

**AS CONSEQUÊNCIAS DO ESTRESSE OCUPACIONAL NAS EMPRESAS DO SÉCULO XXI*****THE CONSEQUENCES OF OCCUPATIONAL STRESS IN 21st CENTURY COMPANIES***

Isabela Mastriani dos Santos – isabela.santos24@fatec.sp.gov.br  
Faculdade de Tecnologia de Araraquara (Fatec) – Araraquara – SP – Brasil

Natália Cristina Rodrigues Santos – natalia.rodrigues6@fatec.sp.gov.br  
Faculdade de Tecnologia de Araraquara (Fatec) – Araraquara – SP – Brasil

Elvio Carlos da Costa – elvio.costa@fatec.sp.gov.br  
Faculdade de Tecnologia de Araraquara (Fatec) – Araraquara – SP – Brasil

DOI: 10.31510/inf.v20i1.1617

Data de submissão: 20/03/2023

Data do aceite: 29/05/2023

Data da publicação: 30/06/2023

**RESUMO**

O presente artigo teve como objetivo principal identificar as causas que levam ao estresse ocupacional nos colaboradores e levantar as possíveis consequências físicas e emocionais, e diante disso, foi analisado como a organização age mediante esse conflito e quais iniciativas ela implementa para minimizar os efeitos negativos. Teve, também, o intuito de mostrar o quão importante é o diagnóstico precoce para não resultar em prejuízos na saúde. A metodologia utilizado foi um levantamento bibliográfico em base de dados de maior relevância de trabalhos científicos já realizados e como instrumento de coletas de dados foi aplicado um questionário com 11 perguntas para 74 participantes da cidade de Araraquara e região, a fim de identificar a realidade da vida profissional dos indivíduos em relação ao cenário causado pelo estresse ocupacional e as doenças deixada por este mal. Obtivemos como resultados que o colaborador necessita estar bem mentalmente e fisicamente, para entregar resultados positivos e a organização deve estar atenta e preocupada com a qualidade de vida dos indivíduos.

**Palavras-chave:** Estresse Ocupacional. Qualidade de vida. Consequências. Prejuízos na saúde.

**ABSTRACT**

The main objective of this article was to identify the causes that lead to occupational stress in employees and to raise the possible physical and emotional consequences, and in view of this, it was analyzed how the organization acts through this conflict and what initiatives it implements to minimize the negative effects. It also had the intention of showing how important an early diagnosis is so as not to result in damage to health. The methodology used was a bibliographic survey in the most relevant database of scientific works already carried out and as a data collection instrument a questionnaire with 11 questions was applied to 74 participants

from the city of Araraquara and region, in order to identify the reality of the professional life of individuals in relation to the scenario caused by occupational stress and the diseases caused by this evil. We obtained as results that the employee needs to be well mentally and physically, to deliver positive results and the organization must be attentive and concerned with the quality of life of individuals.

**Keywords:** Occupational Stress. Quality of Life. Consequences. Health damage.

## 1. INTRODUÇÃO

O estresse ocupacional é a condição em que ocorre desgaste do organismo humano e a diminuição do rendimento no trabalho, ou seja, ele surge através de preocupações, mudanças e pressões que provém do trabalho ou ocupação que a pessoa atua. Com isso o estresse pode ter um impacto significativo no dia a dia da sociedade afetada, apesar de ser comum na vida de alguns trabalhadores, somente em 1992 foi classificado como mal do século, sendo posto pela Organização Mundial da Saúde (OMS), como doença correlacionada a resultados desastrosos, com diversas mudanças enfraquecendo binômio mente-corpo, sendo com isso um dos principais motivos do grande aumento das buscas por ajudas médicas e a diminuição da produtividade no trabalho (ALBERT & URURAHY, 1997).

Nesse sentido, de acordo com Prado (2016), os trabalhadores sofrem constantemente os efeitos do estresse que é causado pelo trabalho por diversos fatores, como: a competitividade elevada, a sobrecarga das demandas, as cobranças de resultados, as solicitações de seus superiores, ou quando as habilidades de um trabalhador não são compatíveis com as expectativas da organização.

Trata-se de uma pesquisa qualitativa e descritiva. O artigo foi desenvolvido baseado num levantamento bibliográfico e sobretudo foi aplicado uma pesquisa de campo por meio de um questionário, contendo 11 questões, que foram aplicadas com 74 participantes, que atuam em diferentes segmentos como: alimentício, cosméticos, medicamentos, estético, automobilístico e na área da saúde da cidade de Araraquara - SP e região

Diante disso, o presente trabalho tem como objetivo geral identificar as causas que acarretam o estresse ocupacional nos colaboradores e sobretudo levantar as principais consequências desse estresse. Para tanto, os objetivos específicos são: 1) diagnosticar e entender as causas impostas pelas empresas para compreender o que leva o colaborador a chegar a esse nível de estresse e 2) analisar como a organização age mediante a esse conflito, e como ela se impõe para trazer melhorias de qualidade de vida para todos dentro da empresa.

O trabalho foi estruturado da seguinte forma: primeiro foi apresentada a introdução do trabalho, posteriormente o referencial teórico baseado na literatura acerca do tema estresse

ocupacional nas organizações, posteriormente foi contextualizada a metodologia utilizada pelo artigo. A seguir foram apresentados os resultados e discussões e por fim as considerações finais.

## 2. ESTRESSE OCUPACIONAL E O DIAGNÓSTICO

Nos últimos anos o termo estresse ocupacional ganhou espaço e discussão por interferir no desempenho operacional das empresas. Apesar de ele ser conhecido há pouco tempo suas causas e consequências sucedia desde o século passado, como mostrou o filme “Tempos Modernos” com Charlie Chaplin (1936), que retrata um operário que era visto como se fizesse parte de uma máquina e por isso era explorado fisicamente e psicologicamente pelos seus superiores, trazendo diversos malefícios entre eles comportamentais.

Mas esse termo só trouxe repercussão a partir da Era da Tecnologia da Informação (1950/1990) pois fez com que a competitividade se tornasse mais intensa entre as empresas, cobrando rápidas mudanças sem vínculo com o passado, trazendo problemas no ambiente de trabalho, e pelo fato de atualmente as organizações terem um olhar mais humanizado em relação aos seus colaboradores, tendo a ciência como norteadora das ações organizacionais contra o estresse (SANTOS, 2022).

Diante disso, na perspectiva de Cooper (2005) as pessoas trabalham mais tempo e arduamente, a fim de atingir o êxito pessoal e as recompensas materiais, extrapolando muita das vezes os limites do corpo sendo um dos motivos do estresse ocupacional.

Considerando os fatos recentes da pandemia da Covid-19, o indivíduo precisou lidar com os desafios pessoais e profissionais que a Pandemia da Covid-19 trouxe, desencadeando vários problemas de saúde física e mental dos colaboradores. O trabalho remoto, a falta do trabalho em equipe devido ao distanciamento, fez com que as pessoas fossem afetadas diretamente, agravando os problemas já existente (GALVÃO, 2021). Além de toda pressão, tiveram que saber lidar com o medo e futuro incerto juntamente com diversas mudanças impulsionando ainda mais o estresse ocupacional. Assim, é possível salientar que seus sintomas são diversos e muitas das vezes pode-se passar despercebido.

## 2.1. CAUSAS E CONSEQUÊNCIAS DO ESTRESSE OCUPACIONAL

As principais causas do estresse ocupacional podem não ser percebidas no início da doença, porém o colaborador começa apresentar desgastes no trabalho imediatamente, mesmo que seja mínimo. De acordo com Jex & Beehr (1991), o estresse ocupacional é conceituado em três reações de desgaste sendo elas: comportamentais, psicológicas e físicas.

Nesse sentido, França & Rodrigues (2005), apontam fatores que podem ser alguns motivos que causam o estresse no ambiente de trabalho, através da rotatividade de funcionário, aumento das taxas de afastamento por doenças e conseqüentemente maiores demandas, ambiente desestruturado, falta de reconhecimento, remuneração insatisfatória, cobranças excessivas de metas, o desrespeito, discussões, inseguranças e competições entre os membros.

Segundo Martins (2011) os principais fatores estressores estão correlacionados com o estresse ocupacional e são divididos em grupos: Fatores intrínsecos ao trabalho, que são as condições inapropriada do trabalho como, carga horária, remuneração e excesso de demanda; Estressores relacionados ao papel no trabalho, como tarefas que causam incertezas e conflitos em sua execução e grau de responsabilidade; Relações no trabalho, que está associado a um ambiente altamente competitivo e com várias cobranças despertando relações difíceis; Estressores da carreira, que envolve fatores como insegurança devido as rápidas mudanças, crises, e falta de perspectiva de crescimento; Estrutura organizacional, que está correlacionada com uma gestão altamente autoritária que impede a participação e uma comunicação adequada e Interface trabalho-casa, que são os conflitos entre essas duas relações por não saber ou conseguir separar as exigências do trabalho e da família.

Ou seja, o colaborar irá apresentar irritações seja física ou mental, e compreendemos que o este nível de estresse ocupacional não agrega ao propósito do trabalho. Segundo Lipp (2010), as causas apresentadas pelo estresse podem trazer grandes conseqüências para a organização: desempenho irregular, alta rotatividade, excesso de atrasos e faltas, aumentos de atestados médicos, acidente de trabalho dentre outros. Além dos efeitos do estresse laboral, a família do indivíduo que esteja passando por este problema costuma ser a maior prejudicada. O funcionário que apresenta esses tipos de sintomas, “despejam” seu estresse, em cima de seus familiares, apontado em forma de ansiedade e impaciência, conseqüentemente aumentando as brigas e o número de divórcios (LIPP, 2010).

Nessa direção, Marras (2011) aponta que as organizações necessitam observar mais os seus funcionários e investir com maior intensidade na qualidade de vida do trabalho, com

incentivos e propostas de melhorias, a fim de evitar ou, pelo menos minimizar esses efeitos negativos que agride os propósitos da empresa.

### 2.3. MEDIDAS DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO

Dar a devida atenção ao mal que o estresse ocupacional pode causar tanto no âmbito pessoal e laboral, faz com que adotem as devidas prevenções ou maneiras de enfrentamento para combater os malefícios que pode acarretar. Somando-se a isso, Paraguay (1990) enfatiza que um diagnóstico inicial das necessidades e mudanças necessárias não se pode ser ignorado, pois através do mesmo tornará o ambiente de trabalho mais agradável preservando o bem-estar dos indivíduos.

Tais ocorrências sendo excessivas e diárias, se tornam prejudiciais aos colaboradores e para não ultrapassar essa barreira sua prevenção e enfrentamento pode se dizer que é um conjunto de diversos fatores, como: uma boa alimentação, relaxamento, exercícios físicos, estabilidade emocional e qualidade de vida, esses fatores devem ser praticados em conjunto para que possa ter resultados satisfatórios (PRADO, 2016).

Segundo Quick (2001), o indivíduo precisa ter alguns requisitos para saber lidar e enfrentar as situações corriqueiras, tais como como fatores pessoais: uma família que o apoie, bons amigos, suporte social, ter uma percepção diferente dos fatos, praticar atividades físicas e outros fatores predominantes organizacionais são: programas de bem estar, apoio psicológico, flexibilidade no horário de trabalho, ambiente de trabalho positivo e treinamentos de desenvolvimento pessoal.

Ressalta-se que a prevenção e o controle irão depender de atitudes diárias como: diminuição das pressões externas, com a melhoria no ambiente de trabalho, a eliminação dos agentes agressivos tornando o lugar mais agradável; diminuição da vulnerabilidade humana a pressão, com um maior amadurecimento e habilidade emocional, capacidade de administrar o tempo e os devidos cuidados a saúde (PIRES, 1999). E ainda complementa, afirmando sobre a importância do suporte emocional, ter pessoas que auxiliem os funcionários e sobretudo que haja um clima organizacional harmonioso, para tanto o relacionamento interpessoal deve ser adequado e favorável.

Contudo, sabe-se que existem diversos meios e atitudes que se pode tomar para o enfrentamento do estresse ocupacional dentro das empresas, entretanto, sabe-se que nem todas as variáveis estão sobre controle, então começar pelo que está no alcance do indivíduo já vai auxiliar em seu combate e prevenção.

### 3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Segundo Gil (2002), define-se metodologia por um processo de coleta de dados, para captar informações geradas e definir através das pesquisas as explicações dos fatos. Nesse sentido, a pesquisa realizada foi planejada a fim de atender os objetivos traçados para o presente estudo.

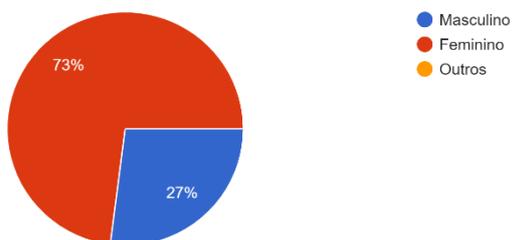
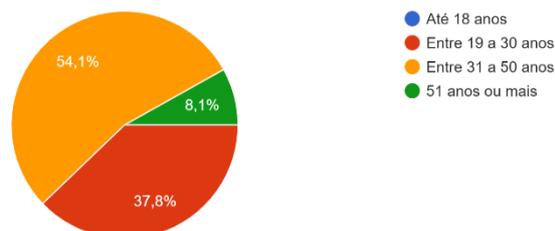
O método escolhido para o desenvolvimento deste trabalho trata-se de uma pesquisa bibliográfica, por meio de levantamentos em base de dados de maior relevância de trabalhos científicos já efetuados sobre o tema proposto.

Foi sobreposto uma pesquisa de campo, por meio do instrumento de coletas de dados questionário, com auxílio da plataforma do *google forms* foi aplicada 11 questões, para 74 participantes atuante do mercado de trabalho de diferentes segmentos como: alimentício, cosméticos, medicamentos, estético, automobilístico e na área da saúde da cidade de Araraquara – SP e região e como critério pré definido ter atuado no mercado de trabalho, a fim de levantar informações detalhadas sobre os objetivos desenvolvidos no trabalho.

O objetivo principal do questionário é obter opiniões, situações vivenciadas, expectativas, interesses e crenças das pessoas, resultando em definições conclusivas (GIL, 1999). Assim, foi identificado através dos resultados os principais causadores do estresse ocupacional e as possíveis melhorias dos assuntos relacionados que serão apresentados na seção subsequente.

### 4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

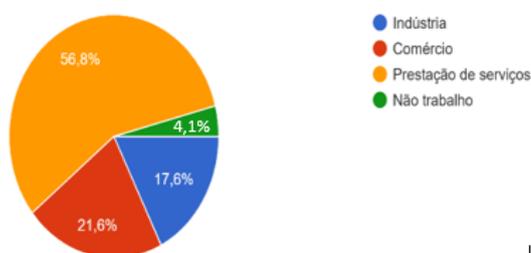
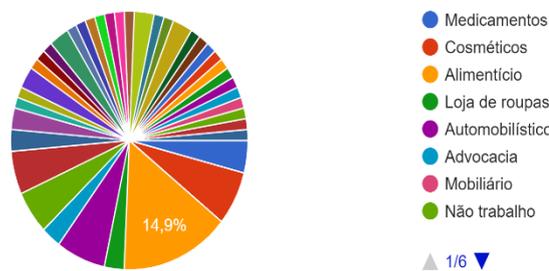
Nessa sessão, serão apresentados os resultados obtidos pelo levantamento bibliográfico e pelo questionário realizado aos 74 participantes dessa pesquisa, auxiliando o entendimento e compreensão. Para tanto, inicialmente são apresentados os perfis dos correspondentes, mais especificamente no que tange ao gênero, faixa etária, segmento das empresas e quantidade de participantes.

**Gráfico 01 – Gênero dos participantes****Gráfico 02 – Faixa etária dos participantes**

**Fonte:** Elaborado pelos autores, 2023.

Conforme o Gráfico 01, foi possível identificar que a maior parte dos participantes correspondendo a 73,0% (54) são do gênero feminino e os outros 27,0% (20) equivalem ao sexo masculino. Ou seja, o maior público alcançado e aberto a essa pesquisa foram as mulheres.

Como apresentado no Gráfico 02, o público predominante está na faixa etária de 31-50 anos com 54,1% (40) e entre 19-30 anos com 37,8% (28), já com 51 anos ou mais, aparece um público menor com 8,1% (6) na pesquisa realizada. Diante disso, o perfil principal retratado se refere aos jovens/adultos.

**Gráfico 03 – Ramo de atividade****Gráfico 04 – Atividade do segmento**

**Fonte:** Elaborado pelos autores, 2023.

A percepção dos participantes em relação ao Gráfico 03, demonstram que 56,8% (42) atuam como prestadores de serviços, 21,6% (16) trabalham na área comercial, outros 17,6% (13) fazem parte do ramo industrial e os demais que equivale a 4,1% (3) não tem uma vida profissional no mercado de trabalho.

No Gráfico 04, os participantes descreveram suas atividades dentro dos ramos destinados, e as principais áreas de atuação foram o ramo alimentício com 14,9% (11), houve um empate entre o segmento automobilísticos e o cosméticos com 6,8% (5) em cada opção, o mercado da estética e beleza com 5,4% (4), e o ramo de medicamentos foram 4,1% (3). Outras atividades foram citadas em menor quantidade totalizando 56,6% (42), mencionando áreas de

vestuário, educação, advocacia, mobiliário, têxtil, serviços gerais, área da saúde, tecnologia, entre outros, e 5,4% (4) não trabalham profissionalmente.

#### 4.1 Conhecimento e/ou compreensão sobre o Estresse Ocupacional

A rápida evolução e mudanças repentinas auxiliam que o estresse ocupacional seja mais frequente dentro do ambiente de trabalho, resgatando o que os autores Albert & Ururahy (1997) pontuam, que é inevitável não se depararem com o estresse ocupacional em suas vidas.

**Gráfico 05** – Conhecimento sobre o termo      **Gráfico 06** – Já sofreu Estresse Ocupacional



**Fonte:** Elaborado pelos autores, 2023.

A falta de ciência sobre o assunto tratado tem dificultado o diagnóstico e tratamento, pode-se observar no Gráfico 05 que cerca de 16,2% (12) pessoas nunca ouviram falar, e 83,8% (62) já ouviu falar, porém nem todos necessariamente compreendem a profundidade do assunto.

No Gráfico 06, 70,3% (52) das pessoas confessam já terem sofrido estresse ocupacional e 29,7% (22) pessoas alegam não terem passado por situações que a levaram a tal sentimento, ou não compreendem seu significado. Em concordância com os autores Rodrigues & Gasparini (1992), que pontuam que o estresse é tão importante que não podemos viver sem ele, essa reação está presente em todos os momentos da nossa vida, porém, em algumas hipóteses se torna prejudicial à saúde.

#### 4.2 Principais causas do Estresse Ocupacional no ambiente de trabalho

Em relação às principais causas cometidas pelo estresse ocupacional o indivíduo avalia o que o fez chegar aquele estado crítico, prejudicial.

Neste item, buscou-se compreender quais eram as ações vivenciadas no mercado de trabalho que lhe transmitiam sintomas estressores, no qual conseqüentemente afetaria a saúde deste colaborador. Como define Chiavenato (1999), alguns exemplos que o estresse

ocupacional traz como consequências ao ser humano, resumido em ansiedade, depressão, angústia, entre outros. Com isso, o colaborador que sente os sintomas do estresse organizacional, de forma negativa comprometerá os resultados da empresa.

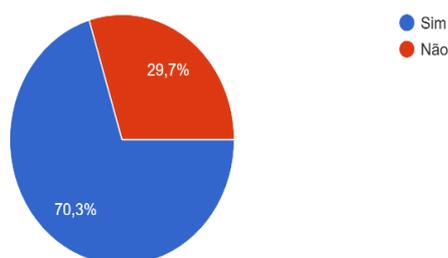
Quanto as causas do estresse ocupacional, verificamos que 33,8% (25) expõe como principal motivo a exigência de trabalho, que sobrecarrega o colaborador, 21,6% (16) afirmam que acontecem devido aos colegas de trabalho, ou seja, problemas com a equipe, 10,8% (8) relatam conflitos com os seus superiores, que delegam as tarefas e metas e 8,1% (6) acusam o local de trabalho que lhe fazem sofrer as devidas consequências, em relação aos problemas financeiros 6,8% (5) apontam a remuneração baixa como causa, que consequentemente gera essa preocupação, estresse. Os 18,9 (14) especificaram motivos como, clientes, cansaço físico, funções que não o agradam, dentre eles, alguns relatou que todos os motivos causavam o estresse ocupacional, e outros relataram nunca sofrerem este tipo de estresse.

Assim, percebemos que há diversos fatores que foram apontados como causas do estresse ocupacional, e todos eles estão ligados a gestão da empresa, por isso é de extrema importância os líderes estarem atentos aos sinais, para conseguirem reverter este quadro e manter o funcionário como parte da organização, prezando a qualidade de vida, para ele entregar resultados eficientes (NETTO, 1999).

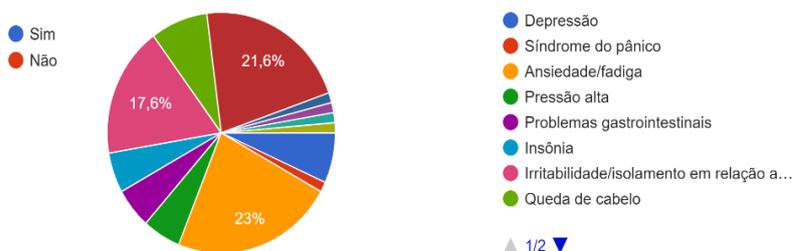
### 4.3 Principais consequências do Estresse ocupacional na perspectiva da empresa e dos colaboradores

O estresse inicia como uma doença silenciosa e pessoas morrem pela má administração do estresse. Baseado nisso, França (2004), elucida que a maior parte das mortes acontecem fora dos hospitais, por não tratarem como um problema, com isso, não submetem a atenção devida e tratamentos necessários.

**Gráfico 08 – Prejuízo na saúde**



**Gráfico 09 – Consequências**



**Fonte:** Elaborado pelos autores, 2023.

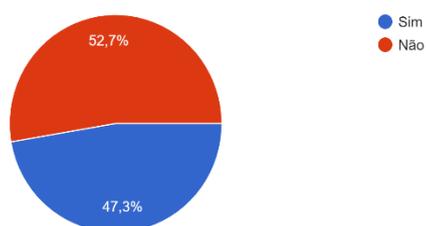
Conforme o Gráfico 08, 70,3% (52) dos participantes indicam já terem sofrido prejuízos na saúde e 29,7% (22) negam qualquer malefício relacionado.

Para Silva & Salles (2016), os gatilhos para o estresse ocupacional podem ser classificados como medo de fracassar, cansaço físico e emocional, auxiliando para tal o ambiente com alta competitividade, falta de apoio da liderança e uma jornada de trabalho muito extensa. E as principais consequências e prejuízos na saúde pontuadas pelos participantes, foram com 23% (17) ansiedade/fadiga, 17,6% (13) irritabilidade/isolamento, 8,1% (6) queda de cabelo, 6,8% (5) depressão, os demais sintomas totalizando 21,5% (42) expressaram ter sofrido insônia, pressão alta, síndrome do pânico, problemas gastrointestinais e com 23% (17) indicaram não terem sofrido consequências e prejuízo na saúde ou não ter percebido tal malefício.

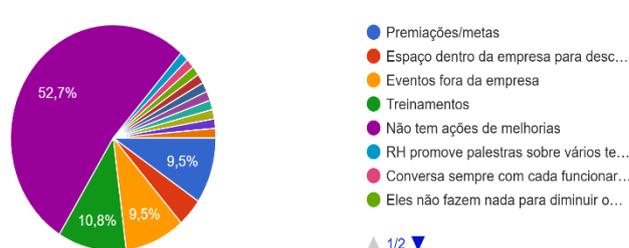
#### 4.4 Iniciativas das empresas para minimizar os efeitos/impactos do Estresse Ocupacional

Atualmente há muitos debates e projetos discutindo sobre melhorias no ambiente de trabalho, com o objetivo de fornecer as condições necessárias. Nessa direção, de acordo com França (2014) a qualidade de vida no trabalho é um conjunto de práticas e ações para melhorias da saúde física e psicológica, ou seja, o objetivo central é proporcionar experiências humanas no local de trabalho, aumentando o grau de satisfação dos colaboradores, e com isso manter um ambiente mais agradável para eles dentro da organização (FRANÇA, 2014).

**Gráfico 10** – Preocupação da empresa



**Gráfico 11** – Iniciativa da organização



**Fonte:** Elaborado pelos autores, 2023.

De acordo com o Gráfico 10, 47,3% (35) afirmaram que sua atual empresa se preocupa com a qualidade de vida dos colaboradores, já com 52,7% (39) apontaram não receberem esse cuidado, portanto, pode-se afirmar que a maioria das organizações ainda não enxergam os seus funcionários como parte da empresa. Segundo Gil (2001) o colaborador necessita de disposição

e motivação para dedicar-se em suas atividades, e a empresa tem uma forte influência criando um ambiente agradável e motivador.

De acordo com o Gráfico 11, 52,7% (49) responderam que a organização não tem iniciativas de melhorias, por outro lado, pode-se observar iniciativas em outras organizações como demonstra no gráfico com, 10,8% (8) treinamentos, 9,5% (7) eventos fora da empresa, 9,5% (7) premiação e metas e as demais iniciativas somando com 17,5, (13) citaram, apoio psicológico e espaço de descontração dentro da empresa.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se que o estudo empreendido, buscou identificar a realidade da vida profissional dos indivíduos no século XXI, voltado para um tema tão comum atualmente, e que infelizmente muitas pessoas sofrem os sintomas prejudiciais causados pelo estresse dentro do seu local de trabalho. Um fator crucial mediante a percepção dos colaboradores, foi a quantidade de prejuízos que o estresse ocupacional já causou na vida do trabalhador, deixando doenças que devastam a vida do mesmo.

Constatamos por meio da visão dos correspondentes através dos resultados apurados, que mais da metade das empresas segundo os colaboradores, atualmente, ainda assim, não se preocupam com a vida do funcionário. Tendo como sugestão as empresas necessitam dar espaço ao colaborador, ou seja, dar voz a cada indivíduo, para que ele tenha autonomia de expor seus pensamentos e dar sugestões como forma de melhoria para a organização. Com isso, é papel dos líderes identificar os problemas profissionais ou até mesmo pessoais, que o seu colaborador possa estar passando, para ajudá-lo.

Constatando, portanto, através da perspectiva do trabalhador, que priorizar a qualidade de vida é dever tanto da organização quanto por parte dos colaboradores. É fundamental todos estarem unidos com o mesmo propósito para um ajudar ao outro. Sendo assim em conjunto é possível reduzir o nível de estresse que sobrecarrega o funcionário, causando doenças, que conseqüentemente oprime a organização, comprometendo seus resultados.

## REFERÊNCIAS

ALBERT, E.; URURAHY, G. **Como se tornar um bom estressado**. Rio de Janeiro: Salamandra. Consultoria Editorial LTDA, 1997, p139.

- CHAPLIN, C. Productions. **Tempos Modernos**. Estados Unidos: 1936. (87 min.), P&B. Legendado. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=fCkFjIR7-JQ>. Acesso em: 20 dez. 2022.
- CHIAVENATO, I. **Administração de Recursos humanos**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1999. p. 376.
- COOPER, C. L. **A natureza mutante do trabalho: o novo contrato psicológico e os estressores associados**. In: Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional. São Paulo: Atlas, 2005.
- FRANÇA, A. C. L. **Práticas de recursos humanos – prh: conceitos, ferramentas e procedimentos**. In: Qualidade de vida, saúde e ergonomia. 1. ed. 14. reimpr. São Paulo: Atlas, 2014. cap. 8.
- FRANÇA, A. C. L. **Qualidade de vida no trabalho-QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004. cap. 2. p. 32-45.
- FRANÇA, A. C. L.; RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática**. São Paulo: Atlas, 2005. p. 191.
- GALVÃO, D. **Home office compromete saúde mental do trabalhador**. In: Blog do Didi Galvão. Pernambuco, 21 mai. 2021. Disponível em: <<https://www.didigalvao.com.br/home-office-compromete-saude-mental-do-trabalhador/>>. Acesso em: 19 nov. 2022.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisas**. São Paulo: Atlas, 2002, p. 176.
- GIL, A. C. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2001.
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- JEX, S.M.; BEEHR, T. A. **Emerging Theoretical and Methodological Issued in the Study of Work-Related Stress**. Research in Personnel and Human Resources Management, v. 9, p. 311-365, 1991.
- LIPP, M. N. **Stress na atualidade: qualidade de vida na família e no trabalho**, 2010. Disponível em: <<http://www.estrresse.com.br/publicacoes/stress-na-atualidade-qualidade-de-vida-na-familia-e-no-trabalho/>>. Acesso em: 08 dez. 2022.
- NETTO, R. **Qualidade de vida: Compromisso histórico da epidemiologia**. In; MFL lima e Costa. & RP Sousa (orgs). **Qualidade de vida: Compromisso histórico da epidemiologia**. Belo Horizonte: Coopmed abrasco, 1999.
- MARRAS, J. P. **Administração de Recursos Humanos**. Do operacional ao estratégico. 14 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.
- MARTINS, L. F. **Estresse ocupacional e esgotamento profissional entre profissionais da atenção primária à saúde**. Dissertação (Mestrado em Psicologia) — Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2011.

PARAGUAY, A. I. B. **Estresse, Conteúdo e Organização do Trabalho:** Contribuições da Ergonomia para melhoria das condições de trabalho. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, 1990. p. 70:40-43.

PIRES, R. **Estresse: um mal que pode ser evitado.** Gestão Coopereativa da Unimed, 1999. p. 6-20.

PRADO, C. E. **Estresse ocupacional: causas e consequências.** Revista brasileira de medicina do trabalho. São Paulo, v. 14, nº 3, p. 285-11, maio, 2016. Disponível em: <<https://www.rbmt.org.br/details/122/pt-BR>> acesso em: 03 out. 2022.

QUICK, J. C. União contra o estresse. **Proteção, revista mensal de saúde e segurança do trabalho, 2001. P. 119:8-14.**

RODRIGUES, L. A.; GASPARINI, A. C. L. F. (1992). **Uma perspectiva psicossocial em Psicossomática:** via estresse e trabalho. In: Psicossomática Hoje Mello Filho, J. de (1992). Artes Médicas, Porto Alegre, p. 93-107.

SILVA, L.; SALLES, T. **O estresse ocupacional e as formas alternativas de tratamento.** Redape, revista de carreiras pessoais, p. 234-247, mai. 2016.

SANTOS, J. C. de S. **As diferentes eras das organizações e a formação do capital humano.** Brasil Escola, 2022. Disponível em: <<https://meuartigo.brasilecola.uol.com.br/administracao/as-diferentes-eras-das-organizacoes-formacao-capital.htm>>. Acesso em: 09 nov. 2022.