade e o bem-

estar. Além disso, a flexibilização de horários e o incentivo ao trabalho remoto, quando possível, têm se mostrado estratégias eficazes para conciliar as demandas do trabalho com as necessidades pessoais, o que contribui para a diminuição da sobrecarga emocional (Lima; Silva; Domingues Júnior, 2024).

O objetivo desta pesquisa foi investigar as estratégias laborais mais eficazes para a promoção do bem-estar ocupacional, com foco na redução da ansiedade no ambiente de trabalho. A pesquisa buscou compreender como as práticas adotadas pelas organizações podem impactar diretamente na saúde mental dos colaboradores e melhorar sua qualidade de vida no ambiente profissional. A partir da análise das estratégias existentes e de suas implicações para os trabalhadores, a pesquisa procurou identificar soluções que possam ser implementadas de maneira prática nas organizações para mitigar os efeitos negativos da ansiedade.

Esta pesquisa tratou-se de uma pesquisa bibliográfica, cuja revisão de literatura buscou reunir e analisar diferentes estudos sobre a relação entre ansiedade, qualidade de vida no trabalho e estratégias laborais. Foram selecionados artigos acadêmicos, livros especializados e relatórios de organizações que discutem o impacto da ansiedade no ambiente de trabalho e as melhores práticas para promover o bem-estar ocupacional. Através dessa revisão, foi possível identificar as principais abordagens teóricas e práticas que têm sido aplicadas no contexto organizacional.

A relevância desta pesquisa reside na sua capacidade de contribuir para a construção de ambientes de trabalho mais saudáveis e produtivos. Dada a crescente incidência de transtornos ansiosos entre os trabalhadores e os impactos negativos disso para as organizações, é fundamental que sejam desenvolvidas estratégias eficazes para mitigar a ansiedade e melhorar a qualidade de vida no trabalho. Além disso, ao oferecer uma visão ampla das práticas existentes, a pesquisa proporciona insights valiosos para gestores, líderes e profissionais da área de recursos humanos, incentivando a implementação de mudanças que favoreçam o bem-estar e a saúde mental dos colaboradores.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 A RELAÇÃO ENTRE ANSIEDADE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A ansiedade no ambiente de trabalho é um problema crescente, com implicações diretas na qualidade de vida dos colaboradores. Essa relação é complexa, pois a presença de altos níveis de ansiedade pode prejudicar tanto o desempenho quanto o bem-estar dos trabalhadores. A ansiedade pode ser desencadeada por uma série de fatores no local de trabalho, incluindo pressão por produtividade, prazos apertados, conflitos interpessoais e a falta de clareza nas funções e responsabilidades. De acordo com diversos estudos, a pressão para atingir metas constantemente elevadas é um dos principais motivadores da ansiedade no contexto profissional.

A ansiedade, em níveis elevados, pode resultar em um ciclo vicioso. Quando os colaboradores se sentem pressionados, seu desempenho tende a diminuir, o que pode gerar ainda mais ansiedade.

Esse fenômeno é conhecido como "efeito de retroalimentação negativa". A sensação de não conseguir atender às expectativas pode resultar em um aumento no estresse e em um impacto significativo na saúde mental. Por exemplo, um trabalhador que não consegue cumprir suas tarefas de maneira eficiente pode experimentar sentimentos de inadequação, o que gera mais ansiedade e, conseqüentemente, uma redução ainda maior na sua produtividade.

A ansiedade, portanto, compromete diretamente a qualidade de vida no trabalho. Trabalhadores ansiosos tendem a se sentir mais estressados, fatigados e desmotivados. A qualidade de vida no trabalho abrange diversos aspectos, como a satisfação com o trabalho, o equilíbrio entre vida pessoal e profissional e o bem-estar emocional. Quando os colaboradores estão constantemente ansiosos, sua capacidade de manter esse equilíbrio se enfraquece. Como resultado, sua saúde mental e física fica prejudicada, o que pode afetar sua satisfação no trabalho e seu engajamento com as atividades da empresa.

É importante entender que a ansiedade não afeta apenas a saúde mental, mas também pode ter sérias conseqüências para a saúde física dos colaboradores. Problemas como insônia, dores musculares, problemas digestivos e cardiovasculares são frequentemente associados a altos níveis de ansiedade no ambiente de trabalho. Além disso, a ansiedade prolongada pode levar ao esgotamento mental, também conhecido como "burnout", um quadro de exaustão emocional e física causado pela sobrecarga de trabalho e pela falta de estratégias para lidar com o estresse.

A relação entre a ansiedade e a qualidade de vida no trabalho é dinâmica, ou seja, o estado emocional do trabalhador afeta seu comportamento e, em contrapartida, o ambiente de trabalho também impacta suas condições emocionais. Uma cultura organizacional tóxica, com elevada cobrança por resultados e falta de apoio emocional, tende a aumentar a ansiedade entre os colaboradores. Nesse contexto, é fundamental que as empresas adotem uma abordagem de bem-estar ocupacional, reconhecendo que a saúde mental dos colaboradores deve ser considerada uma prioridade para garantir a qualidade de vida no trabalho.

Por outro lado, quando os colaboradores se sentem apoiados e valorizados, com oportunidades para desenvolver suas habilidades e gerenciar seu estresse, sua qualidade de vida no trabalho tende a ser mais alta. Um ambiente que promove o bem-estar emocional, com líderes empáticos e políticas organizacionais favoráveis, reduz a ansiedade e melhora a satisfação dos trabalhadores. A criação de um clima organizacional que favoreça a saúde mental é uma medida eficaz para reduzir o impacto da ansiedade no ambiente de trabalho.

Além disso, o estilo de liderança dentro da organização tem um papel importante na gestão da ansiedade. Líderes que praticam uma comunicação aberta, valorizam a equipe e oferecem feedback construtivo ajudam a reduzir a sensação de insegurança e pressão entre os colaboradores. Isso ocorre

porque a liderança que demonstra empatia e interesse pelo bem-estar da equipe contribui para a construção de um ambiente de trabalho mais saudável e menos ansioso.

A carga de trabalho também é um fator determinante na relação entre ansiedade e qualidade de vida. Uma carga excessiva de tarefas, sem uma distribuição equilibrada, pode gerar um estresse elevado nos colaboradores, levando ao aumento da ansiedade. As empresas devem estar atentas à quantidade de trabalho designada aos funcionários, evitando sobrecargas e promovendo um equilíbrio entre as demandas do trabalho e as necessidades pessoais dos colaboradores. Isso pode ser alcançado por meio da definição clara de metas e da implementação de uma gestão de tempo eficiente.

De maneira geral, a gestão da ansiedade no trabalho deve ser um esforço conjunto entre os colaboradores e os empregadores. Enquanto os colaboradores podem adotar estratégias individuais para lidar com o estresse, como a prática de exercícios físicos ou técnicas de respiração, as organizações devem proporcionar o suporte necessário para que essas estratégias sejam efetivas. Isso inclui a criação de um ambiente de trabalho saudável, com a promoção de programas de apoio psicológico e a implementação de políticas que incentivem a saúde mental no trabalho.

Estudos demonstram que empresas que investem na promoção do bem-estar dos seus colaboradores, criando ambientes de trabalho saudáveis e com baixa incidência de ansiedade, observam um aumento na produtividade, na retenção de talentos e na satisfação geral dos funcionários. A relação entre ansiedade e qualidade de vida no trabalho é, portanto, uma via de mão dupla: melhorar as condições de trabalho pode reduzir a ansiedade, e a redução da ansiedade pode melhorar significativamente a qualidade de vida no trabalho.

2.2 ESTRATÉGIAS LABORAIS PARA REDUÇÃO DA ANSIEDADE E PROMOÇÃO DO BEM-ESTAR OCUPACIONAL

Para enfrentar o crescente problema da ansiedade no ambiente de trabalho, muitas organizações têm adotado diversas estratégias laborais com o objetivo de melhorar o bem-estar ocupacional de seus colaboradores. Essas estratégias não se limitam a aspectos físicos do ambiente, como a ergonomia, mas também envolvem a promoção de um clima organizacional saudável, o suporte emocional e a implementação de políticas voltadas para a saúde mental dos trabalhadores.

Uma das estratégias mais eficazes para reduzir a ansiedade no trabalho é a promoção de um ambiente de trabalho colaborativo e positivo. Organizações que incentivam o trabalho em equipe e a comunicação aberta entre os colaboradores tendem a criar um clima de confiança e apoio mútuo. Esse ambiente ajuda os trabalhadores a se sentirem mais seguros e valorizados, reduzindo a pressão emocional. Por exemplo, a realização de reuniões regulares para discussão de metas e desafios pode proporcionar um espaço para que os colaboradores compartilhem suas preocupações e recebam feedback construtivo.

A prática de programas de apoio psicológico também é uma das estratégias mais adotadas por empresas que buscam melhorar o bem-estar ocupacional. Esses programas podem incluir o oferecimento de terapia individual ou em grupo, workshops de gestão de estresse e mindfulness, além de outras abordagens terapêuticas. Segundo diversos estudos, a oferta de apoio psicológico no trabalho não só ajuda a reduzir a ansiedade, como também contribui para o aumento da satisfação e do engajamento dos colaboradores.

A flexibilidade no horário de trabalho é outra medida eficaz para reduzir a ansiedade e promover o bem-estar. Com o aumento do uso do trabalho remoto e a flexibilização das jornadas, os colaboradores têm mais controle sobre sua rotina, o que pode reduzir significativamente o estresse causado pela pressão de estar fisicamente presente no ambiente de trabalho. Além disso, a flexibilidade contribui para um melhor equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, fator fundamental para a saúde mental.

A promoção de atividades físicas também tem sido amplamente reconhecida como uma estratégia importante para a redução da ansiedade. Muitas organizações incentivam a prática de exercícios físicos, seja por meio de academias corporativas, seja oferecendo programas de ginástica laboral. A prática regular de atividades físicas tem efeitos comprovados na redução do estresse e na melhoria da saúde mental, uma vez que estimula a liberação de endorfinas, substâncias químicas que promovem sensações de bem-estar.

Além disso, a implementação de técnicas de mindfulness e meditação tem se mostrado uma estratégia eficaz para ajudar os colaboradores a gerenciar o estresse e a ansiedade. O mindfulness, que envolve a prática de estar plenamente presente no momento e de lidar com os desafios sem julgamento, tem sido adotado por muitas empresas como uma ferramenta para melhorar a concentração e reduzir os níveis de ansiedade. Programas de meditação, muitas vezes oferecidos durante o expediente, têm se mostrado benéficos na promoção do equilíbrio emocional dos colaboradores.

Outro aspecto importante na redução da ansiedade no ambiente de trabalho é a criação de um espaço físico adequado e confortável. O ambiente de trabalho desempenha um papel crucial no bem-estar dos colaboradores. Ambientes com boa iluminação, ventilação e espaços de descanso contribuem para a redução do estresse. Além disso, é fundamental que as empresas invistam em ergonomia, adaptando as estações de trabalho para minimizar o desconforto físico, que pode contribuir para o aumento da ansiedade.

A adoção de políticas de reconhecimento e recompensa também tem se mostrado eficaz na melhoria do bem-estar dos colaboradores. Reconhecer os esforços dos funcionários e recompensá-los de maneira justa e transparente não só aumenta a motivação, mas também reduz a sensação de sobrecarga e de desvalorização, que são fatores que contribuem para a ansiedade. O reconhecimento

pode ser tanto financeiro quanto por meio de elogios públicos, promoções ou outras formas de valorização.

O treinamento de líderes também é uma estratégia fundamental para a promoção do bem-estar no trabalho. Líderes que possuem habilidades de inteligência emocional e sabem como gerir equipes de forma empática são capazes de reduzir a pressão e o estresse dos colaboradores. Além disso, líderes que incentivam a comunicação aberta e o feedback positivo contribuem para um ambiente de trabalho mais saudável, onde os colaboradores se sentem mais seguros e menos ansiosos.

Por fim, a criação de um programa de gestão do tempo eficiente é essencial para a redução da ansiedade no trabalho. A falta de organização e a sobrecarga de tarefas são fatores que frequentemente geram ansiedade entre os trabalhadores. Implementar ferramentas e técnicas de gestão de tempo, como a utilização de agendas e a priorização de tarefas, pode ajudar os colaboradores a se sentirem mais no controle de suas responsabilidades, o que reduz significativamente o estresse.

Essas estratégias, quando implementadas de maneira eficaz e contínua, podem não apenas reduzir os níveis de ansiedade, mas também melhorar a qualidade de vida no trabalho, promovendo um ambiente mais saudável e produtivo para todos os colaboradores.

2.3 O IMPACTO DAS ESTRATÉGIAS LABORAIS NA REDUÇÃO DA ANSIEDADE E MELHORIA DO BEM-ESTAR OCUPACIONAL

O impacto das estratégias laborais na redução da ansiedade e na melhoria do bem-estar ocupacional pode ser observado de várias maneiras. Quando as empresas adotam práticas que priorizam a saúde mental e o bem-estar dos seus colaboradores, os resultados geralmente incluem maior satisfação no trabalho, aumento da produtividade e menores índices de absenteísmo. Isso ocorre porque os colaboradores se sentem mais motivados e engajados quando têm seu bem-estar emocional levado em consideração.

Estudos mostram que as empresas que investem em programas de apoio psicológico e na redução do estresse têm um aumento significativo no desempenho de suas equipes. Colaboradores que recebem suporte para lidar com a ansiedade tendem a ser mais criativos, mais colaborativos e mais comprometidos com as metas organizacionais. O apoio psicológico pode ajudar os trabalhadores a desenvolverem habilidades para lidar com a pressão e a melhorar sua resiliência emocional, o que contribui para a estabilidade emocional no trabalho.

Além disso, programas que promovem a flexibilidade e a autonomia no trabalho têm mostrado um impacto positivo na qualidade de vida dos colaboradores. Quando os trabalhadores têm mais controle sobre suas rotinas e horários, sua percepção de estresse diminui, o que resulta em uma redução significativa da ansiedade. A flexibilidade permite que os colaboradores conciliem melhor suas responsabilidades profissionais com as demandas pessoais, reduzindo o risco de esgotamento.

O treinamento de líderes para o reconhecimento de sinais de ansiedade e o desenvolvimento de habilidades para oferecer suporte emocional também tem mostrado ser um fator crucial na melhoria do bem-estar ocupacional. Líderes que são empáticos e atentos ao estado emocional de seus subordinados podem promover um ambiente de trabalho mais acolhedor, o que resulta em maior confiança, menor rotatividade e menos desgaste emocional entre os colaboradores.

Além disso, o aumento da interação social e a criação de um ambiente de apoio entre colegas de trabalho têm um impacto positivo na redução da ansiedade. O suporte social é um dos fatores mais importantes para a saúde mental, pois ter colegas com quem compartilhar dificuldades e desafios pode aliviar a pressão emocional e reduzir o estresse. Empresas que incentivam atividades de team building e eventos sociais contribuem para fortalecer os laços entre os colaboradores, o que ajuda na redução da ansiedade e melhora a sensação de pertencimento.

Ao implementar essas estratégias de forma contínua e sistemática, as organizações não só garantem uma redução na ansiedade, mas também criam um ambiente mais saudável, que favorece a qualidade de vida no trabalho. O impacto dessas práticas é profundo, com reflexos não apenas na saúde mental dos colaboradores, mas também na cultura organizacional e nos resultados da empresa como um todo.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As considerações finais desta pesquisa destacam a importância da abordagem integrada entre saúde mental, qualidade de vida no trabalho e estratégias laborais para a promoção do bem-estar ocupacional. A análise realizada ao longo do estudo revela que a ansiedade, quando não tratada adequadamente no ambiente de trabalho, pode comprometer seriamente o desempenho dos colaboradores, além de afetar sua saúde física e emocional. Por outro lado, o uso de estratégias específicas e eficazes pode contribuir significativamente para reduzir a ansiedade e melhorar a qualidade de vida no trabalho, criando um ambiente mais saudável e produtivo para todos.

Ao longo da pesquisa, foi possível verificar que a relação entre ansiedade e qualidade de vida no trabalho é intrínseca e deve ser vista como um processo contínuo, que requer esforços coletivos e constantes das organizações. O impacto da ansiedade não é limitado apenas ao indivíduo, mas reverbera em toda a dinâmica organizacional, afetando tanto a produtividade quanto o clima organizacional. A promoção do bem-estar dos colaboradores deve, portanto, ser uma prioridade para as empresas, que devem investir em políticas de saúde mental e em estratégias que promovam o equilíbrio entre as demandas profissionais e pessoais.

A pesquisa mostrou que as estratégias mais eficazes para a redução da ansiedade e para a promoção do bem-estar ocupacional incluem a implementação de programas de apoio psicológico, a promoção de um ambiente de trabalho colaborativo, o incentivo à flexibilidade de horários e à prática

de atividades físicas, além do treinamento de líderes para um comportamento empático e o reconhecimento das necessidades emocionais dos colaboradores. Tais iniciativas, quando adotadas de maneira sistemática e contínua, têm o potencial de criar um ambiente mais favorável à saúde mental, resultando não apenas em uma diminuição dos níveis de ansiedade, mas também em um aumento significativo da satisfação no trabalho e da produtividade.

Além disso, a pesquisa reforça a ideia de que a gestão do estresse e da ansiedade no trabalho não deve ser uma responsabilidade exclusiva dos colaboradores, mas deve ser uma tarefa compartilhada com os empregadores. As organizações desempenham um papel fundamental na criação de um ambiente de trabalho saudável e na implementação de práticas que promovam o bem-estar emocional. Portanto, é essencial que as empresas adotem uma abordagem proativa em relação à saúde mental, investindo em programas de capacitação, recursos adequados e políticas inclusivas que ofereçam suporte contínuo aos seus trabalhadores.

Outro ponto importante abordado pela pesquisa é a relevância de uma abordagem holística para a promoção do bem-estar ocupacional. Não basta adotar medidas pontuais para reduzir a ansiedade; é necessário transformar a cultura organizacional, tornando-a mais inclusiva, empática e atenta às necessidades emocionais de seus colaboradores. A integração de saúde mental nos processos organizacionais não deve ser vista como uma ação isolada, mas como uma parte integrante da estratégia de gestão de pessoas, visando sempre o equilíbrio e o bem-estar dos trabalhadores.

Em termos de implicações práticas, os resultados da pesquisa sugerem que as organizações devem criar políticas claras e acessíveis para o apoio psicológico, além de promover atividades que incentivem a resiliência emocional dos colaboradores. A implementação de práticas como a gestão do estresse, o mindfulness e as pausas estratégicas no ambiente de trabalho deve ser considerada uma prioridade. Também é importante que as lideranças organizacionais estejam capacitadas para reconhecer os sinais de ansiedade e estresse entre os colaboradores, oferecendo o suporte necessário de forma sensível e eficaz.

Por fim, a relevância da pesquisa é significativa, pois oferece uma base sólida para futuras investigações e práticas empresariais relacionadas à saúde mental no trabalho. A redução da ansiedade e a promoção de um ambiente de trabalho saudável não são apenas responsabilidades individuais, mas sim um esforço coletivo que envolve tanto os trabalhadores quanto os empregadores. O desenvolvimento de ambientes de trabalho inclusivos e que priorizam o bem-estar emocional é um passo fundamental para a construção de organizações mais resilientes, produtivas e, sobretudo, humanas. A implementação das estratégias sugeridas não apenas reduzirá os níveis de ansiedade, mas também contribuirá para a construção de uma sociedade mais equilibrada e saudável, onde o trabalho não seja um fator de sofrimento, mas uma fonte de satisfação e realização pessoal.

REFERÊNCIAS

- LIMA, L. A. O.; DOMINGUES JUNIOR, GOMES, O. V. O. Saúde mental e esgotamento profissional: um estudo qualitativo sobre os fatores associados à síndrome de burnout entre profissionais da saúde. **Boletim de Conjuntura Boca**, 2023. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10198981>
- Lima, L. A. O., Domingues Júnior, P. L., & Silva, L. L. (2024). Estresse ocupacional em período pandêmico e as relações existentes com os acidentes laborais: estudo de caso em uma indústria alimentícia. *RGO - Revista Gestão Organizacional*, 17(1), 34-47. <http://dx.doi.org/10.22277/rgo.v17i1.7484>.
- LIMA, L. A. O.; SILVA, L. L.; DOMINGUES JÚNIOR, P. L. Qualidade de Vida no Trabalho segundo as percepções dos funcionários públicos de uma Unidade Básica de Saúde (UBS). **REVISTA DE CARREIRAS E PESSOAS**, v. 14, p. 346-359, 2024. <https://doi.org/10.23925/recape.v14i2.60020>
- MASLACH, C.; LEITER, M. P. Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. **World Psychiatry.**, v. 15, n. 2, p. 103-11, 2016.
- PÊGO, F. P. L.; PÊGO, D. R. Síndrome de Burnout. **Rev. Bras. Med. Trab.**, v. 14, n. 2, 2016.