



O PAPEL DA LIDERANÇA NA ADMINISTRAÇÃO DO STRESS NO AMBIENTE DE TRABALHO

Victor Augusto Pereira PREVIATO

Prof. Dr. Jerson J. da Silva

RESUMO: Considerando o crescente impacto do estresse e da ansiedade no contexto organizacional contemporâneo, torna-se imprescindível que tanto as instituições quanto seus colaboradores implementem medidas preventivas e sustentáveis capazes de mitigar tais efeitos. Nesse sentido, a comunicação aberta e respeitosa configura-se como instrumento fundamental para a redução de tensões e prevenção de conflitos, favorecendo um clima organizacional mais equilibrado e produtivo. O objetivo geral da pesquisa consistiu em analisar o papel da liderança na administração do estresse no ambiente de trabalho. Especificamente, buscou-se: identificar estratégias eficazes para a minimização do estresse laboral; evidenciar os efeitos prejudiciais do estresse sobre o desempenho e as relações interpessoais; e averiguar as principais causas que desencadeiam esse fenômeno. Adotou-se a abordagem qualitativa, por privilegiar a compreensão aprofundada de fenômenos sociais e valorizar a interpretação das interações em contextos reais. O percurso metodológico baseou-se em pesquisa bibliográfica, com levantamento e análise de informações provenientes de livros, artigos científicos e monografias, assegurando um referencial teórico consistente. Os resultados evidenciaram que o estresse organizacional pode originar-se de múltiplas fontes, vinculadas tanto a fatores estruturais quanto relacionais. Entre os principais desencadeadores identificados, destacam-se: pressão excessiva pelo cumprimento de metas, conflitos interpessoais, falhas de comunicação, gestão ineficaz do tempo, sobrecarga de trabalho, instabilidade no vínculo empregatício, geralmente associada à percepção de má gestão, ausência de reconhecimento profissional e estilos de liderança autoritários.

Palavras-chave: estresse; liderança; conflitos interpessoais.

INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, observou-se um aumento expressivo nos níveis de estresse em nossa sociedade, evidenciado pelo crescente uso de expressões como “me faltam horas no dia”. Em

especial, no ambiente profissional, a pressão diária tem se tornado um fardo para muitos, elevando consideravelmente os índices de transtornos mentais e doenças físicas.

Diante do crescente impacto do estresse e da ansiedade no ambiente de trabalho, é imprescindível que tanto as organizações quanto seus colaboradores adotem medidas preventivas e sustentáveis para mitigar esses efeitos. Essas ações devem ir além de iniciativas pontuais, integrando-se à cultura organizacional e sendo incorporadas de forma estratégica ao cotidiano das equipes.

Entre as práticas recomendadas, destacam-se a implementação de programas de promoção e educação para a saúde mental, que incluam treinamentos sobre gestão emocional, resiliência e prevenção de Burnout; a criação e manutenção de políticas efetivas de equilíbrio entre vida profissional e pessoal, com horários flexíveis e incentivo ao uso saudável de períodos de descanso; e a facilitação do acesso a apoio psicológico e psiquiátrico sempre que necessário, de forma sigilosa e desprovida de estigmas.

Nesse sentido, entende-se que o papel da liderança é absolutamente estratégico nesse processo, pois líderes atuam como agentes multiplicadores da cultura organizacional e influenciam diretamente o bem-estar e a motivação de suas equipes. Cabe a eles não apenas identificar e monitorar sinais de estresse e ansiedade, mas também agir de forma tempestiva para neutralizar fatores de risco que possam comprometer o clima de trabalho e a produtividade.

Essa atuação exige uma postura proativa, empática e orientada para soluções, contemplando medidas como: ajustes adequados na carga de trabalho para evitar sobrecargas, redistribuição inteligente de tarefas de acordo com competências e disponibilidade, definição clara e realista de prioridades e prazos, e promoção de um diálogo constante e transparente com os colaboradores. Canais de comunicação acessíveis, sem barreiras hierárquicas excessivas, são essenciais para que as pessoas se sintam seguras e acolhidas ao compartilhar preocupações, dificuldades ou sugestões.

Ao implementar de forma consistente essas práticas, a organização não apenas contribui para a redução de sintomas relacionados ao estresse e à ansiedade, mas também constrói um ambiente organizacional mais saudável, colaborativo e produtivo.

Como consequência, há menor incidência de conflitos internos, aumento do engajamento, maior retenção de talentos e fortalecimento da confiança mútua entre equipes e liderança. Esses

elementos, por sua vez, impactam diretamente os resultados estratégicos, aumentando a performance, a capacidade de inovação e a competitividade no mercado.

Mais do que uma responsabilidade gerencial, cuidar da saúde mental e do equilíbrio das equipes é um investimento no capital humano, o ativo mais valioso e determinante para o sucesso sustentável de qualquer organização.

A liderança eficaz também demanda o desenvolvimento de competências como empatia, inteligência emocional e escuta ativa, pois essas habilidades fortalecem a confiança da equipe e promovem a segurança psicológica no ambiente de trabalho.

Além disso, gestores comprometidos implementam iniciativas de bem-estar, tais como pausas programadas, atividades físicas e programas de apoio psicológico, o que não apenas reduz o estresse, mas também aumenta a satisfação e a retenção de talentos.

O comportamento dos líderes impacta diretamente o clima organizacional: uma postura positiva, transparente e justa tende a gerar um ambiente de trabalho harmonioso, enquanto estilos autoritários ou negligentes podem agravar os níveis de estresse e comprometer a saúde mental dos colaboradores.

Por fim, a administração efetiva do estresse no trabalho é uma responsabilidade compartilhada, mas a liderança ocupa posição central nesse processo. Ao criar um ambiente de suporte, gerenciar fatores estressantes e promover práticas saudáveis, os líderes asseguram não apenas o bem-estar dos colaboradores, mas também a sustentabilidade da organização.

Este trabalho tem como objetivos, analisar o papel da liderança na administração do estresse no ambiente de trabalho (geral); identificar estratégias essenciais para a minimização do estresse no ambiente de trabalho; apontar os efeitos nocivos do estresse sobre o desempenho e os relacionamentos interpessoais no ambiente laboral e averiguar as principais causas que desencadeiam o estresse no ambiente de trabalho.

1. DESENVOLVIMENTO

1.1 JUSTIFICATIVA

Este artigo demonstra a relevância da liderança na gestão do estresse no trabalho, pois em cenários corporativos dinâmicos e exigentes, líderes eficazes são indispensáveis para o bem-estar dos colaboradores e a manutenção da produtividade organizacional.

Estudos apontam que 67% dos trabalhadores brasileiros relatam influência negativa do estresse em suas atividades, número superior à média global de 65. Além disso, a pandemia de COVID-19 desencadeou um aumento de 25% na prevalência de ansiedade e depressão em todo o mundo, conforme alerta da Organização Pan-Americana da Saúde World Health Organization.

No Brasil, cerca de 26,8% da população recebeu diagnóstico de ansiedade e 15,5% já vivenciaram ao menos um episódio depressivo ao longo da vida. Esse cenário propicia o surgimento de condições mais graves, como síndrome do pânico, com prevalência anual estimada em 1%, e Síndrome de Burnout, que acomete aproximadamente 30% dos profissionais brasileiros (CNN Brasil, 2024).

Além dos impactos psicológicos, o estresse ocupacional está associado ao aumento do risco de doenças cardiovasculares, incluindo arritmias e eventos coronarianos. Diante desse quadro, torna-se imprescindível que trabalhadores e organizações invistam em estratégias de prevenção e promoção da saúde física e mental no trabalho.

De acordo com um estudo divulgado pela CNN Brasil, 68% dos brasileiros relataram sentir-se ansiosos, mas menos da metade buscou ajuda profissional. Além disso, a Organização Mundial da Saúde (OMS) apontou um aumento de 25% na prevalência global de ansiedade e depressão no primeiro ano da pandemia de COVID-19.

Dentre essas patologias, destaca-se a Síndrome de Burnout que caracteriza-se pela exaustão extrema e pelo esgotamento físico e emocional decorrentes de condições de trabalho excessivamente desgastantes, que impõem alta competitividade e responsabilidades intensas. O estresse ocupacional, por sua vez, pode desencadear episódios de ansiedade, depressão e síndrome do pânico, impactando negativamente a qualidade de vida dos profissionais.

Este trabalho se justifica por entender que os líderes têm a responsabilidade de criar um ambiente que minimize os agentes estressores diários, promovendo uma cultura de apoio onde os colaboradores se sintam valorizados e ouvidos. Ao incentivar a comunicação aberta e respeitosa, eles reduzem tensões e previnem conflitos, configurando um clima organizacional mais saudável.

Um gestor atento identifica precocemente sinais de estresse em sua equipe e age de forma proativa para mitigá-los, por meio da reavaliação de cargas de trabalho, redistribuição de tarefas ou políticas que reforcem o equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Além disso, disponibiliza recursos e suporte adequados, como programas de saúde mental e pausas regulares para que os colaboradores lidem com as demandas diárias de maneira saudável.

A empatia, a inteligência emocional e a escuta ativa são competências essenciais para esse processo. Líderes que demonstram compreensão e apoio fortalecem a confiança da equipe e promovem segurança psicológica, elementos-chave para o bem-estar no trabalho.

Adicionalmente, líderes comprometidos implementam iniciativas de saúde, como ginástica laboral, atividades físicas e programas de bem-estar, que não apenas reduzem o estresse, mas também reforçam o comprometimento e a satisfação dos colaboradores, resultando em maior retenção de talentos.

A performance da liderança influencia diretamente o clima organizacional: uma postura positiva, transparente e justa gera harmonia e diminui o estresse, enquanto lideranças autoritárias ou negligentes podem espalhar tensão e agravar problemas de saúde mental entre os funcionários.

Em síntese, a administração eficaz do estresse no trabalho é uma responsabilidade compartilhada, mas a liderança ocupa posição central nesse processo. Ao criar um ambiente de suporte, gerenciar fatores de estresse, desenvolver competências emocionais e promover práticas saudáveis, os líderes asseguram a saúde mental dos colaboradores e o sucesso sustentável da organização.

1.2 METODOLOGIA

Este estudo adotou uma abordagem qualitativa, pois ela privilegia a compreensão profunda de fenômenos sociais e valoriza as interações entre sujeitos em contextos reais. A opção pela abordagem qualitativa é que ela fundamenta-se na centralização do olhar no específico e no singular, buscando não apenas explicar, mas compreender os fenômenos estudados em sua totalidade.

A pesquisa bibliográfica complementou essa abordagem, permitindo o levantamento e a análise de informações relevantes em livros, artigos científicos e monografias, o que garantiu um embasamento teórico robusto.

Assim, o objetivo principal foi alcançar clareza sobre o papel da liderança na administração do estresse no trabalho, enfatizando as percepções e as experiências individuais dos colaboradores.

Cronologicamente, a pesquisa ocorreu em quatro etapas principais:

Definição do tema: seleção do foco de estudo e formulação dos objetivos de pesquisa.

Revisão bibliográfica: mapeamento da literatura especializada para sustentar as análises.

Pesquisa descritiva e interpretativa: construção do referencial teórico baseado em dados coletados, seguido da redação inicial do texto.

Análise e refinamento: retomada crítica dos conteúdos à luz do referencial teórico, proporcionando novas interpretações e insights sobre o objeto de estudo sobre o papel do líder na administração do stress no ambiente de trabalho.

Por fim, conduziu-se uma etapa analítica, onde a interpretação dos resultados bibliográficos gerou uma nova perspectiva sobre como a liderança pode mitigar o estresse ocupacional, elucidando recomendações práticas e estratégicas para o ambiente de trabalho. A pesquisa foi realizada entre março e agosto de 2025, garantindo a contemporaneidade das referências e a relevância das conclusões.

1.3 DISCUÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Para favorecer a compreensão dos resultados desta pesquisa, buscou-se inicialmente explicitar os objetivos e, em seguida, destacar os achados mais relevantes em consonância com o escopo investigativo.

Nesse sentido, consolidaram-se respostas que se alinham diretamente às metas propostas, sendo essas organizadas, enumeradas e comentadas de acordo com a finalidade do estudo.

No que se refere ao papel da liderança na administração do estresse no ambiente de trabalho, observa-se que a literatura especializada vem atribuindo crescente relevância ao tema.

Conforme destaca Gramms (2021), no contexto organizacional contemporâneo, o estresse ocupacional tem se configurado como objeto central de investigações científicas, uma vez que seus efeitos extrapolam a esfera individual e repercutem na sociedade de modo mais amplo.

O autor ressalta que essa condição impacta negativamente a qualidade de vida dos trabalhadores, deteriora o clima organizacional e compromete o desempenho institucional.

O estresse ocupacional, segundo Tamayo (2008), manifesta-se especialmente quando as demandas impostas pelos líderes ou pela estrutura organizacional superam a capacidade adaptativa dos colaboradores. Exemplos típicos incluem a estipulação de metas excessivamente rígidas ou inalcançáveis, sobrecarga de tarefas e pressões hierárquicas desproporcionais. Nessas situações, o

colaborador encontra dificuldades para gerenciar adequadamente suas funções, o que potencializa o desgaste físico e emocional.

Ainda de acordo com Tamayo (2008), a origem do estresse ocupacional pode estar vinculada tanto a fatores de ordem pessoal quanto a aspectos inerentes à gestão organizacional.

Merino (2020) preconiza que quando tais fatores não são administrados de forma eficaz pela liderança e pela instituição, os prejuízos tendem a se multiplicar. Além de comprometer programas voltados à saúde física e mental dos colaboradores, a ausência de estratégias adequadas pode desencadear desequilíbrio nas equipes, redução da produtividade e, em última instância, perda de competitividade organizacional.

Portanto, compreender e gerenciar os determinantes do estresse ocupacional, especialmente sob a ótica da liderança, não constitui apenas um desafio, mas uma necessidade premente para assegurar a sustentabilidade do ambiente de trabalho, o bem-estar dos colaboradores e a eficiência organizacional.

Supõe-se que nessas situações, uma liderança focada nos relacionamentos, se torna crucial para a organização, sendo um pilar para os colaboradores, auxiliando-os na redução do estresse das equipes e dos níveis de insatisfação.

Lipp (2021) compreende que o estresse organizacional pode emergir a partir de múltiplas fontes, relacionadas tanto a fatores estruturais quanto relacionais. Entre os principais desencadeadores, destacam-se: elevados níveis de pressão no cumprimento de metas, conflitos interpessoais, falhas na comunicação, gestão ineficaz do tempo, sobrecarga de trabalho, instabilidade no vínculo empregatício, geralmente associada à percepção de má gestão, ausência de reconhecimento profissional e estilos de liderança autoritários.

Tais variáveis não apenas comprometem o equilíbrio emocional dos trabalhadores, como também repercutem diretamente no desempenho organizacional e no clima de trabalho.

Nesse contexto, os líderes exercem papel fundamental na formação, orientação e cuidado de suas equipes. Cabe a eles adotar uma postura consciente e estratégica frente a essas variáveis, estando preparados para oferecer suporte adequado aos colaboradores e, assim, contribuir para a construção de um ambiente laboral mais saudável, produtivo e harmonioso (Silva, 2015).

Merino (2020) enfatiza que práticas de liderança baseadas em indiferença ou autoritarismo tendem a intensificar os níveis de estresse e insatisfação no ambiente organizacional. Em contrapartida, estilos de liderança pautados na comunicação efetiva, na empatia e na capacidade de

inspirar favorecem a mitigação dos efeitos negativos do trabalho e, conseqüentemente, promovem suporte psicológico e motivacional aos trabalhadores.

O estresse ocupacional, conforme observa Sardá (2014), não se limita ao indivíduo que o vivencia, mas repercute de maneira coletiva sobre toda a equipe, podendo afetar relações interpessoais, a cooperação e a performance conjunta. Colaboradores sob elevado nível de estresse podem, consciente ou inconscientemente, comprometer a dinâmica grupal e o desempenho institucional.

Ademais, as conseqüências do estresse organizacional transcendem o campo comportamental, manifestando-se em sintomas físicos e psicológicos. Entre os mais recorrentes, destacam-se: ansiedade, depressão, Síndrome de Burnout, dificuldade de concentração, irritabilidade, distúrbios do sono e queda na motivação intrínseca, que comprometem a saúde integral do trabalhador e a sustentabilidade organizacional (Tamure, 2014).

Assim, torna-se evidente que a forma como a liderança se estrutura e se posiciona frente às pressões do ambiente de trabalho exerce impacto direto tanto sobre a saúde mental dos colaboradores quanto sobre a eficácia da organização como um todo (Silva, 2015). A adoção de práticas de gestão humanizadas, comunicativas e preventivas configura-se, portanto, como elemento essencial para reduzir os riscos associados ao estresse ocupacional e promover uma cultura organizacional resiliente.

Dessa forma, à medida que o líder reconhece que o estresse não se restringe a uma dimensão individual, mas constitui um fenômeno inerente às dinâmicas organizacionais, a liderança passa a assumir um papel estratégico na promoção de práticas de gestão mais conscientes e preventivas.

Coser (2013) ressalta que ao adotar essa perspectiva ampliada, a liderança deixa de ser apenas um exercício de coordenação de tarefas e metas, transformando-se em uma ferramenta essencial para a construção de um ambiente de trabalho mais empático, saudável e produtivo.

Nesse sentido, líderes que compreendem a complexidade do estresse ocupacional são capazes de implementar políticas e ações que valorizam a saúde mental, estimulam a comunicação aberta, promovem relações de confiança e incentivam o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Assim, a liderança exerce função não apenas administrativa, mas também pedagógica e motivacional, criando condições favoráveis ao desenvolvimento humano e à sustentabilidade organizacional (Camelo, 2004).

No que se refere ao objetivo de identificar estratégias essenciais para a minimização do estresse no ambiente de trabalho, observa-se que o desgaste mental dos colaboradores tem se tornado objeto de crescente atenção acadêmica e organizacional.

Esse fenômeno é cada vez mais discutido devido ao aumento expressivo de casos relacionados ao estresse ocupacional, intensificado de forma significativa no período pós-crise da Covid-19, quando novas demandas, formas de trabalho e incertezas ampliaram os fatores de risco psicossociais (Benevides, 2012).

Dados recentes revelam a gravidade do problema no contexto brasileiro. Segundo levantamentos internacionais, o Brasil ocupa uma das posições mais elevadas em índices de estresse ocupacional, com 67% dos trabalhadores relatando que o estresse compromete negativamente seu desempenho laboral, percentual superior à média global de 65% (Sardá, 2011).

Esse quadro evidencia não apenas a vulnerabilidade dos colaboradores, mas também os impactos diretos do estresse sobre a produtividade, a qualidade de vida no trabalho e a sustentabilidade organizacional.

À luz desses resultados, torna-se indiscutível a necessidade de líderes, gestores e organizações desenvolverem e implementarem estratégias de enfrentamento voltadas à redução dos níveis de estresse ocupacional.

Tais estratégias devem articular medidas preventivas e interventivas, promovendo o equilíbrio entre bem-estar individual e desempenho institucional (Merino, 2020). Nesse contexto, políticas de promoção da saúde mental, práticas de gestão participativa, comunicação transparente, flexibilização de rotinas e incentivo ao apoio profissional configuram-se como caminhos prioritários para a construção de ambientes de trabalho mais saudáveis, resilientes e sustentáveis.

Existem múltiplas estratégias capazes de minimizar os níveis de estresse no ambiente organizacional; entretanto, as abordagens mais eficazes envolvem a adoção de práticas proativas integradas à construção de um clima de apoio mútuo.

Nesse cenário, os gestores assumem um papel central, pois cabe a eles identificar, com precisão, os principais fatores geradores de desgaste emocional e intervir de maneira preventiva sobre os riscos presentes em seus setores (Camelo, 2004).

Entre as medidas mais recorrentes, destacam-se: a adequação da carga de trabalho, a abertura de canais efetivos de comunicação e a redistribuição equilibrada de tarefas. Tais práticas

permitem que a liderança reconheça precocemente os sinais de estresse entre os colaboradores e, dessa forma, desenvolva respostas mais assertivas e mitigadoras (Camelo, 2004).

Além dessas ações, programas voltados à promoção da saúde mental constituem uma estratégia indispensável. Iniciativas que combinam suporte psicológico, disponibilização de recursos de bem-estar e acompanhamento especializado não apenas contribuem para a redução do estresse, como também elevam a satisfação e o engajamento da equipe.

De igual modo, a implementação de políticas organizacionais que favoreçam o equilíbrio entre vida pessoal e profissional revela-se fundamental para prevenir a sobrecarga individual e garantir maior harmonia coletiva (Silva, 2015_).

Outro ponto de relevância é a criação de um ambiente baseado em comunicação aberta e escuta ativa. Quando os colaboradores se percebem ouvidos, reconhecidos e valorizados, há uma redução significativa das tensões interpessoais e uma prevenção efetiva de potenciais conflitos.

Esse ambiente de suporte fortalece o sentimento de pertencimento e promove maior cooperação entre os membros da equipe, favorecendo tanto o bem-estar individual quanto a sustentabilidade organizacional.

De forma sintética, a manutenção de um clima organizacional saudável exige o desenvolvimento de abordagens multifacetadas, que combinem estratégias preventivas, políticas de apoio e práticas de liderança empática (Tamure, 2014). Somente por meio desse conjunto articulado de medidas é possível assegurar o bem-estar dos colaboradores e, ao mesmo tempo, a continuidade produtiva e competitiva das organizações no longo prazo.

No tocante a implementação de treinamentos específicos para enfrentamento do estresse no trabalho o estudo apontou que após a crise endêmica do COVID-19, o número de estresse relacionados ao ambiente de trabalho vem aumentando em um ritmo galopante, problema esse que tem levado a grandes altas nas estatísticas de pessoas com transtornos mentais e doenças físicas (como por exemplo a Síndrome de Burnout e doenças cardíacas).

Ao se deparar com esse cenário compreende-se que a aplicação de treinamentos visando o aprimoramento das estratégias de enfrentamento ao estresse, refletindo imediatamente no bem-estar dos colaboradores e na produtividade da equipe (Gramms, 2021).

Ao negligenciar esse tópico (o estresse organizacional) a organização, junto a seus colaboradores, está destinada a enfrentarem dificuldades, afetando diretamente a si mesmos.

Nesse processo, o líder exerce um papel crucial, é dever dele fornecer treinamentos focados no desenvolvimento de qualidades como empatia, escuta ativa e inteligência emocional, essas características são fundamentais para gestores que buscam mitigar o estresse operacional em seu trabalho.

O líder que demonstra uma maior compreensão e apoio geram um maior fortalecimento da equipe, à medida que melhoram a segurança psicológica de seus liderados, item essencial para o bem-estar e equilíbrio da equipe (Benevides, 2012).

O estresse organizacional pode surgir através de má comunicação no ambiente de trabalho, conflitos interpessoais, aumento de pressão e metas, falhas na gestão do tempo, insalubridade, excesso de carga horária, entre outros fatores, o treinamento tem como função capacitar líderes e gestores a identificar essas causas e trabalhar da melhor forma possível para que possam contornar as causas (Gramms, 2021).

Dada essa preparação, os líderes se tornam mais aptos a lidarem com essas variáveis, de forma que se torne possível ajudar os demais colaboradores, gerando um clima organizacional saudável e harmonioso.

Além do mais, os treinamentos são de suma importância para a adequação de um local mais participativo e da melhor promoção da saúde mental dos envolvidos, de forma que os esforços dos colaboradores sejam reconhecidos e aplicados (Lipp, 2021). Essas atitudes possuem um papel importante no auxílio à prevenção de casos relacionados ao estresse ocupacional, contribuindo para uma boa produção da equipe.

É de conhecimento que a aplicação de treinamentos foca no preparo dos líderes para que possam ter o conhecimento necessário para criar um bom clima organizacional, tendo uma boa escuta ativa, confiança, cooperação entre colaboradores e gestores, além de amizade. Pode-se concluir que ao ser feito o investimento de capital em treinamentos específicos voltados a lideranças conscientes contribui e muito para a construção de um ambiente de trabalho resiliente, produtivo e com menores níveis de estresse.

Finalmente, no que se refere aos efeitos nocivos do estresse sobre o desempenho e os relacionamentos interpessoais no ambiente laboral, observa-se que esse fenômeno tem se intensificado nas últimas décadas, especialmente em decorrência das transformações sociotécnicas, da intensificação das demandas de produtividade e das incertezas organizacionais.

O estresse ocupacional, portanto, não impacta apenas os indivíduos de forma isolada, mas repercute diretamente sobre a eficiência coletiva, a qualidade dos vínculos interpessoais e, em última instância, sobre a sustentabilidade da organização.

Pesquisas recentes indicam que 67% dos trabalhadores brasileiros reconhecem que o estresse afeta negativamente seu desempenho profissional, índice superior à média global de 65% (Gomes, 2020).

Entre os principais fatores desencadeadores, destacam-se a imposição de metas inalcançáveis, o excesso de pressão hierárquica e a sobrecarga de responsabilidades que extrapolam as capacidades físicas e cognitivas dos colaboradores. Esse desequilíbrio entre demandas e recursos disponíveis resulta em desgaste progressivo e, frequentemente, em consequências severas para a saúde ocupacional.

Do ponto de vista fisiológico e psicológico, o estresse crônico pode manifestar-se em sintomas como irritabilidade, insônia, ansiedade, depressão, distúrbios cardiovasculares e, em casos mais graves, na Síndrome de Burnout (Coser, 2013).

Esta última é caracterizada por exaustão emocional, despersonalização, redução da realização profissional e dificuldade de manutenção do sono, sendo reconhecida pela Organização Mundial da Saúde como um fenômeno ocupacional relacionado a ambientes de trabalho desgastantes.

Essas condições comprometem o bem-estar do colaborador, reduzem sua motivação intrínseca e provocam queda significativa da produtividade, além de elevarem os índices de absenteísmo e presenteísmo.

No campo das relações interpessoais, o estresse exerce efeito contagioso, afetando negativamente a coesão e a confiança entre os membros da equipe. Líderes autoritários, indiferentes ou despreparados para lidar com tais situações tendem a agravar o problema, intensificando o descontentamento coletivo e deteriorando o clima organizacional (Lipp 2021).

Quando o estresse atinge esse nível, observa-se enfraquecimento da comunicação, aumento de conflitos internos e redução da cooperação e do companheirismo, elementos fundamentais para a manutenção de um ambiente de trabalho saudável e produtivo (Gomes, 2020).

Em síntese, os danos acumulados decorrentes do estresse ocupacional produzem consequências adversas não apenas para o colaborador, mas também para a organização,

traduzindo-se em queda de produtividade, aumento de conflitos, desequilíbrio das equipes e maior rotatividade de pessoal.

Compreender tais impactos revela-se crucial para que líderes e gestores desenvolvam estratégias preventivas e interventivas eficazes, voltadas tanto para a proteção da saúde física e mental dos trabalhadores quanto para a manutenção do desempenho organizacional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise sobre o papel da liderança na administração do estresse no ambiente de trabalho evidencia que os líderes ocupam uma posição estratégica central, atuando como mediadores entre as demandas organizacionais e a capacidade adaptativa dos colaboradores.

O estresse ocupacional, intensificado nas últimas décadas por fatores como sobrecarga de tarefas, competitividade exacerbada, prazos rígidos e estilos de liderança autoritários, apresenta repercussões que vão além do nível individual, afetando diretamente a produtividade coletiva, a coesão das equipes, o clima organizacional e, em última instância, a sustentabilidade institucional.

Diante desse contexto, a liderança não deve ser concebida apenas como função operacional voltada ao cumprimento de metas e processos, mas como prática estratégica capaz de promover saúde organizacional e prevenir efeitos nocivos do estresse, com líderes capacitados para identificar fatores de risco, adotando posturas empáticas e estabelecer canais de comunicação eficazes desempenham um papel preventivo e mitigador, atuando proativamente na redução de impactos negativos sobre os colaboradores.

Além disso, a liderança humanizada fortalece a confiança, estimula o engajamento, promove o sentimento de pertencimento e consolida um clima de cooperação, elementos essenciais para equilibrar desempenho organizacional e bem-estar dos trabalhadores.

Ademais, a administração eficaz do estresse requer que a liderança esteja alinhada a estratégias institucionais que promovam o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, o reconhecimento de esforços e a valorização do capital humano.

Investir no desenvolvimento de líderes conscientes, empáticos e cientificamente preparados constitui não apenas uma ferramenta de valorização dos colaboradores, mas também

um requisito estratégico para assegurar inovação, resiliência, competitividade e sustentabilidade organizacional em longo prazo.

Assim, a qualidade da liderança emerge como fator determinante na construção de ambientes de trabalho saudáveis, produtivos e socialmente responsáveis.

REFERÊNCIAS

BENEVIDES, P. **Burnout**: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. São Paulo: Casa do Psicólogo; 2012.

CAMELO, S.H.H, **Sintomas de estresse em trabalhadores de cinco núcleos de saúde da família**. Ver. Latinoam Enferm. 2004;12(1):14-21.

COSER, A. **Síndrome de Burnout**: a doença laboral da contemporaneidade e a questão da responsabilidade civil. FADERGS. 2013;5(2):43-73.

GOMES, M.S. **O estresse ocupacional e a Síndrome de Burnout no ambiente de trabalho**: suas influências no comportamento dos professores da rede privada do ensino médio de João Pessoa. Ver. Anagrama. 2020; 2:1-9.

GRAMMS, L.C. **Gestão da qualidade de vida no trabalho**. Curitiba: Intersaberes, 2017.

LIPP, M. **Manual do inventário de sintomas de stress para adultos de Lipp (ISSL)**. São Paulo: Casa do Psicólogo; 2021.

MERINO E. **Qualidade de vida no trabalho**: conceitos básicos. Florianópolis: Editora Luz; 2020.

SARDÁ, Junior; At all. **Estresse**: conceitos, métodos, medidas e possibilidades de intervenções. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2014.

SILVA, J.J. **Estresse o impulso da vida**. São Caetano do Sul, Yendis Editora, 2015.

TAMAYO, A. **Estresse e Cultura Organizacional**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

TANURE, B. **Estresse, doença do tempo**: um estudo sobre o uso do tempo pelos executivos brasileiros. Estud. Pesq. Psicol. 2014;14(1):65-88.