

ANÁLISE SISTÊMICA DA ANSIEDADE NO CONTEXTO LABORAL**SYSTEMIC ANALYSIS OF ANXIETY IN THE WORK CONTEXT****ANÁLISIS SISTÉMICO DE LA ANSIEDAD EN EL CONTEXTO LABORAL**

1¹ DA SILVA, Fabiana Kihara. DA SILVA, Juliana Rodrigues Faria 2²

RESUMO

Este artigo aborda a crescente prevalência de ansiedade no contexto laboral, destacando os desafios enfrentados pelos profissionais em um mercado de trabalho competitivo. O objetivo deste artigo é compreender os principais fatores contribuintes para a ansiedade no contexto laboral, suas implicações tanto para os indivíduos quanto para as organizações levando em consideração principalmente as contribuições dos autores Gardner (1995), Moscovi (1995), Ribeiro (2019) e Jordão (2009). Trata-se de uma revisão explicativa norteada pela bibliográfica Brasileira e Americana, realizada entre maio e novembro de 2023 de forma seletiva. Analisa os impactos da ansiedade no desempenho individual, nas relações interpessoais e no funcionamento global das organizações. Estratégias de gestão e prevenção são discutidas, incluindo a importância de ambientes de trabalho éticos, programas de bem-estar e intervenções específicas para lidar com os estressores laborais. Este estudo reflete sobre a necessidade de repensar as condições de trabalho vivenciadas pelos trabalhadores e investir na saúde mental dos colaboradores como uma prioridade para as organizações, visando não apenas a produtividade, mas também o bem-estar integral dos profissionais.

PALAVRAS-CHAVE: Ansiedade. Ansiedade no trabalho. Ambiente laboral.

ABSTRACT

This article addresses the growing prevalence of anxiety in the workplace, highlighting the challenges faced by professionals in a competitive job market. The objective of this article is to understand the main factors contributing to anxiety in the work context, its implications for both individuals and organizations. This is an explanatory review guided by Brazilian and American bibliography, carried out between May and November 2023 in a selective manner. Analyzes the impacts of anxiety on individual performance, interpersonal relationships and the overall functioning of organizations. Management and prevention strategies are discussed, including the importance of ethical work environments, wellness programs and specific interventions to deal with work stressors. This study reflects on the need to rethink the working conditions experienced by workers and invest in employees' mental health as a priority for organizations, aiming not only at productivity, but also at the integral well-being of professionals.

KEYWORDS: Anxiety. Anxiety at work. Work environment.

RESUMEN

Este artículo aborda la creciente prevalencia de la ansiedad en el lugar de trabajo, destacando los desafíos que enfrentan los profesionales en un mercado laboral competitivo. El objetivo de este artículo es comprender los principales factores que contribuyen a la ansiedad en el contexto laboral,

¹ E-mail 1, Instituição/ Afilição. Orcid: 0000-0000-0000-0000

² J.psicologica@gmail.com 1, Faculdade Mauá GO/ Afilição. Orcid: 0000-0001-7501-2709

sus implicaciones tanto para los individuos como para las organizaciones. Se trata de una revisión explicativa guiada por bibliografía brasileña y estadounidense, realizada entre mayo y noviembre de 2023 de manera selectiva. Analiza los impactos de la ansiedad en el desempeño individual, las relaciones interpersonales y el funcionamiento general de las organizaciones. Se analizan estrategias de gestión y prevención, incluida la importancia de entornos laborales éticos, programas de bienestar e intervenciones específicas para abordar los factores estresantes laborales. Este estudio reflexiona sobre la necesidad de repensar las condiciones laborales vividas por los trabajadores e invertir en la salud mental de los empleados como prioridad de las organizaciones, apuntando no sólo a la productividad, sino también al bienestar integral de los profesionales.

PALABRAS-CLAVE: Ansiedad. Ansiedad en el trabajo. Ambiente de trabajo.

INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho cada vez mais competitivo, tem exigido profissionais que saibam se relacionar de maneira saudável, que sejam engajados na melhoria contínua, que possuam perfil multidisciplinar, que atendam as demandas das instituições e suas políticas e cultura, este fator associado à pressão do dia a dia e somado as poucas horas de lazer e o autocuidado que o indivíduo dispensa para si, vem desencadeando altos níveis de ansiedade no contexto laboral.

“Os transtornos de ansiedade incluem transtornos que compartilham características de medo e ansiedades excessivas e perturbações comportamentais relacionadas. Medo é a resposta emocional à ameaça iminente real ou percebida, enquanto ansiedade é a antecipação de ameaça futura. Obviamente, esses dois estados se sobrepõem, mas também se diferenciam, com o medo sendo com mais frequência associado a períodos de excitabilidade autonômica aumentada, necessária para luta ou fuga, pensamentos de perigo imediato e comportamento de fuga, e a ansiedade sendo associada a tensão muscular e vigilância em preparação para perigo futuro e comportamentos de cautela ou esquivia” (American Psychiatric Association, 2014, p.189).

Em um ambiente laboral o trabalhador é exposto diariamente a situações que demandam esforços, sejam eles físicos, mentais, intelectuais e até mesmo ligados à inteligência emocional. Partindo do pressuposto que a condição laboral pode interferir nos níveis de ansiedade de cada trabalhador, este projeto tem como objetivo evidenciar os fatores que mais influenciam na ansiedade e no adoecimento do sujeito no contexto laboral.

O presente estudo computou pesquisas Brasileiras e Americanas realizadas em diversos campos de atuação no contexto laboral para se avaliar a presença da ansiedade no âmbito do trabalho como um todo. Em todas as áreas de atuação pesquisadas pode-se observar que a presença da ansiedade está bem acentuada na rotina dos trabalhadores das mais diversas profissões. A ansiedade no contexto laboral refere-se aos sentimentos de preocupação, nervosismo ou tensão que podem surgir devido às pressões e expectativas associadas ao trabalho. É uma experiência comum e pode afetar tanto os funcionários quanto os empregadores. A ansiedade no ambiente de trabalho pode ser causada por diversos fatores, tais como: carga de trabalho excessiva, expectativas elevadas, ambiente competitivo, falta de controle, relações interpessoais, insegurança no emprego, falta de suporte, expectativas pessoais, medo do fracasso dentre tantas outras.

Lidar com a ansiedade no contexto laboral requer abordagens individuais e organizacionais, dentre elas podemos citar: comunicação aberta, gestão de tempo, apoio psicológico, promoção de um ambiente saudável, alinhamento de expectativas, autocuidado, treinamento em habilidades emocionais entre outras.

Baseado em estudos científicos Brasileiros e Americanos, pode-se perceber que com o mundo do trabalho contemporâneo sempre atualizado as novas mudanças e atualizações em diversos âmbitos como social, econômico, políticos, comunitários e outros, forçam as organizações e instituições cobrarem cada vez mais de seus colaboradores uma alta performance, e conseqüentemente esses trabalhadores na busca de uma entrega cada vez mais compatível ao exigido, sofrem de perturbações de ansiedade. Nesta interação dinâmica, crenças irracionais são constituídas e reforçam os comportamentos, processo mediado pela emoção. Estas crenças estão relacionadas à onipotência (Só eu consigo fazer este trabalho), a dificuldades em delegar (Se eu não fizer, ninguém fará) e a catastrofização (Se eu não realizar esta tarefa ou concluir esta atividade, uma tragédia acontecerá) e são consideradas distorções cognitivas (Beck,1997) identificadas em trabalhadores que apresentam adição ao trabalho (Wijhe et al., 2013).

Além da busca pelo equilíbrio emocional, o sujeito sofre com as condições físicas do meio que lhe são impostas, como saúde e segurança no trabalho, cobranças por resultados e metas, resultados do corpo a depender da condição e da atividade laboral exposta, como por exemplo, ruídos, vibrações, excesso de peso, trabalho noturno, que causa desajustamento do horário do sono, repouso deficitário, enfim, essa interação entre fatores organizacionais, ocupacionais, individuais e/ou interpessoais, contribuem para os níveis de ansiedade nos trabalhadores como um todo.

Bourguignon in Castelhana, Santos & Lacomblez (2010) tais riscos são classificados como: biológicos, físicos, como resultado de esforços musculares, relacionados com o modo de organização do trabalho, riscos de acidentes, devido à escassez de higiene/conforto e riscos ambientais de cariz externo.

Este trabalho tem como objetivo específico levantar e discriminar os fatores que contribuem para o agravamento do nível de ansiedade nos indivíduos em condições laborais, condições estas que na grande maioria das vezes são insalubres a qualidade da saúde mental, por diversas situações o trabalhador é exposto a situações de vulnerabilidade, medo, desamparo, pressão em se atingir resultados, conflito, tensão, jornadas excessivas de trabalho, falta de instrumentos e materiais para se exercer a atividade proposta, algumas profissões colocam a segurança dos profissionais em risco outras lhe colocam de forma a vivenciar a morte de seus pacientes, todas essas condições são propícias a causar e agravar os níveis de ansiedade nos profissionais em exercícios de suas atividades laborais.

O trabalhador na busca em atender as necessidades do mercado de trabalho e de se manter nele dentro das condições capitalistas impostas, apresenta sinais de cansaço, estresse físico e emocional. Esse desgaste lhe causa um sentimento de incompetência e desamparo. Este estresse reflete, ainda, na vida pessoal do profissional, compromete atividades de lazer com a família e amigos, e pode aumentar a agressividade, irritabilidade, fadiga e tristeza, comprometendo a qualidade de vida (Porciuncula, 2015).

Segundo Santos e Castro (in Teixeira, 2002), a ansiedade constitui uma sensação de inquietação, antecipando o indivíduo um acontecimento iminente ou sentindo uma ameaça inespecífica ou incerta. No mesmo sentido, Rachman (in Teixeira, 2002) defende que a ansiedade é um sentimento difuso e desagradável, que ocorre quando o indivíduo, dificilmente, identifica a origem da sua tensão e que leva a um estado de aumento de vigilância. Lang (in Powell & Enright, 1990) defende que a ansiedade é constituída por três componentes interligados e que se influenciam diretamente uns aos outros, podendo a ansiedade ser entendida em termos de pensamentos (e.g., “estou assustado), sensações físicas ou sentimentos (e.g., aumento do ritmo cardíaco) ou de comportamentos (e.g., evitar a situação). Vaz Serra (1996, cit. in Teixeira, 2002) propõe um modelo semelhante, referindo-se a três componentes interdependentes: a cognitiva, que diz respeito aos pensamentos que traduzem e medos; a vegetativa, que corresponde à ativação fisiológica decorrente da ansiedade; e a motora, em que a ansiedade se manifesta pelo evitamento da situação.

É também Vaz Serra (1996, cit. in Teixeira, 2002) quem defende a existência de dois tipos de ansiedade: a ansiedade propulsiva, que, sendo moderada constitui uma ansiedade normal, estimuladora e adaptativa, para que o indivíduo se esforce para concretizar os seus objetivos ou de evitar um estímulo ameaçador; e a ansiedade inibitória, que, atingindo níveis elevados, não permite que o indivíduo funcione de um modo adaptativo. De resto, importa salientar a existência de um “continuum” entre ansiedade normal e patológica, ou, propulsiva e inibitória (Teixeira, 2002).

Ademais, segundo a lei de Yerkes e Dodson (in Teixeira, 2002), até determinado ponto, o aumento de ansiedade poderá levar a um aumento de rendimento; a partir desse momento, ocorre uma estagnação do rendimento a um nível máximo; e, depois daí, o rendimento diminui e a ansiedade aumenta para um nível muito elevado. Trata-se, portanto, de uma relação em “U” invertido entre a ansiedade e o rendimento.

OBJETIVO GERAL

Compreender os principais fatores contribuintes para a ansiedade no contexto laboral, suas implicações tanto para os indivíduos quanto para as organizações.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1- Identificar os fatores do ambiente de trabalho que contribuem para a manifestação da ansiedade entre os funcionários.
- 2 -Investigar os efeitos da ansiedade no desempenho individual, nas relações interpessoais e no funcionamento global das organizações.
- 3- Avaliar as estratégias de gestão e prevenção da ansiedade atualmente adotadas pelas organizações.

JUSTIFICATIVA

A Organização Mundial de Saúde - OMS (2015) estimou que, em, 264 milhões (3,6%) de pessoas em todo o mundo apresentavam algum transtorno de ansiedade, sendo mais comum entre

as mulheres. No Brasil, cerca de 9,3% da população é afetada por este transtorno (World Health Organization, 2017).

A ansiedade tem se tornado um sentimento comum a grande parte da população mundial, diante dos acontecimentos das rotinas diárias é esperado que o indivíduo desenvolva um certo nível de ansiedade, porém a partir do momento que se causa prejuízos ao ser humano ela pode ser considerada como uma patologia e merece a devida atenção. Este trabalho tem o objetivo de buscar informações acerca do desenvolvimento e agravamento no nível de ansiedade relacionado a atividade laboral do sujeito independente do segmento ao qual está relacionado.

METODOLOGIA

Trata-se de uma revisão explicativa norteada pela bibliográfica Brasileira e Americana, realizada entre maio e novembro de 2023 de forma seletiva. Para nortear metodologicamente essa revisão foram seguidas as seguintes etapas por Mendes, (2008): 1- Identificação do tema e elaboração da questão norteadora; 2- Elaboração dos critérios de inclusão e exclusão e busca na literatura. Foram os critérios de inclusão: a) Ser produção científica publicada entre os anos de 2000 a 2023; b) Tratar diretamente do tema: Ansiedade no contexto laboral; c) Estar disponível na base de dados gratuitamente escrita nos idiomas português ou inglês. Como critérios de exclusão foram considerados estudos com temática não relacionada exclusivamente ao tema estudado. 3) Definição das informações que serão extraídas dos estudos: Após estudos realizados com todo o material bibliográfico e eleito de que forma poderiam enriquecer este trabalho, optou-se por expor informações que tem maior relevância e poderia agregar para o entendimento do tema.

OS FATORES DO AMBIENTE DE TRABALHO QUE CONTRIBUEM PARA A MANIFESTAÇÃO DA ANSIEDADE ENTRE OS FUNCIONÁRIOS

Diversas transformações ocorreram e continuam ocorrendo no mercado de trabalho e nas condições laborais. Mudanças nas condições de emprego e na economia global, levaram ao longo dos anos ao aumento da insegurança no emprego e outros riscos para as organização do trabalho, riscos esses que podem desempenhar um papel na criação e manutenção de disparidades na saúde dos trabalhadores, a depender de posição socioeconômica, gênero, raça e etnia. Deste modo, devido aos novos sistemas de produção, vivenciam-se condições de trabalho adversas, como redução da oferta de vagas, terceirização, privatização do setor público e das novas ofertas de empregos oriundos da inovação tecnológica. Como consequência dessas transformações, modificou-se o perfil de morbidade dos agravos à saúde relacionados ao trabalho, resultando em doenças ocupacionais, com destaque para o adoecimento mental. Uma preocupação crescente para a Saúde do Trabalhador são os transtornos mentais e comportamentais (TMC) decorrentes de situações do processo do trabalho.

Os transtornos mentais e comportamentais caracterizam-se por alterações clínicas e comportamentais significativas, funcionamento com prejuízo ou qualquer associação destes. Acarretam sofrimento relevante e danos em várias áreas do funcionamento mental, podendo advir de

fatores orgânicos, sociais, genéticos, químicos ou psicológicos. Para Ribeiro(2019), estima-se que 10% dos adultos manifestem tais condições e que 25% da população mundial manifeste pelo menos um transtorno mental ao longo da vida. Atualmente os transtornos mentais comportamentais se encontram dentre as principais causas de perda de dias de trabalho. Nos últimos anos os transtornos mentais e comportamentais se mantiveram como a terceira causa de afastamentos laborais com auxílio-doença no Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Possivelmente isso se deve às condições de exposição crônica a estressores psicossociais desfavoráveis no trabalho, associados a queixas psicossomáticas, sintomas psiquiátricos e mudanças no bem-estar.

Segundo Ribeiro (2019), Estudos brasileiros apontam que tais aspectos afetam a saúde e a qualidade de vida, já que demandam dos profissionais imediatismos resolutivos e atualizações constantes, afetando o ritmo e a capacidade de assimilação das tarefas. Assim, o controle do trabalhador sobre a atividade exercida é sobrepujado pelas demandas que lhe são impostas e configuram risco adicional na direção do adoecimento físico e psicológico.

Dentre os transtornos mentais comportamentais, os transtornos de ansiedade, ou ansiosos, são aqueles em que as características da ansiedade são desproporcionais em relação ao estímulo, interferindo na qualidade de vida. Dentre essas características pode haver um sentimento de medo vago, que se manifesta como tensão decorrente de uma antecipação de perigo.

Os transtornos de ansiedade estão entre as categorias mais prevalentes de doenças mentais. Quando não tratados, os sintomas de ansiedade persistem e estão associados a deficiências significativas no funcionamento, má qualidade de vida e um enorme fardo econômico. São particularmente importantes no contexto de conflitos mundiais recentes e contínuos, pois os fatores ambientais podem ter forte impacto na ansiedade e no desenvolvimento de distúrbio do estresse, particularmente o pós-traumático.

Santana et al.¹³ reiteram os transtornos ansiosos como segunda causa maior de afastamentos laborais dentre os transtornos mentais comportamentais. Também ratificam que a ocorrência desse tipo de transtorno está relacionada aos estressores psicossociais desfavoráveis, que incluem ambientes de trabalho com pouco apoio social, excesso de trabalho, recompensas inadequadas ao esforço do trabalhador, comprometimento individual excessivo e más condições dos ambientes e dos processos de trabalho. Assim, considerando a relevância do tema na atualidade, por se configurar como um problema de saúde pública, este estudo objetivou identificar e analisar as evidências disponíveis na literatura sobre a ansiedade no contexto laboral.

OS EFEITOS DA ANSIEDADE NO DESEMPENHO INDIVIDUAL, NAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS E NO FUNCIONAMENTO GLOBAL DAS ORGANIZAÇÕES

A motivação no trabalho é um estado psicológico caracterizado pelo envolvimento e prazer ao desempenhar as tarefas (Zecca, Györkös, Becker, Massoudi, De Bruin, & Rossier, 2015), sendo estudada através do conceito de engagement, amplamente investigado por Schaufeli (Schaufeli, 2018; Hakanen, Ropponen, Schaufeli, & De Witte, 2019) e que se expressa, para além deste estado geral de motivação, pelo vigor, dedicação e absorção. A investigação tem revelado que trabalhadores motivados (engaged) são um ativo estratégico para qualquer organização, garantindo a sua

permanência nos quadros e tendo resultados positivos de desempenho, bem como menos burnout (Osborne & Hammoud, 2017; Queirós, Borges, & Abreu, 2019). Podemos concluir que a motivação está intrinsecamente ligada ao desempenho individual do indivíduo no ambiente laboral, porém se o sujeito não possui motivação para desempenhar um trabalho de excelência, certamente seu nível de saúde mental estará comprometido, desencadeando assim, possibilidades de níveis de ansiedade prejudiciais para o desempenho laboral e psicossocial.

A ansiedade tem se tornado um preocupante problema de saúde, tanto no âmbito profissional como na esfera pessoal, pois sua incidência tem aumentado nos últimos anos. Porém, a ansiedade não é necessariamente negativa, pois o aumento da adrenalina por ela gerada pode contribuir para um melhor desempenho físico e intelectual, mas se a ansiedade ocorrer por períodos prolongados, pode se tornar negativo. Sua sintomatologia varia de acordo com as fases e deve ser considerada tanto em nível físico como psicológico.

Nesse sentido, as consequências de altos níveis de ansiedade crônica são percebidas na forma de licenças médicas e absenteísmo, queda de produtividade, desmotivação, falta de concentração, irritação, dificuldades interpessoais e doenças físicas e psicológicas, acarretando altos custos para a pessoa e para as organizações.

O esforço principal dos pesquisadores está voltado para a identificação dos estressores, ou seja, eventos que provocam respostas indicativas de ansiedade e interferem no bem-estar, saúde e desempenho do indivíduo.

O autoconhecimento e o conhecimento do outro sobre a forma de conduzir as tarefas e lidar com as pessoas são componentes essenciais na compreensão de como a pessoa atua no trabalho, dificultando ou facilitando as relações. Castro e Scatena (2004), concluíram em seu estudo que a manifestação emocional em situações de estresse favorece o aparecimento de distúrbios relacionados à capacidade de compreensão, interação com o meio e descontrole emocional, fatores que podem interferir no relacionamento interpessoal. Um bom relacionamento interpessoal depende da inteligência interpessoal, que, segundo Gardner (1995), é a habilidade de entender a motivação das pessoas, a forma de cada um trabalhar e como fazê-lo de forma cooperativa. Moscovici (1995), define a competência interpessoal como a habilidade de lidar eficazmente com outras pessoas, de forma adequada às necessidades individuais e às exigências da situação. Em qualquer relação interpessoal são requeridas habilidades para que a convivência seja satisfatória aos envolvidos na interação. Tais habilidades são chamadas de habilidades sociais (HS), definidas como classes de comportamentos presentes no repertório de um indivíduo que constituem um desempenho socialmente competente. Essas habilidades podem ser desenvolvidas com um treinamento específico, minimizando os efeitos negativos da falta de habilidades, principalmente no que se refere aos relacionamentos interpessoais e, conseqüentemente, a ansiedade organizacional a eles relacionado.

AS ESTRATÉGIAS DE GESTÃO E PREVENÇÃO DA ANSIEDADE

Um estudo (Mitonga-Monga, Flotman, & Cilliers, 2016) demonstrou que os trabalhadores que percebem a sua hierarquia como ética, honesta e que trata os seus subordinados com respeito e

justiça, são mais motivados e ligados emocional e cognitivamente ao seu trabalho. Um outro estudo realizado (Liu, Ye, & Guo, 2019) demonstrou que quando existe a percepção que a função está bem planejada/orientada e se está a ser proativo socialmente ocorre um efeito direto e positivo no desempenho e segurança dos trabalhadores e um efeito indireto, mas também positivo, na motivação.

É, então, necessário que as diferentes organizações de todos os segmentos, criem e adotem um programa estratégico para enfrentar a ansiedade, os fatores estressores e desmotivação dos trabalhadores, promovendo não só a sua saúde psicológica e ocupacional, mas também a segurança no trabalho e diminuindo os riscos psicossociais dentro das instituições.

Tais programas estratégicos podem conter, ginástica laboral, Diálogo Semanal de Saúde e Segurança no Trabalho, campanhas enfatizando o autocuidado, práticas de relaxamento, programas de alimentação saudável e qualidade do sono, dentre outros fatores que podem influenciar a qualidade de vida no trabalho e desencadear níveis de ansiedade ao trabalhador. As instituições devem se manter atualizadas de forma contínua no empenho em manter a saúde mental do trabalhador como prioridade, pois deve-se ter em mente que um colaborador saudável gera bons resultados a instituição.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados permitem identificar que os profissionais que exercem atividades laborais apresentam um certo nível de ansiedade desencadeado pelo meio de trabalho a que estão expostos. A presença da ansiedade mostrou-se diretamente associada a fatores relacionados às atividades e as condições de riscos em que esses profissionais estão diretamente ligados.

Este estudo reflete sobre a necessidade de repensar as condições de trabalho vivenciadas pelos trabalhadores, recomenda-se que novos estudos sejam elaborados de forma mais individualizada a cada profissão, a fim de se realizar um levantamento minucioso das condições do meio aos níveis de ansiedade do trabalhador.

O presente estudo poderá contribuir para que o mercado capitalista gerador de emprego altere a ótica atual de ganho e invista em saúde mental e qualidade de vida de seus colaboradores, pois o sujeito de posse de sua saúde mental em equilíbrio tende a produzir resultados satisfatórios para a organização.

REFERÊNCIAS

1. ASSIS, Bianca Bacelar de et al. **Factors associated with stress, anxiety and depression in nursing professionals in the hospital context.** Revista Brasileira de Enfermagem, v. 75, 2022.
2. BAPTISTA, Makilim Nunes; CARNEIRO, Adriana Munhoz. **Validade da escala de depressão: relação com ansiedade e stress laboral.** Estudos de Psicologia (Campinas), v. 28, p. 345-352, 2011.

3. CARLOTTO, Mary Sandra et al. **Predictors of work addiction in workers who use information and communication technologies**. *Temas em Psicologia*, v. 22, n. 2, p. 377-387, 2014.
4. DA SILVA, Rosana. **Coping Resiliente, Ansiedade, Depressão e Stress em Polícias. 2018. Tese de Doutorado**. Universidade do Porto (Portugal).
5. FONSECA, Sérgio; QUEIRÓS, Cristina. **Motivação no trabalho, stress, ansiedade e depressão em maquinistas da ferrovia portuguesa**. 2020.
6. GARDNER H. **Inteligências Múltiplas**. Porto Alegre: Artes Médicas; 1995. 10.
7. GOULART JÚNIOR, Edward et al. **Habilidades Sociais Profissionais e Indicadores de Ansiedade e Depressão em Gestores**. *Psicologia: Ciência e Profissão*, v. 41, 2021.
8. JORDÃO, Ana Sofia Veiga. **Burnout e ansiedade na intervenção com vítimas**. 2009.
9. LOURENÇÃO, Luciano Garcia. **Qualidade de vida, engagement, ansiedade e depressão entre gestores de Unidades da Atenção Primária à Saúde**. *Revista portuguesa de enfermagem de saúde mental*, v. 20, p. 58-64, 2018.
10. **Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais: DSM-5/** [American Psychiatric Association ; tradução: Maria Inês Corrêa Nascimento ... et al.] ; revisão técnica: Aristides Volpato Cordioli ... [et al.]. – 5.
11. METZNER, Cristiano Luiz; Brandl, Carmem Elisa Henn.. **Contributions of the workplace ontributions of the workplace exercises: The opinion of the factory workes of of Marechal Cândido Rondon-PR**.
12. MOSCOVICI F. **Equipes dão certo: a multiplicação do talento humano**. Rio de Janeiro: José Olympio; 1995.
13. RIBEIRO, Hellany Karolliny Pinho et al. **Transtornos de ansiedade como causa de afastamentos laborais**. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 44, 2019.