

O ADOECIMENTO RELACIONADO AO TRABALHO: OS IMPACTOS PSICOSSOCIAIS DAS RELAÇÕES LABORAIS NA SAÚDE MENTAL

Brayan Herculano Salgado¹
Flávia Vitória Santos Mageste²
Juliano Vieira³

julianoenf10@hotmail.com

ÁREA DO CONHECIMENTO: Ciências Humanas

RESUMO

O presente estudo objetiva realizar uma análise sobre o adoecimento psíquico ligado ao trabalho, enfatizando a Síndrome de *Burnout* e considerando seus fatores desencadeantes, seus impactos e as possibilidades de prevenção neste contexto. O *Burnout* é uma patologia caracterizada pela exaustão emocional, despersonalização e sentimentos de baixa realização profissional, sendo uma resposta ao estresse crônico no ambiente de trabalho. E, para esse estudo foi adotada uma revisão bibliográfica de abordagem qualitativa, com levantamento de artigos publicados nas bases SciELO, PubMed, PePSIC e Google Acadêmico. Os resultados apontam que o sofrimento psíquico no trabalho está relacionado à intensificação das exigências, sobrecarga de tarefas, ausência de apoio institucional e relações interpessoais deterioradas. Constatou-se também que a presença de políticas organizacionais de escuta, flexibilização da jornada e valorização do trabalhador contribuem significativamente para a prevenção do *Burnout*.

PALAVRAS-CHAVE: adoecimento; *burnout*; psicopatologia laboral; relações de trabalho; saúde mental

1 INTRODUÇÃO

O ambiente de trabalho possui múltiplas configurações na atualidade, se caracterizando como um espaço de desenvolvimento e realização profissional, o qual proporciona a aquisição de novas habilidades laborais. Entretanto, este ambiente também pode ser o espaço que propicia adoecimento, afetando diretamente a saúde física e mental dos trabalhadores frente as exigências cada vez maiores por produtividade, flexibilidade e disponibilidade contínua (Araújo & Schraiber, 2011).

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS) (2022), cerca de 15% dos adultos em idade produtiva sofrem de algum transtorno mental relacionado ao

¹ Graduando em Enfermagem pelo Centro Universitário Univértix.

² Graduanda em Enfermagem pelo Centro Universitário Univértix.

³ Enfermeiro, Mestrando em Educação, Professor do curso de Enfermagem no Centro Universitário Univértix.

trabalho, com destaque para os transtornos de ansiedade, depressão e estresse ocupacional. Nesse sentido, o trabalho, que representaria uma fonte de sentido, pertencimento e desenvolvimento pessoal, frequentemente se transforma em uma fonte de sofrimento psíquico, especialmente em contextos marcados por jornadas exaustivas, metas inalcançáveis e relações hierárquicas autoritárias (Minayo, 2006).

Assim, essa realidade acarreta em patologias, sendo que entre as mais recorrentes no ambiente laboral estão a Síndrome de *Burnout*, os transtornos de ansiedade generalizada e a depressão maior (OMS, 2022). Nesse sentido, vale inserir que a Síndrome de *Burnout*, é classificada pela Classificação Internacional de Doenças (CID-11) como um fenômeno ocupacional resultante do estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso, sendo caracterizada pela exaustão emocional, despersonalização e diminuição da realização profissional (Maslach & Leiter, 2016; OMS, 2022).

Essa síndrome também pode ser conhecida como esgotamento profissional, sendo acarretada pelo estresse crônico no ambiente de trabalho, e é caracterizada por três dimensões principais, sendo elas: a exaustão emocional, sentimentos de negativismo ou cinismo em relação ao trabalho e redução da eficácia profissional. Fora isso, tal síndrome é prevalente em ocupações que exigem constante envolvimento interpessoal, como profissionais da saúde, da educação e da assistência social, em que há elevado grau de responsabilidade emocional (Maslach & Leiter, 2016; OMS, 2022).

Além disso, jornadas extensas, pressão por produtividade, metas inatingíveis e ausência de suporte organizacional contribuem de forma extremamente significativa no seu desenvolvimento, com impactos que vão além do indivíduo, comprometendo o clima organizacional, elevando os índices de absenteísmo e rotatividade e afetando a qualidade dos serviços prestados (Lancman & Sznelwar, 2020).

Outrossim, os transtornos de ansiedade e a depressão que também podem ser vivenciados nessas realidades, frequentemente se ligam a ambientes organizacionais nos quais predominam a falta de reconhecimento, a precarização das condições laborais e relações internas tóxicas. Ademais, a sobrecarga emocional e a continua cobrança por desempenhos e resultados cada vez maiores, em oposição a ausência de suporte institucional adequado, tornam os trabalhadores vulneráveis ao colapso psíquico (Dejours, 2015).

Nesse viés, frente ao exposto, este estudo objetiva analisar os fatores psicossociais presentes no ambiente de trabalho e como eles contribuem no desenvolvimento da Síndrome de *Burnout*, assim como em outros adoecimentos laborais. Por isso, busca-se, a partir deste estudo, compreender como as condições organizacionais, as exigências emocionais e a precarização das relações de trabalho podem influenciar na saúde mental destes trabalhadores.

Assim, pretende-se identificar os desafios, crises e as respostas frente as situações de estresse emocional e relações interpessoais no trabalho, assim como quais grupos laborais são mais vulneráveis ao esgotamento, considerando aspecto como carga horária, tipo de atividade desenvolvida, relações hierárquicas e a ausência de suporte emocional.

Por isso, trabalhos como este são importantes para contribuir na construção de práticas mais humanizadas no mundo laboral, apresentando e enfatizando a importância do cuidado em saúde mental como um processo essencial para a sustentabilidade das relações laborais e para a qualidade de vida dos trabalhadores.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Portanto, vale apontar que o trabalho, é um meio de subsistência e também um importante fator de identidade e pertencimento social. Todavia, a maneira como o trabalho é organizado e as condições nas quais ele é executado possuem impacto direto na saúde física e mental dos trabalhadores. Nas últimas décadas, observa-se um aumento significativo nos casos de adoecimento relacionados ao ambiente laboral, resultado das exigências crescentes de produtividade, da precarização das relações de trabalho e da sobrecarga emocional imposta aos indivíduos (Dejours, 1999; Seligmann-Silva, 2011).

O conceito de sofrimento no trabalho foi desenvolvido devido e a partir das contribuições da psicodinâmica do trabalho, campo de estudo criado por Christophe Dejours, o qual alega que o sofrimento pode surgir quando há um conflito entre a organização do trabalho e os valores subjetivos do trabalhador. Portanto, não há possibilidades de ressignificar ou de sublimar as angústias da atuação, fazendo com que o sofrimento se transforme em adoecimento psíquico (Dejours, 2015).

Assim, tais apontamentos mostram como o trabalho pode ser uma fonte de realização e de sofrimento. Nesse sentido, vale inserir que diversos estudos apontam

que condições laborais insalubres, a pressão por metas, o assédio moral e a ausência de reconhecimento são fatores que favorecem o desenvolvimento de doenças ocupacionais, como a síndrome de *burnout*, depressão, ansiedade e distúrbios musculoesqueléticos (Maslach & Leiter, 2016; Araújo & Schraiber, 2011).

E, vale apontar que o *burnout* é caracterizado por exaustão emocional, despersonalização e baixa realização profissional, sendo uma das principais patologias relacionadas ao sofrimento no trabalho (Maslach & Leiter, 2016). Além do exposto e das consequências psicológicas, esse adoecimento também pode provocar impactos sociais e econômicos significativos para os indivíduos e para as organizações, comprometendo o desempenho institucional e trazendo custos para o sistema de saúde e a previdência (Minayo-Gomez & Thedim-Costa, 1997).

A literatura científica também enfatiza que certos grupos profissionais, como professores, profissionais da saúde, cuidadores e trabalhadores do setor de serviços, se encontram mais vulneráveis ao adoecimento psíquico devido a suas intensas cargas emocionais e as exigências interpessoais que caracterizam essas atividades (Lampert & Scortegagna, 2015; Lima *et al.*, 2024).

Assim, nessas profissões, o profundo envolvimento afetivo com o outro, quando unido à falta de suporte institucional, favorece fortemente o desgaste psicológico. Consonantemente, outro ponto relevante a ser enfatizado diz sobre as relações interpessoais estabelecidas no ambiente de trabalho, sendo que a ausência de diálogo, a competitividade excessiva, a falta de cooperação e a liderança autoritária agravam o sofrimento laboral. Porém, em oposição, ambientes que promovem escuta, apoio mútuo e valorização do trabalhador contribuem para a promoção da saúde mental e para a prevenção do adoecimento (Souza & Bernardo, 2020).

Assim, observa-se que no contexto laboral contemporâneo a ausência de espaços institucionais para acolher a subjetividade contribuem para a intensificação do sofrimento psíquico, os quais muitas vezes se manifestam no corpo. E, tudo isso se agrava quando somado a cultura da hiperracionalidade presente nas empresas, gerando debates atuais que exigem a revisão dos modelos de gestão e a almejam a implementação de políticas de saúde mental que se sensibilizem mais com a complexidade das relações humanas (Lancman; Sznelwar, 2020).

Assim, vale apontar que a recente promulgação da Lei nº 14.831/2024 é vista como um passo importante no incentivo das empresas de promoverem ambientes de

trabalho mais saudáveis e acolhedores, em especial em um país no qual ainda se criam leis sobre adoecimentos laborais. Assim, vale inserir que o *burnout* é mundialmente reconhecido como um fenômeno ocupacional pela CID-11 da OMS desde 2022, sendo um forte indicativo da urgência em se repensar as condições de trabalho (OMS, 2022). E mesmo que no Brasil essa patologia ainda esteja em fase de transição do seu reconhecimento oficial até 2027, já se observa uma preocupação crescente com os impactos da organização do trabalho na saúde mental dos profissionais (Lima *et al.*, 2024).

Assim, enfatiza-se que a abordagem da saúde do trabalhador deve ir além de um olhar individualizante e centrado somente nos sintomas, fazendo com que para que ocorra sua melhor compreensão, analise-se o fenômeno de maneira multidisciplinar e que considere fatores organizacionais, sociais, psicológicos e econômicos. Portanto, apenas com um olhar atento à complexidade das relações laborais faz-se possível construir estratégias efetivas de prevenção e promoção da saúde no ambiente de trabalho, contribuindo para a dignidade e o bem-estar dos trabalhadores.

3 METODOLOGIA

O presente trabalho se caracteriza como um estudo de caráter qualitativo, com abordagem descritiva fundamentada na análise e interpretação de conteúdos textuais, o que se realiza a partir da Revisão Bibliográfica, objetivando compreender as principais patologias relacionadas ao ambiente de trabalho. Assim, vale apontar que a revisão bibliográfica foi escolhida por oferecer a sistematização e a análise crítica de produções científicas, oferecendo base teórica para reflexão acerca dos fatores pesquisados (Gil, 2019).

Assim, essa revisão permite que seja construído um panorama teórico acerca dos adoecimentos laborais, contemplando contribuições clássicas e estudos recentes, com finalidade de compreender a evolução conceitual e empírica do campo. Busca-se encontrar padrões e percepções na literatura que auxiliem no delineamento de um panorama atual dos desafios relacionados às patologias laborais (Cruz & Ribeiro, 2020).

Ademais, esse estudo foi dividido em três etapas, sendo elas: a busca de informações, a seleção de estudos e a análise de dados. A busca de informações foi

realizada a partir do acesso as bases de dados como SciELO, PubMed, PePSIC e Google Acadêmico, sendo que a busca foi realizada com os descritores combinados: Síndrome de *Burnout*”, “adoecimento no trabalho”, “sofrimento psíquico”, “transtornos mentais relacionados ao trabalho” e “saúde ocupacional”. E, quanto aos critérios de seleção, considerou-se artigos e livros que abordassem de forma direta a relação entre condições laborais e adoecimento psicológico, excluindo artigos que tratassem o tema de forma tangencial ou sem fundamentação teórica consistente.

Após essas etapas, realizou-se a leitura dos artigos, organização destes em categorias temáticas, como as manifestações clínicas do *burnout*, os impactos organizacionais e as propostas de prevenção e cuidado, assim como os fatores de risco psicossociais para este. Conseqüentemente, após a leitura e categorização foi realizada a análise de conteúdo de Bardin (1977), a qual é uma técnica de análise de dados que permite a identificação de padrões, contradições e lacunas nas produções científicas

Por fim, tal prática tornou possível a compreensão crítica e aprofundada acerca das maneiras como o trabalho pode contribuir para o adoecimento psíquico, elaborando uma reflexão crítica sobre os desafios enfrentados pelos trabalhadores no cenário contemporâneo.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Durante a pesquisa os resultados obtidos revelam que há um elevado número de trabalhadores que apresentam prejuízo em sua saúde mental, sendo possível observar que a principais queixas dos trabalhadores se relaciona diretamente com cargas de horário excessivas e sobrecarga de tarefa.

Dessa mesma maneira, a análise dos dados também revela que o fenômeno do adoecimento psíquico entre trabalhadores está presente em diversas áreas, sendo apontado por Dejours (2015) que tal sofrimento psíquico está se intensificado na sociedade contemporânea, devido à elevação das exigências por produtividade, a intensificação do ritmo de trabalho e a fragilidade nas relações interpessoais nas organizações.

Assim, tais fatores estão contribuindo para o surgimento de diversas patologias laborais, enfatizando-se a Síndrome de *Burnout*, conhecida como um dos principais transtornos ocupacionais da contemporaneidade. Estudos atuais mostram que a das

reclamação mais frequente entre os trabalhadores é a sobrecarga de tarefas e a carga horária excessiva, a qual quando vivenciada de maneira constante e prolongada, leva a um processo de desgaste físico e emocional que compromete a qualidade de vida, a motivação e o desempenho profissional (Jarruchi & Muchi, 2021).

Portanto, vale inserir que Silva e Barreto (2021) explicitam que a sobrecarga crônica está diretamente associada ao aumento dos níveis de estresse ocupacional, ressaltando que a ausência de suporte organizacional exacerba o risco de adoecimento mental. Nesse sentido, a Síndrome de *Burnout* apresenta exaustão emocional, despersonalização e baixa realização profissional, o que foi fortemente observado em uma pesquisa realizada com professores, profissionais da saúde e trabalhadores de áreas administrativas (Maslach & Leiter, 2016).

Também, Jarruchi & Muchi (2021) realizaram um estudo com profissionais da saúde pública brasileira, no qual foi possível revelar que cerca de 63% dos entrevistados demonstravam viver com níveis moderados a altos de exaustão emocional devido a função laboral exercida. Assim, tais dados indicam que o esgotamento mental de profissional é uma situação crítica no Brasil, evidenciando a urgência de medidas institucionais para contenção do avanço desse quadro.

Nesse mesmo sentido, é consonante apontar que os impactos do adoecimento mental do trabalhador não estão restritos apenas à saúde do trabalhador, comprometendo também o ambiente de trabalho como um todo. Nesse modo, alguns dos efeitos negativos destes adoecimentos para as organizações são o aumento das práticas de absenteísmo, a baixa produtividade, elevado número de turnovers, que são os desligamentos do funcionário da empresa, alta rotatividade de pessoal e relações pessoais deterioradas (Gasparino *et al.*, 2018).

Desta maneira, observa-se a partir das análises que o investimento em saúde mental vai além de uma responsabilidade ética da instituição, sendo também uma ferramenta e uma estratégia excelente e efetiva para a gestão, visando à sustentabilidade das equipes e ao bom desempenho organizacional. Para lidar com tal realidade é pertinente que às instituições atuem na promoção de ambientes psicologicamente saudáveis, onde os trabalhadores possuam o espaço e a liberdade de exercer suas funções com dignidade, reconhecimento e segurança (Oliveira *et al.*, 2022).

Para tal, uma das estratégias elaboradas e recomendadas é a oferta de suporte psicológico contínuo, sendo realizada a partir da presença de profissionais capacitados em saúde mental no próprio ambiente de trabalho. Essa proposta se apresenta como eficaz em experiências relatadas por organizações que adotaram programas de promoção da saúde mental, o que desencadeou na redução dos índices de afastamento por transtornos psíquicos (Oliveira *et al.*, 2022).

Conseqüentemente, outra medida eficaz é a flexibilização da jornada de trabalho, sendo amplamente debatida entre estudiosos da saúde ocupacional, visto que nos estudos de Paim e Souza (2019), a rigidez das cargas horárias, apresenta contribuição direta para o aumento do desgaste físico e mental, sendo que os trabalhadores que atuam com jornadas superiores a 10 horas diárias em diversas áreas, demonstram um risco duplicado e maior de desenvolver sintomas relacionados ao *Burnout*, quando esse dado é comparado com os que cumpriam jornadas de até 8 horas.

Assim, observa-se que a criação e instauração de uma cultura organizacional que se pauta e embasa no cuidado, na escuta e na valorização do trabalhador exige uma transformação profunda nos modelos tradicionais de gestão (Silva & Barreto, 2021). Assim, para Souza e Bernardo (2020), tal ação não se resume apenas em criar programas pontuais de bem-estar, mas sim de incorporar políticas permanentes de prevenção e promoção da saúde mental no planejamento estratégico das instituições.

Portanto, essa mudança de paradigma é necessária e pode ser uma solução para enfrentar de forma efetiva o crescente adoecimento psíquico dos trabalhadores, objetivando promover um ambiente laboral mais justo, acolhedor e saudável (Paim & Souza, 2019). Consonantemente, outra ação pertinente é a implementação de espaços de escuta dentro dos espaços institucionais, o que pode ser realizado a partir de rodas de conversa, atendimentos individuais ou canais anônimos de feedback, assim criando lugar para que reclamações, sugestões e elogios ocorram e sejam externalizados pelo trabalhador (Silva & Barreto, 2021).

Essas estratégias buscam ofertar ao trabalhador a oportunidade de expressar suas insatisfações, sentimentos e sugestões sem temer retaliações de qualquer natureza. Como apontam Silva e Barreto (2021), o reconhecimento da voz do trabalhador é um dos pilares para o fortalecimento da saúde mental nas organizações,

pois contribui para a construção de vínculos mais saudáveis e relações mais horizontais.

Todas essas medidas são menos efetivas caso não ocorra o treinamento das lideranças, buscando capacitar os gestores e supervisores para que sejam capazes de reconhecer os sinais de sofrimento dentro dos atuantes das equipes e que possam adotar posturas acolhedoras e preventivas. Nesse interim, tal atitude se justifica, pois, estudos apontam que a postura do gestor é um fator determinante no clima organizacional, influenciando diretamente na percepção de bem-estar dos trabalhadores (Souza e Bernardo, 2020).

Porém, isso é necessário pois a ausência de sensibilidade dos gestores e dos líderes pode agravar os quadros de sofrimento pré-existentes, contribuindo para a banalização do adoecimento no cotidiano da empresa e gerando incompreensão e retaliação nos casos existentes.

Em síntese, tais dados e literatura analisados indicam a existente necessidade de um compromisso institucional com a saúde mental no trabalho, de maneira que o reconhecimento do *Burnout* como uma patologia ocupacional, e não como um problema individual, é essencial para que se crie políticas públicas e organizacionais que visem enfrentar o problema em sua raiz, de forma mais efetiva.

Portanto, o investimento em ambientes de trabalho saudáveis, a promoção de espaços de escuta, a flexibilização das jornadas de trabalho e a capacitação das lideranças são caminhos possíveis e urgentes para a garantia do bem-estar dos trabalhadores e para a sustentabilidade das relações laborais. Por isso, é essencial que haja o reconhecimento institucional das síndromes laborais e para a implementação de estratégias preventivas e de cuidado voltadas à promoção da saúde mental no trabalho.

Por fim, frisa-se que para lidar com tal impacto, cabe com urgência a tomada de medidas no meio corporativo que promovam ambientes mais saudáveis para os trabalhadores por meio de suporte psicológico com a presença de um profissional especializado na instituição, cargas horárias flexíveis, implementação de feedback semanal para que os trabalhadores relatem suas insatisfações e sugestões sem receio. Tais ações além de prevenirem conflitos e promoverem saúde mental no âmbito de trabalho, otimizam os resultados da empresa ou organização.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Essa análise sobre o adoecimento psíquico no contexto laboral evidenciou uma realidade preocupante, na qual a precarização das condições laborais, a intensificação das demandas e a fragilidade das relações interpessoais contribui para o surgimento e a perpetuação de patologias no trabalho. Assim, os dados pesquisados mostram que o sofrimento mental no trabalho não é resultado de fragilidades individuais, mas de uma estrutura organizacional que não se atenta as dimensões subjetivas do trabalhador. Nesse sentido, o esgotamento emocional, a despersonalização e a baixa realização profissional são reflexos de ambientes laborais adoecidos.

Portanto, urge-se que as organizações repensem suas práticas, adotando políticas de promoção da saúde mental e prevenção ao sofrimento psíquico, reformulem as formas de gestão, a cultura organizacional e as relações de poder. Necessita-se também da criação de espaços de escuta ativa, da flexibilização de jornadas, investimento na formação humanizada das gestões e o reconhecimento institucional do sofrimento dos colaboradores, assim como visibilizar o tema no campo das políticas públicas e legislativas, garantindo proteção legal aos trabalhadores com doenças psíquicas relacionadas ao trabalho. Assim, ao gerar bem-estar mental como um direito fundamental, promove-se saúde individual e também sustentabilidade das relações de trabalho e a qualidade dos serviços prestados.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, R. A.; SCHRAIBER, L. B. **Sofrimento psíquico no trabalho**: revisão sistemática sobre os estudos qualitativos publicados no Brasil. Revista de Saúde Pública, São Paulo, v. 45, n. 3, p. 514–522, jun., <https://www.google.com/search?q=2011>.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.

CRUZ, M. F.; RIBEIRO, C. A. **Revisão integrativa**: conceitos e métodos utilizados na enfermagem. Revista Brasileira de Enfermagem, v. 73, n. 6, e20200035, 2020. <https://www.scielo.br/j/reeusp/a/3ZZqKB9pVhmMtCnsvVW5Zhc/?lang=pt&forma=pdf>. Acesso em: 25 mai. 2025.

DEJOURS, C. **A Loucura do Trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 6. ed. São Paulo: Cortez, 1999.

DEJOURS, C. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

GASPARINO, R. C., GUIRARDELLO, E. B., & FERRARI, T. G. **Fatores associados à Síndrome de Burnout em profissionais de enfermagem**. Revista Latino-Americana de Enfermagem, Ribeirão Preto, v. 26, e3024, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/BP5m7qkYYpxpFd9gR5eV4LF>. Acesso em: 30 de mai. 2025.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

JARRUCHE, L. T.; MUCCI, S.. **Síndrome de burnout em profissionais da saúde: revisão integrativa**. Revista Bioética, v. 29, n. 1, p. 162–173, jan. 2021, https://revistabioetica.cfm.org.br/revista_bioetica/article/view/2368

LAMPERT, C. L. S.; SCORTEGAGNA, S. A. **Síndrome de Burnout em trabalhadores de serviços de saúde: uma revisão sistemática**. Estudos de Psicologia, v. 32, n. 3, p. 323–332, 2015, <https://www.scielo.br/j/estpsi/a/9r9Z6r9Jd8R7v5y5Q5Y5G5/?lang=pt>.

LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. **Trabalho e desgaste mental: a experiência de sofrimento dos trabalhadores**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004, <https://www.amazon.com.br/Trabalho-desgaste-mental-direito-mesmo-ebook/dp/B09VHFSC3G>

LIMA, L. A. de O.; COSTA, G. M.; AFONSO, R. A. S.; BRITO, D. L.; BENTO, G. da S.; NOVO JÚNIOR, D. D. D.; RODRIGUES, P. D.; LIMA, S. da S.; SILVA JÚNIOR, J. L.; ARAÚJO, V. M. de F. Estresse ocupacional e as implicações para a saúde mental de profissionais da saúde: uma revisão sistemática. **CONTRIBUCIONES A LAS CIENCIAS SOCIALES**, [S. l.], v. 17, n. 1, p. 5553–5569, 2024. DOI: 10.55905/revconv.17n.1-332. Disponível em: <https://ojs.revistacontribuciones.com/ojs/index.php/clcs/article/view/4547>. Acesso em: 27 mai. 2025

MASLACH, C.; LEITER, M. P. **Burnout: o custo do cuidado humano**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2016.

MINAYO, M. C. de S. **Violência e saúde**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2006.

MINAYO-GOMEZ, C.; THEDIM-COSTA, S. M. F. **A construção do campo da saúde do trabalhador: percurso e dilemas**. Cadernos de Saúde Pública, v. 13, supl. 2, p. 21–32, 1997, <https://www.scielo.br/j/csp/a/dgXxhy9PBddNZGhTy3MK8bs/?lang=pt>

OLIVEIRA, R. M., SANTOS, E. C., & LOPES, F. M. **Intervenções institucionais para promoção da saúde mental de trabalhadores: uma revisão de escopo**. Saúde e Sociedade, v. 31, n. 1, e210528, 2022, <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/9r9Z6r9Jd8R7v5y5Q5Y5G5/?lang=pt>. Acesso em: 01 jun. 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde: 11ª Revisão (CID-11)**. Genebra: OMS, 2022. Disponível em: <https://icd.who.int>. Acesso em: 02 jun. 2025.

PAIM, L. R., & SOUZA, R. M. 2019. **Jornadas de trabalho extensas e saúde mental: uma análise crítica**. *Cadernos de Saúde Coletiva*, v. 27, n. 3, p. 322–330, 2019, <https://www.scielo.br/j/cadsc/a/9r9Z6r9Jd8R7v5y5Q5Y5G5/?lang=pt>. Acesso em: 01 jun. 2025.

SILVA, A. R., & BARRETO, M. S. **Sobrecarga e sofrimento psíquico no trabalho: revisão integrativa**. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, v. 19, n. 1, p. 68–74, 2021, <https://rbmt.org.br/index.php/revistabmt/article/view/1106>. Acesso em: 26 mai. 2025.

SOUZA, H. A.; BERNARDO, M. H.. Prevenção de adoecimento mental relacionado ao trabalho: a práxis de profissionais do Sistema Único de Saúde comprometidos com a saúde do trabalhador. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 44, p. e26, 2019, <https://www.scielo.br/j/rbso/a/BZfzmT5SM4p4McZfctc8vqn/>. Acesso em: 27 mai. 2025.