

ESTRESSE EM COLABORADORES QUE TRABALHAM NO ÂMBITO HOSPITALAR: FATORES, CONSEQUÊNCIAS E POSSÍVEIS INTERVENÇÕES DO PSICÓLOGO

AMARAL, Alexia Fortes do ¹
SILVA, Ana Carolina da ²
MIOTTO, Julia Fernanda Santos ³

RESUMO

Atualmente, vários estudos demonstram uma alta ocorrência de transtornos psicopatológicos em profissionais da área da saúde. Logo, o objetivo deste artigo foi realizar um levantamento teórico acerca da prevalência de estresse em colaboradores desta área, explanando sobre seus fatores, consequências e possíveis intervenções do psicólogo no âmbito hospitalar, sobretudo em relação ao estresse em colaboradores. Assim, este estudo possibilitou compreender o contexto no qual os colaboradores da saúde encontram-se inseridos - um ambiente repleto de vários fatores estressores, como múltiplos empregos, lidar com a questão da morte, plantões longos, rotina estressante, baixa motivação e autoestima, entre outros - que tendem a gerar estresse ocupacional, o qual consequentemente, pode ocasionar a diminuição do desempenho e o aumento do absenteísmo nas organizações. Diante desta realidade, o trabalho do psicólogo hospitalar – psicologia clínica hospitalar demonstra a sua relevância, pois possibilita apoio a estes profissionais, para que possam obter suporte e assim terem maiores condições de executar corretamente suas funções, aumentando a qualidade de vida e o desempenho profissional nas organizações.

PALAVRAS-CHAVE: Psicologia Hospitalar, Estresse em colaboradores; Saúde mental.

1. INTRODUÇÃO

Compreende-se que a psicologia tem conquistado espaço em diversos campos de atuação, dentre estes, o contexto hospitalar. Ficar doente ou adoecer é um processo que requer muito cuidado, até mesmo pela sensibilidade que esse fato pode causar, pois lida diretamente com o sofrimento do outro (CHIATTONE 2011). Desta maneira, a psicologia hospitalar tem se desenvolvido, buscando uma visão mais ampla do ser humano que se encontra hospitalizado e privilegiando a articulação entre vários campos de conhecimento. Logo, como consequência clínica desta visão tem-se a mudança do foco da própria doença para o ser humano por trás da doença (LAZARETTI, 2004).

Ademais, a psicologia hospitalar assume grande importância no que diz respeito a demandas dos funcionários de um hospital, tendo em vista que este é um ambiente de trabalho que pode gerar

¹Psicóloga hospitalar na Fundação Hospitalar São Lucas. Especialista em Psicologia clínica, abordagem psicanalítica pela PUC – Pontifícia Universidade Católica. Docente e orientadora do estágio de instituições do curso de Psicologia da FAG - Centro Universitário da Fundação Assis Gurgacz E-mail: psicologia@saolucas.fag.edu.br

² Graduanda do curso de Psicologia pelo Centro Universitário da Fundação Assis Gurgacz. E-mail: anaacarolinaa003@gmail.com

³ Graduanda do curso de Psicologia pelo Centro Universitário da Fundação Assis Gurgacz. E-mail: julicamiotto@hotmail.com

alto nível de estresse e ansiedade. Assim, Cautella (1999) afirma que uma instituição está bem quando os membros que a compõem estão bem, e portanto, é essencial que se instaure um espaço de acolhimento, escuta e segurança aos funcionários de uma instituição hospitalar.

Neste sentido, o estágio realizado pelas acadêmicas de Psicologia possibilitam a existência deste espaço e responde a esta demanda institucional. Logo, o estágio de Psicologia hospitalar acontece semanalmente no Fundação Hospitalar São Lucas, às quartas-feiras no período vespertino, tendo por foco a atenção humanizada aos colaboradores do hospital. São realizados dois tipos de trabalho: individual (plantão psicológico) e em grupos (trabalho dinâmico nos setores).

Em relação ao trabalho em grupos, este é realizado nos setores, com os colaboradores que se encontram ali naquele momento, e possui o intuito de proporcionar um olhar mais humanizado para si mesmo, assim como para os colegas de trabalho e pacientes, além de possibilitar a construção de novas ideias em conjunto e a troca de experiências a partir do vínculo criado entre os participantes.

O trabalho elaborado por meio de dinâmica de grupo, segundo Lewin, (1978) permite que os indivíduos possam se atualizar diante das experiências dos outros, e também quando uma mudança é ocasionada em uma das partes do grupo, ela provoca mudança em todas as outras.

Em conjunto a este, o plantão psicológico se caracteriza como uma nova modalidade de atendimento, baseado na centralidade à pessoa e possibilitando um atendimento breve, de caráter emergencial e privilegiando a demanda emocional imediata e espontânea do cliente.

Logo, o serviço de plantão psicológico é de grande importância dentro dos hospitais, com a equipe de saúde, pois as formações acadêmicas na área da saúde focam no treinamento, a objetividade, o tecnicismo e a racionalidade, deixando de lado questões como a aquisição de suporte psicológico e habilidades para o enfrentamento das atividades em ambientes hospitalares.

Diante disso, os trabalhos realizados no estágio em Psicologia hospitalar são elaborados para uma melhora das questões emocionais do próprio colaborador, bem como as relações entre colaborador-paciente, colaborador-familiar e colaborador-colaborador. Desta forma, contribui para uma melhora no clima institucional, um melhor atendimento e aumenta também a autoestima destes cuidadores.

Portanto, este trabalho de pesquisa bibliográfica foi proposto, tendo em vista aspectos observados durante o período de estágio, que demonstraram uma ocorrência de estresse nos colaboradores do hospital. Assim, objetivou-se realizar um levantamento bibliográfico acerca desta temática, abrangendo sobre a psicologia hospitalar e seu trabalho com os colaboradores, assim como

o fenômeno do estresse e suas múltiplas facetas: fatores que o ocasionam, consequências e possíveis intervenções do psicólogo frente a isto.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 ESTRESSE EM COLABORADORES DA SAÚDE

O estresse pode ser conceituado como uma resposta fisiológica, psicológica e comportamental de uma pessoa, diante a um processo de adaptação a mudanças ou situações novas, e que pode ser ocasionado por pressões externas ou internas. Outra compreensão do estresse, o define como uma síndrome caracterizada por um conjunto de reações que o organismo desenvolve ao ser submetido a uma situação que dele exija um esforço para se adaptar (LENTINE, SONODA e BIAZIM, 2003).

Logo, neste aspecto, o estresse atualmente, se relaciona com o estar sob pressão ou estar sob a ação de determinado estímulo frequente, o qual modifica a homeostase do organismo, sendo considerado um dos problemas com maior incidência sobre o ser humano e estando relacionado com a capacidade produtiva do mesmo (PAFARO; MARTINO, 2004).

Portanto, o estresse é um tema atual, tendo em vista a diversidade de contextos sociais e vulnerabilidades às quais os trabalhadores se sujeitam no processo laboral (BARCAUI & LIMONGI-FRANÇA, 2014). Ademais, a temática do estresse se destaca como um fenômeno mundial que acarreta grande impacto nas organizações, com foco nos sistemas de saúde, pois pode comprometer tanto os próprios trabalhadores como a qualidade da assistência (ROMANI & ASHKAR, 2014).

Em consonância a isso, o estresse ocupacional pode ser caracterizado como um processo através do qual vivências e demandas psicológicas decorrentes do ambiente de trabalho acarretam em alterações negativas na saúde física e/ou mental do trabalhador, podendo ser de curto, médio ou longo prazo (GANSTER & ROSEN, 2013).

Logo, compreende-se que as várias transformações ocorridas nas últimas décadas modificaram as condições de trabalho, principalmente em relação às exigências, o que acarretou em um aumento dos riscos ocupacionais. Este cenário atual tem sido considerado por vários estudiosos como uma ameaça à segurança e saúde dos trabalhadores, tornando-os vulneráveis ao estresse ocupacional e ao

adoecimento (GANSTER & ROSEN, 2013). Neste sentido, o trabalho na área da saúde se caracteriza como um fenômeno de grande complexidade e dinamismo, que sofre influências de mudanças socioeconômicas, políticas e tecnológicas.

Em relação aos profissionais que desenvolvem suas atividades em instituições hospitalares, vivenciam situações que levam ao estresse, pois convivem rotineiramente com a dor, sofrimento e morte, e são submetidos a ritmos intensos de trabalho, jornadas prolongadas, trabalho em turnos, baixos salários, relações humanas complexas, falta de materiais e de recursos humanos, dentre outros fatores que podem desencadear e/ou potencializar o estresse no trabalho.

Assim, em consonância com Cooper (2007) o trabalhador começa a sentir ameaças e pressão, através de inúmeros eventos, dentre os quais pode-se citar: aumento da insegurança no emprego, dificuldade nas relações interpessoais, assédio moral, problemas emocionais, baixa autoestima, diminuição da motivação, eventos considerados estressores no local de trabalho.

Como consequências, esses trabalhadores tendem a diminuir seu desempenho e aumentar os custos das organizações, devido aos possíveis problemas de saúde, e aumentar a rotatividade e o absenteísmo. Logo, conclui-se que o estresse ocupacional compromete a saúde do trabalhador, da organização e da sociedade (PAIVA, GOMES, & HELAL, 2015).

2.2 PSICOLOGIA HOSPITALAR E A CLÍNICA DO TRABALHO

Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS) o hospital é parte integrante do sistema coordenado de saúde, cuja função é dispensar à comunidade completa assistência à saúde, tanto curativa como preventiva (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2011).

Sabe-se que adoecer traz para o indivíduo uma mudança em seu cotidiano e com isso traz também mudanças em sua subjetividade, identidade e mudança de hábitos (CHIATTONE, 2011). Assim, compreende-se que quando alguém busca um atendimento hospitalar, leva não somente o corpo, mas a si por inteiro. Também envolve sua família, que participa do adoecer, das internações e tratamento, até o restabelecimento. Ainda, engloba a equipe que realiza os atendimentos, quando da interação terapeuta-cliente, captando suas dificuldades e auxiliando para o restabelecimento.

Devido a tudo isto, se justifica o trabalho da Psicologia no âmbito hospitalar, de modo que o psicólogo atua como um profissional da saúde, envolvendo o indivíduo e a área social e da Saúde

Pública, tendo por objetivo o bem-estar individual e social, e fazendo uso também de informações das áreas de Medicina, Enfermagem, Serviço Social, Nutrição, entre outras áreas (CAMPOS, 1995).

A inserção da Psicologia nos hospitais gerais teve início entre os anos de 1954 e 1957, por meio da implantação do serviço de Psicologia no Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo, sendo que o trabalho consistia em uma preparação psicológica para crianças que iriam realizar cirurgias do aparelho locomotor. No entanto, este serviço se constituía como uma iniciativa isolada, tendo em vista o cenário nacional (SEBASTIANI, 2000).

Assim, esta prática foi crescendo aos poucos, de modo que os primeiros estudos sobre o trabalho do psicólogo no contexto hospitalar foram publicados ao final da década de oitenta, sugerindo que o psicólogo deveria desenvolver uma imagem mais ampla como profissional de saúde, estendendo as áreas de atuação, como para o âmbito hospitalar. Assim, esta discussão se inseriu em um contexto em que a relação da psicologia no campo da saúde é ressignificado e problematizado no Brasil (LAMOSA, 1987).

Atualmente, de acordo a definição do Conselho regional de Psicologia (CRP), o psicólogo especialista em Psicologia Hospitalar tem sua função centrada nos âmbitos secundário e terciário de atenção à saúde, atuando assim em instituições de saúde e realizando diversas atividades como: atendimento psicoterapêutico, grupos psicoterapêuticos, grupos de psicoprofilaxia, atendimentos em ambulatório e unidade de terapia intensiva, pronto atendimento, enfermarias em geral, psicomotricidade no contexto hospitalar, avaliação diagnóstica, psicodiagnóstico, consultoria e interconsultoria.

Desta maneira, compreende-se que:

"A psicologia hospitalar não trata apenas das doenças com causas psíquicas, classicamente denominadas "psicossomáticas", mas sim dos aspectos psicológicos de toda e qualquer doença, uma vez que toda doença encontra-se repleta de subjetividade, e por isso pode se beneficiar do trabalho da psicologia hospitalar" (SIMONETTI, 2004, p. 15).

Além da psicologia hospitalar, a psicologia clínica do trabalho também tem o intuito de melhora do sofrimento do sujeito, sendo que esta área surge decorrente do sofrimento no trabalho. Segundo o autor Dejours (1990), há duas visões desse tema: das produções sociais, modos de divisões e organizações do trabalho e da perspectiva de do indivíduo em processar seu sofrimento diante das situações. O olhar do investigador é voltado ao sofrimento do sujeito, o qual depende de fatores

sociais que envolvem a também a subjetividade/ vida psíquica, esse olhar tem a intenção de mediar a economia psíquica e o campo social entre o individual e o coletivo (CLOT, 2008). A clínica do trabalho consiste em um fator complexo, é algo além de uma leitura individual, pois as questões são percebidas de formas sociais, ou seja uma dupla perspectiva, são questões de conflito do sujeito que impedem a realização de alguma ação, ou de produção.

O sofrimento é uma questão fundamental na clínica do trabalho, porém isso não significa que esteja totalmente ligado a questões apenas do trabalho, por conta disso são vistas algumas vias para refletir sobre a relação de trabalho e sujeito, um exemplo seria a construção de identidade do sujeito, incluindo suas vivências, satisfações e reconhecimento (DEJOURS, 2000).

Podemos afirmar que a psicologia Clínica do trabalho cuida e se responsabiliza pela saúde mental dos trabalhadores, interligada com as questões de saúde de sua ocupação no trabalho.

2.3 O TRABALHO DO PSICÓLOGO

O psicólogo hospitalar lida diretamente com o sofrimento do outro e a subjetividade, ele auxilia o paciente no processo de adoecimento, trabalhando de tal maneira que consiga minimizar este em que ele se encontra, além do sofrimento provocado pela hospitalização, e além do auxílio assistencial ao paciente, este é prestado também aos familiares do mesmo pelas diversas dificuldades como o medo de perder um ente querido e também trabalhado com a equipe do hospital levando em consideração a ampla demanda (CHIATTONE, 2011).

Consoante a isso, Pucci (1999) também destaca que, nas instituições de Saúde, como os hospitais, é necessário o cuidado e olhar atento aos profissionais, para assegurar a qualidade de trabalho oferecido àqueles que necessitam de seus cuidados. Esta preocupação se dá devido a algumas dificuldades específicas enfrentadas, como insatisfação no trabalho, baixa utilização das potencialidades, rotina, inadequação das condições de trabalho, que podem ocasionar absenteísmos, diminuição no rendimento e um aumento de reclamações, causando sérias consequências na saúde física e mental dos funcionários. Desta maneira, a Psicologia se faz importante também em sua ação com a equipe dos profissionais que trabalham no âmbito hospitalar.

Assim, Backes, Lunardi & Lunardi Filho (2006), consideram que a humanização do ambiente hospitalar e da assistência à saúde não se concretiza se estiver centrada unicamente em fatores motivacionais externos ou somente no usuário. O hospital humanizado é aquele que contempla, em

sua estrutura física, tecnológica, humana e administrativa, a valorização e o respeito à dignidade da pessoa humana, seja ela paciente, familiar ou o próprio profissional que nele trabalha, garantindo condições para um atendimento de qualidade.

A humanização é também um objetivo permanente, uma meta central a ser buscada por qualquer política ou projeto de saúde. A humanização, quando considerada sob esta perspectiva, é uma mudança das estruturas, da forma de trabalhar e também das pessoas. A humanização da clínica e da saúde pública depende de uma reforma da tradição de atenção centrada no atendimento médico assistencial e epidemiológico em seu aspecto mais conservador (GOULART; CHIARI, 2010).

A humanização requer um processo reflexivo acerca dos valores e princípios que norteiam a prática profissional, pressupondo, além de um tratamento e cuidado digno, solidário e acolhedor por parte dos profissionais da saúde ao o doente/ser fragilizado, uma nova postura ética que permeie todas as atividades profissionais e processos de trabalho institucionais (BACKES; LUNARDI; LUNARDI FILHO, 2006).

Nessa perspectiva, diversos profissionais, diante dos dilemas éticos decorrentes, demonstram estar cada vez mais à procura de respostas que lhes assegurem a dimensão humana das relações profissionais, principalmente as associadas à autonomia, à justiça e à necessidade de respeito à dignidade da pessoa humana.

3. METODOLOGIA

O presente trabalho constituiu-se como uma pesquisa bibliográfica, a qual tem por intuito a investigação científica, embasada em materiais publicados acerca do assunto, de modo que os meios de referências foram revistas, artigos e livros (GIL, 2004).

Concernente a isso, a revisão bibliográfica ou revisão literária é uma análise das publicações já feitas pelo assunto apresentado, buscando aprofundar o conhecimento sobre o mesmo. Demo (2000) complementa falando que a análise bibliográfica é, de certa forma, levar a um contato pessoal do aluno com a literatura, possibilitando interpretações subjetivas e próprias.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DE DADOS

Por meio do material bibliográfico levantado, foi possível analisar a diferença entre a psicologia hospitalar, que age de maneira a assistir os pacientes, familiares e equipe, tendo como foco intervir para melhorar as relações entre colaborador - paciente, colaborador – familiar e colaborador-colaborador, alinhando-se à instituição. Enquanto isso, a Psicologia Clínica do Trabalho visa apenas a saúde mental do trabalhador, e é uma associação de melhora em relação à ocupação. (SILVEIRA, 2010).

Foi possível compreender que o trabalho no âmbito hospitalar se caracteriza como um ambiente rodeado por tensões, mudanças e diversas situações – como múltiplos empregos, plantões, rotina estressante e questões que envolvem lidar com a vida e a morte, interação com os pacientes e a família. Assim, pode causar abalo em questões emocionais, fisiológicas e sociais dos indivíduos, o que ocasiona uma maior probabilidade de ocorrência de estresse - caracterizado por um conjunto de reações que o organismo desenvolve ao ser submetido a uma situação que dele exige um esforço para se adaptar, ou seja, o indivíduo adquire uma síndrome por estar inserido nesse meio (LENTINE, SONODA e BIAZIM, 2003). Diante deste contexto, os trabalhadores começam a sentir ameaças e pressões, que podem antever de diversos eventos como por exemplo, a dificuldade de relações interpessoais, problemas emocionais, diminuição da motivação e afins, conforme cita Cooper (2007).

Por fim, os trabalhadores neste local de trabalho, tendem a diminuir o desempenho e a produtividade, o que também acarreta dificuldades para a empresa/organização assim como custo maiores, aumentando a rotatividade, essas questões também interferem na vida profissional e individual do sujeito de maneira a se perceber desmotivado, esgotado, desmotivado mudando no modo de atendimento para com os pacientes e até mesmo o modo de se relacionar com as outras pessoas causando ainda mais sofrimento e perda para ele e para quem está ao seu redor (PAIVA, GOMES, & HELAL, 2015).

Diante deste contexto, como citado anteriormente por Silveira (2010) o psicólogo pode ser inserido tanto através da psicologia hospitalar, quanto da psicologia clínica do trabalho. Assim, ressalta-se a importância deste trabalho, tanto da psicologia hospitalar – mais ampla e focada nas relações dentro do hospital e o alinhamento com a instituição, quanto da psicologia clínica da saúde – mais focada na própria saúde mental do trabalhador.

Assim, o psicólogo pode contribuir nesta área através de ações de humanização, por exemplo, trazendo foco para questões como a autonomia, à justiça e à necessidade de respeito à dignidade da pessoa humana, de conscientização sobre diversas temáticas, atendimentos de plantão psicológico, possibilitando o acolhimento, apoio, resolução de problemas e autoconhecimento, dentre outros.

Logo, ao final, o profissional da psicologia contribui tanto para melhorar a qualidade de vida dos colaboradores, quanto para assegurar um melhor atendimento aos pacientes, quanto para aumentar o desempenho nas organizações, pois estes dois aspectos estão interligados com a saúde mental dos colaboradores, corroborando que uma instituição está bem quando os membros que a compõe estão bem.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo bibliográfico possibilitou maior compreensão acerca do estresse que os profissionais da saúde passam por trabalhar em um meio em que lida diretamente com o sofrimento do outro. Neste parâmetro, as mudanças podem ser diversas, afetando os campos fisiológico, social, psicológico, econômico, comportamental e afins, causando o adoecimento destes profissionais da saúde. Além disso, carregam várias preocupações, devido a algumas dificuldades específicas enfrentadas, como insatisfação no trabalho, baixa utilização das potencialidades, rotina, inadequação das condições de trabalho, que podem ocasionar absenteísmos, diminuição no rendimento e um aumento de reclamações.

Concernente a isso, conclui-se que existe uma alta ocorrência de estresse neste âmbito profissional, e o trabalho do psicólogo auxilia os colaboradores, buscando trazer uma nova visão de trabalho, novas perspectivas, tanto quanto a relacionamento com os outros colegas quanto aos pacientes e também perspectivas de autocuidado e valorização, possibilitando o olhar para si mesmo, que é muitas vezes esquecido pelos profissionais.

Assim, foi possível constatar que os colaboradores de uma instituição hospitalar passam por diversas dificuldades no trabalho, e que o trabalho do psicólogo nesta área pode ajudar quanto ao sofrimento causado pelo estresse, visando trazer o alívio das tensões e uma nova visão quanto ao trabalho e sua própria vida. Logo, beneficia tanto o profissional de maneira individual, quanto à organização, pois proporciona um melhor desempenho no trabalho, quanto aos pacientes, que podem se beneficiar deste desempenho melhor.

REFERÊNCIAS

BACKES, D. S.; LUNARDI, V. L.; LUNARDI, W. D. FILHO. **A humanização hospitalar como expressão da ética**. Rev Latino-am Enfermagem janeiro-fevereiro; 14(1):132-5, 2006.

BARCAUI, A.; LIMONGI-FRANCA, A. C. **Estresse, Enfrentamento e Qualidade de Vida: Um Estudo Sobre Gerentes Brasileiros**. Rev. adm. contemp. 2014, vol.18, n.5.

BECHELLI LPC, Santos MA. **Psicoterapia de grupo: como surgiu e evoluiu**. Rev Latino-am Enfermagem 2004.

CAUTELLA, W. J. Plantão psicológico em hospital psiquiátrico. In H. T. P. Moratto (Ed.), **Aconselhamento psicológico centrado na pessoa** (pp. 159- 173). São Paulo, SP: Casa do Psicólogo, 1999.

CFP – **Conselho Federal de Psicologia**. Página oficial da Instituição, 2003.

CHIATTONE, Heloisa Benevides de Carvalho. **A Significação da Psicologia no Contexto Hospitalar. Psicologia da Saúde – um novo significado para a prática clínica**. 2ª Edição revista e ampliada. Cengage Learning Edições, 2011.

DEMO, P. **pesquisa: princípios científicos e educativos**. 7ª edição, São Paulo, Cortez 2000.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5ª edição São Paulo atlas 2004.

GOULART, B. R. G.; CHIARI, B. M. **Humanização das práticas do profissional de saúde: contribuições para a reflexão**. Ciência saúde coletiva. Rio de Janeiro, v. 15, n. 1, 2010.

LAMOSA, B. **O psicólogo clínico no hospital: contribuição para o desenvolvimento da profissão no Brasil**. São Paulo: PUC, 1987.

LAZARETTI, A. **Manual de Psicologia Hospitalar**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.

LENTINE, E. C.; SONODA, T. K.; BIAZIN, D. T. **Estresse de profissionais de saúde do município de Londrina**. Terra e Cultura, v. 19, n. 37, 2003.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Cadernos Humaniza SUS: atenção hospitalar**. Brasília, 2001.

PAFARO, R. C; DE MARTINO, M. M. F. **Estudo do estresse do enfermeiro com dupla jornada de trabalho em um hospital de oncologia pediátrica de Campinas**. Revista Escola Enfermagem Usp 2004; 38(2): 152-60.

PUCCI, F. F. **Profissionais de saúde: Análise de algumas variáveis que influem no trabalho em UTI.** São Paulo: PUC, 1999.

ROMANI, M.; ASHKAR, K. Burnout among physicians. *Libyan Journal of Medicine*, 2014.

ROMANO, B. W. **Estado da Arte da Psicologia Hospitalar no Brasil:** Revisão da Década de 1987-1997. In B. W. Romano. *Princípios Para a Prática da Psicologia Clínica em Hospitais* . São Paulo: Casa do Psicólogo, 1999.

SEBASTIANI, R. W. **Psicologia da Saúde no Brasil: 50 Anos de História,** 2003.

SILVEIRA M. M., STUMM E.M., KIRCHNER R. M. **Estressores e coping: enfermeiros de uma unidade de emergência hospitalar.** *Rev Eletrônica Enferm.*, 2009.