

CAUSAS DO ESTRESSE OCUPACIONAL E AS DOENÇAS DESENCADEANTES

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.643132408113>

Data de aceite: 11/11/2024

Vanessa Fosquian

Marina Carvalho Puerta

Jovana Henrique Cecílio Ferraz

RESUMO: O presente artigo objetiva demonstrar os fatores de risco e as consequências do estresse ocupacional, identificando comportamentos que resultam em adoecimento para o trabalhador. É de suma importância frisar as intervenções que geram mudanças nas causas que adoecem as pessoas, com métodos e abordagens preventivas dentro das organizações, que levam a garantia de produtividade e bem estar, com mais qualidade de vida no trabalho, bem como, apresentando os meios de redução do estresse que levam a doenças ocupacionais provocadas no ambiente de trabalho. O método adotado para este trabalho foi a pesquisa qualitativa desenvolvida com base em uma pesquisa bibliográfica através do desenvolvimento e descoberta de conhecimentos a partir de bases textuais. Portanto, a gestão do estresse ocupacional é fundamental para a promoção e reestruturação do processo de trabalho, cuidando da autonomia do trabalhador dando condições favoráveis, e um clima organizacional saudável.

PALAVRAS-CHAVE: Estresse 1. Ocupacional 2. Consequências 3. Redução 4. Intervenções 5. Saudável

CAUSES OF OCCUPATIONAL STRESS AND THE TRIGGERING DISEASES

ABSTRACT: This objective article demonstrates the risk factors and consequences of occupational stress, identifying behaviors that result in illness for workers. It is extremely important to highlight interventions that generate changes in the causes that make people ill, with preventive methods and approaches within organizations, which lead to a guarantee of productivity and well-being, with a better quality of life at work, as well as, presenting the means to reduce stress that leads to occupational illnesses caused in the work environment. The method adopted for this work was qualitative research developed based on bibliographical research through the development and discovery of knowledge from textual bases. Therefore, the management of occupational stress is fundamental for the promotion and restructuring of the work process, taking care of the worker's autonomy by providing adequate conditions and a healthy organizational climate.

KEYWORDS: Stress 1. Occupational 2. Consequences 3. Reduction 4. Interventions 5. healthy

INTRODUÇÃO

A transformação do mercado de trabalho trouxe grandes mudanças no ambiente laboral, com as pessoas trabalhando por mais horas, de forma árdua para atingir sucesso profissional e obter recursos materiais, com isso, essas constantes transformações, acarretaram várias consequências para a vida do trabalhador, como: condições não favoráveis para segurança no trabalho, muita pressão para atingir metas de produtividade, falta de treinamento e orientações em alterações de cargo, relação abusiva entre superior hierárquico e subordinados, falta de respeito aos limites biológicos do trabalhador com altas demandas sem controle de tarefas e períodos de descanso. (Murta, 2004).

Desta forma, este artigo objetiva demonstrar os fatores de risco e as consequências do estresse ocupacional, identificando comportamentos que resultam em adoecimento para o trabalhador.

Em decorrência do trabalhador ser a parte mais vulnerável da relação de trabalho, que por sua vez não possui mecanismos o bastante para se proteger dos fatores de riscos, e afetar significativamente sua vida, é importante frisar as intervenções que geram mudanças nas causas que adoecem as pessoas, com métodos e abordagens preventivas dentro das organizações, que levam a garantia de produtividade e bem estar, com mais qualidade de vida no trabalho.

Bem como, apresentar os meios de redução do estresse que levam a doenças ocupacionais provocadas no ambiente de trabalho.

O estresse nas organizações é um problema habitual, mas, com o seu gerenciamento e prevenção de forma eficaz, afastam resultados negativos para saúde e bem estar dos trabalhadores, que levam a efeitos positivos da competência emocional.

O estresse ocupacional diminui a capacidade do trabalhador, e pode evoluir para doenças que estão ligadas a exposições de situações que excedem os recursos psicológicos e físicos, tornando o trabalhador suscetível ao desenvolvimento de doenças ocupacionais, como a síndrome de burnout entre outras.

O método adotado para este trabalho foi a pesquisa qualitativa desenvolvida com base em uma pesquisa bibliográfica através do desenvolvimento e descoberta de conhecimentos a partir de bases textuais, com consulta a livros, sites e periódicos que tratam da temática dentro do ambiente organizacional.

COMO O ESTRESSE SE MANIFESTA, E QUAIS SUAS CONSEQUÊNCIAS NO TRABALHO E NA SAÚDE

O estresse é um composto de reações psicológicas e fisiológicas que causam mudanças no organismo, como desequilíbrio físico e mental, com efeitos positivos ou negativos, a depender do modo como é interpretado e percebido pelo indivíduo (Silva, Salles, 2016).

Diante de um fator estressor o organismo apresenta reações de defesa e adaptação como fases de alarme, resistência e exaustão. No estágio de alarme há um contato com o agente estressor, logo em seguida inicia-se a resposta rápida ao organismo de luta ou fuga, as glândulas adrenais passam a liberar hormônios do estresse causando sintomas de aumento de frequência cardíaca, pressão arterial, liberação de glicose pelo fígado, dilatação de pupilas, contração do baço.

No outro ciclo do estresse, chamado de resistência, o indivíduo procura se adaptar as mudanças de circunstâncias, para manter o equilíbrio, pelo fato do organismo apresentar desajustes de memória com propensão a doenças, se manifestando através de tremor muscular, fadiga, desânimo, humor irritado, falta de concentração e desequilíbrio emocional. Já na exaustão, equivale a faltas de mecanismos de adaptação, levando a fase mais crítica, com exposições constantes repetidamente ao estressor, nesta ocasião o organismo pode desenvolver doenças graves, e passar por enfraquecimento no organismo, podendo ocorrer infarto, úlceras, psoríase, depressão e até morte em casos mais graves. (Prado, 2016).

O trabalho figura como base importante na vida dos indivíduos, as ocorrências advindas do ambiente de trabalho repercutem diretamente em várias áreas de vida do trabalhador, mas a nível individual leva ao adoecimento mental, em razão de apresentar um estado de sofrimento psíquico devido as condições de sua função, sem precisar estar em um quadro patológico. (Aguiar, 2016).

No modelo de Mussolin e Rodas (2013, p. 93 apud Aguiar, 2016), é definido estresse no trabalho como:

As reações físicas e emocionais que ocorrem quando as exigências do trabalho não igualam as suas capacidades, ou as necessidades do trabalhador. O estresse no trabalho pode ocorrer da relação entre o indivíduo e o seu ambiente de trabalho no qual as exigências do trabalho ultrapassam as habilidades do trabalhador para enfrentá-las, podendo acarretar um desgaste excessivo do organismo, interferindo na sua produtividade.

Desta forma, as relações hierárquicas no ambiente de trabalho, a cultura organizacional desfavorável ao trabalhador, como também a carga horaria podem se tornar grandes agentes estressores, desde que avaliada como pouco acolhedora ou patológica pelos trabalhadores. (Murta,2004).

A atuação do psicólogo na saúde ocupacional ainda não é legalmente exigida, como as dos demais profissionais de saúde, e a ausência de psicólogos em equipes de segurança e medicina do trabalho é contraditória, pois, as doenças ocupacionais são vistas por fatores psicossociais, no qual não há normas para seu controle, mas para os demais fatores de risco há, o que se faz necessário o esclarecimento sobre o papel da psicologia na saúde ocupacional.

PANORAMA SOBRE AS MUDANÇAS DO CONTRATO DE TRABALHO, E OS ESTRESSORES ASSOCIADOS

As novas tecnologias transformaram o contrato de trabalho, com a crescente sobrecarga de informações, acelerou o ritmo das atividades laborais com maior velocidade de respostas por e-mails entre outras ferramentas usadas, já os contratos de trabalho de meio expediente aumentaram, bem como, os teletrabalhos em home office para realização de projetos específicos com contrato de curto prazo está cada vez mais comum, desta forma as empresas seguem mantendo a flexibilidade da constante transformação do mercado de trabalho. (Rossi, 2008,).

Com mudanças significativas nas organizações, por conta dos avanços tecnológicos os trabalhadores estão em busca constante por novas habilidades e competências, para corresponderem as exigências e competitividade do mercado de trabalho, e até para se manterem em seu próprio emprego. (Grisci & Bessi, 2004 *apud* Olivier, 2011).

Com o impacto nos padrões de trabalho, principalmente durante a pandemia COVID-19, houve uma intensificação do teletrabalho, que causou grandes desafios e dificuldades aos trabalhadores, para as empresas e seus familiares. As empresas se viram na situação de ter que criar normas internas para assegurar o teletrabalho, portanto, teve que ser revisto a segurança da informação, mais investimento em recursos e ferramentas de comunicação remota. (Losekann, Mourão, 2020).

Por outro lado, para os trabalhadores apareceram dilemas como a exigência de um ágil aprendizado sobre as novas tecnologias, o estabelecimento de novas formas de interação, e comunicação com as equipes de trabalho. Desta forma, os trabalhadores tiveram que aprender a lidar com a vida familiar e o trabalho ao mesmo tempo, o que levou a vida pública e particular serem misturadas, assim, as famílias enfrentaram dificuldades para ter que dividir no mesmo ambiente as atividades de trabalho, escolares, domésticas e de lazer. (Losekann, Mourão, 2020).

Segundo (Randow, Tuler, 2021), quanto aos desafios do trabalho em home office, os trabalhadores precisam se adaptar a um novo ambiente de trabalho, com a mistura de trabalho e vida pessoal, e ainda convívio familiar, portanto, são vários desafios a serem enfrentados, como a separação de um espaço neutro para a execução da função, falta de planejamento das atividades, a sensação de isolamento e distanciamento da empresa, se adequar as novas tecnologias, falta de fiscalização, não observâncias da jornada de trabalho, e relações de trabalho precárias.

FATORES ESTRESSANTES EM RELAÇÃO AO TRABALHO: CAUSADORES DE ESTRESSE QUE GERAM CONSEQUÊNCIAS PSICOLÓGICAS

De fato, constata-se que existem fatores estressantes e aversivos no ambiente de trabalho, dentre eles as punições, que levam ao desenvolvimento de estados emocionais negativos, por ocorrer demandas conflitantes que não são fáceis de lidar, como: um dia importante no trabalho que necessita a presença em uma reunião, e, ocorre o imprevisto de um filho vir a adoecer, as vezes, o trabalhador não tem escolha, mas sofre com pressão demasiada, e até mesmo com tratamento inadequado, e injusto (Brief e Weiss, 2002, *apud* Espector, 2012).

Nesse sentido, o trabalhador que se encontra em um estado emocional negativo, tem mais baixa satisfação com o trabalho e mais absenteísmo e rotatividade, o que também causa implicações para a organização, como o comportamento mais hostil dentro do ambiente de trabalho, que leva a esse trabalhador a proferir agressões verbais deliberadamente aos colegas, e trabalhar a menos, sendo assim, esses comportamentos danosos estão relacionadas ao trabalho contraproducente, causando consequências também ao trabalhador que fica mal visto profissionalmente (Spector, 2012).

Ocorre que muitas empresas impõem normas para emoções, o que exige de os funcionários expressões de emoções positivas como sorrir para os clientes, que muitas vezes podem ser rudes e abusivos, essas exigências são chamadas de trabalho emocional, no qual, o funcionário é forçado a desempenhar uma aparência positiva, em contra ponto ao que realmente sente naturalmente, essa alteração externa o fingir estar feliz diante de um vivencia oposta a emoção, causa uma dissonância emocional, e um estado de estresse associado a efeitos negativos. (Glomb & Tews, 2004 *apud* Spector, 2012).

As reações psicológicas diante de um agente estressor são subjetivas, no qual, cada individuo tem uma resposta a tensão de forma diversa, dentre as políticas organizacionais os fatores estressores mais comuns apresentados são: a ambiguidade e o conflito de papéis, o trabalhador não tem a certeza de suas funções e responsabilidades, pois, os supervisores não direcionam claramente as funções, e se veem diante de demandas incompatíveis. (Spector, 2012).

A carga de trabalho pesada tanto quantitativa quanto qualitativa, o trabalhador não consegue realizar suas tarefas de forma fácil, e correlacionam com desgastes psicológicos, físicos e até comportamentais.

Fatores sociais estressantes, os relacionamentos com colegas de trabalho, supervisores, e não membros, clientes ou público em geral, o fato de não se dar bem com os outros pode causar grave fonte de desgaste. A política organizacional, no qual supervisores, colegas se comportam em causa própria colocando interesses acima da organização e pessoas, e as recompensas são baseadas em favoritismo e não em mérito, no qual a satisfação pelo trabalho é reduzida (Spector, 2012).

Controle de extensão sobre decisões de como trabalhar, onde, e quais tarefas, pelo qual, a falta de liberdade no desempenho de suas funções causam aos trabalhadores altos níveis de angústia emocional, intenção de abandonar o emprego, sintomas de saúde, absenteísmo e rotatividade (Spector, 2012).

Diante do exposto, os estressores organizacionais trazem consequências aos trabalhadores como o humor deprimido que se refere a sensações de desânimo, decepção, abatimento e tristeza geral, se caracterizando por sentimentos de irritabilidade, menos energia, menor interesse pelas atividades de trabalho, comprometendo a saúde psicológica do trabalhador (Rossi, 2008).

Segundo (Brasil, 2023) o Ministério da Saúde divulgou a lista atualizada de doenças relacionadas ao trabalho no país, dentre as patologias foram incluídas o Burnout, tentativas de suicídio e transtornos mentais. Portanto, o burnout conhecido como esgotamento profissional, foi reconhecido pelo ministério como um transtorno relacionado a causas psicossociais e ligadas a gestão organizacional, de exercício da função, e condições do ambiente de trabalho. Os transtornos de ansiedade e depressão foram associados ao estresse psicológico vivido no trabalho.

ESTRESSE OCUPACIONAL E SÍNDROME DE BURNOUT

Há um consenso sobre a existência de dois tipos de estresse: o funcional e o disfuncional, a maioria das funções de trabalho lidam de forma explícita ou implícita com o estresse disfuncional, que envolve desequilíbrio psicológico ou fisiológico dos trabalhadores, o que obriga os indivíduos a se desviarem do funcionamento normal de seus empregos. (Rossi, 2008).

Neste contexto, as empresas começaram a perceber que o estresse ocupacional, gera consequências disfuncionais, desenvolvendo problemas psicossomáticos e doenças degenerativas aos trabalhadores. Com isso, as empresas têm procurado desenvolver programas de gerenciamento de estresse para seus empregados. Contudo, com a crescente consciência, é importante analisar as atitudes práticas dos membros da organização que podem elevar o aumento do estresse ocupacional, e como percebem seus estressores dentro de suas funções de trabalho, para encontrar meios de gerenciá-los. (Rossi, 2008).

Em relação a síndrome de burnout há certas diferenças entre o estresse ocupacional, no qual, o burnout é o estágio final das sucessivas tentativas frustradas do indivíduo de lidar com o estresse advindo de condições negativas de trabalho, além disso, o burnout está sempre ligado ao trabalho do indivíduo, já o estresse não há essa necessidade. Sendo assim, o estresse ocupacional é o determinante para o burnout, mas não coincide com o mesmo, entretanto, o fato de as síndromes serem ocasionadas de situações relacionadas ao trabalho, dificulta o estabelecimento de um diagnóstico. (Fonseca, Santana, Souza, 2017).

No Burnout ocorre sintomas defensivos, com tendência a se isolar, onipotência, perda de interesse pelo trabalho, absenteísmo, vontade de abandonar o trabalho, acometido de ironias. O trabalhador apresenta sentimentos de fracasso, demonstra que outras pessoas são responsáveis pela sua situação atual e tende a se isolar como forma de amenizar a influência dessa percepção de insuficiência. (Fonseca, Santana, Souza, 2017).

Para (Pegô, 2016) os sintomas do burnout, são entendidos como uma resposta ao estresse laboral que se apresenta quando falham estratégias funcionais de enfrentamento, no qual pode ser entendido como esforços desenvolvidos para manejar solicitações externas ou internas, muitas vezes muito acima das possibilidades de serem alcançadas, se tornando um passo intercessor na ligação com o estresse, permanecendo por longo período de tempo, tendo consequências nocivas sob forma de enfermidade, alterações psicossomáticas, com falta de rendimento e qualidade de trabalho. Sendo assim, tem sido uma importante questão de saúde pública, com agravos psicossociais notórios na sociedade, considerado um sério desenvolvimento de degradação da qualidade de vida do trabalhador, dentre suas complicações.

ABORDAGENS PREVENTIVAS E ENFRENTAMENTO DO ESTRESSE OCUPACIONAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O estresse ocupacional se gerenciado de forma eficaz, pode levar a locais de trabalho produtivos e saudáveis, o objetivo da prevenção é impedir níveis de estresse a ponto que ocorram resultados negativos para a saúde e bem estar do trabalhador (Rossi, 2008).

Em suma, o processo de estresse ocupacional se inicia com uma demanda ou estressor que ocasiona a reação do estresse no indivíduo e em grupos de trabalhadores, desta forma, os objetivos de intervenção preventivas devem ser: a prevenção primária que é tratar a fonte do estresse, com o fim de gerenciar e ir reduzindo-a até eliminá-la, prevenção secundária, modificar a resposta negativa do estresse nos profissionais, e a prevenção terciária seria curar e aliviar o sofrimento dos indivíduos. (Rossi, 2008).

Diante do exposto, vale destacar a importância do estudo de clima organizacional, pelos diversos fatores que trazem influência na redução de estresse ocupacional em uma empresa, como a cultura organizacional, a motivação, a qualidade de vida no trabalho e a liderança. A cultura organizacional representa um conjunto de hábitos, a maneira de pensar e fazer as coisas pelos membros da organização.

A motivação é responsável pela intensidade de direcionamento e persistência dos indivíduos na organização. A qualidade de vida busca liberdade e autonomia para tomar decisões, o ambiente agradável de trabalho, segurança, horas de trabalho adequadas e tarefas significativas, procura estruturar o trabalho e o ambiente a fim de satisfazer as necessidades individuais das pessoas e tornar a organização um lugar desejável. (Chiavenato, 2010, apud Souza, 2015).

A liderança pode ser uma fonte de estresse, no qual causa impacto em seus subordinados, e que traz influencia indireta sobre o ambiente de trabalho, por essa razão a liderança saudável pode propiciar o contexto de trabalho e as bases de apoio social que impulsionam a empresa se tornar bem sucedida (Rossi, 2008).

Portanto a pesquisa de clima organizacional em uma empresa pode levar a descoberta das causas de adoecimento dos funcionários, conseqüentemente a diminuição do estresse ocupacional, pois, propõe um bom ambiente de trabalho, com uma equipe motivada, qualidade de vida, liderança eficaz, e satisfação no trabalho pelos profissionais. (Souza, Campos, Magalhães, 2015).

De acordo com (Chiavenato, 2010) *apud* (Souza, Junior, Magalhães, pág.316, 2015):

um ambiente de trabalho agradável facilita o relacionamento interpessoal e melhora a produtividade, bem como reduz acidentes, doenças, absenteísmo e rotatividade de pessoal. Fazer do ambiente um local agradável para se trabalhar tornou-se uma verdadeira obsessão para as empresas bem sucedidas.

Portanto, (Souza, Junior, Magalhães, 2015) a melhor forma de avaliar um ambiente corporativo é através da pesquisa de clima organizacional, que por sua vez pode avaliar, atitudes, padrões de comportamento, orientar ações, e corrigir problemas de relacionamentos, motivando os integrantes da empresa.

Além disso, a pesquisa de clima é um meio para os integrantes da empresa se comunicarem, colaboradores e líderes, proporcionando expansão nas relações de trabalho, ajudando na missão de melhorar o ambiente de trabalho.

DISCUSSÕES

Tendo em vista os fatores de risco do estresse ocupacional que geram conseqüências tanto a saúde mental quanto física do trabalhador, pelo qual implicam em afastamento das atividades profissionais, tem se tornado uma matéria preocupante de grande incidência nas organizações. A vida moderna gerou aumento do estresse ocupacional, o que se fez necessário o seu campo de estudo, as conseqüências da transformação das relações de trabalho, isso se inclui as organizações virtuais, o trabalhador teve que aprender a lidar com a falta de segurança das estruturas organizacionais, que antigamente forneciam treinamento, desenvolvimento e carreiras (Rossi, 2008).

O estresse é reconhecido como um dos maiores riscos ao bem estar psicossocial, trazendo tensão psicológica como: ansiedade, depressão, baixa autoestima, que ocorrem muitas vezes em razão da sobrecarga ambiental que impõem demandas insuportáveis ao trabalhador, aumentando os índices de insatisfação pelo trabalho e rotatividades. (Rossi, 2008).

As consequências do humor deprimido no trabalho, levam a graves resultados negativos a organização, como o aumento de intenções em sair do emprego, burnout, diminuição do desempenho, pois, o trabalhador deprimido tem sensações de desespero em relação ao próprio trabalho, com irritabilidade, menos energia, menos interesse nas suas funções. Em suma contém elementos da depressão com limitações, desânimo, e com um mal estar psicológico, umas de suas causas são a tensão na realização da função, e ambiguidade de funções que levam a conflitos nessas funções, que pode anteceder de muitas consequências negativas a longo prazo (Rossi, 2008).

A síndrome de Burnout é uma das consequências advindas do estresse ocupacional, envolve relações prolongadas aos estressores interpessoais crônicos, com sensações de exaustão devastadora, indo além dos limites de recursos físicos e emocionais, com esgotamento, sentimentos de ineficácia em suas atividades, incompetência, e uma falta de realização, que resultam em desligamento do trabalho, sendo assim, geralmente a doença é manifestada em ambientes de trabalho onde o nível de exigência é alto e os recursos são escassos. (Rossi, 2008).

Desta forma, a gestão do estresse ocupacional é de suma importância para a promoção e reestruturação do processo de trabalho, cuidando da autonomia do trabalhador dando condições favoráveis, e um clima organizacional saudável. (Marques, Abreu, 2009).

A organização deve ser razoável entre sua missão e seu programa de qualidade de vida, investindo na saúde da equipe de trabalho, dedicando a saúde ocupacional, dando treinamento ao gestor para gerenciar o estresse, com finalidade em valorizar a qualidade de vida no ambiente de trabalho. (Marques, Abreu, 2009).

Baseadas em leituras pesquisadas por autores usados neste artigo, seguem algumas sugestões para promover a prevenção e gerenciamento do estresse ocupacional.

A prevenção ao estresse ocupacional pode se iniciar com líderes saudáveis influenciando positivamente a segurança, e obtendo um papel crítico na prevenção do estresse, propiciando o contexto de trabalho saudável e as bases de apoio social da organização bem sucedida, como paradigma pode ser utilizados um comportamento organizacional positivo. Portanto a emoção no ambiente de trabalho serve como base para a confiança, motivação, visão, e o bom gerenciamento da emoção no local de trabalho, pode ter um papel chave na prevenção primária ao estresse ocupacional (Rossi, 2008).

Outro ponto, são as percepções da política organizacional que deveriam ser vistas com avaliação subjetiva, e não como uma realidade objetiva, as regras, diretrizes, valores e comportamentos esperados por uma organização, podem ser ligadas ao estresse como: ambas são de natureza perceptiva, ambos possuem características incertas, podem ser vistas como ameaças, quanto oportunidades, os indivíduos reagem as suas percepções da realidade, não a realidade objetiva e imposta. Portanto é fundamental que sejam comunicados valores claros, reconhecer e recompensar comportamentos alinhados a valores da empresa, e criar canais de comunicação abertos e transparentes (Rossi, 2008).

Conforme (Rossi, 2008), o guia da comissão Europeia estabelece ferramentas para serem alcançadas melhorias para ambiente de trabalho como:

- Tempo adequado para o trabalhador realizar suas tarefas;
- Dar uma descrição clara do trabalho;
- Esclarecer objetivos e valores da empresa;
- Promover controle do trabalhador em relação ao produto final de seu trabalho;
- Promover tolerância , segurança e ambiente de trabalho justo;
- Eliminar exposições físicas prejudiciais;
- Aprender a evitar fracassos e promover sucessos ;

Por todos esses aspectos, mudanças e esforços maiores devem ser empreendidos para melhorias organizacionais, incluindo oportunidades iguais aos trabalhadores, sempre visando medidas preventivas e a promoção do conceito de trabalho saudável, com a humanização e reestruturação organizacional. (Rossi, 2008).

Os estados Unidos, possuem abordagens de prevenção do estresse há anos, no qual consiste em seminários de gerenciamento , treinamento sobre resolução de conflitos e programas do gênero, oferecidos aos funcionários com objetivo de melhorar o desempenho e a produtividade no trabalho (Rossi, 2008).

Portanto, em nível nacional empresarial, todos os setores do mercado de trabalho podem considerar a realização benfeitorias, progressos organizacionais, para prevenir o estresse ocupacional e problemas de saúde aos colaboradores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através do estudo pode se demonstrar o quanto o estresse ocupacional é nocivo para a saúde, e suas consequências para vida do trabalhador, bem como para sua carreira como profissional. O trabalho tem funções importantes como de subsistência, integração social, e constituição dos trabalhadores.

As abordagens apresentadas abarcam sobre intervenções que geram mudanças nas causas que adoecem as pessoas, e na prevenção do estresse ocupacional, com foco nas necessidades do trabalhador, e monitoramento de fatores que implicam degradação do ambiente corporativo.

Portanto, se faz necessário em todas as organizações uma constante análise do ambiente organizacional, sempre em busca de melhorias, proporcionando um ambiente de trabalho com equipes motivadas, boa qualidade de vida na empresa, com trocas agradáveis, onde as pessoas trabalhem satisfeitas, e não adoecem a ponto de se afastar de suas funções.

AGRADECIMENTOS

Agradeço e dedico este trabalho a Deus, cuja presença me auxilia em minhas escolhas, abrindo caminhos com confiança frente aos desafios e adversidades.

REFERÊNCIAS

ABNT. ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR 6023; **Informação e documentação – Referências – Elaboração**. Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2018.

MURTA, Sheila Giardini; TRÓCCOLI, Bartholomeu Torres. **Avaliação de intervenção em estresse ocupacional**. *Psicologia: teoria e pesquisa*, v. 20, p. 39-47, 2004.

ABREU, Klayne Leite de et al. **Estresse ocupacional e Síndrome de Burnout no exercício profissional da psicologia**. *Psicologia: ciência e profissão*, v. 22, p. 22-29, 2002.

PRADO, Cláudia Eliza Papa do. **Estresse ocupacional: causas e consequências**. *Rev. bras. med. trab.*, p. 285-289, 2016.

AGUIAR, Carolina Villa Nova et al. **Cultura organizacional e adoecimento no trabalho: uma revisão sobre as relações entre cultura, burnout e estresse ocupacional**. *Revista Psicologia, Diversidade e Saúde*, v. 6, n. 2, p. 121-131, 2017.

SILVA, Leandra Carla; DE AFONSECA SALLES, Taciana Lucas. **O estresse ocupacional e as formas alternativas de tratamento**. *Revista de Carreiras e Pessoas*, v. 6, n. 2, 2016.

ROSSI, Ana Maria, PERREWÉ, Pamela L., SAUTER, Steven L. **Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional**. 1. Ed. São Paulo: Atlas, 2008.

SPECTOR, P. E. **Psicologia nas Organizações**. Tradução Cristina Yamagami - 4.ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

LOSEKANN, Raquel Gonçalves Caldeira Brant; MOURÃO, Helena Cardoso. Desafios do teletrabalho na pandemia Covid-19: quando o home vira office. **Caderno de administração**, v. 28, p. 71-75, 2020.

DE SOUZA, Tarciza Alves; JÚNIOR, Dejanir José Campos; MAGALHÃES, Sérgio Ricardo. A importância do clima organizacional. **Revista da Universidade Vale do Rio Verde**, v. 13, n. 1, p. 315-329, 2015.

SANTANA, Leni de Lima; SARQUIS, Leila Maria Mansano; MIRANDA, Fernanda Moura D.'Almeida. Riscos psicossociais e a saúde dos trabalhadores de saúde: reflexões sobre a Reforma Trabalhista Brasileira. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 73, p. e20190092, 2020.

LOSEKANN, Raquel Gonçalves Caldeira Brant; MOURÃO, Helena Cardoso. Desafios do teletrabalho na pandemia Covid-19: quando o home vira office. **Caderno de administração**, v. 28, p. 71-75, 2020.

BRASIL, **Ministério da Saúde**, 29 nov. 2023. Disponível em: <<https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2023/novembro/ministerio-da-saude-atualiza-lista-de-doencas-relacionadas-ao-trabalho-apos-24-anos>>. Acesso em: 26 maio de 2023.

PÊGO, Francinara Pereira Lopes; PÊGO, Delcir Rodrigues. Síndrome de Burnout. **Rev. médico. trab.**, pág. 171-176, 2016.

DE SOUZA, Tarciza Alves; JÚNIOR, Dejanir José Campos; MAGALHÃES, Sérgio Ricardo. A importância do clima organizacional. **Revista da Universidade Vale do Rio Verde**, v. 13, n. 1, p. 315-329, 2015.

MARQUES, Valéria; ABREU, J. Estresse ocupacional, conceitos fundamentais para o seu gerenciamento. **VI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia**, 2009.