

# ESTRESSE OCUPACIONAL: LOBO EM PELE DE CORDEIRO

## OCCUPATIONAL STRESS: WOLF IN LAMB SKIN

Alexandre Rodrigues Inácio de Azevedo<sup>1</sup>, Adriana Maria Lamego Rezende<sup>2</sup>, Matelane dos Anjos Rezende<sup>3</sup>

PSIQUE • e-ISSN 2183-4806 • VOLUME XV • ISSUE FASCÍCULO 1  
1st JANUARY JANEIRO - 30th JUNE JUNHO 2019 • PP . 110-127  
Submitted on May 13th, 2019 | Accepted on May 12 th, 2019 (2 rounds of revision)  
Submetido a 13 de maio, 2019 | Aceite a 12 de Maio, 2019 (2 rondas de revisão)

### Resumo

O estresse ocupacional é o responsável por inúmeras doenças no campo comportamental, fisiológico, psicológico e social dos trabalhadores. Este estudo tem como objetivo principal analisar o conteúdo das obras referenciadas, através de análise bibliográfica, qualificando e quantificando os dados coletados sobre o estresse laboral nas organizações da atualidade, sob a ótica da comunidade científica. Primeiramente, foram identificados os conceitos, causas e consequências do estresse ocupacional, apresentando soluções no contexto dos direitos humanos, a partir da análise dos preditores de eficácia. Em seguida, o método utilizado foi uma pesquisa bibliométrica, tendo como base o SPELL e Scielo e pesquisando pelas palavras-chave foram encontrados 167 artigos nos últimos dez anos para se descobrir quais as áreas mais pesquisadas sobre estresse, quais tipos de pesquisas e quais os grupos são mais pesquisados. A partir da coleta de dados, foi realizada uma quantificação dos dados. A justificativa para esta investigação foi o interesse dos autores em contribuir com a comunidade científica e com os grupos de trabalhadores que se encontram expostos diariamente a fatores estressantes. Pôde-se concluir que estresse é extremamente perigoso para saúde física e mental, como também para o desenvolvimento organizacional. O assédio, totalitarismo, preconceito e exclusão são um dos principais fatores que levam o indivíduo ao estresse laboral. Além disso, com base apenas nas pesquisas no Scielo, o setor Público é o que mais tem pesquisas relacionadas ao estresse, com 46% dos artigos analisados. A área da Saúde é que detém maior número de publicações, com 50% das publicações. Juntos, as pesquisas qualitativas e bibliográficas somam 38%, contra 62% de publicações de metodologia quantitativa. Isto não significa que o estresse é exclusividade dos funcionários públicos em saúde, mas um indicativo de que o setor privado carece de pesquisas relacionadas ao adoecimento organizacional.

**Palavras-chaves:** Estresse ocupacional, Estressores no ambiente de trabalho, Violência organizacional.

<sup>1</sup>Aluno de Isolada no curso de Especialização Stricto Sensu (Mestrado) em Saúde da Criança e do Adolescente, da Faculdade Nova Ateneu/IPEMIG, Belo Horizonte, estado de Minas Gerais - MG. Brasil, E-mail: azevedo.alero@gmail.com

<sup>2</sup>Aluno de Isolada no curso de Especialização Stricto Sensu (Mestrado) em Saúde da Criança e do Adolescente, da Faculdade Nova Ateneu/IPEMIG, Belo Horizonte, estado de Minas Gerais - MG. Brasil, E-mail: adrianalamegorezende@gmail.com

<sup>3</sup>Pós-graduanda no curso de Especialização Lato Sensu em Gestão de Saúde Mental, da Faculdade Nova Ateneu/IPEMIG, Belo Horizonte, estado de Minas Gerais - MG - Brasil, E-mail: matelane71@gmail.com



### Abstract

Occupational stress is responsible for numerous diseases in the behavioral, physiological, psychological and social field of workers. This study has as main objective to analyze the content of the works referenced, through bibliographical analysis, qualifying and quantifying the data collected on the work stress in the organizations of the present time, from the perspective of the scientific community. Firstly, the concepts, causes and consequences of occupational stress were identified, presenting solutions in the context of human rights, based on the analysis of the predictors of efficacy. Then, the method used was a bibliometric survey, based on SPELL and SciELO and searching for the keywords were found 167 articles in the last ten years to find out which are the most researched areas on stress, what types of research and what groups are most searched. From the data collection, a quantification of the data was performed. The justification for this research was the authors' interest in contributing to the scientific community and to the groups of workers who are daily exposed to stressors. It could be concluded that stress is extremely dangerous for physical and mental health, as well as for organizational development. Harassment, totalitarianism, prejudice and exclusion are one of the main factors that lead the individual to work stress. In addition, based on research in Scielo alone, the Public sector is the one that most has research related to stress, with 46% of articles analyzed. The Health area has the largest number of publications, with 50% of publications. Together, the qualitative and bibliographic researches account for 38%, against 62% of publications of quantitative methodology. This does not mean that stress is exclusive to public health workers, but an indication that the private sector lacks research related to organizational illness.

**Keywords:** Occupational stress, Workplace stressors, Organizational violence.

### Introdução

A palavra stress surgiu no vocabulário inglês ligada à física, mediante o estado de deformidade de um material, quando é submetido a um esforço ou força externa. Mais tarde, esse conceito foi adaptado à medicina devido ao resultado apresentado pelo organismo humano, quando tem que enfrentar situações de ameaça ao seu equilíbrio interno. Os empresários dizem que certo grau de estresse é interessante para acelerar o processo de produção, assim ele vem se tornando o mal do século XXI, abrindo portas para uma infinidade de doenças físicas e mentais aos trabalhadores (Pereira & Mello, 2014).

Segundo a psiquiatria Dr<sup>a</sup>. Maristela C. Sousa (2017): “[...] estresse é um esforço de adaptação do organismo para enfrentar situações consideradas ameaçadoras à vida e a seu equilíbrio interno [...]”. Em todas as fases do estresse as pessoas buscam movimento, principalmente nas habilidades que elas valorizam, mas algumas atividades ou situações produzem efeitos indesejados, tais como: tensões emocionais, sintomas físicos e diminuição do desempenho no trabalho, porque os fatores estressantes são adversos ao organismo humano (Sousa, 2017).

Os autores Silva e Salles (2016) dizem que o estresse surgiu nos tempos modernos porque as pessoas passam a maior parte da vida no trabalho, sem tempo para o lazer com a família e amigos, o que não ocorria nos primórdios da humanidade. A realidade é que o trabalho adquiriu significado de status, de realização pessoal, do seu reconhecimento e identificação como o centro da vida das pessoas (Silva & Salles, 2016).

O estresse ocupacional está ligado a diversas variáveis interligadas, que são respostas aos estímulos do ambiente de trabalho, reações “não saudáveis” de pessoas expostas a eles. A tendência dos empregadores é considerar esse tipo de estresse como sendo um processo concebido por estressores que respondem em função de um “conceito relacional”, pré-estabelecido por determinados grupos opostos ao ambiente de trabalho e às empresas (Paschoal & Tamayo, 2005).

A realidade é que o estresse ocupacional se tornou uma epidemia crescente deste século, que já tem atingido gestores, gerentes, empregadores e organizações, provocando tentativas de gerenciamento do estresse no trabalho e suas consequências sobre a saúde. Mas, eles são insuficientes e insatisfatórios porque visam mais a redução dos efeitos do estresse do que a extinção dos fatores estressantes (Tamayo, 2001).

Há uma infinidade de causas do estresse ocupacional: as mudanças (sociais, econômicas, tecnológicas); as intempéries do tempo e da vida (doenças, acidentes, perda de entes queridos); os efeitos do convívio externo (família, amigos); os critérios de inclusão e exclusão social (preconceitos diversos e etc.); fatores individuais e de grupos no ambiente de trabalho; abusos; ou inconsistências ambientais/estruturais. Enfim, todos os fatores considerados como as vertentes biológica, psicológica e sociológica causadoras do estresse são distintos, complementares e estão interligados (Prado, 2016).

Entretanto, os fatores indesejáveis ao organismo humano levam os indivíduos a processos afetivos, emocionais e intelectuais, que correspondem à maneira como eles se relacionam com as pessoas e com o mundo ao seu redor, que são as variáveis que se estabelecem no contexto da sociedade. Os sinais e sintomas dos estágios de estresse devem ser submetidos a um diagnóstico clínico especializado, a partir do rastreamento do indivíduo e dos riscos nas situações de trabalho. Nesse caso, ambos deverão ser tratados de maneira adequada, simultaneamente (Prado, 2016).

Por outro lado, precisamos considerar que a modernidade não foi capaz de extinguir nem de reduzir a barbárie do homem contra o seu semelhante, como ente permanente e presente em sociedade e nas organizações. Há a barbárie que encontramos incorporada à eficiência da produção em massa, chamada de “força produtiva”; outra permanece nas entrelinhas da “competência profissional” sem precedentes; e, por fim, encontramos aquela que se disfarça de “poder autoritário”, que é capaz de extinguir o “amor próprio” dos subalternos e colaboradores através do desrespeito aos direitos humanos, inaceitável pela população mundial (Meneghetti, 2018).

Neste contexto, frente a todas as considerações citadas tornou-se importante e pertinente realizar este estudo com a finalidade de esclarecer a seguinte questão norteadora: Quais são as causas e consequências do estresse ocupacional e quais são as providências a serem tomadas, além do diagnóstico clínico e tratamento do trabalhador? Para responder essa pergunta tivemos como base de estudo o conteúdo das obras bibliográficas selecionadas, a partir do qual foi possível chegar à conclusão final. Foi uma forma de se trazer as evidências e perspectivas à luz, de maneira analítica.

Este estudo se encontra organizado em capítulos aqui apresentados em forma de ‘títulos’, onde as abordagens foram desenvolvidas respeitando as seguintes etapas: formulação do problema; construção da pergunta norteadora; operacionalização das variáveis; localização dos grupos investigados; submissão à metodologia; interpretação dos dados; desenvolvimento do conteúdo; e conclusão do estudo.

A metodologia aqui empregada é bibliográfica utilizando a técnica bibliométrica, como instrumentos e procedimentos que irão qualificar e quantificar os fatos para interpretação do problema. São diferentes delineamentos de coletar, transcrever e analisar informações oriundas de diferentes abordagens metodológicas.

Esta investigação tem como objetivo principal analisar o conteúdo das obras referenciadas, qualificando e quantificando os dados coletados sobre o estresse ocupacional nas organizações da atualidade, sob a ótica da comunidade científica. Os objetivos secundários se resumem: identificar os conceitos do estresse laboral, sob a visão da psiquiatria e clínica médica; relacionar as principais causas e consequências; e apresentar as soluções cabíveis no contexto sociopolítico e dos direitos humanos, analisando todos os preditores de eficácia.

A justificativa principal para a produção deste trabalho foi o interesse dos autores em contribuir com a comunidade científica e com os grupos de trabalhadores, que permanecem expostos e/ou são vítimas de estresse ocupacional nas organizações, com foco nas empresas brasileiras.

## O estresse ocupacional

As referências sociohistóricas aqui apresentadas, que envolvem o estudo do “Estresse Ocupacional”, foram construídas com base nas narrativas de Fernando Herkenhoff (2007); Tânia M. de Araújo, Cláudia C. Graça e Edna Araújo (2003); Thyeles M. P. B. Strelhow (2014); Marcia K. Bruginski (2013); Mônica V. da M. Piasek (2002); Maria J. G. Cataldi (2015); Marcos Costa e outros (2007); Fernanda M. Dias e outros (2016); Sonia M. B. de A. Fernandes, Soraia M. de Medeiros e Laiane M. Ribeiro (2008); Maristela C. Sousa (2017); Claudia E. P. do Prado (2016); Jesane G. Pereira e Fabiane de Mello (2016); Leandra C. da Silva e Taciana L. de A. Salles (2016); Tatiane Paschoal e Álvaro Tamayo (2005); Álvaro Tamayo (2001); Vítor E. D. da Silva (2010); e Francis K. Meneghetti (2018), porque influenciaram de maneira direta nesta produção.

O estudo feito pela psiquiatra Dr<sup>a</sup>. Maristela C. Sousa (2017) sobre o estresse ocupacional apresenta as seguintes fases: 1<sup>a</sup>) Reação de Alarme; 2<sup>a</sup>) Resistência; e 3<sup>a</sup>) Exaustão, sendo que todas resultam em efeitos indesejados como as tensões emocionais, os sintomas físicos aparentes, e a diminuição do desempenho profissional, dentre outras.

A fase de “reação de alarme” é aquela em que o corpo, mediante um estado de agressão do ponto de vista fisiológico, inicia a ativação imediata do hipotálamo com consequente efeito sobre o hormônio adrenocorticotrófico (ACTH), que é o principal regulador da produção e secreção de cortisol. Em resposta à liberação do ACTH, a hipófise libera a corticotrofina (CRH). Em seguida, a medula suprarrenal responde aumentando a secreção de catecolaminas (adrenalina e noradrenalina), responsáveis pelo aumento da frequência respiratória, batimentos cardíacos e pressão arterial, além de elevação do fluxo sanguíneo para os músculos, inibição da digestão e dilatação pupilar. Conseqüentemente, o córtex suprarrenal, por sua vez, aumenta a secreção de corticosteroides para liberação da energia armazenada, reduzindo a inflamação e redução da resposta do sistema imunológico, que são os efeitos comuns observados em casos de estresse por tempo prolongado (Sousa, 2017).

A realidade é que o indivíduo que se mantém frequentemente estressado se transforma em uma bomba-relógio, pronta a implodir e explodir. As alterações observadas no organismo na 1<sup>a</sup> fase de estresse são: aumento da frequência cardíaca e da pressão arterial; contração do baço; liberação de glicose pelo fígado; redistribuição sanguínea; aumento da frequência respiratória; dilatação dos brônquios; dilatação das pupilas; e aumento do número de linfócitos na corrente sanguínea (Sousa, 2017).

Na 2<sup>a</sup> fase, que é aquela em que o organismo busca adaptar-se a sua manutenção mediante um alarme, os sintomas são: tremor muscular; fadiga física; desânimo; irritabilidade; dificuldade de concentração; e instabilidade emocional. Já na 3<sup>a</sup> e última fase, na qual há falhas no mecanismo de adaptação e déficit das reservas de energias, causando queda da imunidade e tendências à morte pode-se observar as seguintes reações: problemas respiratórios; distúrbios gastrointestinais; hipertensão; infecções repentinas; depressão; e muitas outras reações, podendo levar o indivíduo ao óbito (Sousa, 2017).

Os fatores intrínsecos ao trabalho geradores de estresse podem ser causados por:

- 1) Condições: de insalubridade; jornada e ritmo de trabalho; riscos potenciais à saúde do trabalhador; sobrecarga de trabalho; introdução de novas tecnologias; ou por natureza e conteúdo do próprio trabalho;
- 2) Papel do indivíduo na organização: ambiguidade; conflitos; insegurança; e sobrecarga de papéis;
- 3) Inter-relacionamento: para com os superiores; colegas; e subordinados;
- 4) Fatores ligados ao desenvolvimento da carreira: congruência de status; segurança no emprego; e perspectivas de promoções;
- 5) Clima/estrutura da organização: ameaças potenciais à integridade do indivíduo, sua autonomia e identidade pessoal;
- 6) Interface casa/trabalho: aspectos comuns entre o estresse ocupacional e os eventos pessoais externos, isto é, é a dinâmica macro e psicossocial do estresse.

São chamados de “Estressores Ocupacionais” os estímulos gerados do estresse no trabalho, que têm consequências físicas ou psicológicas negativas ao organismo humano. Eles se tornaram o paradoxo das organizações modernas porque as pessoas buscam oportunidade de crescimento pessoal, desenvolvimento de habilidades e relacionamento em grupo por falta de segurança, ambiguidade, exigências competitivas e/ou pressões implacáveis (Sousa, 2017).

A psiquiatria explica que o estresse, por si só, é incapaz de desencadear uma enfermidade orgânica ou provocar uma disfunção significativa no organismo humano. Entretanto, devido às condições orgânicas de insatisfação e vulnerabilidade o indivíduo fica incapacitado de avaliar e enfrentar a situação estressante, ficando exposto a eventuais patologias e desequilíbrio mental (Sousa, 2017).

### Sintomas do Estresse

Os principais sintomas do Estresse Ocupacional são físicos, psicológicos e comportamentais (Sousa, 2017):

a) Sintomas físicos: sintomas cardiovasculares como elevação da pressão sanguínea, taquicardia e palpitações; alteração de medidas bioquímicas como níveis de colesterol e ácido úrico aumentados; sintomas associados à etiologia de doenças e desordens orgânicas; e sintomas gastrintestinais como úlceras pépticas e diarreia;

b) Sintomas psicológicos: insatisfação com o trabalho; estados afetivos mais intensos como raiva, frustração, hostilidade e irritação; reações mais passivas, mas talvez não tão negativas como o tédio, o colapso por exaustão, a fadiga e a depressão; redução da autoconfiança e da autoestima; ausência de prazer, que é substituído por um sentimento de entorpecimento emocional; transtornos mentais (ansiosos, fóbicos, obsessivo-compulsivo, somatoformes como hipocondria ou dor persistente, de adaptação – TEPT, depressivos, neurastenia, alimentares, do sono, sono-vigília, alcoolismo, drogadição, tabagismo, Burnout, psico-paranóides, absenteísmo, e presenteísmo);

c) Sintomas comportamentais: baixo desempenho; acidentes; uso de drogas no trabalho; comportamento antissocial como o furto ou danos intencionais; fuga do trabalho: absenteísmo e rotatividade; degradação de outros papéis da vida: agressão do cônjuge ou infantil; comportamento auto prejudiciais: abuso de álcool e drogas.

As estratégias para administrar o estresse é o próprio processo de avaliação e *coping*<sup>1</sup>: a avaliação é o julgamento sobre o que pode ser feito para minimizar os danos causados pelo estresse ou maximizar ganhos com o tratamento; e o coping se resume em estratégias de enfrentamento ao estresse, que são definidas como um conjunto de esforços cognitivos e comportamentais, utilizados pelos indivíduos com o objetivo de lidar com as situações de estresse, que são sobrecargas que excedem aos recursos do organismo (Sousa, 2017).

### Principais Causas do Estresse Laboral

Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS) em um estudo sobre os eventos causadores de estresse nos trabalhadores – Relatório de fevereiro de 2019<sup>2</sup>, apontou como fatores preponderantes causadores de estresse no homem trabalhador, a masculinidade e a igualdade de gênero. Podemos relacionar como as principais causas do estresse ocupacional os seguintes fatores condicionantes:

<sup>1</sup> Estratégia de Coping ou enfrentamento são esforços cognitivos e comportamentais para lidar com situações de dano, de ameaça ou de desafio quando não está disponível uma rotina ou uma resposta automática.

<sup>2</sup> Organização Mundial de Saúde em 25 de fevereiro de 2019. Tema: “A importância de abordar a masculinidade e a saúde dos homens para a saúde universal e a igualdade de gênero”. Disponível em: <[https://nacoesunidas.org/?post\\_type=post&s=ESTRESSE](https://nacoesunidas.org/?post_type=post&s=ESTRESSE)>.

- a) O trânsito e o cumprimento do horário de trabalho: que pode ser uma questão de falta de infraestrutura viária; as doenças causadas pela poluição ambiental; os problemas físicos decorrentes de acidentes e os patológicos frequentes como artrite e artrose; a fadiga e irritabilidade com as horas desperdiçadas em engarrafamentos. Já as pressões por tempo e sobrecarga de trabalho para aumento da produção são: urgências de tarefas que devem ser produzidas em curto tempo; responsabilidade excessiva; e falta de apoio no trabalho individual, que aumentam assustadoramente os níveis de estresse (Pereira & Mello, 2014);
- b) Inadaptação às mudanças organizacionais: por uma nova gestão ou mudanças no processo de trabalho, ou devido à fusão administrativa ou por implementação de um novo plano de negócio. Há pessoas que têm facilidade em se adaptarem a novos modelos de trabalho, porém, existem outras bem conservadoras que se sentem pressionadas com modificações na empresa, mesmo que visem melhorias. As novas tecnologias da informação são as que mais causam desconforto nas pessoas (Cataldi, 2015);
- c) A falta de segurança no emprego: a instabilidade no trabalho leva muitos indivíduos ao desespero pelo medo de perder o sustento para si e para a família. Na atualidade, a maioria dos ambientes de trabalho apresentam um futuro assustador para os seus funcionários, que, por sua vez, trabalham sob pressão e medo (Pereira & Mello, 2016);
- d) Remuneração insatisfatória: a remuneração é composta pelo salário, verbas, créditos adicionais, horas extras, gratificações, bônus, comissões, e outras fontes que se configuram em fatores de satisfação e motivação de funcionários. Trata-se do resultado dos esforços físico, mental e intelectual do indivíduo, os quais trarão conforto e bem-estar para si, família e amigos, sendo que quando há esse tipo de insatisfação a produtividade ficará, automaticamente, comprometida. Há absenteísmo, desmotivação no trabalho, redução de lucros e instalação do estresse (Pereira & Mello, 2014);
- e) Relações desgastadas: as relações em todos níveis compõem o ambiente de trabalho e podem desgastar as pessoas, podendo chegar até a gerar um cenário de agressividade incontrolável. Normalmente, esse desgaste é gerado por disputas por promoções entre os funcionários; atritos e/ou brincadeiras mal compreendidas entre as pessoas; sarcasmo; discussões sem sentido; trabalho sem cooperação; abordagem política inadequada; competições sem planejamento; má divisão de carga de trabalho; enfim: trata-se do gerenciamento de pessoas e de produção por incapacitados (AMARAL; et al., 2013);
- f) Gestão autoritária: “[...] os grupos de trabalho mal geridos são, em média, 51% menos produtivos e 44% menos rentáveis do que os que são bem-dirigidos [...]” (IZAC apud (Pereira & Mello, 2014, p. 153). Entretanto há organizações que consideram os seus funcionários como parte dos recursos financeiros e intelectuais, sujeitos passivos que precisam ser administrados. Nesse item podemos encontrar a rigidez com regras inadmissíveis como a exploração do esforço, tanto na carga horária como na natureza do trabalho, a ponto de ferir os direitos humanos (Pereira & Mello, 2014);
- g) O Totalitarismo: o “sistema totalitário” surgiu do colapso do tradicional sistema de classes, que são os herdeiros das ideologias nacionalistas de “raiz racial”, que se apresentam como “defensores naturais das massas”. Trata-se de grupos que formam um volumoso “corpo social”, que se diz defensor de padrões para agradar uma minoria, onde absorvem os movimentos totalitários apenas para revelar que têm o controle sobre uma “massa” da população, e se misturam a diversos movimentos, podendo chegar a atitudes abomináveis e até ao crime. Há organizações totalitárias que instituem essa cultura e subtraem tudo dos funcionários, sempre os levando ao último nível de estresse (Silva, 2010);
- h) Desorganização físico-estrutural: pode ser na inadequação das estruturas ou nas informações truncadas ou de difícil acesso; falta de treinamento de pessoal; mudanças repentinas de tarefas; ou objetivos sem clareza. É necessário integrar as equipes nos objetivos da empresa através de

implementação de um Projeto de Endomarketing adequado: é a visão de que o funcionário é o cliente interno que necessita ser conquistado, para que ele possa vir a fidelizar o cliente externo (Cataldi, 2015);

i) Ausência de estímulos e perspectivas: geralmente isso ocorre quando o estresse chega à segunda e terceira fase, onde o indivíduo já perdeu todas as perspectivas de oportunidades de trabalho e até de vida, chegando à depressão e total desmotivação (Amaral; et al., 2013);

j) Fatores ambientais inadequados: ruídos; iluminação mal distribuída; temperatura muito quente ou fria em demasia; ambiente muito úmido; ventilação mal distribuída ou inadequada; falta de equipamentos necessários ao trabalho ou inadequados. Nesse item podemos acrescentar como atividades mais suscetíveis: o cuidado de Enfermagem; as intempéries dos Policiais; a exposição dos Técnicos de Laboratório, de Radiologia, da Construção Civil, das Indústrias de Tinta e produtos corrosivos, dos cortiços, da mineração, e muitos outros. A questão não é a atividade, e sim, a falta de condições ambientais e estruturais para a realização do trabalho como, por exemplo, a ausência de Equipamento de Proteção Individual (EPI), e outros (COSTA; et al., 2007);

k) Atividade repetitiva e postura antifisiológica: a permanência por tempo exagerado em atividades cansativas ou que exigem uma postura inadequada para aquele indivíduo pode provocar incômodos que gerem estresse como dores localizadas na coluna ou em outras estruturas do corpo; as necessidades fisiológicas não atendidas; e etc. As atividades repetitivas são consideradas ilícitas, mas a modernidade trouxe as patologias próprias dos serviços como o de telemarketing, dos vendedores de shopping, dos serviços gerais de limpeza de fachadas, enfim: tempo em demasia em pé ou sentados ou em exposição à periculosidade ou insalubridade, que são fatores estressantes geradores de patologias associadas como hipertensão; má circulação sanguínea; problemas renais, hipogástricos, respiratórios, cardíacos, e muitos outros (Herkenhoff, 2007);

l) Serviço escravo: acontece quando os indivíduos têm a total perda dos “direitos humanos”, seja na submissão de adultos, de crianças ou adolescentes a trabalhos forçados para pagamento de dívidas assumidas por si ou pela família, ou por necessidade financeira para a subsistência. Nesse contexto, podemos incluir as atividades de apoio à agricultura, mineração, indústrias em geral, e exploração sexual de menores ou de mulheres, onde há indução ao crime, envolvimento com drogas e propensão à morte, sendo necessária a intervenção da Polícia, da Justiça e do Estado para correção (Strelhow, 2014);

m) Preconceitos e exclusão: de raça; de cor de pele; de classe social; por deficiência física ou intelectual, e etc. Podemos incluir nesse contexto a homofobia; o feminicídio; e o abuso ou submissão sexual de mulheres, crianças ou adolescentes, por uso impróprio de poder ou por crime. Esse é um caso de extrema violência ao semelhante, onde há subtração total dos direitos constitucionais (CF/88<sup>3</sup>, Art. 243) e direitos humanos (Declaração Universal dos Direitos Humanos<sup>4</sup> - DUDH, 2009), se constituindo em crime cabível de pena, conforme o ocorrido, pelo Código Penal Brasileiro (Strelhow, 2014);

n) Assédio moral: são os excessos cometidos por empregadores através de agressões físicas e psicológicas como perseguição, exclusão, exposição e desrespeito. A escravidão foi abolida há muitos anos, porém, pode-se chicotear um indivíduo com excesso de trabalho, por puro “prazer” em humilhar um indivíduo perante os demais. A “chacota e humilhação” perante a equipe podem levar o indivíduo à dor, angústia, e depressão, que resultam em revolta, loucura ou morte. A globalização, tecnologia e automação trouxeram a hipercompetitividade que, por sua vez, gera a necessidade de aumento substancial na produtividade para cumprir as metas e obterem-se os melhores resultados, o que desencadeia as tensões e cobranças geradoras do estresse às doenças ocupacionais (Bruginski, 2013).

<sup>3</sup> CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988, Artigo nº 243; disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/)>.

<sup>4</sup> Declaração Universal dos Direitos Humanos de 2009, instituída pela Assembleia Geral das Nações Unidas (ONU), atualizada em 2018; disponível em: <<https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf>>.

## Consequências do Estresse

A maioria das doenças causadas pelo estresse já foram citadas no subtítulo anterior, mas podemos acrescentar as síndromes geradas pelo estresse, de difícil controle, que se encontram em situação de pesquisa. Podemos relacionar como principais consequências:

1) Síndrome de Burnout<sup>5</sup>: distúrbio psíquico de caráter depressivo, precedido de esgotamento físico e mental intenso. Ela é definida como reação negativa associada ao estresse ocupacional crônico, que ocorre em três dimensões: 1<sup>a</sup>) exaustão emocional, caracterizada por sensação de falta de energia e esgotamento, com sentimentos de desesperança, tristeza, irritabilidade até fraqueza, cefaleias, náuseas, distúrbios musculoesqueléticos e do sono; 2<sup>a</sup>) despersonalização, caracterizada por atitudes de distanciamento, desinteresse e alienação em relação aos grupos sociais e de trabalho; e 3<sup>a</sup>) diminuição da realização pessoal no trabalho que causa baixa produtividade, tornando o indivíduo infeliz e insatisfeito com sua vida profissional. Ela é muito comum entre os profissionais que atuam nas plataformas de petróleo, devido ao confinamento excessivo; peculiaridades do trabalho; exposição à riscos eminentes; calor ou frio demasiados; falta de iluminação; etc. Ela também é conhecida como “síndrome do esgotamento profissional” (Dias; et al., 2016);

2) O estresse do Cuidado: trata-se de outro estresse ocupacional que não abandona os profissionais da Enfermagem. Alguns pesquisadores dizem que esse estresse está diretamente ligado à contidianeidade, porém ele é estimulado por fatores importantes como a exposição a agentes patológicos; a fadiga com o fuso horário “versus” o fuso biológico; acúmulo de carga de trabalho; a relação constante com o ciclo “vida e morte”, que geram problemas de saúde física e mental; a convivência com sofrimento humano; a necessidade de um desempenho hiperprodutivo; a adequação à vida dialética hospitalar, que influencia diretamente na vida pessoal dessas pessoas; a contradição e o conflito predominantes sobre a harmonia e o consenso; o conflito constante entre mudança e estabilidade; a excessiva carga emocional; e o enfrentamento diário a eventos estressantes. Esse caso é mais evidente entre a Enfermagem das organizações de saúde pública (Fernandes, Medeiros & Ribeiro, 2008);

3) As doenças neuropsiquiátricas: mania de perseguição; fobias; ansiedade; depressão; insônia; psicose; e outras que necessitam de tratamento e acompanhamento psiquiátrico (Cataldi, 2015);

4) Patologias por baixa imunidade: há uma grande variedade de vírus, bactérias e fungos aos quais, normalmente, o organismo do indivíduo não estressado tem condições de oferecer resistência, mas o estressado já não pode resistir e chega à sucumbir com a doença (Cataldi, 2015);

5) Patologias consequentes: gastroestomacais; gastrointestinais; aumento de alergias epiteliais; hipertensão; asma brônquica; cardiopatias; AVC; isquemias cerebral e cardíaca; doenças nefrológicas; arritmia cardíaca; insuficiência respiratória; circulatórias; e etc. (Cataldi, 2015);

6) Problemas sociais: alterações consequentes nos relacionamentos em família, com amigos, com os colegas de trabalho, e nos grupos sociais em geral. Nesse contexto, podemos encontrar o indi-

---

<sup>5</sup> Burnot, do vocabulário inglês, significa “queimar até o fim”, que define o que ocorre com os portadores dessa síndrome.



víduo em isolamento (absenteísmo) ou muito alterado no presenteísmo (onde procura agredir os demais para se fazer presente), podendo gerar sentimentos de vingança que podem levar à prática de um delito (Cataldi, 2015).

## Soluções e Tratamento

O autor Álvaro Tamayo (2001), com base em resultados obtidos em pesquisas a partir dos mais diversos grupos de trabalhadores, afirma que os indivíduos que exercem uma atividade física moderada associada a movimentos axiais têm bom condicionamento físico e, por isso, são bem menos vulneráveis ao estresse laboral. Sendo assim, comprovou-se que a atividade e o condicionamento físico devem ser implementados como prioridade na prevenção, tratamento e combate ao estresse fisiológico, psicológico e social. Foi observado que a atividade física tem mais impacto no combate ao estresse nos indivíduos adultos com idade entre 25 e 46 anos, onde foram observadas as tendências motivacionais das pessoas, que expressam aquilo que querem para si e para a sociedade (Crews, & Landers, 1987).

Sendo assim, a solução aplicável vai depender do nível de estresse de cada indivíduo, se há patologia a ser tratada e a origem dos fatores estressantes que devem ser extintos. Se uma organização não expressa a vontade de mudar de atitude em função do bem-estar do seu patrimônio intelectual, a decisão imediata é tratar o indivíduo e convencê-lo a mudar de trabalho. Preponderar só é possível mediante uma situação emergencial para evitar consequências desastrosas, desde que seja feito um diagnóstico clínico prévio por um especialista. Portanto, precisamos considerar como prioridades axiológicas a atividade e o condicionamento físico dos trabalhadores no combate ao estresse laboral, o que também se estende aos empregadores como fator fundamental de sucesso e manutenção dos negócios (Tamayo, 2001).

É fundamental que sejam implantadas ações que possibilitem a associação do trabalho com os direitos humanos, como fator de melhoria nas organizações totalitárias, pois essas, segundo Meneghetti (2018): “[...] têm como objetivo “per se” o extermínio sistemático de pessoas [...]”. Meneghetti passou os últimos dez anos fazendo leituras, estudos, pesquisas e análises dessas organizações para entender o seu contexto geral, porque surgem e como operam no “modus operandi”, além de se aprofundar nos seus fundamentos. Na citada investigação as organizações totalitárias são comparadas aos grupos de extermínio nazistas, instituições do regime e polícia soviética, comparadamente às atrocidades sofridas pelos judeus (Meneghetti, 2018).

Por outro lado, sabemos que o direito ao trabalho se encontra inserido nos direitos humanos universais, perante os quais o ser humano é visto como um desconexo da realidade, livre e igual aos demais seres do planeta, onde as relações de trabalho devem ser de trocas efetivas naturalmente estabelecidas, sem a imagem de indivíduos regulados por contratos. Entretanto, mediante as questões socioeconômicas da atualidade, os direitos humanos não passam de “poeira que serve para embasar a lente da visão real das coisas” (Meneghetti, 2018, p. 1372).

Não podemos generalizar o empresariado porque há grandes empresas como a ROCHE, por exemplo, que já vêm fazendo uso da estratégia de implantar uma academia dentro do seu complexo industrial desde 2011, para que os funcionários tenham a atividade física como parte das funções, porque prevenindo e controlando o estresse eles podem aumentar a produção e valorizar os seus recursos humanos. Nesse caso, o trabalho e os direitos humanos convivem harmoniosamente para o bem de todos: economia, social, colaboradores e outros (Fonte: Autores).

## Metodologia

Este estudo trata-se de uma pesquisa descritiva, pela função de escrever as características de um determinado grupo ou população.

A pesquisa descritiva para Gil (1999), tem como propósito estudar as características de um determinado grupo de indivíduos, e com isso as atitudes, crenças e opiniões destes poderão ser abordadas. Também concordando com Gil (1999), Triviños (1987) salienta que o estudo descritivo objetiva “descrever com exatidão os fatos e fenômenos de determinada realidade”. Vergara (2013) aponta que a pesquisa descritiva tem a função de expor algumas características de um grupo determinado ou algum fenômeno.

Simultaneamente ao estudo descritivo foi realizada uma pesquisa bibliográfica e utilizada a técnica de análise bibliométrica, que de acordo com Souza e Ribeiro (2013) é uma técnica que se fundamenta em quantificar e analisar o material produzido sobre o tema ser estudado. E para buscar suprir qualquer deficiência de metodologias únicas, Minayo (2008) afirma que “qualquer pesquisa social que pretenda um aprofundamento maior da realidade não pode ficar restrita ao referencial apenas quantitativo”.

Para dar início ao estudo foi realizada a busca por artigos publicados nos últimos 10 anos, de 2008 a 2019, sobre o tema estresse ocupacional e as bases de dados escolhidas pela confiabilidade e reconhecimento público foram o Scientific Electronic Library Online (SciELO) do Brasil e o Scientific Periodicals Electronic Library (SPELL).

Para realizar a busca dos artigos utilizou-se a técnica de buscas utilizando as palavras-chave: Estresse Ocupacional, Estressores no ambiente de trabalho, Violência Organizacional.

Ao pesquisar utilizando o critério das palavras-chave foram encontrados 145 artigos no Scielo e 22 artigos no Spell, não sendo encontrados nenhum artigo que continha as palavras-chave Estressores no ambiente de trabalho e Violência Organizacional. Todos os artigos encontrados foram pela palavra-chave Estresse Ocupacional.

Com a técnica de análise bibliométrica foi possível identificar quais as áreas mais pesquisadas sobre estresse, quais tipos de pesquisas e quais os grupos são mais pesquisados e a partir da coleta de dados, foi realizada uma quantificação dos dados.

## Análise e discussão dos resultados

Nesta etapa serão apresentados os resultados obtidos na pesquisa com base nas buscas realizadas nas plataformas Scientific Electronic Library Online (SciELO) do Brasil e o Scientific Periodicals Electronic Library (SPELL).

Para a apresentação da análise dos dados obtidos no presente estudo, segue abaixo a coleta de dados apresentada no formato de tabelas, gráficos com as devidas porcentagens e textos explicativos sobre cada categoria analisada.

No desenvolvimento deste artigo, baseando apenas nos 167 artigos analisados com o tema Estresse e com referência nas palavras-chave utilizadas, obtivemos os seguintes resultados:

Constatamos que é utilizada com maior frequência, em termos de caracterização da pesquisa, conforme a Tabela e o Gráfico 1 abaixo, a abordagem quantitativa é a mais utilizada e representa 61% (102 artigos), seguida por pesquisas de revisão bibliográfica com 21% (35 artigos) e a abordagem quantitativa que totalizou 16% (26 artigos). Verificamos que a abordagem quali/quantitativa se mostrou a menos usual com 2% (4 artigos).

Tabela 1

*Tipos de Pesquisa mais utilizada*

<b>Palavra Chave</b>	<b>Quantidade</b>	<b>Qualidade</b>	<b>Rev. Bib.</b>	<b>Qual. x Quant.</b>
Estresse Ocupacional	102	26	35	4
Violência Organizacional	0	0	0	0
Estressores no Ambiente de Trabalho	0	0	0	0

**Fonte:** Dados da pesquisa (2019)

Gráfico 1

*Tipos de Pesquisa mais utilizada*



**Fonte:** Dados da pesquisa (2019)

Quanto aos setores que mais foram encontrados estudos sobre estresse, conforme a Tabela 2 e o Gráfico 2 mostram, o público representa 44% (74 artigos), enquanto no privado 19% (32 artigos). Outros setores tiveram um percentual alto, de 37% (61 artigos), mas como o percentual de pesquisas de revisão bibliográfica é alto, também não identifica o setor, pois se baseia apenas na revisão. Alguns artigos analisados tiveram pesquisas em ambientes tanto público como privado, tais como hospitais e bancos.

Tabela 2

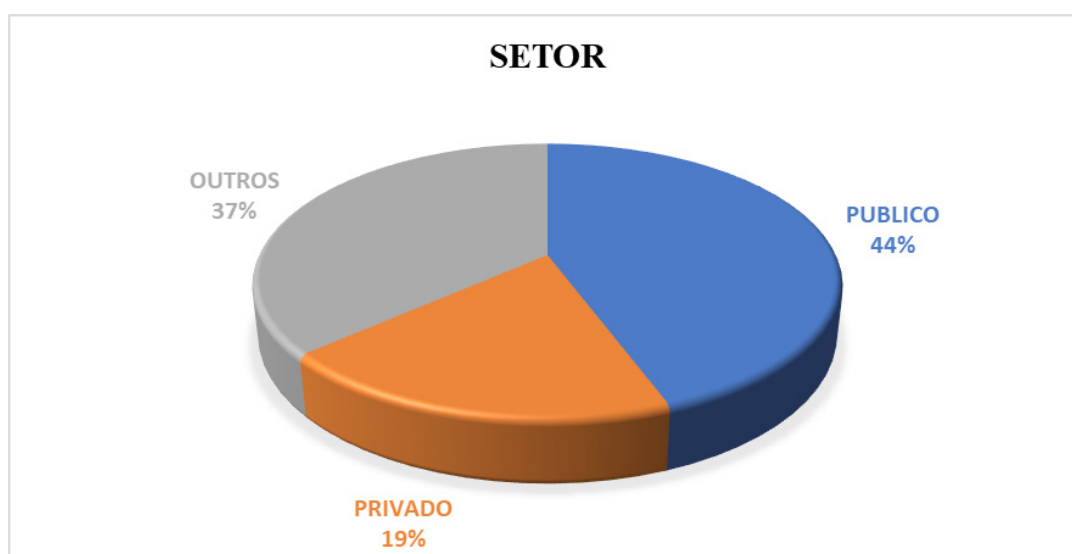
*Setor com mais pesquisas sobre estresse*

<b>Palavra Chave</b>	<b>SciELO/Spell</b>	<b>Público</b>	<b>Privado</b>	<b>Outros</b>
Estresse Ocupacional	167	74	32	61
Violência Organizacional	0	0	0	0
Estressores no Ambiente de Trabalho	0	0	0	0

**Fonte:** Dados da pesquisa (2019)

Gráfico 2

*Setor com mais pesquisas sobre estresse (%)*



**Fonte:** Dados da pesquisa (2019)

Ao analisarmos quais os grupos que são pesquisados, alguns artigos são bem pontuais e deixam claro a área de trabalho. Alguns grupos estão bem diversificados e não teriam tanta presença caso fossem quantificados e entraram no enquadramento “Outros (serviços gerais, construção, crianças, telemarketing, financeiro, administrativos e as revisões bibliográficas que não definem o grupo analisado)”. Na área da saúde, que possui maior número de artigos relacionados, representa 47% (78 artigos), seguido pela educação com 14% (23) e militares com 10% (17), que incluem bombeiros, policiais e outros da segurança pública. No grupo outros, por ser tão diverso, possui percentual alto, de 29% com 49 artigos associados.

Tabela 3

*Grupos de trabalho*

<b>Palavra Chave</b>	<b>SciELO/Spell</b>	<b>Saúde</b>	<b>Militares</b>	<b>Educação</b>	<b>Outros</b>
Estresse Ocupacional	167	78	17	23	49
Violência Organizacional	0	0	0	0	0
Estressores no Ambiente de Trabalho	0	0	0	0	0

**Fonte:** Dados da pesquisa (2019)

Gráfico 3

*Grupos de trabalho (%)*



**Fonte:** Dados da pesquisa (2019)

As publicações entre 2008 e 2013 foram bem aproximadas com percentuais entre 5 e 7%, com exceção de 2010 que chegou a 8% (13 artigos) dos artigos analisados, como mostram a tabela 4 e o gráfico 4. De 2014 em diante aumentaram quase o dobro, chegando a 12% (20 artigos) neste ano e 15% (25 artigos) no ano seguinte. Leve queda nos dois anos consecutivos, com percentuais de 11% (18 artigos) e 9% (16 artigos), chegando no último ano a sustentar 15%, atingindo o mesmo pico de 2014.

Tabela 4

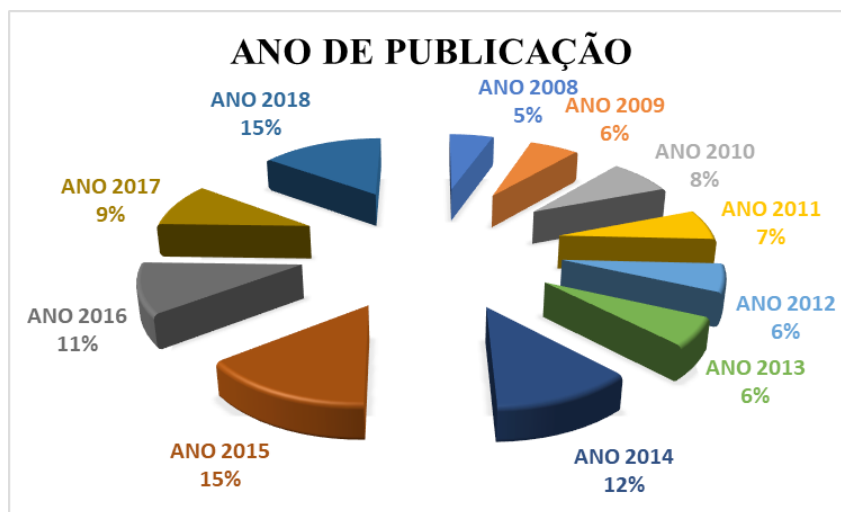
Ano de publicação

Palavra Chave	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Estresse Ocupacional	9	10	13	11	10	10	20	25	18	16	25
Violência Organizacional	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Estressores no Ambiente de Trabalho	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Fonte: Dados da pesquisa (2019)

Gráfico 4

Ano de publicação (%)

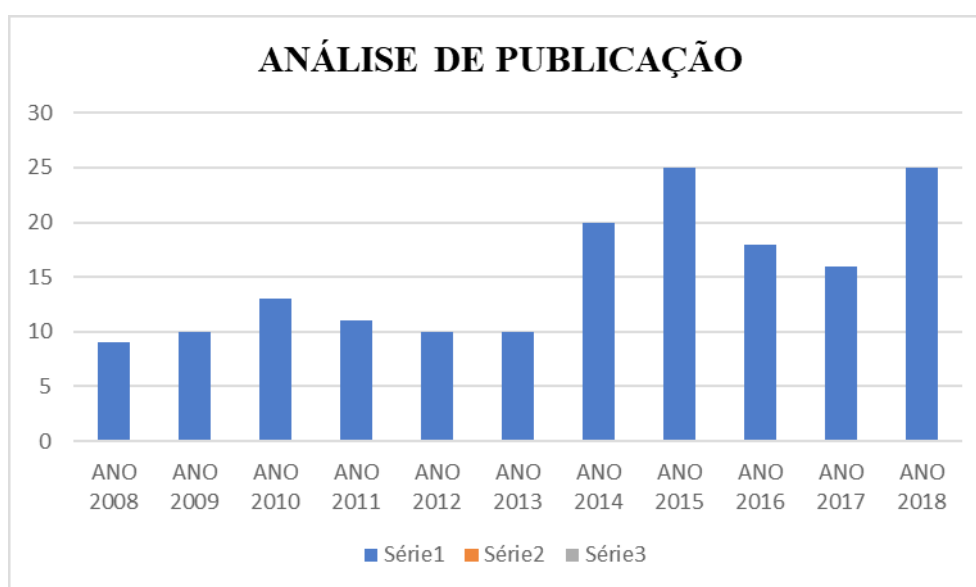


Fonte: Dados da pesquisa (2019)

O gráfico 5 mostra como as publicações evoluíram durante os 10 anos dos períodos pesquisados, de 2008 a 2018. A partir de 2014 há um crescimento muito significativo em relação aos anos anteriores, que se mantiveram quase estáveis de 2008 a 2013, com aumento mínimo em 2010. No ano de 2015 as publicações sobre estresse ocupacional foram a sua totalidade, decaindo nos dois anos seguintes e voltando ao mesmo índice em 2018.

## Gráfico 5

### *Evolução de publicação*



**Fonte:** Dados da pesquisa (2019)

### **Considerações finais**

Este artigo é fundamentado como referência bibliográfica pela importância do estresse ocupacional nos dias atuais, seja para combater o totalitarismo, a intransigência, o abuso, o desrespeito ou a imparcialidade nas organizações. As ações de prevenção, controle e tratamento do estresse laboral devem ser vistas como ferramentas eficazes de melhoria, aumentando a produtividade das empresas e proporcionando a criação de “valor”, tanto para às organizações quanto para os trabalhadores.

Os empregadores precisam mudar o olhar sobre o trabalhador e ter a visão de “cliente interno” e que para produzir necessita ser motivado e, conseqüentemente, poderá atuar em sinergia, uns com os outros, na busca pelos objetivos da empresa, se restringindo à missão, visão, metas e valores. Uma das mais importantes estratégias a ser implementada em uma empresa é o Endomarketing, que é voltado especificamente para os clientes internos porque ele proporciona a criação e revisão de metas, objetivos e valores do negócio, além de possibilitar a implementação de melhorias na cultura e ambiência organizacional.

As mudanças devem iniciar no nível superior, irradiando para os demais, de maneira que o target interno seja conhecido e satisfeito, a partir da busca pela sua sustentabilidade, produtividade e satisfação das necessidades e desejos de todos: empresa, funcionários e população em geral.

Acreditamos que os objetivos aqui expostos foram satisfatoriamente alcançados, porém, esperamos que, através deste estudo possamos responder à questão aqui norteadas. Que nos próximos dez anos deste século, seja possível encontrar investigações com realidades diferentes, com incentivos para a melhorias que proporcionem o incremento de ações e métodos inovadores no ambiente organizacional em função do bem-estar dos empregadores e colaboradores.

Na análise de dados ficou claro que ainda necessitam de pesquisas voltadas para o estresse ocupacional, por mais que tenha sido realizada com base em apenas duas das plataformas de estudos, ainda há espaço para mais discussões e pesquisas pós-intervenções para termos conhecimento se as estratégias utilizadas trazem retorno positivo. Principalmente na área da saúde, que se trabalha em ambientes propícios ao adoecimento, cabe ser trabalhado e principalmente com pesquisas qualitativas, pois a observação consegue buscar informações que dados numéricos não conseguem, como a dor, prazer e sofrimento que não podem ser medidos com questionários e quantitativos.



## Referências

- Amaral, M. A. (2013). Estresse Ocupacional: Um Estudo das Relações de Trabalho do Centro Municipal de Saúde de Iúna/Es. Comunicação apresentada no *X Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia*. Resende, RJ (pp. 1-15). Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/>.
- Araújo, T. M., Graça, C. C., & Araújo, E. (2003). Estresse ocupacional e saúde: contribuições do Modelo Demanda-Controle. *Revista Ciência e Saúde Coletiva*, 8(4), 991-1003. Disponível em: <https://www.scielo.org/>.
- Bruginski, M. K. (2013). Assédio Moral no Trabalho - Conceito, Espécies e Requisitos Caracterizadores. *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, 2(16), 29-41. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/95627>
- Cataldi, M. J. (2015). *STRESS no meio ambiente do trabalho* (3ª ed.). São Paulo: LTR.
- Costa, M. C. Accioly-Júnior, H., Oliveira, J., & Maia, E. (2007). Estresse: diagnóstico dos policiais militares em uma cidade Brasileira. *Revista Panamericana de Saúde Pública*, 21(4), 217-222. Disponível em: <https://www.scielo.org/>.
- Crews, D. J., Landers, D. M. (1987). A meta-analytic review of aerobic fitness and reactivity to psychosocial stressors. *Medicine and science in sports and exercise*, v.19, p.114-130, 1987.
- Dias, F. M. (2016). O estresse ocupacional e a síndrome do esgotamento profissional (burnout) em trabalhadores da indústria do petróleo: uma revisão sistemática. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 41(1), 1-12. Disponível em: <http://www.scielo.br/>.
- Fernandes, S. M., Medeiros, S. M., & Ribeiro, L. M. (2008). Estresse ocupacional e o mundo do trabalho atual: repercussões na vida cotidiana das enfermeiras. *Revista Eletrônica de Enfermagem*, 10(2), 414-427. Disponível em: <https://www.fen.ufg.br/revista/>.
- Gil, A. C. (1999). Métodos e técnicas de pesquisa social (5ª ed.). São Paulo: Atlas.
- Herkenhoff, F. (2007). Estresse ocupacional e hipertensão arterial sistêmica. *Revista Brasileira de Hipertensão*, 14(2), 112-115. Disponível em: <https://www.researchgate.net/>.
- Minayo, M. C. S. (2008). *O desafio do conhecimento* (11ª ed.). São Paulo: Hucitec.
- Meneghrtti, F. K. (2018). Organizações Totalitárias: Modus Operandi e Fundamentos. *Revista de Administração e Comunicação*. 22(6), 841-858. Disponível em: <http://rac.anpad.org.br/>.
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2005). Impacto dos Valores Laborais e da Interferência Família – Trabalho no Estresse Ocupacional. *Revista Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 21(2), 173-180. Disponível em: <http://www.scielo.br/>.
- Pereira, J. G., & Mello, F. (2014). Causas e efeitos do Estresse no trabalho. *Interação - Revista de Ensino, Pesquisa E Extensão*, 16(16), 146 - 164. doi: 10.33836/interacao.v16i16.70
- Piacsek, M. V. (2002). *ESTRESSE DA ORGANIZAÇÃO: Proposição de um Modelo a partir de um Estudo de Caso no Contexto das Universidades Particulares na Grande São Paulo*. (Tese de Mestrado não publicada). Fundação Getúlio Vargas. Disponível em: <http://www.repositoriofgv.com.br/>.
- Prado, C. (2016). Estresse ocupacional: causas e consequências. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 14(3), 285-289. doi: 10.5327/Z1679-443520163515.
- Silva, V. E. (2010). *O Totalitarismo em Hannah Arendt*. (Tese de Mestrado não publicada). Universidade do Porto. Disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/>.
- Silva, L. C., & Salles, T. L. (2016). O estresse ocupacional e as formas alternativas de Tratamento. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 6(2), 234-247. Disponível em: <https://www.researchgate.net/>.
- Sousa, M. C. (2017). Estresse Ocupacional: principais conceitos segundo a Psiquiatria. *Revista HSO-PMC*.
- Souza, J., & Ribeiro, I. (2013). Políticas de gestão de pessoas em uma organização sem fins lucrativos do estado do Paraná – Brasil. *Revista Eletrônica de Ciência da Administração e Turismo*, 1(1), 29-37. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/319701275\\_Políticas\\_de\\_gestao\\_de\\_pessoas\\_em\\_uma\\_organizacao\\_sem\\_fins\\_lucrativos\\_do\\_estado\\_do\\_Parana\\_-\\_Brasil](https://www.researchgate.net/publication/319701275_Políticas_de_gestao_de_pessoas_em_uma_organizacao_sem_fins_lucrativos_do_estado_do_Parana_-_Brasil)

- Strelhow, T. M. (2014). As relações de trabalho e os Direitos Humanos: uma associação possível?. *Anais do II Congresso Internacional da Faculdade do Espírito Santo* (p. 1371-1382). Disponível em: <http://www.anais.est.edu.br/index.php/congresso/article/view/501> .
- Tamayo, A. (1987). Prioridades Axiológicas, Atividade Física e Estresse ocupacional. *Revista de Administração e Comunicação*, 5(3), 127-147. Disponível em: <http://www.scielo.br/>.
- Triviños, A. N. S. (1987). *Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação*. São Paulo: Atlas.
- Vergara, S. C. (2013). *Projetos e relatórios de pesquisa em administração* (14ª ed.). São Paulo: Atlas.