

**O IMPACTO DA ANSIEDADE NO DESEMPENHO DE PROFISSIONAIS DO  
SETOR ADMINISTRATIVO*****THE IMPACT OF ANXIETY ON THE PERFORMANCE OF ADMINISTRATIVE  
PROFESSIONALS***

Paulo César Marioto<sup>I</sup>  
Edmar Lucas Leone<sup>II</sup>

**RESUMO**

A ansiedade no ambiente corporativo tem sido amplamente estudada devido aos seus impactos no desempenho profissional e na saúde mental dos trabalhadores. No setor administrativo, a alta carga de trabalho, prazos curtos e pressão por resultados são fatores que contribuem para o aumento dos níveis de estresse e ansiedade. Esse estudo quantitativo analisou os efeitos da ansiedade no desempenho de 27 profissionais desse setor em empresas distintas, por meio de um questionário estruturado. Os resultados indicaram que a produtividade e a tomada de decisões são significativamente impactadas pela ansiedade, afetando diretamente o desempenho no trabalho. Além disso, observou-se que muitas empresas não oferecem suporte psicológico adequado, o que agrava os efeitos do estresse no ambiente corporativo. Como estratégias de enfrentamento, os profissionais relataram utilizar técnicas como organização de tarefas, pausas frequentes e práticas de relaxamento. O estudo reforça a necessidade de políticas organizacionais mais eficazes, incluindo suporte psicológico, melhoria na comunicação interna e flexibilização da jornada de trabalho para minimizar os efeitos da ansiedade e promover um ambiente corporativo mais saudável e produtivo.

**Palavras-chave:** ansiedade no trabalho; desempenho profissional; bem-estar organizacional.

**ABSTRACT**

Anxiety in the corporate environment has been widely studied due to its impact on professional performance and workers' mental health. In the administrative sector, high workload, tight deadlines, and pressure for results contribute to increasing stress and anxiety levels. This qualitative study analyzed the effects of anxiety on the performance of 27 administrative professionals from different companies through a structured questionnaire. The results indicated that productivity and decision-making are significantly affected by anxiety, directly impacting job performance. Furthermore, it was observed that many companies do not provide adequate psychological support, exacerbating workplace stress. As coping strategies, professionals reported using techniques such as task organization, frequent breaks, and relaxation practices. The study reinforces the need for more effective organizational policies, including psychological support, improved internal communication, and flexible work arrangements to minimize the effects of anxiety and foster a healthier and more productive corporate environment.

---

<sup>I</sup>Graduando. Curso de Tecnologia em Gestão Empresarial pela Fatec de Sertãozinho. (paulo.marioto@fatec.sp.gov.br)

<sup>II</sup> Mestre em Educação. Docente do Curso de Tecnologia em Gestão Empresarial pela Fatec de Sertãozinho. (edmar.leone@fatec.sp.gov.br)

**Keywords:** work anxiety, professional performance, organizational well-being.

Data de submissão do artigo: 23/04/2025.

Data de aprovação do artigo: 30/05/2025.

DOI: 10.52138/citec.v17i01.423

## 1 INTRODUÇÃO

Em tempos de elevada complexidade social, tecnológica, política e econômica, observa-se um destaque para a questão da ansiedade no ambiente de trabalho, que tem sido tema amplamente discutido, pois impacta diretamente a produtividade, a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores. Pesquisas indicam que a ansiedade afeta a tomada de decisões, a produtividade e o clima organizacional, tornando-se um fator crítico para o desempenho no ambiente corporativo. Os transtornos de ansiedade representam uma das principais causas de afastamento do trabalho, comprometendo a qualidade de vida dos profissionais e os resultados das empresas (Fernandes, 2018).

No contexto organizacional, o clima percebido pelos colaboradores tem um papel importante na manifestação desse estado emocional. Clima organizacional refere-se ao ambiente psicológico do trabalho, incluindo aspectos como comunicação, apoio entre colegas e líderes, reconhecimento e confiança. Isso envolve as percepções compartilhadas dos colaboradores sobre o ambiente de trabalho, como apoio, reconhecimento e justiça organizacional, elementos que podem influenciar o comportamento e o engajamento no trabalho. Quando o clima é percebido como positivo, ele tende a fomentar a colaboração e a satisfação dos colaboradores, enquanto um clima negativo pode intensificar o estresse (Robbins; Judge, 2020).

O clima organizacional pode, inclusive, mediar o impacto do estresse no trabalho. Por exemplo, um ambiente com comunicação aberta e apoio emocional pode reduzir os efeitos negativos do estresse, promovendo resiliência entre os colaboradores. No setor administrativo, profissionais frequentemente lidam com altas demandas, prazos curtos e pressão por resultados, fatores que podem desencadear altos níveis de estresse e ansiedade. Estudos apontam o estresse como uma resposta psicológica e fisiológica a eventos que o indivíduo percebe como ameaçadores ou desafiadores. No contexto organizacional, o estresse pode surgir de demandas excessivas, pressão de tempo e falta de controle sobre as tarefas, afetando a saúde mental dos colaboradores e, em longo prazo, resultando em *burnout* e *turnover* elevado (Ribeiro *et al.*, 2019).

Diante desse cenário, o presente estudo tem como objetivo analisar o impacto da ansiedade no desempenho de profissionais administrativos de diferentes empresas, localizadas na cidade de Sertãozinho, interior do Estado de São Paulo, buscando compreender os principais fatores desencadeadores, seus impactos no trabalho e as estratégias utilizadas pelos profissionais para lidar com esse problema. Esse estudo investiga como o clima organizacional pode influenciar os níveis de estresse e ansiedade nos trabalhadores.

Essa pesquisa tem como objetivo investigar de que maneira o clima organizacional influencia os níveis de estresse e ansiedade entre os colaboradores, bem como identificar práticas que possam ser implementadas para mitigar tais efeitos negativos. Para isso, busca-se examinar a relação entre o clima organizacional percebido e o bem-estar emocional dos trabalhadores, com foco na identificação dos aspectos que mais impactam os estados emocionais de estresse e ansiedade. Além disso, pretende-se mensurar os níveis desses fatores entre os colaboradores e relacioná-los à percepção do ambiente organizacional, de modo a

propor estratégias e práticas que favoreçam a redução do estresse e da ansiedade, contribuindo para a promoção de um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

A crescente valorização da saúde mental no ambiente corporativo destaca sua importância como fator essencial para o sucesso organizacional. Colaboradores submetidos a elevados níveis de estresse e ansiedade tendem a apresentar queda no desempenho, menor satisfação no trabalho, além de índices mais altos de absenteísmo e rotatividade. Nesse contexto, investigar como o clima organizacional influencia esses estados emocionais torna-se fundamental para identificar pontos estratégicos de intervenção que possibilitem a construção de um ambiente de trabalho mais equilibrado e sustentável. Compreender essas relações é especialmente relevante para organizações que buscam adotar práticas preventivas e eficazes na gestão de pessoas, promovendo o bem-estar e a produtividade de suas equipes.

## 2 REVISÃO BILIOGRÁFICA

Embora existam registros que relacionam o trabalho a diversos tipos de adoecimento ao longo da história, o crescimento expressivo de enfermidades ocupacionais nas últimas décadas tem chamado a atenção de especialistas e estudiosos dedicados à saúde no ambiente profissional. Entre as várias doenças vinculadas ao exercício do trabalho, chama a atenção o aumento considerável nos casos de transtornos mentais e comportamentais. Segundo Santana *et al.* (2016), torna-se essencial repensar a forma como o trabalho é estruturado, os modelos de gestão e as dinâmicas organizacionais. É necessário investir em iniciativas que promovam a saúde dos trabalhadores, garantir ambientes laborais mais saudáveis, contar com equipes dimensionadas adequadamente para atender à demanda e, acima de tudo, valorizar o trabalhador por meio de jornadas equilibradas e remuneração justa e condizente com sua função.

Para Souza *et al.* (2020), no ambiente de trabalho, os colaboradores avaliam suas expectativas e necessidades em relação aos benefícios, direitos e recompensas obtidos por meio de suas funções – como estabilidade, segurança, condições saudáveis, oportunidades de crescimento profissional e suporte emocional. Quando essas ofertas da organização se alinham aos anseios dos trabalhadores, há um aumento perceptível na satisfação com o trabalho. Esse alinhamento contribui para uma menor sobrecarga emocional durante a execução das tarefas, o que reduz os sinais de estresse ocupacional e favorece um desempenho mais eficaz, impulsionado pela vivência de prazer e bem-estar no exercício profissional.

Executar atividades não compatíveis com o cargo contribuiu para elevar os níveis de insatisfação entre homens e mulheres (...). O acúmulo de atividades pode ser decorrente da insuficiência de pessoal e de recursos materiais associados às péssimas condições de trabalho. Na tentativa de prestar um cuidado qualificado, o/a trabalhador/a se sujeita a desenvolver inúmeras funções, por vezes incompatíveis com o cargo ocupado. Ao deparar-se com uma situação de sobrecarga de atividades associadas às condições precárias de trabalho e diante da impossibilidade de efetivar um cuidado qualificado, elevam-se os níveis de insatisfação dos/as trabalhadores/as (Sousa *et al.*, 2020, p.8).

No entanto, essa discussão não se encerra dentro dos limites físicos da estrutura organizacional. Durante a pandemia de COVID-19, observou-se uma expansão significativa do teletrabalho no Brasil. Conforme Bridi, Tropic e Vasquez (2024), nesse contexto, as empresas, impulsionadas pela necessidade de manter o distanciamento físico, incorporaram o

teletrabalho em escala inédita, o que, entre outros efeitos, resultou em reduções de custos operacionais por meio da transferência parcial de despesas aos próprios trabalhadores. Porém, essa rápida transição, realizada de maneira muitas vezes improvisada e sem planejamento adequado, trouxe implicações relevantes para a saúde, as condições de vida e o bem-estar dos trabalhadores.

Nesse novo arranjo, emergem desafios importantes para a classe trabalhadora, entre os quais se destacam a garantia de condições ambientais e ergonômicas apropriadas para o desempenho das atividades, bem como a preservação de direitos historicamente conquistados, como a limitação da jornada laboral, a clara distinção entre tempo de trabalho e tempo de descanso, e a proteção contra a intensificação do labor no contexto doméstico. A ascensão do teletrabalho levou ao acúmulo de atividades, sejam domésticas ou profissionais, e os trabalhadores “sem preparo e treinamento prévio (...) se depararam com sentimentos de angústia, ansiedade e insegurança. Há indícios de impactos psicológicos, tais como medo, estresse, sofrimento e ter de lidar com falecimento (Bridi; Tropa; Vasquez, 2024, p.6).

Em contraponto, Pie *et al.* (2020) afirmam que ainda é preciso estar atento aos efeitos da cultura do presenteísmo nas organizações, que é predominante no Brasil. Tal cultura valoriza o comprometimento e a assiduidade, enquanto o absenteísmo é evitado devido à competitividade, gerando pressão para que os trabalhadores não se afastem, mesmo doentes. Isso é reforçado pelo comportamento de líderes que também evitam se ausentar, criando um modelo a ser seguido. Isso gera ambiguidade nas decisões dos trabalhadores sobre se afastar ou não. Para os autores, trabalhar com dor pode agravar o quadro e gerar comorbidades, especialmente mentais. Além disso, má qualidade do sono e estresse também estão ligados ao aumento do presenteísmo, tanto de curta quanto de longa duração. “Cabe destacar que a dor está entre as mais importantes razões de incapacidade laboral, consequência da combinação entre fatores físicos, relacionados ou não ao trabalho, fatores psicossociais e individuais” (Pie *et al.*, p.10).

Gonçalves, Silva e Soares (2024) relatam que longas jornadas de trabalho possuem uma relação direta com o estresse ocupacional. “Há evidências do aumento das chances de pessoas que trabalham longas horas de trabalho semanais também apresentarem simultaneamente hipertensão arterial sistêmica, estresse ocupacional (...)” (p.7) e terem aumentado os riscos para doenças cardíacas. Silva (2019, p. 52) complementa que o estresse ocupacional

pode provocar sérios danos tanto para o trabalhador quanto para as organizações: licenças médicas e absenteísmo, queda de produtividade, desmotivação, irritação, impaciência, dificuldades interpessoais, falta de envolvimento com o trabalho e a organização e farmacodependência são algumas das consequências negativas ocasionadas pelo estresse.

O referido estudo trata do fenômeno do esgotamento profissional, que atinge diretamente a um ideal de si e do trabalho, “levando a pessoa à frustração” (p.58). Trata-se da síndrome de Burnout: quando são impostas expectativas inalcançáveis, o trabalhador, ao não conseguir corresponder, acaba se frustrando, o que contribui para o desgaste emocional e para a perda do significado atribuído ao trabalho. As graves consequências da síndrome de Burnout na saúde dos profissionais têm chamado atenção de gestores, pesquisadores e instituições públicas. No entanto, é importante destacar que o esgotamento profissional não deve ser visto apenas como um problema individual, mas como uma manifestação psicossocial influenciada pelas condições do ambiente de trabalho e pelo contexto social mais amplo em que está inserido (Silva, 2019).

Para Ribeiro *et al.* (2019), é fundamental ampliar a compreensão sobre os afastamentos relacionados aos transtornos de ansiedade, indo além da preocupação com a contenção de gastos financeiros. É preciso considerar, igualmente, o impacto humano provocado pelo adoecimento psíquico. Nesse sentido, conhecer o perfil de saúde do trabalhador torna-se essencial, pois permite um diagnóstico mais preciso da realidade vivida, facilita a identificação dos fatores de risco e orienta ações preventivas e corretivas voltadas à promoção de melhores condições laborais, ao bem-estar dos profissionais e à diminuição das ausências no ambiente de trabalho.

Hirschle e Gondim (2020) destacam que a ansiedade é uma característica inerente ao ser humano. Assim como o trabalho, que ocupa grande parte da vida e do tempo das pessoas, a ansiedade também está constantemente presente, especialmente diante de mudanças, novidades e incertezas. Segundo os autores, a ansiedade não é necessariamente uma doença, mas pode se tornar patológica quando se manifesta de forma intensa, persistente e incontrolável. Em sua forma natural, ela pode até ser positiva, servindo como resposta ao desconhecido. Mas no contexto do trabalho, é essencial equilibrar as necessidades dos indivíduos com os objetivos das organizações, a fim de promover adaptação às mudanças e garantir saúde e bem-estar.

Outro tema central estudado pela psicologia do trabalho é referente ao estresse, por seu impacto na saúde física e mental. Existem três principais abordagens: a fisiológica, que analisa as reações do corpo aos estressores; a ambiental, que investiga os fatores externos que afetam o bem-estar; e a psicológica/cognitiva, que considera a forma como o indivíduo percebe e interpreta os eventos estressores - sendo esta última a mais citada nos estudos (Hirschle; Gondim 2020). O estresse no trabalho depende da percepção do indivíduo sobre as demandas do ambiente e sua capacidade de enfrentá-las. Quando a pessoa avalia a situação como estressante e sente que não tem recursos suficientes, surgem reações negativas ao bem-estar. Além das exigências do trabalho, características pessoais como autoestima, estabilidade emocional e a relação trabalho-família também influenciam o bem-estar.

Carneiro e Bastos (2020) definem o conceito de bem-estar nas organizações como a satisfação de necessidades e realização de desejos dos indivíduos em seu papel profissional. Isso depende da reciprocidade entre indivíduo e organização e envolve fatores como boas relações interpessoais, valorização do trabalho, oportunidades de crescimento, autonomia, suporte adequado e remuneração justa. Em outra análise, Rocha Sobrinho e Porto (2012) tratam das

características individuais, que afetam o bem-estar de forma subjetiva. A satisfação das necessidades e realização de desejos no contexto do trabalho podem se manifestar em duas vias: pela gratificação, através da valorização, reconhecimento, autonomia, crescimento, suporte, recursos e orgulho, e pelo desgosto – mal-estar causado por desvalorização, medo, frustração e condições inadequadas de trabalho, prejudicando seu desempenho produtivo.

Sobre o desempenho profissional, Campbell (2012, *apud* Sandall; Mourão, 2023) apresenta as dimensões que compõem o desempenho individual no trabalho, entre elas o desempenho técnico – referente aos comportamentos diretamente ligados à função principal do trabalhador, sendo o foco mais comum em avaliações de desempenho; a comunicação – envolve a troca de informações verbais ou escritas, essencial em diversas áreas, como educação e saúde; iniciativa, persistência e esforço – abrange o desempenho além das exigências formais, incluindo criatividade, inovação e esforço em situações adversas; comportamento contraproducente no trabalho – comportamentos intencionais prejudiciais à organização, como sabotagem e retaliação, que coexistem com ações positivas; liderança de subordinados e de pares – comportamentos que influenciam positivamente o desempenho de

outros, como encorajamento e reconhecimento, diferenciando-se pelo nível hierárquico; e a gestão de subordinados e de pares – comportamentos voltados à utilização eficiente de recursos, como definição de metas, resolução de problemas e monitoramento de desempenho, também variando conforme o grupo afetado. Essas dimensões refletem diferentes aspectos do comportamento no trabalho, essenciais para o desempenho organizacional.

### **3 METODOLOGIA DA PESQUISA**

Esse estudo foi conduzido através da abordagem quantitativa, utilizando-se questionário estruturado, composto por perguntas de múltipla escolha, que foi enviado a 50 colaboradores, profissionais do setor administrativo de diferentes empresas, localizadas no município de Sertãozinho-SP, através do aplicativo de mensagens *WhatsApp*. A pesquisa contou com a participação de 27 profissionais que responderam ao questionário, permitindo uma análise ampla sobre a influência da ansiedade em diferentes contextos organizacionais. As perguntas abordaram temas como: frequência da ansiedade no trabalho; principais fatores desencadeadores; impacto no desempenho e na tomada de decisões; estratégias utilizadas para controle da ansiedade; e suportes oferecidos pelas empresas.

Os dados obtidos foram analisados com o intuito de identificar padrões recorrentes, tendências comportamentais e significados atribuídos pelos participantes às suas experiências no ambiente de trabalho. A análise buscou compreender, de forma aprofundada, como os diferentes elementos do clima organizacional – tais como relações interpessoais, estilo de liderança, carga de trabalho, reconhecimento profissional e comunicação interna – influenciam os níveis de estresse e ansiedade vivenciados pelos colaboradores. Essa abordagem permitiu não apenas avaliar a intensidade e frequência desses estados emocionais, mas também captar a complexidade das percepções individuais em relação ao ambiente organizacional, revelando como fatores subjetivos e contextuais se entrelaçam na construção do bem-estar psicológico no trabalho. Dessa forma, a análise quantitativa ofereceu uma compreensão mais rica e contextualizada dos impactos do clima organizacional sobre a saúde mental dos trabalhadores, contribuindo para a identificação de áreas críticas e potenciais estratégias de intervenção.

### **4 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

A amostra foi composta por profissionais do setor administrativo de empresas de diferentes portes e segmentos. A maioria dos participantes (19 dos 27 respondentes) possui mais de quatro anos de experiência na área, e suas percepções sobre o ambiente de trabalho variaram entre moderadamente tranquilo a estressante. Essa diversidade de cenários permitiu uma análise mais abrangente dos desafios enfrentados no setor administrativo. Assim, quando perguntados sobre a frequência com que sentiam ansiedade no trabalho, os resultados indicaram que 40,7% dos participantes sentem ansiedade frequentemente no trabalho, enquanto 29,6% relataram que isso ocorre algumas vezes.

Os principais fatores desencadeadores identificados foram: alta carga de trabalho (44,4%); prazos curtos (29,6%); conflitos interpessoais (11,1%). Tais dados podem reforçar a literatura sobre o impacto da sobrecarga de trabalho na saúde mental dos funcionários, uma vez que o excesso de tarefas e a falta de recursos para sua execução são fatores críticos para o desenvolvimento da ansiedade no ambiente corporativo. Esse excesso, reforçado pela falta de clareza nas tarefas e demandas e pela incerteza sobre as expectativas no ambiente profissional

pode gerar insegurança e estresse, impactando negativamente o desempenho dos trabalhadores.

Quando questionados sobre os efeitos da ansiedade no trabalho, 40,7% dos participantes relataram possível queda significativa na produtividade, enquanto 29,6% indicaram entender uma leve redução no desempenho. Nesse ponto, fica evidente que a ansiedade pode comprometer a eficiência operacional e a qualidade do trabalho desempenhado, uma vez a autopercepção dos colaboradores indicar isso.

Além disso, os resultados da pesquisa mostraram que a ansiedade pode impactar diretamente a tomada de decisões: 22,2% afirmaram que frequentemente enfrentam dificuldades em tomar decisões devido à ansiedade; 40,7% disseram que isso acontece algumas vezes. Conforme Robbins e Judge (2020), a ansiedade compromete a clareza de raciocínio, dificultando a priorização de tarefas e aumentando a possibilidade de erros no ambiente corporativo.

Para lidar com a ansiedade, os profissionais relataram utilizar diferentes estratégias. As mais mencionadas foram: organização e planejamento das tarefas (51,9%); pausas frequentes (22,2%); técnicas de relaxamento (11,1%). No entanto, 14,8% dos participantes afirmaram não utilizar nenhuma estratégia específica, o que pode indicar falta de conhecimento sobre métodos eficazes para controle da ansiedade no ambiente corporativo. As estratégias de enfrentamento, como a gestão do tempo e a reestruturação cognitiva, são fundamentais para reduzir os impactos do estresse e melhorar o bem-estar profissional.

Por fim, quando perguntados sobre o suporte organizacional e as medidas para redução da ansiedade, os dados obtidos revelaram que: 44,4% dos participantes afirmaram que suas empresas não oferecem suporte psicológico ou programas de bem-estar, enquanto 25,9% mencionaram que há iniciativas nesse sentido, mas de forma esporádica. Quando questionados sobre medidas que poderiam ser adotadas para reduzir a ansiedade no ambiente de trabalho, os participantes sugeriram: aumento de recursos ou equipe (40,7%); melhoria na comunicação interna (22,2%); flexibilidade no trabalho (18,5%); programas de apoio psicológico (14,8%). Esses achados permitem reforçar a necessidade de políticas organizacionais mais eficazes, que destaquem a importância de programas de suporte emocional e flexibilização da jornada para reduzir o impacto do estresse no trabalho.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa demonstrou que a ansiedade afeta significativamente os profissionais administrativos, independentemente da empresa em que atuam. A alta carga de trabalho e os prazos curtos foram identificados como os principais fatores desencadeadores, impactando diretamente a produtividade e a tomada de decisões. Além disso, o estudo revelou que muitas empresas ainda não oferecem suporte adequado para lidar com a ansiedade, o que reforça a necessidade de políticas mais eficazes para promoção da saúde mental no ambiente corporativo. Estratégias como flexibilização da rotina, melhoria na comunicação interna e oferta de suporte psicológico podem contribuir para um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

Os dados coletados apontaram correlação entre clima organizacional negativo (com baixa comunicação, reconhecimento limitado e falta de apoio) e níveis elevados de estresse e ansiedade entre os colaboradores. Esses resultados poderão fornecer bases para futuras pesquisas acerca das práticas de gestão e estratégias de melhoria do clima organizacional. Diversos estudos apontam que práticas como programas de bem-estar, *feedback* construtivo e políticas de trabalho flexíveis podem atenuar o impacto do estresse e melhorar o clima

organizacional. A criação de uma cultura organizacional que valorize o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal é uma estratégia eficaz para melhorar o bem-estar dos colaboradores, reduzindo os níveis de estresse e ansiedade, promovendo uma cultura mais saudável e engajada.

Sem a pretensão de incorrer em generalizações, a análise dos dados permitiu compreender, a partir das percepções dos colaboradores, como diferentes aspectos do ambiente organizacional influenciam diretamente seu bem-estar emocional. Foram observadas recorrências em relatos que associavam um clima organizacional negativo – caracterizado por falta de reconhecimento, comunicação ineficaz, pressão excessiva por resultados e ausência de apoio da liderança – ao aumento dos níveis de ansiedade e estresse no ambiente de trabalho. Por outro lado, ambientes percebidos como acolhedores, colaborativos e transparentes podem estar relacionados à redução desses sintomas e ao fortalecimento da saúde mental. As estratégias individuais de enfrentamento, embora presentes, mostraram-se limitadas diante da ausência de ações institucionais mais efetivas. Nesse sentido, os resultados evidenciam a necessidade de uma abordagem integrada entre gestão organizacional e saúde mental, reforçando a importância da promoção de políticas voltadas à melhoria do clima organizacional como forma de prevenir o adoecimento psíquico dos trabalhadores.

## REFERÊNCIAS

BRIDI, M. A.; TROPIA, P. V.; VAZQUEZ, B. V. (2024). Teletrabalho e saúde no contexto da pandemia de COVID-19. **Revista Brasileira De Saúde Ocupacional**. 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369/34122pt2024v49edcinq3>. Acesso em: 20 nov. 2024.

CARNEIRO, L. L.; BASTOS, A. V. B. Bem-estar relacionado ao trabalho: análise de conceitos e medidas. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 72, n. 2, p. 121-140, ago. 2020. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1809-52672020000200009&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-52672020000200009&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 10 dez. 2024.

FERNANDES, M. A.; RIBEIRO, H. K. P.; SANTOS, J. D. M.; MONTEIRO, C. F. S.; COSTA, R. S.; SOARES, R. F. S. Prevalência dos transtornos de ansiedade como causa de afastamento de trabalhadores. **Revista Brasileira de Enfermagem**. 2018. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2017-0953>. Acesso em: 10 dez. 2024.

GONÇALVES, H. C. B.; SILVA, P. H. A.; SOARES, V. Saúde cardiovascular e carga horária de trabalho entre trabalhadores universitários. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**. 2024;22(3). Disponível em: <https://cdn.publisher.gn1.link/rbmt.org.br/pdf/v22n3a1211.pdf>. Acesso em: 13 dez. 2024.

HIRSCHLE, A. L. T.; GONDIM, S. M. G. Estresse e bem-estar no trabalho: uma revisão de literatura. **Ciência & Saúde Coletiva** [online]. v. 25, n. 7, p. 2721-2736. ISSN 1678-4561. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-81232020257.27902017>. Acesso em: 07 jan. 2025.

PIE, A. C. S.; FERNANDES, R. de C. P.; CARVALHO F. M.; PORTO L. A. Fatores

associados ao presenteísmo em trabalhadores da indústria. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000003118>. Acesso em: 23 nov. 2024.

RIBEIRO, H. K. P., SANTOS, J. D. M., SILVA, M. de G. e, MEDEIRO, F. D. de A., FERNANDES, M. A.. (2019). Transtornos de ansiedade como causa de afastamentos laborais. **Revista Brasileira De Saúde Ocupacional**, 44, e1. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000021417>. Acesso em: 20 jan. 2025.

ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A. **Comportamento organizacional**. 18. ed. Pearson, 2020.

SANDALL, H.; MOURÃO, L. (2023). Desempenho individual no trabalho: Proposições para uma mensuração personalizada e um diagnóstico abrangente. **Revista de Administração Mackenzie**. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ram/a/rnmS5m84fmpRLcr7z8crNpp/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 20 dez. 2024.

SANTANA, L. de L.; SARQUIS, L. M. M.; BREY, C.; MIRANDA, F. M. D.; FELLI, V. E. A. Absenteísmo por transtornos mentais em trabalhadores de saúde em um hospital no sul do Brasil. **Revista Gaúcha de Enfermagem**. 2016. e53485. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1983-1447.2016.01.53485>. Acesso em: 12 dez. 2024.

SILVA, Gabriel de Nascimento e. (Re)conhecendo o estresse no trabalho: uma visão crítica. Gerais, **Revista Interinstitucional de Psicologia**, Belo Horizonte, v. 12, n. 1, p. 51-61, jun. 2019. Disponível em [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1983-82202019000100005&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-82202019000100005&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 04 jan. 2025.

ROCHA SOBRINHO, F.; PORTO, J. B. Bem-Estar no Trabalho: um Estudo sobre suas Relações com Clima Social, Coping e Variáveis Demográficas. **RAC**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 2, Mar./Abr. 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rac/a/r4w4ffgwRtmv5tkBLShvDgF/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 20 jan. 2025.

SOUSA, C. C. De; ARAÚJO, T. M. de; PINHO; P. de S.; FREITAS, A. M. C. Insatisfação com o trabalho em saúde: fatores associados e diferenciais de gênero. **Revista Brasileira de saúde Ocupacional**, 2020; 45: e11. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/yMcjmCDbzK6XVdmkx33h5rJ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 05 jan. 2025.