



**CENTRO UNIVERSITÁRIO FAMETRO – UNIFAMETRO**  
**CURSO DE GRADUAÇÃO EM ENFERMAGEM**

**IVANNA BRASILEIRO DE SÁ ALMEIDA**

**INTERVENÇÕES PREVENTIVAS DE IMPACTO REDUTIVO EM ABSENTEÍSMO E  
AFASTAMENTO POR ESTRESSE OCUPACIONAL: REVISÃO INTEGRATIVA**

**FORTALEZA**

**2023**

IVANNA BRASILEIRO DE SÁ ALMEIDA

INTERVENÇÕES PREVENTIVAS DE IMPACTO REDUTIVO EM ABSENTEÍSMO E  
AFASTAMENTO POR ESTRESSE OCUPACIONAL: REVISÃO INTEGRATIVA

Trabalho de Conclusão Curso apresentado à disciplina Trabalho de Conclusão de Curso II, do curso de graduação Enfermagem do Centro Universitário Fametro – UNIFAMETRO – como requisito parcial para aprovação na disciplina, sob orientação do Prof. Me. Francisco Ariclene Oliveira.

FORTALEZA

2023

IVANNA BRASILEIRO DE SÁ ALMEIDA

INTERVENÇÕES PREVENTIVAS DE IMPACTO REDUTIVO EM ABSENTEÍSMO E  
AFASTAMENTO POR ESTRESSE OCUPACIONAL: REVISÃO INTEGRATIVA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a disciplina Trabalho de Conclusão de Curso II, do curso de graduação Enfermagem do Centro Universitário Fametro – UNIFAMETRO – como requisito parcial para aprovação na disciplina, sob orientação do Prof. Me. Francisco Ariclene Oliveira.

Aprovado em: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

## **BANCA EXAMINADORA**

---

Prof. Me. Francisco Ariclene Oliveira (Orientador)  
Centro Universitário Fametro (UNIFAMETRO)

---

Profa. Esp. Iandra Maria Sousa da Silva (1º Membro – Externa)  
Centro Universitário Fametro (UNIFAMETRO)

---

Profa. Esp. Dayanna Cynthia Moura Melo (2º Membro – Externa)  
Instituto de Previdência do Município de Fortaleza (IPM)

FORTALEZA

2023

## RESUMO

O estudo desenvolvido baseia-se no crescente índice de absenteísmo e afastamentos ocupacionais ocasionados pelo esgotamento profissional, repercutindo na saúde dos indivíduos e impactando diretamente na qualidade de vida e produtividade. Objetivou-se identificar, à luz da literatura científica, intervenções preventivas relacionadas à redução de afastamentos e absenteísmo decorrentes do estresse ocupacional. Trata-se de um estudo de revisão integrativa, no qual a coleta de dados foi realizada, prioritariamente, nas bases SciELO e BVS (Biblioteca Virtual em Saúde), aplicando os critérios de inclusão artigos em português, inglês e espanhol, de 2019 a 2023 e exclusão artigos reflexão-teóricos, editoriais, estudos de casos, teses, dissertações, monografias e capítulos de livros. Após o processo de elegibilidade, foram analisados 21 artigos nos quais apresentavam métodos variados de estratégias, desde intervenções de saúde mental, ginástica laboral, ergonomia, valorização e capacitação profissional até gerenciamento e gestão, que têm em comum o intuito de agregar aos conhecimentos do setor de Saúde e Segurança do Trabalho, alcançando impacto significativo na prevenção e identificação precoce de TMC relacionados ao trabalho e, com isso, reduzir os índices de afastamento ocupacional.

**Descritores:** Estresse Ocupacional; Esgotamento Profissional; Saúde do Trabalhador; Plano de Prevenção de Riscos Laborais; Modos de Intervenção.

## ABSTRACT

The study developed is based on the growing rate of absenteeism and occupational leaves caused by professional burnout, affecting the health of individuals and directly impacting quality of life and productivity. The objective was to identify, in the light of scientific literature, preventive interventions related to reducing sick leave and absenteeism resulting from occupational stress. This is an integrative review study, in which data collection was carried out, primarily, in the SciELO and BVS (Virtual Health Library) databases, applying the inclusion criteria articles in Portuguese, English and Spanish, from 2019 to 2023 and exclusion of reflection-theoretical articles, editorials, case studies, theses, dissertations, monographs and book chapters. After the eligibility process, 21 articles were analyzed in which they presented varied methods of strategies, from mental health interventions, workplace gymnastics, ergonomics,

professional development and training to management and management, which have in common the aim of adding to the sector's knowledge of Occupational Health and Safety, achieving a significant impact on the prevention and early identification of work-related CMDs and, therefore, reducing occupational absence rates.

**Descriptors:** Occupational Stress; Professional burnout; Worker's health; Occupational Risk Prevention Plan; Modes of Intervention.

## INTRODUÇÃO

A expressão esgotamento profissional, também conhecida como Síndrome de *Burnout*, começou a ser estudada pelo médico alemão Freudenberg em 1974, que analisou o processo de desgaste ocupacional de trabalhadores de uma clínica para dependentes químicos identificando casos de gradual desgaste emocional, perda de motivação e reduzido comprometimento com o trabalho decorrentes à fatores relacionados ao trabalho. Buscando definições mais atuais, a Síndrome de Burnout pode ser considerada uma conjunção tridimensional de fatores interligados às atividades laborais e geradores de um colapso de sentimentos (esgotamento emocional), frustração em relação ao censo de produção e desempenho (realização) e perda de identidade profissional (despersonalização) (Baptista *et al.*, 2019; Carlotto, 2002).

Atualmente, o termo é frequentemente utilizado nos âmbitos de pesquisa, saúde, acadêmico e, até mesmo, jurídico. No Brasil, a Síndrome caracterizava-se como acidente de trabalho, representada pelo CID 10 - Z73.3 (atualmente CID10 - Z56), porém a partir de 01 de janeiro de 2022, após a 11ª atualização do Cadastro Internacional de Doenças (CID), compõe um capítulo específico de problemas resultantes ou associados ao emprego/desemprego. Deste modo, a nova atualização assegura explicitamente a correlação direta entre a doença proveniente da atividade laboral, sendo categorizada como uma patologia adquirida dos fatores de risco existentes na empresa devido a um gerenciamento não efetivo (Reino, 2022).

Devido a tantas questões que envolvem o adoecimento psíquico do trabalhador, o assunto vem sendo analisado e incorporado em gerenciamento e gestão de pequenas à grandes empresas, incorporando medidas preventivas e de identificação dos fatores, promoção de qualidade de trabalho e criação de equipes de

Saúde e Segurança do Trabalho. Posto isso, a autora deste projeto, inserida em uma equipe de Serviço Especializado em Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) de um *Shopping Center*, identificou tal problemática e sentiu-se motivada a adquirir métodos buscando resultados pessoais para a empresa em que trabalha e, simultaneamente, promover conhecimento para os demais que se assemelham ao cenário abordado.

Para entender o desenvolvimento de qualquer patologia, necessitamos identificar o motivo no qual ela se manifesta, ou seja, os fatores condicionantes e determinantes desencadeadores. Partindo desse preceito, a associação entre a conduta do agente (empregador) e do dano resultante dessa conduta (doença ocupacional), nomeada de nexos causal, é o objeto de estudo principal para entender e atingir a “raiz do problema”. E qual a correlação disso com os objetivos desta pesquisa? Para analisar as medidas preventivas exploradas, é necessário o entendimento da particularidade referente ao nexos causal, pois há incontáveis variáveis e a adequação de cada método dependerá da disfunção situacional encontrada. De acordo com Prado (2016):

“A caracterização de um fenômeno de estresse depende da percepção do indivíduo em avaliar os eventos como estressores, portanto o cognitivo tem papel importante no processo que ocorre entre os estímulos potencialmente estressores e as respostas do indivíduo a eles. O termo estressor ocupacional designa estímulos que são gerados no trabalho e têm consequências físicas ou psicológicas negativas para um maior número de indivíduos expostos a eles. Consideram-se agentes estressores os fatores extra organizacionais e organizacionais, individuais e de grupo.”

De acordo com a pesquisa realizada pela *International Stress Management Association* (ISMA-BR), em 2018, antes da pandemia de Covid-19, o Brasil já ocupava a segunda posição de países com o maior número de afastamentos por Síndrome de Burnout. Registrando índices de 72% dos entrevistados apresentando sequelas decorrentes do estresse e 32% como portadores de Síndrome de Burnout, destes 32% permanecem exercendo ativamente as atividades laborais o quantitativo de 92% (Araújo, 2018).

Após a pandemia não foram divulgados dados oficiais, porém segundo

pesquisa extraoficial realizada pela EPSJV/Fiocruz, em abril de 2023, de acordo com o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), em 2022, 209.124 mil pessoas foram afastadas do trabalho por transtornos mentais, entre depressão, distúrbios emocionais e Alzheimer, enquanto em 2021 foram registrados 200.244 afastamentos (Soalheiro *et al.*, 2022).

Nesse sentido, pode-se inferir que com o passar dos anos, o crescente aumento dos índices nos denuncia a falha gerencial e o importante papel do setor de Saúde e Segurança do Trabalho nesse contexto preventivo. Diante desse contexto, suscitou-se a seguinte questão norteadora desse estudo: Quais as intervenções preventivas relacionadas à redução de afastamentos e absenteísmo decorrentes do estresse ocupacional apontadas na literatura científica?

Deste modo, o presente trabalho torna-se relevante, pois busca contribuir desde o bem-estar do trabalhador até a melhoria de gerenciamento de empresas.

Assim, objetivou-se identificar, à luz da literatura científica, intervenções preventivas relacionadas à redução de afastamentos e absenteísmo decorrentes do estresse ocupacional.

## **METODOLOGIA**

Trata-se de uma revisão integrativa (RI) da literatura cujo propósito de investigação foi explorar na literatura científica as intervenções preventivas com o intuito de impactar na redução de afastamentos e absenteísmo decorrentes do estresse ocupacional.

A revisão integrativa é um modelo de estudo que contempla uma abordagem metodológica de revisão, incluindo estudos experimentais e não experimentais para compreensão e análise holística do fenômeno estudado. Faz também uma combinação de dados da literatura teórica e empírica, além de englobar uma grande opção de propósitos: definição de conceitos, revisão de teorias e evidências e compreensão de problemas metodológicos de um tópico particular (Souza; Silva; Carvalho, 2010).

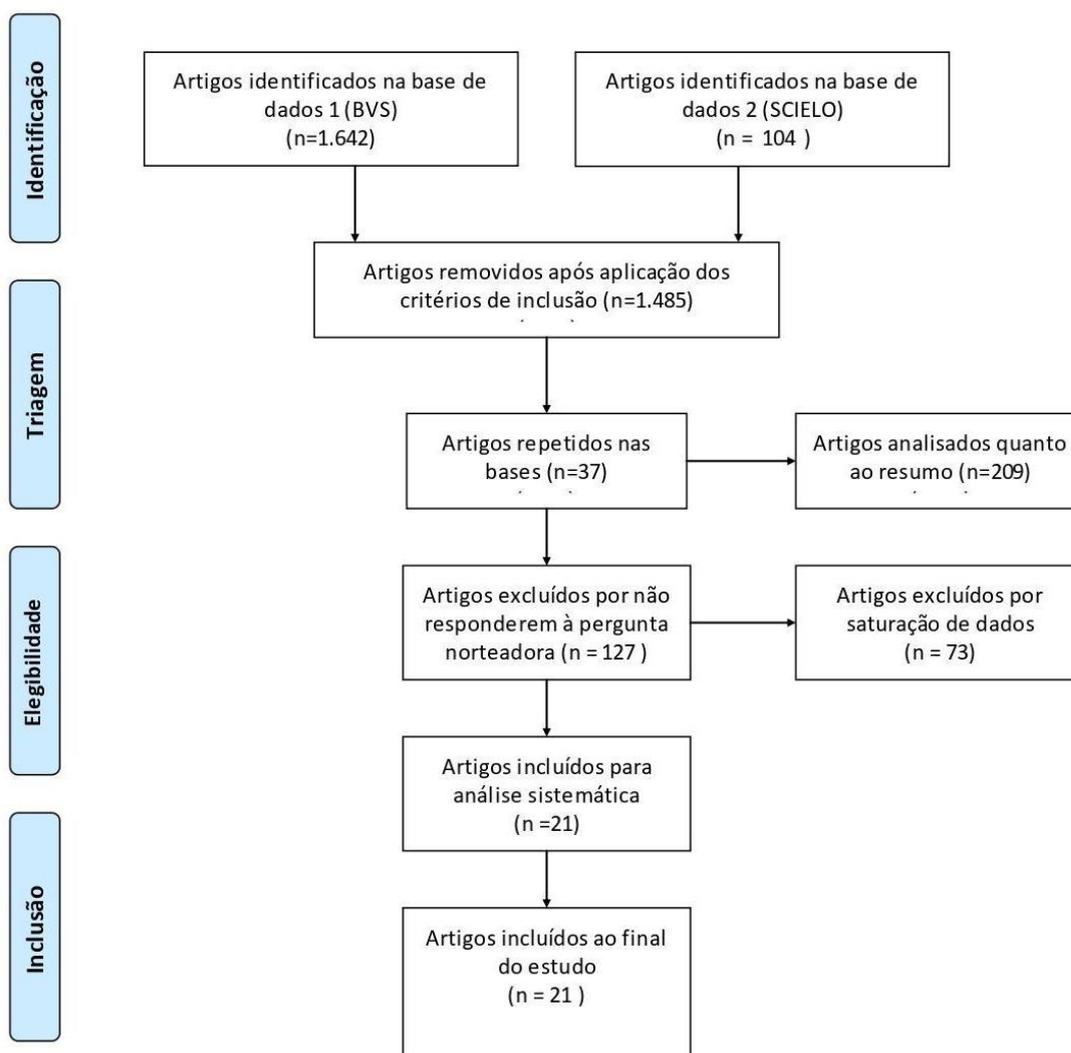
Para elaboração deste estudo, foram consideradas as recomendações de Souza, Silva e Carvalho (2010) para construção de revisões integrativas. Dessa forma, a pesquisa estruturou-se adotando os seguintes passos: 1ª Fase: elaboração da pergunta norteadora; 2ª Fase: busca ou amostragem na literatura; 3ª Fase: coleta de

dados; 4ª Fase: análise crítica dos estudos incluídos; 5ª Fase: discussão dos resultados; e 6ª Fase: apresentação da revisão.

Pontua-se que a pergunta norteadora dessa revisão foi formulada adotando-se a estratégia PCC (População, Conceito e Contexto), recomendada pelo Joanna Briggs Institute (JBI, 2014). De acordo com esses elementos, correlacionou-se a seguinte estrutura: P – indivíduos em situação ativa ocupacional; C – intervenções preventivas para redução de afastamentos e absenteísmos; e C – Estresse Ocupacional. Assim, formulou-se a seguinte questão de pesquisa: Quais as intervenções preventivas relacionadas à redução de afastamentos e absenteísmo decorrentes do estresse ocupacional apontadas na literatura científica? Conforme os pressupostos estabelecidos, realizou-se um levantamento bibliográfico no período de setembro a outubro de 2023. A investigação ocorreu por meio das seguintes plataformas: *SciELO (Scientific Electronic Library Online)* e Biblioteca Virtual em Saúde (BVS), LILACS e MEDLINE por meio da seguinte equação: (Estresse Ocupacional) *OR* (Esgotamento Profissional) *OR* (Saúde do Trabalhador) *AND* (Plano de Prevenção de Riscos Laborais) *OR* (Prevenção Primária) *OR* (Modos de Intervenção).

No processo de levantamento dos elementos da amostra, foram adotados os seguintes critérios de inclusão: artigos completos escritos em português, inglês e espanhol, disponíveis na íntegra, artigos publicados no período de 2019 a 2023. Como critérios de exclusão, foram instituídos: os artigos de reflexão-teóricos, os editoriais, os estudos de casos, teses, dissertações, monografias, capítulos de livros, editoriais e artigos de reflexões, conforme o fluxo abaixo.

Figura 1: Fluxograma das diferentes fases da revisão da literatura.



Fonte: própria, 2023.

Na sequência, os artigos foram avaliados pelos títulos e palavras-chaves, sendo excluídos aqueles que não se adequem à temática.

Os artigos selecionados na fase anterior foram analisados considerando a leitura dos resumos, do objetivo, da população estudada e dos resultados (Quadro 01), o que resultará na seleção de um corpus amostral de artigos para serem avaliados com leitura na íntegra. Logo após, seguiu-se com a leitura minuciosa dos artigos remanescentes e foram selecionados apenas os que se adequem ao objetivo do estudo, o que gerou, ao final desse processo, a amostra que subsidiou as discussões.

**Quadro 01:** Variáveis relacionadas aos artigos selecionados para compor o estudo.

Variável	Explicação
Resumo	Resumo do artigo previamente selecionado
Objetivo	Objetivo da intervenção frente à sua eficácia
População	Trabalhadores de diversos setores e funções
Resultados	Resultados esperados e principal benefício com a aplicação da intervenção

Fonte: Própria, 2023.

Estabelecida a amostra final para exploração de informações relacionadas à construção do estudo, estruturou-se um quadro sinóptico, delineado com as seguintes informações: ano de publicação, título, autor(es), periódico indexado, objetivo(s) e principais resultados encontrados. A coleta de dados concretizar-se-á a partir de um formulário estruturado, validado por Ursi (2005), adaptado para atender as nuances da questão norteadora formulada, foram utilizados os seguintes aspectos: nome da pesquisa, nome dos autores, intervenção estudada e resultados.

Os dados foram extraídos e compilados no formato de banco de dados, utilizando o programa Microsoft Excel, de maneira que favoreça a análise das intervenções e a comparação dos resultados esperados.

A análise crítica do material reunido, após os dados serem condensados e explorados, foi agrupada por semelhança para subsidiar a discussão, processo pelo qual os resultados analisados poderão emergir categorias temáticas.

A pesquisa não envolve riscos a seres humanos por se tratar de um estudo documental de revisão integrativa, com dados de fontes previamente existentes. Além disso, não há conflitos de interesse por parte dos pesquisadores. Desse modo, não se faz necessário o encaminhamento e aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa, nos termos da Resolução do Conselho Nacional de Saúde, nº 466, de 12 de dezembro de 2012.

## **RESULTADOS**

A partir do cruzamento dos descritores de assunto selecionados para contemplar o problema da pesquisa foram encontrados 1.746 estudos. Destes, 37 deles repetidos nas bases, 745 não tinham o texto completo disponível para leitura, 57 destes foram publicados em outras línguas, 72 foram publicados em outras bases de dados, 538 em anos anteriores, além disso, 127 eram revisões de literatura.

Assim foram analisados quanto ao resumo 209 estudos, após a leitura foi

identificado que 127 deles não respondiam à questão norteadora e 73 entraram em saturação de dados.

Ao final do estudo foram inseridos 21 artigos, tendo sido seus resultados devidamente analisados e discutidos na íntegra.

A seguir, o Quadro 02 apresenta os artigos selecionados conforme autores, ano de publicação e estratégias preventivas para o absenteísmo e afastamento profissional em seguida, seus conteúdos são discutidos em categorias temáticas.

**Quadro 2:** Descrição dos artigos segundo título ano de publicação e estratégias preventivas para o absenteísmo e afastamento profissional. Fortaleza-CE, 2023.

CÓD	AUTORES	ANO	ESTRATÉGIAS PREVENTIVAS
A1	Tavares, E.G.R. <i>et al.</i>	2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Prática de atividades físicas;</li> <li>● Promoção da saúde mental;</li> <li>● Plano de carreira; Ambiente de trabalho saudável;</li> <li>● Atividades recreacionais e educativas;</li> <li>● Programas de sensibilização de prática de hábitos saudáveis;</li> <li>● Educação Permanente;</li> <li>● Comunicação efetiva;</li> <li>● Gerenciamento de conflitos.</li> </ul>
A2	Antonini, F.O. <i>et al.</i>	2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Criação de ambientes favoráveis, reforço da ação comunitária e desenvolvimento das habilidades pessoais.</li> </ul>
A3	Pantaleão, P.F.; Veiga, H.M.S.	2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Valorização da criatividade;</li> <li>● Apoio organizacional;</li> <li>● Segurança psicológica;</li> <li>● Aplicação de <i>feedback</i>;</li> <li>● Condições para criatividade;</li> <li>● Capacitação continuada;</li> <li>● Valorização profissional.</li> </ul>
A4	Magnavita, N. <i>et al.</i>	2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Programas participativos de ergonomia</li> </ul>
A5	Andersen, L.L. <i>et al.</i>	2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Prática de microexercícios;</li> </ul>
A6	Campbell, L.A. <i>et al.</i>	2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Mudança comportamental na tratativa dos funcionários;</li> <li>● Criação e a manutenção de políticas relativas às incivildades.</li> </ul>
A7	Dong-Wool, L. <i>et al.</i>	2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Benefícios aos empregados;</li> <li>● Serviços e instalações de apoio para trabalhadores com diferentes problemas de saúde.</li> </ul>
A8	Gallego, S.C; Ramirez, M.A.G.	2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Terapia cognitivo-comportamental presencial;</li> <li>● Terapia cognitivo-comportamental via on-line;</li> <li>● Psicoeducação;</li> <li>● Intervenções de exercícios físicos.</li> </ul>
A9	Guimarães. L.A.M.; Neto, A.L; Júnior, J.M.	2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Gerenciamento de emoções;</li> <li>● Apoio psicoterapêutico;</li> <li>● Psicotraumatologia.</li> </ul>
A10	Hees, S.G.M. <i>et al.</i>	2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Resolutividade de problemas no local de trabalho encontrando soluções;</li> <li>● Estimular a autonomia dos funcionários;</li> <li>● Proporcionar apoio ocupacional;</li> <li>● Proporcionar locais de trabalho;</li> <li>● Propor sessões de <i>coaching</i> realizadas por profissionais de saúde ocupacional.</li> </ul>

A11	Ervasti, J. <i>et al.</i>	2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prática de atividade física.</li> </ul>
A12	Oliv, S. <i>et al.</i>	2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ajustes no ambiente de trabalho, tornando-o mais ergonômico;</li> <li>• Propor exercícios laborais.</li> </ul>
A13	Lima, R.B.; Buarque, A.	2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fornecimento de atendimento odontológico.</li> </ul>
A14	Torres, G. <i>et al.</i>	2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programa corporativo de prática de exercícios laborais e respiratórios.</li> </ul>
A15	Nehme, M. <i>et al.</i>	2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Redução da escala de trabalho;</li> <li>• Propor prática de exercícios laborais.</li> </ul>
A16	Terry, A.B.	2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reduções de conflitos.</li> </ul>
A17	Santos, K.M. <i>et al.</i>	2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Redução da jornada de trabalho;</li> <li>• Melhora nas relações socioprofissionais.</li> </ul>
A18	Nieuwenhuijsen, k. <i>et al.</i>	2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acompanhamento psicológico;</li> <li>• Prática de exercícios físicos.</li> </ul>
A19	Ornek, O.K.; Esin, M.N.	2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instalação de programa de promoção da saúde mental.</li> </ul>
A20	Pie, A.C.S. <i>et al.</i>	2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clima organizacional mais focado no trabalhador.</li> </ul>
A21	Roncalli, A.A.	2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Campanhas de reconhecimento e valorização dos profissionais por meio de vídeos e agradecimentos públicos;</li> <li>• Blitz da CIPA para orientação dos trabalhadores;</li> <li>• Treinamentos presenciais e on-line;</li> <li>• Parceria com o Núcleo de Psicologia para atendimento psicológico aos líderes e apoio psicológico aos trabalhadores;</li> <li>• Realização de projetos para incentivar momentos de descompressão e proporcionar pequenas pausas na rotina dos trabalhadores.</li> </ul>

Fonte: Autora, 2023.

## DISCUSSÃO

A seguir a revisão será apresentada em categorias temáticas e discutidas conforme os achados na literatura. As categorias a seguir irão discorrer sobre estratégias preventivas para o absenteísmo e afastamento profissional.

### **O absenteísmo e o afastamento decorrente do estresse ocupacional**

O absenteísmo no ambiente organizacional é o termo utilizado para caracterizar as faltas ao trabalho atrasos e saídas antecipadas, podendo ser justificadas ou não. Os afastamentos podem ser provocados por inúmeros fatores, dentre eles, problemas de saúde, emocionais, motivacionais e qualquer outro que provoque a falta do trabalhador ao serviço (Fuzinato; Nascimento; Dalbosco, 2017). Assim, vale ressaltar que o ambiente de trabalho envolve aspectos físicos, psicossociais e organizacionais que agem sobre a saúde do trabalhador. Portanto, um

ambiente seguro e saudável previne doenças e amplia a sua capacidade para o trabalho e produtividade (Sá *et al.*, 2022).

O absenteísmo do trabalho aumentou 30% nos últimos 25 anos, acarretando efeito negativo à economia, à competitividade entre as empresas e ao desenvolvimento de qualidades humanas. Consequentemente ele afeta a saúde mental do trabalhador, interfere na sua produtividade, causa desgaste e aumenta as despesas em saúde (Tavares *et al.*, 2023).

Além disso, vale pontuar que as causas do absenteísmo e do afastamento profissional decorrem das incivildades que os trabalhadores estão expostos no seu cotidiano. Como o termo incivildade pode ser difícil de definir e testar, uma definição menos politizada é que a incivildade compreende “comportamentos rudes ou perturbadores que muitas vezes resultam em sofrimento psicológico ou fisiológico para as pessoas envolvidas” (Campbell *et al.*, 2021).

Estudos mostram os efeitos gerados pelas incivildades, que incluem a deterioração da saúde física e mental dos funcionários, o absentismo, o esgotamento e a rotatividade, bem como a redução da qualidade do serviço prestado.

Exemplos de tal contra produtividade são os comportamentos como: fazer longas pausas, chegar atrasado ao trabalho ou trabalhar lentamente de propósito (Campbell *et al.*, 2021).

Além disso, o estudo de Pantaleão e Veiga (2023) explica que a rotina dos serviços é repleta de burocracias e firmada em uma hierarquia que restringe a autonomia e criatividade dos funcionários, com o pouco tempo que têm para executar suas tarefas, tornando tudo mais mecânico, atrelado a longa jornada de trabalho e dificuldade e comunicação com a gestão.

Corroborando, Nehme *et al.* (2023) demonstra que os profissionais insatisfeitos sofrem de uma prevalência aumentada de fadiga, dor de cabeça, comprometimento cognitivo, estresse, esgotamento, insônia, mialgia e artralgia.

Há fortes evidências de que a baixa justiça organizacional, a alta tensão no trabalho, o alto desequilíbrio entre esforço e recompensa e o baixo apoio social podem aumentar o risco de distúrbios musculoesqueléticos e que a má organização do trabalho pode ser responsável pelo surgimento de problemas mentais e físicos.

O que requer das organizações ações que visem à redução das iniquidades no ambiente de trabalho e um planejamento de intervenções que minimizem o absenteísmo e o afastamento dos trabalhadores (Magnavita *et al.*, 2022).

A seguir, a segunda categoria temática trará o compilado de informações descritas na literatura científica acerca de medidas preventivas aplicadas no ambiente de trabalho com a finalidade de propor um meio mais saudável e agradável e conseqüentemente reduzir os impactos negativos à saúde do trabalhador.

### **Medidas preventivas para a redução do absenteísmo e afastamento profissional**

Estudos demonstram que o conhecimento e reconhecimento da realidade de saúde dos trabalhadores permite a implementação de estratégias de intervenção capazes de mudar o perfil dos afastamentos, assim como promover a melhoria no serviço prestado. Analisar os fatores de risco mais prevalentes para o absenteísmo e conhecer o perfil de saúde e adoecimento dos trabalhadores, permite criar planos de ações diretos para a melhoria da qualidade de vida (Tavares *et al.*, 2023).

Uma vez que, uma gestão desconectada das diretrizes que norteiam o trabalho não fornece condições suficientes para a realização das atividades laborais, assim, quanto maior a percepção de sobrecarga de trabalho, menor o afeto positivo e maior o afeto negativo vivenciado pelo trabalhador (Pantaleão; Veiga, 2023).

Visto que, a qualidade da organização do trabalho pode ser responsável não só pela redução da produtividade, mas também pelo aumento do risco de perturbações mentais e físicas. O clima organizacional há muito tempo é reconhecido como um dos fatores de risco para a saúde dos trabalhadores. Estudos mostraram que os fatores do ambiente de trabalho estão altamente correlacionados com a saúde e o bem-estar dos funcionários e com a qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho (Magnavita *et al.*, 2022).

Assim, adotar medidas como intervenções no local de trabalho por meio de *micro exercícios*, ou seja, exercícios de fortalecimento simples e breves concebidos para fortalecer os músculos primários utilizados durante o trabalho. O *micro exercício* pode ser realizado com faixas elásticas de resistência em conjunto com os colegas no posto de trabalho local; normalmente por 10 minutos, três vezes por semana, sem a necessidade de trocar de roupa, ir à academia ou tomar banho depois. Os *microexercícios* também podem ser realizados sem equipamento de exercício (por exemplo, exercícios para as costas) (Andersen *et al.*, 2022).

Estudos demonstram que breves períodos de exercício físico no local de trabalho são eficazes na melhoria dos sintomas de saúde somáticos, como dores

musculoesqueléticas, entre trabalhadores em empregos sedentários e fisicamente exigentes (Ervasti *et al.*, 2019; Magnavita *et al.*, 2022; Nieuwenhuijsen *et al.*, 2020; Oliv *et al.*, 2019; Tavares *et al.*, 2023; Torres *et al.*, 2020).

Além disso, o estudo de Gallego e Ramirez (2021) traz o uso de terapias cognitivo-comportamentais, presenciais ou online, como alternativa no desenvolvimento de programas para trabalhadores. Ressaltando, que a psicoeducação como única intervenção não é recomendada, no entanto, é evidente a sua eficácia como ferramenta que integra outros tipos de intervenções. A aplicação desse tipo de programa é considerada eficaz e útil na gestão do estresse no trabalho e na promoção de perfis de enfrentamento eficazes. Permite aos seus utilizadores avaliar holisticamente o stress dos trabalhadores e planejar e examinar programas de intervenção através de uma abordagem sistemática (Ornek; Esin, 2020).

Além disso, as empresas que passam a reconhecer os trabalhadores como sendo um ativo essencial e investem na sua saúde, geram um ambiente de trabalho mais saudável e focado no desenvolvimento de habilidades e competências profissionais que acarretam o crescimento da instituição (Dong-Wook *et al.*, 2021; Roncalli, 2022).

Uma vez que, a importância dada ao clima entre os colegas, à confiança e ao respeito mútuo são de suma importância para o trabalho, visto quem de que as relações interpessoais são importantes para o bem-estar em ambientes laborais, pois a qualidade e o relacionamento com a equipe são promotores de bem-estar quando a equipe é competente e mantém ótimo relacionamento pessoal e profissional (Antonini *et al.*, 2023; Hess *et al.*, 2022; Pantaleão; Veiga, 2023).

Além disso, um bom ambiente de trabalho leva ao desenvolvimento e aplicabilidade da criatividade e novas ideias. Além disso, os estudos também mostram que quanto maior a vivência de afetos positivos, menor a percepção de dificuldades de comunicação e regras na organização. Assim, confirmaram que a satisfação com os suportes organizacionais é antecedente consistente do bem-estar (Campbell *et al.*, 2021; Guimarães; Neto; Júnior, 2019; Pie *et al.*, 2019; Terry, 2019).

Diante do exposto, faz-se premente que é essencial que as organizações se preocupem em tornar o ambiente empresarial agradável e estimulante para os trabalhadores

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A realização do estudo mostrou-se satisfatória à medida que os achados permitiram o alcance do objetivo proposto. A presente pesquisa possibilitou identificar quais estratégias vêm sendo implementadas no contexto do trabalho para redução do absenteísmo e afastamento profissional em decorrência do estresse, sobrecarga e adoecimento.

Foram analisados 21 artigos de onde emergiram duas categorias: o absenteísmo e o afastamento decorrente do estresse ocupacional, onde foram discutidas as principais causas do afastamento profissional, identificadas por meio da literatura científica. Por meio dessa categoria temática compreende-se as diversas causas que podem levar ao adoecimento do indivíduo no ambiente de trabalho, seja ela de cunho social, psicológico ou físico e que independente da área impacta de forma significativa o estado de saúde do trabalhador, levando ao afastamento e afetando, ainda, a produtividade, lucro e crescimento das empresas.

A partir da análise da primeira categoria temática surgiu a necessidade de se discutir quais as medidas preventivas aplicadas pelos empregadores para reduzir a perda de profissionais. A segunda categoria: medidas preventivas para a redução do absenteísmo e afastamento profissional mostrou pequenas ações que levam a um grande impacto no cotidiano do trabalhador, como prática de pequenos exercícios laborais, construção de um ambiente de trabalho mais acolhedor, por meio de aplicação de *feedbacks* positivos, ações de reconhecimento profissional. Além de disponibilização de serviços de acompanhamento à saúde do trabalhador, aplicação de orientações, treinamentos e afins.

Entretanto, identifica-se que as empresas necessitam de conhecimento holístico sobre a temática, a fim de desenvolver uma aplicabilidade mais efetiva gerando, assim, resultados eficazes mediante a identificação dos fatores de risco e consciência de mudança, visto que a problemática se estende desde a saúde mental dos colaboradores até a gestão das empresas.

## REFERÊNCIAS

ALVES, A.; et al. Título do trabalho. **Universidade Federal De Minas Gerais Escola de Enfermagem Programa de Pós-Graduação em Enfermagem**. [s.l.: s.n.]. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/53345/>. Acesso em: 24 ago. 2023.

ANDERSEN, L. L.; et al. Potential of micro-exercise to prevent long-term sickness absence in the general working population: prospective cohort study with register follow-up. **Scientific Reports**, v. 12, n. 1, p. 2280, 10 fev. 2022.

ANTONINI, F.O.; et al. Reflexões sobre a saúde mental do professor: possibilidades para promover a saúde do trabalhador. **Enferm Foco**, v. 14, e-202354, 2023.

ARAUJO, Amanda. **Cuidado com a Síndrome de Burnout**. International Stress Management Association (ISMA-BR), 2018. Disponível em: [http://www.ismabrasil.com.br/ws/ckfinder/files/POP\\_empregos\\_Burnout.pdf](http://www.ismabrasil.com.br/ws/ckfinder/files/POP_empregos_Burnout.pdf). Acesso em: 28 de maio de 2023.

BAPTISTA, Makilim Nunes; et al. **Burnout, estresse, depressão e suporte laboral em professores universitários**. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, Brasília, v. 19, n. 1, p. 564-570, 2019.

CAMPBELL, L. A. et al. Assessing civility at an academic health science center: Implications for employee satisfaction and well-being. **PLOS ONE**, v. 16, n. 2, p. e0247715, 26 fev. 2021.

CARLOTTO, Mary Sandra. **A síndrome de Burnout e o trabalho docente**. Psicologia em Estudo, Maringá, v. 7, n. 1, p. 21-29, 2002. Disponível: <https://doi.org/10.1590/S1413-73722002000100005>. Acesso em: 28 de maio de 2023.

ERVASTI, J.; et al. Does increasing physical activity reduce the excess risk of work disability among overweight individuals? **Scandinavian Journal of Work, Environment & Health**, v. 45, n. 4, p. 376–385, 14 jan. 2019.

FUZINATTO, A. R. H.; NASCIMENTO, S.; DALBOSCO, I. B. Impacto do absenteísmo em uma agroindústria catarinense. **Revista Reuna**, v. 22, n. 4, p. 89–111, 29 dez. 2017.

GALLEGO, S. C.; et al. Estrategias de reintegro laboral luego de ausencias por problemas de salud mental en trabajadores: una revisión sistemática 2009-2019. **Avances en Psicología Latinoamericana**, v. 39, n. 2, 1 ago. 2021.

GUIMARÃES, L. A. M.; LAUDELINO NETO, A.; MASSUDA JÚNIOR, J. Intervenção integrada em saúde mental do trabalhador em uma corporação policial de Campo Grande (MS). **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 45, 2020.

LEE, D. W.; et al. Health-Related Productivity Loss According to Health Conditions among Workers in South Korea. **International Journal of Environmental Research**

**and Public Health**, v. 18, n. 14, p. 7589, 16 jul. 2021.

MAGNAVITA, N.; et al. The Impact of Quality of Work Organization on Distress and Absenteeism among Healthcare Workers. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 19, n. 20, p. 13458, 18 out. 2022.

NEHME, M.; et al. The longitudinal study of subjective wellbeing and absenteeism of healthcare workers considering post-COVID condition and the COVID-19 pandemic toll. **ProQuest**, p. 10759, 2023.

NIEUWENHUIJSEN, K.; et al. Interventions to improve return to work in depressed people. **Cochrane Database of Systematic Reviews**, 14 out. 2020.

NINA ISABEL SOALHEIRO et al. Ensino e pesquisa em saúde mental na atenção básica: Portfólio de Práticas Inspiradoras em Atenção Psicossocial. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 21, 1 jan. 2023.

OLIV, S.; et al. Workplace Interventions can Reduce Sickness Absence for Persons With Work-Related Neck and Upper Extremity Disorders. **Journal of Occupational and Environmental Medicine**, v. 61, n. 7, p. 559–564, jul. 2019.

ORNEK, O. K.; ESIN, M. N. Effects of a work-related stress model based mental health promotion program on job stress, stress reactions and coping profiles of women workers: a control groups study. **BMC Public Health**, v. 20, n. 1, 4 nov. 2020.

PANTALEAO, P.F; VEIGA, H.M.S. Bem-estar no trabalho: influência das condições para criatividade entre psicólogos do CREAS-MG. **Psicologia: Ciência e profissão**, v. 43, n. 24, p.1-17. 2 mar 2023.

PIE, A. C. S.; et al. Fatores associados ao presenteísmo em trabalhadores da indústria. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 45, 2020.

PRADO, Claudia Elisa Papa. **Estresse ocupacional: causas e consequências**. Revista Brasileira de Medicina do Trabalho, Americana, v. 14, n. 3, p. 286-289, 2016. Disponível em: <https://www.rbmt.org.br/about-the-authors/122/pt-BR>. Acesso em: 28 maio de 2023.

REINO, Priscila Arraes. **Síndrome de Burnout: a doença do trabalho e seus direitos**. Arraes & Centeno Advocacia. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>. Acesso em: 28 de maio de 2023.

SÁ, E. B. D.; et al. SAÚDE. **Políticas sociais: acompanhamento e análise**, n. 29, p. 1–56, 21 nov. 2022.

SOUZA, M. T. DE; SILVA, M. D. DA; CARVALHO, R. DE. Revisão integrativa: o que é e como fazer. **Einstein (São Paulo)**, v. 8, n. 1, p. 102–106, mar. 2010.

TAVARES, E. G. R.; et al. Perfil do absenteísmo dos servidores públicos de um município do Extremo Sul Catarinense. **Saúde em Redes**, v. 9, n. 1, p. 3802–3802, 2

abr. 2023.

TERRY, B. A. Interventions in occupational health psychology. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 24, n. 1, p. 1–3, fev. 2019.

TORRES, G. et al. The effectiveness of a corporate exercise intervention programme on cardiovascular risk profile, fitness and productivity: A South African view. **South African Medical Journal**, v. 110, n. 10, p. 1045, set. 2020.

URONEN, L. *et al.* **Rumo a detecção automatizada de fatores de risco psicossociais com mineração de texto.** Occupational Medicine. 2020.

URSI, E. Universidade de São Paulo. Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto. **Prevenção de lesões de pele no perioperatório: revisão integrativa da literatura Ribeirão Preto.** [s.l: s.n.]. Disponível em:  
<[https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/22/22132/tde-18072005-095456/publico/URSI\\_ES.pdf](https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/22/22132/tde-18072005-095456/publico/URSI_ES.pdf)>. Acesso em: 18 jul. 2022.

VAN HEES, S. G. M.; et al. Strengthening supervisor support for employees with common mental health problems: developing a workplace intervention using intervention mapping. **BMC Public Health**, v. 22, n. 1, 8 jun. 2022.