

CENTRO PAULA SOUZA
ETEC PADRE CARLOS LEÔNCIO DA SILVA
ENSINO MÉDIO INTEGRADO AO TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO

PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL PARA A REDUÇÃO DA
SÍNDROME DE BURNOUT NAS ORGANIZAÇÕES DA ÁREA DA
SAÚDE

Ana Beatriz Ramos Correa Silva¹
Ana Luísa Lúcio Honorato²
Jackeline Eduarda Mariano dos Santos³
Lucas Vinicius de Assis Araujo⁴
Vivian Manuci Carvalho⁵

Resumo: O ambiente de trabalho na saúde envolve pressões intensas e desafios diários, o que pode causar esgotamento emocional e físico nos profissionais, resultando na síndrome de Burnout. A pesquisa de clima organizacional é uma ferramenta essencial para analisar como o ambiente negativo contribui para esse problema, permitindo a criação de estratégias para melhorar o bem-estar dos trabalhadores e a qualidade do atendimento, uma vez que a qualidade de vida no trabalho é fundamental. O perfil dos profissionais de saúde, frequentemente expostos ao estresse e à falta de apoio, é um dos mais afetados pela síndrome de Burnout, visto que a sobrecarga de trabalho e a falta de apoio psicológico são as principais causas de esgotamento. A melhoria do ambiente de trabalho, com maior valorização e humanização, é essencial para mitigar os efeitos do esgotamento profissional, promovendo um clima organizacional mais equilibrado e sustentável.

Palavras-chave: Administração hospitalar. Ambiente organizacional. Saúde mental.

¹ Técnico em Administração – Etec Padre Carlos Leônicio da Silva. ana.silva5082@etec.sp.gov.br

² Técnico em Administração – Etec Padre Carlos Leônicio da Silva. ana.honorato12@etec.sp.gov.br

³ Técnico em Administração – Etec Padre Carlos Leônicio da Silva. jackeline.santos44@etec.sp.gov.br

⁴ Técnico em Administração – Etec Padre Carlos Leônicio da Silva. lucas.araujo273@etec.sp.gov.br

⁵ Especialista em Gestão de Pessoas. Professora da Etec Padre Carlos Leônicio da Silva.
vivian.carvalho3@etec.sp.gov.br

1 INTRODUÇÃO

O ambiente de trabalho na área da saúde é frequentemente marcado por pressões intensas e desafios diários, o que pode levar ao esgotamento emocional e físico dos profissionais, em um ambiente hospitalar, a importância e a responsabilidade do trabalho de atendimento aos pacientes são frequentes no dia a dia destes profissionais, ao manter condições de trabalho adequada em um ambiente hospitalar, os colaboradores mantêm-se mais dispostos e preparados para oferecer um atendimento médico com qualidade (JÚNIOR e RIBEIRO, 2024 apud SANTIAGO e TURRINI, 2015). Nesse contexto, a síndrome de Burnout tem se tornado uma preocupação crescente, afetando tanto a saúde dos indivíduos quanto a qualidade dos serviços prestados. “O clima organizacional é a qualidade ou propriedade do ambiente organizacional”, expõe Chiavenato (2004, p.119), portanto ela surge como uma ferramenta essencial para identificar e reduzir esses impactos.

Sendo assim, a ferramenta ficará responsável por analisar como o clima organizacional negativo afeta os profissionais e contribui para o aumento da síndrome de Burnout nos mesmos. Tendo o objetivo de melhorar o ambiente nas organizações da área da saúde, o que ajudará na saúde mental dos trabalhadores e na qualidade de seus serviços.

A pesquisa de clima organizacional torna-se indispensável nas organizações principalmente na área de saúde, levando em conta que ambas procuram uma boa qualidade de vida psicológica e física adequada, porém, muitas organizações não valorizam o bem-estar humano, gerando complicações futuras na vida do profissional, sendo assim, a ferramenta proporciona uma melhor qualidade não somente de vida, mas como de trabalho.

O estudo deste trabalho será desenvolvido através de uma pesquisa bibliográfica, a fim de adquirir mais conhecimento sobre o assunto escolhido, logo após será incluído a Pesquisa exploratória para obter uma maior proximidade com o universo do objeto de estudo (os profissionais da área da saúde). Também será aplicado o Levantamento com o propósito de conseguir dados diretamente com o público-alvo da pesquisa mediante análise quantitativa. Além destes também será utilizado a Pesquisa de campo para assim aprofundar as informações sobre o assunto.

O objetivo caracteriza-se em ajudar os profissionais de saúde a compreender esta síndrome que tem gerado um grande esgotamento físico e mental no ambiente

de trabalho, para que se possa compreender a relação interpessoal entre empresa e colaborador e trazer um modo satisfatório a melhora gradual do seu estado físico e mental.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 Gestão de pessoas nas organizações

A gestão de pessoas é entendida como uma função gerencial que busca promover a colaboração entre os indivíduos dentro das organizações, visando alcançar tanto os objetivos organizacionais quanto os pessoais. Essa abordagem representa uma evolução em relação a conceitos anteriores como Administração de Pessoal e Relações Industriais, surgindo no final do século XX e alinhando-se a outras práticas contemporâneas, como Gestão de Talentos e Gestão do Capital Humano (GIL, 2011).

De acordo com Ribeiro (2022) no Brasil, a gestão de pessoas passou por transformações significativas ao longo do tempo. Na década de 1930, empresas pequenas, como gráficas e indústrias têxteis, caracterizavam-se por ambientes de trabalho insalubres, com uso de mão de obra sem qualificação, incluindo mulheres e crianças, e relações de trabalho predatórias. A situação começou a mudar a partir de 1945, com o início da redemocratização e o incentivo à instalação de empresas multinacionais no país. Essas empresas trouxeram novas práticas de gestão de pessoas, inspiradas em métodos como o taylorismo, promovendo maior organização e melhores condições de trabalho.

Concebe-se que a gestão estratégica de pessoas, na atualidade, não pode ser mais analisada como uma despesa ou custo para as empresas, mas sim como um mecanismo de essência de valor para o andamento das organizações que possuem um eixo na produtividade e no mercado de trabalho. São essas pessoas que fazem parte de todo o processo da empresa, efeito de valor ao cliente, e vantagem competitiva diante dos concorrentes. Uma empresa focada no capital humano contém os melhores resultados e tem seus funcionários mais satisfeitos em colaborar. Estes, satisfeitos, fazem com que outros potenciais colaboradores desejem participar deste processo de desenvolvimento (SILVA; ROCHA; OLIVA, 2022, p.114).

A qualidade de vida no trabalho tem como objetivo conciliar as demandas dos empregados por bem-estar e satisfação no ambiente laboral com os interesses das organizações em relação à produtividade e ao desempenho (FIRMO; SOUZA; BORGES, 2017 apud CHIAVENATO, 2010).

Cuidar do bem-estar dos colaboradores agrada ambas as partes, diminuindo os índices de absenteísmo e rotatividade, resultando em maior interesse pelo trabalho, sentindo-se mais motivados a cumprir suas metas e objetivos pessoais. Qualidade de Vida no Trabalho é demonstrar cuidado com seus colaboradores, o que contribui para o aumento do desempenho das pessoas, trazendo um ambiente agradável e um bom clima organizacional. Totalmente ligado à satisfação das necessidades fisiológicas do ser humano, diz respeito à saúde, à segurança e à higiene (FIRMO; SOUZA; BORGES, 2017, p.197).

2.2 Desenvolvimento de pessoas por meio de pesquisa de clima organizacional

Segundo Pereira (2014) o clima organizacional é influenciado pela história da organização, pelas demandas internas e externas, pelo perfil das pessoas recrutadas no mercado, além dos processos de trabalho e da estrutura organizacional estabelecida.

O clima organizacional é a forma como os colaboradores se sentem na organização, nota-se a importância da motivação para que eleve o desempenho das pessoas na empresa, essa relação de clima organizacional e motivação são aspectos que estão ligados, pois uma pessoa motivada desencadeará um clima organizacional agradável (FERNANDES E SILVA, 2019, p. 27).

Desse modo, a pesquisa de clima organizacional é considerada um instrumento essencial para avaliar a situação atual da empresa e a percepção dos colaboradores a respeito dela. Assim, cabe à instituição analisar os resultados obtidos por meio da pesquisa e desenvolver estratégias que melhorem tanto o clima organizacional quanto o desempenho dos colaboradores (JÚNIOR e RIBEIRO, 2024 apud SILVA et al., 2016).

Para tanto, realizar a pesquisa do clima organizacional configura obter um mapeamento das diferenças no ambiente de trabalho, possibilitando o alinhamento de irregularidades, divergências e conflitos, além de permitir e assegurar a satisfação dos colaboradores, por meio da qualidade de vida, do relacionamento interpessoal e do estímulo ao equilíbrio profissional e pessoal (KOSZALKA; STEFANO; ZAMPIER, 2014, p. 99).

Para conduzir uma pesquisa de clima organizacional, inicia-se com a obtenção do apoio e aprovação da direção da empresa. O planejamento envolve a definição de objetivos, identificação do público-alvo, escolha da técnica de pesquisa, organização da coleta de dados, periodicidade, tabulação, e estratégias de divulgação. Também se deve definir as variáveis a serem investigadas e desenvolver e validar os instrumentos de pesquisa, como questionários. A seguir, configuram-se os parâmetros para a tabulação dos dados, que são coletados e processados. Relatórios detalhados são elaborados, apresentando os resultados e o Índice de Satisfação Geral. Finalmente, os resultados são divulgados e utilizados para criar e implementar planos de ação, visando melhorias no ambiente de trabalho com base no feedback dos funcionários (SILVA, 2019 apud LUZ, 2010).

Uma empresa que preza pelo seu colaborador e que faz o mesmo sentir-se valorizado e útil em seus processos, tende a atingir resultados melhores e alcançar os objetivos com mais facilidade, pois o funcionário que se sente parte importante para completar o todo da empresa, se torna mais ativo (FERNANDES e OLIVEIRA, 2018, p. 94).

Insatisfação dos colaboradores pode prejudicar o bem-estar deles e o desempenho da empresa. Portanto, é essencial valorizar os empregados para manter a competitividade. Condições de trabalho adequadas e um ambiente seguro são fundamentais. A combinação de inteligência, habilidades e capacidade é crucial para alcançar metas. Trabalhar em equipe, mesmo com discordâncias, é importante para atingir objetivos comuns. Reconhecer e incentivar os esforços dos colaboradores aumenta o empenho deles. Além disso, uma remuneração justa, de acordo com formação, cargo e desempenho, é vital para garantir satisfação e qualidade no trabalho (BERGAMINI; SILVA; SILVA, 2018).

Alguns contextos de trabalho têm tendências a ter um clima organizacional negativo, como a área da saúde por exemplo.

2.3 Perfil do profissional da área da saúde

Apesar da crescente consciência dos gestores sobre a relevância do clima organizacional, muitas empresas ainda não investem em estudos sobre esse tema. As causas dessa negligência incluem a complexidade do clima organizacional e a relutância das instituições em permitir acesso a seus processos internos (SANTOS, 2021).

É comum que se considere os ambientes de trabalho como espaços que podem gerar desgaste significativo. Questões como o estresse e o Burnout frequentemente afetam a saúde dos profissionais. Consequentemente, a importância de pesquisas sobre os efeitos do estresse na saúde dos trabalhadores e sua influência nas atividades assistenciais tem ganhado destaque nas últimas décadas. Este interesse crescente reflete a percepção de que, além da saúde dos próprios trabalhadores, a segurança dos pacientes também pode estar em risco (MUNHOZ et al., 2020).

O estresse ocupacional é o principal fator associado à Síndrome de Burnout, podendo levar décadas para se manifestar. A falta de recursos adequados, a descrença nos valores da organização e as condições precárias de trabalho aumentam os níveis de estresse, contribuindo para o surgimento da SB. Isso pode resultar em doenças cardiovasculares, problemas imunológicos, ansiedade, depressão e falhas de memória (ESTEVES; LEÃO; ALVES, 2019 apud CASTRO, 2013; CASTRO et al., 2007; COSTA et al., 2003)

Assim a gestão de um hospital é extremamente complexa devido à combinação de processos assistenciais e administrativos, muitos dos quais surgem da falta de planejamento. Sendo crucial que as unidades hospitalares adotem uma

gestão planejada para atender às suas diversas demandas, este trabalho destaca como a gestão estratégica de pessoas pode impactar positivamente o clima organizacional hospitalar, ressaltando que uma gestão eficaz depende de profissionais bem treinados e orientados (GIANASI e OLIVEIRA, 2014).

A Síndrome de Burnout ainda é desconhecida para grande parte dos profissionais de saúde. É necessária maior divulgação, pois, se estes desconhecem as manifestações e as causas, não podem buscar formas efetivas de tratamento, bem como a prevenção e a intervenção (LIMA et al., 2007, p.140).

2.4 Síndrome de Burnout do profissional da saúde

O trabalho é uma atividade que pode consumir uma parte significativa do tempo do indivíduo e de sua interação social. No entanto, nem sempre traz satisfação profissional, podendo, em muitos casos, gerar desde frustração até extremo cansaço, gerando agravos mentais, dentre eles encontra-se a Síndrome de Bournout (PÊGO e PÊGO, 2016 apud TRIGO; TENG; HALLAK, 2007).

O Burnout, de acordo com a abordagem da psicossociologia, é uma síndrome complexa e multifacetada que emerge como resposta à tensão emocional crônica no ambiente de trabalho (ALMEIDA et al., 2024, p. 3).

Os trabalhadores afetados pela síndrome de Burnout geralmente se sentem excessivamente pressionados, desmotivados e incapazes de lidar com interações no ambiente de trabalho, o que leva a uma queda considerável em seu desempenho. Essa condição está ligada a diversos problemas nas organizações, como insatisfação profissional, falta de comprometimento, absenteísmo, desejo de sair do emprego e alta taxa de rotatividade (ALMEIDA et al., 2024 apud TRIGO; TENG; HALLAK, 2007).

Comumente se descreve que a síndrome de Burnout afeta demasiadamente profissionais que desempenham atividades com muito contato com outras pessoas, especialmente os profissionais da saúde (JARRUCHE e MUCCI, 2021).

Os riscos associados ao desenvolvimento do Burnout entre profissionais de saúde são diversos e complexos. Dentre os mais relevantes estão a sobrecarga de trabalho, a ausência de apoio social no ambiente laboral, a pressão por resultados e a falta de controle sobre as condições de trabalho, especialmente em situações onde a demanda por serviços de saúde é alta e os recursos são escassos (SOUSA et al., 2021).

Há indícios de que o Burnout pode desencadear o uso excessivo de substâncias, como álcool e medicamentos, como uma estratégia para enfrentar o

estresse e o esgotamento. Esse declínio na saúde física e mental não impacta apenas a vida pessoal dos trabalhadores, especialmente os profissionais da saúde, mas também eleva as chances de absenteísmo e afastamento por questões de saúde (SANTOS et al., 2024 apud RIBEIRO; DE ALMEIDA VIEIRA; NAKA, 2020).

Considerando o aumento da prevalência da SB entre médicos nos últimos anos e suas implicações tanto sobre os sistemas de saúde, com a piora do atendimento prestado, absenteísmo e custos relacionados, como sobre a vida do indivíduo, é imperativo que medidas sejam adotadas de forma a prevenir e mitigar a síndrome nesta população (FÉLIX et al., 2023, p. 2).

Algumas intervenções com o objetivo de prevenir a SB já foram realizadas nessa população. As intervenções podem ser dirigidas à estrutura das organizações onde os médicos atuam, removendo as causas de estresse. São as mais efetivas a longo prazo; contudo, as de mais difícil aplicação, pois dependem de decisões políticas em esferas mais altas de poder (FÉLIX et al., 2023 apud WIEDERHOLD et al., 2018).

3 PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FERRAMENTA PARA MELHORIA DA SAÚDE MENTAL DO PROFISSIONAL DA SAÚDE

3.1 Pesquisa de campo com profissionais da saúde

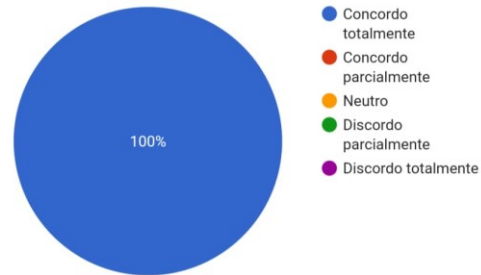
A metodologia escolhida foi a aplicação de um questionário, com perguntas objetivas quanto às principais razões que levam ao esgotamento profissional. Utilizando esse método, obteve-se respostas concretas dos profissionais de saúde sobre seu local de trabalho e, assim, foram analisadas as melhores formas de lidar com essa exaustão causada pelo ambiente profissional, para que melhore não somente a saúde mental dos profissionais, mas também o rendimento nas atividades profissionais.

De acordo com o gráfico 1 abaixo, percebe-se que 100% dos profissionais de saúde acreditam que a falta de apoio psicológico no ambiente de trabalho contribui para o aumento da exaustão emocional. Isso indica que a falta de amparo psicológico é generalizada dentro das instituições e está causando impactos negativos na saúde mental e no desempenho profissional dos trabalhadores.

4. Você acredita que a falta de apoio psicológico no ambiente de trabalho contribui para o aumento da exaustão emocional?

 Copiar gráfico

10 respostas



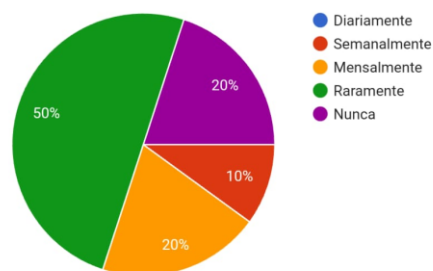
Fonte: Autores, 2024

A sobrecarga de trabalho é corroborada pelo fato de que 50% dos profissionais raramente participam de atividades de lazer ou relaxamento fora do ambiente de trabalho, o que indica uma vida pessoal prejudicada, como é observado no gráfico 2:

6. Com que frequência você participa de atividades de relaxamento ou lazer fora do horário de trabalho?

 Copiar gráfico

10 respostas



Fonte: Autores, 2024

Embora metade dos entrevistados relatem um certo equilíbrio entre vida pessoal e profissional, a pressão constante sugere que muitos ainda se sentem sobrecarregados e sem recursos para lidar com o estresse.

Os efeitos psicológicos do estresse são igualmente preocupantes. Muitos profissionais relatam o desenvolvimento de transtornos como a ansiedade, além de cansaço físico e mental, que impactam negativamente suas relações pessoais. Chegar em casa exaustos compromete a qualidade de interação com a família e amigos, criando um ciclo de estresse que se perpetua.

Segundo o questionário, um fator crítico destacado na pesquisa é a falta de funcionários, considerada a principal causa do estresse. Essa carência não só sobrecarrega os trabalhadores remanescentes, mas também compromete a qualidade do atendimento prestado aos pacientes.

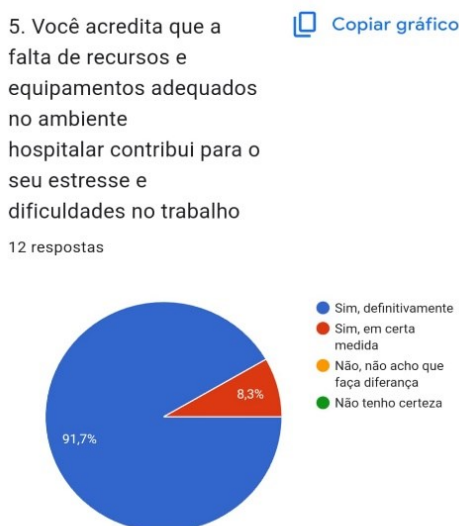
Diante desse cenário, as sugestões dos entrevistados para melhorar o bem-estar no ambiente de trabalho são fundamentais. A valorização do trabalho e a promoção de uma cultura mais humanizada são as principais demandas, refletindo a necessidade de um ambiente mais saudável e motivador. Implementar essas mudanças pode ser a chave para mitigar os efeitos do esgotamento profissional e promover um ambiente de trabalho mais equilibrado e sustentável, beneficiando não apenas os trabalhadores, mas também a qualidade do atendimento à população.

3.2 Aplicação da pesquisa de clima organizacional em uma unidade de saúde

Após ser realizada e aplicada uma pesquisa de clima organizacional em uma Unidade Básica de Saúde (UBS), foram revelados dados preocupantes sobre a saúde mental dos colaboradores. A questão 4 aponta diretamente com 100% de concordância na afirmação de que a falta de apoio psicológico contribui para a exaustão emocional, indicando o relaxamento da gestão em relação aos seus funcionários e demonstrando uma clara falta de suporte da instituição em relação à saúde e ao bem-estar da equipe. A inexistência desse suporte psicológico mostra-se como um fator de risco significativo, impactando diretamente na produtividade, no comprometimento e na qualidade do serviço prestado. A carência de intervenções

nesse aspecto pode resultar em altos índices de absenteísmo, rotatividade e problemas graves relacionados à saúde mental no longo prazo.

A situação se torna ainda mais complicada quando são analisados os resultados da questão 4 juntamente com as respostas retratadas nas questões 5 e 8. A questão 5, como representado no gráfico 3 abaixo, apresenta 91,7% de concordância sobre o impacto negativo de um ambiente inadequado e da falta de recursos, o que reforça uma situação precária que contribui para um ambiente estressante. O alinhamento dessas condições com a falta de recursos e suporte psicológico potencializa os níveis de estresse e sobrecarga.



Fonte: Autores, 2024

A questão 8 demonstra as consequências diretas dessa situação na vida pessoal dos colaboradores, evidenciando que o estresse ultrapassa o local de trabalho e impacta principalmente a qualidade da vida profissional e pessoal deles. Esse efeito cascata comprova a necessidade urgente de intervenções para minimizar os danos.

A partir dos dados coletados, é evidente que há necessidade urgente por mudanças por parte da gestão da UBS. É fundamental adotar políticas que favoreçam a saúde mental dos colaboradores, englobando programas de apoio psicológico, aprimoramento das condições laborais e reavaliação dos processos para diminuir a carga excessiva imposta ao trabalho. Colocar a saúde mental dos

funcionários como prioridade não é apenas uma questão ética; é também um investimento estratégico que pode melhorar significativamente a qualidade do serviço oferecido à comunidade e garantir uma vida excepcional para cada colaborador da UBS.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa desenvolvida acerca da Síndrome de Burnout e sua relação com o clima organizacional nas organizações de saúde confirmou a importância de um ambiente de trabalho positivo para a saúde mental dos profissionais. O estudo demonstrou que o clima organizacional afeta diretamente o bem-estar e a produtividade dos colaboradores, especialmente em áreas tão exigentes quanto a saúde, onde a sobrecarga emocional e física é constante. A falta de suporte psicológico e de recursos adequados não apenas aumenta o estresse e a sobrecarga, mas também afeta negativamente a produtividade do colaborador e a qualidade do atendimento prestado.

Este estudo reforça a necessidade urgente de intervenções estratégicas que promovam um clima organizacional positivo, com programas de apoio psicológico e melhorias nas condições de trabalho, a fim de prevenir a exaustão emocional e garantir a qualidade de vida dos colaboradores, resultando, conseqüentemente, em um atendimento de saúde mais eficiente e humanizado para a comunidade.

Os objetivos propostos foram alcançados com sucesso. O questionário respondeu à pergunta principal, que é “Como o clima organizacional colabora para o desenvolvimento da síndrome de Burnout nas organizações de saúde”, deixando claro que a sobrecarga de trabalho e a falta de apoio psicológico afetam o ambiente e, conseqüentemente, evoluem para um quadro de Burnout.

Dessa forma, as metas iniciais foram atendidas, e os resultados reforçam a necessidade de a organização investir no bem-estar do colaborador, o estudo atingiu nossas expectativas ao analisar como a pesquisa de clima organizacional pode ajudar na redução dos impactos causados pela síndrome.

Para a evolução futura da pesquisa sobre o clima organizacional sugere-se a realização de estudos, observando o impacto sustentado de melhorias no ambiente de trabalho ao longo do tempo. Além disso, uma análise comparativa entre diferentes organizações ou setores dentro da saúde poderia revelar práticas eficazes para a prevenção de Burnout.

5 REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Amanda Helena Novaes Saldanha Ruy de et al. Síndrome de Burnout: impactos, diagnóstico, prevenção e tratamento. **Journal of Social Issues and Health Sciences** (JSIHS), [S. l.], v. 1, n. 4, 2024. DOI: 10.5281/zenodo.12986226. Disponível em: <https://ojs.thesiseditora.com.br/index.php/jsihs/article/view/43>. Acesso em: 04 ago. 2024.

BERGAMINI G. B.; SILVA E. R.; SILVA F. D. O clima organizacional como fator para o desempenho profissional. **Revista Científica da FAEMA**, Ariquemes, v. 8, n. 2, p. 745-749, jul./dez. 2018. DOI <http://dx.doi.org/10.31072>. Disponível em: <https://scholar.google.com.br/scholar?start=50&q=%22clima+organizacional>. Acesso em: 4 set. 2024.

CHIAVENATO, I. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 3. ed. Elsevier, 2004. 119 p.

EDUARDA PEREIRA DOS SANTOS, M.; DE QUEIROZ MOURA REZENDE, V.; DE ABREU CANDIDO DE SOUZA, P.; CRISTINA SILVA FABIANO, A.; DE BRITO MENEGUELO, B.; DE SOUSA MIRANDA, L.; KATHARINA PEIXOTO DA SILVA, M.; NUNES DE MELO, Z.; VICTÓRIA OLIVEIRA BISPO, J.; CARRARA FOLLY VALENTE, J.; XAVIER DE PAULA, T.; BASSANI DECONTO, A.; NERY, R. Burnout em profissionais de saúde: uma revisão das definições, fatores de risco e estratégias de prevenção. **Brazilian Journal of Implantology and Health Sciences**, [S. l.], v. 6, n. 9, p. 494–506, 2024. DOI: 10.36557/2674-8169.2024v6n9p494-506. Disponível em: <https://bjih.s.emnuvens.com.br/bjih/article/view/3406>. Acesso em: 13 set. 2024.

ESTEVES, Germano Gabriel Lima; LEÃO, Ana Adelaide Martins; ALVES, Esther de Oliveira. **Fadiga e Estresse como preditores do Burnout em Profissionais da Saúde**. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, v. 19, n. 3, p. 695-702, 2019. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v19n3/a08.pdf>. Acesso em: 7 set. 2024.

FELIX, Mara Morelo Rocha; JORDÃO, Érica Azevedo de Oliveira Costa; AGUIAR, Elisa Barroso de; RENTE, Mônica Vicente; GOUDOURIS, Ekaterini Simões; DETREGIACHI, Edson. **Propostas para redução do burnout na Residência Médica: uma revisão narrativa da literatura**. Residência Pediátrica, v. 14, n. 2, 2024. DOI: 10.25060/residpediatr-2024.v14n2-1029. Disponível em: <https://cdn.publisher.gn1.link/residenciapediatria.com.br/pdf/v14n2a1029.pdf>. Acesso em: 23 ago. 2023.

FERNANDES F. A. S.; OLIVEIRA G. D. Análise da importância da liderança na gestão de pessoas em equipes de desenvolvimento de projetos. **Anais do Encontro Nacional de Pós-Graduação**, Santos, v. 2, p. 94, 2018. Disponível em: <https://ojs.unisanta.br/index.php/ENPG/article/viewFile/1556/1269>. Acesso em: 6 set. 2024.

FERNANDES J. H. M.; SILVA E. N. O. **A influência do clima organizacional no desempenho das organizações**. 2019. 27 p. Tese (Curso de Bacharelado em Administração) – Universidade Federal Rural da Amazônia, Capanema, 2019. Disponível em: <https://bdta.ufra.edu.br/jspui/handle/123456789/2420>. Acesso em: 6 set. 2024.

FIRMO, Grasiela Leal; SOUZA, Lislayne Cristina de; BORGES, Nathalie Nascimento. **Planejamento estratégico: subsistemas dos recursos humanos**. Revista Maiêutica, Indaial, v. 5, n. 1, p. 197, 2017. Disponível em: <https://publicacao.uniasselvi.com.br/index.php/GESTAO>. Acesso em: 07 set. 2024.

GIANASI, Luciana Bezerra de Souza; OLIVEIRA, Denize Cristina de. **A síndrome de burnout e suas representações entre profissionais de saúde**. Estudos e Pesquisas em Psicologia, Rio de Janeiro, v. 14, n. 3, p. 756-772, 2014. Disponível em: <https://pepsic.bvsalud.org/pdf/epp/v14n3/v14n3a04.pdf>. Acesso em: 6 set. 2024.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de Pessoas**. 1. Ed. São Paulo: Atlas, 2011. 17 p.

JARRUCHE, Layla Thamm; MUCCI, Samantha. **Síndrome de burnout em profissionais da saúde: revisão integrativa**. Ver. Bioét. (Impr.). 2021; 29(1): 162-73. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1983-80422021291456>. Acesso em: 13 set. 2024.

JÚNIOR A. A. R.; RIBEIRO R. E. M. Clima organizacional em uma organização hospitalar. **Revistas de carreiras pessoas**, Teresina, v. 14, n. 2, p. 273, mar./ago. 2024. DOI <https://doi.org/10.23925/recape.v14i2.55462>. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/55462>. Acesso em: 5 set. 2024.

KOSZALKA J. A.; STEFANO S. R.; ZAMPIER M. A. Clima organizacional: elementos influentes na percepção de futuros administradores de uma instituição de ensino paranaense. **Gestão e Regionalidade**, Guarapuava, v. 30, n. 88, p. 99, jan./abr. 2014. Disponível em: https://seer.uscs.edu.br/index.php/revista_gestao/article/download/2276/1523. Acesso em: 5 set. 2024.

LIMA, F. D., BUUNK, A. P., ARAÚJO, M. B. J., CHAVES, J. G. M., MUNIZ, D. L. O., & QUEIROZ, L. B. (2007). **Síndrome de Burnout em Residentes da Universidade Federal de Uberlândia**. 2004; Revista Brasileira de Educação Médica, 31(2): 137-46.

MUNHOZ, Oclaris Lopes; ARRIAL, Tatiele Soares; BARLEM, Edison Luiz Devos; DALMOLIN, Grazielle de Lima; ANDOLHE, Rafaela; MAGNAGO, Tânia Solange Bosi de Souza. **Estresse ocupacional e burnout em profissionais de saúde de unidades de perioperatório**. Acta Paulista de Enfermagem, São Paulo, v. 33, p. 1-7, 2020. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.37689/acta-ape/2020AO0261>. Acesso em: 7 set. 2024.

PÊGO, Francinara Pereira Lopes e; PÊGO, Delcir Rodrigues. **Síndrome de Burnout / Burnout Syndrome**. Centro Universitário de Anápolis (UniEVANGÉLICA). Ver. Bras. Med. Trab, 2016. Disponível em: https://docs.bvsalud.org/biblioref/2016/09/1833/rbmt-v14n2_171-176.pdf. Acesso em: 02 ago. 2024.

PEREIRA M. C. B. Cultura e clima organizacional. In: PEREIRA M. C. B. **RH essencial: Gestão estratégica de pessoas e competências** 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. cap 10, p. 202.

RIBEIRO, Karina de Campos. **Gestão de pessoas: ferramenta importante para o sucesso das organizações**. 2022. 32 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Administração) – Faculdade Anhanguera, Valinhos, 2022. Disponível em: https://repositorio.pgsscogna.com.br/bitstream/123456789/53930/1/KARINA_DE_CAMPOS_RIBEIRO.pdf. Acesso em: 05 set. 2024.

SANTOS, NEUSA MARIA BASTOS F. **Clima organizacional: pesquisa e diagnóstico**. Saint Paul Editora, 2021.

SILVA M. **A influência do clima organizacional no desempenho dos colaboradores**. 2019. 25 p. Tese (Doutorado em engenharia de produção) – Universidade de Candido Mendes, Niterói, 2019. Disponível em: <file:///C:/Users/aluno/Downloads/A-INFLUE%CC%82NCIA-DO-CLIMA-ORGANIZACIONAL-NO-DESEMPENHO-DOS.pdf>. Acesso em: 6 set. 2024.

SILVA, Nara Natália; ROCHA, Raul M. A. dos S.; OLIVA, Angela Simone Ronqui. **A importância da gestão de pessoas nas empresas**. Revista de Gestão e Estratégia, v. 1, n. 4, p. 114-115, 2022. Disponível em: <http://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/8353>. Acesso em: 06 set. 2024.

S.; SOUSA, A. S. de J.; MACHADO, A. L. G. Fatores de risco para a Síndrome de Burnout em profissionais da saúde durante a pandemia de COVID-19. **Revista Enfermagem Atual In Derme**, [S. l.], v. 95, n. 33, p. e-021006, 2021. DOI: 10.31011/reaid-2020-v.94-n.32-art.835. Disponível em: <https://revistaenfermagematual.com/index.php/revista/article/view/835>. Acesso em: 02 ago.