

AS RELAÇÕES SOCIOPROFISSIONAIS NO DEPEN/MJSP

LETÍCIA ALVES SANTOS¹

TATIANE PASCHOAL²

Resumo

As relações socioprofissionais é um dos fatores determinantes para a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), pois exerce função compensadora das situações críticas advindas do contexto de trabalho. Este artigo tem como objetivo apresentar a avaliação dos trabalhadores do Departamento Penitenciário Nacional (DEPEN/MJSP) sobre as relações socioprofissionais. Utilizou-se as questões fechadas do fator “Relações Socioprofissionais” do Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT). De modo geral, considerando cartografia psicométrica empregada na abordagem da Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho (EAA_QVT), os trabalhadores avaliaram positivamente esse fator, mas de maneira específica, há itens que receberam uma avaliação que se situa na zona de alerta, onde coabitam as duas modalidades de emoções/humores representacionais, indicando um contexto que requer intervenções gerenciais.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho. Relações Socioprofissionais. Bem-Estar no Trabalho.

Abstract

Socio-professional relationships are one of the determining factors for the Quality of Life at Working (QWL), as they play a compensating role in critical situations arising from the work context. This article aims to present the evaluation of the workers of the National Penitentiary Department (DEPEN/MJSP) on socio-professional relations. The closed questions of the “Socio-Professional Relations” factor of the Quality of Work Life Assessment Inventory (IA_QVT) were used. In general, considering the psychometric cartography used in the Ergonomics of Activity Applied to Quality of Work Life (EAA_QVT) approach, workers positively evaluated the socio-professional relations factor, but specifically, there are items that received an evaluation that is located in the alert, where both modalities of representational emotions/moods cohabit, indicating a context that requires managerial interventions.

Keywords: *Quality of life at work. Socioprofessional Relations. Wellness at Work.*

1 Doutora em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações pela Universidade de Brasília (UnB). Mestre em Ciências do Comportamento pela Universidade de Brasília (UnB). Pesquisadora colaboradora pleno no Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações (PPG-PSTO), Instituto de Psicologia da Universidade Brasília. E-mail leticia.qvt@gmail.com

2 Doutora em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações pela Universidade de Brasília (2008). Professora Adjunta do Departamento de Administração da Universidade de Brasília. Pesquisadora do Grupo de Pesquisas em Gestão de Pessoas e Clientes (GP2C) e do Grupo de Pesquisa em Ergonomia Aplicada ao Setor Público (ErgoPublic). E-mail tatipas@yahoo.com



1. INTRODUÇÃO

A realização de quase todas as atividades de trabalho está diretamente ligada à interação entre as pessoas. No entanto, a depender da qualidade dessas interações são vivenciadas emoções positivas ou negativas, que tanto podem resultar em prazer, bem-estar quanto em mal-estar, sofrimento e risco de adoecimento (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1994; DEJOURS, 2007; MARTINS, ROBAZZI; BOBROF, 2010; CAMPOS; DAVID, 2011; GARCIA, DELLAROZA, HADDAD; PACHEMSHY, 2012; MONTEIRO; GRISA, 2014; GIONGO, MONTEIRO; SOBROSA, 2015; AMAZARRAY, OLIVEIRA; FEIJÓ, 2019).

Para Bernardes e Menezes (2021), a boa relação entre as equipes de trabalho está ligada ao objetivo comum de trabalho compartilhado entre os trabalhadores e também à cooperação existente entre eles. Nesse sentido, Dejours (2004) destaca a mobilização subjetiva formada pela vontade coletiva das pessoas de trabalharem juntas, de superarem as contradições existentes nos contextos de trabalho e pela relação de confiança pautadas pelo respeito, pelas regras de trabalho e pelo compromisso. No entanto, nem sempre há essa cooperação e respeito. Por isso, investir no desenvolvimento de competências interpessoais dos gestores, líderes pode contribuir com o sucesso organizacional (MUNARI; BEZERRA, 2004; GOULART JR; CAMARGO; MOREIRA, 2020; ZACARIAS; JUNIOR; CAMARGO, 2022).

O interesse constante pela procura de bem-estar e de prazer e ao mesmo tempo pela eliminação do mal-estar e do sofrimento no trabalho tem composto o desejo dos coletivos de trabalhadores em face das frequentes exigências vigentes nos contextos de trabalho, especialmente, daquelas oriundas do processo de reestruturação produtiva, que tem impactado de modo geral as relações e a organização do trabalho. Entre essas exigências, a tendência à intensificação das atividades, ao acúmulo de tarefas, à sobrecarga, à flexibilidade, à multiquificação e ao maior uso da informatização e de tecnologias de comunicação, termina requerendo cada vez mais das funções mentais das pessoas (MARTINS; MOLINARO, 2013; CARLOTTO *et al.*, 2015).

Diante desse cenário, marcado por intensas mudanças, instabilidades e incertezas para o âmbito das relações de trabalho (ANTUNES, 2015), observa-se que as relações socioprofissionais é um dos fatores determinantes para a promoção da saúde dos trabalhadores e da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), pois quando estas são produtoras de bem-estar, exercem



função compensadora das situações críticas advindas do contexto de trabalho, principalmente das condições e organização do trabalho precárias, impedindo a intensificação dos riscos à saúde dos trabalhadores por meio da consolidação, por exemplo, de redes de cooperação e do estabelecimento de relações de confiança entre os pares (FERREIRA, 2017; SANTOS *et. al*, 2020).

Considerando esse entendimento, no diagnóstico de QVT, realizado no Departamento Penitenciário Nacional (DEPEN/MJSP), as relações socioprofissionais “expressam as interações socioprofissionais em termos de relações com os pares, com as chefias, comunicação, ambiente harmonioso e conflitos que influenciam a atividade de trabalho” (FERREIRA, 2017, p.206). São exemplos dessas interações: ajuda, harmonia, confiança, liberdade de expressão, diálogo, acesso, interesse e cooperação entre os pares e também com as chefias.

2. RESULTADOS

No contexto do DEPEN/MJSP, 848 trabalhadores responderam aos itens que compõem o fator “Relações Socioprofissionais” do Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT). Para interpretar os resultados utilizou-se a cartografia psicométrica (Figura 1). De modo geral, a média obtida no fator relações socioprofissionais foi 6,38, Desvio Padrão (DP) 2,10 e Coeficiente de Variação (CV) 32,91%.

Figura 1. Cartografia Psicométrica para interpretação dos resultados do IA_QVT

----	--	--	-	Tendência Negativa 4-4,9	Tendência Positiva 5-5,9	+	++	+++	++++
0-0,9	1-1,9	2-2,9	3-3,9			6-6,9	7-7,9	8-8,9	9-10
Contexto Péssimo		Contexto Ruim		QVT Mediana Zona de Transição		Contexto Bom		Contexto Ótimo	
QVT Insatisfatória						QVT Satisfatória			
Resultado negativo que evidencia a predominância de representações de mal-estar no trabalho. Representações que devem ser transformadas no ambiente organizacional. Risco de Adoecimento				Resultado mediano. Indicador de "situação-limite". Coexistência de mal-estar e bem-estar no trabalho. Estado de alerta		Resultado positivo que evidencia a predominância de representações de bem-estar no trabalho. Representações que devem ser mantidas e consolidadas no ambiente organizacional. Promoção de Saúde			

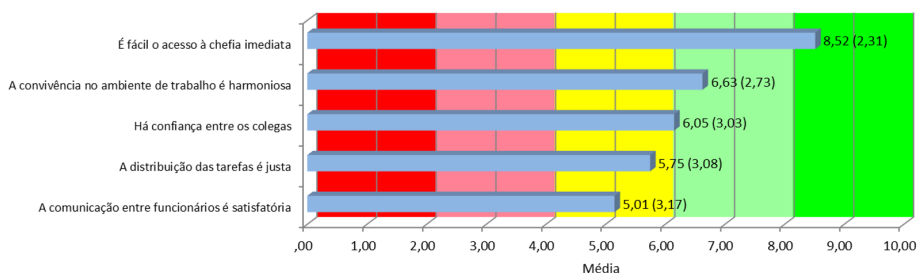
Fonte: FERREIRA, Mário César. *Qualidade de Vida no Trabalho. Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores*. Brasília: Paralelo 15, 3a. Edição, 2017, p. 208.

De modo específico, os itens desse fator que receberam melhor avaliação dos respondentes dizem respeito à facilidade de acesso à chefia imediata (Média = 8,52; DP = 2,31), à convivência harmoniosa no ambiente de



trabalho (Média = 6,63; DP = 2,73) e à confiança entre os colegas (Média = 6,05; DP = 3,03). Por outro lado, os itens com a pior avaliação foram os referentes à justiça na distribuição das tarefas (Média = 5,75; DP = 3,08) e à comunicação entre os funcionários (Média = 5,01; DP = 3,17). A Figura 2, a seguir, apresenta em detalhe esses resultados, obtidos por meio da aplicação do IA_QVT, realizada na etapa de diagnóstico de QVT no DEPEN/MJSP em 2022, da abordagem adotada EAA_QVT.

Figura 2. Avaliação dos Respondentes Sobre as Relações Socioprofissionais no DEPEN/MJSP (N = 848)



Fonte: FERREIRA, *et al.* Diagnóstico, Política e Programas de QVT no DEPEN/MJSP. Relatório Executivo - ErgoPublic, UnB. Brasília, DF, 2022.

Considerando os resultados inferenciais, vale destacar que os testes estatísticos indicaram que há diferença significativa entre lotações, cargos e tempo de trabalho no DEPEN/MJSP quanto à avaliação das relações socioprofissionais. Por exemplo, para os respondentes cujo cargo é o de Técnico Federal de Apoio à Execução, as representações sobre as relações socioprofissionais no DEPEN/MJSP tendem a ser mais negativas que a dos respondentes que possuem outros cargos, visto que há uma correlação significativa entre essas percepções e a variável cargo ($p = 0,05$).

Em relação à lotação, também foi constatada diferença de médias para as relações socioprofissionais entre os grupos ($p = 0,05$). Os respondentes lotados na PFPV percebem esse fator de modo mais negativo que os demais. Acerca do tempo de trabalho no DEPEN/MJSP, quanto mais positiva é a percepção sobre as relações socioprofissionais, menor é o tempo de trabalho no órgão ($p = 0,05$). Também há correlação significativa entre as percepções dos respondentes sobre as relações socioprofissionais e os afastamentos do trabalho por motivo de saúde pessoal dos respondentes ($p = 0,05$). O grupo de respondentes que se afastou, apresentou uma pontuação média mais baixa para esse fator. Isso sugere que, quanto pior for a percepção das relações socioprofissionais, provavelmente maior será a quantidade



de afastamentos por motivo de saúde do respondente. A partir desses achados infere-se que há variação de experiências e opiniões dentro do DEPEN/MJSP, visto que a heterogeneidade de avaliações pode estar associada às realidades específicas do tipo de tarefa e também de cada local de trabalho.

3. DISCUSSÃO

A fotografia macroergonômica gerada pelo diagnóstico de QVT no DEPEN/MJSP revela que de modo geral os trabalhadores avaliaram positivamente o fator relações socioprofissionais. Por exemplo, as representações dos trabalhadores acerca da facilidade de acesso à chefia imediata, da convivência harmoniosa no ambiente de trabalho e da confiança entre os colegas indicaram um contexto ótimo a bom e, portanto, esses aspectos no DEPEN/MJSP são para os respondentes fontes de bem-estar no trabalho, ou seja, há predominância de representações positivas do contexto organizacional, que de acordo com muitos autores (BOM SUCESSO, 2002; SILVA; GOULART JR.; CAMARGO 2019; FERREIRA 2017), contribuem para a promoção da saúde no trabalho. Porém, apesar da avaliação geral desse fator ter sido positiva, foi apresentado um sinal de alerta em relação à justiça na distribuição das tarefas e à comunicação entre os funcionários no contexto do órgão. A média desses itens encontra-se na zona de alerta, àquela que no continuum de representações de bem-estar e mal-estar, coabita as duas modalidades de emoções/humores representacionais, indicando um contexto que requer intervenções gerenciais.

Em relação à justiça na distribuição das tarefas, vale lembrar que quando há na divisão e na realização das tarefas discrepância entre o trabalho prescrito (tarefa) e o trabalho real (atividade efetivamente realizada), o resultado se apresenta em vivência de precarização, desgaste mental e a corrosão da subjetividade dos trabalhadores (ANTUNES, 2018; DRUCK; FRANCO, 2007).

Esses resultados apresentados no diagnóstico do DEPEN/MJSP coadunam com os achados da literatura das ciências do trabalho e da saúde de que as relações socioprofissionais influenciam tanto o prazer e o bem-estar quanto o sofrimento e o mal-estar no trabalho (AUGUSTO; FREITAS; MENDES, 2014). Nesse sentido, a literatura científica aponta que: a) entre os fatores de risco para o adoecimento estão as tensões nas relações interpessoais àquelas que ocorrem entre pares e entre chefia e subordinado



(MONTEIRO; GRISA, 2014; CAMPOS; DAVID, 2011); b) os trabalhadores que avaliam negativamente as relações socioprofissionais, apresentam maior risco de afastamento por doença (ALCANTARA, 2018); c) um “clima de comunicação positivo” favorece uma comunicação clara e aberta criando um sentimento de transparência na organização, que promove a confiança entre os diferentes níveis hierárquicos (SMIDTS *et al.*, 2001); d) a comunicação interna favorece o espírito de equipe entre todos os colaboradores pela maneira como envolve e informa os mesmos sobre as atividades realizadas e a realizar na organização; e) as organizações tendem a funcionar adequadamente quando a comunicação é planejada e estimulada a nível interpessoal, grupal, intergrupal e organizacional (ROGALA; BIALOWAS, 2016); f) no processo de comunicação ocorre uma troca constante de emoções entre os indivíduos que podem ter consequências no funcionamento da organização, e por essa razão, é importante que a comunicação seja sempre clara e objetiva para que a mensagem seja transmitida da forma mais correta possível (CAMILO-AVES; PINTO, 2014); g) uma boa comunicação é fundamental para a criação de um clima organizacional que estimule o desempenho e a produtividade da organização, pois este reflete o grau de satisfação dos colaboradores (SANTOS, 2019); h) a comunicação afeta a relação entre os colaboradores, a motivação, a satisfação, o compromisso, a energia e a eficiência com que estes trabalham (ROGALA; BIALOWAS, 2016); i) a falta de suporte social dos pares e das chefias se mostrou como um preditor negativo de Bem-Estar no Trabalho (BET) e a sua presença como preditora positiva de BET (SONNENTAG, 2015; LARANJEIRA, 2009); j) a percepção de suporte organizacional, especialmente a dos pares e das chefias se revelou como moderadora, reduzindo o impacto negativo do estresse sobre o BET (HIRSCHLE; GONDIM, 2020).

Além desses exemplos, alguns autores indicam que para as interações interpessoais serem mais adequadas, as pessoas necessitam desenvolver uma classe de comportamentos em seu repertório, tais como: expressar sentimentos e empatia, prover feedback, elogiar e aceitar elogios, iniciar e manter conversação, abordar pessoas de autoridade, aceitar, fazer e rebater críticas, coordenar grupos, falar em público, expor e defender as próprias ideias em reuniões, liderar ações e equipes de trabalho, atuar na prevenção e resolução de conflitos etc (DEL PRETTE; DEL PRETTE, 2018; 2001; SILVA; GOULART JÚNIOR; CAMARGO, 2019). Portanto, é fundamental que as relações socioprofissionais no DEPEN/MJSP ocupem um lugar estratégico nas ações de promoção da QVT.



4. CONCLUSÃO

Os resultados obtidos apontam que as relações socioprofissionais são uma dimensão positiva da QVT no DEPEN/MJSP. No entanto, alguns aspectos requerem maior atenção, carecendo de intervenções que contribuam para o bem-estar no trabalho.

Nessa perspectiva, recomenda-se que os gestores, supervisores e demais líderes no DEPEN/MJSP sejam estimulados a conhecer suas equipes, por exemplo, as aptidões individuais de cada trabalhador; capacitados para que ao delegar uma atividade, comunique com clareza ao demandado(a) o que é esperado, e além disso, que as atividades sejam delegadas de acordo com as funções de cada trabalhador; acompanhem o andamento das atividades, das dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores; criem quadros para publicar a divisão das atividades a fim de dar visibilidade à distribuição adequada conforme a função, carga horária e prazos. Essas estratégias poderão contribuir, por exemplo, para evitar a sobrecarga daqueles trabalhadores que sempre fazem as entregas dentro dos prazos e por essa razão, acabam recebermos cada vez mais demandas do que outros membros da equipe que não desenvolvem as atividades demandadas.

Além dessas sugestões, recomenda-se ainda, que grupos focais sejam realizados com as equipes que compõem as diversas lotações, a fim de aprofundar a avaliação dos pontos críticos relativos à comunicação entre os funcionários no DEPEN/MJSP e que um grupo de trabalho seja instituído para avaliar a efetividade dos canais de comunicação utilizados no órgão e propor intervenções para tornar a comunicação mais efetiva entre os pares, priorizando a participação das equipes na organização das atividades e na prevenção de conflitos.

REFERÊNCIAS

- ALCANTARA, A. C. **Trabalho, adoecimento e saúde mental na Universidade de São Paulo**. Dissertação (Mestrado em Formação Interdisciplinar em Saúde) - Universidade de São Paulo (USP). São Paulo, São Paulo, 2018. DOI:10.11606/D.108.2018.tde-05112018-093814.
- AMAZARRAY, M. R.; FARIAS O. G.; FEIJÓ, R. F. Contexto de Trabalho e Transtornos Mentais Comuns em Trabalhadores do Judiciário Federal.



- Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Rio Grande do Sul, v. 19, 2019.
- ANTUNES, R. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.
- ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. São Paulo: Cortez, 2015.
- BERNARDES, A. R. B.; MENEZES L. S. Organização do trabalho e a saúde mental dos trabalhadores que lidam com doação de órgãos e tecidos para transplantes. **Revista Ciência & Saúde Coletiva**, v. 26, n. 12, 2021. DOI: 10.1590/1413-812320212612.15562021.
- BOM SUCESSO, E. P. **Relações interpessoais e qualidade de vida no trabalho**. São Paulo: Qualitymark, 2002.
- CAMILO-ALVES, A.; PINTO, J. C. A. A Importância da percepção comunicacional nas organizações. **Revista Psique**, v. 10, p. 129-150, 2014.
- CAMPOS, J. F.; DAVID, H. S. L. Avaliação do contexto de trabalho em terapia intensiva sob o olhar da psicodinâmica do trabalho. **Revista da Escola de Enfermagem, USP**, p. 363-368, 2011.
- CARLOTTO, M. S.; BARCINSKI, M.; FONSECA, R. Transtornos mentais comuns e associação com variáveis sociodemográficas e estressores ocupacionais: uma análise de gênero. **Revista Estudos e Pesquisas em Psicologia**, p. 1006- 1026, 2015. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1808-42812015000300013&lng=pt&nrm=iso>, acesso em: 31 de agosto de 2022.
- DEJOURS D. *Addendum*, da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: Lancman S, Sznelwar LI. (Org.). **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Brasília: Paralelo15, Fiocruz; 2004b. p. 47-104.
- DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E. Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In: C. DEJOURS; E. ABDOUCHELI e C. JAYET (Org.). **Psicodinâmica do Trabalho: Contribuição da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho**. São Paulo: Atlas, p. 119-145, 1994.



- DEJOURS, C. A psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade. *In*: A. M. M., S. C. CRUZ LIMA, e E. P. FACAS (Orgs.), **Diálogos em psicodinâmica do trabalho**. Brasília: Paralelo 15, 2007.
- DEL PRETTE, Z. A.; DEL PRETTE, A. **Inventário de Habilidades Sociais: manual de aplicação, apuração e interpretação**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2001.
- DEL PRETTE, Z. A.; DEL PRETTE, A. **Psicologia das relações interpessoais: vivências para o trabalho em grupo**. Petrópolis: Vozes, 2018.
- DRUCK, G.; FRANCO, T. **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007.
- FERREIRA, M. C. **Qualidade de Vida no Trabalho. Uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores**. 3. ed. Brasília: Paralelo 15, v. 1, p. 344, 2017.
- GARCIA, A. B.; DELLAROZA, M. S. G.; HADDAD, M. C. L.; PACHEMSHY, L. R. Prazer no trabalho de técnicos de enfermagem do pronto-socorro de um hospital universitário público. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, p. 153-159, 2012.
- GIONGO, C.; MONTEIRO, J. K; SOBROSA, G. M. R. Psicodinâmica do trabalho no Brasil: revisão sistemática da literatura. **Revista Temas em Psicologia**, p. 803-814, 2015. DOI: 10.9788/TP2015.4-01.
- GOULART JÚNIOR, E.; CAMARGO, M. L.; MOREIRA, M. C. Habilidades Sociais Profissionais: produção científica nacional e relevância do tema para a saúde dos trabalhadores. **Revista de Psicologia (UFC)**, v. 10, n. 2, p. 41-50, 2020. Disponível em: <<http://www.periodicos.ufc.br/psicologiaufc/article/view/39967>>, acesso em: 10 de janeiro de 2022.
- HIRSCHLE, A. L. T.; GONDIM, S. M. G. Estresse e bem-estar no trabalho: uma revisão de literatura. **Revista Ciência & Saúde Coletiva**, 2020. DOI: 10.1590/1413-81232020257.27902017.
- LARANJEIRA, C. A. O contexto organizacional e a experiência de estresse: uma perspectiva integrativa. **Revista Salud Pública**, p. 123-133, 2009.



- MARTINS, M.I.C.; MOLINARO, A. Reestruturação produtiva e seu impacto nas relações de trabalho nos serviços públicos de saúde no Brasil. **Ciência e Saúde Coletiva**, 18(6), 1667-1676, 2013. DOI: 10.1590/S1413-81232013000600018.
- MARTINS, J. T.; ROBAZZI, M. L. C. C.; BOBROF, M. C. C. Prazer e sofrimento no trabalho da equipe de enfermagem: reflexão à luz da psicodinâmica Dejouriana. **Revista da Escola de Enfermagem**, p. 1107-1111, 2010.
- MONTEIRO, J. K; GRISA, G. H. Relações Sócio Profissionais no Contexto Hospitalar e Repercussões na Saúde Mental da Equipe de Enfermagem. **Revista de Psicologia da IMED**, p. 53-62, 2014.
- MUNARI, D. B.; BEZERRA, A. L. Q. Inclusão da competência interpessoal na formação do enfermeiro como gestor. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 57, n. 4, p. 484-486, 2004. DOI: 10.1590/S0034-71672004000400020.
- ROGALA, A.; BIALOWAS, S. **Communication in Organizational Environments – Functions, Determinants and Areas of Influence**. Londres: Palgrave Macmillan, 2016.
- SANTOS, M. A. P. de C. **A Influência da Comunicação Interna no Bem-Estar dos Colaboradores – Caso de Estudo: RTL BELGIUM**. Dissertação (Mestrado Ciências da Comunicação) - Universidade Católica Portuguesa. Lisboa, Portugal, 2019. Disponível em: <[https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/29543/1/Relatório de Estágio - Mafalda Santos.pdf](https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/29543/1/Relatório%20de%20Estágio%20-%20Mafalda%20Santos.pdf)>, acesso em: 25 de agosto de 2022.
- SANTOS, R. S.; MOURÃO, L. C.; ALMEIDA, A. C. V.; L'ABBATE, S.; SANTOS K. M. Effects of socio-professional relations in the practice of primary care in violent territories. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 7, 2020.
- SILVA, L. A. S. S.; GOULART JÚNIOR, E.; CAMARGO, M. L. Considerações sobre a importância da competência interpessoal no repertório comportamental de gestores organizacionais. **Revista Labor**, v. 1, n. 22, p. 65-83, 2019. DOI:10.29148/labor.v1i22.42266.



SMIDTS, A.; PRUYN, A.; VAN RIEL, C. B. M. The impact of employee communication and perceived external prestige on organizational identification. **Academy of Management Journal**, p. 1051–1062, 2001.

SONNENTAG, S. Dynamics of Well-Being. **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, p. 17-33, 2015.

ZACHARIAS A.S.; JUNIOR, E. G; CAMARGO, M.L. Ressonâncias do home office e das relações interpessoais virtuais sobre a saúde do trabalhador. **Revista Laborativa**, v. 11, n. 2, p. 06-29, 2022.

