

**CENTRO EST. DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA
ETEC TEREZA APARECIDA CARDOSO NUNES DE OLIVEIRA
Curso Técnico em Recursos Humanos**

Anna Beatrys Dias de Souza

Camilly Messias Texeira

Giulliane Heloisi de Faria Felicio

Isabela Fernanda Reis Carlos

Vinicius Alves Maciel

**IMPACTOS DO ESTRESSE E SUAS PRINCIPAIS VARIANTES NO
AMBIENTE DO TRABALHO**

São Paulo

2025

**CENTRO EST. DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA
ETEC TEREZA APARECIDA CARDOSO NUNES DE OLIVEIRA
Curso Técnico em Recursos Humanos**

Anna Beatrys Dias de Souza

Camilly Messias Texeira

Giulliane Heloisi de Faria Felicio

Isabela Fernanda Reis Carlos

Vinicio Alves Maciel

**IMPACTOS DO ESTRESSE E SUAS PRINCIPAIS VARIANTES NO
AMBIENTE DO TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso Técnico em Recursos Humanos da Etec
Tereza Aparecida Cardoso Nunes de Oliveira,
orientado pela Prof. Valéria Eduardo Silva, como
requisito parcial para obtenção do título de técnico
em Recursos Humanos.

São Paulo

2025

Anna Beatrys Dias de Souza
Camilly Messias Texeira
Giulliane Heloisi de Faria Felicio
Isabela Fernanda Reis Carlos
Vinicius Alves Maciel

**IMPACTOS DO ESTRESSE E SUAS PRINCIPAIS VARIANTES NO
AMBIENTE DO TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso Técnico em Recursos Humanos da Etec
Tereza Aparecida Cardoso Nunes de Oliveira,
orientado pela Prof. Valéria Eduardo Silva, como
requisito parcial para obtenção do título de técnico
em Recursos Humanos.

Prof. Valéria

Data: _____

Resultado: _____

BANCA EXAMINADORA

Prof. _____

Assinatura _____

Prof. _____

Assinatura _____

Prof. _____

Assinatura _____

AGRADECIMENTOS

Agradecemos à instituição de ensino e aos professores pelo conhecimento transmitido e pelo apoio durante todo o curso. Ao nosso orientador(a), pela dedicação e pelas orientações fundamentais para o desenvolvimento deste trabalho.

Aos colegas e participantes da pesquisa, pela colaboração e contribuição com informações essenciais para a realização do estudo sobre os impactos do estresse e suas principais variantes no ambiente de trabalho. A todos que, direta ou indiretamente, contribuíram para a conclusão deste trabalho, o nosso sincero agradecimento

"O estresse não vem do que acontece com você, mas de como você reage ao que acontece."

— Hans Selye

RESUMO

O estudo aborda o impacto do estresse no ambiente de trabalho e suas consequências para a saúde mental e física dos colaboradores. Trata-se de uma análise descritiva que examina como o estresse crônico compromete o desempenho profissional, favorece erros, conflitos e reduz a produtividade. A investigação considera também fatores familiares que influenciam o bem-estar do trabalhador, destacando que responsabilidades pessoais podem interferir diretamente no rendimento laboral. O texto evidencia que condições emocionais como ansiedade, depressão e síndrome de Burnout configuram resultados graves desse desequilíbrio, afetando simultaneamente o indivíduo e a organização. A análise identifica que ambientes organizacionais rígidos, ausência de suporte emocional e falta de políticas de flexibilização intensificam o adoecimento psicológico. Como solução, o estudo conclui que a criação de ambientes saudáveis, o oferecimento de apoio emocional e a adoção de medidas flexíveis constituem estratégias essenciais para mitigar os efeitos negativos do estresse. Assim, a pesquisa ressalta a necessidade de práticas corporativas que promovam o bem-estar e fortaleçam a saúde integral do trabalhador, favorecendo tanto o desempenho individual quanto os resultados institucionais.

Palavras-chave: saúde mental, saúde física, colaboradores, estresse, ansiedade, depressão, síndrome de Burnout, bem-estar.

ABSTRACT

This study examines the impact of workplace stress and its consequences for employees' mental and physical health. It presents a descriptive analysis that explores how chronic stress affects professional performance, increases errors and conflicts, and reduces productivity. The research also considers family-related factors that influence workers' well-being, emphasizing that personal responsibilities can directly interfere with job performance. The study highlights that emotional conditions such as anxiety, depression, and Burnout syndrome are severe outcomes of prolonged stress, affecting both the individual and the organization. The analysis identifies that rigid organizational environments, lack of emotional support, and absence of flexibility policies intensify psychological strain. As a solution, the study concludes that promoting healthy work environments, providing emotional support, and implementing flexible measures are essential strategies to mitigate the negative effects of stress. Thus, the research reinforces the importance of corporate practices that enhance workers' well-being and strengthen their overall health, contributing to improved individual performance and organizational results.

Keywords: mental health, physical health, employees, stress, anxiety, depression, Burnout syndrome, well-being.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Principais fontes estressoras	23
Gráfico 2 – Impactos na saúde mental no ambiente de trabalho.....	24
Gráfico 3 – Afastamento por saúde mental entre 2014 a 2024.....	27
Gráfico 4 – Você já possui experiência?	38
Gráfico 5 – Em sua opinião, quais fatores mais contribuem para o estresse?	39
Gráfico 6 – Caso já tenha trabalhado, você já sentiu algum nível de estresse no ambiente de trabalho?	40

LISTA DE FIGURA

Figura 1 – Entrevista com a enfermeira Silmara Silva.....	43
Figura 2 – Entrevista com a médica Giovanna Roman.....	43
Figura 3 – Entrevista com a enfermeira c chefe Mariangela Reis	44
Figura 4– Entrevista com o Soldado Nahas.....	45

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
1.1PROBLEMÁTICAS.....	11
1.2 HIPÓTESE DE SLOUÇÃO	11
1.1 OBJETIVOS	12
1.3.1 Objetivo Geral.....	12
1.3.2 Objetivos Específicos	12
1.2 JUSTIFICATIVA	12
1.3 METODOLOGIA.....	13
2 REFERENCIAL TEÓRICO	14
2.1 ESTRESSE E SUAS VARIANTES.....	14
2.2 MOTIVOS PREPONDERANTES DO ESTRESSE	15
2.2.1 Estresse Agudo.....	16
2.2.2 Estresse Esporádico.....	16
2.2.3 Estresse Crônico	17
2.3 RELAÇÃO DO ESTRESSE NO AMBIENTE CORPORATIVO.....	17
2.3.1 Estresse Ocupacional.....	18
2.3.2 Agentes Estressores	18
2.3.3 O que é Estresse Ocupacional?.....	18
2.3.4 Quais os ricos e consequências do estresse no trabalho?	19
2.4 ESTRESSE NO AMBIENTE CORPORATIVO	19
2.4.1 Síndrome de Burnout	20
2.4.2 Sintomas.....	21
2.4.3 Como o Recursos Humanos deve atuar para evitar o Burnout?.....	22
2.4.4 Ansiedade.....	22
2.4.5 O que é a crise de ansiedade e o que ela afeta no trabalho?.....	24
2.4.6 Como a ansiedade pode afetar no trabalho?.....	24
2.4.7 Como os Recursos Humanos pode reduzir a ansiedade no ambiente.....	25
Corporativo?	25
2.4.8 Tipos de transtorno de ansiedade.....	25
2.4.9 Depressão.....	28
2.4.10 Sintomas.....	29

2.4.11 Depressão no Ambiente Corporativo.....	29
2.5 INTERVERÇÃO ORGANIZACIONAL	30
2.5.1 Importância da Qualidade de Vida do Trabalho (QVT)	31
2.5.2 O que é QVT?	31
2.5.3 Como QVT atua na vida do funcionário?	32
2.5.4 Ações que as empresas devem adotar para diminuir o estresse dos funcionários...33	
2.5.5 Como os hábitos podem prejudicar a saúde do cérebro?	34
2.5.6 Quais são os hábitos que mais preocupam a saúde cerebral?	34
2.5.7 O que é vida social?	36
2.5.8 Como reduzir o estresse do dia a dia?	37
3. DESENVOLVIMENTO.....	38
3.1 Coleta de dados e formulários	38
3.1.1 Entrevistas na Clínica Nefrológica Itaim Paulista com Silmara Silva, Mariangela Reis e Giovana Romano.	42
3.1.2 Entrevistas Corpo de Bombeiros Cabo Jordão e o Soldado Nahas	44
CONCLUSÃO.....	47
REFERÊNCIAS.....	48
APÊNDICE A - ENTREVISTAS	49
APÊNDICE B - ENTREVISTAS	50
APÊNDICE C - FORMULÁRIO	51

1 INTRODUÇÃO

O estresse no trabalho pode afetar a produtividade, a saúde mental e física dos trabalhadores e o ambiente de trabalho. O surgimento do estresse ocupacional surgiu através da diminuição da capacidade de adaptação às exigências do ambiente de trabalho, causando o desgaste físico, emocional e psicológico do organismo. Quando é recorrente pode

1.1 PROBLEMÁTICAS

O estresse no ambiente corporativo é um fator crescente entre as empresas, os funcionários afetados por esse transtorno são impactados também, por outras doenças emocionais como ansiedade, depressão e síndrome de Burnout que interferem na sua produtividade e qualidade de vida.

Mediante a isso, surgem os seguintes questionamentos:

Como os funcionários podem lidar ou garantir estabilidade emocional com o estresse?

Como os funcionários podem conciliar sua vida social e profissional, evitando que uma interfira negativamente na outra?

Como o estresse no trabalho e suas variantes impactam o desenvolvimento dos funcionários e, por conseguinte, o desenvolvimento organizacional?

Quais medidas as empresas podem adotar para apoiar a saúde emocional dos colaboradores e promover um ambiente de trabalho saudável?

1.2 HIPÓTESE DE SLOUÇÃO

Acredita-se que o estresse no ambiente corporativo, intensificado por metas excessivas, jornadas extensas e ambientes competitivos, tem gerado um aumento significativo de transtornos emocionais como ansiedade, depressão e síndromes de Burnout entre os trabalhadores. Supõe-se que os funcionários podem alcançar maior estabilidade emocional ao adotar estratégias pessoais de enfrentamento, como o autoconhecimento, a prática regular de atividades físicas, o fortalecimento das redes de apoio e o uso consciente de técnicas de organização e equilíbrio entre as responsabilidades profissionais e a vida pessoal. Assim, a gestão emocional deixa de ser apenas uma responsabilidade individual e passa a integrar também uma nova cultura de bem-estar nas organizações.

Parte-se da hipótese de que, quando não gerenciado adequadamente, o estresse compromete o desempenho, a criatividade e o desenvolvimento dos colaboradores, o que afeta

diretamente os resultados e o crescimento sustentável das empresas. No entanto, organizações que reconhecem essa relação e implementam ações efetivas de cuidado com a saúde mental programas de apoio psicológico, horários flexíveis, ambientes inclusivos e lideranças empáticas contribuem para a construção de um clima organizacional saudável. Assim, empresas que investem no bem-estar emocional de seus profissionais não apenas minimizam os impactos negativos de estresse, como também promovem maior engajamento, retenção de talentos e melhoria na performance coletiva

1.1 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo Geral

Demonstrar os impactos do estresse no ambiente corporativo.

1.3.2 Objetivos Específicos

a) Analisar os dados científicos existentes sobre o estresse:

Levantar dados científicos sobre o estresse por meio de estudos de caso e pesquisas bibliográficas.

b) Explorar as variantes do estresse no mercado de trabalho:

Investigar as diferentes formas de estresse no ambiente de trabalho por meio de formulários, entrevistas e pesquisas de campo.

c) Identificar o estresse em funcionários e como ele afeta o desempenho na empresa:

Identificar os sinais de estresse nos funcionários e avaliar seu impacto no desempenho da empresa

1.2 JUSTIFICATIVA

Entender as consequências do estresse nas relações e no desempenho profissional é fundamental para compreender os desafios enfrentados nas organizações e propor estratégias eficazes de prevenção. Além disso, a escolha desse tema visa contribuir com reflexões e ajudar empresas e trabalhadores a adotarem práticas mais saudáveis e humanizadas, promovendo o bem-estar dos funcionários e, consequentemente, melhores resultados institucionais

Assim, se justifica pela necessidade de aprofundar o conhecimento sobre os impactos, do estresse no contexto profissional, destacando sua importância para a saúde do trabalhador e para o bom funcionamento das organizações.

A delimitação do trabalho é, em geral, uma seção negativa. Nele se diz a que se limita o trabalho feito ou, em outras palavras, o que o trabalho não pretende estudar. Pode-se delimitar uma área de uma empresa, um aspecto particular de um projeto, um período de tempo, um tipo de comportamento específico ou condições especiais nas quais se estuda o problema.

1.3 METODOLOGIA

A metodologia deste estudo combina diferentes abordagens para entender, de forma ampla e sensível, o estresse no ambiente de trabalho. Inicialmente, será utilizada a abordagem quantitativa, com a aplicação de questionários fechados a profissionais de diferentes áreas.

A pesquisa também adotará uma abordagem qualitativa, com foco nas vivências e sentimentos dos profissionais juntamente com a pesquisa de campo acontecerá nos próprios locais de trabalho dos participantes, o que possibilitará observar diretamente o contexto em que o estresse ocorre

A pesquisa bibliográfica, baseada em livros e artigos acadêmicos, servirá como base teórica para embasar e enriquecer a análise dos dados.

Combinando essas estratégias, a metodologia busca não apenas compreender os números por trás do estresse ocupacional, mas também dar voz às histórias de quem convive com ele diariamente busca não apenas compreender os números por trás do estresse ocupacional, mas também dar voz às histórias de quem convive com ele diariamente

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 ESTRESSE E SUAS VARIANTES

Em 1956, o termo estresse passou a ser usado para definir os efeitos causados no corpo quando qualquer coisa ameaça o estado de homeostase, que é a capacidade de manter o meio interno constante, mesmo diante de mudanças externas

Segundo o site Tua Saúde estresse é uma resposta física e emocional do nosso corpo para algumas situações. Ele é um mecanismo que herdamos ao longo da evolução das espécies estresse e a forma como o nosso organismo se adapta a circunstâncias e situações que podem ameaçar a vida, e também com situações de desconforto ou desafio. A primeira forma que o organismo reage é com uma descarga de adrenalina, sendo que os órgãos que mais sentem são o coração e pulmões.

A Organização Mundial da Saúde (OMS), uma agência da ONU, define estresse como um estado de preocupação ou tensão mental causado por uma situação difícil. Este estado pode ser acentuado por fatores como ambiente de trabalho, com a OMS destacando a competição como uma das principais causas de estresse ocupacional.

O estresse afeta tanto a mente quanto o corpo. Um pouco de estresse é bom e pode nos ajudar a realizar as atividades diárias. Muito estresse pode causar problemas de saúde física e mental. Aprender a lidar com o estresse pode nos ajudar a sentir menos sobrecarregados e a promover nosso bem-estar mental e físico.

De acordo com o site CNN Brasil, o Brasil é o quarto país mais estressado do mundo, de acordo com o relatório global "World Mental Health Day 2024", divulgado pelo Instituto Ipsos. Além disso, cerca de 77% da população brasileira já refletiu sobre a importância de cuidar da saúde mental.

É de suma importância salientar que o estresse está presente no nosso dia a dia, nas atividades que fazemos, e rotinas apertadas, principalmente em população urbana. Esta está submetida ao estresse devido aos fatores urbanos, que são:

- Poluição sonora e do ar
- Superlotação e altos índices de estímulos visuais
- Trânsito e o congestionamento

Contudo, o estresse excessivo deve ser tratado, pois se torna um problema quando supera a nossa capacidade de enfrentar situações cotidianas por causa da fragilidade da saúde mental. O

mal causado pelo estresse não só afeta a saúde mental como também a saúde do organismo do indivíduo, como doenças cardíacas, da pele, respiratórias e gastrointestinais ou até mais graves como o câncer.

“O estresse crônico é um fator de risco para a depressão e problemas cardíacos. O estresse pode levar à perda de neurônios, incluindo os dopaminérgicos, o que contribui para a depressão e a perda da capacidade de sentir prazer” (ESLENDELANOGARE, Doutor em neurociência, 2021)

O estresse pode causar problemas físicos e emocionais, afetando todos os aspectos da nossa vida, dentre esses problemas, os mais conhecidos envolvem:

- Irritabilidade e agressividade
- Ansiedade
- Problemas de concentração e insônia
- Sensação de angústia e tristeza
- Dor de cabeça e tonturas
- Baixa imunidade
- Dores crônicas
- Tensão muscular

“No livro Eliminando o Estresse” de Brian L. Weiss, o psiquiatra Brian Weiss compartilha sua experiência para ajudar pessoas a combaterem os efeitos físicos e mentais do estresse. No livro, O autor explica como devemos cuidar do corpo e da alma para evitarmos que a tensão e a ansiedade atrapalhem o nosso cotidiano. O especialista traz descobertas regentes da ciência acerca do tema, além de alinhar técnicas da medicina convencional e alternativa.

O livro é ótimo pois explica de forma simples e acessível os cuidados que devemos ter com o nosso corpo, para evitar o estresse e complicações.

2.2 MOTIVOS PREPONDERANTES DO ESTRESSE

Os fatores que desencadeiam o estresse, conhecidos como estressores, são variados e podem ser tanto internos quanto externos. Existem diversos motivos que podem causar estresse em uma pessoa, como por exemplo:

- Dificuldades financeiras
- Problemas no trabalho
- Questões familiares
- Problemas de relacionamento
- Luto por morte de alguém próximo
- Eventos traumáticos

O estresse pode ser causado por preocupações do dia a dia, essas situações ativam o cérebro e estimulam a liberação de hormônios como adrenalina e cortisol, colocando o corpo em estado de alerta constante. Os três tipos de estresse:

- Estresse agudo
- Estresse crônico
- Estresse episódico

2.2.1 Estresse Agudo

Esse é o tipo mais comum e, normalmente, de curta duração. Ele ocorre em resposta a situações específicas, como um prazo curto apertado, uma apresentação em público, ou até um imprevisto no trânsito. Os sintomas incluem:

- Frequência cardíaca
- Respiração rápida
- Tensão muscular
- Ansiedade passageira
- Alterações de humor

Imagina que você está em casa e ouve um barulho alto no meio da noite. Toma um susto e seu coração dispara, e você fica em alerta, mas ao descobrir que foi apenas o vento batendo uma janela, os sintomas desesperem na mesma hora.

2.2.2 Estresse Esporádico

O estresse episódico ocorre quando episódios de estresse agudo se tornam comuns e dão a sensação constante de urgência, como conflitos repetidos no trabalho ou excesso de responsabilidades no dia a dia. Sintomas:

- Enxaquecas recorrentes

- Irritabilidade extrema
- Hipertensão
- Sensação de sobrecarga

Pense num bombeiro militar que atende ocorrências todos os dias e o dia inteiro, e está sobrecarregado pela pressão e falta de tempo para se recuperar da ocorrência anterior.

2.2.3 Estresse Crônico

O estresse crônico é o mais perigoso, pois resulta de situações continuas e difíceis de resolver, como um relacionamento abusivo, doenças graves na família ou viver em um ambiente de violência. Sintomas:

- Insônia persistente
- Dores de cabeça crônicas
- Ganho ou perda de peso
- Depressão e ansiedade

É comum observar esse tipo de estresse em pessoas que vivem em comunidades com alta taxa de criminalidade. Onde o estado de alerta constante pode evoluir para estresse crônico.

2.3 RELAÇÃO DO ESTRESSE NO AMBIENTE CORPORATIVO

A saúde mental passou a ser um dos principais focos dos Recursos Humanos dentro do ambiente corporativo. Segundo dados da pesquisa da International Stress Management Association (ISMA-BR), 69% dos brasileiros enfrentam esse problema, sobretudo o estresse, tornando o Brasil o segundo país com a maior força de trabalho estressada no mundo.

No ambiente corporativo, o estresse está intrinsecamente relacionado, ou seja, faz parte da natureza, e sua da essência. Isto se deve ao fato das cobranças excessivas, alta demanda carga horária extensas, metas inatingíveis etc. ele também está relacionado com as preocupações e perspectivas do próprio funcionário como, futuro da vida profissional e social.

Essa situação afeta a percepção e ação do empregado diante aos desafios do dia a dia, prejudicando a saúde física e mental e, quando não tratado, pode gerar quadros crônicos como Burnout. Além de afetar a saúde dos funcionários, o estresse tem o impacto prejudicial sobre a produtividade de toda a equipe, resultando no declínio de rendimento. Isso compromete as entregas e os lucros das empresas.

2.3.1 Estresse Ocupacional

Dentre as classificações do estresse, o qual se qualifica "estresse corporativo" é o estresse ocupacional. Estresse ocupacional é uma doença crônica caracterizada por reações de desgaste físico e psicológico mediante as situações adversas no ambiente de trabalho. A doença surge como resultado de agentes estressores que vão drenando a energia e motivação do colaborador, e pode gerar sintomas como: falta de concentração, pessimismo, esquecimento, vícios, faltas frequentes e queda da produtividade, ansiedade, irritabilidade, depressão, em casos mais graves Burnout, dores de cabeça, musculares, disfunções

2.3.2 Agentes Estressores

De acordo com pesquisas realizadas do site Brasil Escola, agentes estressores são estímulos que provocam o estresse. Eles são classificados em três grupos: acontecimentos vitais. Acontecimentos diários menores, e situação de tensão crônica.

Acontecimentos vitais são estressores envolvem situações marcantes na vida do indivíduo, como um divórcio, ou morte de um parente. Acontecimentos diários menores são situações do dia a dia que afetam de forma significativa, uma briga com um ente querido, ou barulhos altos por exemplo. E por fim, situações de tensão crônica, são aquelas que permanecem por muito tempo e geram um estresse intenso, como relacionamentos abusivos.

2.3.3 O que é Estresse Ocupacional?

A causa do estresse ocupacional está intrinsecamente relacionada com estes agentes estressores, que demonstram respostas negativas na vida dos colaboradores.

Estrutura física, organização e relações de trabalho costumam estar na raiz do problema além da autoimagem do funcionário, que pode estar sensibilizado por fatores externos ao trabalho. Mas que aumentam o risco de estresse.

De acordo com o Dr. José Aldair Morsch, em sua matéria aplicada no site Morsch Telemedicina, as causas comuns para o estresse ocupacional são:

- **Ambiente desestruturado:** postos de trabalho desorganizados, bagunçados, que exponham o funcionário ao ruído e temperaturas inadequadas elevam as chances de estresse ocupacional

- **Sobrecarga de trabalho:** A exigência de horas extras frequentemente, fruta de demanda desproporcional a carga horária
- **Falta de reconhecimento:** salários baixos, ausência de benefícios corporativos e recompensas fazem com que o funcionário se sinta desvalorizado, reduzindo a motivação e abrindo brecha para o estresse
- **Cobranças excessivas:** dar e receber feedback é essencial para uma boa gestão de pessoas, mas é preciso tato na hora de cobrar por resultados, Cobranças exacerbadas colocam o empregado num estado de alerta permanente, desencadeando o estresse crônico
- **Clima hostil:** perseguições, bullying, assédio moral e sexual são outros fatores que elevam o risco de adoecimento, incluindo o estresse ocupacional. Principalmente por provocarem uma sensação de medo frequente
- **Cenário de instabilidade:** flutuações de mercado, queda nas receitas da empresa e demissões em massa afetam o clima organizacional, deixando os trabalhadores inseguros e preocupados;

2.3.4 Quais os riscos e consequências do estresse no trabalho?

Para os indivíduos (funcionários) podem resultar em problemas como o degaste da saúde física e mental, gerando ansiedade e padrões de pensamentos negativos. Isso acontece diante de situações de metas não alcançadas por exemplo, o que sobrecarrega o funcionário, e aumenta o temor de uma possível demissão.

Durante esse processo, a preocupação e sensação de incapacidade para o trabalho minam a produtividade do funcionário, causando perdas na qualidade e quantidade das entregas.

Já no ambiente corporativo, pode haver redução da produtividade, aumento do absenteísmo e ainda a deterioração do clima organizacional maior rotatividade de colaboradores (Turnover) e necessidade de investimento para recrutamento e seleção de novos profissionais e prejuízo para a imagem institucional.

2.4 ESTRESSE NO AMBIENTE CORPORATIVO

O ambiente corporativo contemporâneo, marcado por alta competitividade, metas constantes mudanças, tem se tornado um cenário propício ao surgimento do estresse entre os colaboradores. As exigências por produtividade, pressão por resultados imediatos, a sobrecarga

de tarefas e a falta de equilíbrio entre vida pessoal e profissional não apenas geram desconforto momentâneo, mas também favorecem o surgimento de condições mais graves, como a síndrome de Burnout, a ansiedade e a depressão. São fatores que, cada vez mais, afetam o bem-estar físico e emocional dos trabalhadores. Diante disso, compreender as causas, consequências e estratégias de prevenção do estresse no ambiente de trabalho fundamental para promover uma cultura organizacional mais saudável, sustentável e eficaz.

2.4.1 Síndrome de Burnout

A Síndrome de Burnout, também conhecida como síndrome do esgotamento profissional, é um distúrbio causado pelo estresse excessivo no ambiente de trabalho. O termo vem do inglês Burn significa queimar e out significa "exterior". De acordo com a Organização Mundial da Saúde, 90% da população já relatou sofrer com esse tipo de estresse. Com o tempo, essa condição pode desencadear ansiedade, depressão e outros transtornos relacionados.

O Burnout foi formulado em 1974 pelo psicanalista norte-americano Herbert Freudenberger (1926-1999), ele deu este nome para descrever o esgotamento físico e mental que foi visto em profissionais e nele mesmo, que foi desenvolvido pelo estresse prolongado no trabalho. Segundo dados do Ministério da Previdência Social, os afastamentos no trabalho devido ao Burnout dobraram nos últimos dez anos, evidenciando o crescimento do problema. Na CID11 (Classificação Internacional de Doenças), o Burnout é descrito como uma síndrome ocupacional que apresenta três critérios principais:

- **Exaustão:** caracteriza-se pelo esgotamento emocional, perda de energia e desgaste psicológico, gerando a sensação de incapacidade para lidar com as demandas do trabalho e dificultando a socialização no meio profissional e pessoal
- **Distanciamento ou cinismo em relação ao trabalho:** manifesta-se em atitudes negativas, cínicas e despersonalizadas, resultando em comportamentos de indiferença, sarcasmo e desrespeito, o que prejudica o clima organizacional e os relacionamentos.
- **Redução da eficácia profissional:** está relacionada à queda de produtividade e a sensação de desvalorização, comprometendo a motivação e o senso de propósito.

O Burnout também pode ser descrito como um sentimento de incompetência, muitas vezes associado à desvalorização pessoal e profissional. Profissionais mais expostos à síndrome são aqueles submetidos a altos níveis de pressão, demandas intensas e sobrecarga de trabalho, como os das áreas da Saúde, Educação, Assistência Social e Recursos Humanos, entre outros setores que exigem elevado envolvimento emocional.

"O Burnout não é simplesmente trabalhar demais, e trabalhar de forma prolongada em condições que drenam energia, paixão e significado do que fazemos" (CHRISTINA MASLACH, especialista em síndrome de Burnout).

2.4.2 Sintomas

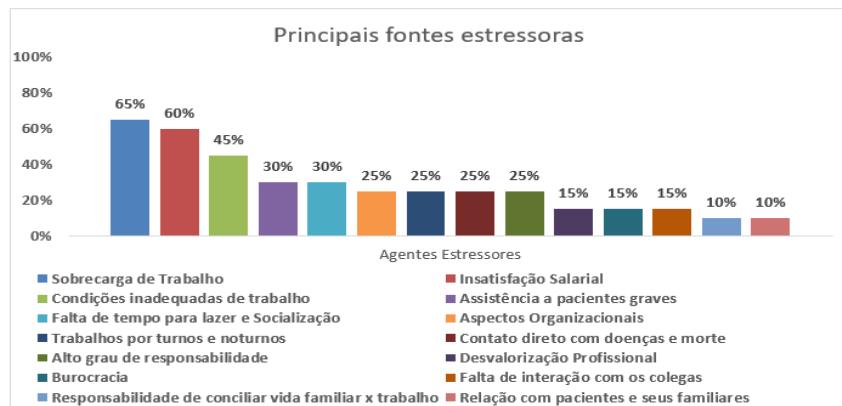
Os sintomas da Síndrome de Burnout podem variar de pessoa para pessoa, mas os mais comuns são:

- Exaustão física e mental constante.
- Falta de energia e motivação.
- Dificuldade de concentração e memória reduzida.
- Irritabilidade e isolamento social.
- Sentimento de incompetência e baixa autoestima:
- Insônia ou distúrbios do sono.
- Queda no desempenho profissional.
- Dores de cabeça e problemas gastrointestinais.
- Aumento da incidência de doenças físicas, como gripes e resfriados,
- Alterações no apetite, como perda ou ganho de peso.

O diagnóstico é realizado por profissionais de saúde, como psicólogos ou psiquiatras. O processo geralmente começa com uma avaliação clínica inicial, em que são levantadas informações sobre o histórico do paciente, seus sintomas e os impactos na vida pessoal o profissional. Além disso, podem ser aplicados questionários e escalas específicas de avaliação para auxiliar no diagnóstico.

Outro passo importante envolve entrevistas mais aprofundadas, que permitem ao profissional observar padrões emocionais, comportamentais e cognitivos. Durante essas conversas, o paciente pode relatar situações do cotidiano, dificuldades recorrentes e fatores desencadeadores, o que ajuda a construir um quadro mais completo da sua condição. Em alguns casos, também são coletadas informações de familiares ou pessoas próximas, quando isso é considerado útil e autorizado pelo paciente.

Gráfico 1- Principais Fontes Estressoras



Fonte: G1 Globo

No âmbito clínico, o Burnout é analisado de acordo com os sintomas descritos no Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais.

2.4.3 Como o Recursos Humanos deve atuar para evitar o Burnout?

O setor de Recursos Humanos desempenha um papel fundamental na prevenção do Burnout, pois é responsável por promover ações voltadas ao bem-estar e à escuta dos colaboradores. Entre as principais práticas para prevenir a síndrome, destacam-se:

- **Promover o bem-estar oferecer um ambiente de trabalho saudável:** favorece o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, além de incentivar a comunicação aberta estabelece metas realistas: garantir que os objetivos sejam alcançáveis e que os recursos necessários estejam disponíveis, evitando a sobrecarga.

- **Estimular a autonomia:** valorizar ideias e iniciativas dos colaboradores, promovendo maior engajamento e investindo em programas de saúde e qualidade de vida para o manejo do estresse praticar feedback construtivo: adotar o hábito de fornecer feedbacks e respeitosos, reconhecendo o esforço de cada profissional e fortalecendo políticas de flexibilidade, de modo aumentar a produtividade sem ultrapassar os limites individuais.

2.4.4 Ansiedade

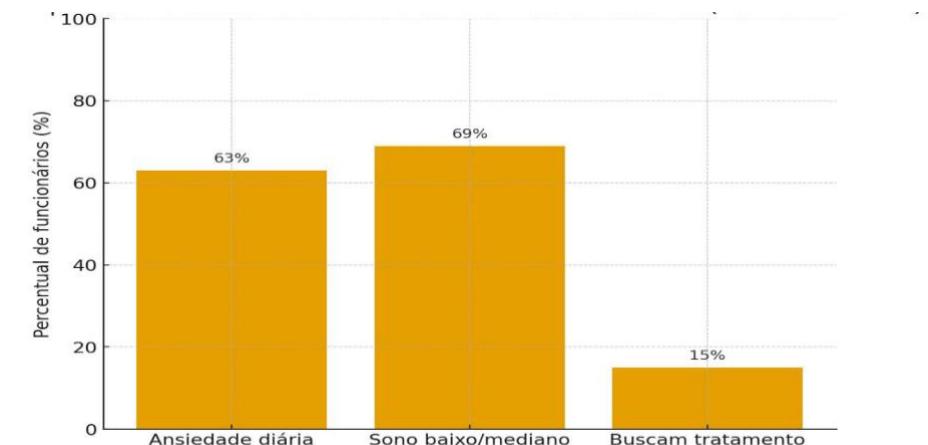
A ansiedade no ambiente de trabalho é um transtorno mental, que está associado mau sentimento que engloba diretamente a preocupação excessiva e intensa. Porquanto, a pressão e a auto cobrança muitas vezes são incentivadas pela própria empresa, com a objetivo de tornar

colaborador um "escravo do capitalismo, que consiste no funcionário dedicar-se 100% aos resultados da companhia e deixar de lado a sua saúde mental e a vida pessoal.

Essa ansiedade pode afeta diretamente a produtividade, o desenvolvimento profissional e social, ocasionando estresse significativo, sentimentos presentes como:

- Angústia;
- Irritabilidade;
- Nervosismo;
- Insônia;
- Desmotivação;
- Insegurança;
- Preocupação excessiva.

Gráfico 2: Impactos na saúde mental no ambiente de trabalho



Fonte: Vida Link

De acordo com o artigo científico Vidalink, no qual foram realizadas pesquisas para descobrir em porcentagem a quantidade de funcionários que adquiriram ansiedade ao longo da jornada de trabalho, foi descoberto que, de quase nove mil funcionários, 63% dos profissionais sentem ansiedade quase que diariamente. Ademais, 69% consideram a qualidade do sono baixa ou mediana. Infelizmente, poucos dos colaboradores buscam tratamento psicológico.

Esses dados evidenciam um cenário preocupante dentro das organizações, indicando que a saúde mental dos trabalhadores está sendo diretamente afetada por fatores como excesso de demandas, falta de equilíbrio entre vida profissional e pessoal e pressões constantes por produtividade. Quando não há suporte adequado, esses elementos podem intensificar os sintomas de ansiedade e comprometer ainda mais o bem-estar geral.

2.4.5 O que é a crise de ansiedade e o que ela afeta no trabalho?

E natural sentir-se ansioso antes de alguma reunião ou tomado de decisão importante, no entanto, quando se torna recorrente e intensa pode desencadear uma crise de ansiedade.

Uma crise de ansiedade ocorre quando o corpo responde de uma forma exagerada aquilo que se passa no emocional do ser humano, que muitas vezes não apresenta um perigo real, gera do sofrimento físico e emocional. Atualmente mais de 160 mil brasileiros procuram na internet sobre transtornos de ansiedade, sendo a crise de ansiedade uma das principais dúvidas.

Como as crises são provocadas por medo ou preocupação em excesso, os sintomas de ansiedade no trabalho podem se manifestar das seguintes formas:

- Boca seca.
- Falta de ar.
- Palpitações cardíacas,
- Medo associado ao ambiente ou atividade e desejo evitá-la ao máximo.
- Sensação de perigo iminente;
- Sudorese, formigamento ou queda de temperatura em mãos e pés. Tensão muscular
- Tonturas ou náuseas.

2.4.6 Como a ansiedade pode afetar no trabalho?

- Dificuldade de concentração.
- Falta de produtividade, mesmo em tarefas comuns da profissão;
- Insegurança sobre si própria e principalmente na capacidade de aprender novas funções.
- Medo constante de que pode perder o emprego.
- Síndrome do impostor quando o indivíduo não reconhece ou não se sente responsável pelos esforços, e acredita que seu percurso profissional não foi bem-sucedido ou então que não fez o suficiente para merecer.

2.4.7 Como os Recursos Humanos pode reduzir a ansiedade no ambiente Corporativo?

A principal ação que o RH pode fazer é a promoção de um ambiente saudável e seguro, com comunicação clara e assertiva e a análise das causas da ansiedade, como a sobrecarga, e ajuste das responsabilidades e expectativas para torná-las mais gerenciáveis. Dependendo do tamanho da empresa, psicólogos e equipes de apoio são essenciais para um clima organizacional, também importante a empresa oferecer programas educativos sobre saúde mental

Na obra "Ansiedade como enfrentar o mal do século do autor Augusto Curry, aborda o transtorno como um problema presente na sociedade contemporânea, a colocando em uma posição de alta gravidade, O livro explora diretamente a Síndrome do Pensamento Acelerado (SPA).um padrão de pensamento excessivo e rápido que pode levar a diversos problemas de saúde física e mental e oferece ferramentas e estratégias para desacelerar a mente, gerenciar as emoções e recuperar a qualidade de vida

É possível usa-la e como base para promover o bem-estar dos colaboradores. Desenvolver líderes otimizar processos de gestão, com seleções mais humanizadas, ao aplicar os ensinamentos de Cury sobre a gestão da mente, o controle dos pensamentos e a redução da sobrecarga de informações no ambiente de trabalho.

2.4.8 Tipos de transtorno de ansiedade

1. Transtorno de Ansiedade Generalizada (TAG) O transtorno de ansiedade generalizada, caracteriza-se por uma ansiedade intensa e persistente diante de uma ampla variedade de situações e possibilidades. Essa condição está associada tanto a sintomas físicos, quanto a aspectos cognitivos sendo marcada principalmente pela preocupação constante e de difícil controle, considerada o núcleo do transtorno. Entre as principais características do TAG destacam-se:

- Ansiedade e preocupação excessivas, em intensidade duração ou frequência desproporcionais em relação aos acontecimentos reais.
- Preocupações que variam entre diferentes temas, e áreas da vida.

- Grande dificuldade em controlar os pensamentos ansiosos, o que compromete atenção e o funcionamento diário.

2. Transtorno de Ansiedade por Separação (TAS) O transtorno de ansiedade por separação, é marcado por um medo excessivo diante da possibilidade de afastar-se do lar ou das figuras de apego. Assim, a pessoa que sofre com ele tende a evitar e temer qualquer circunstância que possa resultar na separação da figura de apego, seja em situações reais ou até mesmo na antecipação de um evento concreto. A principal característica do TAS é:

- Medo intenso da separação, que interfere em diversas situações do dia a dia, esse medo deriva de um padrão evolutivo normal, fundamentado nas teorias do apego, baseia-se no sistema de apego da criança, e envolve figuras com as quais ela esteja vinculada

3. Mutismo Seletivo O mutismo seletivo, é caracterizado pela dificuldade persistente em falar em determinadas situações sociais, onde há a expectativa da fala, ainda que a pessoa consiga se expressar normalmente em outros contextos. Essa condição acaba interferindo no desempenho escolar ou profissional, além de afetar a comunicação social não se incluem neste diagnóstico a falta de conhecimento sobre temas específicos, ou o desconforto em se comunicar em uma língua que não é a própria exigida na situação social, sem que exista um transtorno de comunicação associado.

4. Fobias Específicas (FE) As fobias específicas, são caracterizadas pela presença de um medo intenso diante de um estímulo concreto, frente ao qual o indivíduo reage sentindo grande mal-estar, buscando escapar ou evitar a situação ou o objeto que provoca esse medo.

A frequência e a intensidade dos sintomas acabam prejudicando o funcionamento do paciente em seu dia a dia, dificultando a realização de atividades habituais, o alcance de objetivos pessoais, ou até mesmo a manutenção de bons hábitos de saúde. Entre os tipos mais comuns de fobias específicas destacam-se:

- Fobias relacionadas a animais;
- Fobias ligadas a entornos naturais;
- Fobias de sangue, injeções e ferimentos;
- Fobias de situações;
- Outras fobias, como o medo de vomitar, entre outras.

5. Transtorno de Angústia O transtorno de angústia, ocorre quando há repetidas crises de angústia. A pessoa passa a sentir medo constante de que os sintomas retornem, e esse medo acaba impactando negativamente seu funcionamento, resultando em maior insegurança,

menor competência e autonomia, além de prejudicar suas atividades sociais, familiares e também cognitivas.

6. Agorafobia: A agorafobia, é um transtorno que sofreu várias modificações em sua definição ao longo do tempo. Atualmente, entende-se como um quadro marcado pelo medo irracional ou pela ansiedade diante de situações e lugares onde a pessoa acredita não ser possível escapar caso venha a sentir angústia ou mal-estar. Os sintomas mais comuns durante as crises de angústia incluem:

- Palpitações;
- Aumento da frequência cardíaca;
- Tontura.

Diferente de outras fobias ou transtornos de ansiedade a Agorafobia se caracteriza pelo medo de experimentar a própria ansiedade, a angústia ou o desconforto físico.

Esse medo imenso ou a ansiedade devem aparecer como mais de duas situações distintas, como:

- Andar em transporte público;
- Permanecer em espaços abertos;
- Estar em lugares fechados;
- Ficar no fundo de um ambiente, ou no meio de uma multidão;
- Sair sozinho (a) de casa.

7. Transtorno de Ansiedade Induzido por Substâncias ou Medicamentos transtorno de ansiedade induzido por substâncias diagnosticado quando os ataques de pânico ou a ansiedade predominam no quadro clínico e, ao mesmo tempo, os sintomas ansiosos aparecem de forma excessiva em comparação com aqueles normalmente associados à síndrome de abstinência, ou intoxicação.

Esse tipo de transtorno também pode ser identificado quando os sintomas de ansiedade são graves, suficiente para requerer atenção clínica independente. Eles devem ter surgido durante, ou logo após a intoxicação ou abstinência de alguma substância, ou ainda após a exposição a um medicamento.

8. Transtorno de ansiedade associado outra condição médica O diagnóstico de transtorno de ansiedade associado a outra condição médica requer que os sintomas de ansiedade ou os ataques de pânico sejam predominantes no quadro clínico. Além disso, é necessário demonstrar que esses sintomas são resultado direto da condição médica subjacente com base clínico, exame físico ou exames laboratoriais.

9. Fobia Social A **fobia social**, é caracterizada por um medo persistente e intenso, motivado pela possibilidade de receber um julgamento ou escrutínio negativo por parte das pessoas com quem se interage, em uma ou várias situações sociais. Entre as principais características das pessoas que sofrem de fobia social destacam-se:

- Sensibilidade elevada quando são observadas, avaliadas ou desaprovadas em sua;
- Atuação diante dos outros ou em suas relações;
- Tendência a estabelecer regras muito definidas e rígidas, entendendo-as como o único comportamento adequado;
- Baixa autoestima;
- Ansiedade antecipatória diante das situações sociais;
- Foco desproporcional nos estímulos sociais, e nas informações vindas do próprio corpo.

Uma técnica terapêutica que utiliza sensores para monitorar funções corporais e converter os dados em um sinal de feedback (visual, auditivo ou tátil), ajudando o paciente a ter controle consciente sobre essas funções, como frequência cardíaca, respiração e contração muscular é o Biofeedback.

2.4.9 Depressão

A depressão é um transtorno mental muito presente na sociedade que é caracterizada por uma tristeza profunda e persistente, perda de interesse em atividades que antes eram agradáveis e alterações significativas no modo como pessoa se comporta, e um dos mais relacionados ao suicídio. Quando não recebe acompanhamento adequado, pode se tornar recorrente e de longa duração. É uma condição seria que impacta a vida de muitas pessoas. A depressão pode ser concedida de diferentes formas:

- Genética: estudos com famílias, gêmeos ou filhos adotados apontam uma existência de um componente genético,
- Bioquímica cerebral: Deficiências de neurotransmissores, conhecidos como Dopamina, Serotonina e Noradrenalina;
- Eventos Vitais eventos estressantes podem causar comportamentos depressivos.
- Depressão Atípica: Inclui sintomas como aumento do apetite, sono excessivo, hipersensibilidade e sensação de peso nos membros.
- Transtorno Depressivo Maior (Depressão clássica): Episódios intensos de tristeza, apatia, cansaço extremo e pensamentos negativos.

2.4.10 Sintomas

- Humor depressivo: sensação de tristeza, autodesvalorização e sentimento de culpa. Acreditam que perdeu, de forma irreversível, a capacidade de sentir prazer ou alegria.
- Retardo motor, falta de energia, preguiça ou cansaço excessivo, lentidão do pensamento, falta de concentração, queixas de falta de memória, de vontade e de iniciativa;
- Insônia ou sonolência: A insônia geralmente é intermediária ou terminal. A sonolência está mais associada a depressão chamada Atípica;
 - Apetite: geralmente diminuído, podendo ocorrer em algumas formas de depressão aumento do apetite, com maior interesse por carboidratos e doces,
 - Redução do interesse sexual;
 - Dores e sintomas físicos difusos como mal-estar, cansaço, queixas digestivas, dor no peito, taquicardia, sudorese.

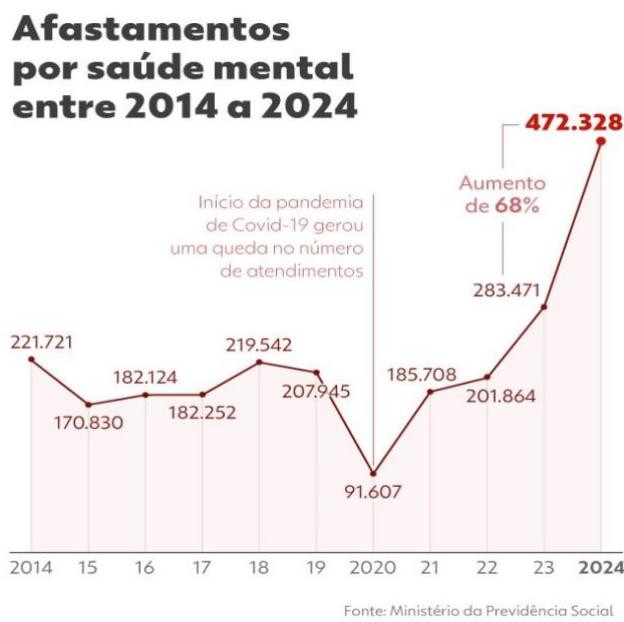
2.4.11 Depressão no Ambiente Corporativo

De acordo com a OMS, os transtornos mentais relacionados ao trabalho afetam a confiança do funcionário, a identificação com o trabalho, a produtividade, aumentam a ausência (absenteísmo) e tornam difícil manter o trabalho. Além disso, afetam famílias, carreira, os colegas, a comunidade e a sociedade.

O Brasil enfrenta atualmente uma grave crise de saúde mental, que afeta diretamente tanto os trabalhadores quanto as empresas. Informações do Ministério da Previdência Social revelam que em 2024, quase meio milhão de pessoas precisaram se afastar do trabalho por esse motivo o maior índice registrado em pelo menos uma década.

Segundo dados obtidos pelo g1, os transtornos mentais alcançaram um nível de incapacidade sem precedentes. Em relação ao ano anterior, as 472.328 licenças um crescimento de 68% (Veja o gráfico abaixo)

Gráfico 3: Afastamento por saúde mental entre 2014 a 2024



Fonte: Ministério da Previdência Social

2.5 INTERVERÇÃO ORGANIZACIONAL

A intervenção organizacional é um conjunto de ações planejadas com o objetivo de promover mudanças positivas dentro de uma empresa ou instituição. Ela busca melhorar o desempenho organizacional, corrigir disfunções, otimizar processos e alinhar a cultura interna aos objetivos estratégicos. Essas intervenções podem ser motivadas por problemas identificados baixa produtividade, clima organizacional negativo ou alta rotatividade de funcionários. Podem também ser proativas, visando preparar a organização para desafios futuros.

As principais formas de intervenção incluem treinamentos, reestruturações, programas de desenvolvimento de liderança, mudanças tecnológicas ou alterações na gestão. O sucesso dessas ações depende de um bom diagnóstico organizacional, feito com base em dados, observações e escuta ativa dos colaboradores.

E fundamental o envolvimento da liderança e o comprometimento da equipe para garantir que as mudanças sejam bem-sucedidas sustentáveis. Além disso, a comunicação clara transparente durante todo o processo é essencial para evitar resistências e promover o engajamento. Por fim, a intervenção organizacional não deve ser vista como um evento isolado, mas como parte de um processo contínuo de melhoria e adaptação às constantes transformações do mercado.

2.5.1 Importância da Qualidade de Vida do Trabalho (QVT)

A qualidade de vida é crucial porque afeta diretamente o bem-estar físico, mental e social do indivíduo, melhorando a saúde, a motivação, a longevidade e os relacionamentos, o que se reflete numa vida mais plena e produtiva, segundo a Fiocruz e a Copema. Para alcançá-la, é importante adotar hábitos saudáveis, como alimentação equilibrada e atividade física, cuidar da saúde mental, manter boas relações sociais e ter satisfação no trabalho, de acordo com a Biblioteca Virtual em Saúde.

- Bem-estar geral: Proporciona uma sensação de bem-estar físico, mental e emocional, impulsionando a satisfação com a vida e a motivação para a rotina.
- Saúde física e mental: Contribui para a prevenção de doenças, a melhora da autoestima, a disposição e o equilíbrio mental, reduzindo o risco de estresse e ansiedade.
- Relações sociais: Melhora as interações interpessoais e o relacionamento com amigos e familiares e colegas de trabalho.
- Realização pessoal e profissional: Permite que a pessoa se sinta realizada, estabeleça objetivos e alcance estabilidade socioeconômica, impactando positivamente a vida profissional.

2.5.2 O que é QVT?

Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é a percepção individual e coletiva de bem-estar no ambiente laboral, abrangendo saúde física e mental, condições de trabalho, ambiente social e oportunidades de crescimento. Empresas investem em QVT para aumentar a produtividade e reduzir o Turnover, enquanto funcionários se beneficiam de maior satisfação e segurança no trabalho. O conceito é essencial para a saúde do trabalhador, o sucesso do negócio e a criação de um ambiente propício à inovação e ao bom desempenho. O que a QVT abrange:

- Bem-estar físico e psicológico: Satisfação com o trabalho, redução do estresse e condições seguras e confortáveis.
- Ambiente social: Interação e respeito entre os colegas e a valorização da equipe. Condições de trabalho acessam a recursos adequados, condições físicas e, segundo modelo de Walton, compensação justa e adequada.
- Desenvolvimento pessoal e profissional. Oportunidades de crescimento, aprendizado e uso das próprias capacidades

- Autonomia e envolvimento: Participação nas decisões responsabilidade sobre o trabalho senso de responsabilidade sobre o trabalho.

2.5.3 Como QVT atua na vida do funcionário?

A QVT atua na empresa e na vida do funcionário ao promover o bem-estar físico e mental, resultando em funcionários mais satisfeitos, motivados e produtivos, o que beneficia a empresa com retenção de talentos e melhores resultados. Para o funcionário, a QVT significa um ambiente de trabalho mais saudável, com mais equilíbrio entre vida pessoal e profissional, e maior satisfação e reconhecimento. Para a empresa, a QVT se traduz em aumento da produtividade menor absenteísmo, maior inovação uma cultura organizacional fortalecida.

Como a OVT atua na empresa

Aumento da produtividade: Funcionários bem-estar e motivados são mais produtivos, o que melhora os resultados da empresa.

Retenção de talentos: Um bom programa de QVT aumenta a satisfação dos colaboradores que tendem a permanecer na empresa por mais tempo. Redução do absenteísmo: A preocupação com a saúde e o bem-estar diminui as faltas e atrasos dos funcionários. Fortalecimento da cultura, A empresa que investe em QVT cria um ambiente mais harmônico, produtivo e com uma cultura de valorização do funcionário. Fomento à inovação e criatividade: Colaboradores que se sentem bem no trabalho são mais propensos a ter ideias e soluções criativas.

Como a QVT atua na vida do funcionário Promoção da saúde e bem-estar Programas de QVT cuidam da saúde física e mental dos funcionários, oferecendo suporte e atividades. Equilíbrio entre vida pessoal e profissional: As empresas que oferecem QVT ajudam os colaboradores a encontrar um melhor equilíbrio entre as demandas do trabalho e a vida fora dele. Maior satisfação e motivação: Funcionários que percebem que a empresa se preocupa com seu bem-estar sentem-se mais valorizados e motivados. Reconhecimento e crescimento: A QVT incentiva o reconhecimento profissional e oportunidades de desenvolvimento, o que impacta a satisfação pessoal.

Melhora nas relações interpessoais A comunicação e o convívio social entre os colaboradores são fortalecidos, gerando um ambiente mais colaborativo.

2.5.4 Ações que as empresas devem adotar para diminuir o estresse dos funcionários

As empresas têm um papel crucial no diagnóstico, prevenção e enfrentamento das diferentes variantes do estresse no ambiente de trabalho, como a síndrome de Burnout, que vem se tornando cada vez mais comum em cenários corporativos marcados por cobranças excessivas e competitividade. Nesse contexto, o investimento em programas de treinamento de liderança é de extrema relevância. Quando os líderes de equipes recebem capacitação adequada, eles passam a desenvolver uma percepção mais sensível sobre o bem-estar emocional dos seus colaboradores. Isso lhes permite reconhecer sinais precoces de estresse, como queda de produtividade, irritabilidade, desmotivação ou isolamento social, e, a partir daí, adotar estratégias de apoio antes que o problema se agrave.

Outra medida fundamental para reduzir os impactos do estresse é a prevenção da sobrecarga de trabalho. A análise cuidadosa da carga horária e das responsabilidades atribuídas a cada colaborador possibilita uma distribuição mais justa e equilibrada das tarefas. Esse cuidado não apenas evita o esgotamento físico e mental, mas também promove um senso de valorização, já que os funcionários percebem que sua saúde e limites estão sendo respeitados. Além disso, líderes atentos podem implementar sistemas de rodízio em atividades mais desgastantes ou propor pausas estratégicas, incentivando a recuperação da energia e a manutenção do foco.

Os grupos de apoio representam ainda uma alternativa eficaz e acessível. Em espaços de diálogo estruturados, os colaboradores têm a oportunidade de compartilhar suas dificuldades, angústias e conquistas, trocando experiências que contribuem para o fortalecimento da coletividade. Essa prática gera um ambiente de acolhimento e empatia, promovendo a sensação de que ninguém enfrenta sozinhos seus desafios profissionais. A criação de canais internos de escuta, como rodas de conversa ou programas de mentoria, pode ser uma forma prática de implementar essa medida.

Outro ponto que merece atenção é o impacto que indivíduos considerados “negativos” podem exercer sobre o clima organizacional. Uma postura constantemente pessimista, crítica ou resistente às mudanças tende a contagiar o grupo e intensificar os níveis de estresse. Por isso, cabe ao líder intervir com cautela e empatia. É recomendável abrir um espaço de conversa franca para compreender as motivações por trás dessa postura, avaliar se há falhas nos processos de trabalho que justificam o descontentamento e buscar soluções conjuntas. Caso não haja melhora, pode ser necessário realocar o colaborador para outra área ou até propor

acompanhamento especializado. O mais importante, entretanto, é garantir que esse tipo de comportamento não comprometa o equilíbrio e a harmonia do ambiente corporativo.

Em suma, empresas que se preocupam genuinamente com o bem-estar dos seus colaboradores colhem benefícios diretos em termos de produtividade, engajamento e retenção de talentos. Investir em líderes preparados, em práticas de gestão humanizadas e em espaços de apoio psicológico não é apenas uma ação de responsabilidade social, mas também uma estratégia inteligente para o sucesso sustentável das organizações.

2.5.5 Como os hábitos podem prejudicar a saúde do cérebro?

Com alguns hábitos do cotidiano, acabamos prejudicando a saúde do nosso cérebro com o passar do tempo, trazendo um impacto significativo, mesmo sem percebermos. Alimentação inadequada, falta de sono adequado, excesso de tecnologia, falta de exercícios mentais e sociais podem prejudicar o cérebro em longo prazo. Os prejuízos incluem:

- Problemas de memória;
- Diminuição da capacidade de aprendizado;
- Dificuldade de concentração
- Alterações de humor;
- Aumento do risco de doenças neurodegenerativas, como o Alzheimer;
- Queda no desempenho cognitivo;
- Aumento do estresse;
- Alucinações ou pensamentos desconexos;
- Dificuldades na comunicação.

2.5.6 Quais são os hábitos que mais preocupam a saúde cerebral?

É essencial reparar nos comportamentos diários do nosso corpo e adotar bons hábitos, pois isso ajuda na saúde geral do organismo e do cérebro, além de diminuir os riscos de doenças neurodegenerativas. Com um cérebro saudável, ele é capaz de:

- Aprender com mais facilidade;
- Memorizar informações com mais qualidade;

- Criar conexões mais fortes entre as células;
- Gerar mais bem-estar e saúde mental.

No entanto, é muito comum que tenhamos hábitos que acabam prejudicando essas capacidades. Atentar-se a eles é o primeiro passo.

Uma alimentação inadequada traz efeitos negativos no funcionamento do cérebro. Os alimentos que mais prejudicam são:

- Alimentos processados
- Comidas com muitos componentes químicos, gordura e sódio
- Bebidas alcoólicas

Quando combinados, esses fatores resultam na falta de nutrientes na alimentação. A ingestão de produtos nocivos torna-se especialmente prejudicial, pois, além de gerar efeitos negativos imediatos, compromete tanto o cérebro quanto o corpo em geral, privando-os dos componentes necessários para o bom funcionamento.

O consumo de alimentos açucarados é um dos hábitos mais prazerosos para muitas pessoas. Durante a ingestão, ativamos a rede de neurotransmissores, como a Serotonina e a dopamina, que interpretam esse momento como prazeroso. No entanto, esse hábito constante envolve grandes quantidades de açúcar, o que se torna muito prejudicial. O sistema nervoso central associa a liberação desses neurotransmissores à ingestão de açúcar, o que leva a alterações no humor, na disposição e no bem-estar.

Dormir pouco. Poucas horas de sono são muito prejudiciais para o cérebro. O sono está diretamente relacionado a uma série de malefícios, como:

- Enfraquecimento do sistema imunológico;
- Redução da criatividade e produtividade;
- Dificuldade de concentração e foco.

Em 2013, foi realizado um estudo pelo Centro Médico da Universidade de Rochester, que mostrou que o sono funciona como uma “faxina”. Durante o sono, o cérebro entra em ação no sistema linfático, que remove resíduos metabólicos e toxinas. Essa limpeza é muito importante, pois as toxinas acumuladas podem levar ao declínio cognitivo e a doenças relacionadas a ele e ao envelhecimento.

Também foi realizado, em 2013, um estudo pela Universidade da Califórnia, que mostrou que, durante o sono, o cérebro estabelece novas conexões e relaciona informações de maneiras incomuns. Esse processo potencializa a criatividade, especialmente nos primeiros minutos após acordar, permitindo ter ideias mais fluidas e com mais facilidade.

O uso excessivo da tecnologia traz um grande volume de informações e estímulos virtuais, podendo interferir no desempenho cerebral e tornando-o menos eficiente em tarefas mentais básicas.

O cérebro tem limitações e uma quantidade significativa de energia. Em uma entrevista concedida ao portal Dráuzio Varella, o psicólogo britânico David Lewis fez algumas observações:

“O cérebro é como uma usina: ele representa 2% do peso do corpo, mas consome cerca de um quinto do sangue, oxigênio e glicose disponíveis no organismo.”

Ele possui uma espécie de sistema de triagem de tarefas, e a sobrecarga acaba gerando desorganização em outras funções, o que prejudica o sono, aumenta a irritabilidade, potencializa a ansiedade e eleva o risco de Burnout

A ausência de socialização também está associada ao declínio cognitivo. Ela aumenta a chance de demência e afeta a saúde mental, resultando em quadros de depressão e ansiedade.

A atividade social, como manter conversas agradáveis, contribui para o bem-estar do cérebro. Um exemplo é um estudo realizado em 2021 por pesquisadores da Universidade de Nova York. Nesse estudo, pessoas com uma vida social ativa apresentaram desempenho cognitivo melhor. Além disso, práticas saudáveis de sociabilidade foram relacionadas à prevenção do Alzheimer e à melhora da memória e da linguagem.

O hábito de fumar causa uma série de malefícios ao corpo. O tabagismo está diretamente ligado ao desenvolvimento de câncer de pulmão, boca e laringe, além de doenças coronarianas e cerebrovasculares. Isso aumenta a incidência de infecções pulmonares, prejudicando significativamente o cérebro. Um estudo realizado em 2013 pela Universidade King's College London, na Inglaterra, demonstrou que o cigarro danifica o cérebro, afetando suas capacidades de memória e aprendizado.

2.5.7 O que é vida social?

Vida social é a participação em atividades sociais, como sair para jantar com amigos e familiares, participar de eventos esportivos, frequentar festas e reuniões familiares, entre

outros. A vida social não se resume a ter amigos ou estar sempre rodeado de pessoas, mas sim a estar envolvido em atividades que promovem a interação social e o convívio.

2.5.8 Como reduzir o estresse do dia a dia?

Praticar exercícios físicos: exercícios físicos regulares, como caminhada, corrida e outras atividades, ajudam a desabafar, reduzem a ansiedade e o cortisol, além de melhorarem o humor. Sono de qualidade: dormir bem é essencial para manter a saúde mental e emocional. Alimentação saudável: consumir alimentos ricos em ômega-3, vitamina C e probióticos, que ajudam a reduzir o estresse e a pressão arterial. Procurar ajuda profissional: se o estresse for excessivo e persistente, procurar um médico, psiquiatra ou psicoterapeuta, que poderão oferecer tratamentos e orientações adequadas.

3. DESENVOLVIMENTO

O estresse no ambiente corporativo é causado por pressões como prazos, cobranças e conflitos, afetando a saúde mental e a produtividade dos colaboradores. Em níveis elevados ou constantes, pode trazer sérios prejuízos tanto para o indivíduo quanto para a empresa. Suas variantes incluem o estresse agudo, crônico e a síndrome de Burnout, cada uma com impactos distintos. Por isso, é essencial que as organizações promovam um ambiente de trabalho saudável e adotem medidas para prevenir e lidar com o estresse.

Os dados coletados ao longo desta pesquisa evidenciam que o estresse no ambiente corporativo é um fator recorrente, sendo desencadeado principalmente por pressões relacionadas a prazos, cobranças excessivas, sobrecarga de trabalho e conflitos interpessoais. Esses elementos atuam diretamente sobre a saúde mental dos colaboradores, refletindo negativamente em sua produtividade, motivação e bem-estar geral.

Observa-se que, quando em níveis elevados ou persistentes, o estresse deixa de ser uma resposta adaptativa e passa a representar um risco significativo, tanto para o indivíduo quanto para a organização. Entre as principais variantes identificadas estão o estresse agudo, o estresse crônico e a síndrome de Burnout — esta última caracterizada por um esgotamento físico e emocional prolongado, geralmente associado ao ambiente de trabalho.

A análise gráfica dos dados obtidos por meio de questionários aplicados junto aos participantes permitiu uma compreensão mais clara da prevalência e dos impactos de cada tipo de estresse no contexto corporativo. Os gráficos revelam padrões importantes, como a maior incidência de estresse crônico em setores com alta demanda e pouca autonomia, bem como indícios de Burnout em profissionais expostos a jornadas extensas e metas agressivas.

Diante desses resultados, torna-se evidente a importância de as organizações desenvolverem estratégias preventivas e interventivas que promovam um ambiente de trabalho mais equilibrado. Medidas como programas de saúde mental, gestão humanizada, flexibilização de demandas e incentivo à comunicação interna são fundamentais para mitigar os efeitos do estresse e garantir a sustentabilidade emocional dos colaboradores.

3.1 Coleta de dados e formulários

Os gráficos gerados a partir das respostas dos formulários fornecem uma visão clara sobre a percepção e a experiência dos participantes em relação ao estresse. Dentre os principais

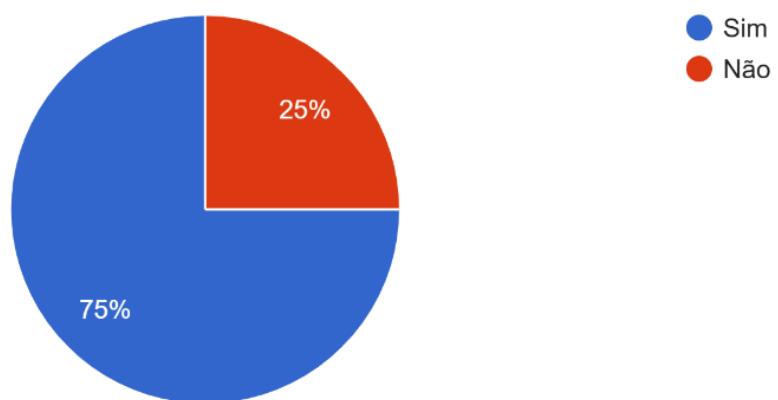
fatores apontados como causadores de estresse, destacam-se a sobrecarga de trabalho, os prazos curtos e a cobrança por resultados, refletindo um cenário corporativo com alta pressão e exigência constante.

Além disso, uma parcela significativa dos respondentes relatou sentir sintomas frequentes de estresse, como cansaço extremo, irritabilidade e dificuldade de concentração, o que indica não apenas a presença do estresse agudo, mas também sinais de estresse crônico e possíveis quadros de esgotamento profissional (Burnout).

Outro dado importante observado nos gráficos refere-se ao conhecimento e à busca por apoio psicológico. Uma parte expressiva dos participantes afirmou nunca ter procurado ajuda profissional, apesar de apresentar sintomas relacionados ao estresse, o que revela uma lacuna na cultura organizacional sobre saúde mental e um possível estigma em torno do tema.

Por fim, os dados também mostram que os participantes reconhecem a importância de ações preventivas, como ambientes de trabalho mais flexíveis, melhor comunicação interna e programas de bem-estar e suporte emocional. Isso demonstra que há uma consciência crescente sobre a necessidade de mudanças estruturais nas organizações para lidar com o estresse de forma mais efetiva.

Gráfico 4: Você já possui experiência?

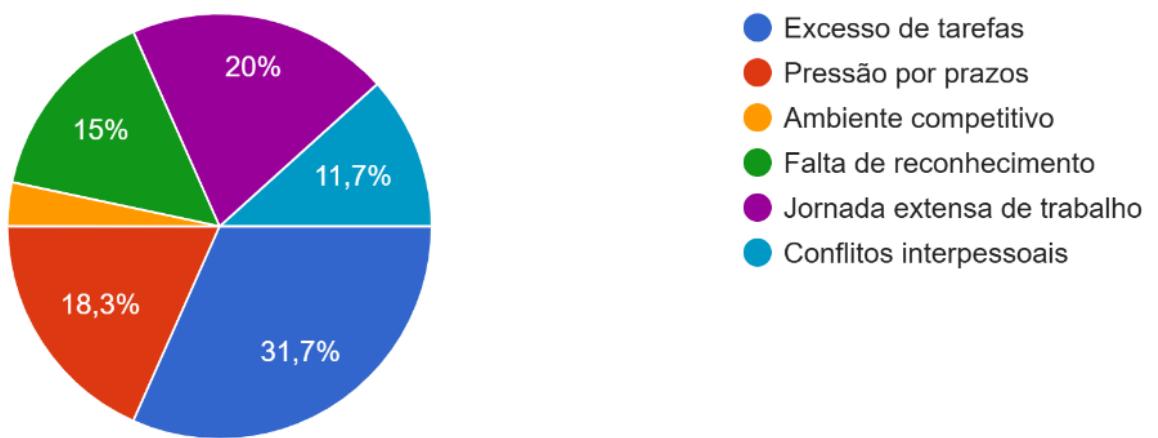


Fonte: Própria Autoria

O gráfico apresenta os resultados de uma pesquisa com 60 respondentes sobre a experiência profissional. A maioria, equivalente a 75% (45 pessoas), afirmou já possuir experiência profissional, enquanto 25% (15 pessoas) disseram não ter. Esse dado revela que a maior parte do público já teve algum contato com o mercado de trabalho, o que pode indicar um perfil mais maduro ou em fase avançada de formação acadêmica.

Essa informação é relevante para organizações que desejam compreender melhor o perfil dos participantes, sejam elas instituições de ensino, empresas ou programas de capacitação. Com uma maioria já inserida ou com vivência no mercado, é possível direcionar ações mais voltadas ao aprimoramento profissional, ao passo que também se identifica uma minoria que pode se beneficiar de iniciativas voltadas à introdução ao ambiente profissional.

Gráfico 5: Em sua opinião, quais fatores mais contribuem para o estresse?



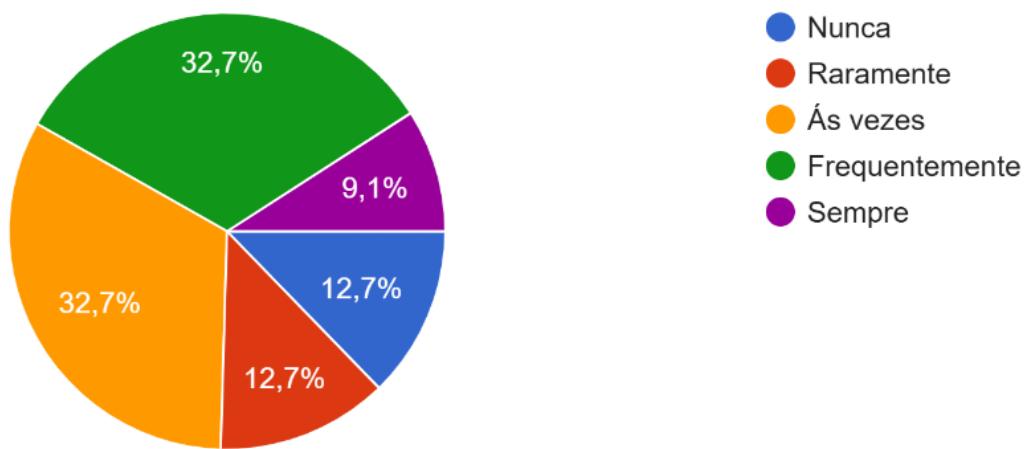
Fonte: Própria Autoria

O gráfico mostra os principais fatores que, na opinião dos respondentes (60 pessoas), mais contribuem para o estresse no ambiente de trabalho. O excesso de tarefas aparece como o maior causador de estresse, citado por 31,7% dos participantes. Em seguida, surgem a jornada extensa de trabalho com 20% e a pressão por prazos com 18,3%, indicando que a sobrecarga e o tempo excessivo dedicado ao trabalho são elementos centrais na percepção de estresse corporativo. Esses fatores demonstram como a intensidade das demandas e o ritmo acelerado podem afetar diretamente a saúde mental e o equilíbrio emocional dos profissionais.

Outros fatores também são apontados, embora com menor frequência: falta de reconhecimento (15%), conflitos interpessoais (11,7%) e ambiente competitivo (3,3%). Esses dados revelam que tanto aspectos operacionais quanto relacionais influenciam no bem-estar dos colaboradores. Situações como a ausência de valorização pelo esforço realizado e os desentendimentos entre colegas contribuem para um clima organizacional negativo, impactando a motivação, a produtividade e a permanência dos funcionários nas empresas.

Com isso, fica evidente a necessidade de as organizações equilibrarem as demandas de trabalho com práticas que valorizem o colaborador e promovam um ambiente mais saudável e colaborativo. Investir em ações como programas de qualidade de vida, escuta ativa, incentivo ao diálogo e gestão mais empática pode fazer a diferença na redução do estresse e no fortalecimento de uma cultura organizacional mais humanizada e sustentável. Ao reconhecer os fatores de estresse e agir de forma preventiva, as empresas não apenas cuidam de seus profissionais, mas também melhoram seus próprios resultados a longo prazo.

Gráfico 6: Caso já tenha trabalhado, você já sentiu algum nível de estresse no ambiente de trabalho?



Fonte: Própria Autoria

O gráfico revela que a maioria dos respondentes vivencia com frequência a situação avaliada no ambiente de trabalho, com 32,7% indicando “Frequentemente” e outros 32,7% “Às vezes”, totalizando 65,4%. Por outro lado, 25,4% responderam “Raramente” ou “Nunca”, mostrando que uma parte menor não é tão impactada. Além disso, 9,1% afirmaram que enfrentam essa situação “Sempre”, evidenciando um grupo com experiência constante do fator. Esses resultados indicam que a situação analisada é recorrente para grande parte dos participantes e pode afetar negativamente a saúde mental, o desempenho e a satisfação no trabalho. Dessa forma, reforça-se a necessidade de ações por parte das organizações para melhorar as condições laborais e promover um ambiente mais equilibrado e saudável.

3.1.1 Entrevistas na Clínica Nefrológica Itaim Paulista com Silmara Silva, Mariangela Reis e Giovana Romano.

Na pesquisa de campo realizada em 20 de agosto percebemos que o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal tem se mostrado um dos maiores desafios contemporâneos, especialmente em profissões que exigem envolvimento emocional constante. Segundo relato de Silmara Silva, uma das entrevistadas, a adoção de estratégias organizadas para delimitar horários de estudo, trabalho e descanso é essencial para manter a saúde mental e prevenir o esgotamento. Essa separação estruturada permite que o indivíduo não apenas desempenhe suas funções de forma eficiente, mas também preserve seu bem-estar psicológico e qualidade de vida.

Figura 1: Entrevista com a enfermeira Silmara Silva



Fonte: Própria Autoria

Dentro deste contexto, a Síndrome de Burnout tem se tornado um tema cada vez mais relevante no ambiente de trabalho. Conforme explicado por Giovana Romano, a síndrome representa um esgotamento físico e mental, decorrente do excesso de demandas e do estresse contínuo. Essa condição é caracterizada por sintomas como depressão, ansiedade, instabilidade emocional e dificuldade de concentração. As principais causas do Burnout envolvem fatores como a ausência de recursos adequados, estresse recorrente, jornadas prolongadas, ambiente organizacional hostil, competitividade excessiva e cobrança por metas inatingíveis.

Figura 2: Entrevista com a médica Giovanna Romano



Fonte: Própria Autoria

É importante ressaltar que, assim como o estresse, o Burnout pode e deve ser tratado com acompanhamento profissional. Psicólogos e psiquiatras têm um papel fundamental na recuperação dos indivíduos afetados. Giovana ainda destaca que, na clínica onde atua, existe a disponibilidade de psicólogos para acolher os colaboradores que enfrentam essas dificuldades, demonstrando a importância de políticas de cuidado com a saúde mental dentro das instituições.

Mariangela Reis, também entrevistada, aponta o atendimento ao público como um dos fatores que mais contribuem para o estresse cotidiano, especialmente em unidades de saúde. O contato constante com pacientes de temperamento difícil exige dos profissionais um alto nível de controle emocional, o que, com o tempo, pode gerar desgaste. Ela ressalta ainda que, por se tratar de uma clínica do Sistema Único de Saúde (SUS), muitos colaboradores não possuem plano de saúde, o que dificulta o acesso a um tratamento adequado e contínuo.

Figura 3- Entrevista com a enfermeira chefe Mariangela Reis



Fonte: própria Autoria

Quando questionada sobre a experiência pessoal com o esgotamento mental, a entrevistada reconhece que já passou por situações de exaustão devido à pressão no ambiente de trabalho. Segundo ela, não há uma solução imediata para esse problema; trata-se de um processo de tratamento a longo prazo. Com o tempo e a prática, é possível desenvolver mecanismos de adaptação à rotina intensa, além de estratégias de autocontrole que ajudam a manter o equilíbrio emocional.

Dessa forma, torna-se evidente que o estresse ocupacional e a síndrome de Burnout são questões sérias e que exigem atenção tanto por parte dos indivíduos quanto das instituições. A criação de um ambiente de trabalho saudável, o suporte psicológico e a valorização do tempo de descanso são medidas fundamentais para preservar a saúde mental dos profissionais, especialmente em áreas de alta demanda emocional, como a da saúde pública.

3.1.2 Entrevistas Corpo de Bombeiros Cabo Jordão e o Soldado Nahas

Durante a entrevista realizada com o Cabo Jordão e o Soldado Nahas, em nove de agosto, ambos relataram suas percepções sobre como a depressão e a ansiedade afetam o desempenho profissional dos bombeiros e de que forma a instituição pode apoiar seus membros diante desses desafios emocionais. A conversa evidenciou não apenas o impacto dessas condições na prática diária da corporação, mas também a importância de uma conscientização maior sobre saúde mental no ambiente militar.

Ao serem questionados sobre o impacto da depressão e da ansiedade na rotina profissional, o Cabo Jordão destacou que, no ambiente dos bombeiros, há um índice aparentemente pequeno de pessoas que demonstram esses problemas. Ele explicou que isso ocorre, em grande parte, devido a uma cultura ainda muito presente na corporação, marcada por atitudes mais “machistas”, nas quais os profissionais tendem a esconder sentimentos, fragilidades e dificuldades emocionais. Para ele, muitos bombeiros preferem se manter em silêncio por receio de julgamentos ou por acreditarem que demonstrar sofrimento poderia ser interpretado como sinal de fraqueza.

Já o Soldado Nahas ressaltou que crises de ansiedade podem ser extremamente perigosas no trabalho operacional. Situações de emergência exigem controle emocional, foco e resposta

imediata, e qualquer instabilidade psicológica pode colocar em risco a própria vida, a dos colegas de equipe e até a das vítimas atendidas. Segundo ele, é fundamental que todo servidor público que atua sob risco mantenha o psicológico equilibrado, pois a função exige tomada de decisões rápidas e seguras. Além disso, Nahas reforçou que a instituição deve oferecer apoio psicológico contínuo, promovendo acompanhamento profissional e ambientes mais acolhedores, onde os bombeiros sintam confiança para buscar ajuda quando necessário.

Figura 4- Entrevista com o Soldado Nahas



Fonte: Própria Autoria

Sobre o modo como o trabalho de resgate e emergência pode contribuir para o desenvolvimento de ansiedade e depressão, o Cabo Jordão explicou que a ansiedade pode ter um lado positivo, servindo como motivação para agir e ajudar pessoas, mas reconheceu que o contato constante com situações graves pode levar ao surgimento de transtornos emocionais. O Soldado Nahas complementou afirmando que o estado das vítimas é um dos fatores mais difíceis de lidar. Ele destacou que atender crianças ou idosos em situações críticas é algo que abala emocionalmente qualquer bombeiro.

Quando o assunto foi o apoio da instituição à saúde mental dos profissionais, o Cabo Jordão relatou que o Corpo de Bombeiros conta com o CAPS (Centro de Atenção Psicossocial), para onde os bombeiros são encaminhados quando apresentam sinais de sofrimento mental. Lá, passam por acompanhamento psicológico e avaliação sobre a capacidade de continuar no serviço. Em alguns casos, os profissionais retornam ao trabalho após o tratamento; em outros, precisam de um período mais longo de recuperação. Já o Soldado Nahas enfatizou que o

ambiente do Corpo de Bombeiros favorece a manutenção da saúde mental, já que os profissionais têm momentos de descontração, tempo para praticar exercícios e contam com o apoio dos colegas durante as ocorrências, o que torna o trabalho menos pesado emocionalmente.

Em relação às barreiras para buscar ajuda, ambos destacaram que o maior obstáculo está no próprio indivíduo. O Cabo Jordão mencionou que o medo e o machismo são fatores que impedem muitos bombeiros de procurar apoio psicológico. O Soldado Nahas concordou, acrescentando que muitos ainda encaram a saúde mental como algo banal, mas reconhecem, no fundo, que algo não vai bem. Para ele, o primeiro passo é admitir o problema e buscar tratamento sem vergonha.

Por fim, sobre a existência de programas específicos de apoio à saúde mental, o Cabo Jordão explicou que, embora o quartel não possua um programa próprio, o suporte é oferecido pela Polícia Militar, da qual o Corpo de Bombeiros faz parte, principalmente por meio do CAPS. Esse serviço, segundo ele, tem sido fundamental para identificar e tratar casos de ansiedade e depressão entre os bombeiros, promovendo mais segurança e equilíbrio emocional dentro da corporação.

CONCLUSÃO

Diante das análises e discussões apresentadas ao longo deste trabalho, conclui-se que o estresse, Burnout, ansiedade e depressão têm impacto direto significativo sobre o desempenho, a saúde e a qualidade de vida dos profissionais no ambiente corporativo.

A pesquisa evidenciou que fatores como sobrecarga de trabalho, metas excessivas, competitividade intensa e falta de reconhecimento são grandes responsáveis pelo aumento desses transtornos no contexto laboral. O estudo também mostrou que a ausência de políticas de apoio emocional e de gestão humanizada, potencializa ainda mais o sofrimento dos trabalhadores.

Entre as variantes estudadas, observou-se que o Burnout é umas das mais frequentes, caracterizado pelo esgotamento físico e mental decorrente do excesso de exigências. A ansiedade surge como uma resposta constante às pressões e incertezas do ambiente profissional, enquanto a depressão representa um estágio mais grave, marcado por desmotivação, perde de interesse e comprometimento da saúde mental e emocional.

Dessa forma, torna-se evidente a necessidade de conscientizar a sociedade e as empresas sobre a importância de promover ambientes de trabalho mais equilibrados, saudáveis e empáticos. Investir em programas de bem-estar, acompanhamento psicológico e políticas de valorização humana é essencial para reduzir os impactos desses distúrbios e melhorar o desempenho organizacional.

Reconhece-se, entretanto, que este estudo apresenta limitações quanto a abrangência das fontes e a profundidade dos dados coletados. Assim, recomenda-se que futuras pesquisas explorem de forma mais detalhada as estratégias de prevenção e os resultados de iniciativas voltadas à saúde mental no ambiente corporativo.

Em síntese, este trabalho reforça que o estresse, o Burnout, a ansiedade e a depressão não devem ser vistas como fraquezas individuais, mas como consequências de um sistema de trabalho cada vez mais exigente, que precisa ser repensado. A valorização do bem-estar emocional é, portanto, um passo fundamental para a construção de organizações mais humanas, produtivas e sustentáveis.

REFERÊNCIAS

Instituto SC. Disponível em: <https://www.institutosc.com.br/web/blog/como-diminuir-o-estresse-no-ambiente-de-trabalho> 04 de agosto 2025.

Ação Corporate. Saúde Mental no Trabalho. Disponível em: <https://www.assessfirst.com/pt-br/gerenciamento-do-estresse-no-trabalho> 04 de agosto 2025.

ASSOCIAÇÃO Brasileira de Qualidade de Vida. Ansiedade. Disponível em: <https://abqv.org.br/ansiedade-no-trabalho/> 04 de agosto 2025.

Psicólogo e Terapia. Ansiedade: O que é, sintomas e tratamentos. Disponível em: <https://www.psicologoeterapia.com.br/blog/ansiedade/> 11 de agosto 2025.

UNIMED. Ansiedade no trabalho e os impactos profissionais. Disponível em: <https://viverbem.unimedbh.com.br/saude-no-trabalho/ansiedade-no-trabalho-impactos-profissionais/>

Morsche Telemedicina. Estresse ocupacional: o que é, causas e consequências. Disponível em: <https://telemedicinamorsch.com.br/blog/estresse-ocupacional> 06 de setembro 2025.

Gupy Blog. Estresse no trabalho: riscos e como identificar o estresse ocupacional. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/estresse-no-trabalho> 06 de setembro 2025.

Governo Federal. Ministério da Saúde. Depressão. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/d/depressao> 08 de setembro 2025.

Globo. Crise de saúde mental: Brasil tem maior número de afastamentos por ansiedade e depressão em 10 anos. Disponível: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2025/03/10/crise-de-saude-mental-brasil-tem-maior-numero-de-afastamentos-por-ansiedade-e-depressao-em-10-anos.ghtml> 08 de setembro 2025.

APÊNDICE A – ENTREVISTAS

Entrevistados: Cabo Jordão; soldado Nahas e cabo De Macedo

1. Como você lida com o estresse e a ansiedade após uma operação de resgate?
2. Quais são as principais causas de estresse e ansiedade no trabalho de um policial?
3. Como você lida com o estresse e a ansiedade no trabalho?
4. Como a ansiedade e a depressão afeta o desempenho do profissional como policial?
5. Quais são as barreiras para encontrar ajuda para ansiedade e depressão em policiais?
6. Você acha que uma pessoa que já possui ansiedade ou depressão, está capacitada para enfrentar o dia a dia de um policial?

APÊNDICE B - ENTREVISTAS

Entrevistados: Enfermeira Silmara; médica Giovanna e enfermeira chefe Mariangela Reis

1. Como você equilibra a vida profissional e pessoal diante do processo emocional constante?
2. Alguma estratégia para lidar melhor com os pacientes?
3. Os funcionários já passaram por processos extensivos de estresse? Se sim, qual foi a estratégia de prevenção?
4. É eficiente ter a psicóloga/psiquiatra no local de trabalho?
5. Na sua opinião, o que mais contribui para o estresse no dia a dia de vocês aqui na clínica?
6. Você tem alguma história de estresse para nos contar?
7. Você acha que algum funcionário desta unidade já teve algum desenvolvimento de burnout ou já foi exposto á essa síndrome?
8. Na sua opinião, se tivessem mais funcionários nesta área, da nefrologia, seria bem melhor?
9. Você já sentiu sintomas de esgotamento, tanto físico quanto mental e como consegui solucionar?
10. Você sente que a falta de ajuda psicológica com profissionais pode piorar a situação?
11. Como funciona o treinamento básico de prevenção entre os funcionários?

APÊNDICE C – FORMULÁRIO

1. Você já possui experiência?
2. Em sua opinião, quais fatores mais contribuem para o estresse?
3. Caso já tenha trabalhado, você já sentiu algum nível de estresse no ambiente de trabalho?