

SAÚDE MENTAL

Desafios da Prevenção, Diagnóstico, Tratamento
e Cuidado na Sociedade Moderna

Edição XXVI

Capítulo 8

PREVENÇÃO DE SÍNDROMES E TRANSTORNOS RELACIONADOS A ESTRESSE OCUPACIONAL COM SERVIDORAS

KAMILLY SOUSA SANTOS¹
KAMILLA DE SOUSA SILVA¹
IZABEL CRISTINA DO VALE CARVALHO²
ISMAEL MENDES DA SILVA³
PEDRO WILSON RAMOS DA CONCEIÇÃO⁴

¹Discente - Graduada em Psicologia pelo Centro Universitário Maurício de Nassau e Pós-graduanda em Psicologia Organizacional e do Trabalho em Instituto Facuminas EaD.

²Discente - Graduada em Psicologia pelo Centro Universitário Maurício de Nassau e Pós-graduanda em Psicologia Hospitalar e da Saúde.

³Docente – Mestre em Ciência Comportamental- Análise do Comportamento pela Universidade de Brasília e Professora do Centro Universitário Maurício de Nassau.

⁴Docente – Doutora em Psicologia pela Pontifícia Católica de Minas Gerais (PUC) e Professor do Curso de Psicologia da Universidade Estadual do Maranhão – UEMA.

⁵Docente - Mestre em Psicologia Clínica e Cultura pela Universidade de Brasília (UnB) e Professor do Centro Universitário UNI-CET.

Palavras-Chave: Saúde Mental; Prevenção; Mulheres.

INTRODUÇÃO

Este projeto foi desenvolvido como parte da disciplina de Estágio Supervisionado II, componente obrigatório do nono período de Psicologia do Centro Universitário Maurício de Nassau Aliança. O objetivo da disciplina é capacitar os estudantes na produção, elaboração e realização de intervenções psicossociais, visando promover o bem-estar de indivíduos, grupos e comunidades, buscando transformação, mudança, pesquisa e ação, conforme descrito por Lopes e Nascimento (2016). A proposta do estágio é preparar os futuros profissionais para atuar em diversos contextos, para além da clínica tradicional, incluindo Centros de Referência de Assistência Social (CRAS); Centros de Referência Especializados de Assistência Social (CREAS); hospitais; escolas; penitenciárias e empresas.

O campo de estágio foi a Penitenciária José Ribamar Leite, conhecida como Casa de Custódia, localizada em Teresina, Piauí. A unidade opera 24 horas por dia e conta com uma estrutura complexa, incluindo equipes Administrativa, Serviço Social, Psicologia e Saúde. A infraestrutura da penitenciária é composta por nove pavilhões, com 20 celas cada, consultório odontológico, recepção, estacionamento, quadra esportiva, refeitório, duas cozinhas, salas para serviço social, administração, disciplina e audiência, além de uma horta, banheiros, sala da defensoria pública, quartos para plantonistas, sala da direção, sala da saúde e um parlatório para advogados.

Trabalhar em uma unidade penitenciária pode gerar adoecimento significativo e altos níveis de estresse ocupacional, devido ao contato constante com o sofrimento humano e à pressão inerente ao ambiente. Silva e Rocha (2017) destacam que a ausência de sentido no trabalho, o desrespeito às normas de segurança e a falta de assistência psicológica e médica contribuem

para elevados índices de estresse ocupacional e adoecimento entre agentes penitenciários. Esse cenário pode ser ainda mais severo para as mulheres, que frequentemente enfrentam jornadas de trabalho duplas e outros fatores de risco relacionados ao adoecimento físico e psicológico, como a maior prevalência de ansiedade e síndromes específicas, a exemplo do Transtorno Disfórico Pré-Menstrual (DSM-5-TR, 2022).

Pesquisas recentes corroboram essa preocupação: um estudo de 2023, nos Estados Unidos e no Canadá, envolvendo mais de 60 mil mulheres, revelou que 42% delas apresentavam sintomas de burnout (ROSENTHAL, 2023). Esses dados, que refletem em parte o impacto da pandemia, ampliam o que a *American Psychology Association* (APA) já havia divulgado no DSM-V, em 2015, quando os índices de prevalência de transtornos relacionados à ansiedade já indicavam as mulheres como o grupo mais afetado. O ambiente de trabalho é um gerador potencial de estresse. Por isso, é fundamental a construção de equipes saudáveis e a oferta de atividades que proporcionem satisfação aos funcionários, a fim de que o estresse ocupacional não evolua de um cansaço normal para níveis adoecedores, como o desenvolvimento da Síndrome de Burnout.

O estresse é uma resposta do corpo a situações externas de perigo e ameaça, elevando os níveis de adrenalina e gerando sintomas físicos como dores de cabeça, formigamento, insônia, tiques nervosos, diminuição da libido e sensações de desgaste e exaustão (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2012). O estresse ocupacional é um diagnóstico clínico que resulta de circunstâncias de trabalho que prejudicam as funções cognitivas do indivíduo, decorrentes de condições precárias, má organização do trabalho e os riscos inerentes à atividade (PRADO, 2016).

A prevenção de síndromes ou transtornos relacionados ao estresse ocupacional em trabalhadores, especialmente mulheres no sistema carcerário, deve ser conduzida por um profissional de saúde mental. Esse profissional pode atuar com atividades de psicoeducação, aliadas à promoção de uma interação saudável com a equipe, trabalhando as relações interpessoais, a inteligência emocional e o autocuidado, que se mostram recursos úteis para a compreensão individual dos próprios limites. Tais atividades incluem o reconhecimento de sinais de estresse, a mudança de hábitos e a promoção de uma melhor qualidade de vida e um ambiente de trabalho mais saudável. Com isso, o objetivo deste estudo foi reduzir os fatores de risco relacionados ao desenvolvimento de síndromes e transtornos associados ao estresse ocupacional e promover a melhoria da qualidade de vida dessas servidoras.

MÉTODO

Este artigo é um estudo de campo qualitativo, desenvolvido a partir de um projeto de estágio, sendo o foco da intervenção e coleta de dados com mulheres acima de 18 anos que trabalham na Penitenciária José Ribamar Leite. O projeto não exigiu submissão a comitê de ética por estar inserido em disciplina acadêmica de estágio e por não utilizar testes psicológicos, e contou com a participação de 21 servidoras, as quais terão suas identidades preservadas. As participantes assinaram um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), garantindo o anonimato da pesquisa. Para a coleta de dados, foram aplicadas a Escala de Estresse no Trabalho (EET) e a Escala de Percepção de Estresse (EPE), frisando que, para analisar os resultados, a Análise de Conteúdo de Bardin (2016) foi utilizada para codificação das respostas e melhor compreensão dos resultados.

As intervenções consistiram em orientações psicoeducativas (individuais e em grupo) e distribuição de folders e panfletos psicoeducativos, visando promover autoconhecimento, habilidades sociais e fatores de proteção contra o estresse. Cada intervenção durou cerca de 30 minutos, totalizando 40 dias de projeto, com encontros semanais que ocorreram na sala de psicologia e no pátio da penitenciária, ressaltando que nem todas as servidoras da unidade participaram devido os horários de trabalho.

O cronograma de atividades foi dividido em cinco encontros: 1) Convite às servidoras para participação; 2) Coleta de dados com aplicação das escalas EET e EPE, após assinatura do TCLE; 3) Psicoeducação individual, focada em técnicas de relaxamento e resolução de problemas; 4) Psicoeducação em grupo, com apresentação sobre estresse e estratégias de manejo, utilizando folders e tablet; 5) Devolutiva dos resultados das escalas e encerramento das atividades.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Esta seção detalha os achados da pesquisa, organizados em três subseções para clareza: primeiro, o perfil sociodemográfico das participantes; em seguida, os níveis de estresse, conforme mensurados pelas escalas aplicadas; e por fim, as percepções qualitativas sobre os fatores de estresse e as estratégias de enfrentamento adotadas. A análise dos dados, tanto dos questionários quanto das escalas, foi realizada utilizando estatística descritiva e análise de conteúdo, o que nos permitiu identificar padrões e temas relevantes.

As escalas usadas têm como principal propósito trazer diferenciação com base no discurso dos tipos de estresse das servidoras, se está realmente ligada às atividades ocupacionais ou se é um estresse de forma geral. Os autores Pas-

choal e Tamayo (2004) ressaltam que a existência de um evento potencialmente estressor na organização não quer dizer que ele será percebido desta forma pelo indivíduo. Exemplificando, um trabalhador que relata a existência de excesso de trabalho pode não percebê-lo como prejudicial, mas, sim, como positivo e estimulante.

É importante notar que, embora a maioria das participantes tenha apresentado um grau de

estresse elevado de modo geral, elas não indicaram um nível elevado de estresse ocupacional. Essa distinção pode estar relacionada a fatores da abordagem organizacional do ambiente de trabalho que influenciam a percepção do estresse. Para uma melhor compreensão desse contexto, o perfil da amostra será detalhado na **Tabela 8.1**.

Tabela 8.1 Tabela do Participantes

Participantes	Idade	Escolaridade
P1	24	Ens. Superior Incompleto
P2	26	Ens. Superior Completo
P3	30	Ens. Superior Completo
P4	30	Ens. Superior Completo
P5	31	Ens. Superior Completo
P6	32	Ens. Superior Completo
P7	33	Ens. Superior Completo
P8	35	Ens. Superior Completo
P9	37	Ens. Superior Completo
P10	42	Ens. Superior Completo
P11	43	Ens. Superior Completo
P12	45	Ens. Médio Completo
P13	46	Ens. Médio Completo
P14	46	Ens. Superior Completo
P15	46	Ens. Médio Completo
P16	47	Ens. Médio Completo
P17	48	Ens. Médio Completo
P18	50	Ens. Médio Completo
P19	52	Ens. Médio Completo
P20	52	Ens. Médio Completo
P21	55	Ens. Médio Completo
P22	55	Ens. Médio Completo

A maioria das participantes tem mais de 30 anos, em sua maioria com grau de instrução médio. Essa caracterização sociodemográfica das participantes revelou esse como o perfil predominante, e essa distribuição etária e educacional pode influenciar a percepção e o enfrentamento do estresse ocupacional, bem como a adesão às intervenções propostas, sendo um fator relevante para a análise dos resultados.

Escala de Estresse Ocupacional

A Escala de Estresse Ocupacional (EET) tem como objetivo avaliar o estresse causado pelas atribuições ou situações organizacionais. A EET usada nesse artigo foi elaborada por Paschoal e Tamayo (2004) traz como principal ferramenta de análise os níveis de concordância do entrevistado, sendo mais complexa do que “sim” ou “não”. O entrevistado pode relatar sua concordância em cinco níveis: 1) Discordo To-

talmente; 2) Discordo; 3) Concordo em Parte; 4) Concordo; 5) Concordo Totalmente.

Os resultados obtidos com as mulheres participantes revelaram níveis muito baixos de estresse relacionados ao ambiente de trabalho. Isso é evidenciado por dados significativos, como: Os resultados afirmam que essas mulheres possuem níveis de estresse muito baixos relacionados ao ambiente ocupacional, por exemplo, na afirmativa: “A forma que as tarefas são distribuídas em minha área tem me deixado nervoso”, obteve 90,47% das respostas como “Discordo”, igualando-se às respostas da afirmativa: “A falta de comunicação entre mim e meus colegas de trabalho deixa-me irritado” que também obteve 90,47% das respostas como “Discordo” das entrevistadas, como mostra a **Tabela 8.2**, sintetizando os resultados mais relevantes encontrados.

Tabela 8.2 Tabela de Resultados da Escala de Estresse Ocupacional (EET)

Afirmativa	% de Discordância	% de Concordância	Observações
A forma que as tarefas são distribuídas em minha área tem me deixado nervoso	90,47%	9,53%	Baixo impacto da distribuição de tarefas no nível de estresse
A falta de comunicação entre mim e meus colegas de trabalho me deixa irritado	90,47%	9,53%	Comunicação interpessoal positiva
Fico de mau humor por ter que trabalhar durante horas seguidas	76,20%	23,80%	Maior ponto de concordância, relacionado à fadiga por longas jornadas
O tempo insuficiente para realizar meu volume de trabalho me deixa nervoso	71,43%	28,57%	Maior nível de concordância, indicando possível sobrecarga ou pressão de tempo
Sinto-me incomodado por meu superior me tratar mal na frente de colegas de trabalho	100%	0%	Relação positiva e respeitosa com a liderança

Em análise geral, 95,23% das entrevistadas concordam e 4,77% discordam da maior parte das afirmativas. Pontuando que 95,23% das participantes discordaram da maior parte das afirmativas, tendo como maior nível de concordância entre elas a afirmativa: “Fico de mau hu-

mor por ter que trabalhar durante horas seguidas”, com 23,80% de concordância, e a afirmativa: “O tempo insuficiente para realizar meu volume de trabalho deixa-me nervoso”, como 28,57% das respostas em concordância. En-

quanto as afirmativas com 100% de discordância está relacionado com os gestores, como: “Sinto-me incomodado por meu superior me tratar mal na frente de colegas de trabalho.”

Em análise dos resultados, é possível perceber que esse ambiente ocupacional pode usufruir de um clima organizacional bom e uma gestão qualificada, considerando que isso possa trazer menos estresse e ansiedade aos colaboradores. O autor Sobral (2023) relata que alguns fatores de risco potencializam o surgimento da síndrome de Burnout, assim como fatores de proteção que devem ser fortalecidos para a prevenção desse quadro. Alguns dos fatores de risco são longas jornadas de trabalho, falta de descanso, trabalho sob pressão, conflitos com colegas no ambiente de trabalho e alto volume de trabalho.

Escala de Estresse Percebido

A Escala de Estresse Percebido (EEP), versão em português da *Perceived Stress Scale* (PSS), tem como propósito avaliar o estresse sob três aspectos: presença de agentes específicos que causam estresse, sintomas físicos e psicológicos do estresse e percepção geral de estresse, independente do seu agente causador

(por exemplo, no item 3: “No mês passado, quantas vezes você se sentiu nervoso(a) ou estressado(a)?”) (Dias *et al.*, 2015). Seguindo base semelhante a EET, apresenta padrões de concordância com cinco níveis, entretanto divididos em: 0) Nunca; 1) Quase nunca; 2) Às vezes; 3) Pouco Frequente; 4) Muito Frequente. Dessa forma, ao decorrer das afirmativas, as entrevistadas podem expor de forma mais exata a frequência em que ocorrem os episódios.

Em análise geral, que difere da EET, os momentos ou situações estressoras são mais frequentes, considerando que, diferente da escala anterior, a EEP faz perguntas para mensurar a percepção do entrevistado quanto ao estressor. Em perguntas direcionadas a dificuldade de resolução de problemas, as respostas variaram de 71,42% a 95,23%. No questionamento: “Com que frequência você se sentiu estressado ou nervoso (nos últimos 30 dias)”, as entrevistadas responderam em maioria (95,23%), que se sentiram muito frequentemente irritadas ou nervosas. A **Tabela 8.3** agrupou algumas perguntas e respostas relacionadas à frequência, para obter algumas perspectivas sobre esses resultados.

Tabela 8.3 Tabela de resposta da EEP

Perguntas	Nº 0-2	Nº 3-4
Com que frequência você sentiu que foi incapaz de controlar coisas importantes na sua vida? (Considere os últimos 30 dias)	0 - Nenhum (0%) 1 - Doze (57,14%) 2 - Seis (28,57%)	3 - Três (14,28%) 4 - Nenhuma (0%)
Com que frequência você está confiante em sua capacidade de lidar com seus problemas pessoais? (Considere os últimos 30 dias)	0 - Duas (9,05%) 1 - Sete (33,33%) 2 - Oito (38,09%)	3 - 3 (14,28%) 4 - Uma (4,76%)
Com que frequência você sentiu que as coisas aconteceram da maneira que você esperava? (Considere os últimos 30 dias)	0 - Quatro (19,04%) 1 - Duas (9,05%) 2 - Oito (38,09%)	3 - Cinco (28,80%) 4 - Duas (9,05%)
Com que frequência você achou que não conseguiria lidar com todas as coisas que tinha por fazer? (Considere os últimos 30 dias)	0 - Três (14,28%) 1 - Cinco (23,80%) 2 - Seis (28,57%)	3 - Seis (28,57%) 4 - Uma (4,76%)

A **Tabela 8.2** mostra a relação das perguntas relacionadas à sensação de sobrecarga, apontando que boa parte das entrevistadas demonstram dificuldade em organizar o número de atividades que possuem no cotidiano, sentindo-se frequentemente com dificuldades de organizar ou exercer todas as suas funções que foram determinadas. Pontuando um fator que cerca a vida das mulheres, que é a dupla jornada de trabalho, a pesquisa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2022) mostrou que mulheres dedicam mais de nove horas diárias a afazeres domésticos do que homens, com 91,3% das mulheres realizando alguma atividade relacionada a afazeres domésticos, em comparação com 79,2% da mesma população com mais de 14 anos, que realiza atividades domésticas no próprio domicílio ou no de parentes. Esses dados evidenciam que as mulheres exercerem mais atividades diárias e são menos reconhecidas, o que pode contribuir para maior pressão, o que, por sua vez, contribui para a sensação de sobrecarga, insônia e desenvolvimento de adoecimento mental.

Percepções Gerais e Pós Intervenções

Embora os níveis de estresse estejam mais direcionados à sobrecarga e à dificuldade de gerenciamento das atividades, não foi evidenciado um nível de estresse elevado relacionado ao ambiente de trabalho. Entretanto, deve-se compreender as dimensões de contexto relacionadas aos estresses dessas mulheres, embora não estejam diretamente ligadas ao espaço organizacional, estão direcionadas a alta demanda de atividades que necessitam realizar, bem como à sensação de sobrecarga que paira sobre seus dias.

Tonelli (2023) pontua em seu artigo que, embora as mulheres tenham adentrado o mercado de trabalho e estejam ocupando cada vez mais espaços, o ambiente das organizações não mudou suas estruturas para essa mudanças. Em-

bora as mulheres sejam chefes de suas casas nos lares brasileiros e tenham se qualificado, o mercado não se modernizou junto, sendo “diversidade” uma palavra que se incluiu nesse contexto apenas muito recentemente.

Torna-se necessário pontuar, nesse estudo, principalmente sobre as jornadas de trabalho das mulheres e os aspectos de adoecimento do mercado de trabalho. Embora o atual contexto do modelo de trabalho no Brasil esteja passando por discussões importantes e necessárias sobre a saúde mental e a atenção aos aspectos psicossociais dos trabalhadores, é importante frisar que, tal como demais processos de adoecimento, é fundamental a análise do contexto e das particularidades desse grupo, principalmente os fatores agravantes. Dentro disso, as jornadas a mais que as mulheres possuem se tornam particularidade agravante desse grupo.

Santos, Azevedo e Souza (2021) relatam que a imagem da mulher e os modelos de família tem mudado nas últimas décadas, pontuando que não somente a participação das mulheres e maiores atividades refletem maiores ganhos financeiros, mas que muitas vezes o trabalho está direcionado a atividades não remuneradas. Mesmo que, nos últimos anos, as mulheres tenham se distanciado mais da participação em seus lares, no Brasil, o retrato mostra que, em boa parte, as mulheres são chefes e provedoras de seus lares, o que leva à seguinte observação dos autores:

“Observou-se também que, quando há uma contribuição financeira maior da mulher, ela acaba conseguindo negociar mais a participação do companheiro nas atividades do lar. Todavia, a maioria das mulheres entrevistadas têm renda menor do que a dos companheiros e, mesmo nos lares em que a mulher arque com a maior parte das despesas ou com todas elas, o companheiro é quem administra o dinheiro e as

contas” (SANTOS; AZEVEDO; SOUZA, 2021)

Essa observação, com os dados mostrados anteriormente do IBGE, possibilita visualizar com maior amplitude o cenário de trabalho relacionados às mulheres, principalmente direcionado às atividades não remuneradas, tornando necessário o desenvolvimento de estratégias nos ambientes ocupacionais para promover ações de saúde mental, como foi sugerido nas atividades realizadas nesse estudo. Embora o estresse das servidoras não fosse diretamente ligado ao ambiente de trabalho, as circunstâncias do estresse geral influência nas dinâmicas e relações de trabalho.

Com isso, as dinâmicas de psicoeducação individual foram cruciais para informar e educar sobre o que é estresse, seus efeitos e para prosseguir com as atividades com propósito de trazer melhorias em casos específicos. O uso de imagens, como folder, e demonstrações práticas de atividades possíveis a serem feitas em qualquer espaço — como exercícios de respiração, alongamentos e automassagem para controle da ansiedade e dos sintomas de estresse — foram a base das intervenções.

Além disso, o compartilhamento de informações e a troca saudável entre os membros da equipe contribuíram diretamente para aprimorar as relações interpessoais. A ênfase principal foi as mudanças de hábito gerais, como consumo elevado de cafeína, bebidas alcoólicas e nicotina, na importância de se movimentar e reservar um tempo de autocuidado, um momento de troca em que elas estejam sendo o centro de suas vidas, olhando para si mesmas com cuidado e atenção, proporcionando maior qualidade de vida.

Considerando que os resultados atuais são bastante positivos, indicando que os objetivos das intervenções foram alcançados é, no entanto, primordial lembrar que atividades como

essa precisam de um processo contínuo e de uma observação prolongada para avaliar o sucesso a longo prazo dessas melhorias, assim como a repetição de ações como essas.

CONCLUSÃO

Projetos e pesquisas focados em mulheres que atuam no sistema penal representam um marco crucial para promover o bem-estar e diminuir o risco de burnout. Ao longo da implementação, consegue-se identificar e abordar diversos fatores que causam estresse e exaustão, desenvolvendo e aplicando estratégias eficazes tanto no nível organizacional quanto individual.

O incentivo ao autocuidado e às práticas saudáveis entre as servidoras reforçou a importância de cada uma assumir um papel ativo na gestão do próprio bem-estar. Os resultados mostram que uma abordagem integrada, que considera tanto os aspectos organizacionais quanto individuais, é eficaz para mitigar os efeitos do estresse ocupacional. Em suma, este projeto não só melhorou as condições de trabalho das mulheres no sistema penal, mas também criou um modelo de intervenção que pode ser replicado em outras instituições.

A conclusão deste projeto é um passo significativo para a criação de ambientes de trabalho mais humanizados e sustentáveis, beneficiando não apenas as profissionais, mas também a eficácia e a qualidade dos serviços prestados. A aprovação e implementação da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), que estabelece as disposições gerais e o gerenciamento de riscos ocupacionais, é fundamental para garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável. Sua aprovação e constante atualização são vitais para que as empresas e instituições, incluindo o sistema penal, tenham diretrizes claras sobre como identificar, avaliar e controlar os riscos presentes.

A NR-1 não é apenas um conjunto de regras, mas um instrumento que impulsiona a cultura de prevenção, levando a um impacto positivo direto na saúde física e mental dos trabalhadores. Para as mulheres no sistema penal, um ambiente de trabalho regido pela NR-1 significa maior proteção e um olhar atento às especificidades dos riscos aos quais estão expostas (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2025). A discussão e o eventual fim da escala de trabalho 6x1 para essas profissionais também representam um avanço significativo, considerando a jornada exaustiva, com apenas um dia de folga por semana, contribui diretamente para o estresse crônico, a fadiga e, consequentemente, o risco de burnout.

A transição para modelos de escala mais equitativos, como a 12x36 ou outras que proporcionem maior tempo de descanso e recuperação, trará impactos extremamente positivos. Isso permitirá que essas mulheres tenham mais tempo para o autocuidado, o convívio familiar e social, e a recuperação física e mental, elementos essenciais para a resiliência e a prevenção de doenças relacionadas ao trabalho. É um reconhecimento de que o tempo de descanso não é um luxo, mas uma necessidade para a saúde e a produtividade a longo prazo.

Considerando os aspectos contemporâneos do trabalho, em que dedicamos uma parte significativa de nossas vidas às atividades profissionais, a implementação de atividades com o objetivo de melhorar o ambiente de trabalho torna-se ainda mais crucial. O modelo atual de trabalho muitas vezes exige mais tempo e energia, tornando a fronteira entre vida pessoal e profissional mais tênue. Nesse cenário, projetos que visam aprimorar o bem-estar no ambiente ocupacional são indispensáveis. Esses não apenas abordam questões pontuais como o estresse e a exaustão, mas também promovem uma cultura organizacional que valoriza o ser humano em sua totalidade.

Ao investir em intervenções que melhoram as relações interpessoais, oferecem suporte psicológico e promovem a qualidade de vida, as instituições não só garantem a saúde de seus colaboradores, mas também otimizam a produtividade, reduzem o absenteísmo e retêm talentos. É um investimento estratégico que beneficia tanto o indivíduo quanto a organização, refletindo uma compreensão moderna do que significa um ambiente de trabalho verdadeiramente sustentável.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. DSM-5-TR(tm) classification. [S. l.]: American Psychiatric Association Publishing, 2022.

BARDIN, L. *Análise de Conteúdo*. 70. ed. Paris: Presses Universitaires de France. 1977.

DIAS, J. C. R. *et al.* Perceived stress scale applied to college students: validation study. *Psychology, Community & Health*, v. 4, n. 1, p. 1-13, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.23668/psycharchives.2277>.

LOPES, L. P.; NASCIMENTO, A. R. A. do. O que faz uma psicologia social? *Intervenção na Psicologia Social Brasileira. Psicologia & Sociedade*, v. 28, n. 1, p. 14-25, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1807-03102015aop002>.

BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE. Estresse. 2012. Disponível em: <https://bvsmis.saude.gov.br/estresse/>. Acesso em: 17 mar. 2024.

BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Norma Regulamentadora No. 1 (NR-1). 16 jul. 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-1>. Acesso em: 20 jul. 2025.

NERY, C.; BRITTO, V. Em 2022, mulheres dedicaram 9,6 horas por semana a mais do que os homens aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas. Agência de Notícias IBGE. 24 ago. 2023. Disponível em: https://www.bing.com/search?pglt=299&q=agencia+o+ibge+jornada+das+mulheres&cvid=109786bd6f6e4955a79b8af921f76b72&gs_lcrp=EgRIZGdlKgYIABBFGDkyBggAEEUYOTIGCAQQABhAMgYIBRAAGEAyBggGEAAyQDIGCAcQABhAMgYICBAAGEDSAQkxMjE4NGowajGoAgCwAgA&FORM=ANNTA1&PC=LCTS. Acesso em: 19 jul. 2025.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, Á. Validação da escala de estresse no trabalho. *Estudos de Psicologia (Natal)*, v. 9, n. 1, p. 45-52, 2004. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2004000100006>.

PRADO, C. E. P. do. Estresse ocupacional: causas e consequências. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, v. 14, n. 3, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.5327/Z1679-443520163515>.

ROSENTHAL, E. Precisamos falar sobre o burnout feminino. 28 fev. 2023. Disponível em: <https://www.revista-hsm.com.br/post/precisamos-falar-sobre-o-burnout-feminino>. Acesso em: 28 fev. 2024.

SANTOS, C. M.; AZEVEDO, A. P.; SOUZA, É. L. A mulher em tripla jornada: discussão sobre a divisão das tarefas em relação ao companheiro. *Revista Gestão & Conexões*, v. 10, n. 2, p. 103-121, 6 ago. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.47456/regec.2317-5087.2021.10.2.34558.103-121>.

SOBRAL, P. Síndrome de burnout: entenda o que é e suas consequências. 6 jun. 2023. Disponível em: <https://bee-corp.com.br/sindrome-de-burnout/>. Acesso: 19 mar. 2024.

TONELLI, M. J. Nada de novo no front: as mulheres no mercado de trabalho. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 27, n. 5, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2023230210>.