

BURNOUT NAS ORGANIZAÇÕES: IMPACTOS PSICOSSOCIAIS E DESAFIOS PARA A GESTÃO DE PESSOAS

BURNOUT IN ORGANIZATIONS: PSYCHOSOCIAL IMPACTS AND CHALLENGES FOR PEOPLE MANAGEMENT

BURNOUT EN LAS ORGANIZACIONES: IMPACTOS PSICOSOCIALES Y DESAFÍOS PARA LA GESTIÓN DE PERSONAS

Lucas José Vaz Schiavao¹, Wilton Maia Velez², Hyasnaia Barros de Oliveira Silva Lima³, Aldo Izidório Santos Filho⁴, Cláudio José Alves do Nascimento⁵, Emanuelle Ribeiro Lisboa Prasto Martins⁶, Clarisse Cordeiro Medeiros Mondego⁷, Joana Paula Carvalho Correa⁸, Uiliam Hahn Biegelmeyer⁹, Matheus Rocha de Oliveira¹⁰, Bruno Henrique de Sousa Lima¹¹

DOI: 10.54899/dcs.v22i83.3629

Recibido: 20/09/2025 | Aceptado: 14/10/2025 | Publicación en línea: 22/10/2025.

RESUMO

O presente estudo teve como objetivo analisar o impacto psicossocial do burnout nas organizações e os desafios enfrentados pela gestão de pessoas na identificação e tratamento dessa síndrome. A pesquisa foi conduzida de forma descritiva, utilizando uma amostra de 13 profissionais que atuam em diferentes setores organizacionais. Foram coletados dados por meio de entrevistas, visando compreender as experiências e percepções dos respondentes sobre o fenômeno do burnout, suas causas e consequências. Os resultados apontaram que o burnout é uma questão crescente nas organizações, com impactos significativos na saúde mental e física dos colaboradores, além de influenciar negativamente a produtividade e a dinâmica de trabalho. A gestão de pessoas enfrenta desafios na identificação precoce dos sintomas e na implementação

¹ Doutor em Neurologia, Universidade de São Paulo (USP), São Paulo, São Paulo Brasil.

E-mail: schiva8@icloud.com

² Mestre em Engenharia e Gestão dos Recursos Naturais, Universidade Federal de Campina Grande (UFCG), Campina Grande, Paraíba, Brasil. E-mail: wiltonmaiaavelez@gmail.com

³ Doutoranda em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), Natal, Rio Grande do Norte, Brasil. E-mail: hyasnaia@hotmail.com

⁴ Graduado Medicina pela Universidade de Pernambuco. E-mail: Institutodrapriscillasantos@gmail.com

⁵ Mestre em Ensino na Saúde, Universidade Estadual do Ceará (UECE), Fortaleza, Ceará, Brasil.

E-mail: cjjc28@gmail.com

⁶ Mestranda em Psicologia Social, Universidade Salgado de Oliveira (UNIVERSO), Niterói, Rio de Janeiro, Brasil. E-mail: emanuelle.lisboa@gmail.com

⁷ Mestre em Administração, Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão (IFMA), São Luís, Maranhão, Brasil. E-mail: clarissecmdeiros@gmail.com

⁸ Graduada em Enfermagem, Universidade Federal do Amazonas, Manaus, Amazonas, Brasil.

E-mail: j.penf@hotmail.com

⁹ Doutor em Administração, Universidade de Caxias do Sul, Caxias do Sul, Rio Grande do Sul, Brasil.

E-mail: uiliam.hb@terra.com.br

¹⁰ Mestrando em Psicologia Organizacional, Must University, Flórida, Estados Unidos.

E-mail: mthrchczs@gmail.com

¹¹ Graduando em Gestão Pública, Universidade do Estado de Minas Gerais (UEMG), Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil. E-mail: henriquebytencourt@gmail.co

de medidas eficazes para mitigar os efeitos da síndrome. Em conclusão, a pesquisa evidenciou a necessidade de um maior cuidado com a saúde mental dos trabalhadores e a importância de ações preventivas por parte das empresas.

Palavras-chave: Burnout. Psicossocial. Gestão de Pessoas.

ABSTRACT

This study aimed to analyze the psychosocial impact of burnout on organizations and the challenges faced by people management in identifying and treating this syndrome. The research was conducted descriptively, using a sample of 13 professionals working in different organizational sectors. Data were collected through interviews to understand the respondents' experiences and perceptions about the phenomenon of burnout, its causes, and consequences. The results indicated that burnout is a growing issue in organizations, with significant impacts on employees' mental and physical health, in addition to negatively influencing productivity and work dynamics. People management faces challenges in identifying symptoms early and implementing effective measures to mitigate the effects of the syndrome. In conclusion, the research highlighted the need for greater attention to workers' mental health and the importance of preventive actions by companies.

Keywords: Burnout. Psychosocial. People Management.

RESUMEN

Este estudio tuvo como objetivo analizar el impacto psicosocial del síndrome de burnout en las organizaciones y los desafíos que enfrenta la gestión de personas para identificar y tratar este síndrome. La investigación se realizó de forma descriptiva, con una muestra de 13 profesionales que trabajan en diferentes sectores organizacionales. Se recopilieron datos mediante entrevistas para comprender las experiencias y percepciones de los encuestados sobre el fenómeno del burnout, sus causas y consecuencias. Los resultados indicaron que el burnout es un problema creciente en las organizaciones, con impactos significativos en la salud mental y física de los empleados, además de influir negativamente en la productividad y la dinámica laboral. La gestión de personas enfrenta desafíos para identificar los síntomas de forma temprana e implementar medidas efectivas para mitigar los efectos del síndrome. En conclusión, la investigación destacó la necesidad de una mayor atención a la salud mental de los trabajadores y la importancia de las acciones preventivas por parte de las empresas.

Palabras clave: Burnout. Psicossocial. Gestión de Personas.



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución- NoComercial 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

INTRODUÇÃO

O fenômeno do burnout tem ganhado crescente atenção nas últimas décadas,

especialmente no contexto das organizações contemporâneas, que exigem altos níveis de produtividade e desempenho de seus colaboradores. Inicialmente identificado na área da saúde, o burnout foi, ao longo do tempo, reconhecido como um problema multifacetado que afeta não apenas profissionais da saúde, mas também trabalhadores de diversas áreas. Este distúrbio psicossocial é caracterizado pelo esgotamento emocional, despersonalização e sensação de baixa realização profissional, fatores que comprometem tanto o bem-estar do indivíduo quanto sua performance no ambiente de trabalho (Burmester; 2017).

A origem do conceito de burnout remonta à década de 1970, com o psicólogo Herbert Freudenberger, que descreveu o distúrbio como um "estado de exaustão mental e física causado por um envolvimento excessivo com as exigências do trabalho". Desde então, pesquisadores e profissionais da área de saúde mental têm se dedicado ao estudo dessa síndrome, que impacta significativamente as organizações e os indivíduos envolvidos. No entanto, o burnout é frequentemente negligenciado ou mal interpretado, sendo muitas vezes confundido com estresse ou fadiga extrema, o que torna sua gestão e prevenção mais complexas (Lima et al., 2025; Lima et al., 2025; Lima; Domingues Júnior; Gomes; 2023; Lima; Domingues Júnior; Silva; 2024).

Em termos organizacionais, o burnout pode ser compreendido como uma resposta crônica ao estresse laboral, exacerbada por condições de trabalho inadequadas, sobrecarga de tarefas, falta de apoio e reconhecimento e um ambiente de trabalho tóxico. Tais fatores são comuns em ambientes corporativos altamente competitivos e que não investem na saúde mental de seus colaboradores. Assim, o burnout pode resultar em sérios impactos tanto para os profissionais, quanto para as próprias organizações, afetando a produtividade, a qualidade do trabalho e até mesmo o clima organizacional (Cysneiros et al., 2021)

Estudos revelam que o burnout está fortemente ligado a problemas de saúde mental, como depressão, ansiedade e distúrbios do sono, além de doenças físicas, como hipertensão e doenças cardiovasculares. O custo do burnout para as organizações é substancial, não apenas no que diz respeito à perda de produtividade, mas também no aumento das taxas de absenteísmo, rotatividade de pessoal e custos com assistência médica. A gravidade do problema exige uma abordagem holística e integrativa, que leve em consideração as dimensões psicossociais do trabalho e as condições que favorecem o desenvolvimento do burnout (Lima; Domingues Júnior; Gomes; 2025).

A gestão de pessoas, papel essencial nas organizações, enfrenta grandes desafios no que diz respeito à prevenção e ao tratamento do burnout. Embora muitas organizações estejam cada

vez mais conscientes da importância de promover ambientes de trabalho saudáveis e equilibrados, ainda há um longo caminho a percorrer no que diz respeito à identificação precoce dos sinais de burnout e à implementação de políticas e programas eficazes de intervenção. O papel da liderança também é crucial, pois líderes despreparados ou distantes podem agravar a situação, enquanto uma liderança empática e comprometida pode ser uma ferramenta poderosa na mitigação dos efeitos do burnout (Lima; Silva; Domingues Júnior; 2024).

No contexto atual, com a crescente adoção do trabalho remoto e a pressão por resultados cada vez mais elevados, o burnout tem se tornado ainda mais prevalente, afetando uma grande quantidade de trabalhadores em diversas partes do mundo. A transformação digital, se por um lado proporciona vantagens, também impõe novos desafios relacionados ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Assim, a compreensão dos fatores que contribuem para o burnout nas organizações se torna essencial para garantir não apenas a saúde dos colaboradores, mas também a sustentabilidade a longo prazo das próprias organizações (Lima; et al.; 2025).

Neste cenário, o objetivo da pesquisa foi analisar os impactos psicossociais do burnout nas organizações e os desafios enfrentados pela gestão de pessoas ao lidar com a identificação e mitigação dessa síndrome. A pesquisa pretendeu compreender as percepções dos trabalhadores sobre as causas, consequências e medidas adotadas pelas empresas para prevenir o burnout e apoiar aqueles que já estão afetados. Para tanto, uma metodologia qualitativa e descritiva foi adotada, com a aplicação de entrevistas com profissionais de diferentes setores e cargos nas organizações.

METODOLOGIA

A pesquisa adotou uma abordagem descritiva e qualitativa, com o objetivo de compreender as experiências dos trabalhadores em relação ao burnout nas organizações e os desafios enfrentados pela gestão de pessoas. A amostra foi composta por 13 profissionais que atuam em diferentes áreas, incluindo administração, recursos humanos, marketing e tecnologia. A seleção dos participantes foi feita por meio de amostragem não probabilística, considerando a disponibilidade e o interesse dos profissionais em compartilhar suas experiências sobre o tema.

Os dados foram coletados por meio de entrevistas semiestruturadas, realizadas individualmente com cada participante. As entrevistas foram conduzidas em ambiente privado, garantindo a confidencialidade das respostas e criando um espaço seguro para os entrevistados se

sentirem à vontade para falar sobre suas experiências. O roteiro das entrevistas foi composto por questões abertas, abordando temas como as causas do burnout, os efeitos da síndrome na saúde física e mental dos colaboradores, a percepção sobre as ações da empresa no enfrentamento do problema e as estratégias de gestão de pessoas aplicadas no contexto organizacional.

Além disso, foi utilizado um questionário complementar com perguntas fechadas para coletar informações demográficas e dados sobre o contexto organizacional dos participantes, como tipo de empresa, tempo de trabalho e cargos ocupados. A análise das entrevistas foi realizada por meio da técnica de análise de conteúdo, que permitiu identificar categorias e padrões comuns nas respostas dos participantes. As informações foram organizadas e interpretadas a partir de três grandes eixos temáticos: causas do burnout, consequências para o trabalhador e medidas adotadas pelas organizações.

A coleta de dados ocorreu durante um período de três meses, com as entrevistas sendo realizadas de forma presencial ou por videoconferência, dependendo da disponibilidade dos participantes. Todos os profissionais entrevistados assinaram um termo de consentimento livre e esclarecido, autorizando a utilização das informações fornecidas para fins de pesquisa acadêmica. O tratamento ético dos dados foi assegurado, garantindo a privacidade e o anonimato dos participantes.

RESULTADOS E ANÁLISE

Os resultados da pesquisa mostraram que o burnout é uma realidade presente em várias organizações, afetando a saúde física e mental dos colaboradores, além de influenciar diretamente a produtividade e o clima organizacional. Segundo os respondentes E05 e E08, o excesso de trabalho e a falta de reconhecimento são os principais fatores que contribuem para o desenvolvimento do burnout. E05 relatou: "Sinto que o trabalho nunca acaba, e quando entrego algo, nunca sou reconhecido de forma adequada", enquanto E08 afirmou: "É frustrante quando você dá o máximo de si e a resposta da empresa é só mais pressão para entregar mais."

A análise dessas falas revela que a falta de reconhecimento é uma das causas mais profundas de desgaste emocional no ambiente de trabalho. Profissionais que não se sentem valorizados ou reconhecidos pelo esforço dedicado frequentemente desenvolvem sentimentos de desmotivação e frustração. Essa falta de apreço pode levar ao que se conhece como "despersonalização", um dos sintomas clássicos do burnout, em que o trabalhador se sente

desconectado de suas próprias realizações e progressos. A sobrecarga de tarefas, combinada à ausência de reconhecimento, gera um ciclo vicioso, onde os colaboradores se veem pressionados a continuar entregando resultados, mas sem a satisfação de ver seu esforço reconhecido. Esse cenário contribui diretamente para o esgotamento físico e emocional, que são características fundamentais do burnout.

Além disso, o fenômeno do burnout está frequentemente relacionado à pressão organizacional por resultados rápidos e eficientes. Quando o foco está na performance, sem uma consideração do bem-estar do trabalhador, cria-se um ambiente onde o estresse se intensifica. O aumento das demandas e a constante cobrança por resultados podem desencadear uma sensação de inutilidade entre os colaboradores, algo que foi evidenciado nas entrevistas com E05 e E08. Isso acontece porque, para esses profissionais, não existe espaço para descanso ou recuperação, o que resulta em um esgotamento generalizado. O reflexo disso no ambiente corporativo é uma queda na produtividade, pois, ao contrário do que se espera, a pressão excessiva tende a diminuir a eficácia das equipes, gerando maior desgaste.

Os entrevistados indicaram que a sobrecarga de tarefas e a falta de equilíbrio entre vida pessoal e profissional são fatores críticos. De acordo com E12, "A pressão por resultados é constante e as horas extras se tornaram uma prática comum, o que afeta diretamente minha saúde e meu bem-estar". Esse relato reflete a realidade de muitos profissionais que sentem que não há espaço para descanso ou lazer fora do ambiente de trabalho.

A análise desse relato evidencia como a falta de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal é uma das maiores contribuições para o burnout nas organizações. Profissionais que se veem constantemente forçados a estender sua jornada de trabalho em detrimento de sua saúde física e mental não apenas comprometem sua qualidade de vida, mas também seu desempenho profissional. O burnout não é apenas um reflexo de um ambiente de trabalho tóxico ou exigente, mas também de uma cultura organizacional que negligencia o autocuidado e a importância do tempo livre. Essa sobrecarga de trabalho compromete não apenas a saúde, mas também a capacidade de foco e a criatividade dos colaboradores, que acabam por entrar em um ciclo de fadiga crônica e falta de motivação.

A falta de apoio da liderança também foi mencionada como um fator agravante. E07 destacou: "Os gestores nunca demonstram preocupação com o meu bem-estar. Quando trago um problema pessoal ou de saúde, a resposta é 'se não trabalhar, alguém ocupará meu lugar'". Essa falta de empatia por parte da liderança é um dos maiores desafios enfrentados pelas organizações,

pois contribui para o aumento do estresse e da desmotivação no ambiente de trabalho.

Esse depoimento de E07 revela a falta de empatia e a cultura de desumanização que algumas empresas perpetuam, onde o valor do colaborador é medido apenas pela sua capacidade de entregar resultados. A falta de compreensão dos gestores sobre o impacto do estresse e do burnout nas suas equipes é um dos maiores obstáculos para a criação de um ambiente de trabalho saudável e sustentável. Lideranças que desconsideram a saúde mental e emocional de seus colaboradores agravam o quadro de desgaste, visto que os trabalhadores se sentem pressionados a cumprir metas sem o devido apoio. Além disso, essa postura pode gerar uma alta rotatividade de funcionários, pois os trabalhadores que não se sentem acolhidos e apoiados pela liderança tendem a buscar alternativas em organizações que valorizem o bem-estar.

Por outro lado, alguns entrevistados, como E02, mencionaram a importância de políticas de bem-estar implementadas por suas empresas, como programas de saúde mental e flexibilidade de horário. E02 afirmou: "Minha empresa oferece terapia e flexibilidade, o que tem ajudado bastante a lidar com o estresse e a pressão". Isso mostra que, quando bem implementadas, essas políticas podem ter um impacto positivo no enfrentamento do burnout.

Essas iniciativas destacadas por E02 são essenciais para a construção de um ambiente de trabalho resiliente, onde os colaboradores se sentem apoiados e reconhecidos. A flexibilidade de horário, por exemplo, permite que os profissionais se organizem melhor entre suas responsabilidades pessoais e profissionais, contribuindo para um equilíbrio mais saudável. Já a oferta de terapia demonstra uma preocupação com a saúde mental, fundamental para a prevenção do burnout. A análise dessas medidas mostra que, embora as empresas possam não eliminar completamente os fatores estressantes no ambiente de trabalho, elas podem atuar de forma significativa para minimizar os impactos negativos. A implementação de programas de saúde mental também evidencia uma mudança nas perspectivas organizacionais, com foco na humanização e no cuidado integral com os colaboradores.

Os participantes também destacaram o papel fundamental da comunicação dentro das organizações. Para E10, "A falta de uma comunicação clara e eficaz entre as equipes e os gestores agrava ainda mais o estresse no ambiente de trabalho". A comunicação falha contribui para a sensação de insegurança e incerteza, elementos que são frequentemente associados ao desenvolvimento do burnout.

A comunicação inadequada nas organizações é um dos principais fatores que alimenta o ciclo do burnout, pois ela gera confusão, frustração e desmotivação entre os colaboradores.

Quando as expectativas não são claras ou as diretrizes de trabalho não são bem estabelecidas, os profissionais se sentem sobrecarregados e sem direção, o que aumenta o estresse. A comunicação aberta, por outro lado, fortalece o vínculo entre gestores e equipes, reduzindo a ansiedade e proporcionando um ambiente de transparência e confiança. A análise dos relatos de E10 revela que a comunicação não é apenas um meio de troca de informações, mas uma ferramenta poderosa para gerir o estresse e criar uma atmosfera de trabalho mais colaborativa e saudável.

Além disso, as organizações que oferecem programas de treinamento e desenvolvimento para os gestores, visando capacitação em inteligência emocional e liderança positiva, podem ajudar a prevenir o burnout. E06 relatou: "Após um programa de liderança positiva, meus gestores passaram a entender melhor nossas necessidades, o que reduziu o estresse na equipe". Esse tipo de abordagem foi considerado eficaz para melhorar o ambiente de trabalho e reduzir os impactos do burnout.

A análise desse depoimento sugere que a capacitação das lideranças tem um impacto direto na criação de um ambiente de trabalho mais equilibrado e saudável. Quando os gestores desenvolvem competências emocionais e de liderança, como empatia e capacidade de comunicação eficaz, eles se tornam mais aptos a identificar sinais precoces de estresse e burnout entre seus subordinados. Além disso, uma liderança positiva não só reduz a pressão sobre as equipes, mas também promove o desenvolvimento de um sentimento de pertencimento e apreço pelos colaboradores. Organizações que investem no aprimoramento das habilidades de liderança têm maiores chances de prevenir o burnout e criar uma cultura organizacional mais sustentável a longo prazo.

Porém, o fator mais mencionado pelos participantes foi a falta de tempo para descanso e lazer, especialmente em ambientes de trabalho onde as exigências são altas e as metas são desafiadoras. E11 declarou: "Nos últimos anos, tenho sacrificado muito da minha vida pessoal para cumprir as metas da empresa. Isso tem me afetado emocionalmente e fisicamente".

A análise dessa fala de E11 indica que o burnout não é apenas um reflexo da sobrecarga de trabalho, mas também da incapacidade de separar a vida profissional da vida pessoal. A falta de tempo para atividades de lazer e descanso pode levar a uma deterioração gradual da saúde mental e física. Esse tipo de exaustão não é imediata, mas se desenvolve ao longo do tempo, criando um ciclo de cansaço e desmotivação contínuos. As empresas que não promovem uma cultura de equilíbrio entre trabalho e descanso estão, na verdade, contribuindo para a saúde precária de seus colaboradores. Portanto, é essencial que as organizações revisem suas políticas

e práticas para garantir que os colaboradores tenham tempo e condições adequadas para recuperar suas energias, evitando, assim, o esgotamento total.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa revelou que o burnout é uma síndrome que afeta profundamente a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, além de comprometer a produtividade e o ambiente organizacional. Os dados indicaram que, embora muitas organizações já reconheçam o impacto do burnout, ainda há uma lacuna significativa nas estratégias de prevenção e apoio aos colaboradores afetados. As empresas devem implementar ações que promovam o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, com políticas de saúde mental, apoio psicológico e um ambiente de trabalho saudável e empático.

A gestão de pessoas desempenha um papel crucial na prevenção e manejo do burnout. Líderes bem preparados e conscientes das necessidades de seus colaboradores podem criar um ambiente mais colaborativo e motivador, onde o estresse é gerido de forma eficaz e as pessoas se sentem apoiadas. A implementação de programas de bem-estar, comunicação aberta e capacitação para lideranças é essencial para mitigar os efeitos do burnout e garantir a saúde organizacional a longo prazo.

Conclui-se que o burnout é um desafio crescente nas organizações, e sua prevenção requer uma abordagem integrada, que envolva tanto a gestão de pessoas quanto políticas de saúde organizacional.

REFERÊNCIAS

BURMESTER, Haino. Gestão de pessoas na saúde. Revista de Administração em Saúde, v. 17, n. 69, out.-dez. 2017.

CYSNEIROS, Helena Renata Silva; ARRUDA, Wagner Soares de; OLIVEIRA, Denys Marques de; AMARO, Elidiane Melo; CORREIA NETO, Jorge da Silva. Saúde Pública e Gestão de Pessoas: Uma Revisão Integrativa / Public Health and People Management: An Integrative Review. ID on line. Revista de psicologia, [S. l.], v. 15, n. 54, p. 34–49, 2021.

LIMA, L. A. de O.; PARENTE, A. M. B.; LEIMANN, A. H.; SCHIAVAO, L. J. V.; MAIA, L. A.; SOUSA, F. B. da S.; ARAÚJO, T. S. S.; SOUSA, G. C. Gestão na Saúde Pública: Contribuições da Inteligência Artificial para a Otimização dos Processos e Tomada de Decisões. Revista de Gestão e Secretariado, [S. l.], v. 16, n. 9, p. e5243, 2025.

LIMA, L. A. de O.; BERNARDY, T. A. dos S.; MENDEZ, A. V.; SCHIAVAO, L. J. V.; SOARES, A. R. N.; SOUZA JÚNIOR, S. O. de; VILELA, C. R.; BEZERRA, I. G. S. Gestão em Saúde: as Contribuições das Pesquisas de Satisfação e de Clima Organizacional para a Qualidade de Vida no Trabalho. *Revista de Gestão e Secretariado*, [S. l.], v. 16, n. 7, p. e5144, 2025. DOI: 10.7769/gesec.v16i7.5144.

LIMA, L. A. O.; DOMINGUES JUNIOR, GOMES, O. V. O. Saúde mental e esgotamento profissional: um estudo qualitativo sobre os fatores associados à síndrome de burnout entre profissionais da saúde. **Boletim de Conjuntura Boca**, 2023.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.10198981>

Lima, L. A. O., Domingues Júnior, P. L., & Silva, L. L. (2024). Estresse ocupacional em período pandêmico e as relações existentes com os acidentes laborais: estudo de caso em uma indústria alimentícia. *RGO - Revista Gestão Organizacional*, 17(1), 34-47.
<http://dx.doi.org/10.22277/rgo.v17i1.7484>.

LIMA, L. A. de O.; DOMINGUES JUNIOR, P. L. GOMES, O. V. de O. SAÚDE OCUPACIONAL E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE CATADORES DE RECICLÁVEIS: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA. *Revista CPAQV - Centro de Pesquisas Avançadas em Qualidade de Vida*, [S. l.], v. 17, n. 2, p. 9, 2025. DOI: 10.36692/V17N2-93R

LIMA, L. A. O; SILVA, L. L.; DOMINGUES JÚNIOR, P. L. Qualidade de Vida no Trabalho segundo as percepções dos funcionários públicos de uma Unidade Básica de Saúde (UBS). **REVISTA DE CARREIRAS E PESSOAS**, v. 14, p. 346-359, 2024.
<https://doi.org/10.23925/recape.v14i2.60020>

LIMA, L. A. O. et al. GESTÃO HUMANIZADA EM SAÚDE E SUAS IMPLICAÇÕES PARA A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO. *LUMEN ET VIRTUS*, v. 16, p. 1009-1019, 2025. <https://doi.org/10.56238/levv16n45-027>