

AS VIVÊNCIAS DE DESGASTE PROVENIENTES DO TRABALHO NO CONTEXTO DO DEPEND/MJSP

MÁRIO CÉSAR FERREIRA ¹

TATIANE PASCHOAL ²

Resumo

As vivências de desgaste provenientes do trabalho colocam em risco a saúde e a segurança no trabalho e, em consequência, podem comprometer a missão organizacional. O absenteísmo, o presenteísmo e os afastamentos por motivo de saúde pessoal são alguns dos indicadores relacionados com o desgaste profissional. O Objetivo é apresentar os resultados da pesquisa concernentes às principais fontes de desgaste apontadas pelos trabalhadores no contexto do DEPEND/MJSP. Utilizou-se as questões fechadas do fator “Desgaste Proveniente do Trabalho” do Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT). A cartografia psicométrica (escala Likert), mostra que as vivências de cansaço, esgotamento pessoal e trabalhar no limite da capacidade são fontes de mal-estar no trabalho. A formulação de política e programa de QVT para o órgão deve buscar a eliminação ou a mitigação dos problemas constatados.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho. Desgaste profissional. Política e Programa de QVT.

Abstract

The experiences of wear and tear injuries in the workplace put both health and safety at risk and, as a result, can compromise the organizational mission. Absenteeism, presenteeism, and absences due to health problems are some of the indicators related to professional burnout. This article aims to present the results of a study concerning the main sources of wear and tear in the workplace at DEPEND. The closed-ended questions of the factor “Wear and Tear in the Workplace” from the Quality of Work Life Systemic Inventory (IA_QVT) were used. The psychometric cartography (Likert scale) shows that the experiences of fatigue, personal exhaustion, and working at the limit of capacity are sources of discomfort at work. The formulation of QWL policies and programs by the institution should seek to eliminate or mitigate the problems identified in this study.

Keywords: *Quality of Work Life. Wear and tear at the workplace. QWL Policy and Program.*

1 Professor Titular no Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília. Estágio pós-doutoral em Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho (EAA_QVT), Université Paris 1, Sorbonne, França. Doutorado em Ergonomia pela École Pratique des Hautes Études – EPHE, França. Mestrado em Psicologia pela Universidade de Brasília (UnB). E-mail mcesar@unb.br

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 execução cotidiana de tarefas ao longo de uma jornada de trabalho é indissociável de desgaste pessoal para quem delas se ocupa. As exigências externas são de natureza multifatorial (ex. condições de trabalho; relações socioprofissionais; complexidade das tarefas; metas; prazos) impõem aos trabalhadores o imperativo de adaptação singular, permanente e performante nos ambientes laborais. Neste contexto, dois macros objetivos, mais gerais, vão orientar o processo de adaptação de condutas no trabalho. De um lado, assegurar que o trabalho realizado alcance com eficiência e eficácia os objetivos e as metas previstas, de outro, preservar a saúde e a segurança no trabalho durante a execução das tarefas.

Globalmente, já é conhecimento comum de que o trabalho não costuma ser “indolor” para quem o executa. Pesquisas com diferentes ocupações profissionais (OIT, 2013; 2016) evidenciam indicadores que resultam dos desgastes vivenciados pelos trabalhadores nas organizações. Diversos estudos mostram, por exemplo, os efeitos dos desgastes sobre a saúde dos profissionais de saúde.

Pesquisa conduzida por Vieira *et al.* (2022) mostra a percepção do impacto da pandemia sobre a saúde mental de profissionais da enfermagem. Quanto menor o perfil de resiliência profissional maiores são os desgastes e os sentimentos de despersonalização vivenciados; e, contrariamente, quanto maior a capacidade resiliência no enfrentamento das adversidades do trabalho maior é o sentimento de realização profissional. Constatou-se também que o desgaste emocional está associado com distúrbios psíquicos menores, impactando as variáveis de saúde física e mental dos trabalhadores.

Em investigação de natureza bibliométrica, Coelho *et al.*, (2022) argumentam que o consumo de medicamentos psicoativos se tornou recorrente entre os profissionais de saúde. Habitualmente, eles estão mais propensos a se envolverem em situações de estresse devido às exigências presentes nas situações de trabalho, à falta de suporte de chefias e colegas e ao estilo de vida não saudável, levando ao desgaste físico e psíquico. O estudo evidenciou também que diversas categorias de profissionais da área da saúde (ex. enfermeiros, médicos, farmacêuticos) fazem uso regular de medicamentos psicoativos e, em grande parte, tal uso está significativamente associado ao estresse ocupacional, gerando impacto negativo na qualidade do serviço prestado pelos profissionais em questão.



Muitos estudos têm sido realizados no contexto do trabalho de enfermagem. Pesquisa realizada por Anzules (2022) mostra que a vivência duradoura do estresse crônico produz desgaste que, por sua vez, repercute negativamente na saúde mental, física e no próprio exercício profissional. Os sentimentos de cansaço emocional e de despersonalização, principalmente entre trabalhadores com contratos precarizados, foram constatados. A identificação precoce de fatores estressores, aponta Anzules (2022), é essencial para a prevenção de agravos para a saúde.

Pesquisa realizada em setores de emergência em saúde em município brasileiro relatam que o uso da resiliência pelos profissionais de saúde para a prevenção de agravos à saúde mental provenientes de uma diversidade de fatores de desgastes se constitui em recurso eficaz. Demonstrando amor, orgulho e comprometimento profissional – independentemente da jornada de trabalho, turnos de trabalho e número de vínculos empregatícios – tais profissionais conseguem gerir os desgastes vivenciados (ALVES *et al.*, 2022). Entretanto, pesquisas no contexto da Ergonomia da Atividade (FERREIRA, 2017) evidenciam que o uso da resiliência como estratégia de regulação operatória tem limites a médio e longo prazos em face do desgaste duradouro que os trabalhadores estão submetidos, podendo estar na origem de acidentes de trabalho e dos adoecimentos.

Estudos no Brasil que abordam a relação de trabalho em unidades prisionais e desgastes vivenciados pelo coletivo de trabalhadores não foram encontrados. Entretanto, a questão da Qualidade de Vida no Trabalho, do bem-estar no trabalho, da síndrome de burnout e da violência no trabalho no contexto da segurança pública permitem inferir a presença do desgaste como fator relacionados com agravos à saúde e, certamente, guardam certa similitude com contexto das penitenciárias.

O “cheiro da morte”, revela Cavedon (2014), é tido como algo difícil de ser suportado pelos servidores nas situações de crime, sendo o cigarro utilizado para amenizar os odores pútridos e a ingestão de certos alimentos também fica comprometida pelo cheiro e visão do local de crime. É um exemplo singular de como a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) aparece associada com as percepções olfativas. Profissionais da área da segurança pública vivenciam diariamente uma gama de sentimentos em face das situações de trabalho a que estão expostos e que são marcadas por elevados níveis de tensão. Ao estudar a relação entre bem-estar no trabalho e indicadores da



síndrome de burnout no contexto de uma penitenciária, Correa *et al.* (2019) mostraram que vivências de afeto negativo, de exaustão psicológica e de indolência impactam negativamente no bem-estar no trabalho. Ao investigar a prevalência da violência no trabalho em agentes de segurança penitenciária do sexo feminino no Brasil, Ferreira *et al.* (2017) constataram que os principais fatores associados são: trabalhar em casas de privação provisória; idade de ingresso no sistema prisional; trabalhar em mais de uma unidade prisional; e baixo suporte social entre colegas de trabalho. Neste último caso, o estudo mostra que as próprias agentes são apontadas como as principais suspeitas de praticarem violência no trabalho (ex. roubos, assédio moral).

Na gênese das vivências de desgaste provenientes do trabalho encontram-se articulados distintos fatores: o perfil das exigências múltiplas e distintas presentes nas situações de trabalho; as práticas de gestão organizacional e do trabalho, as experiências construídas ao longo da vida laboral, as relações entre vida no contexto laboral e a vida social e familiar, entre outros (PAPARELLI *et al.*, 2019). Entretanto, conforme argumentam Pina e Stotz (2011), o desgaste inerente à atividade de trabalhar não é a priori e per se gerador de agravos e impactos negativos na saúde e na segurança dos trabalhadores. No quadro da abordagem em saúde coletiva, Ferreira *et al.* (2021) destaca a contribuição de Laurell e Noriega (1989) para visão mais abrangente do fenômeno do desgaste:

(...) como a perda de capacidade biológica e psíquica efetiva e/ou potencial. Alertam, todavia, que não se refere especificamente a algum processo particular isolado, mas sim ao conjunto dos processos biopsíquicos, e também não implica necessariamente a processos irreversíveis, uma vez que os trabalhadores podem recuperar perdas de capacidade efetiva como também desenvolverem potencialidades antes hipotrofiadas. Os processos de desgastes (...) transcendem às características individuais e resultam da confluência e interdependência da base técnica, da organização e da divisão do trabalho em uma dada organização, impondo traços singulares ao coletivo de trabalhadores. Processos de desgaste coletivos no trabalho não dependem, portanto, especificamente e tão-somente de características biopsíquicas individuais e sim de condições sociais de vida e de trabalho específicas vivenciadas pelos trabalhadores. (p. 140).

A noção de Custo Humano do Trabalho (CHT) constitui o suporte teórico principal para a compreensão do desgaste proveniente do trabalho no quadro da abordagem Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de



Vida no Trabalho (EAA_QVT). Neste sentido, o desgaste proveniente do trabalho:

“(...) expressa o que deve ser despendido pelos trabalhadores (individual e coletivamente) nas esferas física, cognitiva e afetiva a fim de responderem às exigências de tarefas (formais e informais) postas nas situações de trabalho” (FERREIRA, 2017, p. 184).

Todavia, a compreensão das representações que os trabalhadores exteriorizam no que concerne aos desgastes vivenciados nas situações de trabalho (FERREIRA, 2012) em termos de CHT na abordagem EAA_QVT é inseparável de três características fundamentais que auxiliam na análise dos contornos que tais desgastes podem assumir. Estas características do CHT são as seguintes:

- Ele é imposto externamente aos trabalhadores, em face das exigências do contexto de produção, sob a forma de constrangimentos (contraintes) para suas atividades;
- Ele é gerido por meio das estratégias de mediação individual e coletiva (atividades) que visam, principalmente, responder à discrepância entre as tarefas prescritas pelos modelos de gestão e as situações reais de trabalho; e
- Ele está na origem da produção de representações mentais de bem-estar e de mal-estar que os trabalhadores constroem com base nos efeitos positivos ou negativos do CHT.

Assim, o perfil dos desgastes que nasce da vida no trabalho, vivenciados cotidianamente pelos trabalhadores vai sendo delineado/configurado e mesmo modulado pelos obstáculos/contradições presentes nas situações de trabalho que, permanentemente, cobram dos trabalhadores condutas mais apropriadas/adequadas para gerirem o CHT inerente – gerador de desgastes provenientes do trabalho – à tarefa.

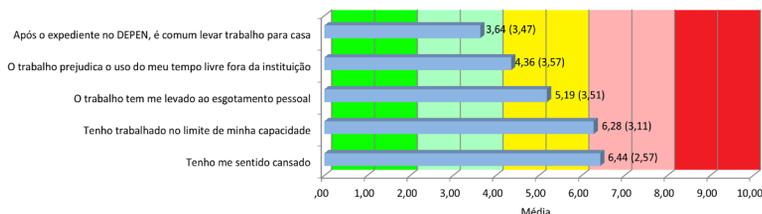
2. RESULTADOS

Figura 1 evidencia os resultados obtidos pela aplicação do Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT). Cabe advertir que neste caso a escala do IA_QVT se encontra invertida, ou seja, quanto menor for a percepção de desgaste, melhor é a representação coletiva de



Qualidade de Vida no Trabalho no contexto do DEPEN/MJSP. A média geral para o fator de desgaste no trabalho foi 5,18 (DP = 2,48, CV= 47,87).

Figura 1. Desgastes Provenientes do Trabalho no DEPEN/MJSP (N=853)



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

A cartografia psicométrica (Figura 2) do IA_QVT fornece parâmetros para uma melhor compreensão do perfil no contexto do DEPEN/MJSP.

Figura 2. Cartografia Psicométrica para interpretação dos resultados do IA_QVT

0-0,9	1-1,9	2-2,9	3-3,9	Tendência Negativa 4-4,9	Tendência Positiva 5-5,9	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.

3. DISCUSSÃO

Os resultados empíricos obtidos com o uso do IA_QVT autorizam questionamentos sobre possíveis riscos para a saúde e a segurança dos trabalhadores e, em consequência, podem subsidiar o processo de formulação de política e programa de Qualidade de Vida no Trabalho do DEPEN/MJSP. Além disto, eles também mostram convergências e divergências com os achados de outras pesquisas brasileiras conduzidas em ciências do trabalho e da saúde.

A média global do fator desgaste no trabalho (5,18) se situa na cartografia psicométrica na zona de “desgaste moderado” com tendência positiva. Trata-se, portanto, de resultado mediano e indicador de situação-limite, evidenciando a coabitação ente bem-estar e mal-estar no trabalho. Aqui a principal mensagem dos resultados é de atenção para os gestores, pois confi-



gura-se estado de alerta para que tais resultados não evoluam para a zona de mal-estar dominante na cartografia.

Este resultado geral guarda semelhanças com outros resultados provenientes da aplicação da Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho (EAA_QVT), mostrando que o desgaste proveniente do trabalho é algo relativamente comum em outras organizações (FERREIRA, *et al.*, 2021; PASCHOAL, FERREIRA e SOUZA, 2021; FERNANDES e FERREIRA, 2015; BRANQUINHO, 2010). Mas, ele também tem aderência com outros estudos na literatura que indicam fontes produtoras de desgastes (CAVEDON, 2014; FERREIRA *et al.*, 2017; CORREA *et al.*, 2019; ANZULES, 2022) relacionadas com as características do contexto de trabalho e a natureza da tarefas.

Os itens “tenho trabalhado no limite de minha capacidade” e “tenho me sentido cansado”, ainda que indiquem discreta distribuição dos respondentes, se situam objetivamente na zona de mal-estar dominante. Isto revela resultado negativo, inequívoco risco de adoecimento dos trabalhadores, e aponta para a necessidade de ações voltadas para uma alteração positiva destas representações no contexto organizacional do órgão. Além disto, eles são reveladores também de que o (CHT) se ancora em forte desgaste físico e mental dos trabalhadores, potencializando riscos de acidentes de trabalho e adoecimento físico e mental. As estratégias de mediação individual e coletiva para gerirem eficazmente as exigências do trabalho parecem estar no limite das capacidades dos trabalhadores. Certamente, tais resultados estão na gênese de vivências de mal-estar no trabalho, impactando nas vivências de afeto negativos no contexto organizacional.

O item “o trabalho tem me levado ao esgotamento pessoal”, situado na cartografia psicométrica na zona de desgaste moderado e indicador de situação-limite (coabitação ente bem-estar e mal-estar no trabalho), se constitui agravante em relação aos itens comentados anteriormente, pois mostra que o sentimento de exaustão está claramente presente. Já o item “o trabalho prejudica o uso do meu tempo livre fora da instituição”, situado na cartografia psicométrica na zona de desgaste moderado e indicador de situação-limite (coabitação ente bem-estar e mal-estar no trabalho), é revelador do quanto o trabalho está repercutindo negativamente na vida social e familiar dos trabalhadores.



Felizmente, o item “após o expediente no DEPEN/MJSP, é comum levar trabalho para casa” está situado na cartografia psicométrica na zona de “Qualidade de Vida no Trabalho satisfatória: promoção da saúde”. Trata-se de um resultado positivo que evidencia a predominância de representação positiva do contexto organizacional e, certamente, compensador ou atenuador dos itens de desgastes constatados. Tal representação positiva deve ser mantida e consolidada no ambiente organizacional do DEPEN/MJSP.

Cabe ressaltar, conforme argumentam Pina e Stotz (2011), que o desgaste é inerente à atividade de trabalhar. Ele não é a priori e per se gerador de agravos e impactos negativos na saúde e na segurança dos trabalhadores. As estratégias de mediação individual e coletiva (atividades) que visam, principalmente, responder à discrepância entre as tarefas prescritas e o trabalho real que nascem dos modelos de gestão e as situações reais de trabalho, atuam como mecanismo de regulação das exigências presentes nas situações de trabalho.

Por fim, os resultados sobre desgaste proveniente do trabalho, associados com as situações de trabalho vivenciadas por parcela dos trabalhadores do órgão, mostram um valioso indicador de que a Qualidade de Vida no Trabalho está em questão no contexto estudado. Tais resultados potencializam o risco de adoecimento e de acidentes de trabalho e, desta forma, apontam para a necessidade de atenção gerencial urgente: implementação das ações do programa de QVT.

4. CONCLUSÃO

Os resultados relativos ao desgaste proveniente do trabalho devem ser cruzados com outros indicadores organizacionais existentes no órgão, por exemplo, os casos de absenteísmo e de afastamentos por motivo de saúde pessoal. Tal cruzamento possibilitará o aprimoramento do mapeamento das potenciais consequências que os desgastes vivenciados pelos trabalhadores do DEPEN/MJSP podem estar produzindo tanto individualmente quanto do ponto de vista organizacional.

Os resultados “trabalhar no limite das capacidades” e o “sentimento de cansaço” são muito inquietantes e comprometedores da Qualidade de Vida no Trabalho no DEPEN/MJSP. Eles mostram que as estratégias de mediação individual e coletiva utilizadas pelos trabalhadores para gerirem as exigências de trabalho parecem estar no limite de suas capacidades, podendo



evoluir para o adoecimento e os acidentes de trabalho. Neste caso, a função reguladora de tais estratégias sugere esgotamento e redução inexorável das margens de manobra dos trabalhadores para responderem adequadamente o que é esperado nas tarefas prescritas.

A aplicação da abordagem EAA_QVT possibilitou evidenciar a presença do desgaste proveniente do trabalho como fator de risco importante para as vivências de QVT e, desta forma, mostrou também que no DEPEN/MJSP é tarefa gerencial prioritária a eliminação ou atenuação urgente dos itens críticos que delineiam o perfil dos desgastes no contexto do órgão. Tal enfrentamento institucional possibilitará alterar positivamente as representações de bem-estar no trabalho pelo efetivo de pessoal do órgão e, desta forma, promover a QVT de viés sustentável.

REFERÊNCIAS

- ALVES, I. G.; SANTOS, E. R.; BERTOLIN, D. C.; SANTOS, L. L.; SASSO, L. S. A.; NUNES, L. V. S. C.; ANDRÉ, J. C. Can multiple employment relationships affect the resilience of nursing professionals in emergency sectors? **Research, Society and Development**, [S. l.], v. 11, n. 9, p. e9611931388, 2022. DOI: 10.33448/rsd-v11i9.31388.
- ANZULES, J. B. G.; PIN, T. del R. M.; CHIRIBOGA, M. E. V.; CEDEÑO, M. P. M.; VÉLEZ, K. G. L. Desgaste profesional en enfermeras durante la COVID-19, Hospital de segundo nivel en Ecuador. **RECIMUNDO**, 6(1), 289-300, 2022. DOI: 10.26820/recimundo/6.(1).ene.2022.289-300.
- BRANQUINHO, N. G. S. **Qualidade de vida no trabalho e vivências de bem-estar e mal-estar no trabalho em professores da rede pública de ensino de Unaí/ MG**. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) - Universidade de Brasília (UnB). Brasília. Brasília, Distrito Federal, 2010.
- CAVEDON, N. R. A qualidade de vida no trabalho na área da Segurança Pública: uma perspectiva diacrônica das percepções olfativas e suas implicações na saúde dos servidores. **Organizações & Sociedade**, Salvador, v. 21, n. 68, p. 875-982, mar. 2014. DOI: 10.1590/S1984-92302014000100007.



- COELHO, A. S.; MARINHO, J. F.; GONTIJO, E. E. L.; FRANCO, J. V. V.; GAUDIOSO, K. G. C.; e MAFRA, V. R. O uso de medicamentos psicoativos entre os profissionais de saúde. **E-Acadêmica**, 3(2), e1432165, 2022. DOI: 10.52076/eacad-v3i2.165.
- CORRÊA, J. S. *et al.* WORKPLACE WELLBEING AND BURNOUT SYNDROME: OPPOSITE FACES IN PENITENTIARY WORK. RAM. **Revista de Administração Mackenzie [Online]**. 2019, v. 20, n. 3 DOI: 10.1590/1678-6971/eRAMG190149.
- FERNANDES, L.C.; FERREIRA, M.C. Qualidade de vida no trabalho e risco de adoecimento: estudo no poder judiciário brasileiro. **Psicologia USP (Online)**, v. 26, p. 296-306, 2015.
- FERREIRA, *et al.* **Diagnóstico, Política e Programas de QVT no DEPEN/MJSP**. Relatório Executivo - ErgoPublic, UnB. Brasília, DF, 2022.
- FERREIRA, M. C. *et al.* (Org.). **Diagnóstico, Política e Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq): Experiência Comparada 2010, 2015, 2019**. 1ª. ed. Brasília: LPA Edições, v. 1, 2021. p. 131-138.
- FERREIRA, M. J. M. *et al.* Prevalência e fatores associados à violência no ambiente de trabalho em agentes de segurança penitenciária do sexo feminino no Brasil. **Ciência e Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 22, n. 9, p. 2989-3002, set. 2017. DOI: 10.1590/1413-81232017229.11092017.
- FERREIRA, M. C. **Custo Humano do Trabalho** (ebook). Porto Alegre: Dicionário de Trabalho e Tecnologia. Porto Alegre: Editora Zouk, 2012.
- FERREIRA, M. C. **Qualidade de Vida no Trabalho. Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores**. Brasília: Paralelo 15, 3a. Edição, 2017.
- LAURELL, A. C.; e NORIEGA, M. **Processo de produção e saúde: trabalho e desgaste operário**. São Paulo: HUCITEC, 1989.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO - OIT. **Estrés en el trabajo: un recto colectivo**. Ginebra, CH: OIT, 2016.



ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO – OIT.
Prevención de las enfermedades profesionales. Ginebra, CH: OIT,
2013.

PAPARELLI, R. *et al.* Adoecimento bancário: construção de estratégias individuais e coletivas para o enfrentamento do desgaste mental relacionado ao trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 44, e21, 2019. DOI: 10.1590/2317-6369000015618.

PASCHOAL, T.; FERREIRA, M. C.; SOUZA, K. L. As fontes de bem-estar e mal-estar no trabalho no CNPq. *In*: Mário César Ferreira; Rodrigo Rezende Ferreira; Tatiane Paschoal; Letícia Alves Santos; Tânia Gomes Figueira. (Orgs.). **Diagnóstico, Política e Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq): Experiência Comparada 2010, 2015, 2019.** 1ed. Brasília: LPA, 2021, v. 1, p. 177-192.

PINA, J. A.; STOTZ, E. N. Participação nos lucros ou resultados e banco de horas: intensidade do trabalho e desgaste operário. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 36, n. 123, p. 162-176, jun. 2011. DOI:10.1590/S0303-76572011000100017.

VIEIRA, L. S. *et al.* Burnout e resiliência em profissionais de enfermagem de terapia intensiva frente à COVID-19: estudo multicêntrico. **Revista Latino-Americana de Enfermagem [Online]**. 2022, v. 30 DOI: 10.1590/1518-8345.5778.3589.

