

## Psicologia Organizacional no Contexto Hospitalar

### *Organizational Psychology in the Hospital Context*

### *Psicología Organizacional en el Contexto Hospitalario*

Relato de Experiência

**Sávio José da Silveira Macêdo<sup>1</sup>**

<https://orcid.org/0000-0005-5608-6717>

E-mail: psi.saviomacedo@gmail.com

**Eduarda Pontual dos Santos<sup>1</sup>**

<https://orcid.org/0000-0001-5463-7021>

E-mail: eduardapontual@fps.edu.br

**Jakeline Maria da Silva<sup>1</sup>**

<https://orcid.org/0000-0003-0064-7974>

E-mail: jakelinesilva.psi@gmail.com

<sup>1</sup> Faculdade Pernambucana de Saúde,  
Recife, PE, Brasil

Editor Associado Responsável:  
Mussa Abacar

#### Como citar:

Macêdo, S. J. S., Santos, E. P., & Silva, J. M. (2025). Psicologia Organizacional no Contexto Hospitalar. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 25, e25234.

<https://doi.org/10.5935/rpot/2025.25234>

**Resumo:** A cultura organizacional hospitalar enfrenta desafios que justificam a presença de psicólogos organizacionais para cuidar do clima no ambiente. Nesse contexto, foi realizada uma ação psicoeducativa com servidores da saúde e administrativos em um hospital de referência no Recife, com apresentação de um modelo de intervenção grupal focado na promoção e prevenção em saúde mental, em alusão ao Setembro Amarelo. Participaram 75 servidores, organizados em 10 grupos de diferentes setores, como enfermarias, UTI, recepção, segurança e gestão. As discussões destacaram demandas relacionadas à saúde mental, capacitação e recursos humanos. Ansiedade, depressão, estresse, violência doméstica, distúrbios do sono e alimentação foram questões mencionadas em 7 grupos. Além disso, surgiram preocupações com automedicação e consumo de álcool, revelando dúvidas sobre o uso regular dessa substância. A ação reforçou a importância de intervenções externas à saúde mental no contexto hospitalar.

**Palavras-chave:** saúde mental, estresse ocupacional, cultura organizacional.

**Abstract:** The organizational culture of hospitals faces challenges that justify the presence of organizational psychologists to manage the environment. In this context, a psychoeducational activity was carried out with healthcare and administrative staff at a reference hospital in Recife, with the presentation of a group intervention model focused on the promotion and prevention of mental health, in reference to Yellow September. Seventy-five staff members participated, organized into ten groups from different sectors, such as wards, ICU, reception, security, and management. The discussions highlighted demands related to mental health, training, and human resources. Anxiety, depression, stress, domestic violence, sleep disorders, and eating disorders were issues mentioned in seven groups. In addition, concerns arose about self-medication and alcohol consumption, revealing doubts about the regular use of this substance. The activity reinforced the importance of interventions outside mental health in the hospital context.

**Keywords:** mental health, occupational stress, organizational culture.

**Resumen:** La cultura organizacional hospitalaria enfrenta desafíos que justifican la presencia de psicólogos organizacionales para cuidar el clima en el entorno. En ese contexto, se realizó una acción psicoeducativa con personal de salud y administrativo de un hospital de referencia de Recife, con la presentación de un modelo de intervención grupal centrado en la promoción y prevención de la salud mental, en referencia a Septiembre Amarillo. Participaron 75 empleados, organizados en 10 grupos de diferentes sectores, como plantas, UCI, recepción, seguridad y gestión. Los debates destacaron demandas relacionadas con la salud mental, la formación y los recursos humanos. Ansiedad, depresión, estrés, violencia doméstica, trastornos del sueño y de la alimentación fueron temas mencionados en 7 grupos. Además, surgieron preocupaciones sobre la automedicación y el consumo de alcohol, revelando dudas sobre el uso regular de esta sustancia. La acción reforzó la importancia de las intervenciones externas de salud mental en el contexto hospitalario.

**Palabras clave:** salud mental, estrés laboral, cultura organizacional.

## Introdução

O trabalho é um dos determinantes sociais da qualidade de vida dos indivíduos nos aspectos materiais e psicológicos. A atividade laboral pode ser uma fonte de prazer e conservação da autoestima; por outro lado, também pode causar sofrimento e comprometimento da saúde mental. A qualidade das condições de trabalho e as características das funções desempenhadas figuram entre os fatores de proteção ou de risco para o desenvolvimento de transtornos mentais e comportamentais (Alban et al., 2021; Brasil, 2006; Buss & Pellegrini Filho, 2007).

No Brasil, o ambiente hospitalar reúne uma ampla diversidade de profissões, como Enfermagem, Fisioterapia, Fonoaudiologia, Medicina, Serviço Social, Psicologia, Farmácia, Odontologia, Terapia Ocupacional e Nutrição. Esse cenário multiprofissional, embora essencial, expõe os trabalhadores a demandas emocionais e pressões significativas (Cognuck et al., 2023).

Os profissionais de saúde, frequentemente, lidam com situações de risco, estresse intenso e sofrimento humano. Somam-se a essas experiências o contato constante com diagnósticos reservados, cuidados paliativos e a morte de pacientes, circunstâncias que ampliam a vulnerabilidade emocional e tornam imprescindíveis estratégias de cuidado para esses trabalhadores. É nesse contexto que a Psicologia Organizacional e a Psicologia Hospitalar exercem papéis complementares no cuidado com a saúde mental no ambiente hospitalar (Santos et al., 2021; Santucci et al., 2022).

### *Psicologia Organizacional*

A Psicologia Organizacional foca nos fenômenos psicológicos relacionados às organizações, compreendendo os fatores que influenciam a vida dos trabalhadores. Reconhecida pelo Conselho Federal de Psicologia (CFP) na Resolução Nº 23, de 13 de outubro de 2022, essa especialidade envolve o desenvolvimento de equipes, avaliação das condições de trabalho e pesquisas sobre o clima organizacional (Brasil, 2022).

Embora distintas, as especializações dos psicólogos oferecem contribuições complementares no ambiente hospitalar. A Psicologia Hospitalar se dedica a fenômenos psicológicos relacionados a hospitalizações, adoecimentos, lutos e perdas, atendendo pacientes, familiares e acompanhantes com métodos que auxiliam no enfrentamento do sofrimento psíquico.

Por outro lado, o psicólogo organizacional atua diretamente com os trabalhadores e gestores, realizando diagnósticos organizacionais e intervenções específicas. Para isso, é fundamental o domínio de conhecimentos em gestão, administração hospitalar e psicodinâmica do trabalho, contribuindo para a saúde mental e o bem-estar das pessoas (Moreira & Silva, 2016).

### *Determinantes sociais e saúde mental*

Intrinsecamente ligados aos conceitos de promoção e prevenção da saúde, é importante abordar a ideia de Determinantes Sociais da Saúde (DSS). Para a saúde pública, os DSS referem-se a um conjunto de eventos, circunstâncias e situações da vida que interferem substancialmente na saúde dos indivíduos (Vasconcelos, 2016).

É importante observar que os determinantes podem ser classificados em individuais e coletivos. Os primeiros referem-se a situações que afetam a saúde de um indivíduo, como o consumo excessivo de álcool e o tabagismo. Já os determinantes coletivos abrangem fatores mais gerais de natureza social, econômica e política, como saneamento básico, condições e características do trabalho e distribuição de renda. Vale ressaltar que os determinantes podem influenciar tanto os âmbitos físico quanto psicossocial, em diferentes níveis de abrangência e nas origens das desigualdades (Buss & Pellegrini Filho, 2007).

### *Promoção e prevenção em saúde mental no trabalho*

A ideia de promoção está relacionada a uma visão holística que abrange todas as áreas da vida dos indivíduos, comunidades e ambientes. Nesse sentido, é importante revisitar a definição de saúde conforme a Organização Mundial da Saúde (OMS), que a associa ao bem-estar físico, mental e social, considerando-a, portanto, muito mais do que a mera ausência de doença. Qualidade de vida, melhorias nas condições de moradia e trabalho, distribuição de renda e educação são alguns dos condicionantes que fundamentam a promoção da saúde (Buss & Pellegrini Filho, 2007).

Por outro lado, a prevenção está ligada a uma doença específica, tendo como objetivo evitá-la. Essa pode ocorrer de forma primária, ao remover causas e fatores de risco, ou de forma secundária, quando a doença já se encontra instalada. Portanto, entende-se que a prevenção pode ser aplicada em diferentes níveis de evolução da doença (Brasil, 2006; Nassar, 2012; Ramos, 2012).

O Informe Mundial sobre Saúde Mental, publicado pela OMS em 2022, destaca a necessidade de promover ações voltadas para a saúde mental e o trabalho, com o intuito de proteger as pessoas expostas a riscos em suas atividades profissionais. O relatório ressalta que empregadores e o governo devem criar regulamentações, propor intervenções, capacitar gestores e disponibilizar novas estruturas organizacionais, sempre com o objetivo de promover e prevenir a saúde mental dos trabalhadores em diversas áreas de atuação, levando em consideração as características e os estudos epidemiológicos específicos de cada profissão (Organização Mundial da Saúde, 2022).

### *Psicodinâmica do trabalho e sua clínica*

A Psicanálise, Ergonomia e Sociologia do Trabalho constituem as disciplinas que fundamentam a Psicodinâmica do Trabalho. Os estudos que observam as práticas, os ambientes e as interações entre homens e máquinas, características da ergonomia do trabalho, somam-se aos estudos das relações sociais no mundo do trabalho, associando-se a processos ou práticas de intervenção voltados a tornar consciente a relação subjetiva dos trabalhadores com seus empregos (Conde et al., 2020).

A psicodinâmica do trabalho estuda os efeitos dos embates entre o sujeito e as organizações de trabalho, examinando como as experiências emocionais, as relações interpessoais e as condições de trabalho influenciam a saúde mental dos trabalhadores. Essa abordagem enfatiza a importância de considerar tanto o prazer quanto o sofrimento no trabalho, argumentando que a perspectiva tradicional, que se concentra apenas nas condições objetivas, não é suficiente para compreender a complexidade das relações laborais (Dejours, 2017).

Além de ser considerada um campo de pesquisa sobre trabalho, a psicodinâmica também é vista como uma forma de clínica que possibilita a escuta do sofrimento relacionado à relação laboral. No Brasil, é utilizada por muitos profissionais e acadêmicos nas áreas de psicologia organizacional, recursos humanos e saúde ocupacional (Heloani & Lancman, 2004).

A clínica adota um método particular que conecta a intervenção à pesquisa, fundamentando-se nos achados derivados do trabalho de campo e mantendo uma constante alternância entre pesquisa e intervenção. Essa abordagem não se limita à proposição de mudanças nas condições de trabalho, mas também abrange as modificações subjetivas no trabalho, no ato de trabalhar e na figura do trabalhador. Destaca-se a forma coletiva como ela é desenvolvida, a partir de processos de reflexão realizados com o conjunto de trabalhadores (Heloani & Lancman, 2004). Assim, o objetivo geral do trabalho foi o de relatar a experiência adquirida no desenvolvimento de ação psicoeducativa com servidores de saúde e administrativos em hospital de referência da cidade do Recife, bem como apresentar resultados e modelo de intervenção organizacional do tipo grupal em contexto hospitalar sobre promoção e prevenção em saúde mental.

### **Método**

O presente artigo trata de um relato de experiência elaborado a partir de uma ação psicoeducativa realizada em alusão ao Setembro Amarelo. As atividades ocorreram entre os dias 20 e 29 de setembro de 2023, abrangendo um total de 10 grupos e envolvendo a participação de 75 servidores. A adesão à ação foi voluntária e ocorreu durante o horário de trabalho dos servidores alocados em enfermarias, unidades de assistência intensiva e cuidados intermediários, recepção e departamentos administrativos do hospital.

A intervenção foi conduzida em nível grupal, atendendo à necessidade de implementação de ações regulares de Psicologia Organizacional voltadas à promoção e prevenção em saúde mental. Ressalta-se que a atividade não envolveu coleta de dados individualizados ou identificação dos participantes, mantendo um caráter educativo e reflexivo. Por isso, não se aplicou a exigência de Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) ou parecer do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), uma vez que não houve risco, exposição ou registro de informações pessoais. O sigilo foi assegurado em todas as discussões, limitando-se ao âmbito coletivo e garantindo a segurança das informações frente à administração da instituição.

Foram seguidos os seguintes passos para o desenvolvimento: brainstorming, escolha do tema, planejamento, construção dos materiais, briefing inicial (análise), execução da intervenção, acolhimento das demandas individuais, briefing final (análise) e atendimento individual marcado para outro momento, além dos encaminhamentos (Mussi et al., 2021).

Uma reunião breve (*brainstorming*) ocorreu para planejamento da intervenção denominada "Parada Para Saúde Mental". A caracterização da atividade se deu após reunião da equipe de psicologia do hospital, levando em consideração as limitações de local e tempo, uma vez que os servidores participantes estariam em plena atividade durante seus expedientes de trabalho.

Decidiu-se utilizar as enfermarias ou estações de trabalho dos servidores pela impossibilidade de pausa em suas atividades laborais. Neste mesmo contexto, optou-se por planejar uma intervenção com duração de, no máximo, 30 minutos, com o objetivo de não prejudicar os pacientes em atendimentos. O tema a ser abordado, a construção dos materiais utilizados, seleção dos locais, dias e horários também foram discutidos na citada reunião. A partir das decisões, iniciou-se a divisão de tarefas, tais como: construção de um semáforo representativo, confecção de laços amarelos e pesquisa das características, sinais e sintomas dos transtornos mentais e comportamentais que mais afetam os profissionais de saúde.

As análises inicial e final (*briefing*), a execução da intervenção, a forma de escuta e acolhimento de possíveis demandas também foram decididas durante a reunião de planejamento. Observação, acolhimento, escuta clínica, posterior anotação, atendimento individualizado e encaminhamentos, foram elencados como forma de atuação e coleta dos dados.

### Resultados e Discussão

A intervenção denominada "Parada para Saúde Mental" contou com a participação de 10 grupos de servidores que atuavam nas enfermarias, unidades de terapia intensiva, unidades de cuidado intensivo, recepção hospitalar, segurança, departamentos administrativos e gestão central. Demandas relacionadas à saúde mental, recursos humanos, capacitação e treinamentos foram mencionadas pela maioria dos 75 servidores participantes, conforme apresentado na Tabela 1.

Tabela 1. Demandas observadas nos grupos participantes da intervenção

Data	Local	Tempo	Pessoas	Demandas	
20/09	Enfermaria	30	5	Sem demandas observadas.	*
21/09	Enfermaria	30	3	Sufrimento e problema conjugal.	*
21/09	Enfermaria	30	6	Ansiedade e medo na gravidez, depressão e violência doméstica.	*
21/09	Enfermaria	30	7	Sem demandas observadas.	*
22/09	Recepção	30	5	Tentativa de suicídio e ansiedade.	*
22/09	UTI	40	12	Ideação suicida, estresse e sono.	*
27/09	Diretoria	30	4	Gestão de conflitos, comunicação, ansiedade, distúrbio alim. e do sono.	*
27/09	UCI	30	9	Estresse e distúrbio do sono.	*
27/09	UTI	30	10	Conhecer sobre fatores de proteção.	*
29/09	Gestão	40	14	Luto prolongado, ansiedade, comunicação, produtividade e gestão de conflitos.	*

Nota. \*Expressaram sobre importância da intervenção e desejo em participar de outras ações.

Como resultado comum a todos os grupos que participaram da intervenção, destacou-se a necessidade de ações regulares. Os diferentes grupos, compostos por profissionais de diversas áreas, manifestaram um forte desejo de participar de novas iniciativas e de ter um espaço dedicado à escuta. Essa busca por cuidado revela uma demanda essencial dos profissionais que lidam com a saúde do outro. A organização hospitalar que consegue implementar uma equipe dedicada à psicologia organizacional não apenas dá resposta às necessidades de seus servidores, mas também promove a saúde do trabalhador, alinhando-se ainda às normas estabelecidas pelos órgãos reguladores (Brasil, 1964, 2022; Santucci et al., 2022; Silva & Milano, 2023).

Entre as preocupações expressas, ansiedade, depressão, estresse, distúrbios do sono e problemas alimentares foram citados em sete dos 10 grupos (Tabela 1). Além disso, o uso de automedicação e o consumo excessivo de álcool se manifestaram como questões preocupantes. O ambiente de trabalho na saúde, marcado por diversas adversidades, como condições de trabalho desfavoráveis, salários baixos e longas jornadas, tende a contribuir para o adoecimento mental dos profissionais. É particularmente evidente que a assistência direta ao paciente, exercida de forma intensa pelos trabalhadores de enfermagem, pode acarretar sofrimento e estresse psíquico, evidenciando a necessidade de acompanhamento e a implementação de estratégias preventivas por parte da organização (Moura et al., 2022).

Outras manifestações ligadas ao sofrimento psíquico também emergiram nas demandas observadas. Questões como ideação suicida, luto prolongado, problemas conjugais e a necessidade de integrar fatores de proteção às rotinas dos profissionais foram destacadas. Questões relacionadas aos efeitos psicológicos da gravidez e da violência doméstica também foram mencionadas, ressaltando a urgência por programas institucionais permanentes que priorizem a saúde dos trabalhadores (Nazario et al., 2023).

Ademais, a cultura organizacional dos hospitais frequentemente enfrenta desafios típicos de qualquer organização, incluindo as relações interpessoais, a comunicação entre diferentes profissionais, e o estresse e cansaço físico e mental característicos dessa área. Esses desafios foram reafirmados pelos participantes nos grupos. Através da observação e escuta clínica durante as atividades, foram identificadas, em 6 dos 10 grupos (Tabela 1), questões pessoais ou coletivas relacionadas à ansiedade, comunicação e estresse (Moreira & Silva, 2016; Nassar, 2012).

A compreensão de que a cultura organizacional é composta pela soma de comportamentos, crenças, valores, normas e saberes dos indivíduos é fundamental. Nesse contexto, a formação profissional e a educação continuada nas instituições são essenciais para criar uma cultura que promova comunicação assertiva e bons relacionamentos interpessoais. Essa cultura também influencia diretamente as decisões e ações de gestão, que buscam mitigar os desafios característicos da profissão. Portanto, é indispensável que os hospitais contem com equipes de psicólogos organizacionais especializados, focados no cuidado da cultura e do clima organizacional (Chiavenato, 2014; Moreira & Silva, 2016).

As demandas dos participantes também englobaram gestão de conflitos, engajamento das equipes, produtividade, criatividade e soluções administrativas. Em 2 dos 10 grupos, foram identificadas preocupações específicas relacionadas à produtividade e à gestão de conflitos (Tabela

1). Nesse sentido, além das atividades convencionais de recursos humanos, recrutamento e seleção, uma equipe de psicologia organizacional deve se dedicar a promover treinamentos, desenvolver equipes e gestores, visando administrar conflitos entre indivíduos e a organização de forma criativa e técnica (Conde et al., 2020; Santucci et al., 2022; Silva & Milano, 2023).

Diante dos achados das intervenções, fica claro que os colaboradores ainda não compreendem plenamente as diferenças entre o psicólogo hospitalar e o psicólogo organizacional. A falta de uma equipe especializada em psicologia organizacional limita a oferta de atendimentos específicos voltados à saúde e qualidade de vida dos trabalhadores em um ambiente marcado por atividades insalubres e rotinas estressantes, que incluem demandas excessivas, cansaço e preconceitos em relação aos transtornos mentais (Moreira & Silva, 2016; Silva & Milano, 2023).

Por outro lado, a psicologia organizacional oferece conhecimentos e técnicas que podem ser aplicados em hospitais e em equipes multidisciplinares, contribuindo para a melhoria do ambiente físico e psicossocial e o bem-estar geral dos trabalhadores. Entre as intervenções possíveis, destacam-se a disponibilização de psicoterapias, mediação de conflitos, diagnóstico organizacional, propostas de melhorias no ambiente laboral, participação na administração hospitalar, além do fomento ao desenvolvimento de habilidades para o trabalho em equipe e a identificação de trabalhadores que possam estar enfrentando transtornos mentais (Moreira & Silva, 2016; Mota et al., 2021; Santucci et al., 2022; Silva & Milano, 2023).

### Considerações Finais

A Psicologia Organizacional, como área de conhecimento e atuação, vem demonstrando sua importância na vida dos indivíduos e das organizações, ampliando seus espaços de atuação e ganhando notoriedade nas pesquisas. Entretanto, mesmo frente à complexidade das condições de trabalho e dos desafios enfrentados pelos profissionais nos hospitais, a presença desta especialização ainda é incipiente.

Destacam-se as situações de risco, estresse e sofrimento humano enfrentadas por esses trabalhadores no contexto hospitalar, o que os deixa mais suscetíveis ao adoecimento mental e consequentes repercussões na qualidade do atendimento aos pacientes. Sendo assim, são indispensáveis atuações de promoção e prevenção em saúde mental com ênfase na melhoria das condições de vida, trabalho e bem-estar geral dos servidores.

Impende destacar a importância de diferenciar as atuações do psicólogo hospitalar e do psicólogo organizacional como formas distintas, porém fundamentais para o hospital. Resta evidente a necessidade de estruturação de uma equipe de Psicologia Organizacional nos hospitais a fim de garantir as necessárias ações regulares e contínuas que promovam qualidade de vida e saúde dos trabalhadores.

### Referências

- Alban, L. L., Carvalho, M. de, & Carvalho, A. C. (2021). Motivos de absenteísmo-doença entre trabalhadores de enfermagem no Brasil: uma revisão integrativa. *Revista Brasileira de Medicina Do Trabalho*, 19, 351–362. <https://doi.org/10.47626/1679-4435-2021-629>
- Brasil. (1964). *Decreto nº 53.464, de 21 de janeiro de 1964*.
- Brasil. (2006). *Política Nacional de Promoção da Saúde Revisão da Portaria MS/GM nº 687, de 30 de março de 2006*. [www.saude.gov.br/dab](http://www.saude.gov.br/dab)
- Brasil. (2022). *Resolução nº 23, de 13 de outubro de 2022*. <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/resolucao-n-23-de-13-de-outubro-de-2022-437945688>
- Buss, P. M., & Pellegrini Filho, A. (2007). A saúde e seus determinantes sociais. *Physis: Revista De Saúde Coletiva*, 17(1), 77–93. <https://doi.org/10.1590/S0103-73312007000100006>
- Chiavenato, Idalberto. (2014). *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. (4a. ed.). Manole.
- Cognuck, S. Q., Flauzino, R. H., Elias, L. L. K., & Troncon, L. E. de A. (2023). Estilos de aprendizagem de estudantes de graduação de diferentes profissões da saúde de uma instituição. *Revista Brasileira de Educação Médica*, 47(1), e003. <https://doi.org/10.1590/1981-5271v47.1-20220185>
- Conde, A. F. C., Cardoso, J. M. M., & Klipan, M. L. (2020). Panorama da Psicodinâmica do Trabalho no Brasil entre os Anos de 2005 e 2015. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 13(1), 1–16. <https://doi.org/10.36298/gerais2019120103>
- Dejours, C. trad. V. Dresch. (2017). *Psicodinâmica do trabalho: casos clínicos*. (Dublinense, Ed.). Dublinense.
- Heloani, R., & Lancman, S.. (2004). Psicodinâmica do trabalho: o método clínico de intervenção e investigação. *Produção*, 14(3), 77–86. <https://doi.org/10.1590/S0103-65132004000300009>
- Moreira, G. L. de C. B., & Silva, S. P. C. (2016). Desafios da Gestão na Saúde: Possíveis Contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho. *Id on Line Revista de Psicologia*. <http://idonline.emnuvens.com.br/id>
- Mota, M. M., Araújo, I. P., & Barbosa, L. C. S. (2021). Atuação do(a) Psicólogo(a) Organizacional e do Trabalho no contexto hospitalar desafios e possibilidades. *Somma Revista Científica Do Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia Do Piauí*, 7(1), 1–18. <https://doi.org/10.51361/somma.v7i1.4>
- Moura, R. C. D. de, Chavaglia, S. R. R., Coimbra, M. A. R., Araújo, A. P. A., Scárdua, S. A., Ferreira, L. A., Dutra, C. M., & Ohl, R. I. B. (2022). Transtornos mentais comuns em profissionais de enfermagem de

- serviços de emergência. *Acta Paulista de Enfermagem*, 35, eAPE03032. <https://doi.org/10.37689/acta-ape/2022AO03032>
- Mussi, R. F. de F., Flores, F. F., & Almeida, C. B. de. (2021). Pressupostos para a elaboração de relato de experiência como conhecimento científico. *Práxis Educacional*, 17(48), 1–18. <https://doi.org/10.22481/praxisedu.v17i48.9010>
- Nassar, M. R. F. (2012). Comunicação e saúde: interfaces e desafios. *Organicom*, 9(16-17), 79–91. <https://doi.org/10.11606/issn.2238-2593.organicom.2012.139130>.
- Nazario, E. G., Silva, R. M. da, Beck, C. L. C., Centenaro, A. P. F. C., Freitas, E. de O., Miranda, F. M. D. A., & Nicoletti, G. S. (2023). Fadiga e sono em trabalhadores de enfermagem intensivistas na pandemia COVID-19. *Acta Paulista de Enfermagem*, 36, eAPE000881. <https://doi.org/10.37689/acta-ape/2023AO000881>.
- Organização Mundial da Saúde. (2022). Atlas de saúde mental 2020 (nº 9789240049338). <https://www.who.int/publications/i/item/9789240049338>.
- Ramos, M. N. P. (2012). Comunicação em Saúde e Interculturalidade - Perspectivas Teóricas, Metodológicas e Práticas. *RECIIS*, 6(4). <https://doi.org/10.3395/reciis.v6i4.672pt>
- Santos, R. N., Socorro, T. C. A., & Sousa Rocha, A. (2021). Psicologia Organizacional No Cenário Hospitalar: Intervenções Do Ambulatório Integrado Dirceu Mendes Arcoverde. II CONAIS; <https://grcmlesydpdcd.objectstorage.sa-saopaulo-1.oci.customer-oci.com/p/OQwcvnO-c63O08Gc2Kv4OTbJttj5ik60dquiDIyyQ0wuo5SWn-jHOLW9wNbylNqI/n/grcmlesydpdcd/b/dtysppobjmntbtkp01/o/media/doity/submissoes/60dcf1e1-c3d8-496b-9223-1dfe0a883292-trabalho-revisto--pdfpdf.pdf>.
- Santucci, K. T. T., Miranda, A. H., Oliveira, A. J. R., & Vieira, A. F. de B. (2022). Psicologia organizacional e do trabalho e a humanização no contexto hospitalar. In *Tópicos Especiais em Ciências da Saúde: teoria, métodos e práticas* 6 (pp. 170–178). AYA Editora. <https://doi.org/10.47573/aya.5379.2.95.15>
- Silva, R. C. D., & Milano, L. K. B. (2023). O Psicólogo Organizacional no Contexto Hospitalar: Possibilidades e Limitações na Atuação. *RevistaFT*. <https://revistaft.com.br/o-psicologo-organizacional-no-contexto-hospitalar-possibilidades-e-limitacoes-na-atuacao/>
- Vasconcelos, W. R. M. de, O.-C. M. S. de, & M. A. V. M. (2016). Promoção ou prevenção? Análise das estratégias de comunicação do Ministério da Saúde no Brasil de 2006 a 2013. *Revista Eletrônica De Comunicação, Informação & Inovação Em Saúde*, 10(2). <https://doi.org/10.29397/reciis.v10i2.1019>

**Contribuições:**

Sávio Macêdo: conceituação, curadoria de dados, análise formal, investigação, metodologia, validação - visualização, escrita – rascunho original, escrita – revisão e edição.

Eduarda Pontual Santos: curadoria de dados, análise formal, investigação, supervisão, escrita – rascunho original, escrita – revisão e edição.

Jakeline Maria da Silva Gaspar: conceituação, curadoria de dados, análise formal, investigação, metodologia, validação - visualização, escrita – rascunho original, escrita – revisão e edição.

**Disponibilização de dados:**

Os dados da pesquisa estão disponíveis mediante solicitação ao autor(a) correspondente.

**Conflitos de interesse:**

Os autores declaram a inexistência de conflitos de interesse na realização e na comunicação dessa pesquisa.

*Recebido: 16 de fevereiro de 2024*

*Revisado: 16 de dezembro de 2024*

*Aceito: 16 de dezembro de 2024*

*Publicado: 1 de maio de 2025*