

CLIMA ORGANIZACIONAL EM UMA UNIDADE DE SAÚDE DA ESTRATÉGIA SAÚDE DA FAMÍLIA DE PONTA GROSSA – PR

Data de submissão: 22/08/2024

Data de aceite: 01/10/2024

Ágatha Karina Xavier de Barros

Aniandra Karol Gonçalves Sgarbi

RESUMO: A presente pesquisa ressalta o conceito de clima organizacional, a gestão dos enfermeiros das Unidades de Saúde da Estratégia Saúde da Família e a relação entre clima organizacional e a influência deste na saúde e motivação dos colaboradores. É realizada uma revisão de literatura de estudos de campo em duas Unidades de Saúde da Família do Brasil e junto a ela um projeto de intervenção em uma Unidade de Saúde da Família da cidade de Ponta Grossa- Paraná. O objetivo do trabalho é demonstrar que através de um projeto de intervenção (reunião em equipe) em uma Unidade de Saúde melhorar o clima organizacional é possível. Conclui-se neste trabalho, que em Unidades de Estratégia Saúde da Família é possível ter um clima organizacional positivo através de um enfermeiro gestor que apresenta conhecimento em gestão de pessoas e habilidades comportamentais como dedicação, comprometimento e visão estratégica. O mesmo necessita

atender as demandas dos colaboradores do estabelecimento promovendo um ambiente de trabalho positivo através de ações voltadas para todos os colaboradores.

PALAVRAS-CHAVE: Unidade Estratégia Saúde da Família; gestão de pessoas; projeto de intervenção.

INTRODUÇÃO

O Projeto de Intervenção foi realizado em uma Unidade de Saúde Estratégia Saúde da Família no município de Ponta Grossa- PR localizado a uma hora e meia de Curitiba- PR. É uma população em que predominam idosos, pessoas em uso de medicamentos de saúde mental, gestantes e crianças. Ao lado da Unidade de Saúde existe uma escola estadual, uma escola municipal, uma creche, todos na mesma quadra da Unidade. É um bairro localizado distante do centro da cidade, localizado na zona rural do município, o que faz com que a população seja assídua nas consultas.

A Unidade de Saúde dispõe de vacinas, eletrocardiograma, curativos, preventivos, pré-natais, renovações de receitas, visitas domiciliares com os agentes comunitários de saúde e agente de endemias, educação em saúde nas escolas ao lado. Compõe a equipe um enfermeiro que gerencia, um dentista, um médico, cinco agentes comunitários de saúde, um farmacêutico, um auxiliar administrativo e quatro técnicos de enfermagem.

Para se ter sucesso em uma empresa é essencial um ambiente de trabalho favorável e com um bom clima organizacional. Um ambiente hostil de trabalho desmotiva os colaboradores e diminui o rendimento, o engajamento e a saúde dos funcionários. De acordo com Niemic (2018), quando uma pessoa está engajada ela é capaz de empregar as suas forças ou habilidades. Reis (2009) refere que quando uma pessoa está com baixa motivação o desinteresse, o desânimo e o baixo rendimento prevalecem. Quando há motivação, o interesse, o ânimo e o alto rendimento são característicos. Portanto, clima organizacional é um elemento de extrema importância no contexto de uma organização para que o ambiente de trabalho possa ser adequado e se torna um fator relevante na satisfação dos colaboradores.

De acordo com a Portaria número 2.436, de 21 de setembro de 2017, que aprova a Política Nacional da Atenção Básica, as Unidades de Saúde da Família do Sistema Único de Saúde (SUS) brasileiro são gerenciadas por enfermeiros gestores que coordenam uma equipe de enfermagem e equipes de agentes comunitários de saúde (ACS). Cada Unidade de Saúde é responsável por atender a saúde de uma população adstrita.

Atender de pessoas doentes, gestantes e crianças pelo SUS, de acordo com a Lei número 8.080 de 1990, que dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde não é tarefa fácil. Isto demanda do gestor esforço para manter um clima organizacional favorável para os servidores públicos não adoecerem.

Para Goleman (2014), estilos na liderança como autogestão, autoconsciência, empatia e habilidades de socialização, causam impacto positivo para o desenvolvimento dos colaboradores, favorecendo o clima emocional de uma organização. Cabe ao enfermeiro gestor de uma Unidade de Saúde agir utilizando inteligência emocional e motivar a sua equipe para a mesma não entrar em estado de estresse patológico *Burnout*¹.

As pesquisas de clima organizacional de Cortes, E.M; Rodrigues, J.F.M; Toro, I.M.P (2019), Oliveira, I.M.B.S.A; Pena, F.G, Rocha, S.A.S (2019) e Quarto, L.C, Souza, C.D.F; Souza, S.M.D.F (2020), ambas realizadas com colaboradores de Unidades de atendimento de Estratégia de Saúde da Família brasileiras confirmam que, o clima organizacional adequado para atingir metas institucionais e com um gestor que apresenta visão estratégica em suas ações, promove o bem-estar, a satisfação e o desenvolvimento das pessoas que trabalham neste ambiente.

Logo, este projeto de intervenção objetivou apresentar ao leitor a importância do clima organizacional em Unidades da Estratégia de Saúde da Família promovido pelo enfermeiro gestor.

1. Classificação interacional de doenças CID-10, caracteriza síndrome do esgotamento profissional, advinda da exaustão física e mental relacionado ao trabalho

JUSTIFICATIVA

Para Reis, 2009, o clima organizacional influencia direta e indiretamente no comportamento, na motivação, na produtividade do trabalho, na satisfação das pessoas envolvidas com a organização, portanto, é a percepção do colaborador relacionado ao seu ambiente de trabalho, é um grupo de fatores que o constitui. Clima organizacional é o ambiente interno existente entre membros da equipe, a percepção coletiva que os empregados têm da empresa (Moraes, 2015); o fator que influencia o desenvolvimento da mesma (Mocci & Dantas, 2015); a atmosfera originada de práticas, procedimentos e recompensas ligada ao comportamento dos gestores e às ações por estes recompensadas (MENEZES, I.G; SAMPAIO, L.R; GOMES, A.C.P; TEIXEIRA, F.S; SANTOS, P.D.S, 2009).

De acordo com Reis (2009), quanto maior a motivação no ambiente de trabalho maior é o nível de satisfação, colaboração, interesse, participação e ânimo dos colaboradores. Quanto menor a motivação maior o nível de depressão, apatia, insatisfação, desinteresse e desânimo. Oliveira (2019) relata que as características do ambiente também influenciam no clima organizacional: benefícios, comportamento dos outros profissionais, estilo de liderança, ferramentas de trabalho, carga horária, metas e desafios, potencial e indicadores de resultados. Mocci & Dantas (2015) referem que o local de trabalho é um ambiente instável, pois lidar com pessoas é tarefa de desafios e recompensas. Oliveira (2019) confirma que a relação entre empresa e funcionário influencia o crescimento e desenvolvimento das pessoas e a máxima produtividade e qualidade. É necessária uma gestão estratégica para orientar intervenções e mudanças através da compreensão do clima organizacional.

Golemann (2014) salienta que um bom líder influencia no desempenho e no humor de sua equipe, e habilidades voltadas a inteligência emocional, como autogestão (autocontrole sobre os impulsos biológicos que dirigem nossas emoções), autoconsciência (compreensão das próprias emoções), empatia (capacidade de colocar-se no lugar do outro compreendendo os seus sentimentos) e habilidade de socialização (capacidade de relacionar-se com outras pessoas), são fatores primordiais para o desenvolvimento e sucesso de uma equipe. Este autor sintetiza que a liderança traz resultados baseados nas habilidades da inteligência emocional, dos quais geram impactos favoráveis ao clima emocional de uma organização, e líderes com força em seis competências de inteligência emocional são bem mais eficientes no trabalho do que líderes carentes destas forças.

Existem seis virtudes e vinte e quatro forças de caráter dentro das virtudes. São elas: sabedoria e conhecimento (com as forças de caráter criatividade, curiosidade, senso crítico, amor ao aprendizado e perspectiva); coragem (honestidade, bravura, perseverança e entusiasmo); humanidade (bondade, amor e inteligência social); justiça (imparcialidade, liderança e trabalho em equipe); temperança (perdão, humildade, prudência e autocontrole) e transcendência (apreciação da beleza e transcendência, gratidão, esperança e espiritualidade). Determinadas virtudes e forças de caráter facilitam um bom clima organizacional.

A força de caráter da bondade, que está dentro da virtude humanidade, por exemplo, para si mesmo e para os outros pode ter muitos benefícios como o otimismo, vínculos sociais, domínio da autocrítica e perfeccionismo além de proteger contra os efeitos negativos do estresse. A força de caráter inteligência social é associada à vida prazerosa e inteligência emocional. O trabalho em equipe promove alto grau de confiança social e prediz menos sintomas de depressão. A força de caráter imparcialidade é baseada no engajamento de comportamentos positivos, pois a todas as pessoas são fornecidas chances iguais sem distinção. A liderança pode ser distinguida como uma prática ou como uma qualidade pessoal.

Líderes transacionais esclarecem responsabilidades, expectativas e tarefas a serem feitas e líderes transformadores motivam os outros a terem um desempenho de nível alto e fomentam um clima de confiança e compromisso. Este tipo de liderança está relacionado a um menor nível de ansiedade e depressão do líder e da equipe. O perdão está associado a vários benefícios físicos e psicológicos como o bem-estar emocional, comportamentos de estilos de vida saudável, apoio social e bem-estar espiritual. As pessoas que perdoam experimentam um menor sentimento de raiva, ansiedade, depressão e hostilidade (PETERSON, P; SELIGMAN, M.E.P 2004).

Para garantir que haja contínuo equilíbrio entre pessoas e organização é necessário um conjunto de práticas que sirvam de base na sustentação de um conjunto de processos para manter um bom clima organizacional. Quando os colaboradores estão engajados nos seus papéis e no local em que trabalham não ocorre o esgotamento (*Burnout*) que é o estado mental negativo caracterizado por exaustão, estresse, desmotivação e desenvolvimento de atitudes disfuncionais. O engajamento é obtido através de um líder exemplar (OLIVEIRA, 2019).

Csikszentmihalyi (1997) conceitua *flow*, que é o estado mental que as pessoas experimentam em uma atividade prazerosa e com um trabalho que não sobrecarrega. Neste estado a pessoa está utilizando totalmente as suas habilidades e totalmente imersa no momento presente. Se o líder possui a habilidade de estimular nos colaboradores o *flow* os índices de *Burnout*, que é o oposto de engajamento aumentam.

De acordo com o decreto número 94.406, de 8 de junho de 1987, artigo 8º, ao Enfermeiro incumbe privativamente:

- a) direção do órgão de enfermagem e chefia de serviço e unidade de enfermagem;
- b) organização e direção dos serviços de enfermagem e de suas atividades técnicas e auxiliares nas empresas prestadoras desses serviços;
- c) planejamento, organização, coordenação e avaliação dos serviços da assistência de enfermagem. A Estratégia Saúde da Família é baseada nos princípios norteadores do Sistema Único de Saúde (SUS) do Brasil e integra a Política Nacional da Atenção Básica.

Santos L.J & Paranhos, M.S (2017) salientam que o gestor de Unidade de Saúde (Enfermeiro) precisa saber lidar com os acontecimentos inesperados com os usuários e equipe, relacionar-se com as equipes multiprofissionais, intermediar conflitos em situações inter-relacionais, transformar ideias em resultados, harmonizar o ambiente de trabalho, conhecer as diretrizes do SUS e da Estratégia de Saúde da Família para atender as necessidades da população adstrita.

Peterson & Seligman (2004) utilizam as virtudes e as forças de caráter para o florescimento pessoal (utilização da máxima potencialidade de cada um através da resiliência e utilização das virtudes e forças de caráter) ocorrer. O enfermeiro gestor precisa investir em competências comportamentais, não ensinadas na academia, para melhorar o seu relacionamento interpessoal, aprender a lidar com pessoas e focar metas e resultados através delas. Assim, utilizando as suas potencialidades é possível estimular as dos colaboradores e proporcionar um clima organizacional adequado, pois toda instituição, pública ou privada, precisa contar com o apoio operacional de trabalhadores para seu funcionamento e apresenta a necessidade de estruturar e orientar as atividades por eles desenvolvidas. A enfermagem representa um grupo de trabalho crucial para o funcionamento de um estabelecimento de saúde e para esta equipe ter qualidade de vida é necessário o equilíbrio associado à carga da profissão e os recursos psicológicos e organizacionais (VIZCAÍNO, Y.Y.M. ; ALONSO, M.D.C.V; VIZCAÍNO, Y.M; 2020).

Como enfermeira e responsável técnica de uma USF, e diante de recorrentes conflitos entre os profissionais desta unidade, este projeto de intervenção teve o intuito de diminuir e/ou cessar os mesmos, visto que em determinado momento, tais condutas conflitantes passaram a refletir no processo de trabalho, com a diminuição da produtividade da equipe.

OBJETIVOS

Objetivo geral

- Realizar uma intervenção, por meio de educação permanente para melhorar o clima organizacional em uma Unidade de Saúde.

Objetivo específico

- Promover um clima organizacional positivo por meio de dinâmicas em grupo;
- Pactuar um ambiente de trabalho favorável para o fortalecimento da equipe e das ações em saúde;

METODOLOGIA

Trata-se de um projeto de intervenção, o qual é uma ferramenta educacional capaz de gerar habilidades e conhecimentos, cujos quesitos são compreendidos a partir de um diálogo com vários campos do trabalho, tecnologia, ciência e cultura, que servem como subsídio para o profissional exercer seu papel com competência, autonomia, responsabilidade, idoneidade intelectual e tecnológica, direcionado por princípios éticos (BRASIL, 2012).

Foi realizada uma reunião com todos os profissionais de uma Unidade de Saúde do município de Ponta Grossa – PR, no mês de junho de 2024.

O tema abordado em um primeiro momento foi sobre Clima Organizacional. Para isto, utilizei a dinâmica do telefone sem fio, onde uma pessoa recebia uma informação e repassava aos outros por meio da palavra dita ao ouvido. A partir dessa dinâmica, foi verificado que as informações finais não foram as mesmas recebidas no começo da dinâmica. Logo, os participantes puderam reconhecer que quando uma informação não é repassada de maneira correta e de forma profissional, a comunicação é prejudicada e com várias interpretações.

Também foi realizada a dinâmica das “caixinhas” de fósforo com a cantiga “Escravos de Jó”, cujos participantes ficaram em roda e puderam verificar a importância de cada pessoa para um trabalho em grupo. Todos da equipe sentaram no chão em roda e cada participante pegou uma caixinha de fósforos cheia. Com o ritmo da cantiga e com as caixinhas em mãos, todos cantaram batendo as caixinhas no chão e passando para o colega ao lado e assim, sucessivamente até o término da cantiga. Foi percebido que cada pessoa da roda tem um ritmo diferente. A partir disso, dialoguei com os participantes para tentarem cantar e repassar as “caixinhas” com o mesmo ritmo. A partir disso, percebeu-se a importância de termos uma equipe coesa e organizada com a mesma finalidade, para com isso prestar um serviço de qualidade para a população.

Após a reunião, ficou determinado que a equipe deveria usar o Sistema Eletrônico de Informações (SEI), pois alguns dos conflitos aconteciam em mudanças nas agendas, ajustes nas escalas da enfermagem, trabalhos em grupo, solicitações, dentre outros.

O SEI é um sistema utilizado pela Fundação Municipal de Saúde em que informações importantes são repassadas aos funcionários da fundação e em que tudo é documentado. A Atenção Primária de Ponta Grossa - PR utiliza o SEI para convites, convocações, informações, solicitações diversas.

Com o intuito de promover o fortalecimento da equipe, as reuniões perdurarão mensalmente com a aplicação de dinâmicas em grupo.

PÚBLICO ALVO

Funcionários da USF: técnicos de enfermagem, agentes comunitários de saúde, médico, dentista, zeladora.

AVALIAÇÃO E CONTROLE

Um grupo é uma associação de pessoas e a presença interativa entre elas. Para um grupo existir é necessário haver uma ação interativa e relacional entre os membros que o compõem, diferente de um agrupamento de pessoas sem interação. Para ele sobreviver devem ser criados vínculos pessoais entre seus membros. As pessoas só permanecem integradas entre si se existir satisfação de certas necessidades interpessoais como inclusão, controle e afeição. As dinâmicas de grupo têm como objetivo ensinar às pessoas comportamentos novos através da tomada de decisão em grupo para através dela existir desenvolvimento grupal, crescimento grupal e clima organizacional positivo (GATTAI, 2014).

A dinâmica do “telefone sem fio” que foi realizada com a equipe, fez a mesma refletir sobre a boa comunicação no ambiente de trabalho. Já a dinâmica da música “Escravos de Jó” trouxe a reflexão da boa organização para a tomada de decisões. Ficou evidente a importância do trabalho em grupo harmônico por meio de um líder de grupo, como o enfermeiro, responsável técnico do estabelecimento de saúde, gestor e com conhecimentos sobre Gestão de Pessoas.

Na época da Revolução Industrial a gestão nos ambientes de trabalho era autoritária. Os chefes decidiam o que fazer, como fazer e qual o desempenho de cada empregado. Os empregados nunca questionavam nada e eram condicionados a realizarem uma tarefa específica sem reclamar. O nível hierárquico era uma pirâmide aonde o topo governava. Com o tempo houve um achatamento de níveis hierárquicos e a pirâmide passou a ser linha. Os trabalhadores passaram a produzir mais, o trabalho era de melhor qualidade e os funcionários passaram a ficar mais satisfeitos com o trabalho (MAGGIN, 1996).

Como enfermeira de uma Unidade de Saúde busco esta administração e gestão de forma linear aonde os servidores possam dar sugestões, realizar rodízios nos trabalhos e ainda promover reuniões em grupo e com dinâmicas para agenciar um bom ambiente de trabalho.

Após as dinâmicas realizadas, cada profissional passou a trabalhar de forma harmônica com o grupo e incidiu na população em ter melhor atendimento pelos profissionais de saúde, pois por meio de um clima organizacional favorável é possível que a virtude de cada funcionário seja utilizada e valorizada através da intervenção do enfermeiro que coordena a equipe dentro de uma Unidade de Saúde. A educação permanente será utilizada uma vez ao mês, com o intuito principal de proporcionar um bom clima organizacional no ambiente de trabalho.

A Política Nacional de Educação Permanente em Saúde (PNDEPS) é uma estratégia político-pedagógica que tem como objetivo a qualificação e aperfeiçoamento do processo de trabalho em saúde, incorporando o ensino e a gestão do sistema para ocorrerem mudanças positivas neste contexto. A mesma tem o objetivo de melhorar as respostas dos serviços às necessidades e a qualidade da atenção à saúde (BRASIL, 2018).

A avaliação do trabalho realizado será por meio das experiências positivas relatadas pelos próprios servidores e se necessário nas reuniões de equipe serão realizados os ajustes necessários para mantermos um trabalho harmônico.

CRONOGRAMA

Organização para a realização do projeto de intervenção com a equipe (estudo e planejamento)	Realização do projeto de intervenção com a equipe em Reunião de equipe (primeiras dinâmicas: Telefone sem fio e Escravos de Jó)	Próximas dinâmicas em reuniões de equipe
01/05/2024 à 04/06/2024	05/06/2024	03/07/2024 07/08/2024 04/09/2024 02/10/2024 06/11/2024 04/12/2024

RECURSOS

Recursos físicos	Recursos Financeiros	Recursos humanos
Sala das agentes comunitárias de Saúde da Unidade de Saúde Notebook com som	Caixinhas de fósforo Luz da Unidade de Saúde	Equipe da Unidade de Saúde

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com esse projeto de intervenção foi possível alcançar resultado positivo em relação ao clima organizacional com a Educação Permanente utilizando estratégias como dinâmicas em grupo. Isso só é possível se o enfermeiro gestor apresenta conhecimento em gestão de pessoas e habilidades comportamentais como dedicação, comprometimento e visão estratégica. Para isso, esse profissional necessita diagnosticar os conflitos existentes e perdurantes, que ocasionam redução na qualidade do serviço, distanciamento entre os profissionais da equipe, e, conseqüentemente, afetando a comunicação terapêutica e interprofissional, afetando a assistência prestada ao paciente, bem como o clima organizacional.

As dinâmicas realizadas (do telefone sem fio e da música Escravos de Jó) durante a Educação Permanente por meio da reunião de equipe, evidenciaram a importância de uma boa comunicação no ambiente de trabalho, de uma boa organização para a tomada de decisões, do trabalho em grupo sem conflitos, e de reuniões para a busca de medidas necessárias para um bom clima organizacional.

Logo, tais medidas destacam a presença de desafios de se trabalhar em equipe no ambiente de trabalho entre os profissionais que trabalham nas Unidades Básicas de Saúde. A Educação Permanente é necessária para compreender estes desafios e interferir de maneira direta e indiretamente os relacionamentos multi e interprofissionais para oferecer uma assistência de qualidade aos usuários da UBS.

Os profissionais admitiram que as funções desempenhadas por eles sejam melhor orientadas, e para isso, o enfermeiro como responsável técnico da unidade, necessita desempenhar sua função como membro fundamental nesse processo, com o intuito de fortalecer o trabalho em equipe, promover uma comunicação efetiva entre os mesmos, e assim promover um ambiente de trabalho saudável.

Por fim, tais aspectos trazem reflexões para a elaboração contínua de planos de ações inovadoras que atenuem os conflitos no ambiente de trabalho, que, por meio de uma Educação Permanente em Saúde, promova a atuação desfragmentada desses profissionais para que atuem de maneira efetiva em equipe, possibilitando um clima organizacional favorável.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério da Educação. Resolução CNE/CEB nº 6, de 20 de setembro de 2012. **Define Diretrizes Curriculares Nacionais para Educação Profissional Técnica de Nível Médio**. Disponível em: https://ifc.edu.br/wp-content/uploads/2017/09/Resolu%c3%a7%c3%a3o-CNE_CEB-06_2012.pdf.

BRASIL. **Política Nacional de Educação Permanente em Saúde: o que se tem produzido para o seu fortalecimento?** Ministério da Saúde, Brasília, 2018.

BRASIL. **Portaria número 2.436, de 21 de setembro de 2017**. Brasília, 2017.

CERVO, Amado Luís; BERVIAN, Pedro A; DA SILVA, Roberto. **Metodologia científica**. São Paulo, 2006.

CORTES, E. M.; RODRIGUEZ, J. F. M.; TORO, I. M. P. **Clima organizacional**: estudo de caso em um Centro de Saúde da Atenção Primária. Horizonte sanitário. Morelos, México, 2019.

CSKSZENTMIHALVYI, M. **Finding flow**: The psychotherapy. New York, 1997.

MAGINN, M.D. **Eficiência no Trabalho em Equipe**. Fazer de uma equipe tem impacto muito positivo na produtividade de cada um. São Paulo: Nobel, 1996.

GALVÃO, T. F.; PEREIRA, M. G. **Revisões sistemáticas da literatura**: passos para sua elaboração. Brasília, 2014.

GATTAL, M.C.P. **Dinâmicas de Grupo da Teoria à Prática**. Senac. São Paulo, 2014.

GOLEMANN, D. **Liderança: a inteligência emocional na formação do líder de sucesso**. Tradução de: WhatEmotionalIntelligenceMatters. Rio de Janeiro, 2014.

MENEZES, I. G.; SAMPAIO, L. R.; GOMES, A. C. P.; TEIXEIRA, F. S.; SANTOS, P. D. S. **Escala de clima organizacional para organizações de saúde**: desenvolvimento e estrutura fatorial. Estudos de Psicologia. Campinas, 2009.

MOCCI, V. L. H.; DANTAS, L. R. **Clima organizacional**: fator que influencia o desenvolvimento de uma empresa. Evento de Iniciação Científica, 19 a 23 de Outubro de 2015. São Paulo, 2015

MORAES, V. <rhportal.com.br>. Publicação de 2 de setembro de 2015.

NIEMIC, R. M. **Intervenções com forças de caráter**. Um guia de campo para praticantes. São Paulo, 2018.

OLIVEIRA, I. M. B. S. A.; PENA, F. G.; ROCHA, S. A. S. **Clima organizacional**: um estudo de caso em uma Unidade Básica de Saúde (UBS) situada em Belo Horizonte, Minas Gerais. Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, Faculdades Dom Bosco. Belo Horizonte, Minas Gerais, 2019.

PETERSON, P.; SELIGMAN, M. E. P. **Character strengths and virtues**: A handbook and classification. New York, 2004.

QUARTO, L. C.; SOUZA, C. D. F.; SOUZA, S. M. D. F.; TIRADENTES, J. F. V. N.; TEIXEIRA, F. L. F. T.; MANHÃES, F. C. **Pesquisa de clima organizacional em uma Unidade Básica de Saúde (UBS)**: Um estudo de caso na estratégia Saúde da Família. Ciências da Saúde: Campo promissor em pesquisa. Editora Atena. Ponta Grossa, Paraná, 2020.

REIS, S. O. D. **O Clima Organizacional dentro das Empresas**. Faculdade São Luis de França. Administração 8º período. Aracaju, Sergipe, 2009.

SANTOS, L. J.; PARANHOS, M. S. **Os trabalhadores das equipes de Saúde da Família no Rio de Janeiro: aspectos de liderança em pesquisa de clima organizacional**. Ciência e Saúde coletiva. Rio de Janeiro, 2017.

VIZCAÍNO, Y. Y. M.; ALONSO, M. D. C. V.; VIZCAÍNO, Y. M. Fatores envolvidos na qualidade de vida laboral para o exercício da enfermagem. **Revista Cubano de Medicina Militar**, 2020.