

## **A Gestão De Recursos Humanos Como Agente De Transformação Da Saúde Mental Em Ambientes Hospitalares: Revisão De Literatura**

Marcella Machado Moura<sup>1</sup>, Fábio Henrique De Sousa Valois<sup>2</sup>,  
Ilana Maria Brasil Do Espírito Santo<sup>3</sup>, Daniella Patrícia Cândido Rêgo<sup>4</sup>,  
Flávia Aridiane Medeiros De Oliveira<sup>5</sup>, Adriana Silva Da Cruz<sup>6</sup>,  
Antonio Francisco Luz Neto<sup>7</sup>, Romário Yanes De Carvalho Lima<sup>8</sup>,  
Cassandra Pereira Borges Costa<sup>9</sup>, Claudenice Antonia Aguiar Lima<sup>10</sup>,  
Mariely Vitória Da Silva Leiva<sup>11</sup>, Socorro Soares De Sousa<sup>12</sup>,  
Gleice Fernandes De Sousa<sup>13</sup>

*(Mestra Em Administração Pública, Universidade Federal Da Grande Dourados- UFGD, Brasil)*

*(Enfermeiro Especialista Em Terapia Intensiva Pelo Hospital Sírio Libanês- SP, Brasil)*

*(Mestra Em Ciências E Saúde, Universidade Federal Do Piauí- UFPI, Brasil)*

*(Enfermeira Assistencial Da Neuropsiquiatria Do Hospital Universitário. Pós Graduada Em Dermatologia, Universidade Federal Do Rio Grande Do Norte, UFRN, Brasil)*

*(Especialista Em Saúde Pública - FAVENI Especialista Em Dermatologia, Universidade Federal Do Rio Grande Do Norte, UFRN, Brasil)*

*(Graduação Em Psicologia, Universidade Potiguar -UNP, Pós Em Sexologia E Terapia Sexual, Especialização Em Saúde Coletiva E Saúde Mental, Brasil).*

*(Enfermeiro Assistencial Do Hospital Da Polícia Militar Do Piauí, Pós Graduado Em Enfermagem Do Trabalho Pela Faculdade Internacional Signorelli, Qualidade E Segurança No Cuidado Ao Paciente Pelo Hospital Sírio Linanes, Brasil)*

*(Departamento De Saúde Da Mulher E Da Criança, Universidade Federal Do Ceará, Brasil)*

*(Enfermeira. Especialista Em Saúde Da Família, Universidade Federal Do Maranhão- Ufma, Brasil)*

*(Graduada Em Enfermagem, Instituto Florence De Ensino Superior- São Luís, MA, Brasil)*

*(Discente Do Curso De Nutrição, Universidade Federal Da Grande Dourados- UFGD, Brasil)*

*(Enfermeira. Mestranda Em Saúde Da Família- Renasf, Universidade Estadual Do Cariri- Urca, Brasil)*

*(Enfermeira. Mestra Em Ensino Na Saúde, Universidade Estadual Do Ceará - Uece, Brasil)*

---

### **Abstract:**

*This study aimed to analyze the role of human resource management as an agent of transformation for mental health in hospital settings. An integrative literature review was conducted through searches in the MEDLINE, LILACS, and BDNF databases, using the descriptors "Human Resource Management," "Mental Health," and "Hospitals." The initial search identified 487 articles, of which 9 were selected for final analysis after applying inclusion and exclusion criteria. The results showed that people management strategies aligned with the psychological well-being of professionals significantly contribute to promoting healthier work environments, highlighting actions such as psychosocial support programs, policies to prevent stress and burnout, and encouraging workers' participation in institutional decision-making. However, important challenges were identified, including work overload, lack of resources, and absence of specific training for managers in mental health. The analyzed studies also pointed to promising initiatives, such as training focused on empathetic leadership, the use of technologies to monitor occupational health indicators, and the implementation of reception protocols. It is concluded that human resource management, when guided by clear policies and supported by an organizational culture oriented toward comprehensive care, can play a central role in transforming mental health in hospitals. Further research is recommended to assess the effectiveness of these strategies in different institutional and cultural contexts in order to consolidate evidence-based practices in the field.*

**Key Word:** *Mental Health. Human Resources. Hospital.*

Date of Submission: 25-08-2025

Date of Acceptance: 05-09-2025

## **I. Introdução**

A saúde mental dos profissionais de saúde é um componente essencial para a qualidade da assistência prestada e para a sustentabilidade dos serviços hospitalares, sendo fortemente influenciada pelas práticas de gestão de recursos humanos e pela cultura organizacional. Em um cenário marcado por alta demanda assistencial, pressão por resultados e exposição constante a situações de sofrimento, a gestão de pessoas assume papel estratégico na promoção de ambientes de trabalho mais saudáveis e no enfrentamento de fatores que contribuem para o estresse, burnout e adoecimento psicológico (Macedo et al., 2025).

Nesse contexto, a gestão de recursos humanos vai além da administração burocrática de contratos e escalas: trata-se de implementar políticas e estratégias capazes de valorizar o trabalho, oferecer suporte psicossocial, estimular o engajamento e promover a qualidade de vida no trabalho. A adoção de programas de prevenção e promoção em saúde mental, associada a iniciativas de escuta ativa, feedback construtivo e incentivo à participação dos trabalhadores nos processos decisórios, tem sido apontada como fundamental para reduzir o absenteísmo, melhorar o clima organizacional e potencializar o desempenho das equipes (Silva, 2024).

Por outro lado, falhas na gestão de pessoas estão frequentemente relacionadas à sobrecarga laboral, à falta de reconhecimento profissional e à ausência de políticas claras de apoio à saúde mental. Estudos indicam que ambientes hospitalares com escassez de recursos humanos, liderança despreparada para lidar com questões emocionais e falta de integração entre setores tendem a apresentar maiores índices de sofrimento psíquico e rotatividade de profissionais (Santos et al., 2024).

Outro aspecto relevante é o alinhamento entre as diretrizes institucionais e as práticas cotidianas de cuidado com os trabalhadores. A promoção da saúde mental depende da coerência entre o discurso institucional e as ações implementadas, bem como da oferta de condições adequadas de trabalho, infraestrutura e programas permanentes de capacitação e apoio. Ferramentas como a gestão por competências, os programas de qualidade de vida no trabalho e o monitoramento de indicadores de saúde ocupacional podem servir como alicerces para esse processo de transformação (Assis et al., 2014).

A construção de um ambiente organizacional favorável à saúde mental requer tempo, investimento e, sobretudo, comprometimento da gestão com o cuidado integral dos trabalhadores. Trata-se de um processo coletivo, no qual a área de recursos humanos atua como mediadora entre as demandas institucionais e as necessidades dos profissionais, favorecendo o diálogo, a cooperação e a implementação de práticas baseadas em evidências. Ambientes que oferecem suporte emocional, canais seguros para manifestação de dificuldades e reconhecimento dos esforços das equipes tendem a apresentar maior satisfação profissional, menor incidência de adoecimento e melhores resultados assistenciais (Galli, 2025).

É importante ressaltar que políticas de saúde mental eficazes não se limitam à criação de normas, mas requerem o cultivo de valores organizacionais que priorizem o respeito, a empatia e a valorização humana. A postura da gestão de pessoas serve como referência para toda a instituição: práticas que promovem o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, reconhecem o desempenho e estimulam a transparência fortalecem a confiança e a adesão às iniciativas de promoção de bem-estar (Galli, 2025).

Além disso, a gestão de recursos humanos precisa estar alinhada a políticas públicas e normativas de saúde ocupacional, integrando-se a programas de acreditação e certificações que contemplem indicadores de saúde mental. A articulação entre os níveis micro (equipes), meso (unidades hospitalares) e macro (gestão estratégica) é essencial para a sustentabilidade das ações, com monitoramento contínuo de indicadores e realimentação de processos. O uso de tecnologias para acompanhamento da saúde ocupacional e análise preditiva de riscos psicossociais pode potencializar a efetividade das estratégias, desde que implementado de forma ética e participativa (Macedo et al., 2025).

Diante disso, este estudo tem como objetivo analisar o papel da gestão de recursos humanos como agente de transformação da saúde mental em ambientes hospitalares, por meio de uma revisão integrativa, discutindo estratégias, desafios e oportunidades para promover ambientes de trabalho mais saudáveis e sustentáveis no setor da saúde.

## **II. Materiais E Métodos**

O presente estudo caracteriza-se como uma revisão integrativa da literatura, abordagem metodológica que permite compilar, comparar e interpretar resultados de pesquisas previamente publicadas sobre determinado tema, ampliando o entendimento acerca do fenômeno investigado e subsidiando a tomada de decisão com base em evidências científicas. O processo de revisão foi conduzido em consonância com as seis etapas descritas por Souza, Silva e Carvalho (2010), a saber: (1) definição da questão norteadora; (2) estabelecimento dos critérios de inclusão e exclusão; (3) seleção das bases de dados; (4) organização e categorização dos estudos encontrados; (5) análise crítica do conteúdo extraído; e (6) elaboração da síntese dos achados. Para assegurar a transparência e a qualidade metodológica, também foram observadas as recomendações do checklist Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA).

A formulação da questão de pesquisa foi orientada pela estratégia PICO, recurso utilizado para estruturar perguntas de revisão em saúde, especialmente em abordagens qualitativas. No presente trabalho, os componentes da estratégia foram definidos da seguinte forma:

**Tabela 1:** Estratégia PICO da Revisão integrativa. Juazeiro do Norte, 2024

P- População	Profissionais de saúde
I- Intervenção	Práticas de gestão de recursos humanos voltadas à saúde mental
Co- Contexto	Ambientes hospitalares

**FONTE:** Dados da pesquisa. (2025)

A partir dessa estrutura, elaborou-se a seguinte pergunta norteadora: “De que maneira a gestão de recursos humanos atua como agente de transformação da saúde mental em contextos hospitalares?”

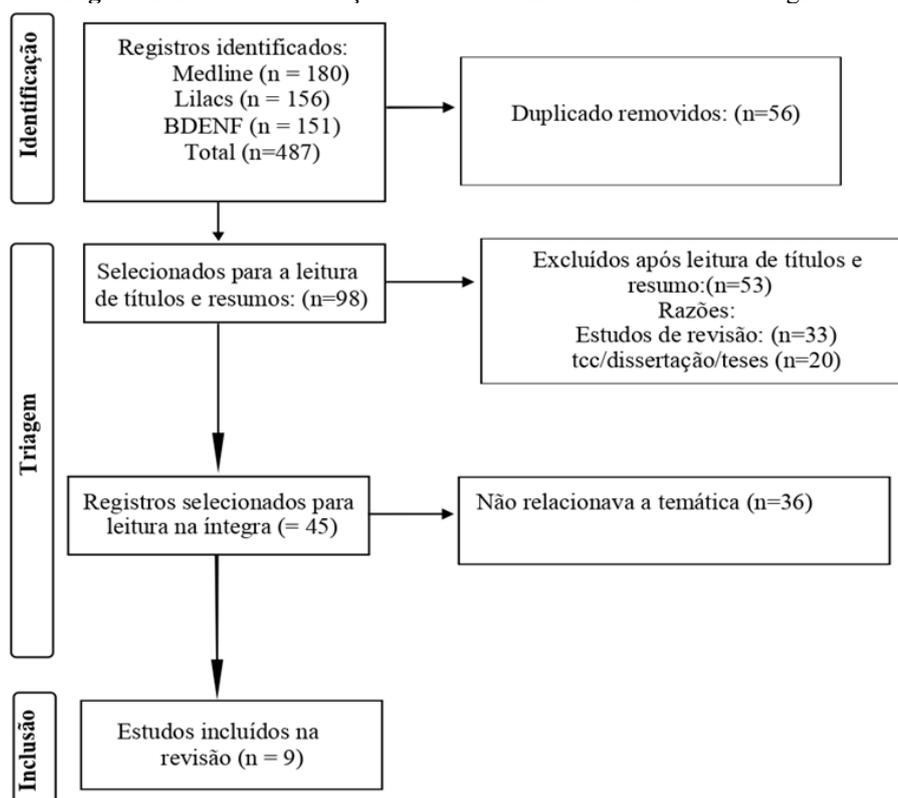
As buscas foram realizadas em abril de 2025, nas bases PubMed/MEDLINE, LILACS e BDENF, acessadas pela Biblioteca Virtual em Saúde (BVS). Foram utilizados os Descritores em Ciências da Saúde (DeCS) e Medical Subject Headings (MeSH), combinados pelo operador booleano AND, de modo a compor a seguinte estratégia de busca: “Gestão de Recursos Humanos” AND “Saúde Mental” AND “Hospitais”.

Foram adotados como critérios de inclusão: artigos publicados no período de 2000 a 2024, disponíveis gratuitamente na íntegra, nos idiomas português, inglês ou espanhol, e que abordassem a interface entre gestão de pessoas e saúde mental em instituições hospitalares. Excluíram-se trabalhos duplicados, editoriais, monografias, dissertações, teses e publicações que não respondessem diretamente à questão proposta.

O processo de seleção ocorreu em três fases sequenciais: análise dos títulos, leitura dos resumos e leitura integral dos textos potencialmente relevantes. Os artigos aprovados foram organizados em uma planilha contendo informações sobre ano de publicação, país, objetivos, delineamento metodológico, resultados principais e conclusões. Em seguida, os estudos foram examinados de forma descritiva e crítica, o que possibilitou a síntese temática e a identificação das contribuições da gestão de recursos humanos para a promoção da saúde mental em ambientes hospitalares.

Após a busca inicial, todas as referências foram importadas para o software Endnote. Foram identificadas 487 publicações, distribuídas da seguinte maneira: 180 na MEDLINE, 156 na LILACS e 151 na BDENF. Após a leitura preliminar de títulos e resumos, 98 estudos foram considerados elegíveis. Destes, 9 atenderam integralmente aos critérios estabelecidos e compuseram a amostra final da revisão, conforme ilustrado no fluxograma.

**Figura 1.** Processo de seleção dos estudos incluídos na revisão integrativa.



**FONTE:** Dados da pesquisa. (2025)

A análise dos artigos seguiu os princípios de Mendes, Silveira e Galvão (2008), privilegiando uma abordagem crítica que contemplou tanto aspectos metodológicos quanto resultados empíricos. Essa etapa possibilitou a identificação de convergências, lacunas e divergências entre os estudos, servindo de base para a síntese que fundamenta a discussão e as conclusões do presente trabalho.

### III. Resultados E Discussão

A pesquisa inicial identificou 487 estudos relacionados ao tema. Após a aplicação dos critérios de inclusão e exclusão, 10 artigos foram elegíveis, dos quais 9 distintos compuseram a amostra final, considerando a exclusão de uma duplicação. Os estudos incluídos foram realizados em diferentes contextos institucionais e adotaram metodologias variadas, abrangendo pesquisas qualitativas, quantitativas, análises documentais, estudos de caso e abordagens mistas. A Tabela 2 apresenta as principais características dos artigos selecionados para esta revisão integrativa, detalhando autores, ano de publicação, título, tipo de pesquisa e principais resultados, possibilitando uma visão comparativa sobre as estratégias, desafios e oportunidades da gestão de recursos humanos no contexto hospitalar e sua relação com a saúde mental dos profissionais.

**Tabela 2:** Características dos estudos incluídos na revisão integrativa.

Autor/ano	Título	Tipo de pesquisa	Resultados
Nascimento (2023)	Clima organizacional, atuação do administrador hospitalar e saúde mental: triangulando possibilidades	Revisão teórica e análise descritiva	Evidencia a importância do clima organizacional positivo para a saúde mental e qualidade do cuidado em hospitais.
Santos et al., (2021)	Análise de custos da primeira vaga da pandemia COVID-19 na gestão de recursos humanos num hospital português	Estudo econômico retrospectivo unicêntrico	Custos com recursos humanos quase triplicaram na primeira onda da pandemia, representando cerca de 9 milhões de euros adicionais.
Lima et al., (2018)	A gestão de recursos humanos em um hospital público: estudo dos espaços de trabalho	Pesquisa qualitativa, estudo de campo descritivo	O setor de RH é visto como espaço de reclamações administrativas, sem foco no cuidado com profissionais de saúde.
Mazon; Trevizan (2000)	Recrutamento e seleção de recursos humanos em um hospital psiquiátrico de um município paulista	Estudo de caso/relato de experiência	O recrutamento e seleção reduziram o turnover e aumentaram engajamento institucional em hospital psiquiátrico.
Rodrigues; Barbosa (2021)	Recursos humanos e eficiência: um estudo em hospitais brasileiros de pequeno porte	Estudo quantitativo com Análise Envoltória de Dados (DEA)	A GRH é determinante para a eficiência hospitalar, sendo a variável com maior necessidade de melhoria nos hospitais de pequeno porte.
Fernandes et al., (2018)	Recursos humanos em hospitais estaduais gerenciados por organizações sociais de saúde: a lógica do privado	Pesquisa qualitativa (análise documental e entrevistas)	Práticas de gestão em OSS seguem lógica privada, com vínculos precários e sem referência ao SUS.
Macedo et al., (2023)	Gestão de recursos das unidades de terapia intensiva em tempos de pandemia por COVID-19	Estudo descritivo transversal	Houve reorganização de recursos humanos, estruturais e materiais nas UTIs durante a pandemia, com aumento expressivo de leitos.
Lopes; Barros (2022)	Gestão de recursos humanos do SUS na pandemia: fragilidades nas iniciativas do Ministério da Saúde	Pesquisa exploratória documental	As iniciativas do Ministério da Saúde na pandemia foram fragmentadas e descontinuadas, limitando a efetividade da gestão de RH no SUS.
Santos; Teixeira (2010)	Gestão de recursos humanos em hospitais de Aracaju	Pesquisa descritiva (entrevistas com gestores de RH)	Os hospitais de Aracaju limitam-se ao controle burocrático de RH, sem valorização estratégica das práticas de gestão de pessoas.

**FONTE:** Dados da Pesquisa (2025)

O estudo de Nascimento (2023) destaca que o clima organizacional positivo em hospitais é fundamental para a saúde mental dos profissionais, reforçando que gestores hospitalares têm papel central na criação de ambientes de trabalho saudáveis. A análise mostra que percepções de justiça, respeito e apoio no ambiente hospitalar funcionam como barreiras contra o adoecimento, evidenciando que a gestão de recursos humanos deve ir além da burocracia para atuar sobre aspectos subjetivos da experiência laboral.

Os achados de Santos et al. (2021) revelam que, durante a primeira onda da pandemia de COVID-19 em Portugal, os custos com recursos humanos quase triplicaram devido ao absenteísmo, contratações emergenciais e horas extras. Embora o estudo enfoque a dimensão financeira, os resultados refletem diretamente na saúde mental dos profissionais, já que sobrecarga e pressão por produtividade foram intensificadas. Esse cenário reforça a necessidade de estratégias preventivas de RH, que contemplem suporte psicológico, dimensionamento adequado e valorização profissional para mitigar riscos psicossociais em momentos de crise.

A pesquisa de Lima et al. (2018) demonstra que, em um hospital público de Boa Vista/RR, o setor de recursos humanos foi percebido como espaço de queixas e resolução de problemas administrativos, sem iniciativas de cuidado com os trabalhadores. Essa ausência de ações proativas evidencia uma lacuna no papel estratégico da gestão de RH, que permanece atrelada à burocracia. O estudo reforça que políticas de saúde ocupacional e valorização profissional são indispensáveis para transformar o RH em um agente de promoção da saúde mental.

Mazon e Trevizan (2000) apresentam a experiência de recrutamento e seleção em um hospital psiquiátrico, mostrando que processos estruturados podem reduzir a rotatividade e aumentar o engajamento institucional. Os autores destacam que alinhar perfil profissional e valores organizacionais favorece vínculos mais estáveis, promovendo maior coesão nas equipes e, conseqüentemente, ambientes de trabalho mais protetores à saúde mental.

Rodrigues e Barbosa (2021) corroboram a relevância estratégica da gestão de recursos humanos ao demonstrarem que esta foi a variável com maior impacto sobre a eficiência de hospitais de pequeno porte. Os resultados indicam que investir em processos de RH, como capacitação, planejamento de pessoal e melhoria das condições de trabalho, contribui não apenas para a eficiência técnica, mas também para ambientes mais estáveis e menos propensos a sobrecargas emocionais.

Fernandes et al. (2018) identificam que, em hospitais estaduais gerenciados por Organizações Sociais de Saúde (OSS), as práticas de gestão de pessoas seguem lógicas próprias de empresas privadas, com vínculos precários e ausência de alinhamento com os princípios do SUS. Essa forma de gestão, embora voltada para resultados, pode fragilizar a saúde mental das equipes pela intensificação do trabalho e instabilidade contratual, reforçando o desafio de construir modelos que equilibrem eficiência com sustentabilidade do bem-estar profissional.

Macedo et al. (2023), ao investigarem UTIs durante a pandemia de COVID-19, evidenciam a reorganização rápida de recursos humanos, com remanejamento de profissionais e treinamentos emergenciais. Contudo, a ausência de apoio psicológico estruturado revelou uma vulnerabilidade significativa na saúde mental das equipes. Esses achados reforçam a necessidade de incorporar programas contínuos de suporte emocional e educação permanente como parte da política de RH hospitalar.

O estudo de Lopes e Barros (2022) analisou iniciativas do Ministério da Saúde voltadas à gestão de recursos humanos no SUS durante a pandemia, mostrando que as ações ocorreram de forma fragmentada, descontinuada e pouco efetiva. Essa falta de articulação comprometeu a proteção e valorização dos trabalhadores, evidenciando a necessidade de políticas nacionais integradas de cuidado com a saúde mental da força de trabalho em saúde.

Santos e Teixeira (2010) apontam que os hospitais de Aracaju ainda restringem a gestão de recursos humanos ao controle burocrático e legal, sem explorar o potencial estratégico do setor. A ausência de práticas como avaliação de desempenho, programas de bem-estar e planos de carreira limita o engajamento e favorece contextos de desgaste emocional. Os achados reforçam que, para ser agente de transformação, a gestão de RH precisa superar o papel meramente administrativo e assumir protagonismo na promoção de ambientes mais saudáveis e sustentáveis.

#### **IV. Conclusão**

A revisão demonstrou que a promoção da saúde mental em ambientes hospitalares está diretamente vinculada à atuação estratégica da gestão de recursos humanos, exigindo práticas que integrem clima organizacional, políticas de valorização profissional e estratégias sustentáveis de cuidado. A valorização do bem-estar, a redução da precarização dos vínculos e o investimento em suporte psicossocial emergiram como pilares fundamentais para ambientes de trabalho mais saudáveis e capazes de sustentar equipes no longo prazo. No entanto, barreiras como a predominância de modelos burocráticos de gestão, a alta rotatividade, vínculos precários e a fragmentação das políticas públicas ainda limitam a capacidade transformadora da gestão de pessoas. Apesar desses desafios, iniciativas como recrutamento mais criterioso, educação permanente, avaliação de desempenho justa e suporte psicológico estruturado mostraram-se promissoras na construção de ambientes organizacionais mais protetores e colaborativos.

#### **Referencias**

- [1]. ASSIS, Jaqueline Tavares Et Al. Política De Saúde Mental No Novo Contexto Do Sistema Único De Saúde: Regiões E Redes. 2014.
- [2]. FERNANDES, Lorena Estevam Martins Et Al. Recursos Humanos Em Hospitais Estaduais Gerenciados Por Organizações Sociais De Saúde: A Lógica Do Privado. Trabalho, Educação E Saúde, V. 16, P. 955-973, 2018.
- [3]. GALLI, Ricardo. Saúde Mental No Ambiente De Trabalho: Estratégias Corporativas E Evidências De Efetividade. Revista JRG De Estudos Acadêmicos, V. 8, N. 18, P. E082139-E082139, 2025.
- [4]. LIMA, GLÓRIA MARIA SOUTO MAIOR COSTA Et Al. A GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS EM UM HOSPITAL PÚBLICO: ESTUDO DOS ESPAÇOS DE TRABALHO. 2018

- [5]. LOPES, Luciana Tolêdo; BARROS, Fernando Passos Cupertino De. Gestão De Recursos Humanos Do SUS Na Pandemia: Fragilidades Nas Iniciativas Do Ministério Da Saúde. *Saúde Em Debate*, V. 46, P. 277-289, 2022.
- [6]. MACEDO, Luis Fernando Et Al. Gestão De Recursos Das Unidades De Terapia Intensiva Em Tempos De Pandemia Por COVID-19. *Enfermería: Cuidados Humanizados*, V. 12, N. 2, 2023.
- [7]. MACEDO, Sthélio Freitas Et Al. Saúde Mental Dos Profissionais De Saúde: Fatores De Risco, Estratégias De Prevenção E Impactos Na Qualidade Do Cuidado. *Revista JRG De Estudos Acadêmicos*, V. 8, N. 18, P. E082192-E082192, 2025.
- [8]. MAZON, Luciano; TREVIZAN, Maria Auxiliadora. Recrutamento E Seleção De Recursos Humanos Em Um Hospital Psiquiátrico De Um Município Paulista. *Revista Latino-Americana De Enfermagem*, V. 8, P. 81-87, 2000.
- [9]. MENDES, Karina Dal Sasso; SILVEIRA, Renata Cristina De Campos Pereira; GALVÃO, Cristina Maria. Revisão Integrativa: Método De Pesquisa Para A Incorporação De Evidências Na Saúde E Na Enfermagem. *Texto & Contexto-Enfermagem*, V. 17, P. 758-764, 2008.
- [10]. NASCIMENTO, Pedro Paulo Moraes. Clima Organizacional, Atuação Do Administrador Hospitalar E Saúde Mental: Triangulando Possibilidades. *Revista Científica FESA*, V. 3, N. 8, P. 77-86, 2023.
- [11]. RODRIGUES, Júnia Marçal; BARBOSA, Allan Claudius Queiroz. Recursos Humanos E Eficiência: Um Estudo Em Hospitais Brasileiros De Pequeno Porte. *Nova Economia*, V. 31, N. 01, P. 217-245, 2021.
- [12]. SANTOS, Eduardo Et Al. Análise De Custos Da Primeira Vaga Da Pandemia COVID-19 Na Gestão De Recursos Humanos Num Hospital Português. *Revista De Enfermagem Referência*, N. 1, 2021.
- [13]. SANTOS, Eliana Melo; TEIXEIRA, Rivanda Meira. Gestão De Recursos Humanos Em Hospitais De Aracaju. *REGGE Revista De Gestão*, V. 9, N. 4, 2010.
- [14]. SANTOS, Janaina De M. Et Al. Avaliação Das Condições De Saúde Mental E Fatores De Risco Na Área De Enfermagem Hospitalar De Teodoro Sampaio-SP. 2024.
- [15]. SILVA, Renan Lucas Da. Gestão De Recursos Humanos Em Tempos De Neoliberalismo: Perspectivas, Desafios E Responsabilidade Social. 2024.
- [16]. SOUZA, Marcela Tavares De; SILVA, Michelly Dias Da; CARVALHO, Rachel De. Revisão Integrativa: O Que É E Como Fazer. *Einstein (São Paulo)*, V. 8, P. 102-106, 2010.