

Liderança e o impacto da saúde mental no clima organizacional

Leadership and the impact of mental health on organizational climate

Recebido: 30/05/2022 | Revisado: 07/06/2022 | Aceito: 08/06/2022 | Publicado: 09/06/2022

Priscila Tomé de Oliveira

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4174-4351>

Faculdade Santa Marcelina, Brasil

E-mail: Priscilatome1@outlook.com

Priscilla Tavares Ferreira

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4129-8870>

Faculdade Santa Marcelina, Brasil

E-mail: Pritavaresf@hotmail.com

Denis Honorato Costa

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9365-465X>

Universidade Brasil, Brasil

Faculdade Santa Marcelina, Brasil

E-mail: d_hto@hotmail.com

Resumo

Alta porcentagem de profissionais não tem suporte voltado à saúde mental, o que influencia a pessoa humana, causando o afastamento de colaboradores, contudo, a ausência de motivação traz sensação de inércia profissional, pois o clima organizacional impacta a saúde emocional dos indivíduos. Um líder deve ter a habilidade de motivar pessoas de forma positiva, ser capaz de separar a emoção de todas as interações e regular os ânimos da equipe. Apresentar o clima organizacional de uma empresa com objetivo de proporcionar experiências positivas com base em aspectos motivacionais, evitando assim o absenteísmo, incentivando o desenvolvimento pessoal para que com resiliência e motivação possa exercer sua função sem que desenvolva síndromes e/ou abalos psicológicos. Para composição desta revisão da literatura, foram realizadas busca entre fevereiro a maio, por material científico relacionado a liderança e o impacto da saúde mental no clima organizacional, por meio de bases de dados como: Pubmed e Google Acadêmico. Foram selecionados artigos e livros com texto disponível na íntegra que tivessem relação com o tema proposto, escritos em português ou inglês, em consulta às bases metodológicas de dados em administração de empresas. Após leitura dos resumos, 24 artigos foram selecionados, para compor o corpo estrutural dessa revisão. Um colaborador que obtém reconhecimento, motivação e uma boa liderança, é capacitado de resiliência e flexibilidade para lidar com situações estressantes, transições e crises, e assim estar hábil a empenhar-se mais no seu trabalho para obter o crescimento pessoal e profissional, gerando assim benefício para empresa e bem-estar ao colaborador.

Palavras-chave: Liderança; Inteligência emocional; Clima organizacional; Resiliência.

Abstract

Highly personal, what impacts emotional health, animal from animals, what impacts emotional health, animal from animals, what impacts emotional health, animal from animals. An ability to motivate positive emotion from all people must be able to separate leaders from the team as it should be. Present the organizational climate of a company's experiences based on motivating aspects, objective and/or your personal development so that resilience and motivation can train the function without developing psychological ones. To compose this literature review, a search was carried out between February and May, for scientific material related to leadership and the impact of mental health on the organizational climate, through databases such as: Pubmed and Google Scholar. Books were published with full text available, articles and interpretation related to the proposed theme, in English or English, in consultation with the methodological databases on business management. After reading the abstracts, 24 articles were selected to compose the structural body of this review. An employee who obtains personal recognition, is motivated and has good leadership, is able to work resiliently and flexible to deal with risk situations, and to grow in his/her effort to obtain the professional, thus generating benefits for the company and well-being for the employee.

Keywords: Leadership, Emotional intelligence, Organizational climate, Resilience.

1. Introdução

A liderança é parte integrante da rotina das empresas, a qual tem por propósito influenciar e conduzir a equipe na luta por um mesmo objetivo. Quem possui cargo de liderança deve ter a habilidade de motivar e inspirar pessoas de forma positiva, outrossim ser capaz de separar a emoção de todas as interações para poder conter e regular os ânimos da equipe. (Coutinho, 2010)

Quando a liderança e inteligência emocional caminham juntas, os conflitos e os problemas de comunicação dão espaço para a produtividade e para os bons relacionamentos. A inteligência emocional (IE) é a capacidade de lidar com emoções, mesmo diante de pressões externas. Líderes conseguem relacionar-se com mais qualidade com seus funcionários, fornecedores e clientes.

Uma alta porcentagem de profissionais não tem suporte voltado à saúde mental, tendo por consequência a somática dos danos psicoemocionais e físicos, influenciando a pessoa humana, o que causa o afastamento de colaboradores. Ademais, a ausência de motivação traz a sensação de inércia profissional, pois o clima organizacional impacta diretamente a saúde emocional de cada indivíduo nas empresas. (Pereira, 2015)

Este trabalho visa apresentar o clima organizacional de uma empresa com objetivo de proporcionar experiências positivas com base em aspectos motivacionais, evitando assim a psicossomatização organizacional e o absenteísmo, incentivando o desenvolvimento pessoal para que com resiliência e motivação possa exercer sua função sem que desenvolva síndromes e/ou abalos psicológicos.

2. Metodologia

Este artigo, fez valer-se do ambiente virtual com apoio de livros e websites, onde diversas informações relevantes pudessem contribuir com os argumentos e afirmações da pesquisa, deve-se ressaltar a utilização consciente da internet, sempre nos atentando aos ambientes virtuais em que se possa garantir a segurança da informação e confiabilidade dos dados. Deste modo, para composição desta revisão da literatura narrativa Cordeiro, 2007, foram realizadas busca entre fevereiro a maio, por material científico relacionado a liderança e o impacto da saúde mental no clima organizacional, por meio de bases de dados como: Pubmed, Biblioteca virtual da Saúde, Lilacs e Google Acadêmico. Foram selecionados artigos e livros com texto disponível na íntegra que tivessem relação com o tema proposto, escritos em português ou inglês, em consulta às bases metodológicas em base de dados em administração de empresas. Foram utilizados como item de exclusão artigos que não pertencesse a uma base de dados especificamente de Administração de empresas, dissertações e teses; não houve classificação entre idades. Preconizamos trabalhos publicados mais recentes, contudo, faz se necessário explorar materiais desde 2002, visto que não há uma vasta literatura atual sobre o assunto a ponto de nos permitir o uso de fontes especificamente novas, o que já ressaltamos a importância e necessidade de futuros trabalhos sobre esta temática, bem como a necessidade de explorar cada vez mais esta temática. Após leitura inicial dos resumos, 24 artigos foram selecionados para leitura na íntegra e compor o corpo estrutural dessa revisão. Buscando-se apontar de forma clara e objetiva os principais tópicos relevantes para o estudo da pesquisa, foram selecionadas as seguintes palavras-chaves: Saúde mental, liderança, ginastica laboral, clima organizacional, resiliência e absenteísmo. Considera-se a problemática de nossos estudos para materializar a respectiva pesquisa científica, com as indagações apropriadas e afirmações que melhor representa o entendimento sobre o assunto, sempre amparados por autores renomados e ideologias variadas.

3. Revisão de Literatura

A liderança deve buscar a inteligência emocional para desenvolver habilidades interpessoais e a capacidade de implementar a saúde mental na cultura organizacional, para que os limites físicos, mentais, espirituais, emocionais e sociais dos colaboradores não sejam afetados, evitando assim transtornos humanos e empresariais. (Goleman, 2015)

Segundo o psiquiatra Rodrigo Bressan, o autoconhecimento é primordial para ter a clareza do tipo de relacionamento adequado. Ademais, Evans, 2013 ressalta a importância da saúde mental e a relação com doenças crônicas causadas pelo estresse e ausência da conscientização no trabalho. Revela que os problemas de estigma são consequência da cultura empresarial e lideranças. (Exame, 2020)

"O Brasil perde 78 bilhões de dólares com a queda de produtividade causada pela depressão."

Agentes culturais, econômicos, sociais, políticos ou fatores psicossociais e biológicos, como o estresse percebido, a disponibilidade de uma boa estrutura de suporte afetivo social induz a atuação corporativa. Pode ser uma estratégia para lidar com sucesso e o apoio social. Na produtividade da organização, os observadores recomendam que o estresse profissional exagerado tem efeitos contraproducentes. Mas esses efeitos podem ser diminuídos com fortes métodos de apoio na gestão e no controle das condutas institucionais. Sebastião, 2009

A Pirâmide de Maslow (Figura 1), também conhecida como Teoria das Necessidades Humanas, é uma teoria que elenca as necessidades humanas de acordo com suas prioridades. O objetivo da pirâmide é definir as condições necessárias para que um indivíduo atinja a autorrealização. É muito utilizada para entender a motivação dos colaboradores de uma organização, e pode ser uma facilitadora do seu processo de gestão de pessoas. De acordo com Abraham Maslow, suas prioridades mudaram porque suas necessidades mudaram. O psicólogo norte-americano explica isso melhor através da Pirâmide de Maslow, uma teoria que coloca as necessidades humanas em hierarquia. Concordante aos dizeres de Uller, "S.D" a conduta motivacional envolve primazias distintas por parte dos indivíduos e é levado por diferentes agrupamentos de necessidades. (Figura 1)

Figura 1 - Pirâmide das necessidades humanas de Maslow.



Fonte: Disponível em: <<https://resultadosdigitais.com.br/agencias/piramide-de-maslow/>>, acesso em 18/04/2022.

4. Discussão e Resultados

Conforme Puente (2002), o clima organizacional pode ser entendido como o processo de percepção, construído e com elevada importância psicológica para os indivíduos, portanto, a função designada ao autor é, a começar do momento que o mesmo desenvolve um caminho de representações abstratas e psicológicas, deduzindo as situações das instituições. De acordo com Moreira (2006), é possível afirmar que o clima organizacional está ligado ao temperamento dos indivíduos que compõem a companhia, conectando à cultura das organizações e das visões positivas e negativas que decorrem dentro e fora das instituições.

No que diz respeito aos indicadores do clima organizacional, alguns são citados como: o envolvimento das pessoas com seus trabalhos; o tempo médio de permanência nas organizações; o absenteísmo; as greves; a apatia; a integração; o turnover (rotatividade de empregados); os conflitos; a motivação; a colaboração entre indivíduos ou grupos. A cultura organizacional influencia o clima organizacional, pelas garantias da evolução profissional, pelo sentido do trabalho, pela seleção da equipe, e a forma de liderar. Os pontos citados abalam, especificamente, a conduta organizacional, impactando a performance dos colaboradores da própria organização. (Guljor, 2020)

Para Chiavenato (2000), administrar é a arte de trabalhar com indivíduos e concretizar objetivos organizacionais; a consequência é o reconhecimento por meio de melhores salários, prêmios, maior competitividade no mercado, entre outros. Enquanto descreve Hornburg, “S.D”, o indivíduo que recebe feedback por objetivos atingidos e reconhecimento autoral, consequentemente irá buscar excelência contínua, desenvolvendo metas para alcançar os resultados pessoais e profissionais, proporcionando à empresa melhores resultados, visto que pessoas motivadas envolvem-se mais com os objetivos da empresa e, como efeito, causa satisfação e realização no trabalho entre todos os envolvidos. Neste contexto, Moreira (2017), diz que a liderança deve ser capaz de avaliar o nível de amadurecimento e motivação dos indivíduos, para que possa gerar desafios para o crescimento dos mesmos, ademais deve ter o autoconhecimento e autocontrole das emoções, para que tenha competência no processo de comunicação e capacitação na tomada de decisão, influenciando de forma positiva seus subordinados. Tal habilidade, faz com que o líder compreenda os indivíduos, sintonizando-os com base no entendimento das normas, valores, cultura, estímulos e metas pessoais de cada trabalhador. Moreira (2017). Em contrapartida, Vieira (2017), aborda três premissas da Psicodinâmica do trabalho: autorrealização do indivíduo, capacidade de distinção das subjetividades do prescrito e do real trabalho, e por fim o reconhecimento do sujeito. Nesse contexto, nota-se que parte da liderança se utiliza da pisco para expor um “pseudodiscurso” de flexibilidade, crescimento, participação e resiliência, para benefício único da individualidade empresarial, acarretando a renúncia gradativa dos desejos, aspirações e necessidades dos trabalhadores para o cumprimento de metas e ideais organizacionais. Levando em consideração esses aspectos, compreendemos que a motivação e reconhecimento dos colaboradores beneficia as organizações.

Franco e Seligmann (2010) destacam que aspectos que afetam a saúde do trabalhador são questões de natureza econômica, política e social do país, pois reflete diretamente ou indiretamente no dia a dia, gerando insegurança em relação à manutenção do emprego, aumento do subemprego, dentre outras consequências. Sucessivamente há percepções de processos internos de renovação da produção, gerando inovações tecnológicas que potencializam a produção e os lucros, e consequentemente ocasiona a diminuição do quadro de colaboradores. Entretanto, a possibilidade de requalificação dos trabalhadores é inconstante, elevando o nível de desemprego. Segundo Vasconcelos e Faria (2008), os resultados dessas oscilações e da fragilização de vínculos trabalhistas, tais como, ansiedade, depressão, insatisfação, apatia, falta de motivação. Desse modo, as instituições devem reconhecer-se como influência aos aspectos da saúde física e mental dos trabalhadores. Segundo Oliveira (2012), os tempos de crise que o país percorre traz dificuldades no mercado, contenção nas políticas de salários e benefícios, e crescente exigência de aperfeiçoamento de empregados, pois a adoção de novas tecnologias acarretou a demissão de funcionários, causando mudanças no clima organizacional. Apoiado por Ribeiro (2011), em momentos de transição, mudanças e incertezas a resiliência é essencial, pois naturalmente produz aos indivíduos elevado nível de estresse. Entretanto, atualmente, faz-se necessária a flexibilidade de adaptação às mudanças e exigências. Considerando a necessidade pessoal de produção, é melhor compreendido a importância da resiliência, pois a ausência dela pode provocar o adoecimento no trabalho por condições adversas do mundo globalizado. Enquanto Sprea (2010), ressalta que para adquirir ainda mais experiência é indispensável mover-se por diferentes vivências para desenvolver a inteligência emocional. Podemos nos prevenir para as adversidades pois, não há como ter controle sobre tudo, ao compreender as próprias falhas, dê o melhor para desenvolver-se. Todos somos capazes de construir algo para complementar nossa resiliência. (Spread, 2010). Ribeiro (2011), ainda expõe, que pessoas resilientes, não

perdem a fibra nem a vontade de lutar mesmo após terem encarado árduas condições. A capacidade de um líder de enfrentar as adversidades não se deixa abater por tempestades, conservando a equipe em constante estado de motivação na resiliência, resistindo às fortes tensões de se adaptar aos mais variados ambientes.

Segundo Guljor (2020), há ligação entre a saúde mental e o trabalho, pois pesquisadores das áreas de Psicologia, Psiquiatria, Antropologia, Sociologia e Administração ressaltam que os transtornos mentais nas organizações existem desde o princípio, portanto não abordado nos primórdios. Dessa forma, qualquer alteração mental pode ser causada pelo trabalho, desencadeando dificuldades emocionais entre trabalhadores. Os problemas relacionados à saúde mental nas organizações estão conectados à estrutura da instituição, especificamente as excessivas cobranças, descomedimento de tarefas e relações interpessoais de qualidade. Outrossim, o raso apoio social, ou melhor dizendo, um ambiente adverso, pouco colaborativo com a ausência de comunicação entre os líderes e colaboradores. (Silva e Fischer 2015). Sendo assim, o baixo número de diagnósticos relacionados à saúde mental, não necessariamente provoca uma baixa constância nos trabalhadores. Outrora, profissionais de saúde e peritos do INSS demonstram a persistência de dificuldade de reconhecer o trabalho como fator determinante de problemas da saúde mental, de todos os participantes da organização, de modo que a busca por auxílio de serviços de referência como o Centro de Referência em Saúde do Trabalhador. (Sato, 2005).

De acordo com a Organização Mundial da Saúde, o indivíduo portador da saúde mental, tem a capacidade de utilizar suas habilidades e ser mais produtivo, contudo recuperar-se do estresse rotineiro. Além disso, a Organização Mundial da Saúde aponta que a competitividade é o principal agravamento ao estresse no trabalho. (Organização Mundial da Saúde, 2017)

“Estatísticas apontam que uma a cada cinco pessoas no trabalho podem sofrer de algum problema de saúde mental. Esses problemas vão impactar diretamente no ambiente de trabalho, causando perda de produtividade e faltas ao trabalho, entre outros.”

Contudo é sabido que o absenteísmo é o principal agravamento no processo da falta de assiduidade ao trabalho, ausências ao trabalho por faltas e/ou licenças-saúde, causada por motivo de doença ou lesão física. (Conforme Guljor, 2020), há empresas que possuem o clima propício ao estresse, porque produzem dissabor, nervosismo, exaustão física e mental, síndrome de burnout, absenteísmo, queda na produtividade, gerando danos ao bem-estar do trabalhador e conseqüentemente prejuízos à organização. À medida que Dalazen (2018) salienta, o estresse corporativo ou alguma circunstância no trabalho que acarreta na ausência de engajamento do funcionário nas empresas, através do absenteísmo pode-se interpretar como uma fuga do compensar ou protestar contra algo. Desvenda-se as origens do absenteísmo segundo estudos realizados por psicólogos, depende do ânimo e predisposição do empregado em ir para o trabalho e de fatores intrínsecos e externos do próprio serviço. (Dalazen, 2018; Sunhiga & Costa, 2022).

Segundo Vasconcelos e Faria, 2008, as instituições públicas e privadas estão produzindo ações com objetivo de reduzir o absenteísmo, ausência de motivação, turnover e falta de comprometimento no ambiente corporativo, em se tratando do agente causador de estresse, que vem se alastrando de tempos em tempos dentro das organizações. Contudo é crucial proporcionar o bem-estar para que haja redução dos fatores estressores e melhora do clima organizacional. Enquanto um software de recrutamento e seleção, diz que 93% de profissionais de RH entrevistados apresentaram dados de que 70% de empresas não têm departamento voltado à saúde mental, pois não veem a importância da análise psicológica dos colaboradores, o que causa afastamento de 67% dos funcionários por problemas emocionais. Guppy-Software De Recrutamento e Seleção, 2021. No entanto o Recurso humano está buscando estratégias para oportunizar a saúde mental, com ações de terapias coletivas, arteterapia, precaução ao alcoolismo e hábito de entorpecentes, tal como recreações de qualidade, trazendo atividades culturais, formações, ginástica laboral, ergonomia, massagem, dentre outros. Outrossim dar reconhecimento, investindo no colaborador, oferecendo assim pós-graduação, tecnólogo, e proporcionando a ele sistemas de qualidade para execução de seu trabalho. Salienta-se

similarmente que o clima organizacional se move não apenas dentro da instituição, mas de igual modo a profusão de conexões subjetivas e objetivas estabelecendo no habitual do vínculo trabalho-trabalhador (Vasconcelos & Faria, 2008). Faz-se necessário e de importância maior que as organizações ofereçam um ambiente de trabalho resguardado e confortável, realizando atividades de socialização e interação, para a satisfação dos colaboradores com a organização e, conseqüentemente, maior produtividade. Agregado à educação formal e à aptidão, é com a motivação que o profissional pode utilizar todo seu potencial, concretizando objetivos e ideais, além de transpor um responsável de êxito (Carvalho, 2013). Na diminuição dos índices de estresse do colaborador, interferindo no cotidiano monótono, repetitivo a influência da prática de um programa de ginástica do trabalho, uma sucessão de exercícios cotidianos que restaura as capacidades e funções corporais equilibrando os vícios posturais, mantendo o condicionamento físico e a integridade física do trabalhador. Está destinada ao bem-estar mental, físico e social do operário propiciando soluções lisonjeiras, em seu ambiente de trabalho recupera a qualidade de vida do trabalhador. (Tanaka, 2007).

5. Considerações Finais

Conforme discorrido, sobre transtornos mentais originados da relação de trabalho, a maior parte das vezes são causados pelo clima organizacional inadequado, fatores econômico, político e social do país, e uma liderança despreparada para lidar com a saúde mental de seus liderados, acarretando não apenas o adoecimento da saúde mental e física, mas o absenteísmo, estresse, dissabor, síndrome de burnout e queda na produtividade, o que conseqüentemente afeta a organização. Entretanto vimos que um colaborador que obtém reconhecimento, motivação e uma boa liderança, é capacitado de resiliência e flexibilidade para lidar com situações estressantes, transições empresariais e as crises econômicas, e assim estar hábil a empenhar-se mais no seu trabalho para obter o crescimento pessoal e profissional, gerando assim benefício para empresa e bem-estar ao colaborador. Ademais, a diminuição dos índices de estresse do colaborador, interfere no cotidiano monótono, repetitivo a influência da prática de um programa de ginástica laboral que restaura as capacidades e funções corporais equilibrando os vícios posturais, mantendo o condicionamento físico e a integridade física do trabalhador, sobretudo sua homeostase. Contudo vemos a importância da saúde mental nas organizações, o que deve ser um assunto mais estudado nas faculdades de psicologia, rh, administração, as quais lidam direta e indiretamente com pessoas.

Agradecimentos

Os autores agradecem a todos que direta ou indiretamente contribuíram para a realização e sucesso do artigo.

Referencias

- Carvalho, J. F., Martins, E. P. T., Lúcio, L., & Papandréa, P. J. (2013). Qualidade de vida no trabalho e fatores motivacionais dos colaboradores nas organizações. *Educação em foco*, 7(1), 21-23.
- Cordeiro, A. M., Oliveira, G. M. D., Rentería, J. M., & Guimarães, C. A. (2007). Revisão sistemática: uma revisão narrativa. *Revista do Colégio Brasileiro de Cirurgiões*, 34, 428-431.
- Coutinho, A. P., & Cereja, C. (2010). A influência da liderança no desempenho dos empregados.
- Dalazen, M. L. (2018). *A qualidade de vida no trabalho e sua interferência na permanência do trabalhador mediante ao absenteísmo e rotatividade na construção civil: um estudo de caso no município de Pato Branco* (Bachelor's thesis, Universidade Tecnológica Federal do Paraná).
- Evans-Lacko, S., Henderson, C., & Thornicroft, G. (2013). Public knowledge, attitudes and behaviour regarding people with mental illness in England 2009-2012. *The British Journal of Psychiatry*, 202(s55), s51-s57.
- Exame: Disponível em: <<https://exame.com/carreira/depressao-causa-perda-anual-de-78-bilhoes-de-dolares-no-brasil/>>.
- Franco, T., Druck, G., & Seligmann-Silva, E. (2010). As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. *Revista brasileira de saúde ocupacional*, 35, 229-248.
- Goleman, D. (2015). *Liderança: a inteligência emocional na formação do líder de sucesso*. Objetiva.

- Guljor, A. P. F., de Souza Ramos, E., & da Cruz, P. N. (2020). Clima organizacional e seus reflexos na saúde mental dos trabalhadores. *Revista Interdisciplinar em Gestão, Educação, Tecnologia e Saúde-GETS*, 3)
- Moreira, M. J. A. M. (2006). Política de Gestão de Pessoas, Clima Organizacional e Absenteísmo por Depressão, Transtornos de Ansiedade e Estresse num Banco Público: uma Pesquisa Exploratória. *Goiânia: Universidade Católica de Goiás*.
- Moreira, D. A. B. L. (2017). *Desenvolvimento da competência escrita no ensino básico: a importância do processo de escrita* (Doctoral dissertation).
- Oliveira, D. D., Carvalho, R. J., & Rosa, A. C. M. (2012). Clima organizacional: fator de satisfação no trabalho e resultados eficazes na organização. *Simpósio de Eficiência em Gestão e Tecnologia*, 9.
- Organização mundial da saúde (OMS): Disponível em: <<https://bvsm.sau.gov.br/sau-mental-no-trabalho-e-tema-do-dia-mundial-da-sau-mental-2017-comemorado-em-10-de-outubro/>>, acesso em: 12/05/2022
- Pereira, A. P., & Leite, D. C. (2015). Psicologia organizacional e saúde mental: um estudo sobre o conceito de dirigentes a respeito de afastamentos por diagnóstico de saúde mental. *Anais da Semana Acadêmica e Mostra Científica de Enfermagem*.
- Puente-Palácios, K. E. (2002). Abordagens teóricas e dimensões empíricas do conceito de clima organizacional. *Revista de Administração & Saúde: São Paulo*, 37(3).
- Ribeiro, A. C. D. A., Mattos, B. M. D., Antonelli, C. D. S., Canêo, L. C., & Goulart Júnior, E. (2011). Resiliência no trabalho contemporâneo: promoção e/ou desgaste da saúde mental. *Psicologia em estudo*, 16(4), 623-633.
- Sato, L., & Bernardo, M. H. (2005). Saúde mental e trabalho: os problemas que persistem. *Ciência & Saúde Coletiva*, 10(4), 869-878.
- dos Santos Silva, E., Sarmiento, M. A. M., de Sousa, M. A. T., & Macêdo, M. E. C. (2015). Inteligência emocional e liderança: fatores preponderantes nas relações interpessoais das organizações. *Revista Interfaces: Saúde, Humanas e Tecnologia*, 3(8).
- Sebastião, D. D. C. B. (2009). *A Influência da cultura/clima organizacional e da satisfação com o suporte social no stresse percebido* (Doctoral dissertation).
- Silva-Junior, J. S., & Fischer, F. M. (2015). Afastamento do trabalho por transtornos mentais e estressores psicossociais ocupacionais. *Revista Brasileira de Epidemiologia*, 18, 735-744.
- Spree, J. (2010). *Inteligência emocional: o diferencial nas organizações educacionais competitivas* (Doctoral dissertation).
- Sunhiga, G. E., & Costa, D. H. (2022). A Síndrome de Burnout no setor de Radiologia. *E-Acadêmica*, 3(1), e073187-e073187.
- Uller, C. M., dos Santos, J. D., & Rezende, F. A. ("S.D"). Análise da motivação de pessoas: um estudo baseado em princípios da Hierarquia de Necessidades de Maslow. *Revista FOCO*. ISSN, 223X.
- Vieira, A. D. A., & Oliveira, C. T. F. D. (2017). Resiliência no trabalho: uma análise comparativa entre as teorias funcionalista e crítica. *Cadernos EBAPE. BR*, 15(spe), 409-427.