



IMPACTOS DO CONTEXTO PANDÊMICO NA SAÚDE MENTAL DOS PROFISSIONAIS DA ÁREA DA SAÚDE

DOI: 10.22289/2446-922X.V7N2A16

Amanda Cristina dos Santos **Nogueira**¹
Constance Rezende **Bonvicini**

RESUMO

A pandemia da COVID-19 reflete de maneira intensa e complexa em processos sociais, econômicos e culturais de forma global, também por sua natureza sanitária no ambiente de trabalho, fenômeno que impacta e pode repercutir na saúde do trabalhador. O objetivo geral do presente artigo foi analisar a influência que o cenário pandêmico possui sobre a saúde mental dos profissionais que atuam na área da saúde, levando em consideração seu trabalho, a qualidade de vida e satisfação com a organização. A metodologia selecionada para a pesquisa foi de cunho descritivo, qualitativo, classificada como uma pesquisa bibliográfica, em que se aplicou como descritores: satisfação e qualidade de vida no contexto laboral, selecionando-se fontes acadêmicas de informações que respondiam aos objetivos propostos e que se apresentavam contextualizados pela pandemia. Os resultados apontam para o fato de que equipes de organizações da área de saúde podem ser mais afetadas em meio ao cenário, como a classe dos enfermeiros. Retrata-se que tais profissionais, são duplamente afetados pela pandemia, tanto em seu ambiente de trabalho, enquanto ocupam a linha de frente no combate ao vírus, quanto na vida pessoal, quando enfrentam os efeitos do isolamento social, a ausência das escolas como parceiras, insegurança financeira e questões relacionadas. Dessa forma, conclui-se que a satisfação e qualidade de vida no ambiente de trabalho foi afetada significativamente pela pandemia, contribuindo para o desenvolvimento de sofrimentos psíquicos nas diversas esferas, incluindo o estresse laboral, sobretudo em ambientes de atuação de profissionais da saúde.

253

Palavras-chave: Pandemia; Qualidade de Vida; Ambiente de Trabalho; Enfermagem.

IMPACTS OF THE PANDEMIC CONTEXT ON THE MENTAL HEALTH OF HEALTH PROFESSIONALS

ABSTRACT

The COVID-19 pandemic reflects in an intense and complex way in social, economic and cultural processes globally, also due to its sanitary nature in the work environment, a phenomenon that impacts and can have repercussions on workers' health. The general objective of this article was to analyze the influence that the pandemic scenario has on the mental health of professionals working in the health area, taking into account their work, quality of life and satisfaction with the organization. The methodology selected for the research was descriptive, qualitative, classified as a bibliographic research, in which the following descriptors were applied: satisfaction and quality of life in the work context, selecting academic sources of information that responded to the proposed objectives and that presented in the context of the pandemic. The results point to the fact that teams from healthcare

¹ Endereço eletrônico de contato: amandacentralp@yahoo.com

Recebido em 23/06/2021. Aprovado pelo conselho editorial para publicação em 15/10/2021.



organizations can be more affected in the context of the scenario, such as the nurses' class. It is portrayed that these professionals are doubly affected by the pandemic, in their work environment, while occupying the front line in the fight against the virus, and in their personal life, when they face the effects of social isolation, the absence of schools as partners, financial insecurity and related issues. Thus, it is concluded that the satisfaction and quality of life in the work environment was significantly affected by the pandemic, contributing to the development even psychological suffering in various spheres, including work stress, especially in environments where professionals from health.

Keywords: Pandemic; Quality of Life; Work Environment; Nursing.

IMPACTOS DEL CONTEXTO PANDÉMICO EN LA SALUD MENTAL DE LOS PROFESIONALES DE LA SALUD

RESUMEN

La pandemia COVID-19 se refleja de manera intensa y compleja en los procesos sociales, económicos y culturales a nivel mundial, también por su carácter sanitario en el ambiente laboral, fenómeno que impacta y puede tener repercusiones en la salud de los trabajadores. El objetivo general de este artículo fue analizar la influencia que tiene el escenario pandémico en la salud mental de los profesionales que laboran en el área de la salud, teniendo en cuenta su trabajo, calidad de vida y satisfacción con la organización. La metodología seleccionada para la investigación fue descriptiva, cualitativa, clasificada como investigación bibliográfica, en la que se aplicaron los siguientes descriptores: satisfacción y calidad de vida en el contexto laboral, seleccionando fuentes académicas de información que respondieran a los objetivos propuestos y que se presentaran en el contexto de la pandemia. Los resultados apuntan a que equipos de organizaciones del área de salud pueden verse más afectados en el contexto, como la clase de enfermeras. Se retrata que estos profesionales se ven doblemente afectados por la pandemia, tanto en su entorno laboral, mientras ocupan la primera línea en la lucha contra el virus, como en su vida personal, cuando enfrentan los efectos del aislamiento social, la ausencia de escuelas, la inseguridad financiera y problemas relacionados. Así, se concluye que la satisfacción y calidad de vida en el entorno laboral se vio significativamente afectada por la pandemia, contribuyendo al desarrollo de sufrimiento psicológico en diversos ámbitos, incluido el estrés laboral, especialmente en entornos donde se encuentran los profesionales de la salud.

254

Palabras clave: Pandemia; Calidad de Vida; Ambiente de Trabajo; Enfermería.

1 INTRODUÇÃO

De acordo com Pereira, Torres, Pereira, Antunes e Costa (2020), o aumento de problemas relacionados a questões psicológicas no meio da enfermagem sofreu um crescimento significativo, acredita-se que os fatores estão relacionados ao medo de serem contaminados pelo vírus COVID-19; o estresse, além de uma série de dificuldades em que qualquer erro cometido pode definir a melhora ou a piora do quadro de um paciente, a perda ou o salvamento de uma vida. Sendo fundamental, de acordo com a percepção dos mesmos, que seja realizado um acompanhamento psicoterapêutico.

Os profissionais especialistas que atuam na área de gestão, podem e devem realizar uma



série de procedimentos na tentativa de mediar situações adversas provenientes desse contexto de mudanças, bem como atuarem através de intervenções individuais e coletivas, no sentido de trabalharem questões afetivas e atitudinais envolvendo a saúde mental do trabalhador em seu ambiente laboral.

O clima organizacional da empresa na qual o sujeito está inserido, comprometido pelo período pandêmico possui relação com o surgimento de quadros, como é o caso do estresse, podendo ser gerados por conflitos provenientes de relações de poder abusivas entre subordinado e supervisor, assim como também situações novas inusitadas. Momento também, contextualizado por menor probabilidade de que hajam promoções, premiações, recompensas, poucos benefícios, ocorrendo uma maior probabilidade de os colaboradores passarem por situações de estresse (Puentes-Palácios, Pacheco, & Severino, 2013).

Esse cenário no ambiente de trabalho provocou uma enorme pressão sobre os indivíduos, seja qual for o contexto. Os impactos na saúde mental tornaram-se intangíveis, pois foi necessário flexibilidade e resiliência para enfrentar uma nova realidade, de forma rápida e nunca antes vista. Tal realidade além de eliciar emoções ligadas ao medo, solidão, tristeza e incerteza em relação ao amanhã gerou um desgaste emocional e comportamental.

Mais precisamente na área da saúde, algumas instituições hospitalares passaram por momentos críticos. Grandes hospitais tiveram ocupação máxima em seus leitos de UTI, além de falta de produtos como máscaras, respiradores e demais equipamentos, como é salientado por Valente (2020). Todas essas situações deixam o ambiente insalubre e o fato de terem que lidar diretamente com a doença causou medo, estresse, entre outras realidades psicológicas. Portanto faz-se necessário desenvolver e ampliar reflexões sobre a temática, bem como desenvolver ações para sejam tomadas decisões assertivas no sentido da obtenção da eficácia organizacional, vislumbrando sobretudo o fator humano nas organizações do trabalho.

Momento em que se faz mister a necessidade de instituições hospitalares possuírem uma equipe extremamente profissional, sensível ao fator humano; que possuam um corpo especializado de profissionais, vislumbrando o bem estar no trabalho e que dominem técnicas de gestão estratégicas de pessoas. Assim será possível mediar o clima organizacional e priorizar a qualidade de vida dos colaboradores.

Por afetar seres humanos, a temática a ser abordada é de relevância e deve ser explorada, já que a pandemia é um assunto recente que afeta a vida de muitos trabalhadores. A pesquisa aborda os principais impactos da pandemia sobre a saúde mental dos trabalhadores da área da saúde, as mudanças provocadas em suas vidas, as preocupações do cotidiano aumentadas e que se somaram a outras que antes não existiam.

A metodologia adotada para a coleta de dados da pesquisa, caracterizada como bibliográfica, de cunho descritivo e qualitativo foi realizada em plataformas da área de saúde e



gestão, aplicando como descritores: satisfação e qualidade de vida no contexto laboral. Selecionou-se as fontes acadêmicas de informações que respondiam aos objetivos propostos e que se apresentavam atualizadas com o contexto pandêmico.

Sendo assim, o objetivo geral do presente artigo foi analisar a influência que o cenário pandêmico possui sobre a saúde mental dos profissionais que atuam na área da saúde, levando em consideração seu trabalho, a qualidade de vida e satisfação com a organização. Para que esse objetivo fosse atingido, utilizou-se três frentes de análise, sendo elas: a motivação e estresse no ambiente de trabalho, o estado de saúde e alterações na rotina de trabalho dos profissionais de saúde pós pandemia, a satisfação e qualidade de vida no ambiente de trabalho durante a pandemia do COVID-19.

2 MOTIVAÇÃO E ESTRESSE NO AMBIENTE DE TRABALHO

Em um primeiro momento torna-se necessário a definição dos termos a serem utilizados no presente texto. Ferreira, Leite e Mendes (2009) discutem que o Trabalho pode ser compreendido como a ação de realizar determinadas tarefas, de forma individual ou coletiva, em um ambiente determinado. Por uma visão sociológica, pode-se compreendê-lo como a ação de vender a força de trabalho por uma recompensa, que pode ser através da remuneração ou de qualquer outro bem material ou imaterial que seja de interesse da parte que se submete à realização das tarefas.

256

Logo, por Ambiente de trabalho, compreende-se a realidade que circunda as empresas, sobretudo em um sistema econômico capitalista. Ou seja, essas pessoas oferecem seu trabalho através de relações trabalhistas que nutrem a mais valia. Pontuando-se que essas relações trabalhistas tendem a viabilizar a produção de bens e serviços por meio de relações sociais, Condições de trabalho e Organizações de trabalho (Ferreira et al., 2009).

Conforme Maximiano (2012), a análise do trabalho deve ser realizada por meio de uma visão biopsicossocial que tem como entrada a medicina psicossomática, que propõe uma visão ampla e completa. Analisam-se aspectos biológicos, psicológicos e sociais como parâmetros para verificação do estado de saúde, que não significa apenas a não apresentação de quadros de doença ou prejudiciais à saúde física do indivíduo. Analisando-se aspectos da motivação e desejos ligados à atividade laboral.

Segundo Hosie e Sevastos (2009), economistas de diversas tendências estão trabalhando na elaboração de equações para atribuírem um valor monetário às questões relacionadas às motivações.

Por constatação dos economistas Paul Samuelson nos EUA e John Hicks na Inglaterra, originando um movimento traduzido na economia como uma 'ciência dura'; retrata-se as consequência negativa de um pensamento que veio incentivar os economistas a abandonarem a



'procura da felicidade' para a mais restrita 'procura da riqueza', assumindo assim que o aumento da riqueza pessoal conduz a uma maior felicidade individual (Maio, 2016).

Já para Layard (2008), professor da London School of Economics e autor do livro "Felicidade: Lições de uma nova ciência" acrescenta a tal análise que o aumento da riqueza não contribui diretamente ou automaticamente, para o aumento da harmonia social (felicidade). Nessa ótica, Hosie e Sevastos (2009) hipotetizam que o uso de bonificações financeiras para que os funcionários se mantenham motivados, pode não atingir o objetivo proposto. Isso porque, sobretudo em casos extremos, o acúmulo financeiro resultante do exercício de atividades profissionais em um ambiente de trabalho ruim, tóxico e que afeta a saúde física e mental dos colaboradores passa a não ser aceitável apenas pelo retorno financeiro.

Com base em estudos de caso, Bakert, Argolo e Borges (2006) relatam que em uma organização feliz os profissionais são mais criativos e têm mais capacidade de enfrentar mudanças, pensando sobre o que é 'possível' e não apenas na solução dos problemas. Os líderes incentivam um ambiente que promove a colaboração, a cooperação e a responsabilidade, sendo fomentado o trabalho em equipe e o compromisso de todos com a visão e a missão da organização.

Fisher (2012) afirma que o conceito de motivação inclui a satisfação no trabalho organizacional, mas é muito mais amplo, uma vez que considera dimensões como o envolvimento do indivíduo com a função que desempenha e com a empresa, a satisfação com o trabalho e o compromisso positivo com a instituição e também com a função.

Em um mundo instável, a motivação tem vindo a distinguir-se cada vez mais como um objetivo principal na vida dos colaboradores e na existência das organizações. Para que as organizações alcancem excelentes resultados é necessário presentear com algo mais do que uma remuneração atraente, para deixar os colaboradores comprometidos. É crucial investir em atividades que visem à melhoria da qualidade de vida dos colaboradores e atitudes que focam no progresso dos que fazem parte do ambiente de trabalho (Bendassolli, 2007).

A motivação no trabalho opera como fator-chave para se conseguir um melhor serviço. "As empresas devem ser alegres, já que a ideia de motivação não combina com ambientes sisudos e insípidos que afugentam as pessoas. Alegria traz descontração que, por sua vez cria bem-estar, que, por fim, proporciona motivação." (Rosenbluth & Peters, 1992, p. 25).

Na opinião de Gavin e Mason (2004), a motivação ostenta um forte auxílio para o conceito de Trabalho em si, de modo geral. As atividades laborais por si só não contribuem evidentemente para o estímulo individual, mas determinado indivíduo pode ser mais ou menos feliz, de acordo com a função profissional que desempenha e com o significado que o trabalho possui (Bendassolli, 2007).

A base da discussão que aqui é proposta deriva-se da importância que o trabalho possui na vida dos indivíduos. Não apenas no que se relaciona a dedicação às atividades trabalhistas, que



correspondem a mais de dois terços da vida de uma pessoa, levando-se em consideração a expectativa média de vida. Considera-se, o valor social que o trabalho possui para o indivíduo que irá desempenhá-lo. Além disso, na maioria dos casos a escolha da organização para a qual se presta serviços ou para a ocupação profissional que se tem não deriva de um gosto específico, mas principalmente pela necessidade de uma fonte de renda que possa garantir a sobrevivência desse indivíduo e de sua família (Gratton & Scott, 2016).

Dessa forma pode-se discutir que a motivação no trabalho é tão importante quanto o próprio ambiente. É necessário saber o limite da mente, do corpo, a relação do trabalho com a saúde, assim como identificar as mudanças necessárias a serem adotadas por organizações que podem garantir a motivação no trabalho. É preciso ter a competência de não somente intuir o dano, mas também compreender as transformações necessárias do processo, o que é indispensável, e que se faz, na maioria das vezes, apenas como uma questão de sobrevivência econômica e familiar.

Por meio da análise dos diversos fatores que estão ligados à motivação do colaborador, pretende-se obter a compreensão dos estímulos mais adequados para abordar positivamente essas pessoas, podendo assim as organizações usarem como base de atuação no processo de manutenção e desenvolvimento da qualidade de vida no ambiente de trabalho (Sender & Fleck, 2017).

Muitos são os fatores que podem categorizar um ambiente organizacional como desmotivacional ou tóxico. A maioria deles pode ser associada à organização tradicional, desde as maiores até as de pequena porte: uma hierarquia extremamente verticalizada, que não abre espaço para flexibilizações extraordinárias, valoriza a subordinação acima do bom desempenho livre e autônomo e tendem a cobrar muito mais o cumprimento de regras sociais e estruturais do que iniciativas que viabilizem a evolução concreta da organização e dos profissionais que nela estão inseridos (Susniene & Jurkauskas, 2009).

Como bem apontam Ramirez, Méndez e Aguirre (2013), o clima organizacional possui grande importância; influencia na produtividade da equipe e tem potencial para prejudicar a saúde dessa, fazendo com que os indivíduos que nele estejam inseridos passem a sofrer de estresse ocupacional, ansiedade e até mesmo depressão. Logo, é função direta dos superiores e gestores das empresas ou órgãos públicos garantirem que o clima organizacional seja bem gerido; as noções de gestão de pessoas são fundamentais para o cumprimento dessa difícil tarefa.

Balassiano, Tavares e Pimenta (2011) apontam que muitas são as dificuldades encontradas pelas empresas e órgãos públicos para manterem funcionários e colaboradores engajados, cumprindo com suas tarefas de forma satisfatória. Uma delas é o estresse ocupacional que é muito comum em indústrias e empresas de grande porte em diferentes contextos. Segundo Silva (2013), é possível definir o estresse ocupacional pelo esgotamento mental e/ou físico do trabalhador, muitas vezes pela execução contínua e repetitiva de suas funções ocupacionais e pelas condições



desfavoráveis do ambiente de trabalho. O estresse ocupacional pode atingir e degradar a saúde física e mental dos colaborador, oferecendo prejuízos à realização de suas tarefas tradicionais com a mesma intensidade e qualidade, reduzindo assim a sua produtividade. Os efeitos podem ser sentidos dentro e fora do ambiente de trabalho, uma vez que afeta a vida desse indivíduo como um todo, sobretudo em um contexto de mudanças bruscas, como as advindas da Pandemia.

As manifestações mais comuns podem ser colocadas como a constante sensação de que não se está fazendo o suficiente, justamente por não estar, de fato. Há ausência de sono, ansiedade, suor em excesso, nervosismo, tremores involuntários, tensão constante e sofrimento psíquico, o que pode evoluir de acordo com o nível de estresse e do tempo que o funcionário se encontra na situação (Fisher, 2012).

Esse sofrimento psíquico dentro do ambiente de trabalho pode ter variadas causas; as principais são a grande quantidade de trabalho com prazos curtos à serem alcançados, incerteza se as estratégias utilizadas serão eficazes, alteração no comportamento de consumo e falta de incentivo por parte da empresa e dos ocupantes de cargos mais elevados. O que se intensifica na Pandemia do COVID-19.

Limitando ainda mais que as próprias defesas psíquicas funcionem, o estresse ocupacional é uma resposta muito comum frente à ocorrência de grandes mudanças, fazendo com que todos os projetos que estavam em progresso não possuam mais a certeza de que serão concluídos. Essa realidade ocasiona a perda de todo um trabalho que já havia sido realizado, bem como também faz com que os funcionários precisem mudar sua postura e se readaptarem às novas condições impostas (Bezerra, Assis, & Constantino, 2016).

Sendo assim, Sender e Fleck (2017) afirmam que a valorização do capital humano vai muito além da garantia do cumprimento legal dos direitos de um trabalhador, apontando esforço da organização para que os colaboradores possuam um ambiente de trabalho saudável e propício ao desenvolvimento de suas tarefas, sua evolução profissional e pessoal junto à organização.

3 SAÚDE E ALTERAÇÕES NA ROTINA DE TRABALHO

Para que se inicie essa discussão é preciso que haja a compreensão das mudanças ocorridas em torno do conceito de doença e de enfermo. Historicamente, em tempos mais remotos, não haviam informações acessível e de qualidade à disposição das pessoas, de modo que a doença passou a ser vista como uma consequência das ações humanas.

Ou seja, a doença era altamente relacionada com a religião, sendo colocada como um castigo dos deuses, acometendo apenas aqueles que tinham cometido pecados, os quais eram ruins e fracos; por isso foram destinados a sofrerem com doenças e depois morrerem (Sanglard, 2007). Muito tempo se passou até que o desenvolvimento e a proliferação de doenças



transmissíveis colocassem em dúvida essa teoria, surgindo a questão: “se as doenças eram castigos dos deuses, como poderiam esses castigos serem transmissíveis?”

Baseados nessas dúvidas, estudiosos da época passaram a procurar respostas mais concretas para as doenças, a fim de identificar a causa, as consequências e até mesmo possíveis tratamentos. Para Feldman, Gatto e Cunha (2005), essa pode ser considerada uma das bases das brigas entre a ciência e a religião, visto que se acreditava que o homem não podia opor-se às vontades e castigos impostos pelos deuses.

Antes desse processo, os enfermos eram considerados pecadores da pior espécie, aqueles que despertaram a ira dos deuses a ponto de receberem tamanho castigo. Logo, eram excluídos da sociedade e destinados a viverem em áreas afastadas e escondidas, juntos aos miseráveis, escravos, órfãos e viajantes andantes. Assim, o desenvolvimento e a consolidação da medicina como ciência que estudava as doenças deu origem aos primeiros centros médicos, onde essas pessoas ficavam; passavam por rústicos exames e eram submetidas a testes em busca de ampliar o conhecimento da época sobre as doenças que acometiam os homens (Feldman *et al.*, 2005).

Mesmo assim, muito tempo se passou até que se desenvolvesse o conceito de ‘hospital’. É possível afirmar que antes existiam apenas centros de estudo sobre as doenças, suas causas e sintomas, sendo os enfermos objetos de estudo e não pessoas que poderiam ser salvas a tempo. Para Mascarenhas e Barros (2015) foi apenas após o processo denominado como Cristianismo que os enfermos passaram a serem vistos com mais humanidade, colocando o bem-estar e qualidade de vida deles como uma prioridade.

O autor explica que através da adoção dos 10 mandamentos e dos dizeres de Deus, os homens optaram por serem mais cordiais e piedosos com aqueles que se encontravam em situação de vulnerabilidade como órfãos, doentes e miseráveis. Com ênfase, principalmente nas crianças, às quais era destinado o Reino dos Céus, pelo seu coração puro e livre de maldade. Dessa forma, nasce dentro do desenvolvimento da medicina o caráter diretamente assistencialista da profissão, ou seja, ter como objetivo assistir, auxiliar e zelar por aqueles que se encontravam doentes (Mascarenhas & Barros, 2015).

Em linhas gerais, os cuidados prestados eram extremamente limitados, tendo em vista o nível de conhecimento medicinal da época. Porém, a introdução de uma ideia assistencialista nesse processo trouxe bons frutos, visto que se tornou mais próximo o cuidador daquele que era cuidado, viabilizando a melhor observação do paciente e de suas reações mediante diversos tipos de tratamentos. Salles (2004) aponta que os hospitais tinham um caráter tão assistencialista que também prestavam socorro e ajudavam aqueles que se encontravam em estado de vulnerabilidade social como pobres, viajantes perdidos e órfãos.

Essa pode ser considerada a origem dos hospitais enquanto instituições de saúde e sua criação está diretamente ligada ao desenvolvimento da medicina, bem como da profissão de médico



e da consolidação da enfermagem. Devido à precariedade do sistema da época, era muito comum que comunidades inteiras possuísem apenas um médico para realizar atendimentos, dentro do hospital, no caso de pessoas mais pobres e a domicílio para famílias mais ricas (Feldman *et al.*, 2005).

Logo, o papel da enfermagem torna-se extremamente importante nesse cenário, visto que na falta do médico, o que era quase constante, eram os enfermeiros que prestavam os cuidados e a assistência necessária aos enfermos e a todos aqueles que estivessem em situação de vulnerabilidade. Desse modo o médico carregava consigo o estereótipo de educador, visto que desenvolvia tratamentos experimentais e ensinava a equipe de enfermagem a aplicá-los e discorrer sobre os resultados aparentes (Barros, 1999).

Algumas centenas de anos se passaram até que a saúde das pessoas fosse finalmente associada às questões de higiene pessoal, saneamento básico e à qualidade das bebidas e comidas ingeridas. Barros (1999) cita que a ascensão da burguesia como classe social influente já no início do século XIX teve um importante papel na impulsão dos estudos medicinais que relacionavam as condições de vida, os hábitos alimentares e o acesso a compostos químicos maléficos à saúde das pessoas.

Gallian (2000) afirma que esse foi um dos principais pontos de partida da medicina como conhecemos hoje, isso porque a descoberta da causa de uma grande parte das doenças finalmente viabilizou a descoberta de diversos tratamentos, bem como medidas de prevenção. Logo, a higiene precisou passar por um processo de elevação, como importante não apenas por questões sociais, mas principalmente associadas ao estado de saúde das pessoas.

Foi também nesse período, através da constante evolução da medicina que as doenças começaram a ser identificadas como transmissíveis, ou seja, passa a ocorrer a identificação de uma transmissão como causa principal do desenvolvimento da doença em uma pessoa. Essa transmissão podia ocorrer de diversas formas, porém a escassa quantidade de informação limitava essas respostas, de modo que os hospitais tornaram-se o local onde os doentes deveriam ficar para se evitar o contágio das enfermidades (Gallian, 2000).

Sendo assim, é possível concluir que a evolução dos hospitais pode ser amplamente associada à evolução da medicina enquanto ciência. Isso porque ao passo em que novas descobertas iam sendo realizadas, novos equipamentos eram desenvolvidos, novos tratamentos e assim a estrutura dos hospitais precisava passar por mudanças. Os hospitais modernos, aqueles que possuem o subsídio, contam com uma boa estrutura tecnológica, estando assim preparados para o aperfeiçoamento da qualidade de vida daqueles que se encontram doentes.

As problemáticas relacionadas à pandemia do COVID-19 voltam as atenções e preocupações para os ambientes hospitalares de modo geral e para a saúde física e mental dos funcionários que atuam nesses serviços, sobretudo no que se refere às equipes de enfermagem,



que tendem a permanecerem mais tempo nos cuidados integrais desses pacientes. Ribeiro *et al.* (2021) citam que as Unidades de Terapia Intensiva (UTIs) são o palco onde a atuação dessas equipes de saúde é ainda mais solicitada e pode exigir ainda mais desses funcionários. Porém, a relação das equipes de enfermagem com as UTIs é antiga e historicamente problemática.

Os profissionais que atuam em UTIs encontram-se em um ambiente que pode ser extremamente estressante, principalmente quando voltamos à análise para a carga horária excessiva, ausência de condições de trabalho adequadas e até mesmo a falta de materiais e medicamentos que precisam ser utilizados no tratamento dos pacientes (Nascimento, Santos, Silva, & Duque, 2020; Marques, Carvalho, Fortes, Miranda, & Alves, 2018)

A exaustão de caráter profissional, ou seja, associada à ocupação que se exerce é muito comum em profissionais que atuam nos setores públicos nacionais, como na área da saúde, educação e segurança. Muitos são os motivos atribuídos a esse fato, mas torna-se necessário que se discorra sobre o assunto, para que haja uma maior atenção à saúde física e mental daqueles que exercem um trabalho voltado à assistência populacional (Fernandes, Nitsche, & Godoy, 2018).

A exposição constante a esses agentes estressantes pode resultar no desenvolvimento da conhecida Síndrome de Burnout, que compreende ser um distúrbio na psique do indivíduo, causada pelo cansaço mental e físico que se relaciona às atividades laborais que esse indivíduo executa durante a sua jornada de trabalho, o que também pode ser categorizado como um extremo esgotamento profissional (Amorim & Souza, 2018).

Por meio de uma revisão integrativa internacional, Ribeiro *et al.* (2021) afirmam que as equipes de enfermagem possuem protagonismo e vêm consolidando um legado no enfrentamento da COVID-19 após mais de um ano contínuo de pandemia, sobretudo dentro das UTIs. A pesquisa aponta que a execução do trabalho desses profissionais e o reconhecimento que recebem tendem a ser diferente em cada país, mas de modo geral é possível notar o reconhecimento da necessidade de melhorar a gestão e a organização dessas equipes frente aos altos índices de estresse e do aumento da jornada de trabalho, que é uma consequência da pandemia.

Trazendo a discussão para um cenário unicamente nacional, Costa (2020) apresenta um estudo em campo que analisa os impactos da pandemia nas equipes de enfermagem que atuam na linha de frente no maior e principal hospital no atendimento de pacientes com COVID-19, em Goiânia. Os resultados apontam para a descrição de uma exaustão mental e física crescente, além da insatisfação com a degradação das condições de trabalho e com o aumento da carga horária que compõem a jornada de trabalho desses profissionais, impõem altos níveis de estresse e aumenta ainda mais as chances de contaminação. Os dados da COVID-19 em Goiânia apontam que, no grupo que se refere àqueles que atuam na linha de frente da pandemia, os enfermeiros e técnicos de enfermagem são aqueles que mais se contaminam com o vírus e os que mais morrem.



Dantas *et al.* (2020) são os responsáveis por uma revisão integrativa que visa analisar quais são as manifestações clínicas mais presentes em equipes de enfermagem que precisam seguir atuando profissionalmente em condições insalubres, com redução dos períodos de pausa e folgas, aumento da jornada de trabalho e da intensidade do serviço prestado. Esses sintomas podem ter muita semelhança com a contaminação pelo próprio vírus, sendo eles: tosse, calafrios, fadiga, dores musculares intensas, estresse, aumento da pressão, redução da qualidade alimentar, dentre outros. Demonstra assim a redução da qualidade de vida e o risco da degradação da saúde mental e física das equipes de atendimento de saúde em tempos de pandemia.

4 ANÁLISE DA SATISFAÇÃO E QVT E O CONTEXTO PANDÊMICO

Para compreensão do que seria a satisfação e a felicidade nas funções executadas no ambiente de trabalho, caracteriza-se a felicidade nos tempos modernos, como algo acessível. Ou seja, todo e qualquer cidadão pode e deve buscar a felicidade por meio da realização de ações que proporcionem prazer e alegria para si. Desde que, é claro, não infrinjam nenhuma lei ou atentem contra a saúde mental e física de outrem. Citando a Declaração de Independência dos Estados Unidos da América, “todo homem tem o direito inalienável à vida, à liberdade e à busca da felicidade” (EUA, 1776, p. 03).

263

A economia possui um papel necessário na análise do comportamento e das motivações para as ações das pessoas, isso porque o dinheiro e a felicidade são dois dos maiores desejos que são compartilhados por basicamente quase toda a humanidade, mesmo que as motivações sejam distintas (Pinto, 2014).

Para que possa haver uma conceituação do que seria o dinheiro perante a análise da economia comportamental, é preciso lembrar que nem sempre o mesmo está diretamente ligado a moedas ou cédulas, mas sim ao patrimônio de um indivíduo. Ou seja, a situação financeira de alguém deve ser analisada como um todo, incluindo todas as suas poses e o valor das mesmas, não apenas o dinheiro que possui a sua disposição em espécie (Kahneman & Deaton, 2010).

Para Pinto (2014), tal realidade intensifica ainda mais o desejo pelo acúmulo de capital financeiro, visto que o mesmo pode ser utilizado para aplicações distintas como itens, imóveis, automóveis, empresas, dentre outros. Sendo assim, o dinheiro segue ocupando um espaço central e motivando uma série de comportamentos e acordos sociais consolidados, como as relações de trabalho, por exemplo.

A felicidade é um conceito que pode ser caracterizado como altamente abstrato; tal afirmação deve-se ao fato de que muitas vezes a felicidade é tida como um estado concreto que deve acompanhar um indivíduo durante toda a sua vida, quando na verdade é um sentimento que



pode ser, e é passageiro. Ou seja, todas as pessoas possuem momentos de extrema felicidade, porém, também de tristeza, dor, frustração, dentre outros (Dolan, Peasgood, & White, 2008).

Logo, essa pode ser colocada como uma das origens da ideia errônea de que a felicidade estaria associada ao dinheiro, visto que o poder aquisitivo viabiliza a compra de itens e a contratação de serviços que facilitem a criação de momentos felizes, porém, esse não é um sentimento duradouro, mas sim, temporário. De modo que, mesmo através do consumo, ainda haverá momentos em que a pessoa se sentirá triste, sozinha, ou vivenciando sentimentos semelhantes (Dolan *et al.*, 2008).

Segundo Corbi e Menezes (2006), em um primeiro momento torna-se interessante pontuar que faz parte do senso comum a ideia de que a ausência de capital disponível está diretamente associada à tristeza e ao estresse, ou seja, aqueles que são pertencentes às classes mais baixas seriam automaticamente mais infelizes do que aqueles que fazem parte das classes sociais mais elevadas. Porém, é preciso que se compreenda que essa equação não conta com uma resposta tão simples, que definiria que uns seriam plenamente felizes devido à sua situação financeira agradável, e outros indiscutivelmente tristes por não possuírem poder aquisitivo elevado.

O dinheiro esteve presente nas sociedades humanas desde os tempos primordiais, entretanto, através de diversas formas, ainda que nem sempre associadas a uma moeda ou a uma cédula. Por centenas de anos a troca foi a base das relações comerciais, passando pela valorização de pedras tidas como preciosas, chegando a um sistema único de moedas e valores correspondentes, buscando padronizar os pagamentos e a circulação financeira entre as civilizações mais remotas (Corbi & Menezes, 2006).

Para que se inicie essa análise, é preciso que se discorra sobre a relação que as pessoas estabelecem entre o dinheiro, a economia do país, a estabilidade dos empregos gerados e a forma como a situação financeira causa impactos na sua vida cotidiana (Pinto, 2014).

Para Barbosa Filho (2017), o meio corporativo, de modo geral, vem passando por situações complicadas no contexto em que se encontra devido ao fato de o mercado em que as empresas estão inseridas estar em constante e crescente competição. Aliado a isso, o período de baixo crescimento econômico em que o país se encontra, gerou uma grande quantidade de desempregados.

Tal situação contribui para que os funcionários sintam-se constantemente disputando vagas de emprego, mesmo já estando empregados. O período de recessão também influencia diretamente no poder de compra da população em geral, de modo que o faturamento das empresas tende a diminuir. E para que não precisem fechar, encerrar suas atividades, uma das alternativas que as empresas encontram é cortar gastos. Esse corte de gastos geralmente inclui a demissão de funcionários ou o corte de benefícios financeiros e outras atividades de remuneração para o trabalhador (Barbosa Filho, 2017).



Dessa forma, a recessão cria uma atmosfera de medo e insegurança para uma boa parcela dos brasileiros, principalmente aqueles que são assalariados. Como bem afirma Teixeira e Pinto (2012), o brasileiro que pertence à classe mais baixa e especialmente aqueles que vivem na linha da pobreza, já possuem vasta experiência em sobreviver com quantidades mínimas de dinheiro, porém, atualmente estão enfrentando um novo desafio: viver sem nenhuma fonte de renda.

Sendo assim, as novas condições de vida e saúde financeira precárias dos indivíduos, causam grandes impactos em seu psicológico, sobretudo na questão emocional. O estresse torna-se rotina, e acompanhado dele, os brasileiros prosseguem o caminhar, vítimas de doenças como ansiedade, *burnout* e síndrome do pânico. Essa realidade afeta a produtividade diária e dificulta a capacidade de concorrência a vagas de emprego de forma plena, assim como a volta para o mercado de trabalho (Pupo, 2005).

Para Odelius e Santos (2008) é preciso que se note então que a relação que as pessoas estabelecem com o dinheiro altera-se de acordo com a saúde financeira e com o seu amadurecimento. Para aqueles que vivem nas classes mais baixas da sociedade, o dinheiro significa sobrevivência, tranquilidade e conforto. Entretanto, para os que se encontram em classes sociais mais elevadas, o acúmulo de capital pode ter significados diferentes como a disputa pelo poder, brigas, vazio existencial e até mesmo a ausência de sentido.

Partindo dessa abordagem, é possível que haja a compreensão da razão pela qual o salário é um dos fatores determinantes para a satisfação do funcionário com o seu emprego, visto que o poder financeiro é que está mais associado à felicidade, de acordo com o senso comum (Odelius & Santos, 2008).

Medeiros (2009) explica o quanto a felicidade, na sua compreensão moderna, está ligada ao poder de compra e ao consumo. Ou seja, para boa parte da população e pela ideologia vendida pela mídia, quanto mais a pessoa consumir, mais feliz ela vai ficar. Portanto, o consumo irresponsável seria o caminho para se alcançar momentos de felicidade que, na qualidade de passageiros vivenciais, logicamente passarão. Dessa forma cogita-se que o indivíduo deve voltar a consumir para ter novamente os momentos de felicidade. Logo, para entender uma boa parte do conceito moderno de felicidade, precisamos entender o consumo.

Em síntese, o trabalho é uma atividade em que as pessoas realizam tarefas individualmente ou por meio coletivo. Já para análise do ambiente de trabalho, como um termo amplo à ser conceituado, refere-se ora a aspectos macro (condições instrumentais ou trabalho) ora a aspectos micro (local de trabalho) (Ferreira *et al.*, 2009).

Nichele, Stefano e Raifur (2015) são os responsáveis por um estudo de campo realizado com 118 indivíduos, objetivando analisar como a remuneração estratégica pode motivar os funcionários a permanecerem na organização em que atuam. Para que o estudo fosse ordenado, as percepções dos colaboradores foram divididas em alguns tipos de abordagem: Plano de Carreira



e Reconhecimento; Práticas de Gestão de Pessoas; Status no Trabalho e na Sociedade; Estabilidade e Flexibilidade, e Salário.

A pesquisa aponta que a remuneração tende a aumentar de acordo com o tempo em que o funcionário presta serviços para a empresa, bem como acompanha o nível hierárquico do cargo que ocupa. 75% dos colaboradores citam que são tranquilos em afirmar que as pessoas parecem ser o foco da gestão na instituição em que atuam, além de 73% alegarem que se consideram talentos dentro da organização em que atuam e 56% afirmarem que possuem colegas de trabalho altamente capacitados para exercerem a função que ocupam e esses são fatores que contribuem para o desejo de seguir prestando serviços para a mesma empresa e não nutrir interesse em mudar de emprego, apenas para um cargo mais elevado (Nichele *et al.*, 2015).

Para Macedo e Cremonesi (2013), a remuneração pode ser compreendida como a retribuição que se recebe pela prestação de um serviço e pode ser categorizada como o salário, prêmios, gratificações ou recompensas, de modo geral. Dentro do ambiente organizacional, a remuneração é fundamental para a garantia da satisfação e da motivação dos funcionários, o que impacta diretamente na qualidade de vida.

A pandemia intensificou ainda mais a necessidade de se atentar para a qualidade de vida no ambiente de trabalho, sobretudo para os profissionais de saúde que sofrem a pressão de uma pandemia mundial de forma muito mais intensa. A vulnerabilidade social e econômica do Brasil foi altamente exposta com o surgimento da pandemia da COVID-19 e consequente necessidade de isolamento social para a contenção da propagação da mesma (Ribeiro *et al.*, 2020; Gullo, 2020). Surgem assim vulnerabilidades relacionadas principalmente às questões de desigualdade social, fome e insegurança alimentar e nutricional (Ribeiro *et al.*, 2020), pobreza extrema e falta de acesso aos direitos fundamentais como moradia, segurança, saúde e educação de qualidade.

Conforme aponta Pires, Carvalho e Xavier (2020) em virtude da dificuldade de manter o isolamento social, o emprego e a renda, bem como pelo menor acesso à saúde e ao saneamento básico, há relativo consenso de que a pandemia do COVID-19 afeta desproporcionalmente os mais pobres. Essas questões sociais devem possuir um espaço de destaque nas discussões acadêmicas e não acadêmicas. Tal realidade deve-se ao fato de que as demandas existentes, para serem solucionadas e atendidas, são extremamente extensas.

Tendo em vista os desdobramentos e os impactos da pandemia do novo Coronavírus, a discussão sobre a real sustentabilidade do capitalismo selvagem, a crescente e constante competitividade no meio corporativo foram extremamente intensificadas.

Gullo (2020) contribui para a discussão levantando que tal realidade deve-se ao fato de que anteriormente ao advento da pandemia, o mercado industrial nacional, acompanhando as tendências mundiais, já se consolidava na quarta fase da Revolução Industrial, muito mais



imediatista e tecnológica, que impacta diretamente em questões sociais quando intensifica o processo que substitui mão de obra por máquinas e sistemas digitais.

Em sociedades capitalistas, e até mesmo naquelas que não o são, o dinheiro e o acúmulo de patrimônio são objetivos a serem alcançados e melhorados constantemente. Ou seja, o foco é obter os meios de produção, dominar as forças de trabalho e fazer com que empresas e organizações cresçam e possuam cada vez mais poder de compra no mercado. Nessa realidade, é comum que as questões sociais não ocupem o espaço de preocupação e cuidado que deveriam (Paulani, 2011).

A vulnerabilidade social e as desigualdades crescem e impactam cada vez mais pessoas de forma negativa, quando segregam e limitam as classes sociais mais baixas de desfrutarem de direitos que seriam básicos como, por exemplo, o de poder realizar uma quarentena adequada, protegendo-se do contágio do vírus, sem que precisassem se expor por não conseguirem manter alimentação, moradia, educação, segurança e saúde, sem prestarem serviços em troca de retornos financeiros (Estrela *et al.*, 2020).

Bezerra, Silva, Soares e Silva (2020) descrevem ainda que a crise econômica e sanitária decorrente da pandemia do COVID-19 no contexto brasileiro refletem-se na queda da atividade econômica, em empregos mais escassos e na queda nas rendas familiares, sendo maior entre os mais pobres, decorrente da necessidade da adoção do isolamento social como forma de impedir o avanço da epidemia.

Foco da discussão gira em torno do ator social: Trabalhador, enfatizado no presente artigo que acaba por sentir os efeitos maléficos da pandemia de duas formas diferentes: quando precisa atender e eventualmente assistir a perda da luta contra COVID-19 de um paciente e quando, em seu ambiente familiar, sente os impactos econômicos e sociais, como as dificuldades de realizar a quarentena, a ausência da escola, o eventual aumento de conflitos familiares e outros. Esses fatores, alinhados a uma baixa qualidade de vida no ambiente de trabalho, intensificam o desenvolvimento de sofrimentos psicológicos e até mesmo de transtornos associados ao estresse ocupacional (Santos *et al.*, 2020).

Feliciano e Ebert (2021) expõem que a Qualidade de Vida no Trabalho – QVT compreende um conjunto de medidas que visam reduzir os aspectos negativos que tendem a estarem presentes nos ambientes de trabalho tradicionais: estresse, insatisfação, desmotivação, redução da saúde mental e outros, partindo da premissa da intensidade que esses fatores impactam de forma negativa a produtividade e os resultados da organização.

Logo, a QVT compreende a função de atividades e metodologias que tenham como objetivo melhorar a qualidade de vida, a satisfação e a motivação desses funcionários nesses espaços de trabalho. Tarefa que já era difícil, mas que se intensificou ainda mais com o advento e os impactos da pandemia, principalmente no setor da saúde (Feliciano & Ebert, 2021).



Carmo *et al.* (2021) salientam que a pandemia do COVID-19 exige que planos de QVT sejam elaborados e aplicados, incluindo uma revisão completa para aquelas organizações que já possuíam um plano de QVT bem avaliado. Tal realidade deve-se ao fato de que a alteração completa do ambiente de trabalho exige que essas ações sejam readequadas.

Os autores sugerem algumas ações que podem ser aplicadas na reformulação dos planos de QVT, como a aquisição de planos de treinamento físico ou de relaxamento via vídeo chamadas para que os colaboradores possam usar em casa, programas de treinamento efetivo que viabilizem a maior quantidade possível de atividades profissionais para o home office, aumento da remuneração relacionada aos vales alimentação e transporte, adoção de bancos de horas efetivos e digitais, dentre outros.

5 CONCLUSÃO

O presente artigo argumenta sobre os diversos contextos e fatores que levam o trabalhador a apresentarem comprometimento na saúde mental, problema tão comum na sociedade, revestido de invisibilidade pelas ideologias que pregam o imediatismo na busca pelo dinheiro e a tão prometida felicidade advinda dele.

As classes de trabalhadores que desenvolvem quadros de estresse passam por sérios problemas referentes à sua saúde física e mental, isso porque passam a sentirem sintomas característicos, que possuem potencial para atrapalharem sua vida pessoal e profissional; sobretudo pelas mudanças bruscas no cotidiano do trabalho afetando a motivação, a satisfação com a organização, a qualidade de vida, a forma de execução de tarefas laborais e outros aspectos impactados pelo contexto pandêmico.

Enfatiza-se as atividades profissionais que se relacionam ao cuidado e ao atendimento em saúde, que tendem a serem altamente estressantes, uma vez que qualquer erro cometido pode definir a melhora ou a piora do quadro de um paciente, a perda ou o salvamento de uma vida. Portanto, quando essa análise volta-se para o exercício de profissionais de equipes em saúde, na linha de frente no enfrentamento da COVID-19, essa problemática intensifica-se ainda mais, tendo em vista a quantidade maior de aspectos estressantes nesses espaços.

Logo, defende-se que o trabalho exercido nesses espaços de saúde durante a pandemia exige muito mais do profissional do que o trabalho exercido em outros momentos, não sendo adequado ou justo que a carga horária exigida seja a mesma, nem tão pouco que não haja políticas de assistência e apoio especializados na proteção da saúde mental e física desses profissionais.



6 REFERÊNCIAS

- Amorim, S. C., & Souza, H. V. (2018). Síndrome de burnout em profissionais da enfermagem que atuam na unidade de terapia intensiva. *Revista Pró-UniverSUS*, 9(2), 02-05.
- Baker, M. C., Argolo, J. C., & Borges, L. O. (2006). Os valores organizacionais e a síndrome de burnout: dois momentos em uma maternidade pública. *Psicologia: reflexão e crítica*, 19(1), 34-43. doi:<https://doi.org/10.1590/S0102-79722006000100006>
- Balassiano, M., Tavares, E., & Pimenta, R. D. (2011). Estresse ocupacional na administração pública brasileira: quais os fatores impactantes? *Revista de Administração Pública*, 45(3), 751-774.
- Barros, M. M. (1999). *Revendo a história da enfermagem em São Paulo (1890-1920)* (Vol. 13). São Paulo: Cadernos Pagu.
- Bendassolli, P. F. (2007). Felicidade e trabalho. *GV Executivo*, 6(4), 57-61.
- Bezerra, A. C., Silva, C. E., Soares, F. R., & Silva, J. A. (2020). Fatores associados ao comportamento da população durante o isolamento social na pandemia de COVID-19. *Ciência & Saúde Coletiva*, 25(9), 2411-2421. doi:<https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.123>
- Bezerra, C. D., Assis, S. G., & Constantino, P. (2016). Sofrimento psíquico e estresse no trabalho de agentes penitenciários: uma revisão da literatura. *Ciência & Saúde Coletiva*, 21(2), 2135-2146. doi:<https://doi.org/10.1590/1413-81232015217.00502016>
- Carmo, F. C., Costa, E. F., Gomes, J. C., Miranda, I. M., Oliveira, B. L., Paula, J. V., & Silva, M. F. (2021). Programas de desenvolvimento de pessoas enquanto ferramenta de promoção de saúde: reflexões em tempos de pandemia. *Única Cadernos Acadêmicos*, 1(1), 1-11.
- Corbi, R. B., & Menezes-Filho, N. A. (2006). Os determinantes empíricos da felicidade no Brasil. *Brazilian Journal of Political Economy*, 26(4), 518-536. doi:<https://doi.org/10.1590/S0101-31572006000400003>
- Costa, D. A. (2020). Os desafios do profissional de enfermagem mediante a Covid-19. *Revista Gestão & Tecnologia*, 1(30), 19-21.
- Dantas, T. P., Aguiar, C. A., Rodrigues, V. R., Silva, R. R., Silva, M. I., Sampaio, L. R., & Pinheiro, W. R. (2020). Diagnósticos de enfermagem para pacientes com COVID-19. *Journal Health NPEPS*, 5(1), 396-416.
- Dolan, P., Peasgood, & White, M. (2008). Do we really know what makes us happy? a review of the economic literature on the factors associated with subjective well-being. *Journal of economic psychology*, 29(1), 94-122. doi:<https://doi.org/10.1016/j.joep.2007.09.001>
- Estrela, F. M., Soares, C. F., Cruz, M. A., Silva, A. F., Santos, J. R., Moreira, T. M., & Silva, M. G. (2020). Pandemia da covid 19: refletindo as vulnerabilidades a luz do gênero, raça e classe. *Ciência & Saúde Coletiva*, 25(9), 3431-3436. doi:<https://doi.org/10.1590/1413-81232020259.14052020>
- Feldman, L. B., Gatto, M. A., & Cunha, I. C. (2005). História da evolução da qualidade hospitalar: dos padrões a acreditação. *Acta Paulista de Enfermagem*, 18(2), 213-219. doi:<https://doi.org/10.1590/S0103-21002005000200015>



- Feliciano, G. G., & Ebert, P. R. (2020). Coronavírus e meio ambiente de trabalho: de pandemias, pantomimas e panaceias. *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.*, 63(63), 193-233.
- Fernandes, L. S., Nitsche, M. J., & Godoy, I. D. (2018). Associação entre síndrome de burnout, uso prejudicial de álcool e tabagismo na enfermagem nas UTIs de um hospital universitário. *Ciência & Saúde Coletiva*, 23(2), 203-214. doi:<https://doi.org/10.1590/1413-81232018231.05612015>
- Ferreira, M. C., Leite, J. V., & Mendes, A. M. (2009). Mudando a gestão da qualidade de vida no trabalho. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 9(2), 109-123.
- Barbosa Filho, F. H. (2017). A crise econômica de 2014/2017. *Estudos avançados*, 31(89), 51-60. doi:<https://doi.org/10.1590/s0103-40142017.31890006>
- Fisher, C. D. (2012). Happiness at work. *International journal of management reviews*, 12(4), 384-412.
- Freire F, J. (2010). *Ser feliz hoje: reflexões sobre o imperativo da felicidade*. Rio de Janeiro: FGV.
- Gallian, D. M. (2000). A (re) humanização da medicina. *Psiquiatria na prática médica*, 33(2), 5-8.
- Gavin, J. H., & Mason, R. O. (2004). The virtuous organization: the value of happiness in the workplace. *Organizational dynamics*, 33(4), 379-392.
- Gratton, L., & Scott, A. (2016). The 100-year life: living and working in an age of longevity. *Bloomsbury Publishing*, 71(2), 103–106.
- Gullo, M. C. (2020). A economia na pandemia covid-19: algumas considerações. *Rosa Dos Ventos-Turismo e Hospitalidade*, 12(3), 12-24. doi:<https://doi.org/10.18226/21789061.v12i3a05>
- Hosie, P. J., & Sevastos, P. (2009). Does the “happy-productive worker” thesis apply to managers? *International Journal of Workplace Health Management*, 2, 131-160. doi:<https://doi.org/10.1108/17538350910970219>
- Kahneman, D., & Deaton, A. (2010). High income improves evaluation of life but not emotional well-being. *Proceedings of the national academy of sciences*, 107(38), 16489-16493. doi:<https://doi.org/10.1073/pnas.1011492107>
- Layard, R. (2008). *Felicidade: lições de uma nova ciência*. Rio de Janeiro: Best Seller.
- Macedo, M., & Cremonesi, G. O. (2013). Estudo da percepção dos funcionários sobre o plano de carreira como estratégia para reter talentos nas organizações. *UNIVERSITAS*, 1(11), 2-10.
- Maio, T. L. (2016). *A felicidade no trabalho: o impacto na gestão das organizações*. Dissertação de Mestrado em Gestão, Business e Economics School: Instituto de Superior de Gestão, Lisboa.
- Marques, G. L., Carvalho, F. L., Fortes, S., Miranda, F. H., & Alves, G. S. (2018). Síndrome de burnout entre médicos plantonistas de unidades de terapia intensiva. *Jornal Brasileiro de Psiquiatria*, 67(3), 186-193. doi: <https://doi.org/10.1590/0047-2085000000202>
- Mascarenhas, M. D., & Barros, M. B. (2015). Evolução das internações hospitalares por causas externas no sistema público de saúde-Brasil, 2002 a 2011. *Epidemiologia e Serviços de Saúde*, 24(3), 19-29. doi:<https://doi.org/10.5123/S1679-49742015000100003>



- Maximiano, A. C. (2012). *Teoria geral da administração: da revolução urbana à revolução digital* (Vol. 8). São Paulo: Atlas.
- Medeiros, C. S. (2009). O conceito de felicidade na mídia e o estímulo ao consumo permanente: a felicidade não tem preço? *Sessões do Imaginário*, 14(21), 35-42.
- Nascimento, E. É., Santos, V. S., Silva, T. C., & Duque, M. A. (2020). Desenvolvimento da síndrome de Burnout nos enfermeiros de UTI de um hospital. *Brazilian Journal of Health Review*, 3(4), 7325-7352.
- Nichele, J., Stefano, S. R., & Raifur, L. (2015). Análise da remuneração estratégica para atrair e reter colaboradores: a visão dos pós-graduandos. *Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe)*, 5(12), 212-231. doi:<https://doi.org/10.20503/recape.v5i2.24911>
- Odelius, C. C., & Santos, A. R. (2008). Percepção de justiça organizacional de sistemas de remuneração em organizações públicas. *Revista Alcance*, 15(2), 226-242. doi:<https://doi.org/10.14210/alcance.v15n2.p226-242>
- Paulani, L. M. (2011). A autonomização das formas verdadeiramente sociais na teoria de Marx: comentários sobre o dinheiro no capitalismo contemporâneo. *Revista Economia*, 12(1), 49-70.
- Pereira, M. D., Torres, E. C., Pereira, M. D., Antunes, P. F., & Costa, C. F. (2020). sofrimento emocional dos enfermeiros no contexto hospitalar frente à pandemia de COVID-19. *Research, Society and Development*, 9(8), 12-35.
- Pinto, J. M. (2014). Dinheiro traz felicidade? uma relação entre insumos e qualidade na educação. *Arquivos Analíticos de Políticas Educativas*, 22(19), 1-17. doi:<http://dx.doi.org/10.14507/epaa.v22n19.2014>
- Pires, L. N., Carvalho, L., & Xavier, L. D. (2020). COVID-19 e desigualdade: a distribuição dos fatores de risco no Brasil. *Experiment Findings*, 02-10.
- Puente-Palacios, K. E., Pacheco, E. A., & Severino, A. F. (2013). Clima organizacional e estresse em equipes de trabalho. *Rev. Psicol., Organ. Trab.*, 13(1), 37-48.
- Pupo, M. B. (2005). *Empregabilidade acima dos 40 anos*. São Paulo: Expressão e Arte Editora.
- Ramírez, C, Á. F., García, M. A., & Domínguez, A. L. (2013). O ambiente de trabalho como elemento de compromisso organizacional. *National Journal of Administration*, 4(1), 59-70.
- Ribeiro, J. F., Figueiredo, A. J., Silva, M. K., Bandeira, F. L., Silva, P. S., & Pinho, M. A. (2021). Profissionais de enfermagem na UTI e seu protagonismo na pandemia: legados da Covid-19. *Revista Enfermagem Contemporânea*, 10(1), 14-19. doi:<http://dx.doi.org/10.17267/2317-3378rec.v10i2.3423>
- Ribeiro, L. C., Santana, J. R., Andrade, J. R., Moura, F. R., Esperidião, F., Jorge, M. A., & Cerqueira, R. B. (2020). Estimação de impactos econômicos da pandemia COVID-19 em Sergipe. *Boletim Informativo Mensal – LEADER/UFS*, 12(2), 05-08. doi:10.13140/RG.2.2.26067.20003
- Rosenbluth, H. F., & Peters, D. M. (1992). *The customer comes second: and other secrets of exceptional service*. Virgínia: Morrow.



- Sanglard, G. (2007). Hospitais: espaços de cura e lugares de memória da saúde. *Anais do Museu Paulista: História e Cultura Material*, 15(2), 257-289. doi:<https://doi.org/10.1590/S0101-47142007000200020>
- Santos, K. O., Fernandes, R. D., Almeida, M. M., Miranda, S. S., Mise, Y. F., & Lima, M. A. (2020). Trabalho, saúde e vulnerabilidade na pandemia de COVID-19. *Cadernos de Saúde Pública*, 36(12), 1-14. doi:<https://doi.org/10.1590/0102-311X00178320>
- Sender, G., & Fleck, D. (2017). As organizações e a felicidade no trabalho: uma perspectiva integrada. *Revista de Administração Contemporânea*, 21(6), 764-787.
- Susniene, D., & Jurkauskas, A. (2009). The concepts of quality of life and happiness—correlation and differences. *Engineering Economics*, 36(4), 56-66.
- Teixeira, R. A., & Pinto, E. C. (2012). A economia política dos governos FHC, Lula e Dilma: dominância financeira, bloco no poder e desenvolvimento econômico. *Economia e sociedade*, 21(esp), 909-941. doi:<https://doi.org/10.1590/S0104-06182012000400009>
- Valente, J. (23 de Novembro de 2020). *Médicos denunciam falta de insumos e equipamentos*. Fonte: Agência Brasil: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2020-05/covid-19-medicos-denunciam-falta-de-insumos-e-equipamentos>