


ESTRESSE OCUPACIONAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

OCCUPATIONAL STRESS IN THE WORKPLACE

ESTRÉS LABORAL EN EL LUGAR DE TRABAJO

 <https://doi.org/10.56238/arev7n9-169>

Data de submissão: 15/08/2025

Data de publicação: 15/09/2025

Thais da Silva Fernandes

Pós-graduando em Engenharia de Segurança do Trabalho

Instituição: Instituto Federal de Minas Gerais (IFMG), Campus Governador Valadares

E-mail: thaisfernandes2804@hotmail.com

Brayan Silva Pereira

Pós-graduando em Engenharia de Segurança do Trabalho

Instituição: Instituto Federal de Minas Gerais (IFMG), Campus Governador Valadares

E-mail: brayan_silva_@hotmail.com

Mariana Sarro Pereira de Oliveira

Doutora em Psicologia

Instituição: Universidade Federal do Espírito Santos

E-mail: mariana.sarro@ifmg.edu.br

RESUMO

O estresse ocupacional tem se consolidado como um dos principais desafios contemporâneos para a saúde do trabalhador e para a sustentabilidade organizacional. Este estudo, de natureza exploratória e descritiva, com abordagem qualitativa, baseia-se em uma revisão bibliográfica sistematizada de produções científicas publicadas entre 2019 e 2025, além de referenciais clássicos. A pesquisa analisou 25 estudos que discutem os fatores desencadeadores do estresse ocupacional, seus impactos sobre a saúde física e mental, bem como as repercussões na produtividade e no clima organizacional. Os resultados apontam que sobrecarga de tarefas, metas excessivas, falta de reconhecimento, insegurança profissional e hiperconectividade estão entre os principais determinantes do adoecimento laboral. Constatou-se ainda que o estresse compromete a qualidade de vida, favorece o absenteísmo e aumenta a rotatividade de profissionais. Em contrapartida, estratégias individuais (exercícios físicos, suporte social, psicoterapia) e organizacionais (programas de qualidade de vida no trabalho, flexibilização de jornada, apoio psicológico institucional e políticas de prevenção ao burnout) demonstraram eficácia no enfrentamento do problema. Conclui-se que a gestão humanizada e a implementação de políticas de saúde mental são fundamentais para promover ambientes laborais mais saudáveis, reforçando que investir em qualidade de vida no trabalho deve ser entendido não como custo, mas como estratégia para o desenvolvimento sustentável das organizações.

Palavras-chave: Estresse Ocupacional. Qualidade de Vida no Trabalho. Saúde do Trabalhador. Burnout. Estratégias de Enfrentamento.

ABSTRACT

Occupational stress has established itself as one of the main contemporary challenges for worker health and organizational sustainability. This exploratory and descriptive study, with a qualitative

approach, is based on a systematic literature review of scientific papers published between 2019 and 2025, in addition to classical references. The research analyzed 25 studies that discuss the triggers of occupational stress, its impacts on physical and mental health, as well as the repercussions on productivity and the organizational climate. The results indicate that task overload, excessive goals, lack of recognition, job insecurity, and hyperconnectivity are among the main determinants of workplace illness. It was also found that stress compromises quality of life, promotes absenteeism, and increases employee turnover. In contrast, individual strategies (physical exercise, social support, psychotherapy) and organizational strategies (quality of work life programs, flexible working hours, institutional psychological support, and burnout prevention policies) have proven effective in addressing the problem. The conclusion is that humanized management and the implementation of mental health policies are fundamental to promoting healthier workplaces, reinforcing that investing in quality of work life should be understood not as a cost, but as a strategy for the sustainable development of organizations.

Keywords: Occupational Stress. Quality of Work Life. Workers' Health. Burnout. Coping Strategies.

RESUMEN

El estrés laboral se ha consolidado como uno de los principales desafíos contemporáneos para la salud laboral y la sostenibilidad organizacional. Este estudio exploratorio y descriptivo, con un enfoque cualitativo, se basa en una revisión sistemática de la literatura científica publicada entre 2019 y 2025, además de referencias clásicas. La investigación analizó 25 estudios que abordan los desencadenantes del estrés laboral, sus impactos en la salud física y mental, así como sus repercusiones en la productividad y el clima organizacional. Los resultados indican que la sobrecarga de tareas, las metas excesivas, la falta de reconocimiento, la inseguridad laboral y la hiperconectividad se encuentran entre los principales determinantes de las enfermedades profesionales. También se encontró que el estrés compromete la calidad de vida, promueve el ausentismo y aumenta la rotación de personal. Por el contrario, las estrategias individuales (ejercicio físico, apoyo social, psicoterapia) y organizacionales (programas de calidad de vida laboral, horario flexible, apoyo psicológico institucional y políticas de prevención del síndrome de burnout) han demostrado ser eficaces para abordar el problema. La conclusión es que la gestión humanizada y la implementación de políticas de salud mental son fundamentales para promover entornos de trabajo más saludables, lo que refuerza la idea de que invertir en la calidad de vida laboral debe entenderse no como un gasto, sino como una estrategia para el desarrollo sostenible de las organizaciones.

Palabras clave: Estrés Laboral. Calidad de Vida Laboral. Salud Laboral. Síndrome de Burnout. Estrategias de Afrontamiento.

1 INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, o ambiente laboral passou por profundas transformações. A globalização, o avanço das tecnologias digitais e a competitividade crescente modificaram as formas de trabalho, exigindo dos profissionais maior capacidade de adaptação, produtividade e resiliência. Esse novo contexto, apesar de trazer inovações e ganhos econômicos, também tem gerado uma série de impactos negativos à saúde dos trabalhadores, entre os quais se destaca o estresse ocupacional.

O estresse relacionado ao trabalho é um tema amplamente discutido na literatura científica. Desde os estudos iniciais de Hans Selye, que o definiu como uma resposta inespecífica do organismo a qualquer demanda externa (SELYE, 1976), pesquisadores vêm aprofundando a compreensão sobre os fatores que desencadeiam essa condição. Mais recentemente, autores como Lazarus e Folkman (1984) passaram a considerar a percepção individual como um elemento chave na experiência do estresse, destacando a importância da avaliação cognitiva e das estratégias de enfrentamento utilizadas por cada pessoa.

No Brasil, a gravidade do problema é evidenciada por dados da International Stress Management Association (ISMA-BR), que indicam que uma parcela significativa dos trabalhadores sofre com sintomas relacionados ao estresse, sendo que uma parte expressiva apresenta quadros mais graves, com risco para transtornos como depressão e ansiedade. Tais indicadores apontam não apenas para um problema de saúde pública, mas também para um desafio organizacional de grande escala.

Diversos fatores têm sido associados ao surgimento e agravamento do estresse ocupacional, como a pressão por metas elevadas, jornadas exaustivas, instabilidade profissional, assédio moral e a falta de reconhecimento. Essas condições não apenas afetam o bem-estar dos indivíduos, mas comprometem diretamente o desempenho das organizações, acarretando prejuízos econômicos e perdas humanas significativas (OMS, 2022; OLIVEIRA et al., 2023).

Diante disso, este trabalho propõe uma análise aprofundada sobre o estresse ocupacional, considerando seus fatores desencadeantes, os impactos sobre a saúde e a produtividade, bem como as estratégias mais eficazes de enfrentamento identificadas na literatura recente. A relevância científica da pesquisa está em articular produções publicadas entre 2019 e 2025, incluindo reflexões pós-pandemia e suas repercussões sobre o mundo do trabalho.

Espera-se, com isso, contribuir para a construção de ambientes profissionais mais saudáveis e humanizados, nos quais o equilíbrio entre produtividade e qualidade de vida seja uma realidade possível. Esta introdução, portanto, estabelece os principais fundamentos teóricos e contextuais que orientam a investigação, reforçando a necessidade de ações concretas para a prevenção e mitigação do estresse no contexto organizacional.

2 PROBLEMA DE PESQUISA

Diante da competitividade do mercado e da busca constante por eficiência, muitas organizações impõem aos seus colaboradores uma carga de trabalho excessiva, associada a condições adversas à saúde. Assim, questiona-se: **a pressão no ambiente de trabalho está relacionada a fatores que comprometem a qualidade de vida profissional, e as organizações estão adotando medidas eficazes para lidar com essa questão?**

3 HIPÓTESE

Presume-se que a pressão no ambiente de trabalho, intensificada pelas exigências competitivas e tecnológicas, contribua para o aumento do estresse ocupacional, afetando negativamente a qualidade de vida dos trabalhadores. Acredita-se que, por meio da análise de fatores psicossociais e estratégias de enfrentamento, seja possível mitigar os impactos do estresse laboral.

4 JUSTIFICATIVA

A escolha pelo estudo do estresse ocupacional surgiu da constatação de que essa condição representa um dos maiores desafios contemporâneos para a saúde do trabalhador. As transformações constantes no mercado de trabalho, aliadas à crescente demanda por desempenho e adaptação tecnológica, têm gerado contextos organizacionais marcados por pressão, instabilidade e sobrecarga. Nesse cenário, torna-se essencial compreender como essas exigências impactam a saúde física e mental dos profissionais.

Do ponto de vista científico, o tema é relevante por permitir uma análise aprofundada dos fatores psicossociais que contribuem para o desenvolvimento do estresse ocupacional. Embora haja ampla produção internacional sobre o assunto, ainda se identificam lacunas importantes em pesquisas voltadas à realidade brasileira, especialmente no período pós-pandêmico. A emergência de novas formas de trabalho, como o home office e o regime híbrido, trouxe novas dinâmicas laborais que merecem ser investigadas sob a ótica da saúde ocupacional.

No âmbito social, o estresse afeta não apenas o indivíduo, mas também as relações interpessoais dentro e fora do ambiente de trabalho. Conflitos entre colegas, queda na cooperação e prejuízos na convivência familiar são apenas alguns dos efeitos colaterais desse problema. Ao extrapolar os limites do espaço profissional, o estresse torna-se um fator de impacto comunitário, comprometendo o bem-estar coletivo.

Já sob a perspectiva econômica, os efeitos do estresse no trabalho são concretos e mensuráveis. Dados da Organização Mundial da Saúde (2022) e da Organização Internacional do Trabalho (2022)

indicam que os transtornos relacionados ao estresse estão entre as principais causas de afastamentos, com custos significativos para empresas e sistemas públicos de saúde. No Brasil, os prejuízos vão desde a perda de produtividade até a alta rotatividade de profissionais, o que agrava a instabilidade organizacional.

Diante disso, este estudo se justifica não apenas pela sua relevância teórica, mas também pelo potencial de oferecer subsídios para a construção de políticas e práticas organizacionais mais saudáveis. Ao compreender os mecanismos do estresse ocupacional e propor estratégias eficazes de enfrentamento, espera-se contribuir para ambientes de trabalho que respeitem a dignidade humana, promovam qualidade de vida e favoreçam o desenvolvimento sustentável das instituições.

5 OBJETIVOS

O desenvolvimento deste estudo foi guiado por um objetivo geral e por objetivos específicos, que, juntos, buscaram responder ao problema de pesquisa e confirmar a hipótese formulada.

5.1 OBJETIVO GERAL

Analisar os impactos do estresse ocupacional na qualidade de vida no ambiente de trabalho, identificando fatores desencadeadores, efeitos sobre a saúde e a produtividade e estratégias de enfrentamento capazes de reduzir seus impactos.

5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar, a partir da literatura científica recente, os principais fatores desencadeadores do estresse ocupacional em diferentes setores profissionais;
- Descrever os efeitos do estresse sobre a saúde física e mental dos trabalhadores, bem como suas repercussões no desempenho organizacional;
- Discutir estratégias de enfrentamento e políticas institucionais de promoção da saúde mental, ressaltando a importância da gestão humanizada;
- Comparar os achados de pesquisas nacionais e internacionais, destacando semelhanças e diferenças nos contextos analisados;
- Sugerir recomendações práticas e apontar caminhos para futuras investigações sobre o tema.

6 REVISÃO DE LITERATURA

O estresse ocupacional tem sido amplamente estudado desde o século XX. Selye (1976) foi um dos primeiros a conceituar o estresse como uma resposta inespecífica do organismo diante de

demandas externas. Lazarus e Folkman (1984) desenvolveram a teoria do estresse e coping, destacando a importância da avaliação cognitiva e das estratégias de enfrentamento utilizadas pelo indivíduo.

Karasek (1979) propôs o modelo demanda-controle, sugerindo que trabalhos com altas demandas e baixo controle geram maiores níveis de estresse. Maslach e Leiter (2020) caracterizaram o burnout como um processo de exaustão emocional, despersonalização e baixa realização pessoal.

Walton (1973) foi pioneiro em discutir qualidade de vida no trabalho (QVT). Chiavenato (2020) e Robbins e Judge (2023) reforçam a importância da gestão de pessoas humanizada.

Estudos recentes (Alves et al., 2021; Freitas et al., 2021; Lemos et al., 2022; Moreira et al., 2023) apontam o estresse em profissionais de saúde, educação e tecnologia, reforçando sua amplitude.

Organismos internacionais, como OMS (2022) e ILO (2022), alertam para os riscos psicossociais e defendem políticas de saúde mental no trabalho. Pesquisas brasileiras (Oliveira et al., 2023; Cavalcante et al., 2022; Ferreira et al., 2025) destacam a falta de reconhecimento, jornadas extensas e escassez de recursos como fatores agravantes.

6.1 CONCEITOS INICIAIS DE ESTRESSE

O estudo do estresse não é recente. Desde o século XVII, filósofos e médicos já observavam que situações de pressão influenciavam diretamente a saúde humana. No entanto, foi apenas no século XX que o conceito passou a ser sistematizado. Hans Selye (1976) introduziu a noção de estresse como uma resposta inespecífica do organismo a qualquer demanda, fosse ela positiva ou negativa. Essa visão ajudou a consolidar o estresse como tema de interesse científico.

Posteriormente, outros pesquisadores ampliaram a definição. Lazarus e Folkman (1984), por exemplo, abordaram o estresse a partir da perspectiva psicológica, destacando que ele depende da avaliação cognitiva feita pelo indivíduo diante de uma situação. Assim, duas pessoas expostas à mesma pressão podem reagir de formas completamente diferentes.

No contexto organizacional, o estresse passou a ser entendido como um fenômeno multifatorial, resultante da interação entre variáveis externas (carga de trabalho, recursos disponíveis, condições laborais) e internas (estratégias de enfrentamento, habilidades sociais, experiências anteriores).

6.2 MODELOS TEÓRICOS DO ESTRESSE OCUPACIONAL

6.2.1 Modelo de Lazarus e Folkman (1984)

Esse modelo é baseado no conceito de *coping* (enfrentamento). O estresse ocorre quando as demandas ambientais superam os recursos individuais de enfrentamento. Assim, não é apenas a pressão em si que importa, mas a forma como a pessoa a interpreta e enfrenta.

6.2.2 Modelo demanda-controle de Karasek (1979)

Um dos mais utilizados na literatura, considera que os maiores níveis de estresse surgem em atividades com altas demandas (pressão por resultados, sobrecarga de tarefas) e baixo controle (pouca autonomia, ausência de poder decisório). Esse modelo é relevante porque evidencia o papel da gestão e do desenho organizacional.

6.2.3 Teoria do Burnout de Maslach e Leiter (2020)

O burnout é considerado uma síndrome ocupacional caracterizada por exaustão emocional, despersonalização e baixa realização pessoal. Surge como consequência de ambientes laborais intensos, desumanizados e sem suporte adequado.

6.2.4 Abordagem da Qualidade de Vida no Trabalho (Walton, 1973)

Walton introduziu dimensões de qualidade de vida que vão desde a segurança e condições físicas adequadas até oportunidades de crescimento e equilíbrio entre vida pessoal e profissional. A ausência desses fatores é frequentemente associada ao aumento do estresse ocupacional.

6.3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E ESTRESSE

O conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) está diretamente ligado ao estresse ocupacional. Walton (1973) foi um dos pioneiros a propor dimensões de QVT, como condições de segurança, remuneração justa, equilíbrio entre vida pessoal e profissional e oportunidades de crescimento.

Autores contemporâneos como Chiavenato (2020) e Robbins & Judge (2023) reforçam que organizações que priorizam QVT conseguem reduzir o estresse, aumentar a motivação e elevar os índices de produtividade.

Estudos clássicos como os de Chiavenato (2020) e Robbins e Judge (2023) reforçam que organizações que priorizam a QVT conseguem não apenas reduzir os níveis de estresse, mas também aumentar a motivação e a retenção de talentos.

Segundo Walton (1973), a QVT está diretamente associada a dimensões como:

- Compensação justa e adequada;
- Condições de segurança e saúde no ambiente;
- Desenvolvimento de capacidades pessoais;
- Integração social no trabalho;
- Equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

A ausência desses elementos tem sido identificada como um dos principais fatores que favorecem o surgimento do estresse laboral.

6.4 IMPACTOS PSICOSSOCIAIS DO ESTRESSE

Estudos recentes apontam que o estresse ocupacional afeta a saúde mental e física, gerando sintomas como ansiedade, depressão, insônia e fadiga crônica (Alves et al., 2021; Freitas et al., 2021). Além disso, pode comprometer relações interpessoais, reduzir a satisfação profissional e aumentar a rotatividade de funcionários (Lemos et al., 2022).

O estresse ocupacional impacta não apenas a saúde física, mas também o comportamento, as emoções e os relacionamentos. Entre os principais efeitos estão:

- **Sintomas físicos:** cefaleias, insônia, hipertensão, fadiga crônica;
- **Sintomas psicológicos:** ansiedade, depressão, baixa autoestima;
- **Sintomas comportamentais:** aumento do consumo de álcool e drogas, irritabilidade, isolamento social.

Autores como Alves et al. (2021) e Freitas et al. (2021) demonstram que o estresse não tratado pode evoluir para quadros graves, como a síndrome de burnout, além de contribuir para afastamentos trabalhistas.

6.5 O ESTRESSE EM DIFERENTES SETORES PROFISSIONAIS

6.5.1 Saúde

Profissionais da saúde, especialmente da enfermagem, são frequentemente citados como os mais afetados pelo estresse devido à sobrecarga, jornadas extensas e contato constante com o sofrimento humano (Freitas et al., 2021; Cavalcante et al., 2022).

6.5.2 Educação

No setor educacional, o estresse decorre da falta de reconhecimento, baixos salários, violência escolar e desvalorização social. Professores relatam sintomas frequentes de burnout (Lemos et al., 2022).

6.5.3 Tecnologia da Informação (TI)

Os profissionais de TI enfrentam pressões relacionadas à hiperconectividade e à necessidade constante de atualização. Segundo Moreira et al. (2023), a carga de trabalho excessiva e a competitividade do setor contribuem para altos níveis de estresse.

6.5.4 Setor público

No serviço público, Botelho (2022) descreve que a escassez de recursos, a burocracia e a sobrecarga administrativa são fatores que aumentam a tensão emocional e comprometem a qualidade de vida dos trabalhadores.

6.6 CUSTOS ORGANIZACIONAIS DO ESTRESSE

Segundo a OMS (2022) e a ILO (2022), o estresse ocupacional gera perdas econômicas bilionárias em todo o mundo, resultantes de absenteísmo, presenteísmo e afastamentos por doenças relacionadas ao trabalho. No Brasil, estudos como os de Oliveira et al. (2023) destacam que o estresse compromete diretamente a produtividade e o clima organizacional.

O estresse não afeta apenas o trabalhador, mas também gera impactos econômicos significativos para as organizações.

- A OMS (2022) estima que milhões de dias de trabalho sejam perdidos anualmente devido a transtornos relacionados ao estresse.
- A ILO (2022) alerta que o estresse é uma das principais causas de afastamento prolongado, acarretando custos bilionários em produtividade.
- No Brasil, Oliveira et al. (2023) destacam que os prejuízos se manifestam em forma de absenteísmo, presenteísmo (presença física, mas baixa produtividade) e rotatividade de pessoal.

6.7 ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO E POLÍTICAS DE SAÚDE

Folkman e Lazarus (2021) ressaltam que estratégias de coping são fundamentais para reduzir o impacto do estresse. Entre as práticas eficazes estão programas de qualidade de vida, flexibilização

da jornada, apoio psicológico e fortalecimento da comunicação interna. O Ministério da Saúde (2021) e a OMS (2022) recomendam que empresas adotem políticas institucionais de promoção da saúde mental, incluindo prevenção ao burnout, acompanhamento de trabalhadores e incentivo à resiliência organizacional.

O enfrentamento do estresse pode ocorrer em nível individual e organizacional.

6.8 ESTRATÉGIAS INDIVIDUAIS

De acordo com Folkman e Lazarus (2021), incluem práticas como meditação, exercícios físicos, lazer, suporte social e busca de acompanhamento psicológico.

6.9 ESTRATÉGIAS ORGANIZACIONAIS

As empresas podem adotar políticas como:

- Programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT);
- Flexibilização da jornada;
- Incentivo ao teletrabalho;
- Políticas de reconhecimento e valorização;
- Criação de espaços de escuta ativa e apoio psicológico institucional (Ferreira et al., 2025).

6.10 ESTRESSE, HIPERCONNECTIVIDADE E NOVAS FORMAS DE TRABALHO

Um aspecto recente que merece destaque na literatura sobre estresse ocupacional refere-se à hiperconectividade e às mudanças trazidas pelo uso intensivo das tecnologias digitais. A popularização dos smartphones, a consolidação do teletrabalho e do home office após a pandemia de Covid-19 e a introdução de novas plataformas de gestão e monitoramento criaram um cenário em que o trabalhador permanece constantemente conectado às demandas profissionais. Essa disponibilidade permanente, embora facilite a comunicação e amplie a produtividade em determinados contextos, tem gerado sérias implicações para a saúde física e mental.

Segundo Nascimento et al. (2021), a fronteira entre vida pessoal e profissional tornou-se difusa, levando ao fenômeno conhecido como *always on*, em que o colaborador sente-se obrigado a estar disponível a todo momento. Esse processo contribui para o aumento da ansiedade, da fadiga e da percepção de sobrecarga, além de comprometer o tempo de descanso e lazer, fundamentais para a recuperação psicofisiológica.

Estudos internacionais também apontam que a hiperconectividade pode intensificar o presenteísmo digital, isto é, a presença constante em plataformas online sem, necessariamente, haver

engajamento produtivo (OMS, 2022). Ao mesmo tempo, a pressão por resultados imediatos e a vigilância por softwares de monitoramento ampliam a sensação de perda de autonomia, um dos fatores clássicos descritos por Karasek (1979) em seu modelo demanda-controle.

No Brasil, Moreira et al. (2023) destacam que trabalhadores da área de tecnologia da informação são particularmente suscetíveis a esses efeitos, uma vez que convivem com prazos curtos, demandas ininterruptas e necessidade de atualização constante. Entretanto, a hiperconectividade também alcança outros setores, como educação e saúde, que passaram a utilizar plataformas digitais para o ensino remoto e o teleatendimento.

Esses achados reforçam a necessidade de políticas organizacionais que estabeleçam limites claros para o uso da tecnologia, promovam períodos de desconexão e incentivem o equilíbrio entre vida profissional e pessoal. A literatura mais recente sugere que a regulamentação da desconexão digital, já implementada em alguns países europeus, pode ser uma alternativa viável para reduzir os efeitos negativos da hiperconectividade sobre a saúde dos trabalhadores e garantir ambientes de trabalho mais saudáveis e sustentáveis.

7 METODOLOGIA

Este trabalho consiste em uma pesquisa de natureza exploratória e descritiva, com abordagem qualitativa, fundamentada em uma revisão bibliográfica sistematizada. O objetivo é reunir, analisar e discutir produções científicas relacionadas ao estresse ocupacional e seus impactos na qualidade de vida no trabalho, bem como as estratégias de enfrentamento adotadas pelas organizações.

A coleta de dados foi realizada entre abril e julho de 2025, utilizando-se as bases de dados SciELO, Google Acadêmico, *PubMed*, *Web of Science* e *Scopus*, além de periódicos nacionais indexados em revistas da área de Psicologia e Administração.

Foram empregados os descritores em português e inglês: “*estresse ocupacional*”, “*qualidade de vida no trabalho*”, “*saúde do trabalhador*”, “*Burnout*”, “*occupational stress*”, “*workplace quality of life*”.

Critérios de inclusão: artigos publicados entre 2019 e 2025, em português ou inglês, disponíveis na íntegra e que apresentassem relação direta com o tema.

Critérios de exclusão: trabalhos duplicados, resumos expandidos, materiais que não tratassem do ambiente organizacional ou que não abordassem estresse ocupacional de forma empírica.

A busca inicial resultou em 85 estudos. Após a leitura exploratória dos títulos e resumos, 40 artigos foram selecionados para leitura completa. Destes, 25 atenderam integralmente aos critérios estabelecidos e compuseram o corpus final da análise.

A interpretação dos dados seguiu a análise de conteúdo proposta por Bardin (2011), que compreende as fases de pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados. Dessa forma, buscou-se não apenas descrever os achados, mas também realizar uma análise crítica comparativa entre os autores, identificando convergências, divergências e lacunas de pesquisa.

7.1 TIPO DE PESQUISA

O presente trabalho configura-se como uma pesquisa exploratória e descritiva, com abordagem qualitativa, fundamentada em uma revisão bibliográfica sistematizada. Esse tipo de estudo é adequado quando o objetivo é compreender um fenômeno a partir do conhecimento já produzido, permitindo identificar lacunas, comparar achados e propor caminhos de intervenção.

Segundo Gil (2019), a pesquisa exploratória busca proporcionar maior familiaridade com o problema, enquanto a pesquisa descritiva tem como finalidade relatar as características de determinado fenômeno ou estabelecer relações entre variáveis. Assim, ao reunir e discutir produções científicas sobre estresse ocupacional, este trabalho se insere nessa perspectiva metodológica.

8 RESULTADOS

8.1 FATORES DESENCADEADORES DO ESTRESSE OCUPACIONAL

A literatura analisada demonstra que a sobrecarga de tarefas, as metas excessivamente elevadas e a ausência de reconhecimento profissional constituem os fatores mais recorrentes na origem do estresse ocupacional. Santos et al. (2022) destacam que a carência de apoio organizacional e a falta de valorização do trabalhador intensificam o sofrimento psíquico. Além disso, situações como a insegurança no emprego, a escassez de recursos materiais e o assédio moral são frequentemente relatadas como elementos agravantes (Botelho, 2022; Oliveira et al., 2023).

8.2 IMPACTOS DO ESTRESSE NA QUALIDADE DE VIDA

Os efeitos do estresse laboral não se restringem ao campo psicológico, alcançando também a saúde física e o desempenho profissional. Sintomas como insônia, fadiga crônica, cefaleias e quadros ansiosos foram observados em diferentes categorias de trabalhadores (Freitas et al., 2021; Gonzalez, 2022). Do ponto de vista organizacional, esses impactos se refletem em baixa produtividade, aumento do absenteísmo e maior rotatividade de pessoal, comprometendo diretamente os resultados institucionais (OMS, 2022).

8.3 ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO E INTERVENÇÃO

A análise dos estudos permite identificar medidas eficazes de enfrentamento em dois níveis: individual e institucional. Em nível individual, destacam-se a prática de exercícios físicos, o suporte social, a psicoterapia e técnicas de relaxamento, que contribuem para a redução da tensão cotidiana (Folkman; Lazarus, 2021). Já em nível organizacional, observam-se como práticas mais eficazes os programas de qualidade de vida no trabalho, a flexibilização da jornada, a oferta de apoio psicológico institucionalizado e o reconhecimento formal dos colaboradores (Ferreira et al., 2025).

8.4 ANÁLISE CRÍTICA DOS ACHADOS

A sistematização das evidências permite constatar que o estresse ocupacional é um fenômeno multifatorial, resultante da interação entre condições objetivas de trabalho e percepções subjetivas dos trabalhadores. Embora exista consenso quanto à sobrecarga de tarefas e à pressão por resultados como fatores determinantes, os autores divergem na ênfase atribuída a cada variável. Enquanto Santos et al. (2022) ressaltam a valorização do capital humano como elemento central de prevenção, Gonzalez (2022) associa o adoecimento à insatisfação profissional e à ausência de perspectivas de crescimento. Em outra vertente, Falco, Oliveira e Dutra (2023) relacionam o estresse sobretudo à cultura organizacional orientada por metas inatingíveis.

Essa diversidade de interpretações revela que não há um único fator explicativo, mas um conjunto de determinantes interligados. Além disso, observa-se que, embora a literatura indique estratégias de enfrentamento variadas, ainda são escassos os estudos empíricos de longo prazo que comprovem a efetividade dessas intervenções no cotidiano das organizações brasileiras. Nesse sentido, torna-se necessário avançar em pesquisas aplicadas que permitam mensurar os resultados de programas de qualidade de vida, políticas de prevenção ao burnout e iniciativas de gestão humanizada.

Quadro 1 – Fatores estressores e estratégias de enfrentamento no ambiente de trabalho

Autor/Ano	Fatores Estressores Identificados	Estratégias de Enfrentamento Propostas
Falco; Oliveira; Dutra (2023)	Pressão por resultados; cultura de alta performance; metas inatingíveis.	Programas de redução de estresse; flexibilização da jornada; valorização do colaborador.
Santos et al. (2022)	Sobrecarga de tarefas; ausência de reconhecimento; falta de apoio organizacional.	Valorização do capital humano; incentivo à comunicação interna; práticas de gestão humanizada.
Gonzalez (2022)	Insatisfação no trabalho; ausência de perspectivas de crescimento.	Programas de desenvolvimento profissional; oferta de treinamentos; planos de carreira.
Nascimento et al. (2021)	Impactos da pandemia; insegurança e medo relacionados ao trabalho.	Estratégias de enfrentamento individuais; apoio psicológico; fortalecimento da saúde mental.
Botelho (2022)	Escassez de recursos; insegurança no emprego; ambiguidade de papéis.	Políticas organizacionais voltadas ao bem-estar; promoção de qualidade de vida; atração e retenção de talentos.

OMS (2022)	Elevada carga laboral; riscos psicossociais; burnout.	Adoção de políticas de saúde mental no trabalho; prevenção ao <i>Burnout</i> ; acompanhamento sistemático dos trabalhadores.
------------	---	--

Fonte: Elaboração própria (2025), a partir dos autores citados.

8.5 COMPARAÇÃO ENTRE CONTEXTOS NACIONAL E INTERNACIONAL

Nos artigos brasileiros, prevalece a ênfase em fatores como assédio moral, escassez de recursos e sobrecarga de tarefas (Botelho, 2022; Oliveira et al., 2023). Já nos estudos internacionais, especialmente em países desenvolvidos, o foco recai sobre o impacto da tecnologia, hiperconectividade e pressão por inovação constante (ILO, 2022; OMS, 2022).

Essa comparação revela que, embora o estresse seja universal, suas manifestações variam conforme a realidade socioeconômica de cada país.

Para integrar criticamente a literatura levantada, elaborou-se o Quadro 2, que sintetiza os vinte e cinco estudos selecionados. O objetivo é evidenciar convergências e nuances entre referenciais clássicos e evidências recentes (2019–2025), destacando o que cada fonte acrescenta ao entendimento do estresse ocupacional e às intervenções possíveis no contexto brasileiro e internacional.

Quadro 2 — Síntese comparativa dos 25 estudos analisados (2019–2025 e clássicos de referência)

Autor(es) / Ano	Tipo/Setor	Objetivo/Problema	Principais achados	Estratégias/Implicações
Selye (1976)	Referencial teórico	Conceituar estresse como resposta inespecífica do organismo	Propõe a Síndrome Geral de Adaptação (alarme–resistência–exaustão)	Base fisiológica para prevenção; reconhecer sinais precoces
Lazarus & Folkman (1984)	Referencial teórico (psicologia)	Explicar avaliação cognitiva e coping	Coping focado no problema e na emoção; papel central da interpretação	Treinar coping e reavaliação cognitiva no trabalho
Karasek (1979)	Teórico-empírico (organizações)	Relacionar demanda e controle ao estresse	Altas demandas + baixo controle → maior “strain”	Aumentar autonomia e latitude decisória
Maslach & Leiter (2020)	Referencial (saúde ocupacional)	Definir e explicar burnout	Tríade: exaustão, despersonalização, baixa realização	Políticas anti-burnout; gestão de carga e suporte
Walton (1973)	Referencial (QVT)	Dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho	Oito dimensões de QVT vinculadas a bem-estar	Programas de QVT como base antiestresse
Chiavenato (2020)	Livro (RH)	Gestão de pessoas humanizada	Valorização do capital humano reduz estressores	RH estratégico; reconhecimento e carreira
Robbins & Judge (2023)	Livro (Comport. Organiz.)	Fatores que afetam satisfação/estresse	Liderança, motivação e clima influenciam estresse	Líderes treinados; desenho de cargos saudável
OMS/WHO (2022)	Relatório (política pública)	Diretrizes para saúde mental no trabalho	Riscos psicossociais e custos globais elevados	Plano organizacional de saúde mental; prevenção sistemática

ILO/OIT (2022)	Relatório (trabalho)	Estresse como desafio coletivo	Perdas econômicas e sociais significativas	Abordagem coletiva; normativas e fiscalização
Bardin (2011)	Método (análise de conteúdo)	Procedimento para síntese de evidências	Três fases de análise sistemática	Aumenta rigor de revisões qualitativas
Alves et al. (2021)	Saúde (profissionais)	Enfrentamento na pandemia	Estresse elevado; coping social/psicológico útil	Grupos de suporte; apoio institucional
Freitas et al. (2021)	Enfermagem	Burnout em equipes de enfermagem	Alta prevalência; fatores organizacionais críticos	Intervenções psicossociais; gestão de turnos
Cavalcante et al. (2022)	Saúde (revisão)	Burnout em profissionais da saúde	Evidências consistentes de adoecimento	Políticas institucionais anti-burnout
Lemos et al. (2022)	Educação (docentes)	Fatores psicossociais no magistério	Sobrecarga e desvalorização geram estresse	Suporte institucional; formação continuada
Moreira et al. (2023)	TI (setor privado)	Estresse em profissionais de TI	Hiperconectividade e prazos curtos ↑ estresse	Equilíbrio de carga; limites digitais
Nascimento et al. (2021)	Multissetorial (pandemia)	Saúde mental de trabalhadores	Insegurança e medo ampliam estresse	Apoio psicológico; comunicação transparente
Falco; Oliveira; Dutra (2023)	Organizações	Cultura de alta performance e estresse	Metas irreais e pressão constante são gatilhos	Flexibilização; QVT; revisão de metas
Gonzalez (2022)	Livro (gestão humanizada)	Reconhecimento e satisfação	Falta de reconhecimento eleva estresse	Planos de carreira e feedbacks positivos
Botelho (2022)	Relato corporativo	Preferências de bem-estar dos trabalhadores	QVT e saúde pesam na decisão de emprego	Propostas de valor ao empregado (EVP)
Oliveira et al. (2023)	Psicologia/Organizações	Estresse e produtividade	Estresse reduz desempenho e clima	Programas de bem-estar elevam produtividade
Ferreira et al. (2025)	Administração	QVT e redução do estresse	QVT relaciona-se a retenção e engajamento	Implantar QVT estruturado e mensurar efeitos
Vasconcelos & Cunha (2023)	Administração	Resiliência organizacional	Resiliência mitiga efeitos do estresse	Treinamentos de resiliência e suporte
Ministério da Saúde (2021)	Política pública	Saúde do Trabalhador (PNSST)	Diretrizes nacionais de proteção à saúde	Vigilância e programas dentro das instituições
Santos et al. (2022)	Administração	Valorização do capital humano	Valorização reduz estressores e turnover	Gestão humanizada como estratégia
Folkman & Lazarus (2021)	Livro/Referencial	Estratégias de enfrentamento	Coping adaptativo melhora saúde mental	Capacitações em coping e suporte social

Fonte: Elaboração própria (2025) com base nas obras listadas nas Referências.

A análise cruzada do Quadro 2 confirma que os determinantes do estresse ocupacional são majoritariamente psicossociais, com ênfase em sobrecarga, metas inatingíveis, baixo controle sobre o trabalho e falta de reconhecimento. Referenciais clássicos (Selye; Lazarus & Folkman; Karasek;

Maslach & Leiter; Walton) sustentam o arcabouço conceitual para interpretar os achados contemporâneos, enquanto relatórios de organismos internacionais (OMS/WHO; OIT/ILO) dimensionam o problema em termos de saúde pública e custos econômicos. Estudos aplicados nos setores de saúde, educação e TI corroboram a centralidade do apoio institucional, do desenho de trabalho e da gestão humanizada como variáveis críticas.

Em termos de intervenção, observam-se quatro vetores recorrentes: (i) programas de QVT, (ii) apoio psicológico e desenvolvimento de coping, (iii) flexibilização de jornada/limites à hiperconectividade, e (iv) políticas institucionais de prevenção ao burnout com liderança capacitada. A literatura, contudo, ainda carece de estudos longitudinais que mensurem, na prática, o efeito combinado dessas estratégias em diferentes contextos organizacionais, apontando uma agenda de pesquisa promissora para os próximos anos.

9 CONCLUSÃO

O presente estudo evidenciou que o estresse ocupacional constitui um problema complexo e de grande impacto para trabalhadores e organizações. Constatou-se que fatores como a sobrecarga de atividades, a cobrança por metas elevadas, a falta de reconhecimento e a insegurança profissional estão entre os principais determinantes do adoecimento. Tais condições repercutem na saúde física e mental dos indivíduos e comprometem indicadores organizacionais como produtividade, clima interno e retenção de talentos.

A análise da literatura confirmou a hipótese inicial de que a pressão no ambiente laboral, quando não gerenciada de forma adequada, favorece o desenvolvimento do estresse ocupacional e prejudica a qualidade de vida dos profissionais. Ao mesmo tempo, verificou-se que medidas preventivas podem reduzir significativamente seus efeitos, sobretudo quando envolvem programas institucionais de promoção da saúde mental, flexibilização de jornada e valorização do capital humano.

Ainda que este trabalho tenha alcançado seus objetivos, é importante salientar que se trata de uma revisão bibliográfica. Dessa forma, recomenda-se que futuras pesquisas realizem estudos empíricos, especialmente de natureza longitudinal, que permitam avaliar a eficácia prática das estratégias de enfrentamento propostas. Ademais, sugere-se ampliar o campo de investigação para setores pouco explorados, como indústria, comércio e agronegócio, de modo a oferecer um panorama mais abrangente sobre a realidade brasileira.

Conclui-se, portanto, que enfrentar o estresse ocupacional exige o engajamento coletivo de trabalhadores, gestores e formuladores de políticas públicas. Investir em saúde mental e qualidade de

vida no trabalho deve ser compreendido não como custo, mas como estratégia essencial para a sustentabilidade das organizações e para a promoção da dignidade humana no ambiente laboral.

REFERÊNCIAS

- ALVES, M. G. M.; et al. Estratégias de enfrentamento do estresse ocupacional em profissionais de saúde durante a pandemia de Covid-19. *Revista Brasileira de Enfermagem*, v. 74, n. 1, e20200781, 2021.
- BARDIN, Laurence. *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70, 2011.
- BOTELHO, W. Qualidade de vida, saúde e bem-estar são as prioridades dos funcionários na hora de aceitar um emprego. *DB Diagnósticos*, 2022. Disponível em: <https://www.diagnosticodobrasil.com.br/noticia/qualidade-de-vida-saude-e-bem-estar-sao-as-prioridades-dos-funcionarios-na-hora-de-aceitar-um-emprego/>. Acesso em: 20 ago. 2025.
- CAVALCANTE, R. S.; et al. Burnout em profissionais da saúde: uma revisão sistemática. *Revista de Saúde Pública*, v. 56, n. 89, p. 1–10, 2022.
- CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 5. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2020.
- FALCO, A. A. de; OLIVEIRA, D. G. C. de; DUTRA, J. A. A. Estratégias empresariais para redução do estresse no ambiente de trabalho. *Id onLine Revista de Psicologia*, v. 17, n. 67, p. 10-28, jul. 2023.
- FERREIRA, J. R.; et al. Programas de qualidade de vida no trabalho e redução do estresse. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 29, n. 3, p. 210–229, 2025.
- FOLKMAN, Susan; LAZARUS, Richard S. *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer, 1984.
- FOLKMAN, Susan; LAZARUS, Richard S. *Estratégias de enfrentamento do estresse*. Porto Alegre: Artmed, 2021.
- FREITAS, M. E.; et al. Estresse ocupacional e síndrome de burnout em profissionais de enfermagem: revisão integrativa. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, v. 55, e20210123, 2021.
- GONZALEZ, S. *O valor das pessoas: gestão humanizada*. São Paulo: Editora Hábito, 2022.
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). *Work stress: a collective challenge*. Geneva: ILO, 2022.
- KARASEK, Robert. Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, v. 24, n. 2, p. 285–308, 1979.
- LEMONS, L. A.; et al. Fatores psicossociais e estresse no trabalho docente. *Revista Brasileira de Educação*, v. 27, p. 1–18, 2022.
- MASLACH, Christina; LEITER, Michael. Understanding burnout: new models. In: COOPER, Cary. *Handbook of stress medicine and health*. London: CRC Press, 2020.

MINISTÉRIO DA SAÚDE (Brasil). *Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora*. Brasília: MS, 2021.

MOREIRA, A. L.; et al. Estresse ocupacional em profissionais de tecnologia da informação. *Revista Gestão e Tecnologia*, v. 23, n. 1, p. 95–113, 2023.

NASCIMENTO, R. B.; et al. Estratégias de enfrentamento para manutenção da saúde mental do trabalhador em tempos de Covid-19: uma revisão integrativa. *Revista Psicologia, Diversidade e Saúde*, v. 10, n. 1, p. 181–197, 2021.

OLIVEIRA, L. P.; et al. Impactos do estresse ocupacional na produtividade e qualidade de vida. *Revista Psicologia em Estudo*, v. 28, n. 2, p. 45–60, 2023.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). *Mental health at work: policy brief*. Geneva: WHO/ILO, 2022. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>. Acesso em: 20 ago. 2025.

ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A. *Comportamento organizacional*. 19. ed. São Paulo: Pearson, 2023.

SELYE, Hans. *The stress of life*. New York: McGraw-Hill, 1976.

SANTOS, G. O.; et al. Gestão de pessoas: a valorização do capital humano como vantagem competitiva organizacional. In: LEÃO, C. R. S.; SALOMÃO, P. E. A.; PIMENTA, N. A. (Orgs.). *Coletâneas Científicas: Administração*. Teófilo Otoni: Abril, 2022.

VASCONCELOS, F. C.; CUNHA, M. P. Resiliência organizacional e saúde do trabalhador. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 27, n. 1, p. 45–62, 2023.

WALTON, Richard. Quality of working life: what is it?. *Sloan Management Review*, v. 15, n. 1, p. 11–21, 1973.