

A GESTÃO PENITENCIÁRIA NA QUALIDADE DE VIDA PROFISSIONAL DO SERVIDOR PENITENCIÁRIO

A prison management in higher technical professional quality of life penitentiary server

Iarani Augusta Galúcio Lauxen

Doutoranda no Programa de pós-graduação da Escola Superior de Teologia-EST, bolsista CAPES/PROEX. Mestre em Teologia, com pesquisa na área de políticas públicas para adolescentes em situação de drogadição. Pós-graduada em Psicopedagogia Clínica e Institucional, pós-graduada em Metodologia do Ensino Superior e Gestão de Segurança Pública. Graduada em Serviço Social, atualmente docente do curso de Serviço Social da Universidade Luterana do Brasil-ULBRA. Assistente social na Superintendência dos Serviços Penitenciários do Rio Grande do Sul-SUSEPE.

E-mail: ilauxen13@gmail.com

Rosimar Souza dos Santos Borges

Mestre em Saúde Coletiva pela Universidade Luterana do Brasil (ULBRA/CANOAS). Pós-graduada em Oncologia em Serviço Social pelo Instituto Nacional do Câncer (INCA). Graduada em Serviço Social pela UFRJ e em Direito pela Faculdade Integrada do Tapajós - FIT/PA. Assistente Social da UFRJ.

E-mail: rosicrm@gmail.com

Márcio Borges da Silva

Graduado em Ciências Contábeis pela UFRJ, especialista em Gestão Pública pela Universidade Federal do Pará e em Auditoria Fiscal e Tributária pela Faculdade Gama Filho. Polícia Federal – Superintendência Regional do Rio de Janeiro – RJ.

E-mail: marborgesilva@gmail.com

Resumo

O presente artigo tem por objetivo refletir sobre os possíveis fatores de risco no trabalho do Servidor Penitenciário, no tocante ao tratamento penal e as perspectivas da gestão penitenciária para qualidade de vida profissional do trabalhador. O espaço de trabalho onde o Servidor Penitenciário desenvolve suas atividades no tratamento penal pode tornar-se um ambiente vulnerável aos mais diversos sintomas que possam afetar a sua saúde e a qualidade de vida. O universo penitenciário por sua natureza pode apresentar um ambiente de hostilidades, sofrimento humano, conflitos interpessoais e impactos dos limites institucionais para o exercício profissional, por se tratar de uma instituição total, onde a natureza das suas

características podem afetar a todos que convivem neste universo. A gestão das instituições penais quase sempre está voltada para as demandas relativas à segurança e disciplina penitenciária. Para realização do estudo, utilizou-se como método a revisão de literatura sobre a temática, além de busca de artigos em sites, como google acadêmico, BVS-Bireme, MEDLINE, PubMed entre outros. Os resultados encontrados ressaltam para o papel da gestão penitenciária na garantia de espaços de trabalho que promovam saúde e reduzam riscos psicossociais e vulnerabilidades no trabalho penitenciário, visto que a saúde e a qualidade de vida do trabalhador penitenciário não dependem exclusivamente da sua condição como indivíduo ou mesmo das condições desfavoráveis disponibilizadas pela instituição. Depende, sim, de

um jogo movimentado na relação e na forma como um e outro fator integram o espaço organizacional.

Palavras Chave: Servidor penitenciário; Qualidade de vida; Instituições Penais.

Abstract

This article aims to reflect on the possible risk factors in the work of Penitentiary Server criminal treatment and prospects of prison management to professional quality of life of the prison technical worker defining the concept of quality of working life. The work space where the TSP develops its activities in the criminal treatment can become an environment vulnerable to the most diverse symptoms that can affect its health and the quality of life. The prison universe by their nature can present a hostility environment, human suffering, interpersonal conflicts and impacts of institutional boundaries for professional practice because it is a total institution, where the nature of its characteristics can affect all who live in this universe. The penal institutions management is almost always concerned with demands for security and penitentiary discipline. To carry out the study, a review of the literature on the subject was used as a method, as well as search for articles on websites, with academic google, BVS-Bireme, MEDLINE, PubMed and others. The results found highlight the role of prison management in guaranteeing work spaces that promote health and reduce psychosocial risks and vulnerabilities in penitentiary work, since the health and quality of life of the penitentiary worker do not depend exclusively on his condition as an individual or even from unfavorable conditions provided by the institution. It depends, rather, on a bustling game in the relationship and in the way one and another factor integrate the organizational space.

Keywords: Penitentiary Server; Quality of working life; Prison management.

Introdução

No universo de estudos acerca do sistema

prisional observou-se um leque de pesquisas focadas na situação da pessoa presa, porém poucos estudos foram encontrados considerando os impactos psicossociais ao servidor penitenciário, que convive também com as fragilidades desse sistema e com os riscos apresentados pelo campo de vulnerabilidades no trabalho.

A pesquisa foi realizada a partir de uma revisão bibliográfica com o intuito de estudar e refletir sobre as fontes estressoras que podem estar fragilizando a qualidade de vida profissional do Servidor Penitenciário.ⁱ

Deste modo, o trabalho resultou em um pequeno ensaio científico que aponta reflexões pertinentes a realidade de vulnerabilidades, apresentada ao trabalho de servidores penitenciários e as possíveis estratégias da gestão, para intervenção sobre a realidade de fragilidades que possam afetar o bem-estar do trabalhador.

Os dois tópicos articulados entre si abordam a qualidade de vida profissional no trabalho do servidor penitenciário e a intervenção da gestão penitenciária na qualidade de vida profissional.

O primeiro tópico apresenta alguns conceitos de estudiosos acerca da qualidade de vida profissional e das fontes estressoras em ambientes de trabalho insalubres como em instituições totais - em ambientes prisionais, indicando os rebatimentos que o estresse de fatores de risco do ambiente de trabalho podem causar a vida do servidor penitenciário repercutindo na sua qualidade de vida profissional.

O segundo tópico aborda uma reflexão acerca do papel da gestão penitenciária na garantia e oferta de ambiente saudável para convivência

ⁱGrupo de servidores públicos com formação nas diversas áreas: Direito, Serviço Social, Psicologia e outras, que atuam diretamente com a população carcerária e suas atividades que estão vinculadas ao Departamento de Tratamento Penal – DTP.

entre si e exercício da prática profissional sem colocar em risco a qualidade de vida profissional do servidor, dialogando com os conceitos e refletindo sobre o olhar que o gestor deve dirigir no equilíbrio das relações interpessoais e interprofissionais que possam direcionar a programas de atenção ao servidor que considerem suas questões pessoais e/ou profissionais que tem comprometido sua qualidade de vida profissional, discutindo coletivamente estratégias de superação das fragilidades, por um ambiente profissional humanizado.

A qualidade de vida profissional no trabalho do servidor penitenciário

A expressão qualidade de vida no trabalho foi introduzida a partir da década de 70, na Inglaterra, como tentativa de criar uma maior motivação nos empregados, visando melhorar a forma de organizar o trabalho e os efeitos negativos na saúde e no bem-estar geral dos trabalhadores.

Nesse sentido, a qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência com outros títulos em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de sua tarefa.¹ Por outro lado, entende-se que a qualidade de vida do profissional no trabalho seria garantir condições de trabalho que promovam a segurança, a saúde e o bem estar do trabalhador dentro e fora da instituição, ou seja, proporcionar uma maior participação por parte dos funcionários, propiciando integração com superiores, com colegas e com o próprio ambiente.ⁱⁱ

A qualidade de vida profissional se dá pela

ⁱⁱEm consonância com a Lei de Execuções Penais.

experiência de bem estar, atributo secundário ao “equilíbrio entre as demandas ou cargas de trabalho e os recursos (psicológicos, organizacionais e reacionais) disponíveis para enfrentá-los”.^{3:12} A autora, desenvolve pesquisas importantes à questão da qualidade de vida profissional, instigada pela própria vivência profissional diante a sua realidade. Realizou pesquisas em várias instituições públicas observando um número significativo e alarmante de “profissionais com diversas queixas sobre a organização do trabalho, fundamentalmente: horas trabalhadas, ergonomia do mobiliário de trabalho, a excessiva demanda de usuários a ser atendida, baixos salários, entre outros”.^{3:12} A realidade exposta aponta riscos que fragilizam a qualidade de vida profissional, podendo ser uma queixa também dos servidores do Sistema Penitenciário.

O trabalho do Servidor Penitenciário é considerado um trabalho árduo e de difícil manejo, o que tem contribuído para produção de riscos psicossociais, em razão dos problemas que os servidores têm enfrentado na execução de suas atividades, marcada pela superlotação das prisões, conflitos internos, número insuficiente de trabalhadores para atender a demanda e complexidade da organização, informações estas publicadas com frequências nos noticiários gaúchos.

A equipe técnica do Serviço Penitenciárioⁱⁱ tem como principal competência “desenvolver o tratamento penal, por meio da garantia dos direitos às pessoas em condição de privação de liberdade e da mediação de conflitos existentes no ambiente prisional”. Contudo, lhes é direcionada grande responsabilidade de mediação de conflitos e promoção do tratamento penal, expondo-se a todo contexto de aprisionamento da pessoa presa, que traz em si, históricos de infrações,

injustiças, necessidades, angústias, medo, violência e sofrimento. Por se trabalhar com o cuidado humano, o profissional se expõe a condições objetivas e subjetivas das fragilidades humanas, tornando-se um receptor de aspectos vulnerabilizantes que podem afetar a sua própria saúde mental, indicando a necessidade de cuidado consigo.

Para se fazer cumprir a Lei de Execuções Penais – LEP⁴ e as competências atribuídas ao Servidor, o esforço profissional torna-se uma tarefa árdua e difícil para tais profissionais, devido a possíveis fragilidades, como: a grande demanda de trabalho, carência de recursos humanos e materiais para operacionalizar os serviços de assistência ao preso e na efetivação de Políticas Públicas que possam viabilizar a reinserção social destes, além dos fatores pessoais trazidos pelos servidores que podem fragilizar seu exercício profissional. Esta realidade pode levar o Servidor Penitenciário a sentimentos de impotência, baixa estima, frustração e ao adoecimento, fragilizando a qualidade de vida do profissional.

Contudo, o espaço de trabalho onde o Servidor penitenciário atua é um ambiente vulnerável a situações de risco a saúde mental pelo desenvolvimento dos mais variados sintomas, devido a sua própria natureza, que apresenta um universo de hostilidades, sofrimento humano, conflitos interpessoais e os impactos dos limites institucionais para o exercício profissional. Os profissionais do sistema penitenciário estão mais propensos aos agravos, especialmente, pelas diversas situações laborais estressoras e redutoras de sua qualidade de vida.⁵ Isto pela própria natureza do ambiente prisional que traz em si um cenário de vulnerabilidades.

Os riscos psicossociais que os trabalhadores prisionais têm vivenciado em sua

atividade laboral, está diretamente relacionado com a organização do trabalho, com o conteúdo do cargo, com a realização da tarefa, assim como a possível sobrecarga e más condições de trabalho.

Considerando os riscos psicossociais do trabalho penitenciário, pesquisa realizada em 2012 por Rubia Tschiedel acerca do trabalho prisional e as implicações na saúde mental do agente de segurança penitenciária no Rio Grande do Sul, indicam que o trabalho no cárcere pode ser considerado potencialmente uma “ocupação arriscada e estressante”, podendo “levar a distúrbios de várias ordens, tanto físicos quanto psicológicos”.^{6:529}

No tocante ao adoecimento do profissional, os transtornos mentais são os responsáveis pelo maior número de dias de afastamento do trabalho, ou seja, são problemas de saúde que afastam os trabalhadores do trabalho por longos períodos. Além disso, como não se trata de uma lesão visível ou de um processo físico mensurável, muitas vezes, os trabalhadores não têm o seu sofrimento legitimamente reconhecido.

Para se atestar tal afirmativa, fundamenta-se em estudos realizados com grupos de profissionais que trabalham em ambientes prisionais. Estudos realizados na França com todas as categorias de trabalhadores penitenciários, foi observado que 24% apresentaram sintomatologia depressiva, 6% de distúrbios da ansiedade e 41% de distúrbios do sono. Outra pesquisa realizada com agentes penitenciários do Rio de Janeiro, relataram que a concepção saúde/doença refletem a dicotomia entre doenças do corpo e doenças da mente. As doenças da mente referem-se ao estresse decorrente das tensões do trabalho, marcado por expressões como “nervos abalados”, “esquentamento de cabeça”, “mente perturbada”, “neurose de cadeia”. Usando, dessa maneira, um

código próprio para interpretá-las, as doenças mentais referem ao conjunto de ansiedades, receios e insatisfações decorrentes das exigências do trabalho.⁶

Como se percebe o estresse no trabalho pode interferir significativamente na saúde física e mental, assim como nas relações de afeto e amizade, podendo inclusive desencadear outros problemas ainda mais estressantes, gerando um círculo vicioso de proporções cada vez mais imprevisíveis.

Os desajustes psicossomáticos e o estresse causados a servidores do sistema penitenciário de Pelotas-RS, podem estar ligados a sobrecarga de trabalho e acúmulos físicos e emocionais.⁷ Outra pesquisa demonstra que a falta de cuidado com as defesas psicossociais podem favorecer transtornos emocionais como: “sentimento de insegurança, ansiedade, medo, fobias, apatia, depressão. [...] perturbações cognitivas como atenção, a memória, o pensamento, a concentração”.^{6:529}

Entende-se, então, que a saúde e a qualidade de vida do trabalhador penitenciário não dependem exclusivamente da sua condição como indivíduo ou mesmo das condições desfavoráveis disponibilizadas pela instituição. Depende, sim, de um jogo movimentado na relação e na forma como um e outro fator integram o espaço organizacional.

Sendo assim, o estresse se desenvolve não propriamente como uma doença, mas um estado de desgaste extremo, que favorece o aparecimento e agravamento de doenças. Ele representa, hoje em dia, talvez, o maior mal provocado pelas condições de trabalho.⁸

Contudo, quando o trabalhador se encontra sob pressão, pode vir apresentar alguns sintomas de estresse, entre eles: “nervosismo, ansiedade, irritabilidade, fadiga, sentimentos

de raiva, angústia, período de depressão, dor no estômago, dor nos músculos do pescoço e ombros e dores discretas no peito”,^{9:40} podendo até desenvolver a Síndrome de Burnout, caracterizada pelo adoecimento laboral.

A atividade laboral pode significar “fonte de construção, realização, satisfação, riqueza, bens materiais e serviços úteis à sociedade humana. Entretanto, o trabalho também pode significar escravidão, exploração, sofrimento, doença e morte”.^{10:303}

Ressalta-se que a mesma forma de exploração do trabalho que dominou na época da escravidão e no início da Revolução Industrial existe hoje em dia, porém com maior sutileza. Considera que “ao longo da história, as organizações têm sido associadas a processos de dominação social nos quais indivíduos ou grupos encontram formas de impor a respectiva vontade sobre os outros”.^{11:281}

Assim, a atividade laboral tem promovido o ser humano de muitas maneiras, dentre elas a satisfação de estar em pleno exercício profissional, o reconhecimento e valorização do seu esforço, além da conquista do estado de independência, contribuindo na manutenção financeira da sua vida pessoal e possibilitando a elevação da autoestima. Porém, espaços de trabalho, assim como o trabalho nos espaços prisionais, tem desencadeado sintomas de insatisfação, desânimo, depressão e estresse causados por conflitos interpessoais, assédio moral por parte dos gestores, más condições de trabalho e pelos mais diversos fatores.

Sabe-se que profissionais expostos a condições de trabalho mínimas para lidar com pessoas em situação de privação de liberdade, desprovidos de necessidades básicas e reduzidos de assistência podem estar mais expostos a

repercussões insalubres na saúde física e mental e conseqüentemente na qualidade de vida geral e profissional.

O maior problema encontra-se em torno da falta de conhecimentos em saber lidar com suas fontes estressoras, ou seja, com suas tensões e para tal se faz necessária à intervenção de um coletivo, o próprio trabalhador, a gestão penitenciária, o grupo de convivência profissional e o serviço de atendimento ao servidor da instituição no enfrentamento as demandas de risco que podem impactar a qualidade de vida profissional do trabalhador e conseqüentemente a sua produtividade e rentabilidade no trabalho.

A intervenção da gestão penitenciária na qualidade de vida profissional

Considerando as conseqüências negativas do estresse laboral na vida do técnico superior penitenciário, falar de qualidade de vida, pressupõe entender o grau de satisfação que os mesmos têm buscado em suas atividades laborais, visto que os mesmos podem estar adoecendo. Além disto, emerge pensar em investimentos nas políticas públicas que promovam o bem-estar laboral e criem estratégias para enfrentar os dilemas vivenciados pelos servidores do sistema prisional da atualidade.

A partir desta realidade entende-se que a gestão penitenciária tem papel fundamental nos estabelecimentos prisionais, ambiente de trabalho do Servidor Penitenciário, não apenas na gestão do tratamento penal e da segurança e disciplina, mas também no gerenciamento das equipes de trabalho e das demandas pessoais e coletivas trazidas por eles para o bom desempenho de suas funções.

Neste contexto, faz-se necessário pensar na Organização como um todo e nas estratégias de gestão de pessoas ou de determinadas ações um componente intrínseco na gestão, por fazer parte do processo de trabalho. As organizações são conceituadas como sistemas sociais que combinam com ciência e pessoas. No tocante ao comportamento das pessoas nas organizações eles são imprevisíveis, porque nasce de necessidades humanas e de sistemas de valores. Não existe “mágica” para se trabalhar com pessoas, nem solução perfeita aos problemas da organização. O que podemos fazer é aumentar o nosso conhecimento e habilidades de forma que os relacionamentos no ambiente do trabalho sejam bem avaliados.²

Contudo, a definição de estratégias pelo gestor no gerenciamento das demandas trazidas pela equipe de trabalho é necessária e indispensável para a harmonia do ambiente laboral, pela saúde mental do trabalhador e para o êxito do trabalho a ser desenvolvido. “A utilização de estratégias corporativas impõe vários desafios à organização: selecionar o que interessa do que é obsoleto, escolher entre o essencial e o supérfluo de maneira defensiva; manter, aperfeiçoar ou aumentar a corporação.”^{12:15}

A educação pode contribuir significativamente no processo de organização da cultura da instituição favorecendo as boas relações entre profissionais e gestores.¹² No ambiente de trabalho ela pode funcionar como um instrumento de agregação da equipe, pois através do diálogo, da formação, do levantamento de demandas e das reflexões, o gestor pode conhecer a realidade de cada servidor, considerá-las dentro das possibilidades institucionais e intervir sobre elas promovendo ao trabalhador melhores condições de trabalho, direcionando a

programas de atenção ao servidor que auxiliem nos problemas pessoais ou profissionais que tem comprometido sua qualidade de vida profissional, discutindo coletivamente estratégias de superação das fragilidades institucionais humanizando as relações e o espaço de trabalho.

Entende-se que o gestor tem papel importantíssimo no processo de trabalho da sua equipe assim como no desempenho pessoal e profissional do servidor na instituição, para tal deve demonstrar a capacidade de estabelecer relações humanas interpessoais e intergrupais para o pleno exercício da sua prática e intervenção sobre as demandas trazidas até a gestão penitenciária demonstrando zelo pela qualidade de vida profissional de todos inclusive a sua própria.

Para acolher as demandas do sofrimento psíquico dos seus servidores, a SUSEPE oferta o Serviço de Atendimento ao Servidor, localizada na capital do Estado, deixando de contemplar e intervir com precisão as demandas de servidores lotados em regiões mais longínquas. Considera-se que o gestor do Estabelecimento Prisional é a representação imediata da instituição para o servidor, necessitando estar aberto a colher e intervir sobre as demandas de trabalho trazidas pelo trabalhador, assim como suas angústias e perspectivas para a melhor qualidade de vida profissional.

No movimento saúde-trabalho, satisfação-insatisfação e sofrimento-prazer, os trabalhadores mobilizam suas inteligências e seus recursos disponíveis na busca de soluções criativas para tornar a atividade desenvolvida possível, e ao mesmo tempo, para obter resultados positivos no exercício dessa atividade.¹³

Contudo, valorizar o esforço profissional pela promoção da qualidade de vida no trabalho

pelo gestor, pode garantir a harmonia institucional e o êxito no produto do trabalho, pois esta pode ser uma estratégia de gestão de pessoas que resultem em bons resultados tanto para a organização empregadora quanto para os trabalhadores.

Considerações finais

O artigo científico buscou discutir conceitos de qualidade de vida profissional de servidores penitenciários, refletindo acerca do papel da gestão penitenciária na garantia de espaços de trabalho que promovam saúde e reduzam riscos psicossociais e vulnerabilidades no trabalho penitenciário.

Ocorre que o binômio homem/trabalho ao longo da história sempre se apresentou conflitante, portanto requer estudos e investimentos na perspectiva de superação do estigma trabalho penoso, fazendo com que o ambiente de trabalho seja um espaço de satisfação pessoal e bem-estar do trabalhador. Ressalta-se considerar a saúde e bem estar como foco no cenário da qualidade de vida profissional do servidor penitenciário, considerando os fatores de risco desses profissionais nos ambientes prisionais.

Refletiu-se acerca de estratégias de gestão que possam contribuir na intervenção de aspectos que possam interferir na qualidade de vida profissional dos profissionais expostos aos mais diversos riscos de trabalho, podendo ser eles psicossociais, ocasionados pela exaustão por fontes estressoras.

Portanto, cabe citar que o interesse da pesquisa esteve para além de apontar vagas críticas à realidade das condições de trabalho

no Sistema Prisional e que podem desencadear um estado de esgotamento mental no servidor público, vindo afetar seu bem-estar no espaço ocupacional e conseqüentemente sua qualidade de vida profissional.

O trabalho buscou desvelar proposições a partir das necessidades/demandas do servidor e da visão estratégica do gestor, que possam contribuir para a melhor qualidade de vida no trabalho do Servidor Técnico Penitenciário, garantindo assim, a qualificação na oferta do Serviço Público, a redução de afastamentos por moléstia, favorecendo a qualidade de vida profissional do trabalhador, promovendo uma qualidade de vida total que considere o contexto da vida pessoal x profissional para a garantia da saúde e bem estar do servidor.

Cabe ao gestor, demonstrar a importância

que o servidor tem para a organização motivando-o a sua prática laborativa, principalmente neste momento de crise econômica em que vive o Estado do Rio Grande do Sul com o parcelamento dos salários, momento em que o trabalhador sente-se desvalorizado e desrespeitado. Contudo, cabe a gestão criar estratégias para que o servidor possa se sentir bem, e se tratando de contexto penitenciários o desafio torna-se grande, pelas inúmeras características apontadas ao longo do texto acerca da vulnerabilidade de riscos que o espaço pode provocar no trabalhador.

Entretanto, torna-se indispensável pensar na acumulação de esforços por parte da gestão penitenciária, que possam contribuir na superação de condições frágeis de vulnerabilidade que arriscam a saúde do trabalhador, garantindo enfim um espaço de trabalho que promova a qualidade de vida profissional.

Referências

1. Rodrigues Marcus VC. Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial. Petrópolis: Editora Vozes; 1999.
2. Moretti Silvinha. Qualidade de vida no trabalho x autorealização humana [Internet]. [citado em 30 jul 2016]. Disponível em: <http://www.ergonomia.ufpr.br>.
3. Guimarães LAM. Atualizações em qualidade de vida no trabalho. Apostila do Programa de Mestrado em Psicologia da Universidade Católica Dom Bosco (UCDB), 2005.
4. Lei nº 7.210 de 11 de Julho de 1984. Lei de Execuções penais. [Internet]. [citado em 15 de maio de 2016]. Disponível em: <http://bd.camara.gov.br>.
5. Bonez A et al. Saúde mental de agentes penitenciários de um presídio catarinense [internet]. Curitiba: Psicol Argum.; 2013;31(74):507-17. [citado em abril de 2012]. Disponível em: <http://www2.pucpr.br/reol/pb/index.php/pa?dd1=12241&dd99=view&dd98=pb>.
6. Tschiedel RM, Monteiro JK. Prazer e sofrimento no trabalho das agentes de segurança penitenciária [internet]. Estudos de psicologia: 2013;18(3):527-535. [citado em 05 de setembro de 2013]. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/epsic/v18n3/13.pdf>.
7. Chies LAB. A prisionalização do agente penitenciário: um estudo sobre os encarcerados sem pena. Cadernos de Direito, 2001.
8. Carlotto MS. Síndrome de burnout: o estresse ocupacional do professor. Canoas: Ed. ULBRA; 2010.
9. Couto HA, Moraes, LFR. Limites do homem. Revista Proteção. 2000.
10. Vaez Elaine Cristina Vaz. Qualidade de vida profissional em assistentes sociais da cidade Campo Grande. [dissertação]. Campo Grande: Universidade Católica Dom Bosco; 2007.
11. Morgan G. Imagens da Organização. 1.ed. São Paulo: Atlas; 2007.
12. Costa Selma. Visão estratégica de recursos humanos. ULBRA EAD; 2014.
13. Carlotto MS, Câmara SG. Análise da produção científica sobre a Síndrome de Burnout no Brasil. Revista Psico. 2008;39(2):152-158.