



CENTRO UNIVERSITÁRIO DE EXCELÊNCIA

HENRIQUE TEODÓRIO DOS SANTOS E SILVA

IASMIN PORTUGAL DE SOUZA COSTA

YASMIN CERQUEIRA VASCONCELOS

PSICOS(SOMA)TICA: A soma do esgotamento físico e clima organizacional, como influenciadores para a saúde do colaborador.

Feira de Santana

2023

HENRIQUE TEODÓRIO DOS SANTOS E SILVA

IASMIN PORTUGAL DE SOUZA COSTA

YASMIN CERQUEIRA VASCONCELOS

PSICOS(SOMA)TICA: A soma do esgotamento físico e clima organizacional, como influenciadores para a saúde do trabalhador.

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao centro universitário de excelência como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Psicologia e Enfermagem.

Orientador: Thiago Firmino de Lima

Feira de Santana

2023

PSICOS(SOMA)TICA: A SOMA DO ESGOTAMENTO FÍSICO E CLIMA ORGANIZACIONAL, COMO INFLUENCIADORES PARA A SAÚDE DO TRABALHADOR.

Henrique Teodório dos Santos e Silva ¹

Iasmin Portugal de Souza Costa ²

Yasmin Cerqueira Vasconcelos³

Resumo

O estresse no ambiente de trabalho pode levar a uma série de problemas de saúde, incluindo condições como ansiedade, depressão, distúrbios do sono, problemas cardiovasculares e comprometimento do sistema imunológico. O estudo tem o objetivo de analisar e descrever as condições ocupacionais atreladas à uma má gestão ocupacional, as quais tornam passíveis a quadros de enfermidades psicossomáticas em colaboradores. Trata-se de um estudo de caráter bibliográfico, do tipo qualitativo. Os resultados foram que um ambiente estressor, com diálogos não flexíveis, políticas não inclusivas e preocupadas com o bem estar do trabalhador, assim como uma carga horária exorbitante, aumentam os quadros de patologias psicossomáticas, que iniciam seu processo atreladas à uma saúde mental abalada e um sofrimento psíquico vigente, afetando assim o físico e deixando o indivíduo passível de enfermidades imperecíveis. Conclui-se a partir da produção científica que, devido ao reflexo da globalização e avanço das tecnologias as organizações têm ficado cada vez mais difícil observar os impactos na saúde do homem. Visto isso, se faz necessário o desenvolvimento de um ambiente de trabalho que promova apoio mútuo e atividades em equipe, uma comunicação clara e aberta com colegas e superiores, o priorizar de tarefas e estabelecimento de metas realistas, são fatores benéficos para uma boa qualidade de vida no trabalho. Conclui-se ainda que há necessidade de novos estudos com o intuito de promover novas estratégias de enfrentamento.

Palavras chave: Estresse. Ocupacional. Psicossomática. Colaborador.

PSYCHO(SOMA)TIC: THE SUM OF PHYSICAL EXHAUSTION AND ORGANIZATIONAL CLIMATE AS INFLUENCERS ON WORKER HEALTH

Abstract

Workplace stress can lead to a range of health problems, including conditions such as anxiety, depression, sleep disorders, cardiovascular issues, and compromised

¹ Discente do curso de Psicologia do Centro Universitário de Excelência UNEX de Feira de Santana (UNEX/FSA), email: teodoriohenriquem@gmail.com

² Discente do curso de Enfermagem do Centro Universitário de Excelência UNEX de Feira de Santana (UNEX/FSA), email: yasminvasconcelos@hotmail.com.br

³ Discente do curso de Psicologia do Centro Universitário de Excelência UNEX de Feira de Santana (UNEX/FSA), email: iasminportugal2000@gmail.com

⁴ Professor Orientador do Centro Universitário de Excelência UNEX de Feira de Santana (UNEX/FSA), Educador Físico, email: thiago.lima@ftc.edu.br

immune systems. The study aims to analyze and describe the occupational conditions linked to poor occupational management, which make employees susceptible to psychosomatic illnesses. It is a qualitative literature review. The results indicate that a stressful environment with inflexible dialogues, non-inclusive policies, and a lack of concern for employee well-being, along with excessive working hours, increases the prevalence of psychosomatic pathologies. These conditions start with compromised mental health and ongoing psychic distress, impacting the physical well-being and making individuals vulnerable to enduring illnesses. Scientific production suggests that due to the effects of globalization and technological advances, organizations find it increasingly challenging to observe the impacts on human health. Therefore, it is essential to develop a work environment that promotes mutual support, teamwork, clear and open communication with colleagues and superiors, prioritization of tasks, and the establishment of realistic goals, all contributing to a better quality of work life. Additionally, there is a need for further studies to explore new coping strategies.

Keywords: Stress. Occupational. Psychosomatic. Employee.

1. INTRODUÇÃO

Tripalium ou trabacula, são termos latinos associados a tortura, que por sua vez são vocábulos que estão na origem da palavra “trabalho”. Questiona-se na sociedade contemporânea a inter-relação entre o âmbito laboral com a oposição ao prazer e bem-estar, palavras as quais perante o senso comum, não se misturam. Se é contínua uma reclamação referente ao trabalho, porém essa atividade continua a ser exercida pela garantia de subsistência ou até mesmo para além da mesma (ZANELLI, 2004).

O resultado mediante a dedicação do profissional, analisado mais especificamente por uma ótica histórica, fez com que o colaborador assim como a mercadoria, fossem igualados, o qual numa concepção instrumentalista este valia mais quando aumentavam os rendimentos do detentor do capital, o qual denominamos gestor, o que gera a coisificação do trabalho, que perpassa sobre uma ótica enraizada do elevado valor dado somente ao trabalho duro e farto e simbolizando prosperidade intensificando o processo de desgaste exploração e alienação com a radicalização da monotonia (ZANELLI, 2004).

Seligmann-Silva (2003) salienta que o ambiente ocupacional é uma variante importante quando se fala sobre agravos psicopatológicos nos trabalhadores e que só é notado ou percebido quando o quadro clínico do empregado é arremetido no seu dia-a-dia. O âmbito laboral e as condições em que são exercidas suas funções podem constituir variantes significativas para gerar doenças e/ou seus agravos e até óbitos.

Com isso, a exposição dos trabalhadores a certos riscos neste ambiente interfere no evento saúde-doença.

A saúde e doença originam-se de um harmônico equilíbrio ou falta de regulação dos campos corpo, meio externo e mente. Os fatores consequentes da organização do trabalho de acordo com A Revista Brasileira de Gestão de Negócios (Sintomas Psicossomáticos e a Organização do Trabalho, 2009) foram a pressão no trabalho, falta de autonomia, insegurança, desvalorização, falta de oportunidade, falta de comando e sobrecarga (FRANÇA E RODRIGUES, 2005).

Em um ambiente organizacional, as emoções que afetam seus colaboradores resultantes de sua cooperação quanto aos impactos com o trabalho podem causar doenças definidas como doenças psicossomáticas, sendo "psique" denotando processos mentais e "somático" significando soma, ou seja, algo distinto da mente, o corpo. Para Alexander, o termo psicossomático deve ser usado apenas para indicar um método de abordagem, tanto em pesquisa quanto em terapia, ou seja, o uso simultâneo e coordenado de métodos e conceitos somáticos - de um lado e métodos e conceitos psicológicos por outro lado (MARTY, 1993).

Ademais, Macedo (2021) sobre as doenças psicossomáticas, afirma que se refere a uma reação da tensão como uma resposta para a condição do meio ambiente percebidas pelas pessoas como ameaçadoras. Por outro lado, Alexander (1989) afirma que, de forma teórica, cada doença é psicossomática, já que fatores emocionais interfere em todos os processos do corpo, através das vias nervosas humorais além de que os fenômenos somáticos e psicológicos sucedem no mesmo organismo sendo meramente duas singularidades do mesmo desenvolvimento.

A discussão sobre como o clima organizacional e má gestão podem influenciar de forma direta na saúde mental e física dos colaboradores, mas também sua produtividade e eficiência, se é muito válido quando percebe-se que segundo a Cartilha de Dados sobre Saúde Mental do Trabalhador (2019), cerca de 79% dos trabalhadores relatam sentir estresse no ambiente de trabalho e que se sentem afetados por isso, gerando até mesmo ansiedade e que 44% recorrem ao álcool e drogas para lidar com a tensão acarretada pelo ambiente de trabalho.

O trabalho vigente tem como objetivo geral refletir de forma crítica sobre o problema do cenário de estresse e sobrecarga, os quais são empregados aos colaboradores, resultando em sofrimento psíquico e problemas físicos, afim de amenizar doenças ocupacionais psicossomáticas, além de uma certa motivação particular e pessoal em relação aos discentes, os quais se identificam com a área e são admiradores do processo saúde doença em relação ao mental e fisiológico.

2. METODOLOGIA E MATERIAIS

A pesquisa de caráter bibliográfico foi redigida com embasamento em autores os quais citam o tema saúde e o ambiente de trabalho e os que se ligam de maneira reflexiva e crítica com o tema doenças ocupacionais. Os aspectos qualitativos são apresentados com o intuito de aquisição de informações acerca do assunto, analisando o Brasil e sua historicidade em relação com o tema abordado. Para que fosse alcançado o objetivo de pesquisa sobre o tema abordado, se houve uma revisão integrativa de literatura, o qual permite que seja possível sintetizar outras pesquisas relacionadas ao assunto os quais já foram finalizadas, obtendo conclusões sobre a abordagem, contextualizando a temática vigente.

Segundo Branchi et. al (2019) a pesquisa de cunho exploratório visa ampliação do conhecimento acerca de uma abordagem. Uma pesquisa exploratória é um tipo de estudo inicial feito para investigar um assunto pouco conhecido, geralmente sem a intenção de oferecer respostas definitivas, mas sim de criar uma compreensão mais ampla e identificar possíveis caminhos ou hipóteses para investigações mais aprofundadas. Esse método é utilizado para explorar um tema, levantar questões, reunir informações e ajudar na definição de futuras pesquisas.

Deste modo foram utilizadas publicações de teses e dissertações da SciELO, utilizando como descritor "doença ocupacional" AND "má gestão" AND "burnout" AND "clima organizacional". Foi realizada uma análise dos resumos de pesquisas que relacionam-se com a abordagem. Foram identificados 27 estudos a partir do objetivo desejado, sendo eliminados 15 pelos critérios de exclusão, desse modo a presente pesquisa contou com 12 estudos para análises.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

3.1 CLIMA E GESTÃO ORGANIZACIONAL

Silva et. al (2018) destaca que o clima organizacional pode caracterizar-se pela inclinação de necessidades dos indivíduos que colaboram com a empresa, indivíduos esses que são diversos e objetivos interagindo entre esses de forma interpessoal, o qual auxilia o gestor a estabelecer condições motivadoras e eficácia de organização.

No ambiente de trabalho se tem mais satisfação quando o clima se apresenta voltado à relações amigáveis- democráticas e realização, gerando maiores rendimentos em atividades laborais havendo encorajamento ambiental (SANTOS et. al, 2018).

Uma boa gestão organizacional pode promover a saúde do trabalhador de várias maneiras. Isso inclui a criação de um ambiente de trabalho positivo, estabelecendo uma comunicação eficaz, oferecendo apoio psicossocial, reconhecendo e recompensando o desempenho, promovendo o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, e implementando práticas de gestão do estresse. Ao fornecer recursos adequados, treinamento e oportunidades de desenvolvimento, a gestão contribui para a satisfação no trabalho e a motivação, o que, por sua vez, tem diretos impactos positivos na saúde mental e física dos colaboradores.

Lozano et. al (2018) respalda que o clima ocupacional constitui uma atmosfera psicológica característica do meio organizacional, não sendo palpável ou visualizado a olho nu, sendo percebido psicologicamente, pois são mediadores em membros das organizações e está totalmente ligado a indicadores de estresse ocupacional.

Uma gestão humanizada percebe seu papel ativo sobre o desempenho dos colaboradores e clima organizacional, optando pelo investimento da qualidade de vida no meio ocupacional, desfrutando de um enorme diferencial no mercado e possui funcionários mais satisfeitos e engajados com o crescimento da empresa (CHIAVENATO, 2010).

Climas organizacionais ruins podem resultar em diversos impactos negativos, como baixa motivação dos funcionários, aumento do estresse, queda na produtividade, alta rotatividade de pessoal, conflitos interpessoais e até mesmo problemas de saúde mental. Além disso, a falta de um ambiente de trabalho positivo pode afetar a comunicação, a colaboração e a satisfação geral dos colaboradores. É

crucial para as organizações cultivar um clima saudável para promover o bem-estar e o desempenho eficaz.

3.2 FALTA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E PSICOSSOMÁTICA

Dentre os principais problemas causados pela falta de qualidade de vida no trabalho se encontram as doenças psicossomáticas, ressaltando consequências humanas do estresse, que se respaldam em ansiedade depressão angústia distúrbios gástricos e cardiovasculares, dores de cabeça e nervosismo (ALVES, 2019).

A ausência de doença é definida como saúde, uma má gestão em um ambiente não favorecedor podem causar quadros patológicos físicos e mentais, desse modo o rendimento do colaborador se encontraria limitado e frágil (SILVA, 2022).

O estresse crônico associado a condições físicas, como até mesmo doenças cardíacas, hipertensão e comprometimento do sistema imunológico, pode demonstrar o quão prejudicado fica o estado do colaborador exposto a um ambiente insalubre. É crucial que as organizações adotem práticas de gestão eficazes para identificar e mitigar fontes de estresse no ambiente de trabalho, promovendo assim a saúde e o bem-estar dos colaboradores.

Oliveira (2020) observa que cenários laborais os quais exercem ampla gama de competitividade, jornadas de trabalho inflexíveis, gestão autocrática ou inexperiente, falta de reforço organizacional, geram impactos notórios na saúde do trabalhador ainda mais em seu cunho psíquico. A falta de sono pode acarretar quadros de ansiedade, o que é decorrente do excesso laboral. O excesso de trabalho e o esgotamento físico tem como consequência dificuldades de repouso perda de prazer em atividades habituais e a presença de episódios de esquecimento, bem como raiva.

A psicossomática reflete que os problemas no ambiente de trabalho podem influenciar a saúde física. A ansiedade devido a questões psicológicas no trabalho pode levar a distúrbios no estômago. Os colaboradores de uma organização, independentemente da posição, são suscetíveis a doenças psicossomáticas, exercendo como relação não apenas o estresse relacionado ao trabalho, mas também indicadores de doenças mentais, como ansiedade e depressão (FIEIRA, 2020).

Okumura, Serbena e Doro (2020), realizaram estudos acerca dessa abordagem. No primeiro, analisando as respostas do corpo humano a situações de insegurança e hostilidade, notaram um aumento no fluxo sanguíneo e na atividade gástrica. No segundo estudo, ao expor grupos distintos a situações estressantes, ressaltaram que o grupo já afetado por problemas gástricos mostrou respostas mais intensas, evidenciando que sentimentos negativos no trabalho podem intensificar tensões cardíacas, musculares e digestivas.

A falta de qualidade de vida no ambiente laboral, por sua vez leva ao aumento do estresse, esgotamento profissional, queda na satisfação dos funcionários, diminuição da produtividade e deterioração da saúde mental. Contribuindo para altos índices de rotatividade de pessoal, impactando negativamente a estabilidade e o funcionamento eficiente da organização.

3.3 SAÚDE DO TRABALHADOR NO BRASIL

Pimentel (2011) ressalta que constituindo a área da saúde pública, o campo da saúde do trabalhador visa as condições de trabalho voltadas aos determinantes influenciadores desse quadro, os quais são tecnológicos, sociais, econômicos e organizacionais, os quais os mesmos são responsáveis pelas condições de vida do colaborador e também visa riscos ocupacionais sendo eles químicos, biológicos ou mecânicos, ligados ao meio laboral.

A saúde do trabalhador no Brasil é uma preocupação importante, abordada por políticas públicas e legislação específica. Há a necessidade de lidar com questões como acidentes de trabalho, adoecimento relacionado às condições laborais, sendo de suma importância a garantia de ambientes seguros e saudáveis.

As situações de trabalho e suas diversidades também como padrões de vida e adoecimento, têm sua elevação por consequências das conjunturas econômicas e políticas. A mudança situacional de trabalho e o processo de reestruturação produtiva acelerando-se no Brasil na década de 90, tem consequências sobre a saúde do colaborador que está totalmente atrelada a métodos gerenciais adoção de novas tecnologias e precarização de relações de trabalho final (LACAZ, 2019).

3.4 SÍNDROME DE BURNOUT

Segundo Perniciotti, et al (2020) a Síndrome de Burnout é um processo desencadeado por níveis prolongados e excessivos de estresse no ambiente de trabalho. A origem desta síndrome está ligada à exposição prolongada do indivíduo a situações emocionalmente desafiadoras. Nos últimos anos, tem havido um aumento significativo na sua incidência entre os profissionais de saúde. Isso tem levantado preocupações sobre o potencial impacto negativo na qualidade dos cuidados e na segurança do paciente.

É fundamental que as organizações reconheçam e compreendam os impactos do burnout na saúde mental dos colaboradores, na produtividade e na cultura organizacional. Embora haja uma conscientização crescente sobre a importância de abordar o burnout, ainda pode haver desafios na identificação precoce e na implementação de medidas preventivas.

Os transtornos de saúde mental e outros problemas relacionados ao estresse são amplamente reconhecidos como fatores principais que levam à aposentadoria precoce, taxas elevadas de ausência no trabalho, deterioração geral da saúde e queda na produtividade das organizações. Com efeito, o burnout pode agravar o desempenho no ambiente de trabalho, resultar em maior absenteísmo e rotatividade de funcionários, reduzir a eficiência produtiva e ter um impacto negativo sobre os colegas de trabalho. Para o seu diagnóstico, existem quatro abordagens teóricas que se baseiam na possível causa da síndrome: sociopsicológica, clínica, socio histórica e organizacional (TOMAZ et al, 2020).

A exaustão emocional envolve uma gama de sentimentos, como: solidão, raiva, depressão, irritabilidade, desesperança, falta de empatia, tensão, fraqueza, dores de cabeça, tensão muscular, sensação de baixa energia, preocupação, dores na região da lombar ou cervical, náuseas, impaciência, maior suscetibilidade a doenças, bem como distúrbios do sono. O distanciamento afetivo resulta em uma sensação de alienação em relação aos outros, frequentemente tornando a presença de outras pessoas desagradável e indesejada (TOMAZ et al, 2020).

Dentro do âmbito do movimento de estresse no trabalho, isso se traduziu em esforços para criar ambientes de trabalho mais saudáveis e no aumento da atenção ao bem-estar dos trabalhadores industriais, visando a “humanização” do trabalho. No entanto, apesar da agenda reformista inicial, as pesquisas logo se voltaram para aspectos mais específicos em nível micro, com uma crescente ênfase nas respostas individuais em termos fisiológicos e comportamentais (NDILIMEKE, 2019).

No Brasil, o conceito de burnout já surge como um termo técnico, sendo introduzido de forma precoce em uma lista de diagnóstico, a chamada “Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho” (BRASIL, 1999). A pesquisa sobre o assunto começou no final da década de 1980 e se desenvolveu principalmente no contexto do crescente campo da saúde coletiva, com foco na saúde do trabalhador, um de seus subcampos. Além disso, a pesquisa também se expandiu para as áreas de saúde ocupacional e psicologia organizacional, concentrando-se principalmente em profissionais da saúde e professores.

O burnout está frequentemente associado ao excesso de trabalho, mas não é apenas uma questão de quantidade de horas trabalhadas. Enquanto o excesso de trabalho pode contribuir para o burnout, outros fatores desempenham um papel crucial, como falta de controle sobre o trabalho, falta de reconhecimento, ambiente laboral hostil, desequilíbrio entre trabalho e vida pessoal e expectativas irrealistas. Assim, o burnout é mais abrangente, resultando não apenas do excesso de trabalho, mas também de uma série de condições e fatores psicossociais no ambiente profissional (JANTSCH et. al, 2018).

Adotando práticas como reconhecimento e valorização do trabalho, um treinamento de gerenciamento do estresse e fornecimento de métodos de enfrentamento, comunicação e escuta assertiva, também programas de bem estar e apoio psicológico, as empresas contribuirão significativamente para prevenir e lidar com a síndrome de burnout, promovendo um ambiente de trabalho mais saudável e sustentável.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste estudo de descrever sobre a soma do esgotamento físico e do clima ocupacional, como influenciadores nos estados emocionais, no qual foi estudado diante os artigos analisados, que há diversos indicadores de manifestações em profissionais insatisfeitos, como estresse, esgotamento emocional, esgotamento físico, síndrome de burnout etc.

Diante de tudo relatado, torna-se relevante a abordagem da temática afim de abranger maiores e melhores perspectivas para estas pessoas com o intuito de promover soluções e tornar um assunto de grande importância tanto no âmbito acadêmico, quanto no âmbito político e organizacional.

Por fim, é fundamental a criação de novos programas e políticas visando o desenvolvimento de recursos para que os trabalhadores possam lidar com as psicossomáticas desenvolvidas e para que as organizações reflitam sobre os processos de trabalho para com a qualidade de vida dos profissionais propondo uma intervenção e suporte para os mesmos.

REFERÊNCIAS

- ALVES, C. CORREIA, A. SILVA, A. Qualidade de vida no trabalho (QVT): um estudo em uma instituição federal de ensino superior. *Revista Gual*. V. 12, n. 1. Florianópolis, 2019.
- BRANCHI, T. CARRASCO, C. A influência do mundo vuca na contabilidade e nos modelos de negócios no Brasil. *Braz. J. of Develop*, Curitiba, v.5, p.309-322, jan. 2019.
- JANTSCH N. COSTA A. PSSAIA LF. Síndrome de Burnout: uma revisão integrativa., *Society Develop*. 2018; 7(1):01-18.
- LACAZ, F.A.C. A (Contra) Reforma Trabalhista: lei 13.467/2017, um descalabro para a Saúde dos Trabalhadores. *Ciênc. Saúde coletiva*. V. 24, n. 3. 2019.
- LOYOLA, Maria A. Representações sociais e saúde. *Ciência & Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v. 18, n. 1, p. 2.176-2.176, 2013.
- LOZANO, C. MILANI, L. RODRIGUES, V. JARDIM, A. Clima organizacional e sua influência no alcance dos resultados das organizações. *Colloquium Socialis*. V. 2, n. 2. São Paulo, 2018.
- MARTY, P . A psicossomática do adulto. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 1993.
- NDILIMEKE, Novícia. O impacto das condições de trabalho na satisfação dos trabalhadores. Estudo de caso: Externato Álvares Cabral, 2019. Dissertação (Mestrado em Gestão do Potencial Humano) – Instituto Superior de Gestão, 2019.
- OKUMURA, Iris M.; SERBENA, Carlos Augusto; DORO, Maribel P.. Adoecimento psicossomático na abordagem analítica: uma revisão integrativa da literatura. *Psicol. Teor. Prat.*, São Paulo, v. 22, n. 2, p 487-515, ago. 2020.
- OLIVEIRA, Taiane Vasconcelos de. Estresse no ambiente de trabalho associado a doenças ocupacionais. Análise de fatores de risco ocupacional, 2020. Monografia (Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho) – Universidade do Sul de Santa Catarina, 2020.
- PERNICIOTTI, Patrícia et al. Síndrome de Burnout nos profissionais de saúde atualização sobre definições, fatores de risco e estratégias de prevenção. *Ver. SBPH*, São Paulo, v. 23, n. 1, p. 35-52, jun. 2020.
- PIMENTEL, A. COSTA, M. SOUZA, F. Terapia Ocupacional na Atenção Básica: a construção de uma prática. *Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo* , 22 (2), 110-116. 2011.

SANTOS, L. SCHIO, E. LEMOS, L. COSTA, V. Clima organizacional: Uma abordagem perceptiva entre gestores e colaboradores. Revista Sociais & humanas. V. 31, n. 2, 2018.

SELIGMAN, M. E. P. (2003). Felicidade autêntica. Rio de Janeiro, RJ: Ponto de Leitura.

SILVA, T. VIANA, C. FEITOSA, L. O impacto da gestão do clima organizacional no comportamento das pessoas do setor público. Revista multidisciplinar e de psicologia. V. 12, n. 42. 2018.

SILVA, de Fátima Alves. Saúde Mental e Qualidade de vida no trabalho: como está a saúde dos profissionais da área de gestão de pessoas que trabalham nos serviços de saúde?. 2022. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba, 2022.

TOMAZ, Henrique et al. Síndrome de Burnout e fatores associados em profissionais da Estratégia Saúde da Família. Interface (Botucatu). 2020.

ZANELLI, J. C., Borges-Andrade, J. E. & Bastos, A. V. B. (2004). Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. Porto Alegre: Artmed.

