

Estresse no Trabalho: O “inimigo” invisível

Giulia Gabrielly Oliveira da Silva ¹ **Eniac**

Lucas Leal de Oliveira ² **Eniac**

Sergio Santos Santana ³ **Eniac**

Professor Orientador: Me. Rogério Pimentel de Carvalho ⁴ **Eniac**

Eniac

1 RESUMO

O estresse no trabalho configura-se como um dos principais desafios do ambiente organizacional contemporâneo, afetando diretamente a saúde física e psicológica dos colaboradores. Este estudo buscou investigar os impactos do estresse ocupacional na vida profissional e pessoal dos trabalhadores, bem como identificar estratégias de prevenção e manejo. A pesquisa, de caráter bibliográfico e quantitativo, foi realizada em empresas privadas de diferentes setores, por meio de questionário aplicado a 32 participantes de diferentes níveis hierárquicos.

Os resultados mostraram que 92% reconhecem a relação entre estresse e problemas de saúde física, como hipertensão; 98,02% associam excesso de cobrança, baixa autonomia e falta de reconhecimento ao risco de burnout; e 57,58% consideram extremamente relevantes os programas de apoio psicológico oferecidos pelas organizações. Além disso, observou-se que o reconhecimento e o feedback regular contribuem para maior motivação, bem-estar e redução da rotatividade.

Conclui-se que o estresse ocupacional é um “inimigo invisível” que compromete tanto o indivíduo quanto às empresas, sendo fundamental adotar políticas organizacionais que conciliam desempenho e saúde emocional.

Abstract:

Work-related stress is one of the main challenges in contemporary organizational environments, directly affecting employees' physical and psychological health. This study aimed to investigate the impacts of occupational stress on workers' professional and personal lives, as well as to identify prevention and management

strategies. The research, of a bibliographic and quantitative nature, was conducted in private companies from different sectors through a questionnaire applied to 32 participants from various hierarchical levels.

The results showed that 92% recognized the relationship between stress and physical health problems, such as hypertension; 98.02% associated excessive demands, low autonomy, and lack of recognition with the risk of burnout; and 57.58% considered psychological support programs offered by organizations to be extremely relevant. Furthermore, it was observed that recognition and regular feedback contribute to greater motivation, well-being, and reduced turnover.

It is concluded that occupational stress is an “invisible enemy” that harms both individuals and organizations, making it essential to adopt organizational policies that reconcile performance with emotional health.

Palavras-chave: Estresse Ocupacional. Saúde do Trabalhador. Bem estar Ocupacional.

4 OBJETIVO

Investigar de forma aprofundada o impacto do estresse no trabalho sobre a vida dos colaboradores, analisando como ele afeta a saúde física e mental, o desempenho profissional e as relações interpessoais dentro das organizações, bem como identificar estratégias eficazes para sua prevenção e manejo.

Objetivos específicos deste estudo será:

- Identificar as principais causas do estresse ocupacional.
- Verificar os efeitos do estresse na saúde física e mental dos trabalhadores.
- Sugerir práticas de prevenção e manejo do estresse no ambiente de trabalho.

5 METODOLOGIA

Vamos utilizar da pesquisa bibliográfica. A pesquisa bibliográfica é vista como uma atividade científica essencial, capaz de questionar e

reconstruir a realidade, ao mesmo tempo em que contribui para a atualização do ensino. Nessa perspectiva, estabelece uma ligação entre teoria e prática, considerando que “nada pode ser intelectualmente um problema se não tiver sido, em primeiro lugar, um problema da vida prática” (MINAYO, 2001, p. 17).

Utilizaremos também a pesquisa quantitativa que só é adequada quando o problema está claramente definido e existem informações e teorias relacionadas ao objeto de estudo, entendido como o foco da investigação. Dessa forma, só se realiza pesquisa quantitativa quando se conhecem as características do que será analisado e há controle sobre os elementos a serem investigados (SILVA; SIMON, 2005).

6 DESENVOLVIMENTO

No artigo, o item 5.1 apresenta os fundamentos do estresse ocupacional, destacando a influência da cultura organizacional e o impacto dos avanços tecnológicos. Já o item 5.2 discutirá a definição do estresse ocupacional, aprofundando-se em seus tipos (5.2.1).

6.1 Fundamentos do Estresse Ocupacional

O tema cultura organizacional possui fundamentos ligados à antropologia, pois busca interpretar acontecimentos do dia a dia. No início, as pesquisas sobre esse assunto não tinham relação com o ambiente empresarial, sendo voltadas principalmente para o estudo de sociedades tribais. Somente a partir da década de 1980 a cultura dentro das organizações passou a despertar o interesse de pesquisadores e profissionais, sobretudo ligados ao campo da educação (Cunha, 2014).

Rodrigues, Jesus e Schützer (2016) definem a quarta revolução industrial como um conceito que reúne inovações tecnológicas recentes, voltadas à automação e otimização dos processos industriais. Essas inovações buscam ganhos de produtividade, eficiência e qualidade, ao mesmo tempo em que reduzem custos e ampliam os lucros. Além disso, promovem um ambiente mais dinâmico, conectado e preparado para atender às novas demandas do mercado.

Redução da Realização Profissional: está relacionada ao aspecto de autoavaliação presente na síndrome de Burnout e se manifesta pela diminuição do sentimento de competência, eficácia e produtividade no ambiente de trabalho (Marques, 2011; Maslach, 2007). Esse quadro envolve insatisfação com as atividades desenvolvidas, perda de motivação, baixa autoestima, sensação de incapacidade e até mesmo o desejo de abandonar a profissão (Pereira, 2002; Tironi, 2005).

A cultura organizacional e os avanços da quarta revolução industrial impactam diretamente o ambiente de trabalho. Apesar de aumentarem produtividade e eficiência, podem comprometer o bem-estar dos colaboradores, evidenciado pelo Burnout. Compreender essas relações é fundamental para que as organizações equilibrem desempenho e saúde emocional, conciliando resultados e qualidade de vida.

6.2 Definição e Dimensões do Estresse Ocupacional

Com a rápida evolução tecnológica e as constantes transformações no mercado de trabalho, o ambiente organizacional passou a exigir maior rapidez e flexibilidade dos colaboradores. Esse cenário, embora promova avanços, também gera pressões que podem resultar em estresse ocupacional.

Segundo Lipp (2017), o estresse no trabalho ocorre quando as demandas profissionais ultrapassam a capacidade de adaptação do indivíduo, causando impactos físicos e psicológicos. Essa sobrecarga pode comprometer o desempenho, aumentar a irritabilidade e afetar negativamente os relacionamentos interpessoais. Além disso, quando não gerenciado, o estresse tende a evoluir para quadros mais graves, como ansiedade, depressão e a síndrome de burnout.

No contexto de trabalho, fatores como a excessiva carga horária e as relações hierárquicas podem atuar como importantes desencadeadores de estresse. Nesse sentido, Spector (2002, p. 292) destaca que os modelos de análise do estresse ocupacional partem do pressuposto de que os agentes estressores resultam em desgaste físico e emocional.

Curva do Stress



Fonte: SANTOS, Sérgio da Silva. 7 set. 2024.

Para Lipp (2017), é de extrema importância compreender o conceito de estresse no trabalho, pois só assim é possível buscar maneiras eficazes de enfrentá-lo e reduzi-lo. O estresse ocupacional pode ser analisado em três dimensões principais:

Causas: São os fatores que desencadeiam o estresse no ambiente laboral, como sobrecarga de tarefas, pressão por resultados, conflitos interpessoais, insegurança no emprego e prazos reduzidos. Tais condições podem gerar um desequilíbrio entre as demandas do trabalho e a capacidade de resposta do colaborador (Silva & Barreto, 2019).

Consequências: Referem-se aos impactos do estresse tanto para o trabalhador quanto para a organização. No nível individual, podem surgir sintomas como ansiedade, insônia, irritabilidade e doenças psicossomáticas. Já no nível organizacional, os efeitos se refletem em queda de produtividade, aumento do absenteísmo e da rotatividade de pessoal (Limongi-França, 2017).

Estratégias de enfrentamento: Dizem respeito às ações que visam prevenir e reduzir o estresse. No campo individual, destacam-se práticas como a gestão do tempo, atividades físicas e técnicas de relaxamento. No

campo organizacional, incluem-se programas de qualidade de vida, políticas de valorização do trabalhador e ambientes de apoio que favoreçam a comunicação e a cooperação (Cooper, Dewe & O'Driscoll, 2018).

Assim, o estresse no trabalho está diretamente ligado à saúde do colaborador e à sustentabilidade das empresas. Para Chiavenato (2020), organizações que investem em práticas de bem-estar e que reconhecem a importância de um ambiente equilibrado tendem a ter profissionais mais motivados e engajados.

6.2.1. Competências e sua relação com o estresse ocupacional

As competências profissionais, classificadas em técnicas e comportamentais, influenciam diretamente a forma como o trabalhador enfrenta o estresse ocupacional. As competências técnicas, adquiridas por meio de cursos e treinamentos, oferecem maior segurança na execução das atividades, reduzindo a ansiedade diante das demandas laborais (Leme, 2005).

As competências comportamentais, desenvolvidas pela experiência de vida e profissional, englobam habilidades como resiliência, empatia e comunicação, que auxiliam no enfrentamento de situações de pressão e na construção de relações interpessoais equilibradas (Jesus, 2012).

Embora ambas sejam relevantes, são as competências comportamentais que garantem maior sustentabilidade da carreira, uma vez que “as empresas contratam pelas competências técnicas e demitem pelas competências comportamentais” (Jesus, 2012, p. xx). Assim, competências técnicas e socioemocionais atuam como fatores essenciais para a prevenção e manejo do estresse ocupacional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo alcançou os objetivos propostos ao analisar o estresse ocupacional e seus impactos no ambiente organizacional. A metodologia

utilizada mostrou-se adequada e a bibliografia consultada ofereceu suporte teórico consistente para a análise, possibilitando uma visão ampla do tema.

As hipóteses H1 e H2 foram confirmadas, pois os dados evidenciaram a relação entre estresse, problemas de saúde e fatores como excesso de cobrança e falta de reconhecimento. Entretanto, a hipótese H3 não se confirmou integralmente, divergindo das teorias analisadas.

Conclui-se que o estresse ocupacional compromete tanto a saúde dos colaboradores quanto o desempenho das empresas. Nesse sentido, destaca-se a importância de políticas de apoio psicológico, práticas de gestão humanizadas e estratégias preventivas que promovam equilíbrio entre bem-estar e produtividade.

FONTES CONSULTADAS

ALMEIDA, V. H. (2016). Meio ambiente do trabalho e saúde mental do trabalhador sob a perspectiva labor-ambiental. In D. Razzouk, M. G. A. LIMA & Q. CORDEIRO (Orgs.). *Saúde mental e trabalho*. São Paulo: Conselho Regional de Medicina do Estado de São Paulo.

CUNHA, M. P. Cultura: o software mental. In: CUNHA, M. P.; REGO, A.; CUNHA, R. C.; CABRAL-CARDOSO, C.; NEVES, P. (orgs.). *Manual de comportamento organizacional e gestão*. Lisboa: RH Magazine, 2014.

FRAGALÁ, G. E. (2016). O ambiente de trabalho e o adoecimento do trabalhador. In D. Razzouk, M. G. A. LIMA & Q. CORDEIRO (Orgs.). *Saúde mental e trabalho*. São Paulo: Conselho Regional de Medicina do Estado de São Paulo.

JESUS, E. Competências comportamentais: a chave para o sucesso profissional. São Paulo: Atlas, 2012.

LEME, R. A. Aplicação prática de gestão de pessoas por competências:

mapeamento, treinamento, seleção, avaliação e mensuração de resultados de treinamento. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2005.

MASLACH, C. Entendendo o burnout. In: ROSSI, A. M.; PERREWÉ, P. L.; SAUTER, S. (orgs.). Stress e qualidade de vida no trabalho*. São Paulo: Atlas, 2007.

MARQUES, F. M. P. As percepções da cultura organizacional e a síndrome de burnout. 2011. Dissertação (Mestrado em Gestão de Recursos Humanos) – Instituto Superior de Economia e Gestão, Universidade Técnica de Lisboa, Lisboa, Portugal, 2011.

MATTA, E. Gestão de competências no mercado contemporâneo. São Paulo: Saraiva, 2013.

MINAYO, M. C. S.; SANCHES, O. Quantitativo-qualitativo: oposição ou complementaridade? *Cadernos de Saúde Pública, Rio de Janeiro, v. 9, n. 3, p. 239-262, jul./set. 1993.

SANTOS, Sérgio da Silva. *A Curva do Stress: Entendendo o impacto do estresse na produtividade.* LinkedIn, 7 set. 2024. Disponível em: <https://pt.linkedin.com/pulse/curva-do-stress-entendendo-o-impacto-estresse-na-sergio-silva-santos-1xr3f>. Acesso em: 11 set. 2025.

SILVA, D.; SIMON, F. O. Abordagem quantitativa de análise de dados de pesquisa: construção e validação de escala de atitude. *Cadernos do CERU*, [S. l.], v. 2, n. 16, p. 11-27, 2005.

SPECTOR, P. E. Psicologia nas organizações. São Paulo: Saraiva, 2002.