

RISCOS PSICOSSOCIAIS: PREVENÇÃO E CONTROLO DO STRESS OCUPACIONAL

Psychosocial risks: prevention and control of occupational stress

Riesgos psicosociales: prevención y control del estrés laboral

Paula Farias*, Catarina Santos**, Rita Pinho***, Marta Pereira****, Iara Teixeira*****, Manuela Ferreira*****

RESUMO

Enquadramento: os riscos psicosociais condicionam significativamente a saúde mental dos trabalhadores podendo levar ao aparecimento do stress como principal fator de risco no ambiente laboral. O stress é considerado como o segundo problema de saúde mais reportado na Europa. É essencial investir em medidas de prevenção e de promoção da saúde no local de trabalho de modo a assegurar elevados níveis de saúde e bem-estar aos trabalhadores. **Objetivo:** identificar estratégias de saúde ocupacional eficazes para a prevenção e controlo do stress no local de trabalho. **Metodologia:** realizou-se uma revisão integrativa da literatura, analisando 5 artigos baseados em descritores MeSH™ na plataforma EBSCOhost, subjacentes aos critérios de inclusão e exclusão. **Resultados:** verificou-se que as intervenções para a prevenção e controlo do stress estão integradas nos domínios individual (autoavaliação (sintomas); autoconhecimento; motivação; gestão de tempo e estilos de vida) e organizacional (planeamento; liderança; gestão de conflitos; empoderamento estrutural; reconhecimento profissional e musicoterapia). **Conclusão:** ambientes de trabalho livres de stress contribuem para a saúde e bem-estar dos trabalhadores. É necessário criar sistemas organizacionais de apoio, auditorias sobre a exposição ao stress, aconselhamento, educação, formação e iniciativas de equilíbrio de trabalho. Reporta-se a importância de investimento na investigação e implementação de estratégias de gestão do stress laboral.

Palavras-chave: riscos ocupacionais; stress ocupacional; prevenção; controlo

*RN, hospital do divino espírito santo, Pós-graduada em Enfermagem do Trabalho, - <https://orcid.org/0000-0003-3997-5772> - Author contribution: study conception and design, data collection, data analysis and interpretation, drafting of the article

**MSc, em Direção e Chefia de Serviços de Enfermagem - <https://orcid.org/0000-0003-4319-7109> - Author contribution: Author contribution: study conception and design, data collection, data analysis and interpretation, drafting of the article

***MSc, em Bioética, Pós Graduação em Enfermagem do Trabalho - <https://orcid.org/0000-0001-6186-9672> - Author contribution: study conception and design, data collection, data analysis and interpretation, drafting of the article

****RN, Pós-graduada em Enfermagem do Trabalho - <https://orcid.org/0000-0001-7454-5888> - Author contribution: study conception and design, data collection, data analysis and interpretation, drafting of the article

***** RN, Pós-graduada em Enfermagem do Trabalho - <https://orcid.org/0000-0002-4207-8899> - Author contribution: study conception and design, data collection, data analysis and interpretation, drafting of the article

*****PhD, em Ciências e Tecnologias da Saúde - Escola Superior de Saúde Norte da Cruz Vermelha Portuguesa, CINTESIS@RISE - <https://orcid.org/0000-0003-0019-9534> - Author contribution: critical revision of the article

Autor de correspondência:

Manuela Ferreira

E-mail: manuela.ferreira@essnortecvp.pt

Como referenciar:

Farias, P., Santos, C., Pinho, R., Pereira, M., Teixeira, I., & Ferreira, M. (2023). Riscos psicosociais: prevenção e controlo do stress ocupacional. *Revista de Investigação & Inovação em Saúde*, 6(1), 125-137. <https://doi:10.37914/riis.v6i1.212>

Recebido para publicação: 04/01/2022
Aceite para publicação: 10/12/2023

ABSTRACT

Background: psychosocial risks significantly affect workers mental health, which may lead to the emergence of stress as the main risk factor in the work environment. Considered the second most reported health problem in Europe, it is essential to invest in prevention and health promotion measures in the workplace to ensure high levels of health and mental well-being for workers. **Objective:** identify effective occupational health strategies for the prevention and control of stress in the workplace. **Methodology:** an integrative literature review was carried out based on MeSH™ descriptors through the EBSCOhost platform based on the underlying inclusion and exclusion criteria, with the analysis of 5 articles. **Results:** from the analysis of the articles, it appears that the interventions for the prevention and control of stress are integrated in the individual domains (including the subdomains: self-assessment (symptoms), self-knowledge, motivation, time management and lifestyles) and organizational (integrating the subdomains: planning; leadership; conflict management; structural empowerment; professional recognition and music therapy). **Conclusions:** stress-free work environments contribute to workers' health and well-being. Organizational support systems, audits on exposure to stress, counselling, education, training, and work balance initiatives needs to be created. The importance of investment in research and implementation of occupational stress management strategies is highlighted.

Keywords: occupational risks; occupational stress; prevention; control

RESUMEN

Marco contextual: los riesgos psicosociales afectan significativamente la salud mental de los trabajadores y pueden provocar la aparición de estrés como principal factor de riesgo en el ambiente de trabajo. Considerado como el segundo problema de salud más reportado en Europa, es fundamental invertir en medidas de prevención y promoción de la salud en el lugar de trabajo para garantizar altos niveles de salud y bienestar mental para los trabajadores. **Objetivo:** identificar estrategias de salud ocupacional efectivas para la prevención y control del estrés en el lugar de trabajo. **Metodología:** se realizó una revisión integradora de la literatura basada en descriptores MeSH™ a través de la plataforma EBSCOhost en función de los criterios de inclusión y exclusión subyacentes, con el análisis de 5 artículos. **Resultados:** del análisis de los artículos se desprende que las intervenciones para la prevención y control del estrés están integradas en lo dominio individual (autoevaluación (síntomas); autoconocimiento; motivación; gestión del tiempo y estilos de vida) y dominio organizacional (planificación; liderazgo; manejo de conflictos; empoderamiento estructural; reconocimiento profesional y musicoterapia). **Conclusión:** los entornos laborales libres de estrés contribuyen a la salud y el bienestar de los trabajadores. Es necesario crear sistemas de apoyo organizativo, auditorias sobre exposición al estrés, asesoramiento, educación, formación e iniciativas de equilibrio laboral. Se informa sobre la importancia de la inversión en investigación e implementación de estrategias de manejo del estrés relacionado con el trabajo.

Palabras claves: riesgos laborales; estrés laboral; prevención; control

INTRODUÇÃO

Na Europa cerca de 50% dos trabalhadores consideram comum sofrer de stress no seu local de trabalho, identificando como principais causas a reorganização ou a insegurança laboral, as jornadas longas ou a carga de trabalho excessiva, bem como o assédio e a violência no trabalho (EU-OSHA, 2021). Segundo a Direção Geral da Saúde (DGS, 2021) os riscos psicossociais, onde o stress se insere, são o desafio emergente para os Serviços de Saúde e Segurança do Trabalho/Saúde Ocupacional (SST/SO), tanto ao nível da prevenção como do tratamento, acompanhamento, reabilitação e apoio dos trabalhadores que possam padecer de doença mental.

Para Freitas (2011, p. 688) o stress laboral consiste num “(...) conjunto de reações emocionais, cognitivas, comportamentais e fisiológicas relacionados com os aspetos adversos e nocivos do conteúdo, organização e ambiente de trabalho”.

O meio laboral em súbita e profunda transformação gera, agrava e realça riscos profissionais, colocando ênfase no processo de gestão dos riscos psicossociais da saúde e do bem-estar dos trabalhadores. A bibliografia consultada refere que estes riscos se encontram relacionados com o conteúdo, a sobrecarga, e ritmo, o horário e o ambiente de trabalho, o controlo, os equipamentos, a cultura organizacional, as relações interpessoais, o papel na organização, o desenvolvimento da carreira e o equilíbrio trabalho-família, podendo trazer consequências devastadoras na saúde dos trabalhadores (Castelôa, Romeiro & Oliveira, 2019). Os profissionais de saúde, nomeadamente

enfermeiros, enfrentam diversos problemas no ambiente de trabalho. O enfermeiro é responsável por acolher e cuidar, encarando os problemas tanto de pacientes, quanto da equipa (Ueno et al., 2017). Fatores como trabalho por turnos, sobrecarga de trabalho, discriminação salarial, incerteza do futuro do trabalho, conflito de emoções e sentimentos no ambiente de trabalho, pressão por parte da equipa, lidar com novas tecnologias e, por vezes, a falta de reconhecimento são fatores stressantes comuns no quotidiano desses profissionais (Ueno et al., 2017; RashidAzar, Alimohammadzadeh, & Akhyani, 2018). Já as consequências do stress no trabalho afetam a satisfação no trabalho, a saúde mental e física, a alta intenção de deixar o trabalho e as altas taxas de absentismo (Untarini, Sayyida & Singh, 2020). Essas consequências são motivadoras na procura de medidas para minimizar ou eliminar os efeitos nocivos. A prevenção dos riscos psicossociais e o desenvolvimento de ambientes de trabalho saudáveis deve ser privilegiada pelos serviços de saúde ocupacional de modo a assegurar a conciliação do trabalho e da vida familiar e potenciar o equilíbrio emocional, a robustez psíquica e a capacitação para o desempenho (DGS, 2021). A evidência permite afirmar que existe uma relação direta entre condições de trabalho, saúde e produtividade (Queirós, Borges, Teixeira & Maio, 2018).

Queirós, Borges, Teixeira & Maio (2018) defendem que as intervenções em saúde ocupacional ao nível dos fatores psicossociais podem ser divididas em duas categorias: individuais e organizacionais. A

Riscos psicossociais: prevenção e controlo do stress ocupacional

prevenção ou intervenção a nível individual é dirigida para quem já apresenta sintomas de desvio de saúde (Freitas, 2011). Implica identificação de sintomas (autoavaliação), prevenção primária (ações formativas sobre gestão de stress, desenvolvimento de competências de assertividade), prevenção secundária (constituição de grupos de apoio) e tratamento (psicoterapia). A prevenção a nível organizacional é dirigida para as alterações na estrutura da organização ou fatores físicos e ambientais (Freitas, 2011). A prevenção a nível organizacional é a que enfrenta maiores obstáculos, mas também a que traz maior benefício a longo prazo (Queirós, Borges, Teixeira & Maio, 2018; Freitas, 2011). Também requer uma identificação (avaliação de níveis de stress, formação para identificação de sintomas); prevenção primária (melhoria dos conteúdos do trabalho, promoção da boa gestão do tempo), prevenção secundária (socialização e partilha em grupo) e tratamento (criação de serviços de apoio à saúde dos trabalhadores) (Queirós, Borges, Teixeira & Maio, 2018). A estas medidas (individuais e organizacionais) Freitas (2011) acrescenta outra intervenção ao nível dos fatores psicossociais, nomeadamente a articulação entre o indivíduo e a organização que se destinam à melhoria das relações entre colegas e entre estes e a gestão.

A aposta em medidas de prevenção dos riscos psicossociais e de promoção da saúde no local de trabalho é essencial, de modo a assegurar elevados níveis de saúde e bem-estar mental aos trabalhadores (DGS, 2021). Tendo em conta a pertinência emergente de atuação dos SST/SO na problemática dos riscos psicossociais nos locais de trabalho, procedeu-se a uma revisão integrativa da literatura. O objetivo desta revisão da literatura foi identificar estratégias de prevenção e controlo do stress ocupacional de diferentes áreas do contexto laboral, com vista a promover boas práticas de prevenção dos riscos psicossociais e de vigilância da saúde dos trabalhadores, dando resposta à pergunta de investigação formulada: Quais as estratégias de saúde ocupacional eficazes para a prevenção e controlo do stress no local de trabalho?

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS DE REVISÃO

No sentido de organizar o conhecimento sobre estratégias eficazes na prevenção e controlo do stress ocupacional nos trabalhadores, procedeu-se a uma revisão integrativa da literatura. Para formular a questão de partida, foi utilizado o esquema de referência PICO (cujo acrónimo se refere a população, intervenção, comparação da intervenção, *outcomes*/resultados) (Sackett et al., 1997; in Craig & Smyth, 2004) (Tabela 1).

Tabela 1

Abordagem PICO

P	População	Trabalhadores dos 18 aos 66 anos
I	Intervenção	Identificar estratégias de prevenção e/ou controlo de stress ocupacional
C	Comparação	Sem intervenção
O	<i>Outcomes/Resultados</i>	Prevenção/diminuição e controlo do stress

A pesquisa bibliográfica foi efetuada através da plataforma EBSCOhost de 7 a 12 de abril de 2021, delimitada por critérios de inclusão/exclusão definidos à priori (Tabela 2).

Tabela 2

Critérios de Inclusão/Exclusão dos artigos científicos

Critérios de inclusão	Critérios de exclusão
População: trabalhadores dos 18 aos 66 anos	
Indicador/ Intervenção: prevenção e/ou controlo	
Estudos primários	Estratégias medicamentosas
Artigos originais	Artigos de revisão, metanálises, de opinião
Artigos completos de acesso livre	
Artigos analisados por especialistas	
Línguas Português, Inglês e Espanhol/Castelhano	Estudos em outras línguas que não sejam o português, inglês ou castelhano
Estudos publicados entre 2016 e 2021	

Para a identificação e seleção dos estudos relevantes a incluir na revisão, isolaram-se os conceitos referentes aos participantes e à intervenção. Definiu-se um conjunto de sinónimos e de termos a pesquisar que cruzados levariam à expressão da pesquisa, baseado em descritores MeSH™ (*Medical Subject Headings*) (Tabela 3).

Tabela 3

Conceitos da pesquisa

Conceito 1	Conceito 2	Conceito 3
Riscos psicossociais	Intervenção	Saúde Ocupacional
<i>Occupational Stress</i>	<i>Prevent*</i>	<i>Occupational Health Service</i>
	<i>Control*</i>	<i>Health Service, occupational</i>

Através da plataforma EBSCOhost – Research Databases foi possível pesquisar nas seguintes bases de dados: CINAHL complete; MEDLINE complete; Nursing & Allied health Collection: comprehensive e MedicLatina. Foi utilizado o modelo de pesquisa booleano/frase, com os seguintes limites: texto completo; analisado por especialistas, para artigos publicados entre janeiro de 2016 e dezembro de 2021, recorrendo à expressão de pesquisa: TI Occupational Stress AND

Riscos psicossociais: prevenção e controlo do stress ocupacional

AB prevent* OR AB control* AND AB Occupational health service* OR AB health service, occupational. Partindo da estratégia de pesquisa assumida, com base nos critérios de inclusão/exclusão demarcados para esta revisão, foram identificados 51 artigos, que removidos os repetidos passaram a 39 artigos.

Os 39 artigos identificados foram sujeitos a avaliação segundo as variáveis título e palavras-chave, tendo sido excluídos 23 artigos por se afastarem do objeto do estudo. Posteriormente,

os 16 artigos foram sujeitos a avaliação do conteúdo do resumo, tendo sido eliminados 4 artigos. Após a leitura integral dos 12 artigos selecionados, foram analisados 5 artigos na íntegra, por se enquadrarem nos objetivos da atual pesquisa. O corpo documental foi elaborado, refletido, discutido e consensualizado em conjunto pelas autoras do estudo. Os artigos selecionados para a revisão integrativa da literatura apresentam-se na tabela 4.

Tabela 4

Artigos selecionados para o estudo

N.º	Autores	Ano	Título
E1	Kacem, I., Kahloul, M., El Arem, S., Ayachi, S., Hafsia, M., Maoua, M., Ben Othmane, M., El Maalel, O., Hmida, W., Bouallague, O. Ben Abdessalem, K., Naija, W., & Mrizeka, N.	2020	Effects of music therapy on occupational stress and burn-out risk of operating room staff
E2	RashidAzar, S., Alimohammadzadeh, K. & Akhyani N.	2018	Investigation of the relationship between structural empowerment and reduction of nurses occupational stress and job burnout (case study: nurses of public hospitals in Tehran)
E3	Ueno, L., Bobroff, M., Martins, J., Machado, R., Linares, P. & Gaspar, S.	2017	Occupational stress: stressors referred by the nursing team
E4	Jukic, J.; Ihan, A., Strojnik, V., Stubljarić, D., & Starc, A.	2020	The effect of active occupational stress management on psychosocial and physiological wellbeing: a pilot study
E5	Mohebbi, Z., Dehkordi, S. F., Sharif, S. & Banitalebi, E.	2019	The Effect of Aerobic Exercise on Occupational Stress of Female Nurses: A Controlled Clinical Trial

RESULTADOS

A sistematização das características dos estudos incluídos está exposta na tabela 5 de acordo com:

identificação do autor, objetivos, tipo de estudo, amostra, intervenção e instrumento de colheita de dados e resultados major.

Tabela 5

Resumo da evidência recolhida

#	Objetivos	Tipo de estudo	Amostra/ Participantes	Intervenção	Instrumentos de colheita de dados	Resultados major encontrados
E1	Avaliar o impacte da musicoterapia nos níveis de stress e risco de burnout na equipa de um bloco operatório	Estudo quase-experimental	34 funcionários do BO (10 médicos e 24 paramédicos)	3 sessões de 30 minutos de musicoterapia diárias nas salas operatórias, durante 1 mês	-Questionário pré e pós intervenção; -Escala de Stress Percebido na sua versão PSS-10 -Maslach Burnout Inventory (MBI) na versão francesa	- A musicoterapia melhorou significativamente os níveis de stress da equipa da sala de cirurgia, sugerindo ampla utilização dessa terapia não farmacológica, simples, económica e não invasiva como medida preventiva. - Para os anestesiológicos, a música pode levar a uma comunicação deficiente e diminuir a atenção.
E2	Investigar a relação entre o empoderamento estrutural dos enfermeiros e a redução do seu stress ocupacional e esgotamento profissional em enfermeiros de hospitais públicos em Teerão	descritivo - correlacional	400 enfermeiras de hospitais selecionados da Universidade de Ciências Médicas de Teerão.	Estudo realizado em 2017 As amostras foram alocadas em hospitais grandes e pequenos proporcionais ao número de enfermeiras nos dois grupos.	-Questionário de Burnout de Maslach - Questionário de Empoderamento Estrutural de Spreitzer -Questionário de Stress no Trabalho. O questionário de informações individuais com 13 questões foi respondido pelas unidades de pesquisa.	-O empoderamento estrutural dos enfermeiros teve uma correlação inversa com o stress no trabalho e burnout, enquanto o burnout teve uma relação direta com o stress no trabalho. -Promover o empoderamento pode desempenhar um papel importante na eliminação do stress mental das enfermeiras no Meio laboral.
E3	Identificar os fatores de stress profissional na equipa de Enfermagem	Estudo descritivo abordado em qualitativa	51 profissionais (41 auxiliares e técnicos de enfermagem e enfermeiros), e 10 profissionais de funções administrativas e auxiliares de serviços gerais	Entrevista semi-estruturada	Análise estatística; Análise de Conteúdo	Categorias de fatores de stress: - Exigências de trabalho (défice de agendamento em ambulatório; falta de recursos humanos); -Pressão Emocional (fase avançada da doença; elevada prevalência morte); - Reconhecimento Profissional (insuficiente remuneração; desvalorização profissional); -Relações Interpessoais (falta de compromisso do grupo)

						Intervenções sugeridas: autoconhecimento, planeamento de atividades, remuneração/carga de trabalho/horas, gestão trabalho/acumulação de funções.
E4	Testar um programa de intervenção e comportamento: 24alife nos funcionários , que tiveram altos níveis de tensão no local de trabalho.	Experimental, longitudinal	Aleatória, randomizada 16 trabalhadores (8M e 8 F)	Utilização de uma aplicação digital destinada a lidar com o estilo de vida estressante, dieta e hábitos de vida saudáveis. Testados para parâmetros psicológicos e fisiológicos anteriores à intervenção, e foram acompanhados após 30, 60 e 90 dias.	-Rockport Fitness Walking Test; -Sit and Reach Test; -General Health Questionnaire; -Modified Fatigue Impact Scale; -State-Trait Anxiety Inventory; -Satisfaction with Life Scale; - Maslow burnout inventory; - Avaliação do marcador biológico de stress	Os utilizadores da aplicação 24alife apresentaram: maior motivação para o trabalho, menores pontuações de <i>burnout</i> e os participantes deram resposta subjetiva de melhor bem-estar geral. Uma diminuição significativa da hormona do stress, da proteína C reativa (PCR) e nível de glicose no final do programa. As medidas corporais não melhoraram muito. Houve uma tendência de mudança positiva no final do programa na diminuição do IMC, gordura corporal e melhoria dos parâmetros físicos.
E5	Determinar a efetividade de um programa de exercício aeróbico sobre o stress ocupacional das enfermeiras .	Experimental, longitudinal	Aleatória randomizada 60 enfermeiras que (30 grupo controlo e 30 no grupo experimental)	Programa de exercício aeróbico durante 2 meses, 3 sessões semanais de 1h de duração cada.	Questionário Health and Safety Executive aplicado em 3 momentos: na inscrição, depois de finalizar o programa de exercícios e dois meses depois de terminada a intervenção.	O programa de exercício aeróbico associou-se à diminuição do stress profissional das enfermeiras no grupo de intervenção em comparação com o grupo de controlo às oito semanas, mas esta diferença não se manteve quando o grupo experimental não continuou com o programa.

Os próximos passos no processo de revisão foram a extração de dados e análise dos estudos individuais, a partir da qual foi possível atribuir domínios e subdomínios com a identificação de convergências entre o conteúdo informacional dos mesmos (Tabela 6). Salienta-se que os domínios foram definidos à priori pelo referencial teórico dos autores Queirós, Borges, Teixeira & Maio (2018).

O domínio organizacional deu origem a 6 subdomínios: planeamento; liderança; gestão de conflitos; empoderamento estrutural; reconhecimento profissional e musicoterapia. Por sua vez, o domínio Individual originou 5 subdomínios: autoavaliação (sintomas); autoconhecimento; motivação; gestão de tempo e estilos de vida.

Tabela 6

Análise dos estudos: Domínios e Subdomínios

Domínios	Subdomínios	E1	E2	E3	E4	E5
Individual	Autoavaliação (sintomas)	x	x		x	x
	Autoconhecimento	x	x	x	x	
	Motivação				x	x
	Estilos de vida				x	x
	Gestão de tempo			x	x	x
Organizacional	Musicoterapia	x				
	Empoderamento estrutural		x	x		
	Planeamento			x		
	Reconhecimento profissional		x	x		
	Liderança		x	x		
	Gestão de Conflitos			x		

Da análise da tabela 6 pode observar-se que os estudos analisados envolveram mais estratégias do domínio individual do que do organizacional. As estratégias do domínio organizacional mais referidas foram o empoderamento estrutural, o reconhecimento profissional e a liderança (E2 e E3). A musicoterapia como estratégia de controlo de stress foi referida no estudo 1. O planeamento e a gestão de conflitos foram referidos somente no estudo 3. A grande maioria (N=4) reconhece que a autoavaliação e o autoconhecimento são estratégias fundamentais para avaliar o nível de stress da pessoa. As estratégias motivação, estilos de vida e gestão de tempo são abordados nos estudos 4 e 5. Em nenhum estudo dos analisados foi referida a formação como estratégia para a gestão e controlo do stress ocupacional.

DISCUSSÃO

A revisão integrativa para a identificação das estratégias de gestão de stress mostrou que as organizações e os seus gestores têm ao dispor uma diversidade de intervenções que podem ser utilizadas para reduzir o stress e promover o bem-estar dos trabalhadores, facto que é corroborado por Untarini, Sayyida & Singh (2020).

Há uma base de evidências, na revisão bibliográfica efetuada, relativamente à recolha e análise de informação para avaliação atempada dos riscos psicossociais do trabalhador e da organização. A metodologia mais frequente recorre à utilização de questionários dirigidos aos trabalhadores de forma anónima, com a finalidade de avaliar a sua perceção quanto aos fatores de risco psicossocial a que estão expostos e aos efeitos adversos que os mesmos ocasionam na sua saúde (DGS, 2021). Só após a avaliação é possível

Riscos psicossociais: prevenção e controlo do stress ocupacional

definir os limites de exposição ao stress ocupacional e orientar as investigações e as ações a planear/empreender (Freitas, 2011). Os Serviços de SO/SST, devem adotar uma estratégia de comunicação do risco avaliado, através de informações claras, acessíveis e compreensíveis ao empregador, trabalhadores e seus representantes, visando a capacitação e cultura preventiva em matéria de riscos psicossociais (DGS, 2021).

Neste estudo conclui-se que o relacionamento interpessoal é um dos elementos provocadores de stress no local de trabalho, enquadrado no domínio organizacional e não no domínio dos fatores psicossociais proposto por Freitas (2011), pelo fato de se entender que o domínio organizacional incorpora em si as relações interpessoais, que integra o conflito (Queirós, Borges, Teixeira, Maio, 2018). Efetivamente, cada trabalhador está sujeito a envolver-se em conflitos, uma vez que suporta as suas próprias ideias, valores, cultura e forma de comunicação (Grube, & Trevelin, 2019). Estes podem ser de ordem pessoal, interpessoal ou intergrupar com outros trabalhos ou entre necessidades e valores divergentes (DGS, 2021). É necessário um mediador, com conhecimento na área de comunicação e da gestão de conflito que auxilie na procura pela solução do problema (Grube & Trevelin, 2019; Untarini, Sayyida & Singh, 2020). O líder será a pessoa ideal para efetuar essa mediação, no entanto, é necessário que reúna conhecimentos e conceitos estratégicos que o apoiem na resolução dos conflitos (Grube & Trevelin, 2019). Nesta revisão efetuada, verifica-se que uma liderança ineficaz, exerce uma forte

influência negativa no bem-estar do colaborador e foi descrita como um fator de risco de stress ao nível organizacional e individual, o que foi corroborado, por Jacobs (2019).

Assenta-se no presente estudo que o trabalhador que está menos exposto a fatores stressantes apresenta-se mais satisfeito com o trabalho e comprometido com a organização. É importante que os líderes demonstrem a valorização profissional do trabalhador, a sua importância para o sucesso da empresa, aumentando o seu compromisso, envolvimento e motivação (Brunório et al, 2017). Também o reconhecimento profissional mostrou ser um dos fatores motivadores no trabalho, devendo ser aplicada a todos os trabalhadores. A injustiça organizacional produz um impacto negativo nos trabalhadores, uma vez que quando estes estão sob uma supervisão de controlo excessivo ficam mais propensos a sofrer frustração/angústia (Michailidis & Cropley, 2018). O líder é o responsável pela motivação dos trabalhadores, podendo fazer a diferença na vida destes e principalmente nos resultados da organização, este deve conhecer as características, habilidades e o perfil de cada trabalhador, para o conseguir estimular e motivar de forma mais eficaz (Brunório et al, 2017).

Os estudos realizados por Orgambidez-Ramos, Borrego-Alés & Ruiz-Frutos (2018) e Santos de Carvalho *et al.* (2017) revelam que o empoderamento dos trabalhadores tem uma correlação inversa com o stress ocupacional. A autonomia entre a equipa melhora o ambiente laboral e torna as condições de trabalho mais

favoráveis. Santos de Carvalho *et al.* (2017) defendem que o empoderamento aumenta a satisfação, influenciando o trabalho, participação na tomada de decisão, autonomia e responsabilidade. Soluções como a mudança do estilo de gestão nos setores, a participação dos trabalhadores na tomada de decisão e o desenvolvimento de uma cultura organizacional adequada podem abrir caminho para a promoção das várias dimensões do empoderamento psicológico. O empoderamento é uma ferramenta essencial de prevenção e intervenção sobre as características organizacionais associadas ao stress (Orgambídez-Ramos, Borrego-Alés & Ruiz-Frutos, 2018). O empoderamento e o adequado planeamento apontam para um efeito positivo e significativo na redução da ocorrência de eventos adversos em ambientes de trabalho. Estes pontos influenciam positivamente os comportamentos e sentimentos dos colaboradores em relação ao seu próprio desempenho (Santos *et al.*, 2017).

A formação aumenta a percepção dos profissionais das oportunidades para adquirir novos conhecimentos e habilidades necessárias a um atendimento de qualidade, bem como a participação na tomada de decisão sobre a organização do trabalho (Orgambídez-Ramos, Borrego-Alés & Ruiz-Frutos, 2018). O planeamento organizacional é fundamental enquanto intervenção de prevenção de stress laboral. Neste estudo concluiu-se que o défice de planeamento das atividades gera sobrecarga por falta de agendamento, na organização e gestão do trabalho. Neste campo, a literatura parece ser unanime ao identificar a sobrecarga de trabalho

como um fator de risco para o stress, no entanto num estudo acerca da avaliação do programa de treino de habilidades de gestão de tempo aplicado a enfermeiros de serviços de urgência não mostrou reduzir os níveis de moderado-alto de stress destes profissionais (Ravari, Farokhzadian, Nematollahi, Miri & Foroughameri, 2020).

Neste estudo constata-se ainda que as organizações devem ajustar a carga total de trabalho e reduzir a carga de trabalho excessiva por profissional. A gestão de topo deve fazer uma gestão adequada dos recursos disponíveis, na medida em que a ausência destes, é interpretada como um obstáculo para a realização de um serviço de qualidade e conseqüente aumento de stress (Orgambídez-Ramos, Borrego-Alés & Ruiz-Frutos, 2018; Santos *et al.*, 2017). Por vezes, o excesso de trabalho está relacionado com baixos salários que leva os trabalhadores a ter dois vínculos contratuais, exercendo diversas funções ao mesmo tempo. Neste sentido, a gestão de tempo não está apenas relacionada diretamente com a organização, mas sim com o próprio trabalhador. É necessário, capacitar os trabalhadores de “estratégias de gestão de tempo”, de modo a não ultrapassarem os seus limites máximos (DGS, 2021). Para além da estratégia de gestão de tempo, neste estudo o estímulo (aplicação digital e exercício aeróbio) fez com que os trabalhadores colocassem nas suas prioridades diárias atividades de relaxamento, estilos de vida saudáveis, exercício, entre outros que concorreram para a diminuição dos níveis de stress auto percebidos antes e durante a implementação da estratégia.

Riscos psicossociais: prevenção e controlo do stress ocupacional

Os hábitos de sono, as atividades sociais e familiares, os hábitos alimentares, estilos de vida, entre outros, influenciam diretamente os ritmos biológicos, o metabolismo, a agilidade mental, a motivação para o trabalho e a saúde do trabalhador (Freitas, 2011). O presente estudo demonstrou que em profissões de natureza stressante, a prática de exercício físico pode desempenhar um papel importante na melhoria da saúde mental, influenciando as estratégias de *coping* e reduzindo os resultados negativos do stress. Por outro lado, esta avaliação é extensível no que se refere à avaliação de dados analíticos de marcadores biológicos de stress, com a diminuição da hormona do stress cortisol, proteína C-reativa (PCR) e o nível de glicose.

A musicoterapia permite maior oportunidade para atividade física, redução do stress, relaxamento e maior interação social entre os participantes (Teich, 2020). Na análise efetuada a musicoterapia foi identificada num estudo como medida preventiva. Castañon & Leite (2020) defendem que a musicoterapia é um recurso que pode ser aplicado nas empresas, contribuindo para a promoção do bem-estar e qualidade de vida dos trabalhadores.

O bem-estar dos seus trabalhadores é uma preocupação para as organizações, tanto o comportamento sedentário, como o stress ocupacional, podem estar associados ao desenvolvimento de doenças crónicas, absentismo/presenteísmo, aumento da rotatividade de funcionários e, custos de saúde mais elevados para as empresas (Teich, 2020). O desenvolvimento e implementação de programas

de promoção da saúde no local de trabalho são imperativos para mitigar esses problemas (DGS, 2021). No entanto, mesmo quando as empresas promovem esses programas, há que atender a falta de consciencialização, participação e empoderamento dos trabalhadores (Teich, 2020). Deste estudo podemos concluir que a estratégia para garantir a saúde e o bem-estar dos trabalhadores é fornecer um ambiente de trabalho livre de stress, criando sistemas organizacionais de apoio, auditoria de stress, aconselhamento, educação e treinamento e iniciativas de equilíbrio de trabalho (Untarini, Sayyida, & Singh, 2020).

A revisão integrativa da literatura efetuada permitiu conhecer o ponto da situação do conhecimento científico sobre a prevenção e gestão do stress ocupacional. Constatou-se que a literatura sobre esta temática, ainda é escassa e pouco direcionada ao âmbito laboral, dada a complexidade e abordagem multifatorial do stress. Considerando que o tema em questão é indispensável para o planeamento de medidas preventivas pelos serviços de saúde ocupacional, é necessário um maior investimento na produção de conhecimento nesta área, sendo esta a principal limitação do estudo constatada. Para além dessa escassez de artigos, os poucos estudos encontrados incidem sobre profissionais de saúde, descurando outros meios laborais e nenhum desenvolvido em contexto nacional. Pelo exposto evidencia-se a pertinência de estudar esta temática, sendo esta revisão integrativa um contributo para a investigação nesta área.

CONCLUSÃO

O presente estudo sublinha a necessidade de aumentar a implementação de estratégias para a redução e controlo do stress ocupacional pelos SST/SO uma vez que se traduz num investimento favorável tanto para os trabalhadores como para as organizações. Estas múltiplas e diversificadas estratégias tanto podem ser de cariz organizacional como individual. A revisão integrativa efetuada permitiu identificar como estratégias organizacionais eficazes na prevenção e controlo do stress ocupacional, o planeamento, o reconhecimento profissional e empoderamento dos trabalhadores, assim como a liderança, a gestão de conflitos e a musicoterapia. Por sua vez, a nível individual foram consideradas a autoavaliação, autoconhecimento, motivação, estilos de vida e gestão de tempo.

Grande parte dos estudos consultados foram realizados com profissionais de saúde, havendo poucos noutros setores de atividade. Este estudo trouxe contributos pertinentes para orientar as práticas de prevenção e controlo do stress ocupacional e despoletou a necessidade de se realizar estudos empíricos em Portugal sobre este tema. É necessário um despertar para esta problemática e a produção de mais evidência na área da saúde ocupacional, promovendo o avanço do conhecimento científico.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Brunório, W., Pasotti, J. R., Cardoso, C.A.A.S., & Felix, J. J.C. (2017). Liderança e Motivação no Trabalho. *Racre - Revista de Administração*, Brasília, 17 (21). <http://ferramentas.unipinhal.edu.br/racre/viewarticle.php?id=308>
- Castañon, L. N., & Leite, M. I. M. G. (2020). Musicoterapia na qualidade de vida em ambiente laboral: conhecendo efeitos da musicoterapia. *Cadernos de Psicologia*. 1(2), 452-472. ISSN 26749483. <https://seer.cesjf.br/index.php/cadernospsicologia/article/view/2503/1636>
- Castelôa, L., Luís, S., Romeiro, T., & Oliveira, I. (2019). Prevalência das lesões músculoesqueléticas relacionadas com o trabalho dos enfermeiros: revisão integrativa. *Revista de Investigação & Inovação em Saúde*, 2(1), 63-74. [Prevalência das lesões músculo-esqueléticas relacionadas com o trabalho dos enfermeiros: Revisão integrativa | Revista de Investigação & Inovação em Saúde \(essnortecvp.pt\)](https://essnortecvp.pt/Prevalencia-das-lesoes-musculo-esqueleticas-relacionadas-com-o-trabalho-dos-enfermeiros-Revisao-integrativa-Revista-de-Investigacao-e-Inovacao-em-Saude)
- Craig, J. & Smyth, R. (2004). *Prática Baseada na Evidência Manual para Enfermeiros*. Loures: Lusociência - Edições Técnicas e Científicas, Lda. ISBN:972-8383-61-4
- Direção Geral da Saúde (2021). Vigilância da Saúde dos Trabalhadores Expostos a Fatores de Risco Psicossocial no Local de Trabalho- Guia Técnico nº3/ Programa Nacional de Saúde Ocupacional. Lisboa: Direção Geral da Saúde. <https://www.dgs.pt/saude-ocupacional/referenciais-tecnicos-e-normativos/guias-tecnicos/guia-tecnico-n-3-pdf.aspx>
- EU-OSHA. (2021). Portal da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho. [Riscos psicossociais e stresse no trabalho - Segurança e saúde no trabalho - EU-OSHA \(europa.eu\)](https://eu-osh.eu/Riscos-psicossociais-e-stresse-no-trabalho-Seguranca-e-saude-no-trabalho-EU-OSHA)
- Freitas, L. (2011). *Segurança e Saúde do Trabalho*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Grube, G. & Trevelin, A. (2019) Gestão de conflitos nas organizações: o papel do líder na resolução de conflitos. *Revista Interface Tecnológica*. 16 (1), 291-301. <https://revista.fatectq.edu.br/index.php/interface-tecnologica/article/view/522>
- Jacobs, C. M. (2019). Ineffective-Leader-Induced Occupational Stress. *SAGE Open*. April-June 2019, 1–15. <https://doi.org/10.1177/2158244019855858>
- Jukic, T., Ihan, A., Strojnik, V., Stubljarić, D., & Starc, A. (2020). The effect of active occupational stress management on psychosocial and physiological wellbeing: a pilot study. *BMC Medical Informatics*

- and Decision Making*, (20), 1-9. <https://doi.org/10.1186/s12911-020-01347-z>
- Kacem, I., Kahloul, M., El Arem, S., Ayachi, S., Hafsia, M., Maoua, M., Ben Othmane, M., El Maalel, O., Hmida, W., Bouallague, O. Ben Abdesslem, K., Naija, W., & Mrizeka, N. (2020). Effects of music therapy on occupational stress and burn-out risk of operating room staff. *Libyan Journal of Medicine*, (15), 1-9. <https://doi.org/10.1080/19932820.2020.1768024>
- Michailidis, E. & Cropley, M. (2018). Investigating the predictors of workplace embitterment using a longitudinal design. Reino unido. *Occupational Medicine*, Volume 68 (8), 523–529. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqy121>
- Orgambídez-Ramos, A., Borrego-Alés, Y., & Ruiz-Frutos, C. (2018). Empowerment, vulnerabilidade al estrés y burnout en enfermeros portugueses. *Ciência & Saúde Coletiva*, 23(1), 259-266. <https://doi.org/10.1590/1413-81232018231.15522015>
- Queirós, C., Borges, E., Teixeira, A. & Maio, T. (2018). Estratégias de Prevenção do Stress, Burnout e Bullying no Trabalho. In Borges, E. (coord.) (Eds.), *Enfermagem do Trabalho: Formação, Investigação e Estratégias de Intervenção* (pp. 139-151). Lisboa: Lidel. ISBN:978-989-752-342-7.
- RashidAzar, S. & Alimohammadzadeh, K. & Akhyani, N. (2018). Investigation of the relationship between structural empowerment and reduction of nurses' occupational stress and job burnout (case study: Nurses of public hospitals in Tehran). *Revista Latinoamericana de Hipertension*. (13), 547-553.
- Ravari, A., Farokhzadian, J., Nematollahi, M., Miri, S. & Foroughameri, G. (2020). The Effectiveness of a Time Management Workshop on Job Stress of Nurses Working in Emergency Departments: An Experimental Study. *Journal of Emergency Nursing*, 46(4), 548. <https://doi.org/10.1016/j.jen.2020.03.013>
- Santos de Carvalho, C. M., Gouveia, A. L., Barreira Pinto, C. A., Mendes Mónico, L. dos S., Fernandes Correia, M. M., & Dinis Parreira, P. M. S. (2017). Empowerment em profissionais de saúde: Uma revisão da literatura. *Psychologica*, 60(2), 45-63. < https://doi.org/10.14195/1647-8606_60-2_3
- Teich, E. J. (2020). *Music Therapy-Based Workplace Health Promotion Programming: Wellness Facilitated Through Community Music-Making Experientials*. [Tese de Mestrado, Universidade do estado do Arizona, Arizona]. https://repository.asu.edu/attachments/227432/content/Teich_asu_0010N_20007.pdf.
- Ueno, L., Bobroff, M., Martins, J., Machado, R., Linares, P. & Gaspar, S. (2017). Occupational stress: stressors referred by the nursing team. *Journal of Nursing UFPE on line*, 11(4), 1632-1639.
- Untarini, N., Sayyida, & Singh, S. K. (2020). Occupational stress management in managerial employees: an analysis of level and source of work stress. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 13(1), 47-68. <https://doi.org/10.26740/bisma.v13n1.p47-68>.
- Zinat Mohebbi Z., Dehkordi S.F., Sharif S., Banitalebi E. (2019). The Effect of Aerobic Exercise on Occupational Stress of Female Nurses: A Controlled Clinical Trial. *Invest. Educ. Enferm*. 37(2). <https://doi.org/10.17533/udea.iee.v37n2e05>