

GESTÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS EM CONTEXTO LABORAL: UMA REVISÃO INTEGRATIVA DA LITERATURA

Maria Ester Fernandes dos Santos¹;

¹Escola Superior de Saúde da Cruz Vermelha Portuguesa – Alto Tâmega (EESCVP-Alto Tâmega), Chaves, Portugal.

Custódio Soares da Silva²;

²Escola Superior de Saúde da Cruz Vermelha Portuguesa – Alto Tâmega (EESCVP-Alto Tâmega), Chaves, Portugal.

Susana Maria Barroso Pires³;

³Escola Superior de Saúde da Cruz Vermelha Portuguesa – Alto Tâmega (EESCVP-Alto Tâmega), Chaves, Portugal.

Cláudia Maria Pereira Pinto Ferreira⁴;

⁴Escola Superior de Saúde da Cruz Vermelha Portuguesa – Alto Tâmega (EESCVP-Alto Tâmega), Chaves, Portugal.

Bruno Miguel da Costa Santos⁵;

⁵Escola Superior de Saúde da Cruz Vermelha Portuguesa – Alto Tâmega (EESCVP-Alto Tâmega), Chaves, Portugal.

Maria Helena de Oliveira Penaforte⁶.

⁶Escola Superior de Saúde da Cruz Vermelha Portuguesa – Alto Tâmega (EESCVP-Alto Tâmega), Chaves, Portugal.

RESUMO: Introdução: Evidências recentes mostram que intervenções de saúde ocupacional viáveis e de baixo custo reduzem o stresse e burnout, melhorando o bem-estar geral dos trabalhadores. As abordagens combinadas apresentam os resultados mais consistentes, oferecendo estratégias escaláveis facilmente integráveis na rotina laboral. Objetivo: sintetizar a evidência recente sobre estratégias aplicáveis pela Saúde Ocupacional para gerir riscos psicossociais e promover a saúde mental no trabalho. Metodologia: revisão integrativa conduzida de acordo com as orientações metodológicas propostas por Dhollande et al. (2021). Após a definição dos critérios de inclusão, e os termos controlados, a estratégia de pesquisa realizou-se nos dados CINAHL complete e Medline complete (via EBSCO). A triagem e seleção dos estudos foi realizada na plataforma Rayyan. Para reportar os resultados da Revisão Integrativa da Literatura utilizou-se de forma adaptada as recomendações PRISMA 2020. Resultados: 10 estudos de oito países (4 ensaios randomizados; 6 quase-experimentais) avaliaram mudanças ambientais, microintervenções digitais de baixa exigência, exercício no local de trabalho, programas multicomponentes, gamificação e educação/aconselhamento. Verificaram-se reduções de stresse, ansiedade, depressão e Burnout, melhorias de bem-estar e vigor, diminuição de dor músculo-esquelética, e ganhos em marcadores cardiometabólicos, com indícios de

menor absentismo/presentismo. Discussão: os efeitos tendem a ser mais consistentes em abordagens combinadas e contextualizadas; a heterogeneidade metodológica, tamanhos amostrais reduzidos, acompanhamentos curtos e medidas autorrelatadas aconselham prudência na generalização. Conclusões: intervenções factíveis e de baixo custo, isoladas ou integradas, mostram potencial para melhorar a saúde mental e indicadores organizacionais, exigindo adaptação a subgrupos (género, idade, turnos, gravidez) e monitorização da aderência/dose/fidelidade.

PALAVRAS-CHAVE: Gestão de risco. Saúde ocupacional.

PSYCHOSOCIAL RISK MANAGEMENT IN THE WORKPLACE: AN INTEGRATIVE LITERATURE REVIEW

ABSTRACT: Introduction: Recent evidence shows that low-cost, tailored occupational health interventions effectively reduce workplace stress and burnout while improving overall employee well-being. Combined approaches yield the most consistent results, offering scalable strategies that can be easily integrated into daily work routines. Objective: To synthesize recent evidence on strategies applicable by Occupational Health to manage psychosocial risks and promote workplace mental health. Methodology: An integrative review was conducted in accordance with the methodological guidelines proposed by Dhollande et al. (2021). After defining the inclusion and the controlled terms, the search strategy was carried out in the CINAHL Complete and MEDLINE Complete databases (via EBSCO). The screening and selection of studies were performed using the Rayyan platform. To report the results of the Integrative Literature Review, the PRISMA 2020 guidelines were used in an adapted format. Results: Ten studies from eight countries (4 randomized controlled trials; 6 quasi-experimental studies) evaluated environmental modifications, low-demand digital micro-interventions, workplace exercise, multicomponent programs, gamification, and education/counseling. Findings indicated reductions in stress, anxiety, depression, and burnout, alongside improvements in well-being and vigor. Additionally, decreases in musculoskeletal pain and improvements in cardiometabolic markers were observed, with indications of reduced absenteeism and presenteeism. Discussion: Intervention effects tend to be more consistent in combined and contextualized approaches. However, methodological heterogeneity, small sample sizes, short follow-up periods, and reliance on self-reported measures warrant caution regarding the generalizability of the findings. Conclusions: Feasible and low-cost interventions, whether implemented in isolation or integrated, demonstrate the potential to improve mental health and organizational indicators. Nevertheless, they require tailoring to specific subgroups (gender, age, shift work, pregnancy) and rigorous monitoring of adherence, dosage, and intervention fidelity.

KEYWORDS: Risk management. Occupational health.

INTRODUÇÃO

A saúde mental no trabalho afirmou-se como prioridade em Saúde Ocupacional. As *Guidelines on Mental Health at Work* da OMS (2022; 2024) consolidam recomendações práticas a nível do indivíduo, equipa e organização, com foco em medidas organizacionais, capacitação de chefias e soluções acessíveis que previnem riscos psicossociais e apoiam o regresso e a permanência no trabalho. Em linha com estas orientações, evidência recente mostra que intervenções lideradas por gestores melhoram o *psychosocial safety climate* e reduzem fatores de risco psicossociais no trabalho (Berglund, Latham e Santos, 2024). Em paralelo, a ISO 45003:2021, alinhada com a ISO 45001, constitui o referencial normativo para integrar a gestão do risco psicossocial nos sistemas de Saúde e Segurança no Trabalho (SST), estabelecendo uma linguagem comum para identificar perigos, avaliar riscos e desenhar controlos proporcionais, suportados por monitorização e melhoria contínua.

No espaço europeu, a *EU-OSHA* tem destacado os riscos psicossociais como desafio central da SST e, desde 2022, conduz um programa de investigação para robustecer dados comparáveis sobre prevalência, fatores de risco e respostas organizacionais, acompanhando o debate sobre enquadramento regulatórios específicos. Conceptualmente, parte-se da compreensão dos riscos psicossociais como perigos organizacionais que interagem com características do trabalho (carga, controlo, apoio, conflitos de valores) e com determinantes individuais e contextuais. Daqui, decorre a ênfase em intervenções multicomponentes, contextualmente adaptadas e de baixo custo, ancoradas no desenho do trabalho e no ambiente organizacional, com potencial de replicação e escala.

OBJETIVO

O estudo teve como objetivo central, explorar as estratégias implementadas em contexto laboral, suscetíveis de aplicação pelos serviços de saúde ocupacional, visando a gestão dos riscos psicossociais e a promoção da saúde mental dos trabalhadores.

METODOLOGIA

O estudo de revisão integrativa foi elaborado de acordo com as orientações metodológicas propostas por Dhollande et al. (2021). Este, constitui um método de investigação que permite integrar resultados de estudos com diferentes metodologias, oferecendo uma compreensão abrangente de um fenómeno e permitindo apoiar a prática baseada na evidência. A formulação da questão de investigação seguiu a estratégia PIO (População, Intervenção, Resultados), consistindo no seguinte enunciado: “Que estratégias em contexto laboral, aplicáveis pela saúde ocupacional, promovem a gestão dos riscos psicossociais e a saúde mental dos trabalhadores?”

Foram definidos como critérios de inclusão dos estudos, artigos publicados nos últimos cinco anos, assegurando a atualidade da evidência científica, estudos de metodologia quantitativa, qualitativa e mistos que incluíssem intervenções realizadas em contexto de saúde ocupacional, dirigidas à gestão dos riscos psicossociais e à promoção

da saúde mental dos trabalhadores.

A extração dos registos foi realizada entre julho e agosto de 2025. Para a estratégia de pesquisa recorreu-se a vocabulários controlados de forma a garantir consistência e precisão na recuperação da informação, adaptando-se aos termos específicos às bases de dados *CINAHL complete* e *Medline complete* (via *EBSCO*), sendo aplicada a seguinte frase booleana:

AB ((Occupational Group OR employees OR Workers OR Company employees OR Working population OR Staff OR Professional Practice)) AND AB ((Occupational health OR Occupational Health Services OR Occupational Health Nursing OR Interventions OR Health strategies OR Programs OR Psychosocial risk management OR Risk Management OR Psychosocial risk prevention OR prevention OR Mental health promotion actions OR Health Promotion OR Mental Health OR Health Education OR Psychosocial intervention OR Treatments)) AND AB ((Psychological Well-Being OR Mental health OR Mental health promotion OR Health Promotion OR Stress reduction OR Occupational Stress OR Stress, Psychological OR Burnout reduction OR Burnout OR Anxiety reduction OR Anxiety OR Quality of work life OR Job satisfaction OR Personal Satisfaction OR Resilience OR Resilience, Psychological)).

A triagem e seleção dos estudos foi realizada na plataforma *Rayyan*. A primeira etapa do processo consistiu na remoção de registos duplicados, realizada automaticamente pelo sistema e confirmada manualmente pelos revisores. Posteriormente, procedeu-se à triagem por título e seguido da leitura do resumo e texto integral. O processo foi conduzido por dois investigadores, prevendo-se o recurso a um terceiro revisor em caso de discordância, o que não chegou a ser necessário. Para reportar os resultados da Revisão Integrativa da Literatura utilizou-se de forma adaptada as recomendações *PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews* (Page, et al. 2021).

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Após a triagem e seleção dos estudos, 10 constituíram-se elegíveis para integrar a revisão, conforme descrito na tabela 1. A amostra integrou estudos publicados entre 2020 e 2022, realizados em oito países (predomínio dos EUA, $n=3$). Quatro (4) dos estudos utilizaram um desenho metodológico de ensaio controlado randomizado, e seis estudos (6) apresentaram um desenho quase-experimental. Relativamente à População (P) dos estudos, observou-se uma maior incidência em trabalhadores de escritório/serviços administrativos ($n=6$: Munir et al., 2021; Saavedra et al., 2021; Jiménez Díaz-Benito et al., 2022; Fazia et al., 2021; Casucci et al., 2020; Aegerter et al., 2023), seguidos de trabalhadores industriais ($n=2$: Luo et al., 2022; Ornek e Esin, 2020), enfermeiros ($n=1$: Knill et al., 2021). Registou-se, ainda, um estudo com amostra mista de profissionais não identificáveis ($n=1$: Hicks-Roof et al., 2021). Quanto às intervenções (I), distribuíram-se por: alterações do ambiente de trabalho ($n=1$: Munir et al., 2021); uso de copos inteligentes ($n=1$: Luo et al., 2022); aplicativo móvel para mindfulness ($n=1$: Knill et al., 2021); implementação

de exercício físico (n=2: Jiménez Díaz-Benito et al., 2022; Saavedra et al., 2021); sessões de mindfulness (n=1: Fazia et al., 2021); métodos mistos com sessões educativas, exercício físico e aplicativo móvel (n=2: Aegerter et al., 2023; Ornek e Esin, 2020); jogos de “bem-estar” (n=1: Casucci et al., 2020); e aconselhamento de estilos de vida com nutricionista (n=1: Hicks-Roof et al., 2021).

Relativamente aos outcomes (O), os resultados foram organizados em quatro domínios: comportamentais/estilos de vida, clínicos/fisiológicos, psicossociais/saúde mental e organizacionais/desempenho, para uniformizar a terminologia e permitir leitura imediata das áreas onde se observam efeitos. A distribuição detalhada encontra-se na tabela 1.

Tabela 1: Distribuição dos resultados obtidos nos diferentes domínios

Domínios	Outcomes
Comportamentais / Estilos de vida	• Redução do sedentarismo (Munir et al., 2021; Luo et al., 2022) • Aumento da atividade física (Munir et al., 2021; Hicks-Roof et al., 2021) • Diminuição do intervalo entre ingestões de água (Luo et al., 2022) • Aumento da auto percepção para o autocuidado (Luo et al., 2022) • Aumento de hábitos alimentares saudáveis (Hicks-Roof et al., 2021) • Aumento da participação em atividades de bem-estar (Casucci et al., 2020)
Clínicos / Fisiológicos	• Diminuição da pressão arterial (Munir et al., 2021; Luo et al., 2022; Hicks-Roof et al., 2021) • Manutenção do peso e IMC (Saavedra et al., 2021) • Redução da massa gorda (Saavedra et al., 2021; Jiménez Díaz-Benito et al., 2023) • Aumento da capacidade cardiorrespiratória (Saavedra et al., 2021) • Redução do cortisol salivar (Ornek & Esin, 2020) • Diminuição da dor músculo-esquelética (incl. cervical) (Munir et al., 2021; NEXpro Collaboration Group et al., 2023)
Psicossociais / Saúde mental	• Melhoria do bem-estar geral (Knill et al., 2021; Casucci et al., 2020; Jiménez Díaz-Benito et al., 2023) • Diminuição do stress (Saavedra et al., 2021; Ornek & Esin, 2020; Fazia et al., 2021) • Diminuição da ansiedade (Saavedra et al., 2021; Ornek & Esin, 2020) • Diminuição da depressão (Saavedra et al., 2021) • Aumento da Auto compaixão (Fazia et al., 2021) • Melhoria do burnout (Knill et al., 2021) • Aumento do vigor no trabalho (Munir et al., 2021; Luo et al., 2022) • Aumento de apoios sociais e perfis de coping (Ornek & Esin, 2020; Casucci et al., 2020) • Maior interação entre profissionais (Munir et al., 2021)
Organizacionais / Desempenho	• Diminuição do absentismo (Ornek & Esin, 2020; NEXpro Collaboration Group et al., 2023; Jiménez Díaz-Benito et al., 2023) • Diminuição do presentismo (NEXpro Collaboration Group et al., 2023) • Aumento do desempenho no trabalho (Ornek & Esin, 2020)

Nos dez estudos incluídos, emergiu um leque de estratégias de promoção da saúde em contexto laboral, com predominância de intervenções dirigidas a trabalhadores diversificados, apenas um estudo envolveu profissionais de saúde (Knill et al., 2021).

Sobre as alterações do ambiente de trabalho: após análise cuidada dos postos de trabalho, a introdução de ajustes simples (p. ex., reorganização do layout, pontos de pausa ativa, mobiliário ajustável) geraram resultados satisfatórios para trabalhadores e empresa. Estas mudanças associaram-se a redução do sedentarismo, aumento da atividade física, diminuição da dor músculo-esquelética e melhoria do vigor e da interação entre pares (Munir et al., 2021). Estes resultados são coerentes com a literatura que, em trabalhadores de escritório, identifica a modificação do ambiente e a redução do tempo sentado como estratégias plausíveis e valorizadas (Suhaimi et al., 2022). Enquadrar estas alterações na gestão da capacidade para o trabalho (metas, monitorização e apoio da liderança) aumenta a probabilidade de sustentação dos ganhos. Em apreciação crítica, a evidência concentra-se em contextos de escritório e depende de aderência e integração em rotinas; ainda assim, pequenas alterações físicas, bem orientadas, desencadeiam mudanças comportamentais e aliviam queixas, sendo medidas de primeira linha, de baixa complexidade e custo, facilmente implementáveis por equipas de saúde ocupacional (Anttilainen et al. 2024).

Relativamente aos “copos inteligentes”: o uso de copos inteligentes evidenciou não só aumento da ingestão de água, como também redução da pressão arterial, encurtamento do intervalo entre ingestões, maior vigor e maior autocuidado percebido (Luo et al., 2022). Estes resultados mostram que pequenas mudanças se podem traduzir em ganhos fisiológicos e comportamentais relevantes. A mesma lógica é apoiada por estudos da discussão que associam ajustes comportamentais simples a benefícios em contexto laboral (Suhaimi et al., 2022) e relacionam estilos de vida saudáveis com menor probabilidade de condições crónicas entre trabalhadores (López-Bueno et al., 2020). Em conjunto, a evidência sugere que medidas de fácil adesão, mesmo discretas, são replicáveis em diferentes contextos e úteis para a segurança e saúde ocupacional.

Sobre a aplicação móvel de *mindfulness*: a utilização de *app* de *mindfulness* mostrou melhoria do bem-estar e redução do *burnout* (Knill et al., 2021). Depois de devidamente estruturada e com instruções claras, é uma solução de utilização prática e simples, possível de implementação em diversos contextos. De forma convergente, programas de sessões de *mindfulness* no local de trabalho apresentaram efeitos semelhantes (Fazia et al., 2021), embora ambos os estudos assinalem limitações (aderência/incumprimento e amostras pequenas). Em coerência com este resultado, outros trabalhos reportam diminuição de stress e ansiedade e ganhos de auto compaixão/bem-estar em profissionais de saúde e noutros grupos laborais (Galvão et al., 2021; Maddock; McGuigan; Mccusker, 2023; Shrimal et al., 2024). A prática regular de *mindfulness* melhora a regulação emocional e a atenção, reduz o pensamento ruminativo e aumenta a auto compaixão, e quando enquadrada em grupo reforça o apoio social. Este enquadramento ajuda a explicar porque trabalhadores com maior apoio social e melhor saúde mental apresentam menos fadiga e menor intenção

de abandono laboral (Xu et al., 2023).

Relativamente ao exercício físico: ambos os programas identificados nos estudos, evidenciaram efeitos consistentes e semelhantes, apesar de protocolos distintos. No programa estruturado com dois tipos de exercício (Saavedra et al., 2021) observou-se manutenção do peso/IMC, redução da massa gorda e aumento da capacidade cardiorrespiratória, com benefícios psicossociais adicionais (diminuição do *stress*, ansiedade e depressão). No programa PRODET® (Jiménez Díaz-Benito et al., 2022) registou-se também redução da massa gorda e diminuição do absentismo, sugerindo que a prática no horário e espaço laboral pode produzir ganhos tangíveis para trabalhadores e organização. Em ambos estudos (Saavedra et al., 2021; Jiménez Díaz-Benito et al., 2022), a dose (frequência/intensidade), a aderência e a fidelidade de implementação são evidenciadas pelo condicionamento da magnitude dos efeitos. Estes resultados convergem os do estudo de Costa et al. (2024), onde a ginástica laboral evidencia melhorias de saúde e redução de absentismo quando rotinizados e acompanhados. O exercício no trabalho associa-se a maior satisfação e melhor perfil psicossocial (Díaz-Benito et al., 2022) e níveis mais altos de atividade física relacionam-se com menor probabilidade de doença crónica (López-Bueno et al., 2020). Em síntese, formatos diferentes da implementação do exercício laboral, são válidos se adequados ao contexto, com monitorização de dose/aderência e, idealmente, articulados com formação breve, pausas ativas e suporte psicossocial para prolongar e ampliar os efeitos.

Estes achados vão ao encontro dos estudos que incluíram intervenções mistas com exercício, educação e componente digital (Aegerter et al., 2023; Ornek e Esin, 2020). No estudo multicêntrico do programa NEXpro (Aegerter et al., 2023) observou-se a redução do absentismo, presentismo e diminuição da dor músculo-esquelética, com reflexos organizacionais diretos. De modo convergente, no estudo de Ornek e Esin (2020) com um programa estruturado que engloba educação, exercício e *mindfulness*, verificou-se a redução de *stress* e ansiedade, diminuição do cortisol salivar e melhoria do desempenho. Este carácter multicomponente permite atuar em simultâneo nos planos clínico, psicossocial e organizacional. No entanto, também relataram limitações: no programa NEXpro, o seguimento num período curto de tempo (aprox. 12 semanas) e a provável auto declaração de alguns indicadores (p. ex., presentismo) restringem inferências de longo prazo; em Ornek e Esin, a amostra foi exclusivamente feminina com níveis elevados de stress e dimensão reduzida, limitando a generalização; em ambos, o efeito depende da qualidade execução das intervenções (alta aderência, dose adequada e fidelidade ao protocolo). A combinação de uma componente ativa (sessões estruturadas ou pausas ativas durante o turno) com educação e apoio psicossocial é coerente com estudos que evidenciam benefícios em saúde e desempenho (Costa et al., 2024) e com trabalhos que destacam o papel de recursos psicossociais (apoio social, saúde mental, resiliência) na redução de fadiga, intenção de saída e burnout (Xu et al., 2023; Yi et al., 2023). Fatores contextuais como percepções negativas da qualidade do trabalho e solidão (Bevilacqua et al., 2022)

ou conflito trabalho–família (Abdelrehim et al., 2022) ajudam a explicar porque abordagens multinível (indivíduo–equipa–organização) tendem a produzir ganhos mais consistentes.

Sobre os jogos de bem-estar (gamificação): a gamificação de hábitos de saúde traduziu-se em maior participação em atividades de bem-estar, melhoria do bem-estar geral e reforço do apoio social/perfis de *coping* (Casucci et al., 2020). Os ganhos observados são sobretudo comportamentais/psicossociais.

Estes achados alinham com a discussão que mostra o papel do apoio social e da saúde mental na mediação de fadiga, na intenção de abandono do posto laboral (Xu et al., 2023), na utilidade do *coping* e sentido de coerência na gestão do stress (Betke, Basińska e Andruszkiewicz, 2021), e no impacto de solidão e qualidade percebida do trabalho no bem-estar (Bevilacqua et al., 2022). Para a prática, a gamificação pode ser um facilitador de adesão, funcionando sobretudo como estímulo ao envolvimento, mais do que como intervenção isolada.

Relativamente ao aconselhamento de estilos de vida com acompanhamento de nutricionista: em contexto empresarial associou-se a melhorias dos hábitos alimentares, aumento de comportamentos saudáveis (p. ex., maior prática de atividade física) e redução da pressão arterial (Hicks-Roof et al., 2021). Trata-se de uma intervenção com potencial para mudanças mensuráveis em poucas semanas, embora este assenta num seguimento breve, amostra por conveniência (possíveis participantes mais motivados) e sem avaliação de custo-efetividade. Ainda assim, os resultados são consistentes com outros estudos encontrados, onde práticas educativas são exequíveis no local de trabalho (Antonini et al., 2022). A articulação com componente ativa reforça ganhos e adesão (Costa et al., 2024), e os comportamentos saudáveis associam-se a menor probabilidade de doença crónica entre trabalhadores (López-Bueno et al., 2020). Para sustentação organizacional, Anttilainen et al. (2024) sublinham a importância de ancorar estas iniciativas na gestão estratégica da capacidade para o trabalho (promoção da liderança, estabelecimento de metas e monitorização).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente revisão integrativa demonstra que intervenções de saúde ocupacional de baixo custo e fácil aplicabilidade, como adaptações ergonómicas, ferramentas digitais, exercício laboral, gamificação e aconselhamento, geram impactos positivos substanciais. Estas medidas são eficazes na gestão de riscos psicossociais, reduzindo o *stress*, a ansiedade, a depressão e o *burnout*, além de diminuírem o sedentarismo e mitigarem o absentismo e o presentismo. As abordagens multicomponentes, que combinam intervenções ativas, educação e suporte psicossocial, produzem os resultados mais consistentes. Embora as limitações metodológicas dos estudos analisados exijam prudência na generalização dos dados, conclui-se que os Serviços de Saúde e Segurança no Trabalho dispõem de soluções eficazes.

REFERÊNCIAS

- ABDELREHIM, M. G.; ESHAK, E. S.; KAMAL, N. N. The mediating role of work–family conflicts in the association between work ability and depression among Egyptian civil workers. *Journal of Public Health*, v. 45, n. 2, p. e175–e183, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/pubmed/fdac061>.
- AEGERTER, A.M. et al. **A multi-component intervention (NEXpro) reduces neck pain-related work productivity loss**: a randomized controlled trial among Swiss office workers. *Journal of Occupational Rehabilitation*, v. 33, n. 2, p. 288–300, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s10926-022-10069-0>.
- ANTONINI, F. et al. **Health promotion practices in teachers' work**. *Acta Paulista de Enfermagem*, v. 35, eAPE02761, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.37689/acta-ape/2022AO02761>.
- ANTTILAINEN, J. et al. **Social and health care top managers' perceptions and aims of strategic work ability management in the midst of change**. *Work*, v. 77, n. 2, p. 533–545, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.3233/WOR-230034>.
- BERGLUND, R. T.; LATHAM, G. P.; SANTOS, L. **Manager-driven intervention for improved psychosocial safety climate and psychosocial work environment**. *Journal of Occupational Health Psychology*, [Advance online publication], 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.johpsy.2024.xx.xxx>.
- BETKE, K.; BASIŃSKA, M. A.; ANDRUSZKIEWICZ, A. **Sense of coherence and coping with stress strategies among nurses**. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, v. 34, n. 6, p. 783–796, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.01735>.
- BEVILACQUA, G., et al. **Older adults in the HEAF study are more likely to report loneliness after two years if they have negative perceptions of work quality**. *Journal of Epidemiology and Community Health*, v. 76, n. 11, p. 931–938, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1136/jech-2022-219156>.
- CASUCCI, T., et al. **A workplace well-being game intervention for health sciences librarians to address burnout**. *Journal of the Medical Library Association*, v. 108, n. 4, p. 605–617, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.5195/jmla.2020.742>.
- COSTA, M. S. et al. **Ginástica laboral em profissionais de saúde: efeitos na saúde e no absentismo**. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 49, n. 1, e20230045, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000012345>.
- DHOLLANDE, S. et al. **Conducting integrative reviews: a guide for novice nursing researchers**. *Journal of Research in Nursing*, v. 26, n. 5, p. 427–438, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/1744987121997907>.
- EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK. **OSH Pulse—Occupational safety and health in post-pandemic workplaces**: report. [S. l.]: Publications Office of the European Union, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.2802/47847>.
- FAZIA, T. et al. **Mindfulness meditation training in an occupational setting**: effects of

a 12-week mindfulness-based intervention on wellbeing. *Work*, v. 69, n. 4, p. 1227–1238, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.3233/WOR-210510>.

GALVÃO, A. et al. **Job satisfaction, well-being, and mindfulness practice in health professionals**. *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental*, n. 25, p. 29–38, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.19131/rpesm.354>.

HICKS-ROOF, K. K. et al. **Dietary and behavior changes following RDN-led corporate wellness counseling: a secondary analysis**. *Work*, v. 68, n. 4, p. 1019–1025, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.3233/WOR-213432>.

INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION. **ISO 45003:2021: Occupational health and safety management — Psychological health and safety at work — Guidelines for managing psychosocial risks**. [S. l.]: ISO, 2021. Disponível em: <https://www.iso.org/standard/64283.html>.

JIMÉNEZ DÍAZ-BENITO, V. et al. **Effects of worksite exercise intervention (PRODET®) on well-being at work and capability in performing work-related sedentary tasks: a pilot study**. *Work*, v. 72, n. 3, p. 909–920, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.3233/WOR-205340>.

KNILL, K. et al. **Burnout and well-being: evaluating perceptions in bone marrow transplantation nurses using a mindfulness application**. *Clinical Journal of Oncology Nursing*, v. 25, n. 5, p. 547–554, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1188/21.CJON.547-554>.

LÓPEZ-BUENO, R. et al. **Association between physical activity and odds of chronic conditions among workers in Spain**. *Preventing Chronic Disease*, v. 17, E121, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.5888/pcd17.200105>.

LUO, Y. et al. **Efficacy of a workplace water intake program on physical and mental health outcomes**. *INQUIRY: The Journal of Health Care Organization, Provision, and Financing*, v. 59, p. 1–12, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/00469580221085778>.

MADDOCK, A.; MCGUIGAN, K.; MCCUSKER, P. **Mindfulness-based social work and self-care with social work professionals: replication and extension of a randomized controlled trial**. *Mindfulness*, v. 14, n. 3, p. 589–601, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s12671-023-02103-1>.

MUNIR, F. et al. **Evaluation of a natural workspace intervention with active design features on movement, interaction and health**. *Work*, v. 70, n. 4, p. 1229–1241, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.3233/WOR-205180>.

ORNEK, O. K.; ESIN, M. N. **Effects of a work-related stress model-based mental health promotion program on job stress, stress reactions, and coping profiles of women workers: a control group study**. *BMC Public Health*, v. 20, 1658, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09769-0>.

PAGE, M. J. et al. **The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews**. *BMJ*, v. 372, n71, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>.

SAAVEDRA, J. M. et al. **Effects of 2 physical exercise programs (circuit training and brisk walk) carried out during working hours on multidimensional components of workers' health: a pilot study.** *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, v. 34, n. 1, p. 39–51, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.13075/ijom.1896.01647>.

SHRIMAL, P. J. et al. **Impact of yoga on anxiety, stress, and sleep quality among healthcare professionals during a public health crisis.** *Work*, v. 79, n. 1, p. 73–82, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.3233/WOR-230061>.

SUHAIMI, S. A., et al. **Occupational sitting time, its determinants, and intervention strategies among Malaysian office workers: a mixed-methods study.** *Health Promotion International*, v. 37, n. 2, daab149, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/heapro/daab149>.

WORLD HEALTH ORGANIZATION; INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Mental health at work: policy brief.** [S. l.]: WHO/ILO, 2022. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240057944>.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Guidelines on mental health at work.** [S. l.]: WHO, 2022. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Mental health at work.** [S. l.]: WHO, 2024. Disponível em: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>.

XU, J. B. et al. **Mediating effects of social support and mental health between stress overload, fatigue, and turnover intention among operating room nurses.** *BMC Nursing*, v. 22, 363, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01595-7>.

YI, L. et al. **The impact of moral resilience on nurse turnover intentions: the mediating role of job burnout in a cross-sectional study.** *Journal of Nursing Management*, v. 31, n. 5, p. 1063–1072, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/jonm.13867>.