

Centro Paula Souza  
Escola Técnica Estadual de Sapopemba  
Ensino Médio com Habilitação Técnica em Administração

**OS DESAFIOS DOS COLABORADORES EM EMPRESAS COM A SAÚDE MENTAL  
E A RELAÇÃO COM OS PROFISSIONAIS QUE SOFREM COM A SÍNDROME DE  
BURNOUT**

Alyson Rocha de Carvalho

Kezia Donizeth Silva

Maria Eduarda dos Santos Meneguelli

Natasha Bispo de Araújo

Rafaela Seguro de Moura

Thais Souza Oliveira

**RESUMO:** A Síndrome de Burnout é uma doença muito estudada por estar presente em ambientes de trabalho, sendo caracterizada por exaustão emocional, estresse, esgotamento físico, despersonalização, entre outros sintomas. Este artigo oferece uma análise dos riscos, seus impactos na saúde e na produtividade, assim como possíveis estratégias eficazes de prevenção, através de estudos e pesquisas, e como principal estratégia a criação de um aplicativo de monitoramento de saúde, a fim de incentivar empresas a manter um ambiente saudável para seus colaboradores.

**Palavras-chave:** Doença. Trabalho. Saúde Mental. Síndrome de Burnout.

## **1 INTRODUÇÃO**

A Síndrome de Burnout, um fenômeno complexo e crescentemente relevante, tem atraído considerável atenção nos últimos anos, à medida que as grandes empresas enfrentam desafios únicos relacionados ao bem-estar de seus colaboradores. A pressão intensa e constante no ambiente corporativo moderno tem resultado em um aumento nos casos de Burnout, afetando não apenas a saúde e o bem-estar dos funcionários, mas também a produtividade e a eficácia das organizações.

Este artigo busca aprofundar a compreensão da Síndrome de Burnout no contexto das organizações, explorando suas causas variadas, consequências profundas e estratégias de prevenção necessárias. À medida que a competição global se intensifica e as demandas sobre os colaboradores se tornam mais exigentes, é essencial examinar de perto como essa síndrome afeta tanto os indivíduos quanto as empresas em si.

Ao longo desta pesquisa, pretende-se analisar as raízes do Burnout nas grandes empresas, levando em consideração fatores como a carga de trabalho excessiva, pressões de prazos, ambientes de trabalho tóxicos e a falta de apoio emocional e psicológico, que geram consequências alarmantes, como a queda na qualidade do trabalho, falta de motivação, aumento dos custos de saúde etc.

No entanto, este artigo não se limitará a expor os problemas, mas também apresentará soluções valiosas sobre como as organizações podem promover ambientes de trabalho mais saudáveis e sustentáveis para seus colaboradores. Discutiremos estratégias eficazes de prevenção e intervenção, enfatizando a importância do apoio psicológico no local de trabalho e da promoção de um equilíbrio saudável entre vida pessoal e profissional.

## **2. Saúde do Colaborador e Qualidade de vida**

Ocorreu uma evolução em relação ao foco na saúde do colaborador, o ambiente em que as pessoas trabalham precisa ser saudável, tanto ergonomicamente, livres de quaisquer riscos de acidentes, quanto psicologicamente.

As empresas não eram conscientes antigamente, o comprometimento com a saúde do colaborador nem sempre existiu, não percebiam a relação entre os custos da empresa

quanto ao nível de produtividade e bem-estar do funcionário. Além de que as leis mudaram e não eram como são atualmente. Sendo assim, além da saúde do funcionário ser prejudicada, isso interfere negativamente no cotidiano e na gestão financeira da empresa. Mas, com o passar do tempo, foi possível notar que existe uma ligação entre o ato de trabalhar e o adoecimento, por isso, foi voltado mais atenção para promover a saúde corporativa.

Com um esforço para promover a saúde corporativa, a consequência maior é a conscientização das organizações quanto a saúde do colaborador e aos aspectos que envolvem qualidade de vida, características físicas, emocionais, intelectuais, sociais, e sem dúvidas, profissionais. Oferecer, auxiliar na manutenção da saúde do colaborador e implantar políticas sobre o assunto faz parte da responsabilidade das organizações, pois inúmeros colaboradores passam a maior parte do dia na sua jornada de trabalho.

Existem alguns indícios de que algo não vai bem com a saúde do colaborador, como a queda na produtividade, quando um funcionário não se sente bem e não está motivado, isso afeta o seu rendimento, o tempo para execução das tarefas aumenta, fora a procrastinação maior para finalizá-las. O funcionário passa a contar as horas para ir embora do trabalho, outros indicativos são o absenteísmo e o presenteísmo, o primeiro faz referência a falta do funcionário por estar doente, já o segundo diz respeito a presença do funcionário mesmo sem estar se sentindo bem e produzindo.

Sendo assim a saúde dos colaboradores é fundamental para a empresa, pois impacta diretamente na performance do trabalhador, na produtividade e no clima da organização e esse investimento é muito importante para bons resultados da organização.

### **3. Estresse no ambiente de trabalho, como melhorar?**

O estresse no ambiente de trabalho é uma realidade que afeta milhões de profissionais em todo o mundo e é uma preocupação significativa que afeta a saúde física e mental dos trabalhadores e tem implicações econômicas para as organizações, alguns fatores de estresse podem ser causados por cargas excessivas de trabalho, ambiente organizacional, falhas na comunicação e muitos outros.

É um problema complexo, mas com estratégias adequadas, pode ser mitigado, pois uma gestão proativa do estresse beneficia tanto os funcionários quanto as organizações, melhorando a produtividade, a satisfação no trabalho e o bem-estar, ao implementar medidas para reduzir o problema e minimizar o impacto.

Algumas medidas simples, mas eficazes, seriam o gerenciamento de tempo, no qual prioriza tarefas e estabelece metas realistas aos colaboradores, isso pode ajudar a distribuir o trabalho de forma mais equilibrada, além de uma boa comunicação com gestores e colegas que pode evitar mal-entendidos e conflitos. Estabelecer limites entre a vida pessoal e profissional, aconselhando seus trabalhadores a evitar levar trabalho e familiares.

Adotar políticas de bem-estar no ambiente de trabalho podem ajudar no problema, tais como a flexibilidade de horários e prazos, porém tudo dentro das regras estipuladas. Estimular os colaboradores a manter o autocuidado com a saúde física e mental, tomando precauções com uma alimentação saudável, e horas de sono adequadas, pois desempenham um papel fundamental na gestão do estresse, assim como técnicas de relaxamento, que podem ser úteis.

Entretanto, como estratégia principal, a criação de um Sistema de Monitoramento de Saúde nas empresas, ou seja, dentro da organização criar um sistema para o funcionário deixar um feedback de como está sua saúde física e mental, ficando a critério da empresa ser uma pesquisa diária, semanal ou mensal, ficando opcional também a escolha de perguntas estratégicas com base nas diretrizes da empresa.

#### **4. Principais causas e Evolução da Síndrome de Burnout.**

As causas da síndrome de burnout se referem à diversos fatores individuais e ambientais, que se ligam ao um olhar de desvalorização dos profissionais. Isso quer dizer, não se pode reduzir as causas apenas por fatores individuais, mas, também por fatores ambientais como condições do trabalho podem ajudar para o adoecimento ou não do indivíduo.

As principais causas da síndrome de burnout são estresse extremo e crônico, longas jornadas de trabalho, ambientes de cobrança excessiva e pressão constante, assédio moral, conflito com colegas de trabalho, excesso de responsabilidades, contato excessivo com o público, muito tempo de deslocamento para o trabalho, repouso insuficiente, problemas e situações no ambiente escolar ou acadêmico e por incrível que possa parecer questões familiares, pois, se há muitos conflitos e problemas de diferentes naturezas em nossa família isso interfere muito a nossa vida, podendo contribuir no desenvolvimento da doença.

Como toda doença a síndrome de burnout também tem os seus estágios, desde casos leves á casos mais graves. Antes de chegar à síndrome de burnout, o indivíduo passa por uma série de estágios, e temos doze estágios do esgotamento profissional.

### **Estágios da Síndrome:**

**O primeiro estágio é a necessidade de aprovação-** Onde pode estar associado com metas inalcançáveis;

**Acúmulo de trabalho e de responsabilidades-** Pode se ter uma dificuldade de dizer não, o que acaba gerando uma sobrecarga;

**Omissão das necessidades pessoais e sociais-** Comer, dormir, exercitar-se, relaxar, tudo isso fica em segundo plano;

**Fuga dos problemas-** Aqui, o ser humano percebe que algo não está bem, mas nega os fatos e os reprime;

**Revisão dos valores pessoais-** Todo o propósito de vida passa a ser profissional, não havendo nenhum espaço para outros propósitos;

**Negação e irritabilidade-** Passa a negar suas dificuldades o que gera a agressividade;

**Isolamento social-** Os prazos não são mais cumpridos;

**Transições notáveis de comportamento-** As mudanças de humor aparentes;

**Despersonalização;**

**Sentimento de vazio interior;**

**Sintomas de depressão;**

**Esgotamento ou Burnout** - Por fim, chega ao esgotamento completo, levando o colaborador a não conseguir ir trabalhar.

## **5. Relação da Síndrome de Burnout com outras doenças**

A Síndrome de Burnout pode ser confundida com outras doenças psíquicas como depressão, transtornos psicológicos como a ansiedade e sentimentos como o estresse. Isso porque pode compartilhar alguns dos mesmos sintomas. Isso ressalta a importância do tratamento psiquiátrico, pois com o diagnóstico certo é possível ter melhor tratamento da doença. Entretanto é possível contrair múltiplas doenças psíquicas ao mesmo tempo como afirma o psicólogo do hospital Anchieta de Brasília Machado, Fernando:

“Nós podemos desenvolver mais de uma doença psicológica ao mesmo tempo. Você pode ter um Burnout associado a uma depressão, você pode ter um estresse excessivo no dia a dia associado a ansiedade, pode ter casos de burnout associado a uma ansiedade também. Você pode ter múltiplos fatores e mais de uma doença associada ao mesmo tempo, por isso a importância de um diagnóstico e um tratamento muito correto”, conclui Fernando.

## **Depressão, ansiedade, estresse e síndrome de burnout**

Embora haja discordância entre profissionais sobre quais características da depressão são compartilhadas com o burnout, o que diferencia a síndrome de burnout de outras doenças são:

- **Exaustão:** sentimentos de estresse, especificamente fadiga crônica resultante de demandas excessivas de trabalho
- **Cinismo:** refere-se a uma atitude apática ou distanciada em relação ao trabalho em geral e às pessoas com quem se trabalha; levando à perda de interesse pelo trabalho, e sentindo que o trabalho perdeu o seu significado.

- **Falta de eficácia profissional:** Sentimentos reduzidos de eficiência, realização bem-sucedida e realização tanto no trabalho quanto na organização.

Embora historicamente tenha sido difícil separar o Burnout da depressão por causa de suas sintomatologias semelhantes, vários pesquisadores acreditam que a Síndrome de Burnout e depressão são dois diagnósticos distintos e que a exaustão emocional não está relacionada à depressão. Algumas pesquisas indicam que para distinguir esses distúrbios mentais, deve ser considerado o fator predisposto a manifestação clínica, destacando que o Burnout está relacionado ao trabalho e é específico da situação, enquanto a depressão é independente do contexto e abrangente. No entanto, deve-se notar que essa distinção pode não ser muito precisa, uma vez que fatores de risco relacionados ao trabalho para Burnout possam ser os mesmos preditores de depressão.

Considerando que o Burnout é resultado do estresse crônico, alguns pesquisadores sugerem que o estresse ocupacional pode de fato ser um fator de risco para sintomas de ansiedade. Além disso, estudos constataram que, quanto mais emocionalmente exausto, cínico e menos eficiente em relação ao seu trabalho um indivíduo se sentir, mais ansioso ele ficará. Da mesma forma, relatam que, interação entre as situações de trabalho e as personalidades dos indivíduos cria um estado de ansiedade e, por extensão, contribui para o aparecimento do Burnout

Diferentemente do Burnout e da depressão, o estresse é uma reação natural do corpo às diversas situações cotidianas que envolvem certo esforço emocional. Bem por isso, está relacionado a indivíduos de qualquer faixa etária.

O quadro de estresse é desencadeado a partir de um estímulo corporal que chega ao hipotálamo e é conduzido a uma glândula que produz hormônios, que serão conduzidos até as suprarrenais, onde são produzidos a adrenalina e o cortisol. A liberação de cortisol não se restringe a eventos negativos da vida. Porém, em casos de liberação de hormônios em situações positivas, há um estímulo do indivíduo, enquanto nas situações negativas ocorrem efeitos emocionais danosos à saúde.

## 6. Como pedir ajuda?

Alguns sintomas da síndrome de burnout – dores de cabeça, cansaço físico e mental e dores musculares – podem ser confundidos com desconfortos do cotidiano e até associados a jornada de trabalho, dificultando assim a identificação do distúrbio e permitindo a negligência a própria saúde. A partir do momento em que os sintomas se intensificam e interferem no desempenho do colaborador dentro de uma organização, tanto ele quanto seus gestores devem atentar-se e procurar por medidas de resolução. Políticas para promover a efetividade e evitar a sobrecarga entre os funcionários foram citadas anteriormente, porém sessões de terapia com um psicólogo podem ser iniciadas já nos primeiros sinais da doença, logo após o diagnóstico.

O tratamento psicológico da doença consiste, na maioria das vezes, em ajudar o paciente a construir estratégias próprias para combater o estresse, além de aprender a lidar consigo mesmo através do autoconhecimento e da troca de experiências. Reestruturação da vida profissional, apoio de amigos e familiares, atividades físicas e de lazer são formas de reduzir a exaustão extrema. Em casos mais graves, o psiquiatra pode recomendar o uso de ansiolíticos ou mesmo antidepressivos para ajudar com as sensações de incapacidade e inferioridade e a reconquistar a autoconfiança. Quando o indivíduo segue corretamente as recomendações médicas, gradativamente passa a sentir-se melhor, caso contrário os sintomas se agravam e incluem perda total da motivação, distúrbios gastrointestinais e até mesmo ansiedade ou depressão. Dependendo da gravidade do problema, o afastamento temporário do serviço também pode ser uma solução viável.

De acordo com a advogada Cíntia Fernandes, especialista em direito do trabalho e sócia do **Mauro Menezes & Advogados**, o trabalhador com síndrome de burnout terá direito a licença médica remunerada pelo empregador por um período de até 15 dias de afastamento. Já nas hipóteses de afastamento superior a 15 dias, o empregado terá direito ao benefício previdenciário pago pelo **INSS**, denominado **auxílio-doença acidentário**, que prevê a estabilidade provisória, ou seja, após a alta pelo **INSS** ele não poderá ser



dispensado sem justa causa no período de 12 meses após o fim do auxílio-doença acidentário. Nos casos mais graves de incapacidade total para o trabalho, o empregado terá direito à aposentadoria por invalidez, mas é preciso passar pela perícia médica do **INSS**.

Segundo a nova classificação da **OMS (Organização Mundial da Saúde)**, o Burnout deixa de ser identificado como um problema de saúde mental com quadro psiquiátrico e passa a ser oficializado como “estresse crônico de trabalho que não foi administrado com sucesso”. De acordo com o doutor em direito do trabalho Ricardo Pereira de Freitas Guimarães, membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho e professor da PUC-SP e FADISD-SP, essa classificação torna de forma direta a ligação da doença com o trabalho, o que acaba por gerar responsabilização para o empregador. Mas a advogada Lariane ressalta que, para configurar a síndrome como doença ocupacional, é necessário provar a relação entre trabalho e doença.

“É o que chamamos de nexa causal, que é a evolução de uma doença preexistente. O grande problema neste caso é a subnotificação se o diagnóstico for incorreto. Muitas vezes o trabalhador não relata que a doença está relacionada ao ambiente laboral, e ela é diagnosticada como depressão, ansiedade e crise de pânico. Todos os acidentes de trabalho devem ser comunicados, independente da gravidade, mesmo que não haja afastamento e incapacidade para o trabalho”, orienta a advogada (G1, 2022).

Cíntia Fernandes reforça a necessidade de comprovação mediante perícia e atestado médico:

“É necessário que o empregado apresente os atestados e laudos médicos para ter direito aos afastamentos. A partir do diagnóstico de doença relacionada ao trabalho, a empresa deverá emitir a Comunicação de Acidente de Trabalho, comunicando o INSS. Na hipótese de omissão do empregador, o próprio trabalhador poderá registrar a CAT na página do INSS” (G1, 2022).

O advogado Celso Joaquim Jorgetti, sócio da **Advocacia Jorgetti**, observou que a doença ocupacional está prevista na Lei 8.213/91 como adquirida pela atividade desenvolvida no trabalho ou pelo meio ambiente e é considerada como acidente de trabalho. De acordo com ele, na Justiça do Trabalho, a responsabilidade das empresas será avaliada a partir da análise do laudo médico comprovando a existência da síndrome de burnout,

evidenciando o histórico do trabalhador e avaliação do ambiente laboral, inclusive relatos de testemunhas.

“Além disso, serão buscadas comprovações de degradação emocional e fatores causadores da síndrome, como assédio moral, metas excessivas ou cobranças agressivas e competitividade. Dessa forma, caberá às empresas garantirem programas preventivos para evitar a síndrome de burnout, com o propósito de implementar ações que, além de preservar a saúde mental do trabalhador, possam contribuir com o crescimento da corporação” – afirma o advogado (G1, 2022).

Mais precisamente, é responsabilidade do empregador evitar o adoecimento de seus funcionários, assim como zelar por um ambiente de trabalho saudável, seja presencial ou remoto, apontam os especialistas.

## **7. METODOLOGIA**

Este estudo tem como objetivo investigar a prevalência e os fatores associados à Síndrome de Burnout em grandes empresas, analisando tanto as dimensões emocionais quanto os aspectos organizacionais que contribuem para o desenvolvimento desta síndrome.

Foi realizado uma revisão e pesquisa extensiva sobre a Síndrome e sua evolução, para assim identificar lacunas no conhecimento geral do assunto, abrangendo estudos que exploram seus impactos, causas, estratégias de prevenção etc. Sendo optado por uma abordagem quantitativa, utilizando um formulário de pesquisa, e a criação de um Sistema de Monitoramento, com público-alvo de pessoas empregadas.

O primeiro questionário foi utilizado para testar o conhecimento do público em relação a Síndrome de Burnout e seus impactos, sendo coletado dados e gráficos do resultado final. O Sistema de Monitoramento de Saúde, foi criado através de uma plataforma online para ser aplicado aos profissionais da Etec de Sapopemba, para obter dados na prática, e assim concretizar as soluções de mitigação do problema.

## **8. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Em conclusão, a Síndrome de Burnout emerge como uma problemática significativa nos contextos profissionais contemporâneos, afetando indivíduos em diversas áreas de atuação. Este estudo buscou aprofundar a compreensão dos fatores que contribuem para o desenvolvimento da síndrome, suas manifestações e possíveis estratégias de prevenção e intervenção.

Ao longo da pesquisa, foi possível identificar a extrema relevância atualmente devido aos seus impactos profundos na saúde mental e no desempenho dos indivíduos afetados, bem como nas organizações em que trabalham. Em resumo, a Síndrome de Burnout não é apenas uma preocupação individual, mas também uma questão de importância social e econômica. A conscientização, a pesquisa contínua e a implementação de medidas eficazes são cruciais para lidar com esse fenômeno e promover ambientes de trabalho saudáveis.

Este trabalho teve como intervenção para a problemática apresentada, a criação de um sistema de monitoramento de saúde, além disso houve uma pesquisa com questionários com o público-alvo pessoas empregadas, com o intuito de saber o conhecimento geral dessas pessoas em relação à síndrome de burnout. Com os dados obtidos pelo questionário com 116 respostas, percebemos que das pessoas que trabalham 42 tinham um espaço para descanso e 41 disseram que não tinham espaço para descanso, com isso vemos uma diferença bem pequena em relação à quem tem espaço de descanso, o que é um ponto positivo de certa forma, porém ter apenas um local de descanso apesar de essencial não é somente isso que irá contribuir para um bom clima organizacional e funcionários saudáveis e produtivos, além disso, em uma questão perguntamos em escala de 0 a 10 quanto se estressavam em relação ao trabalho e houve uma grande quantidade de indivíduos que disseram que se estressam em níveis de 5 a 10 o que é muito e que mostra a relevância desse trabalho.

O estudo sobre a Síndrome de Burnout trouxe diversas contribuições para os colaboradores em uma empresa. Podendo beneficiar os profissionais no ambiente de trabalho por exemplo com a Conscientização Individual, pois ao abordar os sintomas e fatores relacionados à doença, contribuimos para a conscientização dos colaboradores

sobre sua própria saúde mental, a autoidentificação de riscos, pois, eles conseguirão identificar fatores de risco pessoal e ambiental que podem contribuir para o desenvolvimento da síndrome, o Aprimoramento do Ambiente de Trabalho, pois , destacamos os fatores organizacionais voltados para a Síndrome, podendo promover mudanças positivas no ambiente de trabalho e a Melhoria do Desempenho Profissional já que os colaboradores com o acesso as informações e estratégias fornecidas pelo TCC podem experimentar uma melhoria no desempenho profissional.

**ABSTRACT:** Burnout Syndrome is a widely studied disease because it is caused by unhealthy work environments very present in our society, being characterized by emotional exhaustion, stress, physical exhaustion, depersonalization, among other symptoms. This article offers an analysis of the risks, their impacts on health and productivity, as well as possible effective prevention strategies, through studies and research, and as the main strategy the creation of a health monitoring system, in order to encourage companies to promote a saveable work environment for their employees, promoting quality of life and well-being.

Keywords: Disease. Workplace. Mental health. Burnout Syndrome.

## REFERÊNCIAS

ARAUJO, Fernanda Correa Brito. “Síndrome de Burnout: entenda como a psicologia pode ajudar”, **Desenvolviver**. Disponível em:

<https://desenvolviver.com/carreira/sindrome-de-burnout-entenda-como-a-psicologiapode-ajudar/> Acesso em: 21 de nov. 2023.

BRANDAO, R. “Burnout: o que é, quais são os sintomas e como prevenir”, **Zenklub**, 1 de jan. 2023. Disponível em: <https://zenklub.com.br/blog/trabalho/sindrome-de-burnoutno-brasil/>. Acesso em: 21 de nov. 2023.

BRITO, S. “Sobrecarregadas, mulheres são principais vítimas da síndrome de burnout”, **Veja**, 9 de out. 2021. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/saude/sobrecarregadasmulheres-sao-principais-vitimas-da-sindrome-de-burnout>. Acesso em: 21 de nov. 2023.

BRUNA, Maria Helena Varella. Síndrome de burnout (esgotamento profissional) | **Drauzio Varella**, 31 de mar. 2011. Disponível em: <https://drauziovarella.uol.com.br/doencas-e-sintomas/sindrome-de-burnoutesgotamento-profissional/>. Acesso em: 1 de jun. 2023.

CNX, A. "Saúde do colaborador em foco", **Conexa Saúde**, 29 de out. 2023. Disponível em: <https://www.conexasaude.com.br/blog/saude-do-colaborador>. Acesso em: 21 de nov. 2023.

DINO. "Saúde mental: 1 a cada 4 pessoas sofre de Burnout no Brasil". **Terra**, 3 de abr. 2023. Disponível em: <https://www.terra.com.br/vida-e-estilo/saude-mental/saude-mental-1-a-cada-4-pessoas-sofre-de-burnout-nobrasil,1d2403e1a33ef167dee7e9e4892a9fa9m25r223e.html>. Acesso em: 21 de nov. 2023.

FERRARI, Juliana Spinelli. "Síndrome de Burnout", **Brasil Escola**. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/psicologia/sindrome-burnout.htm>. Acesso em: 20 de nov. 2023.

GRANATO, L. "Saúde mental: RH se preocupa, mas investimento não chega", **Exame**. Disponível em: <https://exame.com/carreira/saude-mental-rh-se-preocupa-masinvestimento-nao-chega/>. Acesso em: 21 de nov. 2023.

MACHADO, Fernando. "Burnout: saiba as diferenças entre a síndrome e patologias como estresse, ansiedade e depressão", **Hospital Anchieta**. Disponível em: <https://www.hospitalanchieta.com.br/burnout-diferencas-sindrome-patologias/>. Acesso em: 30 de out. 2023.

NAGOSKI, Emily; NAGOSKI, Amelia. **Burnout: o segredo para romper com ciclo de estresse**. 1. ed. Rio de Janeiro: Best Seller, 2020. 280 p. v. 1. ISBN 9786557120026.

PARAZZI, Marcelo. "Qual a diferença entre estresse, Burnout e depressão?". **Marcelo Parazzi**. Disponível em: <https://www.marceloparazzi.com.br/blog/qual-a-diferenca-entreestresse-burnout-e-depressao/>. Acesso em: 30 de out. 2023.

"SÍNDROME de Burnout: do entusiasmo ao esgotamento profissional". **ANAMT**, 15 de dez. 2017. Disponível em: <https://www.anamt.org.br/portal/2017/12/15/sindrome-deburnout-do-entusiasmo-ao-esgotamento-profissional/>. Acesso em: 20 de jun. 2023.

"SÍNDROME de Burnout: do entusiasmo ao esgotamento profissional". **Revista Suplementação**, 20 de dez. 2017. Disponível em:

<https://www.revistasuplementacao.com.br/materias/detalhes/3682-s?ndrome-deburnout-do-entusiasmo-ao-esgotamento-profissional.html>. Acesso em: 21 de nov. 2023.

CAVALLINI, Marta. “Síndrome de burnout é reconhecida como doença ocupacional; veja o que muda para o trabalhador”. **G1**, 11 de jan. 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2022/01/11/sindrome-deburnout-e-reconhecida-como-doenca-ocupacional-veja-o-que-muda-para-otrabalhador.ghtml>. Acesso em: 11 de dez. 2023.

SÓLIDES. “Estratégias para melhorar a saúde dos colaboradores”. **Blog Sólides**, 8 de abr. 2020. Disponível em: <https://blog.solides.com.br/estrategias-para-melhorar-asaude/>. Acesso em: 21 de nov. 2023.