

**REVISÃO SISTEMÁTICA DE LITERATURA SOBRE INTERVENÇÃO
ORGANIZACIONAL DE GERENCIAMENTO DO ESTRESSE OCUPACIONAL**

LARISSA ALMEIDA OLIVEIRA

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS (UNIFAL-MG)

VIRGÍNIA D. CARVALHO

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS (UNIFAL-MG)

JULLYA DE FARIA PEREIRA

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS (UNIFAL-MG)

REVISÃO SISTEMÁTICA DE LITERATURA SOBRE INTERVENÇÃO ORGANIZACIONAL DE GERENCIAMENTO DO ESTRESSE OCUPACIONAL

1 INTRODUÇÃO

O estresse, assim como as questões de saúde relacionadas a ele, é um problema complexo, o que significa que, em geral, demandam soluções igualmente complexas (Arapovic-Johansson *et al.*, 2018). Isso ocorre também no ambiente de trabalho, haja vista que o estresse ocupacional é um problema de saúde pública (Tamayo; Mendonça; Silva, 2012) comum entre trabalhadores em todo o mundo (Day; Hartling; Mackie, 2015). Além disso, é um fenômeno que afeta negativamente a saúde dos indivíduos e impacta as organizações por meio do aumento de licenças médicas, distúrbios psicológicos, problemas de saúde, absenteísmo, alta rotatividade, entre outros fatores, gerando custos significativos (Catapano *et al.*, 2023; O'Brien; Beehr, 2015; Tamayo; Mendonça; Silva, 2012).

Apesar dessas consequências, é importante esclarecer que é impossível eliminar completamente o estresse no ambiente de trabalho. O que pode ser feito para minimizar os seus impactos, é administrá-lo (Richardson; Rothstein, 2008). E isso é possível por meio de intervenções de gerenciamento do estresse ocupacional, as quais podem ser direcionadas para o indivíduo e/ou a organização, sendo que o presente trabalho se concentra nessa última. Vale pontuar que algumas evidências têm apontado que as intervenções organizacionais, em comparação com as individuais, tendem a apresentar efeitos maiores e mais prolongados na saúde organizacional (Houtman, 2005), sendo preferíveis em relação ao seu potencial para mudanças estruturais (Roozeboom *et al.*, 2020) e de geração de melhorias percebidas tanto em nível individual como organizacional (LaMontagne *et al.*, 2007; Roozeboom *et al.*, 2020).

Todavia, os estudos nacionais sobre intervenções em estresse ainda são escassos, principalmente, em nível organizacional (Hurtado *et al.*, 2022; Silva; Silva, 2015). Já no cenário internacional, há um grande número de trabalhos, realizados sobretudo na Europa Ocidental e na América do Norte (Tetrick; Winslow, 2015). E, assim como no Brasil, a maioria deles se concentra em intervenções individuais (Caulfield *et al.*, 2004; Giga; Cooper; Faragher, 2003; Naghieh *et al.* 2015; Nowrouzi *et al.*, 2015; Richardson; Rothstein, 2008; Roozeboom *et al.*, 2020; Schelvis *et al.*, 2013), ainda que, nos últimos anos, se observe um crescente interesse por aquelas em nível organizacional (Arapovic--Johansson *et al.*, 2018; Jacobs; Johnson; Hassell, 2018; Nielsen *et al.*, 2010). Tanto que pesquisadores estrangeiros têm se dedicado na busca de evidências robustas sobre as boas práticas dessas intervenções (Roozeboom *et al.*, 2020), considerando, de modo geral, que ainda existe um longo caminho a ser trilhado para conseguir proporcionar aos trabalhadores uma vida profissional melhor (Tetrick; Winslow, 2015).

Dentre esses esforços, observa-se que a maioria das revisões de meta-análise (e.g. Antipas *et al.*, 2023; Richardson; Rothstein, 2008; Ruotsalaine *et al.*, 2015) e revisões sistemáticas de literatura (e.g. Catapano *et al.*, 2023; LaMontagne *et al.* 2007) sobre intervenções de gerenciamento do estresse ocupacional que abordam o nível organizacional e o individual, têm como objetivo comum a avaliação dos efeitos de tais intervenções. Isso também pode ser percebido no estudo de revisão sistemática que se concentrou, especificamente, em intervenções organizacionais (e.g. Naghieh *et al.*, 2015).

Acerca das referidas metodologias, é interessante ressaltar a importância de tais estudos, visto que permitem aos pesquisadores visualizarem o estado da arte sobre determinada temática e concentram a síntese de diversas pesquisas, o que contribui significativamente para o desenvolvimento da ciência (Paul; Criado, 2020). No que diz respeito, exclusivamente, às pesquisas de revisão sistemática da área, é possível observar que os três estudos mais recentes

sobre intervenção em estresse definiram um público específico: professores (Naghieh *et al.*, 2015), profissionais de saúde (Catapano *et al.*, 2023) e enfermeiros (Zink *et al.*, 2024).

Embora essa delimitação possa ter suas vantagens, apresenta também desvantagens que precisam ser consideradas. Dentre elas, pode-se citar a limitação para generalizar os resultados para outras categorias profissionais, demandando que adaptações adicionais sejam realizadas; e a escassez de estudos, visto que a quantidade de trabalhos disponíveis para um determinado grupo profissional é menor em comparação com aqueles que abrangem toda a classe trabalhadora, o que pode impactar negativamente nas análises, principalmente estatísticas, gerando possíveis vieses nas pesquisas. Desse modo, é possível perceber a importância de se realizar revisões sistemáticas que contemplem diferentes profissões.

Reforçando essa perspectiva, ressalta-se que a última revisão sistemática que focalizou categorias profissionais variadas foi realizada há mais de quinze anos, cobrindo a produção da literatura internacional apenas até o ano de 2005 (e.g. LaMontagne *et al.* 2007), o que indica uma demanda por pesquisas mais recentes sobre intervenção em estresse que não delimitem a categoria profissional a ser estudada. Ainda sobre o mesmo estudo, LaMontagne *et al.* (2007) utilizaram apenas as bases de dados Medline e *Web of Science*, não incluindo a *Scopus* que é caracterizada como uma das bases mais abrangentes em relação a quantidade de periódicos recentes (Chadegani *et al.*, 2013).

Considerando que a escolha das bases de dados reflete na qualidade e na extensão da cobertura das publicações, e que, conseqüentemente, isso impacta diretamente na relevância das pesquisas, entende-se que há lacunas na literatura a serem preenchidas associadas a essa questão. Além de todos esses aspectos, é importante destacar que as revisões sistemáticas de Naghieh *et al.* (2015) e de Zink *et al.* 2024), embora tenham focado em uma categoria profissional, se diferenciam por serem as únicas que analisaram exclusivamente intervenções organizacionais de gerenciamento do estresse ocupacional, evidenciando, portanto, a necessidade de mais estudos desse tipo de revisão, tanto no cenário internacional como nacional, dedicados especificamente a essa temática.

Considerando, portanto, as vantagens e potencialidades das intervenções organizacionais, assim como a escassez de revisões sistemáticas sobre a temática, falta de consenso na literatura sobre os seus efeitos e outras lacunas não preenchidas pelas pesquisas de revisão sistemática na área, mostra-se oportuno contribuir para o desenvolvimento desse campo. Dessa forma, o presente trabalho tem como objetivo levantar e analisar sistematicamente a literatura sobre intervenção organizacional de gerenciamento do estresse ocupacional, com vistas a apreender o panorama geral sobre as pesquisas no tema, publicadas no período de 2005 a 2024, e disponíveis nas bases de dados *Scopus* e *Web of Science*.

O recorte temporal foi definido considerando-se que a revisão sistemática de LaMontagne *et al.* (2007), que foi a última que trabalhou com categorias profissionais diversas, cobriu a produção até 2005. Contudo, o referido trabalho focou a avaliação de intervenções individuais e organizacionais, enquanto o presente estudo busca apreender aspectos mais abrangentes dos estudos sobre intervenções organizacionais. Isso significa que os critérios de inclusão e exclusão dessas revisões se diferem. Portanto, a presente revisão não é uma atualização do trabalho de LaMontagne *et al.* (2007). É importante esclarecer que para levantar a literatura da área foram utilizadas as bases de dados *Web of Science* (WOS) por sua qualidade e vasta cobertura de periódicos mais antigos, e *Scopus*, por suas características já apontadas acima (Chadegani *et al.*, 2013).

Frente a isso, o processo de análise da literatura levantada focalizou aspectos bibliométricos como: distribuição da produção científica ao longo do período estudado, volume de publicação dos países, periódicos e autores, número de citações dos artigos e rede de colaboração entre os países. E aspectos estruturais como: enquadramento metodológico (teórico ou teórico-empírico), categorias profissionais do público estudado, etapas da intervenção

focalizadas nos estudos, abordagem da pesquisa (qualitativa e/ou quantitativa), desenho do estudo, instrumentos e procedimentos de levantamento de informações, procedimentos de análise dos dados, processo de desenho e implementação da intervenção e variáveis avaliadas na intervenção.

2 INTERVENÇÕES DE GERENCIAMENTO DO ESTRESSE OCUPACIONAL

As intervenções de gerenciamento do estresse ocupacional podem ser compreendidas como um conjunto de ações que tem como objetivo a redução desse fenômeno no ambiente de trabalho (Molek-Winiarska; Molek-Kozakowska, 2020). Para conseguir alcançar essa finalidade, diferentes caminhos podem ser escolhidos. Nesse sentido, dentre as possibilidades da área, as intervenções podem ser classificadas em relação ao seu nível de prevenção, isto é, primário, secundário ou terciário; e ao seu foco, que pode ser direcionado para o indivíduo, chamada de intervenção individual ou em nível individual, assim como para a organização, conhecida como intervenção organizacional ou em nível organizacional (Jacobs; Johnson; Hassell, 2018).

No que diz respeito ao foco da intervenção, a questão se centra em definir se ela visa mudar o ambiente de trabalho ou as pessoas inseridas nele (O'Brien; Beehr, 2015; Tetrick; Winslow; 2015). As intervenções individuais têm como objetivo melhorar as estratégias de coping dos trabalhadores para que consigam entender e lidar de forma mais saudável com os estressores do ambiente de trabalho, resultando assim em alteração nas suas reações fisiológicas, emocionais ou comportamentais (Giga *et al.*, 2018). Dentre essas intervenções, as mais estudadas são as que utilizam a terapia cognitivo-comportamental e técnicas de relaxamento, conforme indicado pela literatura da área (Catapano *et al.*, 2023; Richardson; Rothstein, 2008; Ruotsalaine *et al.*, 2015).

Diversas revisões fornecem evidências dos efeitos favoráveis dessas intervenções na redução do estresse (Catapano *et al.*, 2023; Murta, 2005; Richardson; Rothstein, 2008; Tamminga *et al.*, 2023). Por outro lado, elas têm sido questionadas em termos éticos e de eficácia. A crítica em relação à sua eficácia está ancorada no fato delas não modificarem as condições de trabalho potencialmente estressoras, dificultando, portanto, a promoção do bem-estar e a diminuição do estresse dos trabalhadores. Em termos éticos, são questionadas por responsabilizarem os trabalhadores pela problemática do estresse e isentarem a organização de seus deveres (Zanelli, 2010). Assim, quando implementadas sozinhas, elas têm sido compreendidas como reativas e tendenciosas (Giga; Cooper; Faragher, 2003).

Já as intervenções organizacionais, direcionadas ao ambiente de trabalho, têm como objetivo o desenvolvimento de estratégias preventivas e de gerenciamento dos fatores causadores de estresse ocupacional (Giga; Cooper; Faragher, 2003). Isso significa que o seu foco está na alteração do ambiente psicossocial de trabalho e no controle dos estressores, modificando determinados aspectos da organização, como por exemplo, estruturas, processos, clima, funções ou tarefas, entre outros (Naghieh *et al.*, 2015). Na mesma perspectiva, visam a redução das exigências de trabalho, como a sobrecarga de funções, e das exigências pessoais, como os conflitos de relacionamento (Tetrick; Winslow, 2015). Ressalta-se ainda que essas intervenções têm como propósito melhorar a saúde e bem-estar dos trabalhadores assim como os indicadores organizacionais, como absenteísmo por doença e rotatividade de pessoal (Naghieh *et al.*, 2015).

No que se refere ao nível de prevenção, as intervenções primárias têm como finalidade prevenir problemas relacionados ao estresse (O'Brien; Beehr, 2015; Tetrick; Winslow, 2015). Assim, costumam ser mais abrangentes, envolvendo todos os trabalhadores da organização (Tetrick; Winslow, 2015). É importante esclarecer que embora grande parte dessas intervenções tenham como foco a organização, elas também podem ser direcionadas para os indivíduos

(LaMontagne *et al.*, 2007). Nesse sentido, quando são organizacionais, visam eliminar, reduzir ou alterar as fontes de estresse por meio de mudanças no ambiente de trabalho (LaMontagne *et al.*, 2007; Schelvis *et al.*, 2013). E quando são individuais, buscam educar os trabalhadores sobre o estresse ocupacional, bem-estar e estratégias de coping (LaMontagne *et al.*, 2007).

Já as intervenções secundárias concentram-se nos trabalhadores que, em decorrência da exposição aos fatores de risco, podem ser afetados pelo estresse e suas consequências (O'Brien; Beehr, 2015; Tetrick; Winslow, 2015). Desse modo, buscam a sua redução para evitar o adoecimento desses trabalhadores (Schelvis *et al.*, 2013), eliminando os riscos ou melhorando sua capacidade de coping (Tetrick; Winslow, 2015). Por último, as intervenções terciárias são reativas, sendo direcionadas para os trabalhadores já adoecidos que necessitam de tratamento especializado em decorrência dos problemas de saúde gerados pelo estresse (O'Brien; Beehr, 2015; Schelvis *et al.*, 2013; Tetrick; Winslow, 2015).

Grande parte das revisões sistemáticas de literatura (e.g. Catapano *et al.*, 2023; LaMontagne *et al.*, 2007; Naghieh *et al.*, 2015) sobre intervenções de gerenciamento do estresse ocupacional incluem pesquisas com foco na organização e/ou no indivíduo, em comparação com aquelas que se concentram apenas no nível organizacional, sendo alguns exemplos os estudos a seguir. A pesquisa de LaMontagne *et al.* (2007) sobre avaliação de intervenções de estresse no trabalho buscou identificar modelos de melhores práticas sobre a temática. Para isso, sintetizaram noventa estudos, referentes ao período de 1990 e 2005, em grau de abordagem sistêmica. Os trabalhos que receberam classificação alta apresentavam intervenções organizacionais e individuais; moderada relatavam apenas intervenções organizacionais; e baixa incluíam apenas intervenção individual. As principais conclusões do estudo são que os estudos com classificação alta estão crescendo; abordagens de classificação baixa são eficazes apenas no nível individual; e abordagens de classificação moderada a alta apresentam efeitos favoráveis tanto em nível individual como organizacional (LaMontagne *et al.*, 2007).

Já o estudo de Catapano *et al.* (2023) buscou identificar, avaliar e discutir possíveis limitações de intervenções individuais e organizacionais direcionadas para os profissionais de saúde. Para isso, os pesquisadores analisaram dezoito artigos, publicados no período de 2015 a 2023. Com base nas categorias utilizadas por Ruotsalaine *et al.* (2015), as intervenções foram classificadas em três grupos: nível individual utilizando a terapia cognitivo-comportamental (TCC) ou outras abordagens psicoterapêuticas; nível individual utilizando técnicas de relaxamento; e nível organizacional. Em síntese, os resultados encontrados demonstraram que determinadas técnicas de intervenções individuais apresentaram efeitos positivos na redução da ansiedade, estresse e burnout. Por outro lado, às intervenções organizacionais não apresentaram indícios de eficácia (Catapano *et al.*, 2023).

Em relação às revisões sistemáticas dedicadas exclusivamente às intervenções organizacionais, Naghieh *et al.* (2015) buscaram avaliar a eficácia de intervenções organizacionais de gerenciamento do estresse e/ou de promoção de bem-estar direcionadas para professores da educação básica. Preencheram os critérios de inclusão quatro ensaios clínicos randomizados, publicados desde o início de cada base de dados utilizada pelos autores até o ano de 2015. As intervenções foram classificadas em três categorias, sendo elas: alteração das características da tarefa; mudanças das características organizacionais; e intervenção multicomponente. De modo geral, foram encontrados resultados positivos, contudo, com efeitos pequenos a moderados (Naghieh *et al.*, 2015).

À vista do que foi apresentado, é possível notar que há diferentes possibilidades de construir intervenções de gerenciamento do estresse ocupacional. É importante ressaltar o potencial das intervenções organizacionais ao focalizar diretamente nos fatores causadores de estresse. Apesar disso, percebe-se a carência de revisões sistemáticas com foco exclusivo nesse nível de intervenção. E, como apontado por Arapovic-Johansson *et al.* (2018), verifica-se que a investigação sobre a temática não é conclusiva, indicando, portanto, a necessidade de mais

estudos sobre o assunto.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para cumprir com o objetivo supracitado, o presente estudo se propõe a desenvolver uma revisão sistemática de literatura, classificada como híbrida, por integrar as características das revisões bibliométricas e estruturadas (Paul; Criado, 2020). O desenvolvimento da pesquisa toma como referência a declaração dos principais itens para relatar revisões sistemáticas e meta-análises, publicada em 2020, (Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta-Analyses - PRISMA 2020) (Galvão; Tiguman, 2022). Em relação às fontes de informação foram utilizadas as bases de dados *Scopus* e *Web of Science* (WOS) para levantar a literatura da área. No que se refere as estratégias de busca, os descritores utilizados nas duas plataformas foram: (“stress AND intervention”) OR (“stress AND prevention”) AND (“work”). Os dois primeiros descritores foram pesquisados nos títulos dos artigos, sendo selecionada a opção “Article title” na *Scopus*, e “Title” na WOS. E o terceiro descritor foi pesquisado no título do artigo, resumo e palavras-chaves, sendo selecionada a opção “Article title, abstract, keywords” na *Scopus*, e “Topic” na WOS.

Para cumprir os critérios de elegibilidade, se utilizou como critérios de inclusão artigos em inglês ou português, sobre intervenção de gerenciamento do estresse no trabalho, publicados em periódicos no período de 2005 a 2024; e como critérios de exclusão teses, dissertações, trabalhos publicados em congressos, trabalhos incompletos, além de artigos que não se referiam à temática pesquisada. As buscas realizadas nas bases *Scopus* e WOS, ocorreram no dia 25 de outubro de 2024. Considerando os critérios de inclusão definidos, foram aplicados os filtros tipo de documento (article e review), idioma (english e portuguese), resultando em 484 artigos da *Scopus*, e 2.312 artigos na WOS, sendo levantados o total de 2.796 artigos.

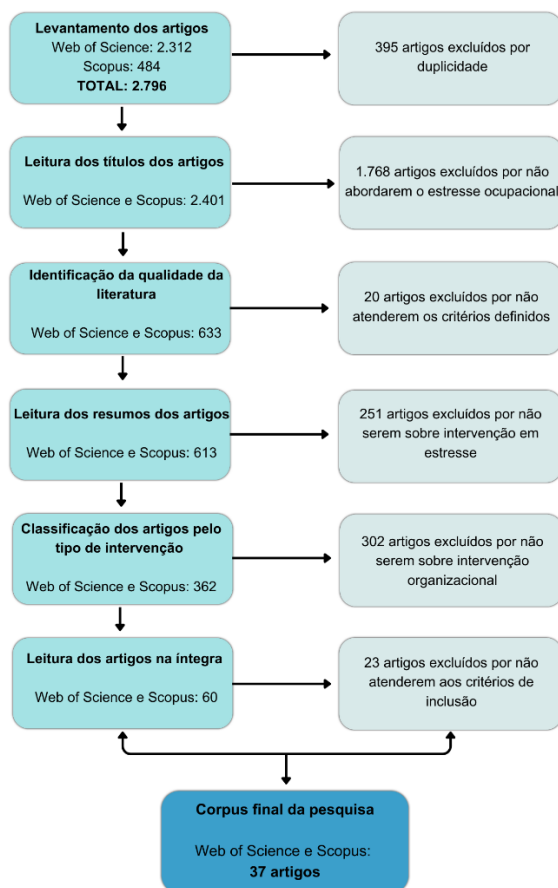
É importante ressaltar que em todo processo de seleção, utilizando o programa Microsoft Excel, duas revisoras trabalharam, primeiro, de forma independente em cada fase. Em um segundo momento, as informações eram comparadas por uma das revisoras. Nos casos de divergências, as revisoras se encontravam para discutirem e decidirem juntas sobre a permanência ou exclusão dos artigos. Na fase de conferência dos artigos duplicados, foram excluídos 395, permanecendo 2.401 artigos. Posteriormente, na fase de leitura dos títulos, permaneceram os artigos relacionados com o estresse no ambiente de trabalho, e foram excluídos aqueles que eram sobre estresse oxidativo, estresse térmico, estresse pós-traumático, e que não tinham como público-alvo os trabalhadores, ou seja, eram sobre crianças, adolescentes, universitários, entre outros. Nessa fase, foi realizada a exclusão de 1.768 trabalhos, permanecendo um total de 633 artigos.

Na fase de aplicação dos critérios de seleção por indicadores de qualidade da literatura, se utilizou como indicadores o CiteScore, junto aos artigos levantados por meio da base *Scopus*, e o Fator de Impacto, junto aos trabalhos disponibilizados por meio da WOS, sendo ambos referente ao ano de 2022. Ao final dessa etapa, 20 artigos foram excluídos porque foram publicados em periódicos que não tinham CiteScore ou Fator de Impacto. A fase subsequente consistiu na leitura dos resumos do total de 613 artigos remanescentes, com o objetivo de identificar aqueles que tratavam especificamente sobre intervenção em estresse ocupacional. Após as leituras foram excluídos mais 251 estudos que não atendiam a esse critério, permanecendo 362 artigos que abordavam a temática.

A próxima etapa consistiu em analisar se os artigos tratavam sobre intervenções individuais ou organizacionais, de modo que tendo sido identificado que 277 deles compreendiam intervenções individuais e 25 intervenções individuais e organizacionais, restaram 60 trabalhos. Por fim, na etapa de leitura completa dos artigos foi identificado que 23 deles não atendiam aos critérios da presente pesquisa, haja vista que 13 abordavam intervenções

individuais e organizacionais e 1 artigo não está disponível na língua inglesa. Após a sua exclusão, restaram 37 trabalhos cujo foco eram as intervenções organizacionais em estresse ocupacional, objeto de análise do presente estudo. O corpus final da presente revisão sistemática de literatura foi, portanto, de 37 artigos. Todo o processo de seleção dos artigos foi resumido na Figura 1.

Figura 1 – Fluxograma do processo de seleção dos artigos.



Fonte: Elaborado pela autora de acordo com a declaração PRISMA (2020).

O processo de análise de dados foi realizado em duas etapas: análise bibliométrica e análise estruturada. Na etapa da revisão bibliométrica utilizou-se os *softwares* livre R versão 4.4.1 e RStudio com execução do pacote *bibliometrix* (Aria; Cuccurullo, 2017), interface *biblioshiny*, o qual foi alimentado com uma planilha do programa Microsoft Excel importada das bases de dados *Scopus* e *Web of Science* com informações dos 37 artigos que formam o corpus da pesquisa, gerando diversos gráficos que permitiram as análises dos seguintes indicadores: distribuição da produção científica ao longo do período estudado, volume de publicação dos países, periódicos e autores, número de citações dos artigos e rede de colaboração entre os países.

Na revisão estruturada com o auxílio do programa Microsoft Excel, foram analisados aspectos estruturais identificados na leitura completa dos artigos, tais como: enquadramento metodológico (teórico ou teórico-empírico), categorias profissionais do público estudado, etapas da intervenção focalizadas nos estudos, abordagem da pesquisa (qualitativa e/ou quantitativa), desenho do estudo, instrumentos e procedimentos de levantamento de informações, procedimentos de análise dos dados, processo de desenho e implementação da

intervenção e variáveis avaliadas na intervenção, de modo a propor recomendações para pesquisas futuras.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os resultados da análise bibliométrica e estruturada dos 37 artigos (2005-2024) que compõem o corpus da presente revisão sistemática de literatura sobre intervenção organizacional de gerenciamento do estresse ocupacional serão discutidos a seguir. A distribuição da produção científica anual ao longo de 2005 a 2024 apresenta oscilações de crescimento e queda, variando de 0 a 4 artigos publicados ao ano. Os anos com maior volume de publicações foram 2020 e 2022 (4 artigos), seguidos pelos anos de 2007, 2009, 2017, 2018 e 2024 (3 artigos). As quedas mais significativas ocorreram em 2008, 2011 e 2023, quando não foi registrada nenhuma publicação. Ao analisar a série temporal em dois períodos, observa-se que foram publicados na primeira década (2005-2014) 14 artigos e na segunda (2015-2024) 23 artigos, representando um aumento das publicações de mais de 60% na última década.

Esses dados demonstram, portanto, uma tendência de crescimento da produção científica sobre intervenção organizacional de gerenciamento de estresse ao longo do tempo no cenário internacional, em continuidade ao que já havia sido identificado pela revisão sistemática de literatura realizada por LaMontagne *et al.* (2007). Corroboram, ainda, as considerações de outros autores da área, que têm sinalizado o aumento da dedicação e do interesse pela temática (Arapovic-Johansson *et al.*, 2018; Jacobs; Johnson; Hassell, 2018; Nielsen *et al.*, 2010; Roozeboom *et al.*, 2020).

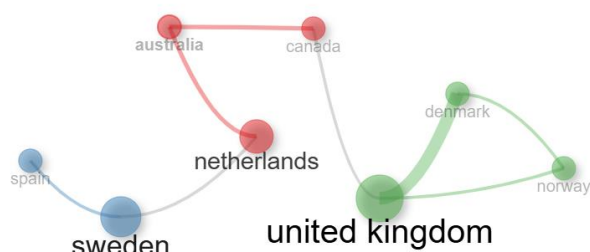
Em relação aos países que mais se destacaram no volume de publicações, os seis principais foram Suécia (29 publicações), Holanda (22 publicações), Reino Unido (13 publicações), Austrália (9 publicações), Estados Unidos (6 publicações) e Canadá (4 publicações). Esses dados demonstram que a Europa e a América do Norte são responsáveis pela maioria das publicações sobre intervenção organizacional, assim como apontado por Tetrick e Winslow (2015) e pela meta-análise de Ruotsalaine *et al.* (2015) em relação às pesquisas sobre intervenção de gerenciamento do estresse (individual e organizacional). É possível perceber também que não houve nenhuma produção do Brasil, sugerindo carência de estudos brasileiros com inserção internacional sobre a temática.

No que tange aos principais autores que mais produziram sobre a temática estudada, destacaram-se Roosmarijn Schelvis e Noortje Wiezer (cinco artigos publicados). Roosmarijn Schelvis é pesquisadora sênior na divisão de Saúde Pública e Ocupacional do Centro Médico da Universidade de Amsterdã, localizado nos Países Baixos/Holanda. Seus principais temas de interesse são intervenções organizacionais e pesquisa participativa. Entre os anos de 2013 a 2024 publicou 16 trabalhos, tendo sido coautora com pesquisadores holandeses, canadenses e finlandeses (Amsterdam UMC, 2024). Noortje Wiezer é pesquisadora e conselheira principal da TNO (organização de pesquisa independente sem fins lucrativos) na área de saúde mental dos funcionários, se dedicando, principalmente, na temática sobre estresse no trabalho (TNO, 2025).

A coautoria formada entre autores de diferentes nacionalidades na produção científica sobre intervenção organizacional em estresse resultou em uma rede de colaboração entre países formada por Reino Unido, Dinamarca e Noruega da rede verde; Holanda, Austrália e Canadá da rede vermelha; e Suécia e Espanha da rede azul. Entre essas redes, a verde demonstra ser a mais integrada e consolidada, haja vista que os três países que a compõem colaboram entre si, se destacando a parceria do Reino Unido com a Dinamarca (2 publicações). Além da colaboração dentro da própria rede, os países também têm coautorias com os de outras redes como é o caso da parceria entre Holanda (rede vermelha) e Suécia (rede azul) e Reino Unido (rede verde) e Canadá (rede vermelha). Diante dessas informações, é possível inferir que o

desenvolvimento do conhecimento sobre intervenção organizacional é resultado da colaboração de autores de diferentes países, se concentrando, em suma, na parceria entre os países da rede verde.

Figura 2 – Rede de colaboração formada entre os países.



Fonte: Gerado pelos *softwares* R e RStudio com execução do pacote *bibliometrix*.

Em relação aos periódicos mais relevantes para a temática de intervenção organizacional de gerenciamento de estresse no período estudado, o *International Journal of Environmental Research and Public Health* (cinco artigos) apresentou o maior volume de publicação. Esse periódico, revisado por pares, de acesso aberto e de alcance internacional, abrange diferentes áreas, tais como saúde global, ciências da saúde, saúde comportamental e mental, doenças infecciosas, doenças crônicas e prevenção de doenças, exercício e qualidade de vida relacionada à saúde, saúde ambiental e ciências ambientais (MDPI, 2025).

Sobre os trabalhos mais citados globalmente, observou-se que os artigos de Semmer (2006), Biron e Karanika-Murray (2014) e Cox *et al.* (2007) são teóricos e a pesquisa de Naghieh *et al.* (2015) consiste em uma revisão de literatura. Essa característica pode explicar o motivo de serem tão citados, haja vista a relevância desses tipos de estudos para orientar pesquisadores da área e contribuir para o avanço do campo. Além disso, foi possível notar que os cinco principais abordaram a etapa de avaliação da intervenção organizacional, indicando a relevância e o interesse por essa fase, o qual é justificado, uma vez que é através das avaliações que se torna possível verificar a eficácia e viabilidade das intervenções bem como os fatores que influenciam em seus resultados.

Figura 3 – Artigo mais citados globalmente no período estudado.

Artigo	Autores	Citações
Job stress interventions and the organization of work.	Semmer (2006)	191
Process evaluation for organizational stress and well-being interventions: implications for theory, method, and practice.	Biron e Karanika-Murray (2014)	103
Participants' appraisals of process issues and the effects of stress management interventions.	Nielsen, Randall e Albertsen (2007)	93
Evaluating organizational-level work stress interventions: beyond traditional methods.	Cox e colaboradores (2007)	92
Organisational interventions for improving wellbeing and reducing work-related stress in teachers.	Naghieh et al. (2015)	91

Fonte: Elaborado com base nas informações geradas pelos *softwares* R e RStudio com execução do pacote *bibliometrix*.

No que tange ao enquadramento metodológico, dos 37 artigos analisados, 34 são estudos teórico-empíricos (91,89%) e três são teóricos (8,11%). Em relação aos primeiros, 38,23% deles foram realizados com profissionais da saúde e 23,53% com profissionais da educação, o que significa que juntas essas categorias ocupacionais representam a maioria dos estudos que compõem o corpus da presente revisão (61,76%). O destaque desses setores de atuação na área de intervenção organizacional em estresse parece estar consolidado, tanto que os dois únicos estudos de revisão sistemática levantados nesta pesquisa têm como público os enfermeiros (Zink *et al.*, 2024) e os professores (Naghieh *et al.*, 2015). O interesse por esses grupos é justificável, haja vista a vulnerabilidade dos profissionais de saúde (Catapano *et al.*, 2023; Ruotsalainen *et al.*, 2015; Zink *et al.*, 2024) e dos professores (Naghieh *et al.*, 2015) ao estresse ocupacional, frente à contínua exposição aos estressores de seus ambientes de trabalho. Esse contexto evidencia a necessidade e importância de intervenções organizacionais em estresse nesses setores, o que, por consequência, mobiliza pesquisadores e gestores na busca de soluções para essa problemática.

No tocante à área da saúde, a maioria dos trabalhos foram publicados no período de 2015-2024 (69,23%), com destaque para o ano de 2018 (três publicações), indicando crescimento na última década, o qual também foi verificado quando analisados todos os artigos que compõem o corpus do presente trabalho. Ademais, a grande parte das pesquisas com os profissionais da saúde avaliou a intervenção (84,62%), sendo que 63,64% dentre essas avaliaram o efeito da intervenção, se destacando como a variável mais analisada a demanda de trabalho (42,86%). Em relação às pesquisas realizadas com os profissionais da educação, a grande maioria foi publicada na última década (2015-2024) (75%), principalmente nos anos de 2022 e 2024 (duas publicações em cada). Além disso, a maior parte delas abordaram a avaliação da intervenção (75%), com destaque para a avaliação do efeito e processo (50%), diferentemente do que foi identificado nas publicações realizadas no setor da saúde bem como na totalidade dos artigos que compõem o corpus da presente revisão sistemática.

Entre os estudos teórico-empíricos, observou-se que um possui caráter descritivo, cinco são revisões de literatura e 28 abordaram procedimentos de intervenção, sendo esses últimos considerados para as análises subsequentes. Para identificar as etapas da intervenção organizacional de gerenciamento do estresse ocupacional estudadas por esses artigos, utilizou-se como referência o trabalho de O'Brien e Beehr (2015). Nesse estudo, os autores apresentam caminhos importantes para serem seguidos em uma intervenção organizacional, sendo eles: 1) avaliação das necessidades; 2) definição dos objetivos; 3) elaboração; 4) implementação; e 5) avaliação. Considerando isso, identificou-se que quatro artigos abordaram a etapa de elaboração (14,29%), restringindo-se à apresentação de protocolo, e 24 artigos concentraram-se na etapa de avaliação da intervenção (85,71%). Dentre estes, dez focalizaram exclusivamente a avaliação de efeitos (41,67%), nove combinaram a avaliação de efeitos e de processo (37,50%) e cinco se dedicaram exclusivamente à avaliação do processo da intervenção (20,83%).

Assim, observa-se que, ao todo, 14 estudos realizaram avaliação do processo (58,33%), seja de forma exclusiva ou combinada. Ademais, entre os trabalhos que adotaram a avaliação combinada de efeitos e de processo, a grande maioria discutiu a relação entre os resultados de ambas as avaliações (88,89%). Esses achados contrastam com o que foi identificado na revisão sistemática conduzida por Murta, Sanderson e Oldenburgh (2007), visto que a maioria dos estudos analisados por eles realizou apenas uma avaliação parcial do processo da intervenção. Além disso, menos da metade discutiu a relação entre a avaliação do processo e avaliação do efeito, evidenciando um desenvolvimento ainda preliminar sobre o assunto (Murta; Sanderson; Oldenburgh (2007).

Frente a isso, percebe-se evolução na qualidade dos trabalhos que avaliam o processo da intervenção. Esse progresso também pode ser percebido, entre outros fatores, pelo

desenvolvimento de trabalhos teóricos no campo (Biron; Karanika-Murray, 2014; Cox *et al.*, 2007) bem como pelo amadurecimento metodológico dos trabalhos teóricos-empíricos, haja vista o embasamento em orientações de conselhos de pesquisa (Arapovic-Johansson *et al.*, 2020), em modelo baseado em evidências (Roozeboom *et al.*, 2024) assim como o desenvolvimento de escalas (Randall; Nielsen; Tvedt, 2009), diferentemente dos trabalhos incluídos na revisão de Murta, Sanderson e Oldenburgh (2007) em que a maioria não realizavam a avaliação do processo de forma intencional e estruturada.

Em relação às variáveis de processo analisadas pelos trabalhos que avaliaram de forma exclusiva ou combinada os processos da intervenção organizacional, as mais frequentemente utilizadas foram participação dos trabalhadores (42,86%), atitudes dos participantes em relação à intervenção (42,86%), informação e comunicação (35,71%), grau de apoio dos consultores (35,71%), fatores contextuais (28,57%), alcance da intervenção (28,57%), exposição à intervenção (28,57%), comportamentos da gestão (28,57%) e fidelidade (21,43%). Ressalta-se que, embora em proporções e posições diferentes, alguns desses fatores também foram identificadas na revisão de Murta, Sanderson e Oldenburgh (2007), sendo que a variável atitudes dos participantes em relação à intervenção está entre as três principais em ambas as pesquisas.

Dos dez trabalhos que avaliaram exclusivamente os efeitos da intervenção, foram predominantes a abordagem quantitativa (90%), o estudo observacional (60%) e o corte longitudinal (100%). No que se refere aos instrumentos e/ou procedimentos de levantamento de informações, metade dos artigos utilizaram questionário (50%). Alinhado a isso, se destacaram as técnicas estatísticas (90%) nos procedimentos de análise de dados. Em relação aos nove artigos que avaliaram de forma combinada os efeitos e o processo da intervenção, destacou-se a abordagem multimétodo (66,67%) e o corte longitudinal (88,89%). Quanto aos instrumentos e/ou procedimentos de levantamento de informações, a maior parte dos artigos utilizaram estratégias combinadas (77,78%), tendo se destacado as técnicas estatísticas (66,67%) nos procedimentos de análise de dados. No que diz respeito aos cinco trabalhos que avaliaram especificamente o processo da intervenção, observou-se predomínio da abordagem multimétodo (80%) e o corte transversal (60%). No que tange aos instrumentos e/ou procedimentos de levantamento de informações, a maioria dos artigos utilizaram estratégias combinadas (80%). Em concordância com esse aspecto, foram utilizadas técnicas combinadas (80%) nos procedimentos de análise de dados, com destaque para análise estatística combinada com análise temática, as quais foram utilizadas em três dos cinco artigos sobre avaliação do processo de intervenção.

Considerando o exposto, observou-se que as duas revisões sistemáticas sobre intervenções organizacionais da área (e.g. Naghieh *et al.*, 2015, Zink *et al.*, 2024) utilizaram como critérios de inclusão ensaios clínicos randomizados (Naghieh *et al.*, 2015, Zink *et al.*, 2024), estudos quase-experimentais pré e pós-teste (Zink *et al.*, 2024), ensaios clínicos randomizados por cluster, estudos controlados antes e depois (Naghieh *et al.*, 2015). Tais critérios indicam a preferência por estudos experimentais ou quase-experimentais, os quais, por outro lado, são a minoria entre os trabalhos de avaliação do efeito analisados nessa pesquisa (30%). Embora a escolha por esses tipos de estudo, normalmente, esteja associada à confiabilidade transmitida por eles, visto que desenhos experimentais são considerados o padrão ouro na pesquisa em intervenção de gerenciamento do estresse, o fato de não os adotar não significa necessariamente que o estudo careça de rigor metodológico. Além disso, o contexto organizacional apresenta particularidades que precisam ser consideradas (Cox *et al.*, 2007).

Como argumentado nas pesquisas incluídas na presente revisão (e.g Norman; Basu, 2018; Randall; Cox; Griffiths, 2007; Randall; Griffiths; Cox, 2005; Roozeboom *et al.*, 2020), desenhos experimentais ou quase-experimentais, muitas vezes, são inapropriados e/ou inviáveis

em algumas organizações, frente aos desafios para estabelecer grupos de controle e/ou processos de seleção aleatória, por exemplo. Apesar dessa discussão já estar sendo feito há algum tempo no campo, é preocupante notar que estudos relativamente recentes de revisão sobre intervenções organizacionais (Naghieh *et al.*, 2015, Zink *et al.*, 2024) ainda estabelecem como critério de inclusão apenas estudos experimentais ou quase-experimentais. É importante ressaltar que a utilização desse critério resulta na exclusão de muitos estudos da área do corpus dessas revisões. Isso significa que informações relevantes para as discussões sobre a consolidação dos estudos nesse campo deixaram de ser incluídas nessas pesquisas, impossibilitando uma visão mais abrangente sobre o que está sendo produzido no campo das intervenções organizacionais. Tanto que, diferentemente do presente trabalho, Naghieh *et al.* (2015) e Zink *et al.* (2024) não compreendem a avaliação do processo em suas revisões sistemáticas, não obstante esse seja um aspecto relevante para as avaliações de intervenção, conforme já vem sendo discutido na literatura (Biron; Karanika-Murray, 2014; Cox *et al.*, 2007).

Em relação ao processo de desenho e implementação da intervenção, dos 23 artigos que avaliaram intervenções, 14 deles utilizaram uma abordagem participativa (60,87%), isto é, envolveram os funcionários no processo de elaboração e implementação de uma intervenção organizacional, indo ao encontro do que está sendo recomendado pela literatura da área, haja vista que a participação impacta positivamente em seus resultados (Nielsen; Noblet, 2018; Schwarz; Richter; Hasson, 2018). Além disso, o estudo de meta-análise de Wijn e Doef (2022) sobre os efeitos das intervenções de gerenciamento do estresse, identificaram que todas as intervenções em nível organizacional utilizaram uma abordagem participativa, confirmando essa tendência na área e apresentando uma porcentagem maior do que a identificada na presente revisão.

No que diz respeito às variáveis de resultado analisadas pelos 19 trabalhos que avaliaram os efeitos da intervenção organizacional, seja de forma exclusiva (10 artigos) como de forma combinada (9 artigos), observou-se uma grande diversidade, com destaque para o estresse (57,89%), demanda de trabalho (42,11%), recursos de trabalho (21,05%) e satisfação no trabalho (19,05%). Em menor proporção também foram avaliados aspectos como exaustão emocional, absenteísmo, saúde, desempenho no trabalho e bem-estar (15,79%). No que se refere aos dez trabalhos que avaliaram exclusivamente os efeitos das intervenções organizacionais, a maioria das pesquisas encontraram efeitos positivos em todos os fatores avaliados (50%) e efeitos positivos em algumas variáveis e nenhum efeito em outras (40%).

Isso significa que praticamente a totalidade desses trabalhos identificaram melhorias em pelo menos uma variável (90%), com exceção apenas do trabalho de Arapovic-Johansson *et al.* (2018) em que os efeitos no grupo de intervenção não foram estatisticamente diferentes em comparação com o grupo de controle em nenhum dos parâmetros analisados. Porém, no grupo de intervenção a carga de trabalho objetiva foi estatisticamente maior no período da pesquisa, o que poderia explicar os resultados encontrados. Diante disso, os autores refletem que apenas com esses dados não seria possível concluir de fato que a intervenção não resultou em nenhum efeito, sendo necessárias informações sobre o contexto e o processo da intervenção para verificar se esse resultado reflete uma falha de eficácia ou uma falha da implementação (Arapovic-Johansson *et al.*, 2018).

Associado a isso, para Biron e Karanika-Murray (2014), somente a avaliação do efeito não é suficiente para mensurar com fidelidade os resultados de intervenções em nível organizacional e para apreender os aspectos que explicam como, quando e o porquê dos seus efeitos. Desse modo, reforçam que a desconsideração de questões contextuais e processuais dessas intervenções pode explicar parte das inconsistências que envolvem os seus resultados (Biron; Karanika-Murray, 2014), as quais, no momento atual, ainda se mantêm, haja vista a heterogeneidade dos resultados encontrados nos estudos de revisão sistemática de literatura e

meta-análise (Antipas *et al.*, 2023; Catapano *et al.*, 2023; LaMontagne *et al.*, 2007; Naghieh *et al.*, 2015; Richardson; Rothstein, 2008; Ruotsalainen *et al.*, 2015). Corroborando com essa perspectiva, Cox *et al.* (2007) já argumentavam sobre a necessidade de uma abordagem mais abrangente e multifacetada para a avaliação de intervenções organizacionais. Assim, a avaliação do processo está sendo defendida como a mais apropriada para tais intervenções, frente a sua complexidade e aos desafios encontrados em suas etapas (Biron; Karanika-Murray, 2014).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O levantamento e a análise sistemática da literatura permitiu visualizar o estado da arte das pesquisas de intervenção organizacional de gerenciamento do estresse ocupacional, publicadas no período de 2005 a 2024 e disponíveis nas bases de dados *Scopus* e *Web of Science*. Nesse processo foram realizadas análise bibliométrica e análise estruturada dos 37 artigos que formam o corpus da presente pesquisa. Os resultados da análise bibliométrica indicaram que a produção científica internacional sobre intervenção organizacional de gerenciamento do estresse ocupacional está crescendo e a maioria desses trabalhos são realizados na Europa e na América do Norte, principalmente na Suécia, Holanda e Reino Unido. Nenhum estudo brasileiro foi identificado entre aqueles que compuseram o corpus da pesquisa. A principal rede de colaboração entre autores é formada por pesquisadores holandeses, os quais estão entre os que mais publicaram sobre a temática, com destaque para Rosmarijn Schelvis e Noortje Wiezer.

Em relação aos periódicos, o *International Journal of Environmental* apresentou o maior volume de publicações. No que tange aos artigos mais citados globalmente, a maioria deles são teóricos. Quanto a rede de colaboração entre países, percebe-se que o desenvolvimento do campo de intervenção organizacional em estresse ocorre por meio de parceria entre autores de diferentes países, se concentrando, em suma, na coautoria entre os países da rede verde, a qual é formada pelo Reino Unido, Dinamarca e Noruega. No que se refere às categorias profissionais do público estudado, houve predominância de pesquisas na área da saúde e da educação.

Na revisão estruturada, no que tange ao enquadramento metodológico, os resultados demonstraram que a grande maioria dos artigos é teórico-empírico. Dentre eles, destacou-se aqueles que focaram na etapa de avaliação da intervenção, com predomínio da avaliação do efeito da intervenção, seguida da avaliação do efeito e processo, e em menor proporção, da avaliação do processo. Em síntese, as intervenções organizacionais de gerenciamento do estresse parecem ter potencial para gerarem bons resultados no local de trabalho. Contudo, apenas a avaliação do efeito não é capaz de explicar todas as questões que envolvem a eficácia ou não de tais intervenções. Em resposta a isso, a avaliação do processo está sendo defendida como uma alternativa complementar à avaliação do efeito.

Isso significa que ambas devem ser utilizadas de forma combinada, uma vez que ao se analisar os aspectos contextuais e todo o processo de elaboração e implementação da intervenção, aumenta-se a confiabilidade nas explicações e interpretações dos resultados (Biron; Karanika-Murray, 2014; Cox *et al.*, 2007). Apesar disso, os trabalhos de avaliação exclusiva do efeito ainda são predominantes na área em comparação com aqueles que avaliam de forma combinada o efeito e processo da intervenção. Por outro lado, é importante pontuar que a qualidade dos trabalhos de avaliação do processo tem aumentado, indicando a evolução da temática.

No que tange aos aspectos analisados nas pesquisas de avaliação, ressalta-se que o estresse, demanda de trabalho, recursos de trabalho e satisfação no trabalho foram as variáveis de resultado mais frequentemente avaliadas nos artigos que examinaram os efeitos da intervenção; e a participação dos trabalhadores, atitudes dos participantes em relação à

intervenção, informação e comunicação e dose entregue foram os principais fatores analisados nos estudos que avaliaram o processo da intervenção. Além disso, salienta-se que houve predominância da abordagem participativa.

Diante dos resultados encontrados na presente revisão sistemática, ressalta-se a necessidade dos pesquisadores da área produzirem mais trabalhos teóricos sobre intervenção organizacional de gerenciamento do estresse ocupacional bem como estudos teórico-empíricos que avaliem de forma combinada o efeito e o processo dessas intervenções. Em relação a esse último, é importante que as pesquisas futuras adotem uma abordagem participativa e, principalmente, relacionem os resultados da avaliação do efeito com os do processo com o objetivo de alcançarem conclusões mais fidedignas sobre a intervenção avaliada. No que tange aos instrumentos e procedimentos de levantamento de informações, mostra-se necessário mais estudos que utilizem diário de campo e dados objetivos (dados da empresa/dados secundários) em conjunto com grupos focais, entrevistas e questionários.

Frente ao exposto, salienta-se que a presente revisão sistemática traz contribuições relevantes para o desenvolvimento dos estudos de intervenção organizacional de gerenciamento do estresse ocupacional, haja vista que apresenta o panorama geral da área e preenche lacunas não cobertas por revisões sistemáticas anteriores, isto pois, entre outros fatores, incluiu artigos que focalizaram não apenas a avaliação, mas também a elaboração e implementação da intervenção bem como trabalhos com diferentes desenhos de pesquisa.

Por outro lado, quanto às limitações da pesquisa, destaca-se a escolha das bases de dados *Scopus e Web of Science* por não cobrirem toda a literatura relevante sobre a temática, tanto que alguns artigos utilizados na discussão dos resultados não faziam parte do corpus final da pesquisa porque são de periódicos não indexados nas bases utilizadas. Além disso, a escolha dessas bases, provavelmente, influenciou no fato de que nenhum estudo com autor brasileiro fosse incluído no corpus da pesquisa. Sendo assim, para superar essas limitações, é interessante que revisões sistemáticas futuras utilizem mais bases de dados para o levantamento dos artigos.

REFERÊNCIAS

AMSTERDAM UMC. Roosmarijn Schelvis. 2024. Disponível em:

<https://pure.amsterdamumc.nl/en/persons/roosmarijn-schelvis-2/>. Acesso em: 22 dez. 2024.

ANTIPAS, H. *et al.* Interventions for mitigating occupational stress for professional dementia caregivers in residential aged care: a systematic review with meta-analysis. **Dementia**, p. 1-20, 2023.

ARAPOVIC-JOHANSSON, B. *et al.* Participatory work place intervention for stress prevention in primary health care. A randomized controlled trial. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, p. 1-16, 2018.

ARIA, M.; CUCCURULLO, C. Bibliometrix: An R-tool for comprehensive science mapping analysis. **Journal of Informetrics**, v. 11, p. 959-975, 2017.

BIRON, C.; KARANIKI-MURRAY, M. Process Evaluation for Organizational Stress and Well-Being Interventions: Implications for Theory, Method, and Practice. **International Journal of Stress Management**, v. 21, n. 1, p. 85-111, 2014.

CATAPANO, P. *et al.* Organizational and individual interventions for managing work related stress in healthcare professionals: a systematic review. **Medicina**, v. 59, p. 1-17, 2023.

CAULFIELD, N. *et al.* A review of occupational stress interventions in Australia. **International Journal of Stress Management**, v. 11, n. 2, p. 149-166, 2004.

CHADEGANI, A. A. *et al.* A comparison between two main academic literature collections: *Web of Science* and *Scopus* databases. **Asian Social Science**, v. 9, n. 5, 2013.

COX, T. *et al.* Evaluating organizational-level work stress interventions: Beyond traditional methods. **Work and Stress**, v. 21, n. 4, p. 348-362.

DAY A.; HARTLING N.; MACKIE B. O local de trabalho psicologicamente saudável: promovendo o bem-estar dos funcionários e empresas saudáveis. In: ROSSI, A. M.; MEURS, J. A.; PERREWÉ, P. L. **Stress e qualidade de vida no trabalho**. São Paulo: Atlas, 2015.

GALVÃO, T. F.; TIGUMAN, G. M. B. A declaração PRISMA 2020: diretriz atualizada para relatar revisões sistemáticas. **Epidemiologia e Serviços de Saúde**, v. 31, n. 2, p. 1-20, 2022.

GIGA, S. I.; COOPER, C. L.; FARAGHER, B. The development of a framework for a comprehensive approach to stress management interventions at work. **Australian Psychologist**, v. 38, n. 2, p. 158-164, 2003.

GIGA, S. I., *et al.* Organisational level interventions for reducing occupational stress in healthcare workers (Protocol). **Cochrane Database of Systematic Reviews**, p. 1-12, 2018.

HOUTMAN, I. **Work-related stress**. Report for European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, available at, 2005.

HURTADO, S. L. B. *et al.* Intervenções em saúde do trabalhador – contexto, desafios e possibilidades de desenvolvimento: uma revisão de escopo. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 47, v. 15, 2022.

JACOBS, S.; JOHNSON, S.; HASSELL, K. Managing workplace stress in community pharmacy organisations: lessons from a review of the wider stress management and prevention literature. **International Journal of Pharmacy Practice**, v. 26, p. 28-38, 2018.

LAMONTAGNE, A. D. *et al.* A systematic review of the job-stress intervention evaluation literature, 1990-2005. **International Journal of Occupational and Environmental Health**, v. 13, n.3, p. 268-280, 2007.

MDPI. International Journal of Environmental Research and Public Health. 2025. Disponível em: <https://www.mdpi.com/journal/ijerph>. Acesso em: 28 mai. 2025.

MOLEK-WINIARSKA, D.; MOLEK-KOZAKOWSKA, K. 2020. Are organizations committed to stress management interventions? **Employee relations: the international journal**, v. 42, n. 6, p. 1309-1325, 2020.

MURTA, S. G. Programas de manejo de estresse ocupacional: uma revisão sistemática da literatura. **Revista Brasileira de Terapia Comportamental e Cognitiva**, v. 7, n.2, 2005.

MURTA, S. G.; SANDERSON, K.; OLDENBURGH, B. Process evaluation in occupational stress management programs: a systematic review. **American Journal of Health Promotion**, v. 21, n. 4, p. 248-254, 2007.

NAGHIEH, A. *et al.* Organisational interventions for improving wellbeing and reducing work-related stress in teachers (Review). **Cochrane Database of Systematic Reviews**, p. 1-30, 2015.

NIELSEN, K. *et al.* Conducting organizational-level occupational health interventions. **Work Stress**, v. 24, n. 3, p. 234-59, 2010.

NIELSEN, K.; NOBLET, A. (Eds.). Introduction: Organizational interventions: Where we are, Where we go from here? In: NIELSEN, K.; NOBLET, A. (Eds.) **Organizational interventions for health and well-being: A handbook for evidence-based practice**. Taylor e Francis Group, 2018.

NIELSEN, K.; RANDALL, R.; ALBERTSEN, K. Participants' appraisals of process issues and the effects of stress management interventions. **Journal of Organizational Behavior**, v. 28, p. 793-810, 2007.

NORMAN, J.; BASU, S. Evaluating an intervention addressing stress in emergency department clerical staff. **Occupational Medicine**, p. 1-3, 2018.

NOWROUZI, B. *et al.* Occupational stress management and burnout interventions in nursing and their implications for health work environments: a literature review. **Workplace health & safety**, v. 20, n. 10, p. 1-8, 2015.

O'BRIEN, K. E.; BEEHR, T. A. Gerenciando o Stress Ocupacional dos Funcionários. In: ROSSI, A. M.; MEURS, J. A.; PERREWÉ, P. L. **Stress e qualidade de vida no trabalho**. São Paulo: Atlas, 2015.

PAUL, J.; CRIADO, A.R. The art of writing literature review: What do we know and what do we need to know? **International Business Review**, v. 29, p.1-7, 2020.

RANDALL, R.; COX, T.; GRIFFITHS, A. Participants' accounts of a stress management intervention. **Human Relations**, v. 60, n. 8, p. 1181-1209, 2007.

RANDALL, R.; GRIFFITHS, A.; COX, T. Evaluating organizational stress-management interventions using adapted study designs. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 14, n. 1, p. 23-41, 2007.

RANDALL, R.; NIELSEN, K.; TVEDT, S. D. The development of five scales to measure employees' appraisals of organizational-level stress management interventions. **Work and Stress**, v. 23, n. 1, p. 1-23, 2012.

RICHARDSON, K. M.; ROTHSTEIN, H. N. Effects of occupational stress management intervention programs: a meta-analysis. **J Occup Health Psychol**, v. 13, n. 1, p. 69-93, 2008.

- ROOZEBOOM, M. C. B. *et al.* Decreasing employees' work stress by a participatory, organizational level work stress prevention approach. **BMC Public Health**, v. 20, p. 1-16, 2020.
- ROOZEBOOM, M. C. B. *et al.* Process Evaluation of a Work Stress Prevention Approach in Primary Education. **JOEM**, v. 66, n. 9, 2024.
- RUOTSALAINEN, J. H. *et al.* Preventing occupational stress in healthcare Workers (Review). **Cochrane Database of Systematic Reviews**, p. 1-37, 2015.
- SCHELVIS, R. M. C. *et al.* Design of the Bottom-up Innovation project - a participatory, primary preventive, organizational level intervention on work-related stress and well-being for workers in Dutch vocational education. **BMC Public Health**, v. 13, p. 1-15, 2013.
- SCWARZ, U. T.; RICHTER, A.; HASSON, H. Getting everyone on the same page: cocreated program logic (COP). In: NIELSEN, K.; NOBLET, A. (Eds.) **Organizational interventions for health and well-being: A handbook for evidence-based practice**. Taylor e Francis Group, 2018.
- SEMMER, N. K. Job stress interventions and the organization of work. **Scand J Work Environ Health**, v. 32, n. 6, p. 515-527, 2006.
- SILVA, D. P.; SILVA, M. N. R. M. O. S. O trabalhador com estresse e intervenções para o cuidado em saúde. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 13, p. 201-214, 2015.
- TAMAYO, M. R.; MENDONÇA, H.; SILVA, E. N. Relação entre estresse ocupacional, *coping* e *burnout*. In: FERREIRA, M. C.; MENDONÇA, H. (Orgs.). **Saúde e bem-estar no trabalho: dimensões individuais e culturais**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2012.
- TAMMINGA, S. J. *et al.* Individual-level interventions for reducing occupational stress in healthcare workers (Review). **Cochrane Database of Systematic Reviews**, 2023.
- TETRICK, L. E; WINSLOW, C. J. 2015. Workplace stress management interventions and health promotion. **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, v. 2, p. 583-603, 2015.
- TNO. **Noortje Wiezer**. 2025. Disponível em: <https://www.tno.nl/nl/over-tno/onze-mensen/noortje-wiezer/>. Acesso em: 28 mai. 2025.
- WIJN, A. N.; DOEF, M. P. A meta-analysis on the effectiveness of stress management interventions for nurses: capturing 14 years of research. **International Journal Of Stress Management**, v. 29, n. 2, p. 113-129, 2022.
- ZANELLI, J. C. **Estresse nas organizações de trabalho: compreensão e intervenção baseadas em evidências**. Porto Alegre: Artmed, 2010.
- ZINK, M. *et al.* Managing the work stress of inpatient nurses during the COVID-19 pandemic: a systematic review of organizational interventions. **BMC Nursing**, v. 23, n. 691, p. 1-18, 2024.