

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
SETOR DE CIÊNCIAS DA SAÚDE
DEPARTAMENTO DE SAÚDE COLETIVA
ESPECIALIZAÇÃO EM MEDICINA DO TRABALHO

ALEX GONÇALVES DIONISIO

ESTRESSE OCUPACIONAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

CURITIBA-PR

2025

ALEX GONÇALVES DIONISIO

ESTRESSE OCUPACIONAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Artigo apresentado na Especialização em Medicina do trabalho, do Departamento de Saúde Coletiva, Setor de Ciências da Saúde da Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à conclusão do Curso.

Orientador: Profº. Dr. Juliano de Trotta

CURITIBA - PR

2025

RESUMO

Este estudo examina uma questão comumente debatida dentro das organizações de trabalho para atingir seus objetivos, neste caso, situações de estresse. O objetivo principal é aumentar a conscientização entre gerentes e funcionários sobre o impacto do estresse no local de trabalho, ao mesmo tempo em que identifica estratégias para manter níveis de produção satisfatórios sem comprometer o bem-estar físico e mental da equipe. Por meio de análise bibliográfica, a pesquisa revelou que níveis elevados de estresse dentro das organizações resultam principalmente em interesse diminuído e declínio no desempenho profissional, levando, em última análise, à redução da produtividade. A abordagem selecionada para o avanço deste estudo é a pesquisa exploratória acompanhada de um levantamento bibliográfico, com buscas realizadas no Scielo, Lilacs - Literatura Latino-Americana e usando o site da plataforma Lattes, com contribuições de Marilda Lipp, José Carlos Zanelli e Idalberto Chiavenato, com descritores de 2003 a 2017. Conclui-se que os gerentes devem se concentrar em manter um controle de estresse que promova o crescimento profissional de seus funcionários, melhorando assim sua qualidade de vida e aumentando a produtividade organizacional.

Palavras-Chave: Estresse ocupacional, Doença, Organizações, Trabalho.

ABSTRACT

This study examines an issue commonly debated within work organizations to achieve their goals, in this case, stressful situations. The main objective is to raise awareness among managers and employees about the impact of stress in the workplace, while identifying strategies to maintain satisfactory production levels without compromising the physical and mental well-being of staff. Through literature review, the research revealed that high levels of stress within organizations mainly result in decreased interest and decline in professional performance, ultimately leading to reduced productivity. The approach selected to advance this study is exploratory research accompanied by a literature review, with searches carried out in Scielo, Lilacs - Latin American Literature and using the Lattes platform website, with contributions from Marilda Lipp, José Carlos Zanelli and Idalberto Chiavenato, with descriptors from 2003 to 2017. It is concluded that managers should focus on maintaining an controlled of stress that promotes the professional growth of their employees, thus improving their quality of life and increasing organizational productivity.

Key-Words: Occupational stress, Disease, Organizations, Work.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	5
2. MÉTODOS	6
3. REVISÃO DA LITERATURA	7
3.1 EVOLUÇÃO DA SEGURANÇA DO TRABALHO.....	7
3.2 MEDICINA DO TRABALHO NO BRASIL.....	9
3.3 QUALIDADE DE VIDA NO ESPAÇO DE TRABALHO	10
3.4 DOENÇAS OCUPACIONAIS.....	10
3.5 ESTRESSE OCUPACIONAL.....	12
3.5.1 Desenvolvimento do estresse ocupacional.....	13
3.5.2 Estresse Ocupacional no Trabalho.....	15
3.5.3 Causas de Estresse Ocupacional.....	16
3.5.4 Etapas do estresse ocupacional.....	18
3.5.5 Sintomas e doenças originadas pelo estresse ocupacional.....	19
3.6 PADRÕES DE PREVENÇÃO E TRATAMENTO.....	20
3.7 SUBSÍDIOS DA REDUÇÃO DO ESTRESSE NO LOCAL DE TRABALHO.....	22
4. CONCLUSÃO	23
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	25

1. INTRODUÇÃO

A segurança ocupacional surgiu como um tópico de discussão proeminente entre organizações de como atingir seus objetivos, visando promover a conscientização e proteger a saúde dos funcionários. Garantir que os trabalhadores se sintam seguros e à vontade é crucial, pois impacta diretamente sua capacidade de executar suas tarefas com proficiência e atingir os níveis de produtividade previstos pela gerência. Dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT) indicam que o Brasil sofreu cerca de 700.000 acidentes de trabalho somente em 2016, colocando-o em quarto lugar globalmente nesse quesito. (Oit, 2016).

O assunto Segurança Ocupacional também abrange doenças ocupacionais, que são definidas por uma série de condições de saúde que afetam adversamente os trabalhadores. Os principais contribuintes para essas doenças estão associados ao ambiente de trabalho. Normalmente, essas condições surgem quando os funcionários sofrem exposição a agentes físicos, químicos, biológicos e ergonômicos que excedem os limites estabelecidos.

Doenças ocupacionais também abrangem a questão do estresse. Conforme observado por Lipp (2003), a importância de abordar os impactos do estresse ocupacional foi reconhecida em 1999, quando vários países optaram por implementar iniciativas antiestresse. Os seres humanos vivenciam estresse sempre que são compelidos a exercer esforços incomuns para se ajustar a um novo ambiente ou tarefa relacionada ao trabalho.

Dadas às demandas significativas do mercado de trabalho para que os funcionários se adaptem às tecnologias emergentes e metodologias de produção, vários indivíduos experimentaram esse tipo de doença devido à sua incapacidade de se ajustar aos novos processos. Em muitos casos, na verdade, na grande maioria dos casos, as próprias organizações contribuem para o início dessa doença entre sua força de trabalho ao insistir em tais adaptações sem fornecer o suporte necessário, que inclui treinamento adequado, orientação, equipamento ergonômico e várias outras medidas que podem ajudar a prevenir resultados graves.

A abordagem tem como relevância entender melhor como estes fatores contribuem para o estresse ocupacional, desde como buscar medidas que possam

prevenir, se informando melhor de como facilitar um resultado melhor quanto à dinâmica no local de trabalho e a sua produtividade.

O problema desta pesquisa gira em torno das seguintes questões: existem fatores que contribuem para o estresse ocupacional no trabalho? Será que prevenir ou mitigá-lo irá ter resultados melhores? Visto que permite a implementação de medidas de tratamento necessárias e a formulação de um plano de ação para evitar ocorrências futuras.

Por meio do desenvolvimento desta pesquisa, vislumbram-se as seguintes hipóteses que existem sim muitos fatores que auxiliam, um deles é a pressão, sobrecarga de trabalhos e, também, os conflitos. Quanto à questão seguinte, prevenir é mais eficaz do que apenas mitiga-lo, mesmo porque se cria um local de trabalho mais produtivo e mais saudável.

O objetivo desta pesquisa é verificar os principais fatores que contribuem para o estresse ocupacional, destacando seu impacto na produtividade organizacional e sugerindo medidas para preveni-lo ou mitigá-lo. Por meio dessa abordagem, a intenção é facilitar a comparação de dados extraídos de fontes bibliográficas e avaliar a correlação dos resultados com os níveis de produtividade e a dinâmica interpessoal no local de trabalho.

2. MÉTODOS

Esta é uma pesquisa exploratória, descritiva de revisão de literatura, com foco no geral verificar os principais fatores que contribuem para o estresse ocupacional. Buscando com as pesquisas aumentar a conscientização entre gerentes e funcionários sobre o impacto do estresse no local de trabalho, ao mesmo tempo em que identifica estratégias para manter níveis de produção satisfatórios sem comprometer o bem-estar físico e mental da equipe.

Conforme afirma Gil (2002), metodologia se refere às técnicas empregadas para coletar dados, que facilitam a determinação do escopo e extensão da pesquisa, bem como o estabelecimento de limites para elucidar os fatos. Conseqüentemente, é essencial planejar meticulosamente os procedimentos para conduzir a pesquisa para atingir critérios que sejam menos onerosos, ao mesmo tempo em que garantem maior eficiência e confiabilidade.

Conforme afirma Gil (2008, p. 44), a pesquisa bibliográfica é conduzida usando material que foi previamente compilado, tipicamente abrangendo livros e artigos de periódicos acadêmicos. Embora tal trabalho seja essencial para quase todas as formas de pesquisa, certos estudos dependem exclusivamente de referências bibliográficas.

A abordagem selecionada para o avanço deste estudo é a pesquisa exploratória acompanhada de um levantamento bibliográfico. Conforme afirma Gil (2008), este método facilita uma compreensão mais profunda do problema em questão, aprimora conceitos ou leva à revelação de descobertas. Neste caso, a investigação bibliográfica buscou reunir a quantidade máxima de informações capazes de abordar a questão colocada e atingir os objetivos delineados, utilizando livros, artigos publicados em periódicos, sites acadêmicos e outros recursos acessíveis, todos os quais contribuem e enriquecem o assunto.

A pesquisa bibliográfica visa elucidar a importância de examinar os sintomas de estresse no local de trabalho para facilitar sua identificação precoce. Essa abordagem proativa permite a implementação de medidas de tratamento necessárias e a formulação de um plano de ação para evitar ocorrências futuras.

A bibliografia dos autores foi compilada usando uma pesquisa exploratória acompanhada de um levantamento bibliográfico, com buscas realizadas no Scielo, Lilacs - Literatura Latino-Americana e usando o site da plataforma Lattes, com contribuições de Marilda Lipp, José Carlos Zanelli e Idalberto Chiavenato, com descritores de 2003 a 2017, cujos artigos iniciaram o trabalho de base para esta pesquisa sobre estresse. Além disso, outros autores referenciados ao longo do estudo forneceram descobertas inestimáveis que enriqueceram a conclusão deste trabalho.

3. REVISÃO DA LITERATURA

3.1 EVOLUÇÃO DA SEGURANÇA DO TRABALHO

Conforme descrito por Ferreira (2012), a linha do tempo histórica da segurança ocupacional é detalhada ao longo do texto. As origens da segurança ocupacional podem ser rastreadas há mais de 400 anos (a.C.), com Hipócrates identificando o envenenamento por chumbo como uma preocupação inicial. Com o tempo,

contaminações adicionais relacionadas a materiais, incluindo aquelas causadas por chumbo e mercúrio, foram reconhecidas, necessitando da implementação de estratégias preventivas. Além disso, em 1567, Paracelso, reconhecido como o Pai da Toxicologia, documentou e estudou doenças respiratórias.

À medida que as indústrias evoluíram, surgiu a necessidade de legislação para salvaguardar a saúde dos trabalhadores, levando ao estabelecimento do *Factory Act* (uma série de leis aprovadas para regular as condições de trabalho, pelo Parlamento do Reino Unido), que estabeleceu regulamentações que governavam as condições de trabalho juntamente com várias taxas de doenças e mortalidade no local de trabalho. Conseqüentemente, os pesquisadores começaram a compreender as causas subjacentes das doenças que resultavam em fatalidades de trabalhadores. Em 1912, a Confederação Brasileira do Trabalho (CBT) foi fundada durante o congresso dos trabalhadores brasileiros, com o objetivo de defender melhorias nas condições dos trabalhadores por meio da promulgação de leis.

Após a conclusão da Primeira Guerra Mundial, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi estabelecida, associando-a assim à Organização das Nações Unidas (ONU). Esta organização é encarregada do desenvolvimento e implementação de padrões internacionais de trabalho, com o objetivo de melhorar as condições de trabalho em diversos cenários.

O avanço da segurança do trabalho no Brasil destaca o estabelecimento de leis e decretos destinados a promover o bem-estar dos trabalhadores.

Em 1978, o Ministro do Trabalho aprovou as Normas Regulamentadoras por meio da Portaria nº 3.214, que inicialmente continham vinte e oito NRs. Para alinhamento com as recomendações da OIT, revisões periódicas foram conduzidas para adaptar os requisitos legais em resposta à evolução dos ambientes de trabalho e riscos ocupacionais associados. Ao longo dos anos, Normas Regulamentadoras adicionais foram desenvolvidas, resultando em um total atual de trinta e seis NRs em vigor (Chagas; Salim; Severo, 2012).

3.2 MEDICINA DO TRABALHO NO BRASIL

O início da Revolução Industrial na Inglaterra do século XVIII marcou uma transformação significativa tanto no estilo de vida quanto nos métodos de produção, o que por sua vez capacitou à medicina ocupacional a responder efetivamente às crescentes demandas do mercado (Anamt, 2017).

Conforme observado por Vieira (2010), a evolução da medicina ocupacional no Brasil envolveu múltiplos estágios que levaram ao seu eventual estabelecimento, começando com o estabelecimento da Inspeção do Trabalho em 1921 no Rio de Janeiro. Posteriormente, em 1931, sob a administração de Getúlio Vargas, o Departamento Nacional do Trabalho foi fundado para supervisionar a aplicação da legislação que beneficiava os trabalhadores. No ano seguinte, foram criadas inspetorias regionais nos estados da federação, juntamente com a formação de Delegações Regionais. Além disso, em 1934, foi promulgado um decreto obrigando a notificação de acidentes de trabalho e impondo multas administrativas.

Como resultado da expansão industrial que levou a um aumento na força de trabalho, novos desafios surgiram para o governo ao longo do tempo. Conseqüentemente, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi formulada na década de 1940, que introduziu as estruturas iniciais para a saúde e segurança ocupacional. Essas estruturas, juntamente com as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs), foram estabelecidas pela Associação Brasileira de Medicina do Trabalho, para implementar medidas voltadas à prevenção de acidentes de trabalho (Anamt, 2017).

No final da década de 1960, uma legislação específica referente à medicina ocupacional havia sido estabelecida; no entanto, devido ao aumento da força de trabalho, ainda havia a necessidade de inspeções aprimoradas em várias indústrias. Conseqüentemente, em 1968, o campo médico, liderado pelo médico Oswaldo Paulino, estabeleceu a Associação Nacional de Medicina Ocupacional. Foi somente em 2003 que essa especialidade recebeu reconhecimento formal do Conselho Federal de Medicina (Vieira, 2010).

3.3 QUALIDADE DE VIDA NO ESPAÇO DE TRABALHO

Conforme observado por Chiavenato (2010), o conceito de qualidade de vida no ambiente de trabalho abrange vários fatores, incluindo a satisfação derivada e o reconhecimento do desempenho no trabalho. Como resultado, as vantagens se estendem aos relacionamentos entre equipes dentro das organizações, promovendo um ambiente onde os indivíduos se sintam livres para compartilhar suas ideias para o avanço da empresa.

Segundo Zanelli (2010), a qualidade de vida no local de trabalho está associada ao atendimento das necessidades dos funcionários à medida que eles se envolvem em suas tarefas. Isso abrange vários elementos, incluindo condições de trabalho, riscos potenciais, liberdade para compartilhar ideias, remuneração e incentivos, bem como segurança, entre outros. Esses fatores têm um impacto direto na qualidade de vida e saúde dos trabalhadores.

Segundo Chiavenato, a qualidade de vida no trabalho serve como uma ferramenta valiosa para as organizações, pois mede a satisfação dos funcionários em relação ao seu desempenho no trabalho e atua como um indicador dentro do ambiente de trabalho (Chiavenato, 2004).

Considerando os pontos acima mencionados, o aprimoramento da pesquisa focada na qualidade de vida no local de trabalho ressaltou vários fatores que podem promover o desenvolvimento dentro do ambiente organizacional. Isso inclui alavancar as habilidades dos funcionários, eliminar preconceitos, criar espaços comuns para a equipe durante os intervalos, promover a geração de ideias inovadoras para melhoria organizacional e atualizar o ambiente de trabalho com equipamentos e instalações ergonômicas. Por meio dessas e de várias outras medidas diretas, é possível obter um aprimoramento mutuamente benéfico para a organização e seus funcionários.

3.4 DOENÇAS OCUPACIONAIS

Conforme observado por Spector (2012, p.294), o impacto da saúde ocupacional nos trabalhadores pode se manifestar de duas formas distintas:

Efeitos físicos imediatos que revelam prontamente lesões resultantes de atividades específicas e, inversamente, lesões que podem surgir como

consequência do envolvimento prolongado nessas atividades por um período prolongado. Além do âmbito de lesões físicas e doenças, também pode haver repercussões psicológicas que afetam o bem-estar emocional do funcionário.

Doenças ocupacionais referem-se a alterações na saúde do trabalhador decorrentes da exposição a agentes físicos, químicos, ergonômicos e/ou biológicos presentes no ambiente de trabalho. “Essas condições podem ser categorizadas em dois tipos: doenças ocupacionais e doenças relacionadas ao trabalho” (Ferreira; Peixoto, 2012, p. 34).

Conforme disposto na Lei nº 8.231, de 24 de julho de 1991, artigo 20, incisos I e II, as definições de doença profissional e doença relacionada ao trabalho são as seguintes:

I - Doença ocupacional refere-se a condições que surgem ou são agravadas pelo desempenho de trabalho associado a uma atividade específica, conforme descrito na lista correspondente compilada pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social.

II - doença relacionada ao trabalho, definida como aquela adquirida ou desencadeada pelas condições específicas em que o trabalho é realizado e a ele diretamente associada, conforme disposto na relação referenciada no inciso I.

Doenças ocupacionais surgem das atividades ou condições presentes no ambiente de trabalho. O Apêndice A, da referida lei, contém uma lista abrangente de todas as doenças conforme fornecido pelo Ministério da Saúde do Brasil.

Um fator notável que contribui para o surgimento de certas doenças ocupacionais é a variação nos padrões de vida entre indivíduos que ocupam posições idênticas. Além disso, os avanços na tecnologia foram observados não apenas para melhorar as capacidades de produção, mas também para introduzir insegurança entre os trabalhadores. Essa evolução resultou em um aumento acentuado na prevalência de doenças ocupacionais, incluindo Lesões por Esforço Repetitivo (LER), Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT), bem como estresse e fadiga física e mental (Revista Proteção, 2016).

O foco deste estudo será o estresse como doença ocupacional, dada sua contribuição significativa para o absenteísmo no local de trabalho. Um artigo publicado na Revista Proteção afirma que “o estresse é um dos fatores que mais causam faltas e afastamentos”, e aprofunda esse tópico dentro de seu contexto:

Atualmente, o estresse é classificado como a terceira causa mais prevalente de ausência no trabalho que excede 15 dias. Conforme relatado pela Previdência Social, ele segue apenas traumas resultantes de acidentes e distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORTs) na hierarquia de doenças que frequentemente levam ao absenteísmo dos funcionários (Ferreira; Peixoto, 2012, p. 34).

Conforme exposto neste artigo, a Previdência Social projetou que até 2020 o estresse surgiu como a principal causa de faltas ao trabalho (Revista Proteção, 2016).

Conseqüentemente, é essencial compreender as causas e os efeitos do estresse ocupacional, que é cada vez mais reconhecido como uma das doenças ocupacionais mais prevalentes.

3.5 ESTRESSE OCUPACIONAL

O estresse surgiu como uma das aflições prevalentes na existência humana, atribuível a vários fatores, incluindo excesso de trabalho, controle diminuído, remuneração inadequada e aumento de impostos, entre outros. Em essência, é uma combinação de elementos que leva à fadiga mental entre os indivíduos.

Além disso, a interação entre a vida pessoal de um funcionário e o acúmulo de responsabilidades geralmente resulta em tarefas relacionadas ao trabalho se estendendo para o ambiente doméstico, exacerbando ainda mais os problemas que impactam negativamente a saúde do trabalhador e aumentando as demandas autoimpostas (Zanelli, 2010, p. 37).

Segundo Lipp (2003), o estresse é caracterizado como uma resposta psicofisiológica que altera a homeostase interna e surge quando um indivíduo se depara com circunstâncias positivas ou negativas.

A webconferência organizada pela OPAS/OMS, OIT e OEA em 2016 centrou-se no estresse, coincidindo com o Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho, e teve como objetivo identificar estratégias para mitigar esse problema. Foi notado que as discussões sobre as condições de trabalho na América Central em 2012 revelaram que mais de 10% dos participantes experimentaram estresse e falta de motivação em seus empregos, juntamente com dificuldades relacionadas à insônia (Revista Proteção, 2016).

Segundo Rossi (2006), o conceito de estresse pode ser interpretado de várias maneiras, dependendo das perspectivas individuais. Enquanto alguns indivíduos se

encontram incapazes de perceber uma solução em muitas circunstâncias estressantes, levando a sentimentos de desconforto e pressão, outros veem essas situações como desafios e as convertem em oportunidades de desenvolvimento pessoal, buscando ativamente melhorias para seu bem-estar.

Sendo assim, o estresse ocupacional pode surgir quando os funcionários enfrentam uma situação ameaçadora ou avassaladora que interrompe sua eficácia profissional. Além de afetar negativamente a saúde mental e física, esse estresse também pode impactar suas atividades diárias de trabalho.

3.5.1 Desenvolvimento do estresse ocupacional

As classificações dentro do processo de estresse abrangem os elementos que contribuem para o esgotamento no local de trabalho, embora os sintomas iniciais dessa condição possam passar despercebidos. Jex e Beehr categorizaram o estresse em três respostas distintas de esgotamento: psicológico, físico e comportamental. “Essas respostas são ilustradas na Tabela 1, que fornece exemplos de esgotamento no local de trabalho” (Spector, 2012, p. 309).

Tabela 1 - Alguns exemplos de condições de desgastes no trabalho

Desgaste no trabalho	Alguns exemplos
Reações físicas	Tontura, dor de estômago, câncer, palpitações, sintomas físicos, doença cardíaca e dor de cabeça.
Reações psicológicas	Insatisfação no trabalho, raiva, frustrações e ansiedade.
Reações comportamentais	Tabagismo, rotatividade, uso de drogas e acidente.

Fonte: Spector, 2012

Conforme observado por Favassa *et. al.*, (2005, p. 89), “as respostas psicológicas ao estresse podem ser categorizadas em reações cognitivas, emocionais

e comportamentais gerais”. As consequências cognitivas do estresse elevado estão associadas a várias situações, incluindo:

- a) Um déficit no foco atencional ocorre quando um indivíduo estende sua capacidade de atenção, diminuindo assim sua capacidade de observar cada situação de forma independente.
- b) Capacidade de memória diminuída: prejudica tanto a recordação quanto o reconhecimento, principalmente no que diz respeito a questões familiares;
- c) Diminuição da velocidade de reação e raciocínio, podendo resultar em respostas impulsivas;
- d) Elevada frequência de erros: Consequentemente, devido aos fatores acima mencionados, as decisões proferidas podem ser consideradas questionáveis ou imprecisas.
- e) As capacidades de organização e planejamento estratégico a longo prazo são prejudicadas, uma vez que não é possível fazer avaliações precisas dos resultados futuros;
- f) Ocorre o surgimento de distúrbios de pensamento e ilusões, levando à confusão nas reações do indivíduo, pois sua mente borra a linha entre realidade e fantasia.

Os efeitos emocionais estão conectados a várias outras situações, conforme cita Favassa *et. al.*, (2005, p. 89) tais como:

- a) Os estressores físicos e psicológicos se intensificam, levando a uma diminuição da capacidade de relaxamento muscular e à incapacidade do indivíduo de se desligar de ansiedades e preocupações;
- b) A sensação de bem-estar e saúde diminui;
- c) Alterações na personalidade começam a se manifestar, agravando problemas existentes;
- d) As respostas comportamentais e os impulsos sexuais diminuem enquanto as explosões emocionais se tornam mais frequentes;
- e) Sinais de depressão e sentimentos de desamparo começam a surgir;
- f) Indicadores de diminuição da autoestima surgem, fazendo com que o indivíduo se perceba como ineficaz e inadequado.

Concluindo, os efeitos comportamentais globais observados estão associados às situações subsequentes segundo Favassa *et. al.*, (2005, p. 90):

- a) Desafios na expressão verbal: gagueira e hesitação existentes tendem a piorar e podem se manifestar em indivíduos que antes não tinham esses problemas;
- b) Declínio no entusiasmo e aumento na apatia: aspirações pessoais podem começar a desaparecer, e pode surgir um distanciamento perceptível de bens valiosos;
- c) O indivíduo se torna cada vez mais ausente: casos de atraso ou ausência devido a preocupações de saúde inventadas ou genuínas, bem como desculpas arbitrárias, tornam-se aparentes, levando a complicações;
- d) Aumento no uso de substâncias: ocorre uso indevido perceptível de cafeína, tabaco, álcool, medicamentos prescritos ou mesmo substâncias ilegais;
- e) Redução nos níveis de energia;
- f) Distúrbios do sono ou desafios em manter o sono por mais de quatro horas;

- g) Sinais de cinismo se tornam mais pronunciados nas interações com clientes e colegas: o indivíduo pode transferir culpa ou responsabilidades para outros;
- h) Relutância em assimilar novas informações ou se adaptar a novas regulamentações;
- i) Padrões comportamentais incomuns emergem: ações que divergem de normas anteriores e até mesmo ideação suicida podem começar a surgir.

É essencial ressaltar que os padrões descritos diferem de pessoa para pessoa, e é improvável que um indivíduo exiba todos eles ao mesmo tempo.

De acordo com Favassa *et. al.*, (2005, p. 87), “as respostas fisiológicas ao estresse estão associadas tanto ao sistema de glândulas endócrinas, que é responsável pela produção de hormônios, quanto ao sistema nervoso”. Esses dois sistemas exibem modos distintos de adaptação; especificamente, a produção de hormônios ocorre mais lentamente e tem uma duração mais longa, enquanto os estímulos nervosos agem mais rapidamente e também têm um efeito prolongado.

3.5.2 Estresse Ocupacional no Trabalho

Ao longo dos anos, transformações significativas ocorreram em nossos métodos de trabalho, em grande parte impulsionada por avanços tecnológicos que exigem qualificações contínuas dos funcionários, fomentando assim uma atmosfera competitiva. Conseqüentemente, essa progressão traz consigo maior pressão e demandas, resultando em uma carga esmagadora sobre a força de trabalho.

Sampaio et. al., (2005) definem situações de estresse ocupacional como circunstâncias nas quais um indivíduo vê seu local de trabalho como prejudicial às suas necessidades de satisfação pessoal e profissional e/ou seu bem-estar físico ou mental, dificultando assim seu envolvimento com seu trabalho e com o ambiente ao redor.

De acordo com Rossi, o estresse é um aspecto inevitável da vida. Conforme a vida progride, é provável que o estresse se manifeste por meio de demandas excessivas e sobrecarga, levando a danos emocionais e físicos. (Rossi, 2006).

Conforme declarado por Martins *et. al.*, (2010), os avanços tecnológicos e as percepções evolutivas do trabalho ditam as qualificações exigidas dos trabalhadores. Além do emprego por prazo determinado, fatores como desigualdade, insatisfação e

instabilidade no emprego contribuem para o surgimento de sintomas relacionados ao estresse.

Detectar o estresse no ambiente de trabalho apresenta desafios significativos, pois é inerentemente complexo de diagnosticar. “Fatores que contribuem para o estresse incluem situações como conflitos, que podem provocar as três reações”, ilustradas na tabela 1 (Sampaio; Galasso, 2005, p. 65).

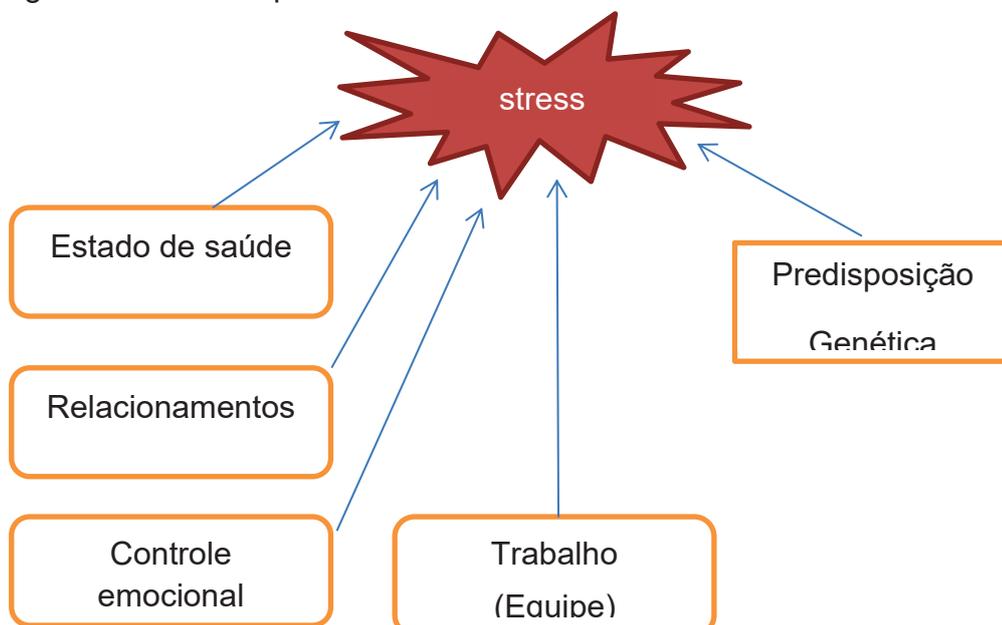
Os fatores que contribuem para o estresse variam de acordo com a natureza da atividade realizada e o ambiente específico do local de trabalho, levando à fadiga física e emocional do funcionário.

3.5.3 Causas de Estresse Ocupacional

Conforme observado por autores como Lipp, Serafim e Carvalho, o estresse pode ser classificado como positivo ou negativo com base em sua fase atual. Quando visto positivamente, o estresse serve como um elemento motivador no local de trabalho, gerando vantagens como produtividade e criatividade aprimoradas; inversamente, quando vivenciado negativamente, pode infligir danos emocionais e físicos.

Conforme aponta Sampaio et. al., (2005), diversos fatores e suas combinações contribuem para o surgimento do estresse no ambiente organizacional; os fatores determinantes estão ilustrados na Figura (1).

Figura 1 - Causas que determinam o stress



Fonte: SAMPAIO *et al.*, 2005

Em seu trabalho, Spector (2012, p. 310–319) delinea vários dos principais fatores que desempenham um papel significativo no surgimento do estresse.

- a) A ambiguidade de função pode ser categorizada em dois tipos: intrafunção e extrafunção. A ambiguidade intrafunção surge das altas demandas colocadas sobre um único funcionário para realizar múltiplas tarefas em diferentes funções. A ambiguidade extrafunção diz respeito às responsabilidades familiares, ocorrendo quando um funcionário precisa faltar ao trabalho para resolver um problema familiar, levando a um conflito de funções;
- b) A carga de trabalho é classificada em duas categorias: quantitativa, que se refere ao volume de tarefas a serem concluídas, e qualitativa, que diz respeito à complexidade das tarefas;
- c) Fatores sociais envolvem conflitos tanto com membros organizacionais quanto com indivíduos externos;
- d) As políticas organizacionais estão associadas ao interesse próprio dos funcionários, exemplificado pelo recebimento de recompensas sem mérito.

Além dos fatores identificados por Spector, França e Rodrigues (2005) destacam outros elementos que podem ser observados dentro de grupos e organizações. Dentro das organizações, esses fatores se manifestam como atrasos na produção, ociosidade dos funcionários, altas taxas de rotatividade, aumento do absenteísmo, rivalidades e desrespeito entre colegas. Em relação aos grupos, eles podem ser caracterizados por competição intergrupar, disputas, isolamento, insegurança e uma dependência significativa de outros para concluir as tarefas atribuídas.

Neste aspecto, isto leva à insatisfação e, como resultado, ao estresse, o que traz consequências para a organização, incluindo custos elevados associados à alta rotatividade de funcionários, despesas médicas e absenteísmo, além de fomentar a violência no local de trabalho. Além disso, a ausência de controle sobre tarefas específicas gera medo, o que é crucial para aumentar os níveis de estresse de um indivíduo. Juntamente com a pressão avassaladora para produzir resultados, esse medo de não atingir os objetivos se torna uma preocupação significativa e temida no ambiente de trabalho.

3.5.4 Etapas do estresse ocupacional

Conforme articulado por Hans Selye, que atua como Professor e Diretor do Instituto de Medicina Experimental e Cirurgia da Universidade de Montreal, no Canadá, as alterações fisiológicas associadas ao estresse podem ser delineadas em três fases distintas: reação de alarme, resistência e exaustão. A reação de alarme é marcada por uma elevação na frequência cardíaca e na pressão arterial. “Em seguida, a fase de resistência apresenta sintomas como alterações de humor, insônia e irritabilidade, culminando na exaustão, que significa a falha e o esgotamento do corpo” (França; Rodrigues, 2005, p. 37-40).

A fase inicial é chamada de reação de alerta ou alarme, caracterizada por um aumento na capacidade do corpo de se preparar para a ação, seja para enfrentar ou escapar de uma circunstância ameaçadora. Essa fase manifesta sintomas como tensão muscular, dilatação da pupila e ansiedade, entre outros. Sua duração pode se estender de vários dias a semanas. De acordo com Lipp (2003), essa reação é considerada uma fase benéfica do estresse, durante a qual uma sensação de realização é alcançada, acompanhada pela produção de adrenalina que promove sentimentos de entusiasmo.

A reação de resistência constitui a segunda fase, ocorrendo quando o corpo continua exposto ao estressor, levando à adaptação ou à resolução do problema. Conseqüentemente, essa exposição prolongada aumenta a suscetibilidade do corpo a várias doenças, resultando em sintomas como irritabilidade, insônia e gastrite, entre outros. Essa fase pode durar meses ou até anos, potencialmente levando a doenças crônicas. (Lipp, 2003).

A terceira fase é caracterizada pela exaustão, um estado em que o estresse ultrapassa os limites do corpo, diminuindo assim a resiliência emocional e física do indivíduo. A realização de atividades cotidianas exige um esforço considerável do corpo, levando ao desconforto e fomentando a ansiedade, ao mesmo tempo em que resulta em um sistema imunológico enfraquecido que torna o corpo mais suscetível a doenças (Lipp, 2003).

Junto com os três estágios de estresse delineados por Selye, Lipp, em sua pesquisa abrangente, reconheceu uma fase adicional denominada quase-exaustão. Esse estágio existe entre a resistência e a exaustão, durante a qual o indivíduo está

se adaptando ou resistindo ao estressor. Nesse ponto, doenças podem ser identificadas, embora ainda não sejam tão graves quanto aquelas observadas na fase de exaustão (Lipp, 2003).

Quando identificado, o estresse tem o potencial de iniciar uma série de doenças, dependendo do desenvolvimento de um indivíduo. No entanto, tanto os funcionários quanto as organizações frequentemente ignoram os sintomas e estágios do estresse, falhando em reconhecer os sérios efeitos prejudiciais que ele pode ter na saúde do trabalhador.

3.5.5 Sintomas e doenças originadas pelo estresse ocupacional

Os principais indicadores de estresse incluem sentimentos de tristeza, fadiga avassaladora, comprometimento da memória, exaustão, desconforto muscular, aumento da frequência cardíaca, irritabilidade, gastrite, dores de cabeça recorrentes, inquietação, retraimento social, flutuações diárias de humor, surgimento de síndromes como transtorno do pânico, manifestação de manchas na pele e medo, além de vários outros sintomas que podem surgir à medida que o estresse se intensifica. (Carvalho; Serafim, 2004).

Segundo Chiavenato (2004), as manifestações decorrentes do estresse são articuladas no trecho a seguir:

As repercussões do estresse em indivíduos se manifestam de várias formas, incluindo ansiedade, depressão e angústia, bem como uma série de doenças físicas, como distúrbios gástricos e cardiovasculares, dores de cabeça, nervosismo e acidentes. Em alguns casos, essas consequências podem se estender ao abuso de substâncias, alienação social e diminuição de relacionamentos interpessoais.

Conforme ilustrado, o estresse pode manifestar uma gama diversa de sintomas. Além disso, esses sintomas podem impactar relacionamentos familiares e sociais, frequentemente resultando em separações e hostilidade familiar. Além disso, há um declínio na produtividade do trabalho associado a esses efeitos.

Quando o estresse ocupacional persiste e seus sintomas se tornam crônicos, pode resultar em uma condição denominada Síndrome de Burnout, que é definida por Benvides Pereira *et. al.*, (2003, p. 45) como:

Burnout representa uma reação a um longo período de estresse, decorrente de sua natureza crônica quando estratégias de enfrentamento se mostraram inadequadas ou ineficazes. Embora o estresse possa possuir qualidades benéficas e prejudiciais, Burnout manifesta consistentemente um aspecto negativo (angústia). Além disso, Burnout está intimamente associado ao reino do emprego e às atividades específicas relacionadas ao trabalho realizadas pelo indivíduo.

A “síndrome de burnout” se manifesta em sua terceira fase, conhecida como reação de exaustão, quando o indivíduo se vê incapaz de cumprir com suas responsabilidades de trabalho. Nesse momento, o afetado apresenta rigidez em seu comportamento, desconsidera as emoções dos outros, experimenta insatisfação consigo mesmo e desenvolve sentimentos de incompetência (França; Olivera, Lima *et. al.*, 2014).

3.6 PADRÕES DE PREVENÇÃO E TRATAMENTO

Com o passar do tempo, a qualidade de vida no local de trabalho foi negligenciada. O surgimento de avanços tecnológicos contribuiu para um estilo de vida cada vez mais frenético. Conseqüentemente, tanto o bem-estar emocional quanto o físico foram despriorizados, levando ao surgimento de doenças ocupacionais (Lipp, 2003).

A abordagem mais eficaz para gerenciar o estresse é por meio de medidas preventivas, visando eliminar estressores e proteger os funcionários de doenças. Estratégias para prevenção do estresse podem ser categorizadas em dois segmentos: individual e organizacional. As organizações devem aprimorar as iniciativas de treinamento, fornecendo treinamento abrangente para todos os membros da equipe, otimizando os arranjos do local de trabalho, oferecendo incentivos por meio de apresentações motivacionais, encorajando a expressão das ideias produtivas dos funcionários e reconhecendo sua importância, bem como recompensando suas contribuições para aumentar a produtividade, o que constitui gratificação. No nível individual, os trabalhadores devem se esforçar para atingir um equilíbrio entre trabalho, descanso e lazer, dedicando tempo para recuperação mental e física. (Pinheiro, 2012).

A Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST) foi formulada pelo Ministério da Saúde em colaboração com o Ministério do Trabalho e Emprego e o Ministério da Previdência Social, conforme estipulado no Decreto nº 7.062, de 7 de

novembro de 2011. Esta política visa melhorar a qualidade de vida, prevenir acidentes e salvaguardar a saúde dos trabalhadores, concentrando-se na redução de riscos. A PNSST deve aderir às seguintes diretrizes em sua implementação:

- a) a incorporação de todos os trabalhadores brasileiros ao marco nacional de promoção e proteção à saúde;
- b) o alinhamento da legislação e a coordenação de iniciativas voltadas à promoção, proteção, prevenção, apoio, reabilitação e recuperação da saúde dos trabalhadores;
- c) a implementação de medidas específicas para ocupações com exposição de alto risco;
- d) a constituição de uma rede abrangente de informações sobre saúde dos trabalhadores;
- e) o incentivo ao desenvolvimento de sistemas e programas dedicados à gestão da saúde e segurança no trabalho;
- f) a reorganização dos treinamentos relacionados à saúde e segurança dos trabalhadores, juntamente com a promoção da educação continuada e do desenvolvimento de habilidades para os trabalhadores;
- g) o avanço de uma agenda coesa de estudos e pesquisas voltadas à saúde e segurança ocupacional.

É essencial reconhecer que, para que uma iniciativa de melhoria no local de trabalho produza resultados eficazes, a dedicação deve ser demonstrada tanto pelas organizações quanto por seus funcionários.

Conforme observado por Rossi (2006), a abordagem mais eficaz para gerenciar o estresse envolve percebê-lo como um momento construtivo, transformando-o em um fator motivador no local de trabalho que melhora o desempenho. Conseqüentemente, é essencial buscar estratégias positivas para lidar com circunstâncias estressantes, encarando-as consistentemente com entusiasmo e reconhecendo novas oportunidades de crescimento profissional.

O site do IPCS (Instituto de Psicologia e Controle do Estresse) disponibilizou os vinte e um passos para o gerenciamento do estresse formulados por Marilda Lipp, que servem como métodos eficazes para o gerenciamento do estresse, especificamente: (Lipp, 2003, p. 228).

Estratégias educacionais

1. Entenda a natureza do estresse.
2. Entenda como identificar os sinais de estresse no corpo, na mente e nos relacionamentos interpessoais.
3. Reconhecer fatores externos que contribuem para o estresse.
4. Reconhecer os estressores internos (os estressores únicos inerentes a cada indivíduo).

Estratégias situacionais:

1. Esforce-se para remover os estressores que podem ser eliminados.
2. Reconheça os fatores estressantes que não podem ser evitados.

3. Reformule os estressores inevitáveis identificando os aspectos positivos associados a cada estressor significativo em sua vida.

Estratégias de enfrentamento que produzem efeitos duradouros:

1. Desenvolva uma consciência de suas limitações.
2. Desenvolva uma compreensão e respeito por suas limitações.
3. Adote uma abordagem proativa à vida.
4. Empregue técnicas de gerenciamento de estresse que enfatizem a identificação de soluções em vez de se concentrar nas emoções provocadas pelos fatores estressantes.
5. Empregue técnicas para resolução de problemas.
6. Assuma a responsabilidade pela sua vida.
7. Domine a arte de recusar.
8. Procure ajuda de colegas no local de trabalho.
9. Tenha em mente que nenhuma situação adversa dura indefinidamente.

Estratégias para lidar com os sintomas incluem

1. rir, brincar, fantasiar e usar o humor.
2. Faça um retiro mental, o que envolve se desligar temporariamente dos problemas por vários minutos ao longo do dia.
3. Empregue técnicas de relaxamento.
4. Incorpore alimentos antiestresse, como vegetais, legumes e frutas. Pratique algum tipo de exercício físico.

Nesse sentido, é evidente que existem vários métodos para gerenciar o estresse; no entanto, muitas dessas estratégias permanecem desconhecidas tanto para os funcionários quanto para as organizações.

Dada a constante atividade e desenvolvimento em que a humanidade se envolve, erradicar completamente o estresse da vida diária não é viável. No entanto, existem métodos para administrá-lo ou contorná-lo para evitar efeitos prejudiciais à saúde. Assim, é crucial que os indivíduos compreendam a natureza do estresse, incluindo seus estágios, causas, consequências e estratégias preventivas. Esse entendimento permite que os indivíduos ganhem controle sobre suas reações e transformem essa emoção em uma força benéfica, melhorando assim sua qualidade de vida geral (Lipp, 2003).

3.7 SUBSÍDIOS DA REDUÇÃO DO ESTRESSE NO LOCAL DE TRABALHO

Conforme aponta Harris (2003), o alívio do estresse influencia diretamente nos resultados da organização, melhorando o desempenho e a produtividade dos funcionários, o que por sua vez contribui para o aumento da lucratividade da empresa.

Conforme observado por Harris (2003), um foco singular no trabalho se tornou prevalente, resultando em indivíduos negligenciando seu bem-estar físico e mental.

Essa negligência leva à presença de estresse em suas vidas, o que afeta negativamente sua saúde, ressaltando a necessidade de reduzir essa dedicação centrada no trabalho e priorizar o autocuidado. Promover a saúde dos funcionários dentro do ambiente organizacional produz inúmeras vantagens tanto para a organização quanto para sua força de trabalho, incluindo:

a) A produtividade aprimorada resulta da incorporação de pausas no trabalho para relaxamento, o que promove maior concentração e foco;

b) Um declínio na incidência de ausências relacionadas a doenças ocupacionais, como lesões por esforço repetitivo (LER) e distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT), é observado por meio da introdução de programas de exercícios no local de trabalho;

c) Uma elevação na autoestima e na saúde física geral dos funcionários;

d) Uma diminuição nos acidentes de trabalho, pois os níveis reduzidos de estresse aumentam significativamente o foco e a concentração.

Assim, as organizações que priorizam o bem-estar de seus funcionários, em última análise, alcançam maior lucratividade e menores despesas. Isso é alcançado ao promover uma atmosfera positiva e relaxada que aumenta a produtividade. Quando os funcionários estão ativamente envolvidos no processo, eles experimentam uma sensação de valor e buscam consistentemente seu crescimento profissional.

4. CONCLUSÃO

Esta pesquisa aumentou a compreensão do estresse e seus impactos prejudiciais tanto em indivíduos quanto em organizações, visando uma visão mais abrangente do estresse ocupacional.

O impacto do estresse se estende além da mera saúde humana. À medida que o estresse se intensifica, ele manifesta uma variedade de efeitos prejudiciais em vários domínios, incluindo aspectos emocionais, físicos e sociais, resultando, em última análise, em diminuição da qualidade de vida e redução da produtividade entre os trabalhadores. Muitas vezes chamado de "mal do século", o estresse é observável em suas repercussões em ambientes educacionais e organizações, infligindo progressivamente danos ao bem-estar mental e físico.

Conseqüentemente, é de extrema importância que os gestores organizacionais adotem uma estratégia mais eficaz para implementar as mudanças necessárias, pois essas mudanças implicam em exigências mais rigorosas que aumentam a ansiedade e, por sua vez, levam ao aumento do estresse entre os funcionários.

Na busca por esse objetivo, é essencial observar e honrar as modificações comportamentais dos funcionários ao longo da implementação de mudanças organizacionais. Ao fazer isso, eles estarão posicionados para reconhecer e alavancar o estresse positivo, transformando-o em um catalisador para o dinamismo dentro do setor produtivo.

Gerentes que podem reconhecer e analisar as fontes de estresse prejudicial devem implementar medidas que promovam o bem-estar físico e mental de seus funcionários.

Afirmar que melhorar a qualidade de vida dos funcionários é um objetivo estratégico da organização serve como um meio eficaz de ilustrar esse compromisso.

Dessa forma, o funcionário reconhece que seu bem-estar e contentamento são vitais para o crescimento e avanço da empresa. Mesmo pequenos ajustes podem provar ser substanciais e impactar os resultados gerais da organização.

Por fim, o envolvimento maior dos funcionários nos assuntos globais da organização resultará em redução da ansiedade e do sofrimento relacionados a problemas de produtividade. Essa mudança de perspectiva aumentará a qualidade de vida desses funcionários, contribuindo para seu desenvolvimento profissional.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO. **História da medicina do trabalho**. Disponível em: <<https://www.anamt.org.br/portal/historia-da-medicina-do-trabalho/>> Acesso em: 07 abril. 2025.

BENEVIDES-PEREIRA, A.M.T., JUSTO, T, GOMES, F.B. SILVA, S.G.M. & VOLPATO, D.C. 2003. **Sintomas de estresse em educadores brasileiros**. Aletheia, 17/18, 63-72.

CARVALHO, A. V; NASCIMENTO, L. P; SERAFIM, O. C. G. **Administração de Recursos Humanos**, 2.ed. Cengage Learning Editores, 03/2004. VitalSource Bookshelf Online.

CHAGAS, A. M. R.; SALIM, C. A.; SERVO, L. M. S.. **Saúde e segurança no trabalho no Brasil**: aspectos institucionais, sistemas de informação e indicadores. São Paulo: IPEA: Fundacentro, 2012, 398 p.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de Recursos humanos**. 4 Ed. São Paulo: Editora Atlas, 2004.

FAVASSA, C. T. A.; ARMILIATO, N.; KALININE, I. Aspectos fisiológicos e psicológicos do estresse. **Revista de Psicologia da UnC**,v. 2, n. 2, p. 84-92. 2005.

FERREIRA, L. S.; PEIXOTO, N. H., **Segurança do Trabalho**. Santa Maria: UFSM, CTISM, Sistema Escola Técnica Aberta do Brasil, 2012, 151 p.

FRANÇA, A. C. L.; RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho**: uma abordagem psicossomática. São Paulo: Atlas, 2005, 191 p.

FRANÇA, T. L. B. et al. **Síndrome de burnout**: características, diagnóstico, fatores de risco e prevenção. 2014. Disponível em: <file:///C:/Users/STRIX/Desktop/6347-63114-1-PB.pdf>. Acesso em: 06 abril. 2025.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002, 176 p.

HARRIS, C. **Menos estresse, mais sucesso**. São Paulo: Publifolha, 2003, 160 p.

LIPP, M. E. N. **Mecanismos neuropsicofisiológicos do stress**: teoria e aplicações clínicas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2003, 228 p.

MARTINS, L. M. M. et al. Agentes estressores no trabalho e sugestões para amenizá-los: opiniões de enfermeiros de pós-graduação. **Rev. Esc. Enf. USP**, v. 34, n. 1, p. 52-8, mar. 2010.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no trabalho**. Copyright © da edição em língua portuguesa 2016.

PINHEIRO, M. **Estresse no trabalho**. 2012. Disponível em: <http://www.sistemaambiente.net/Monica_Pinheiro/Prevencao_de_estresse_no_trabalho.htm>. Acesso em: 05 abril. 2025.

REVISTA PROTEÇÃO. **Estresse é um dos fatores que mais causa afastamento e falta**. 2016. Disponível em: <http://www.protecao.com.br/noticias/doencas_ocupacionais/estresse_e_um_dos_fatores_que_mais_causa_afastamento_e_falta/JyyAAJyAJ/10655> Acesso em: 06 abril. 2025.

ROSSI, A. M. **Autocontrole: Nova Maneira de Gerenciar o Estresse**. São Paulo: Best Seller, 2006, 208 p.

SAMPAIO, J. R.; GALASSO, L. M. R.; RIBEIRO, S. C. **Stress e Trabalho: uma abordagem Psicossomática**. São Paulo: ATLAS, 2005.

SPECTOR, P. E. **Psicologia da saúde ocupacional**. In: SPECTOR P. E. *Psicologia nas Organizações*. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 294-324.

VIEIRA, I. S. **Medicina básica do trabalho**. Curitiba: Apta, 2010, 576 p.

ZANELLI, J. C. **Estresse nas organizações de trabalho: compreensão e intervenção baseadas em evidências**. Porto Alegre: Artmed, 2010, 128 p.