Interference Journal
ISSN 2009-3578
DOI
A2 QUALIS SUCUPIRA
2017-2020

SAÚDE MENTAL NO TRABALHO: FATORES QUE LEVAM AO DESLIGAMENTO VOLUNTÁRIO E PRINCIPAIS CONFLITOS

Sabrina Sanatana da Silva [1], Ana Paula de Figueiredo [2]

https://doi.org/10.36557/2009-3578.2026v12n1p60-74
Artigo recebido em 7 de Novembro e publicado em 7 de Janeiro de 2026

ARTIGO DE REVISÃO

RESUMO

Este estudo analisa os fatores que levam os trabalhadores a pedirem desligamento voluntário, investigando suas motivações, conflitos e impactos. A pesquisa fundamentou-se em artigos científicos, periódicos, no livro A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho de Dejours e na sondagem realizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego em 2024, com o propósito de aprofundar a compreensão sobre o tema. Os achados apontam que as principais razões para a saída incluem a busca por novas oportunidades, remuneração insatisfatória, falta de valorização profissional, questões éticas e condutas organizacionais inadequadas, dificuldades com supervisores e ausência de flexibilidade, além de impactos na saúde mental relacionados ao estresse. Conclui-se que a construção de um ambiente laboral mais equilibrado e saudável depende não apenas de iniciativas individuais, mas também de políticas organizacionais e sociais que promovam reconhecimento, justiça e bem-estar. Espera-se que investigações futuras possam contribuir para um cenário de trabalho mais humano, seguro e valorizador dos colaboradores.

Palavras-chave: saúde mental, trabalho, psicopatologia

Mental Health at Work: Factors Leading to Voluntary Turnover and Main Conflicts

ABSTRACT

This study examines the factors that lead workers to voluntary resignation, investigating their motivations, conflicts, and consequences. The research was based on scientific articles, academic journals, the book *The Madness of Work: Study of Work Psychopathology* by Dejours, and the survey conducted by the Ministry of Labor and Employment in 2024, aiming to deepen the understanding of the subject. The findings indicate that the main reasons for resignation include the pursuit of new opportunities, unsatisfactory remuneration, lack of professional recognition, ethical issues and inadequate organizational practices, difficulties with supervisors, and absence of flexibility, in addition to mental health impacts related to stress. It is concluded that building a more balanced and healthy work environment depends not only on individual initiatives but also on organizational and social policies that foster recognition, fairness, and well-being. Future research is expected to contribute to the development of a more humane, safe, and employee-centered work environment.

Keywords: mental health, work, psychopathology

[1]Graduando em Psicologia pelo Centro Universitário das Faculdades Metropolitanas Unidas FMU, sabrinasantana070703@gmail.com.

[2]Docente em Enfermagem e Direito; Graduada em Enfermagem pela Universidade do Triângulo Mineiro e graduada em Direito pela Universidade de Uberaba, Mestre e Doutora em Saúde Pública, anapauladefigueiredo@hotmail.com.

INTRODUÇÃO

A saúde mental no ambiente de trabalho tem se tornado um tema de grande relevância, especialmente diante do crescente número de pedidos de desligamento voluntário por parte dos colaboradores. Segundo dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), em 2023, aproximadamente 7,4 milhões de trabalhadores solicitaram demissão, correspondendo a 34% dos desligamentos. No primeiro semestre de 2024, esse número chegou a 4,3 milhões, representando 36% das saídas do mercado de trabalho (Ministério do Trabalho e Emprego, 2024).

A tendência suscita questionamentos sobre os fatores que impulsionam os trabalhadores a optarem pelo desligamento, sendo necessário compreender as razões subjacentes a essa decisão. A relação entre saúde mental e ambiente de trabalho tem sido amplamente estudada por especialistas, destacando-se as contribuições do psiquiatra francês Christophe Dejours.

Dejours, considerado o pioneiro da psicodinâmica do trabalho, investiga os impactos psicológicos das condições laborais sobre os indivíduos. Seu modelo teórico enfatiza como a organização do trabalho pode gerar sofrimento psíquico e influenciar a decisão dos trabalhadores em permanecer ou deixar uma empresa.

A presente pesquisa busca correlacionar os dados recentes sobre o aumento dos desligamentos voluntários com as teorias propostas por Dejours, explorando se os motivos para tais saídas estão relacionados à gestão organizacional, ao clima empresarial ou à falta de suporte à saúde mental dos colaboradores. Para tanto, será analisada a adesão das empresas às leis e políticas de saúde mental, bem como a percepção dos trabalhadores sobre o suporte oferecido.

Dessa forma, espera-se identificar os principais conflitos enfrentados no ambiente corporativo e sua relação com o bem-estar dos profissionais. Essa investigação se justifica pela necessidade de compreender os desafios que afetam a permanência dos colaboradores nas organizações e contribuir para o desenvolvimento de políticas mais eficazes voltadas à promoção da saúde mental no trabalho.

Objetivo Geral

Analisar os fatores que conduzem ao desligamento voluntário no ambiente de trabalho, com base em realizar pesquisas bibliográficas referentes ao período de 2018 a 2025.

Objetivos Específicos

- Analisar artigos e periódicos científicos sobre o desligamento voluntário dos trabalhadores.
- Formular duas perguntas orientadoras a partir da revisão teórica.
- Compreender os motivos que levam ao desligamento voluntário dos trabalhadores.
- Identificar as motivações subjacentes a esse fenômeno.
- Examinar possíveis estratégias de resolução para os fatores que levam ao desligamento voluntário.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nos últimos anos, tem-se observado um número crescente de trabalhadores optando pela demissão, movimento que desperta questionamentos importantes: quais os motivos que levam tantos indivíduos a se desligarem voluntariamente de seus empregos? Que tipos de conflitos estruturais estão envolvidos nesse processo?

A partir dessa inquietação, propõe-se analisar o fenômeno sob a perspectiva do psiquiatra, psicanalista e especialista em medicina do trabalho Christophe Dejours, autor da obra A Loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho.

Por meio das contribuições da psicologia e da psicanálise do trabalho, este capítulo buscará compreender as implicações psíquicas do ambiente laboral contemporâneo e como estas podem influenciar decisões como o pedido de desligamento.

Um Olhar Histórico: Organização Do Trabalho No Brasil

Para iniciar este capítulo, é necessário retornar ao passado e compreender como se estruturava o trabalho ao longo da história. A evolução das condições de vida, de trabalho e, consequentemente, da saúde dos trabalhadores, está ligada ao desenvolvimento das lutas. Dito isso, é apenas uma leitura especializada da história que se pode enumerar os elementos necessários à reconstrução da história da “frente pela saúde”. A transformação do trabalho em uma nova era de fábricas e indústrias com a introdução do taylorismo, sistema que teve impacto significativo na forma como o corpo do trabalhador passou a ser controlado e

disciplinado. No qual deve se considerar as consequências desse modelo para a saúde física e mental dos indivíduos sendo ainda hoje uma modalidade dê organização do trabalho. (DEJOURS 2018)

O cenário no Brasil em 1906, já apresentava marcas do taylorismo, com jornadas de trabalho que variavam entre 10 e 16 horas diárias. Aos domingos, o expediente seguia até o meio-dia. Os filhos dos operários, com idades entre cinco e oito anos, também trabalhavam nas fábricas para ajudar no sustento da família. A greve geral de 1917 resultou em algumas conquistas para a classe operária paulistana, como a implantação, em determinadas fábricas, da jornada de 8 horas, além de aumentos salariais, em 1919, a União dos Operários em Construção Civil (UOCC) garantiu, pela primeira vez, para toda a categoria, o direito definitivo à jornada de 8 horas, já em 1932, a obrigatoriedade da carteira profissional foi finalmente implementada em nível nacional, abrangendo os trabalhadores urbanos. Sendo assim, essas conquistas foram feitas a partir de greve e luta dos trabalhadores, ou seja, podemos observar que as conquistas só foram aplicadas pela ação direta dos trabalhadores (MORAES; SIMAS, 2019).

Centralidade Do Trabalho

A palavra “trabalho” vem do latim tripalium, que significa tortura. No entanto, ela carrega mais de um significado pois o sentido do trabalho varia para cada indivíduo, para alguns representa algo positivo, honroso, para outros, é visto como algo sem propósito, desgastante, sem prazer. A centralidade do trabalho de um lado, ele é o mediador entre a subjetividade e a sociedade e, de outro lado, é um mediador da identidade e da saúde mental. O trabalho exerce um papel essencial na organização e evolução da sociedade (AREOSA, 2023).

Como foi introduzido no parágrafo anterior, vamos agora desenvolver melhor a ideia de centralidade do trabalho. O trabalho é um espaço de descobertas e aprendizados, trabalhar não é somente produzir é também transformar a si mesmo, o cargo que se ocupa pode proporcionar reconhecimento social. No entanto, quando esse reconhecimento não ocorre sendo substituído por julgamentos depreciativos há risco real para a saúde mental do trabalhador. A clínica do trabalho é clara sobre este ponto irrefutável: a retribuição que

mobiliza a maioria dos trabalhadores. Por exemplo, a retribuição simbólica esperada é o reconhecimento no duplo sentido do termo: reconhecimento no sentido de gratidão pelo serviço prestado; reconhecimento no sentido de julgamento sobre a qualidade do trabalho realizado. O julgamento de utilidade que incide sobre a atividade econômica, técnica ou social de minha contribuição e sobre a realização do trabalho. (DEJOURS et al., 2023).

O julgamento de utilidade é fundamental para a preservação da saúde mental. Comentários negativos constantes, comparações e palavras que desvalorizam o trabalho exercido — como por exemplo "você é muito lento" — podem gerar desmotivação e sofrimento. Quando o trabalhador vivência apenas frustrações em relação àquilo que realiza corre sério risco de adoecimento psíquico, quando a psicodinâmica do reconhecimento não funciona será necessário a essa pessoa concentrar seus esforços sobre as estratégias de defesa contra o sofrimento que geram as exigências do trabalho. (DEJOURS, 2018).

Sofrimento No Trabalho

Antes de falarmos sobre as estratégias de defesa e a sublimação, é essencial compreender, primeiramente, o sofrimento no trabalho. O sofrimento está profundamente ligado ao modelo taylorista de organização, e pode ser desencadeado por diversos fatores. A alienação é um deles no qual provocada pelo sistema Taylor, onde o comportamento é condicionado e o tempo é recortado de acordo com os padrões da organização do trabalho. organização do trabalho onde já se entende que a única forma de inserção do indivíduo como participante é por meio do oferecimento de sua força de trabalho e retorno financeiro deste. (NOBRE, 2021).

O sofrimento do trabalhador é composto por dois elementos principais, que geralmente se manifestam por meio de dois sintomas: a insatisfação e a ansiedade. Esses sintomas são mais comuns em atividades profissionais repetitivas, que não estimulam a criatividade. A forma como o sofrimento se apresenta varia de acordo com o tipo de organização do trabalho. Podemos dizer que o sofrimento começa quando o trabalho não permite que o trabalhador se adapte de forma confortável à sua função — ou seja, quando a tarefa não se ajusta à pessoa. Isso pode gerar desmotivação, queda no ritmo produtivo, infelicidade com o que se faz e em até casos mais graves. Os aspectos ergonômicos possibilitam mudanças nas condições e no ambiente de trabalho, considerando as condições

físicas e psicológicas do indivíduo. Quando essas adaptações não são realizadas especificamente, podem gerar desconforto e sofrimento ao trabalhador (PINTO; CASARIN, 2018).

Além disso, segundo (DEJOURS, 2018) a insatisfação e a ansiedade também estão associadas ao tempo: à quantidade de dias e horas dedicadas ao trabalho, que, muitas vezes, impedem o trabalhador de realizar atividades pessoais ou cuidar de si mesmo. Se levarmos em conta a situação fora do trabalho e do tempo absorvido pelas atividades como tarefas domésticas, deslocamentos, poucos são os trabalhadores e trabalhadoras que podem organizar o lazer de acordo com seus desejos e suas necessidades fisiológicas. Logo, despersonalizado no trabalho, ele permanecerá despersonalizado em sua casa. Outro fator gerador de sofrimento está nas relações no ambiente laboral com chefes, colegas e lideranças. Quando essas relações são marcadas por comparações, favoritismos e desvalorização, isso pode potencializar ainda mais a ansiedade. O chefe da equipe ou supervisor utilizam frequentemente repreensões e favoritismos para dividir os trabalhadores, de maneira que à ansiedade relativa à produtividade, acrescenta-se então a ansiedade resultante do que é chamado de cara feia do chefe.

No ambiente de trabalho, normalmente só é reconhecido o adoecimento físico. O sofrimento psíquico, muitas vezes, é ignorado ou até mesmo desqualificado, sendo visto como preguiça ou fraqueza. somente o sofrimento físico pode ser reconhecido pela organização do trabalho, enquanto o sofrimento mental e, em particular, a ansiedade, não têm o direito de existir no local de trabalho. Assim, recusar-se a retomar o trabalho, por ansiedade, equivaleria à demissão, automaticamente, sem indenização nem pensão. Ademais, ainda existe grande dificuldade na definição de condutas e procedimentos para a investigação e o acompanhamento terapêutico de trabalhadores com sofrimento mental no trabalho. (MOREIRA; RODRIGUES, 2018).

Estratégia De Defesa E Sublimação

Para entendermos melhor as estratégias de defesa, é importante explicar algumas teorias para evitar confusões. Coping é uma estratégia de defesa do trabalhador com o objetivo de resolver ou se adaptar ao ambiente ou circunstância do trabalho, ou seja, o

trabalhador se adapta ao trabalho, diferentemente do que a ergonomia propõe, que é o trabalho se adaptar ao trabalhador. O coping é um mecanismo usado quando se está consciente (DIAS; PAIS-RIBEIRO, 2019)

A sublimação é um tipo de mecanismo de defesa inconsciente, no qual vamos focar. Sublimação é entendida como um mecanismo de defesa contra as energias/impulsos psíquicos negativos, transformados em algo positivo e socialmente valorizado. Assim, o sofrimento provocado pelo trabalho pode ser transformado pela sublimação, tornando-a a prazer (AREOSA, 2023).

Vamos falar de alguns casos para compreender a sublimação, retomando o conceito de reconhecimento, lembrando que ele pode vir de qualquer nível hierárquico no trabalho — desde chefes, supervisores e colegas — sendo essencial para a metamorfose do trabalhador. Na ausência do reconhecimento da qualidade do trabalho realizado por um trabalhador, o caminho da sublimação não pode ser percorrido até o fim. Isso resulta em frustração. A falta desse reconhecimento, ou a presença de palavras depreciativas, pode gerar outras situações, como trazer à tona a experiência da injustiça social, às vezes acompanhada de ressentimentos, inclusive sentimentos de ódio ou ressentimento que podem alterar toda a sua vida, podemos exemplificar com o caso de uma pessoa que sente ter dado o seu melhor, mas ainda assim não é valorizada, recebendo críticas constantes. Essa situação é percebida como injusta, gerando ressentimento e levando até a autodepreciação. (DEJOURS et al., 2023).

Tarefas não criativas e repetitivas, a sublimação se torna impossível essas organizações de trabalho podem ser descritas como anti-sublimatórias. Elas apenas geram sofrimento e privam os trabalhadores da possibilidade de transformar o sofrimento em prazer por meio da sublimação, isso prejudica a saúde, pois em alguns casos não há saída para o sofrimento, no qual se acumula e empurra o indivíduo para a doença mental ou somática. Desta Forma, um dos principais sintomas que mais aparece é o burnout que é um estresse crônico com três componentes principais: 1. Exaustão emocional 2. Despersonalização 3. Redução do envolvimento pessoal no trabalho. (SANTOS et al., 2024).

MEODOLOGIA

A metodologia adotada será descritiva e explicativa. A pesquisa buscará descrever o fenômeno das demissões por parte dos colaboradores, enquanto a abordagem explicativa procurará identificar os fatores que determinam esses fenômenos. O delineamento da pesquisa incluirá uma abordagem bibliográfica, utilizando fontes de dados provenientes de artigos científicos e revistas acadêmicas. Foram utilizadas pesquisas com preferência por publicações entre os anos de 2018 e 2025, abrangendo um período de oito anos.

RESULTADOS

Neste capítulo serão apresentados e analisados os resultados obtidos por meio das entrevistas semiestruturadas da sondagem realizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, com a devida interpretação em relação à literatura e aos estudos abordados nos capítulos anteriores.

Apresentação dos Resultados da Sondagem

Dos questionários respondidos, 53.692 reconheceram o desligamento a pedido.

- **principal motivo de desligamento:** 36,5% já tinham outro emprego em vista; 32,5% tinham como motivação o baixo salário; 24,7% indicaram que seu trabalho não era reconhecido; 24,5% problemas éticos com a forma de trabalho da empresa; 16,2% tinham problemas com a chefia imediata; 15,7% citaram a inexistência de flexibilidade da jornada
- **Motivos Adicionais Ou Externos Ao Trabalho:** 27,8% indicaram nenhuma das questões externos mencionados foram relevantes; 23,0% adoecimento mental pelo estresse do trabalho; 21,7% dificuldade de mobilidade entre a casa e o trabalho; 18,6% indicaram estar buscando outro tipo de trabalho; 9,1% mencionam necessidade de cuidar de criança ou outro membro da família

Discussão e Comparação com a Literatura

A partir dos resultados obtidos, busca-se conectá-los aos capítulos anteriores apresentados neste artigo. Observa-se que as respostas foram organizadas em duas categorias principais: os motivos centrais para o pedido de desligamento e os motivos adicionais ou externos que também contribuíram para a decisão.

No que se refere aos principais motivos para o pedido de desligamento, em primeiro lugar está a mudança para outro emprego já em vista, seguida pelo baixo salário. O primeiro fator pode ser entendido também como uma forma de busca por reconhecimento: quando o trabalho atual não proporciona satisfação, sentido ou valorização, o trabalhador já projeta um "segundo plano" em outro emprego. No caso do baixo salário, pode-se relacionar ao descompasso entre o esforço e o ritmo de trabalho exigido e a remuneração recebida, especialmente diante da alta inflação e do baixo valor do salário-mínimo (BRASIL, 2024).

Em terceiro lugar aparece a falta de reconhecimento do trabalho, questão amplamente discutida por Dejours (2018). Ressalta que a ausência de reconhecimento pode gerar frustrações profundas e até mesmo marcas psíquicas mais graves. Em quarto e quinto lugar surgem os problemas éticos relacionados à forma de atuação da empresa e os conflitos com a chefia imediata. As relações no ambiente laboral — com chefes, colegas e lideranças — quando marcadas por comparações, favoritismos, desvalorização e má gestão, tornam-se fatores geradores de sofrimento. Nesse sentido, tais elementos dialogam com um dos principais motivos adicionais identificados na sondagem: o adoecimento mental decorrente do estresse no trabalho.

Em sexto lugar aparece a ausência de flexibilidade na jornada de trabalho, que também pode ser compreendida à luz das reflexões de Dejours (2018). Para o autor, poucos trabalhadores têm a possibilidade de organizar o lazer de acordo com seus desejos e necessidades fisiológicas. Assim, um indivíduo despersonalizado no trabalho tende a permanecer despersonalizado em sua vida pessoal. Esse aspecto ainda se relaciona a outro motivo externo indicado pelos respondentes: a necessidade de cuidar de crianças ou de outros membros da família, evidenciando a importância da conciliação entre vida profissional e pessoal.

Resolução do Problema Proposto

Em uma entrevista concedida por Dejours (2023), ele comenta sobre o cenário brasileiro:

"Podemos ver um certo número de jovens executivos que, embora devidamente formados em métodos neoliberais, recusam-se hoje a colocar-se a serviço de empresas que destroem o ambiente, a biodiversidade e o planeta. Isso talvez seja um sinal de enfraquecimento da ideologia neoliberal. Se essa crise de ideologia se confirmar, será o início do declínio da dominação neoliberal. Mas vai demorar muito tempo e, provavelmente, muita agitação social, até que isso beneficie a construção de um outro mundo do trabalho, mais habitável e desejável do que aquele que temos hoje."

Essa reflexão de Dejours se conecta diretamente com a história trabalhista brasileira. Assim como os direitos conquistados historicamente foram resultado de movimentos sociais e greves, evidencia-se que mudanças significativas nas condições de trabalho exigem mobilização coletiva e conscientização crítica. A postura de jovens executivos que se recusam a atuar em empresas prejudiciais ao meio ambiente ou à sociedade reflete a centralidade subjetiva do trabalho, na qual a ética, o reconhecimento e o sentido atribuído ao trabalho influenciam diretamente a motivação e a saúde mental do trabalhador.

Além disso, os dados da sondagem do Ministério do Trabalho e Emprego confirmam que fatores como a busca por outro emprego, baixos salários e falta de reconhecimento continuam sendo determinantes para a demissão a pedido, destacando a relevância das condições organizacionais, das relações de poder e das possibilidades de realização pessoal no trabalho. Problemas éticos, conflitos com a chefia e ausência de flexibilidade reforçam que o sofrimento no trabalho, seja físico ou mental, permanece um desafio estrutural e subjetivo. (BRASIL, 2024).

Portanto, a integração entre os achados empíricos e as análises teóricas permite concluir que o desenvolvimento de um ambiente de trabalho mais justo e saudável depende não apenas de ajustes individuais, mas também de políticas organizacionais e sociais que promovam reconhecimento, equidade e sustentabilidade. Espera-se que, em futuras pesquisas, seja possível observar avanços nesse sentido, refletindo um mundo do trabalho mais humano, habitável e valorizador do bem-estar dos trabalhadores.

CONCLUSÃO

Esse artigo nos permite compreender, de forma integrada, as razões pelas quais tantos indivíduos optam por deixar seus empregos. Em resposta à questão inicial — quais são os motivos que levam tantos indivíduos a solicitarem a demissão a pedido? Observa-se que os principais fatores são: mudança para outro emprego em vista, baixos salários e falta de reconhecimento do trabalho. Nota-se ainda que os trabalhadores mais jovens mencionam, com maior frequência, problemas éticos e a forma de atuação da empresa.

Quanto à segunda questão, quais tipos de conflitos estruturais estão envolvidos nesse processo? Os conflitos mais destacados nesta análise são: a falta de reconhecimento, a má gestão das empresas e a insuficiência ergonômica do trabalho. Muitas vezes negligenciada ou desconhecida, a insatisfação decorrente de uma inadequação do conteúdo ergonômico é responsável não apenas por inúmeros sofrimentos somáticos de determinismo físico direto, mas também por outras doenças corporais mediadas por fatores que afetam o aparelho mental.

Dessa forma, a integração entre os resultados da sondagem e as análises teóricas oferece uma resposta consistente às dúvidas levantadas no primeiro capítulo, esclarecendo os principais fatores e conflitos envolvidos na demissão a pedido dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AREOSA, João. **Comentário ao artigo "A sublimação, entre sofrimento e prazer no trabalho"** – Christophe Dejours e a Psicodinâmica do Trabalho. Revista Portuguesa de Psicanálise, v. 33, n. 2, p. 29–41, 2023. Acesso em: 27 jul. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. ALBUQUERQUE, Augusto Veras; BONFIM, Carolina; DE LELLIS, Celma D.; PATEO, Felipe Vella; MAIA JUNIOR, Heber Fialho; MONTAGNER, Paula; SILVA, Sérgio Barreto de Oliveira. **Sondagem MTE: os motivos dos desligamentos a pedido no período novembro 2023 a abril de 2024.** Agosto de 2024. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Agosto/sondagem-inedita-feita-pelo-mte-aponta-principais-motivos-para-pedidos-de-demissao. Acesso em: 27 jul. 2025.

DEJOURS, Christophe**. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho.** 6. ed. ampliada. São Paulo: Cortez Editora, 2018.

DEJOURS, Christophe. **Centralidade do trabalho e saúde mental.** Tradução: Paulo César Zambroni-de-Souza. Revisão: Vanessa Andrade de Barros. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, São Paulo, v. 26, e213340, 2023. Disponível em: https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.cpst.2023.213340. Acesso em: 27 jul. 2025.

DIAS, Ewerton Naves; PAIS-RIBEIRO, José Luís. **O modelo de coping de Folkman e Lazarus: aspectos históricos e conceituais.** Revista Psicologia e Saúde, Campo Grande, v. 11, n. 2, p. 55-66, maio/ago. 2019. Universidade Católica Dom Bosco, Programa de Mestrado e Doutorado em Psicologia. Disponível em: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=609863969005. Acesso em: 31 ago. 2025.

MESQUITA, Carolina Pereira Lins; PEYON, Eduardo Rodrigues; DIAS, Thaís Henriques; DEJOURS, Christophe**. Entrevista com o Professor Emérito Christophe Dejours**. Confluências, Niterói, v. 25, n. 1, jan./abr. 2023. ISSN 1678-7145. E-ISSN 2318-4558.

MORAES, Wallace dos Santos de; SIMAS, Luciana. **Ação direta dos trabalhadores e conquista de direitos no Brasil – o caso da Primeira República**. Passagens: Revista Internacional de História Política e Cultura Jurídica, Niterói, v. 11, n. 1, 2019. Disponível em: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=337358842009. DOI: https://doi.org/10.15175/1984-2503-201911108. Acesso em: 27 jul. 2025.

MOREIRA, Daniela Zanoni; RODRIGUES, Maria Beatriz. **Saúde mental e trabalho docente**. Estudos de Psicologia (Natal), Natal, v. 23, n. 3, jul./set. 2018. Disponível em: https://doi.org/10.22491/1678-4669.20180023. Acesso em: 31 ago. 2025.

NOBRE, Thalita Lacerda. **Trabalho, performance e os fatores de ansiedade do trabalhador.** Diaphora: Revista da Sociedade de Psicologia do Rio Grande do Sul, v. 10, n. 1, 2021. Disponível em: https://doi.org/10.29327/217869.10.1-3. Acesso em: 31 ago. 2025.

PINTO, Camila C.; CASARIN, Fabio Alexandre. **A relação entre ergonomia e qualidade de vida no trabalho: uma revisão bibliográfica**. Ação Ergonômica, v. 13, n. 1, 2018. Disponível em: https://doi.org/10.4322/rae.v13e201805.en. Acesso em: 31 ago. 2025.

SANTOS, Inggryd Eduarda Possidônio de Souza et al. **Entendendo a síndrome de burnout: impactos, sintomas e estratégias de intervenção. Periódicos Brasil.** Pesquisa Científica, Macapá, v. 3, n. 1, p. 141-150, 2024. DOI: 10.36557/pbpc. v3i1.19. Disponível em: https://periodicosbrasil.emnuvens.com.br/revista/article/view/19. Acesso em: 31 ago. 2025.