

**Nathalia Pedro Marcelino
Barreto**

*Fatec - Faculdade de Tecnologia de
Assis*
nathaliapedrombarreto@gmail.com

**Patrícia Loes da Costa
Vieira**

*Fatec - Faculdade de Tecnologia de
Assis*
pati.loes@gmail.com

Rafael Augusto Oliva

*Fatec – Faculdade de Tecnologia de
Assis*
rafael.oliva@fatec.sp.gov.br

RESUMO

Em 1974, Freudenberger, um médico americano, descreveu a síndrome de Burnout como um distúrbio psíquico, sendo hoje reconhecida como um risco ocupacional. Burnout, na língua inglesa, é uma palavra utilizada para se referir a algo que já não funciona mais por exaustão. Vem se desenvolvendo e manifestando nas mais diversas áreas profissionais, tendo sua prevalência nas profissões que exigem maior contato interpessoal. Ela ocorre pela sobrecarga física, mental e excessivo estresse, relacionados com o trabalho. Compreende o distanciamento de relações pessoais, diminuição do sentimento de realização pessoal e exaustão emocional. As organizações devem se conscientizar das condições de trabalho que dispõem e se voltar para políticas que ofereçam um ambiente laboral saudável, para que seus colaboradores se sintam seguros e realizados. Além de um melhor local, existem estratégias que ajudam a prevenir a síndrome, tendo como base ações que diminuam o estresse e a pressão no trabalho.

Palavras-chave: Síndrome de Burnout. Saúde dos Trabalhadores. Estresse. Responsabilidade das Organizações.

ABSTRACT

In 1974, Freudenberger, an American doctor described Burnout syndrome as a psychic disorder. Today it is recognized as an occupational risk. Burnout Syndrome is used to refer to something or someone that no longer functions because of overwhelming exhaustion. It has been developing and manifesting in several professional areas, with its prevalence in professions that require interpersonal contact. It occurs due to physical, mental overload and excessive stress, being related to work. Common symptoms are the distancing from personal relationships, decreased feeling of personal fulfillment and emotional exhaustion. Organizations must be aware of the working conditions. They must provide policies that offer a healthy work environment, where employees feel safe and fulfilled. In addition to providing a better workplace, there are strategies that help preventing the syndrome, based on actions that reduce stress and pressure at work.

Keywords: Burnout Syndrome. Workers' health. Stress. Organizations' Responsibility.

1 INTRODUÇÃO

De acordo com o dicionário Michaelis online (2020), síndrome pode ser definida como “conjunto de sinais e sintomas associados a diferentes processos patológicos e que, juntos, formam o quadro de uma doença.”

É caracterizado como síndrome de Burnout o fenômeno psicossocial que surge como uma resposta crônica aos estressores interpessoais nas circunstâncias de trabalho.

O profissional se encontra em um cenário composto por inúmeros aspectos, entre os quais estão a alta competitividade, o crescimento da mão de obra terceirizada, concorrência acirrada, carga horária excessiva, entre outros fatores.

Este panorama de conduta estabelecido pelo mercado proporciona o desgaste do trabalhador, de maneira fisiológica e cognitiva. Os colaboradores de setores submetidos a grandes responsabilidades, que exigem a velocidade nas decisões e outros determinantes que impõem apresentações de resultados contínuos, renunciam seu tempo livre de lazer e descanso que o corpo e a mente necessitam cada vez mais.

As diversas alterações que ocorreram nas últimas décadas, sendo elas políticas, econômicas, sociais e culturais, impactaram diretamente as organizações e sua maneira de trabalhar. Lima (2003) diz que, com isso, acabaram crescendo os casos de colaboradores infelizes com seus trabalhos devido a pressão e estresse constante, o que acarreta casos como a depressão, síndrome do pânico e de Burnout.

Nesse ambiente a síndrome de Burnout tem se tornado pertinente em diversos embates no mundo acadêmico e profissional, por ter se mostrado uma barreira real na busca da melhoria da qualidade de vida laboral. Tendo em vista o estilo de vida adotado pela sociedade atual, suas condutas e rotinas, o presente artigo visa identificar os efeitos da síndrome de burnout nos comportamentos dos colaboradores. Pretende ainda estabelecer a devida responsabilidade das organizações, apresentando suas consequências e, por fim oferecer sugestões preventivas.

A Previdência Social no Brasil aponta que a segunda maior causa de afastamento de trabalho é por conta das doenças mentais. A pessoa acometida pode ser afastada por invalidez, o que gera uma necessidade de auxílio doença, sendo este temporário ou definitivo. Dias (2015) aborda ser estimado que 30% dos profissionais no Brasil hoje sofram com a síndrome de Burnout. A OMS (Organização Mundial da Saúde) prevê que nos próximos anos os transtornos mentais vão assumir o primeiro lugar dos afastamentos de trabalho.

1.1 Objetivo Geral

Apresentar uma revisão sobre alguns aspectos de síndrome de Burnout no Brasil, considerando possíveis fatores de risco, sua prevalência, associação com outros transtornos psiquiátricos e suas consequências para o indivíduo e para a organização.

1.2 Objetivos Específicos

- Constatar os maiores sintomas nos trabalhadores por meio do questionário;
- Compreender como a cultura organizacional das empresas influencia diretamente no bem-estar do trabalhador.
- Explorar e analisar na revisão da literatura, os conceitos básicos e as soluções que os autores pesquisados oferecem com relação ao tratamento preventivo da síndrome;
- Identificar as causas do desenvolvimento da síndrome nos trabalhadores;
- Identificar como a gestão de pessoas é necessária para combater os problemas causados pela síndrome;

1.3 Justificativa

Justifica-se este estudo pois ele avaliará pontos relevantes a respeito da síndrome de Burnout no Brasil. A autorrecriinação do indivíduo dificulta a busca pelo diagnóstico, por isso são essenciais as medidas de apoio e prevenção no planejamento organizacional.

Nossa motivação surgiu de pesquisas semelhantes realizadas em todo o país. Esperamos que as organizações e colaboradores tomem conhecimento e se conscientizem, gerando uma nova cultura organizacional, visando o bem-estar comum.

1.4 Hipóteses

Com a aplicação de novas políticas organizacionais voltadas a um ambiente de trabalho saudável e seguro para os profissionais de todas as áreas, é possível reduzir o número de casos de colaboradores com Síndrome de Burnout, trazendo benefícios para ambos os lados, o da empresa por ter funcionários mais engajados, que se sentem parte do local, e do trabalhador, por se sentir motivado e valorizado.

2 DESENVOLVIMENTO

O mercado exige permanentemente sacrifícios do trabalhador, serviços precários, pouco reconhecimento. A iminência do desemprego e a pressão social fazem com que o profissional se esvazie do bem-estar, causando nele um esgotamento físico e psicológico.

O termo burnout foi utilizado pela primeira vez em 1974, mencionado pelo psicólogo Herbert J. Freudenberger, que descreveu um quadro observado em jovens trabalhadores

de uma clínica de dependentes de substâncias químicas na cidade de Nova York, Estados Unidos. Esses funcionários reclamavam que já não conseguiam ver os pacientes como pessoas que necessitavam de ajuda, uma vez que estes não se esforçavam em seguir o tratamento. Entre outras características, essa condição foi associada com a síndrome de burnout, que retrata um indivíduo que lida com o público (a maioria médicos, enfermeiros, profissionais da saúde em geral e professores) e que se mostra desmotivado, pouco compreensivo, com tratamento distante e desumanizado para com os pacientes, culpando-os dos problemas de que padecem De acordo com (MOREIRA et al., 2009).

2.1 Conceitos da Síndrome

A definição da síndrome mais aceita atualmente é baseada no chamado Maslach Burnout Inventory (MBI). Segundo MENEZES et al. (2017) foi criado por Christina Maslach e Susan Jackson em 1978. O foco foi criar um método de avaliar a incidência da síndrome de Burnout, primeiramente voltado para os profissionais da área da saúde, pois consideravam ser um grupo com maior predisposição a desenvolver essa síndrome.

O MBI é um inventário psicológico introspectivo que consiste em 22 questões de múltipla escolha. O indivíduo deve responder de acordo com a frequência que ocorre cada questão. Hoje no Brasil esse instrumento é utilizado por diversas profissões, e o intuito é avaliar a intensidade e frequência dos sentimentos dos trabalhadores em relação ao seu trabalho, verificando a ocorrência e efeitos da síndrome de Burnout em todas as áreas profissionais (MENEZES et al, 2017).

2.1.1 Transtornos Gerados

A Síndrome de Burnout pode ser definida como estresse laboral crônico, vista como uma resposta a estressores emocionais e interpessoais no trabalho a longo prazo. De acordo com Souza e Maria (2016), tem sido vista como resultado da vivência profissional em um cenário onde são encontradas relações sociais difíceis, que envolvem a representação que o colaborador tem dos outros e de si mesmo.

O trabalhador sai de um envolvimento afetivo com seu trabalho para um ambiente desgastante física e psicologicamente, que o faz perder o sentido em trabalhar, não sente mais interesse e todo e qualquer esforço lhe parece inútil.

2.1.2 Sintomas Iniciais

Em 1974, Freudenberger, um médico americano, descreveu a síndrome de Burnout como um distúrbio psíquico. Este transtorno está registrado no grupo 24 (vinte e quatro) do CID-11 (Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde), sendo indicado como um dos agentes que são influentes ao contato com serviços de saúde e a própria saúde, dentre os problemas que possuem relação com emprego e desemprego.

A síndrome tem como característica principal o estresse crônico e a tensão emocional, que são provocados pelas condições de trabalho, sendo estas psicológicas, físicas e emocionais constantemente

desgastantes. A síndrome se manifesta em maior parte em profissionais cujo labor exija um intenso e direto envolvimento interpessoal. Segundo Ministério da Saúde, Brasil (2020)

Os principais sinais e sintomas que podem indicar a Síndrome de Burnout são:

- Cansaço excessivo, físico e mental.
- Dor de cabeça frequente.
- Alterações no apetite.
- Insônia.
- Dificuldades de concentração.
- Sentimentos de fracasso e insegurança.
- Negatividade constante.
- Sentimentos de derrota e desesperança.
- Sentimentos de incompetência.
- Alterações repentinas de humor.
- Isolamento.
- Fadiga.
- Pressão alta.
- Dores musculares.
- Problemas gastrointestinais.
- Alteração nos batimentos cardíacos.

2.1.3 Formas de Tratamento

O tratamento da Síndrome de Burnout é iniciado com a busca de ajuda profissional, seguido da psicoterapia, podendo envolver medicamentos (antidepressivos e/ou ansiolíticos). Silva e Salles (2016) trazem que é recomendado a prática de atividades físicas, pois auxiliam no alívio dos sintomas.

Cada caso pede um tempo de tratamento, a variação se dá principalmente pela profundidade dos danos causados a saúde física e mental. Quando diagnosticado, é recomendado o afastamento do trabalho, podendo este ser temporário ou definitivo.

2.2 A Gestão de Pessoas e a Síndrome de Burnout

Condições relacionais e características organizacionais estão associados a fatores desencadeantes, tal como a importância e as propriedades do ambiente de trabalho. Segundo Maslach e Leiter (apud (TRIGO; TENG; HALLAK, 2007).

[...] os indivíduos que estão neste processo de desgaste estão sujeitos a largar o emprego, tanto psicológica quanto fisicamente. Eles investem menos tempo e energia no trabalho fazendo somente o que é absolutamente necessário e faltam com mais frequência. Além de trabalharem menos, não trabalham tão bem. Trabalho de alta qualidade requer tempo e esforço, compromisso e criatividade, mas o indivíduo desgastado já não está disposto a oferecer isso espontaneamente. A queda na qualidade e quantidade de trabalho produzido é o resultado profissional do desgaste (TRIGO, TENG e HALLAK, 2007).

O fato de considerar medidas de prevenção centradas no indivíduo e na organização manifesta a necessidade de ampliar o olhar para a esfera macrossocial. Entender o trabalho, seu sentido e suas

repercussões, a partir da experiência e do saber dos colaboradores torna-se um ensinamento indispensável para aprofundar o conhecimento sobre a Síndrome de Burnout.

[...] O empregado engajado está convencido de que o emprego está de acordo com seus valores: quanto mais ele contribuir por meio de suas tarefas, mais ele se convencerá de que está fazendo uma contribuição positiva. É o contraste de quem sofre Burnout e tem a certeza de que o trabalho não coincide com seus valores. Essas pessoas sentem que estão perdendo tempo ou até mesmo causando dano (LEITER, 2015).

2.2.1 O Papel das Empresas

É inegável a importância das organizações para criar um ambiente laboral saudável. Alonso (2014) aponta que se faz necessário a organização ter consciência das condições de trabalho que oferece aos seus colaboradores, tendo cuidado com as relações pessoais que podem ter origem nas dinâmicas anteriormente estabelecidas.

Do mesmo modo, é imprescindível que se ofereça um ambiente onde o funcionário sinta-se confortável para compartilhar suas dúvidas, inseguranças e que favoreça seu bem-estar. São indicadas palestras, treinamentos, como também cursos preventivos e dinâmicas.

A estruturação da empresa deve levar em consideração a saúde física e mental de seus trabalhadores, trazendo políticas que evitem pressão excessiva, metas abusivas e constantes horas extras. Caso contrário, pode acabar criando um local tóxico, totalmente prejudicial que pode acarretar a Síndrome de Burnout.

2.2.2 Formas de Prevenção

Existem algumas estratégias que ajudam na prevenção da síndrome de Burnout. Elas devem ter como base ações que auxiliem a diminuir o estresse e a pressão no ambiente de trabalho. Condutas saudáveis são recomendadas, pois tratam sinais e sintomas iniciais, evitando o desenvolvimento da doença. Dentre as maneiras de prevenção, pode-se destacar pequenos hábitos e mudanças. São estes de acordo com o Ministério da Saúde, Brasil (2020).

- Defina pequenos objetivos na vida profissional e pessoal.
- Participe de atividades de lazer com amigos e familiares.
- Faça atividades que "fujam" à rotina diária, como passear, comer em restaurante ou ir ao cinema.
- Evite o contato com pessoas "negativas", especialmente aquelas que reclamam do trabalho ou dos outros.
- Converse com alguém de confiança sobre o que se está sentindo.
- Faça atividades físicas regulares. Pode ser academia, caminhada, corrida, bicicleta, remo, natação etc.
- Evite consumo de bebidas alcoólicas, tabaco ou outras drogas, porque só vai piorar a confusão mental.
- Não tome remédios sem prescrição médica.

2.2.3 Legislação Vigente

As leis são preceitos que devem garantir direitos e deveres iguais a todos e prezar pela moral. No caso dos problemas psicológicos ou mentais há leis que contemplam auxílio a trabalhadores no Brasil.

A Lei nº 3048/99, de 6 de maio de 1996, da Previdência Social, considera como doença do trabalho a síndrome de Burnout, no Anexo II – que trata dos Agentes Patogênicos causadores de Doenças Profissionais.

Como tratamento desta síndrome o Ministério da Saúde preconiza acompanhamento farmacológico, psicoterápico e intervenções psicossociais.

3 METODOLOGIA

Realizou-se revisão bibliográfica utilizando algumas bases de dados como Scielo, BVS (Biblioteca Virtual de Saúde) OMS (Organização Mundial da Saúde) e LILACS (Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde).

Após a seleção dos artigos, fez-se busca ativa entre as citações bibliográficas para identificar artigos de relevância que não tivessem aparecido no primeiro levantamento. Selecionaram-se artigos empíricos, epidemiológicos, conceituais e de revisão que relacionassem o Burnout, seus aspectos conceituais, o modo como atinge os trabalhadores e a responsabilidade das organizações.

Foi realizada também uma pesquisa de campo por meio de um formulário do Google, que foi disparado por meio das redes sociais, sendo um teste de quatro questões que tem como objetivo identificar possíveis sintomas de Burnout, servindo de alerta para os participantes, além de ser um informativo a respeito da causa.

4 RESULTADOS

Nesse capítulo serão analisados os resultados da pesquisa realizada com 110 (cento e dez) pessoas. A seguir tabela e gráficos que representam o percentual das respostas.

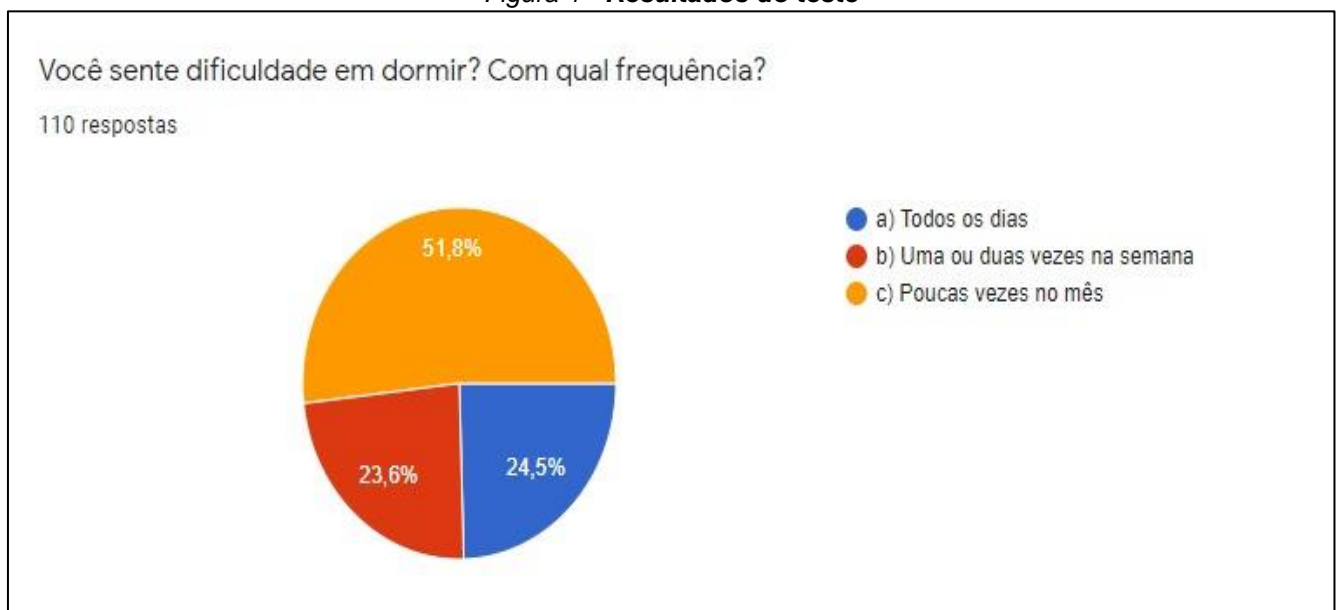
Quadro 1- Teste aplicado referente a síndrome de burnout

QUESTÕES	ALTERNATIVAS	RESPOSTAS
Você sente dificuldade em dormir? Com qual frequência?	a) Todos os dias b) Uma ou duas vezes na semana c) Poucas vezes no mês	<p>Maioria A: Caso tenha respondido a maior parte do teste com a letra A, é indicado que você busque ajuda de um profissional o mais breve possível, a preocupação excessiva com o trabalho está afetando diretamente sua saúde, física e mentalmente.</p> <p>Maioria B: Você está preocupado moderadamente com assuntos de trabalho, busque relaxar praticando atividades físicas e atividades que o relaxem.</p> <p>Maioria C: Você consegue separar seus assuntos pessoais dos profissionais, deixando-o longe da Síndrome de Burnout, mesmo assim não se descuide e esteja sempre atento.</p>
Se sente cansado logo no início da semana?	a) Com frequência b) Poucas vezes c) Nunca	
Você costuma pensar em seu trabalho aos fins de semana? Com qual frequência?	a) Sempre b) Poucas vezes, quando ficam assuntos pendentes c) Quase nunca	
Ao se preocupar com algum assunto referente ao seu trabalho, sente coisas como: palpitação, sudorese, frio ou calor pelo corpo todo? Quando isso ocorre?	a) Em casa e no trabalho b) Apenas no trabalho c) Nunca ocorreu	

Fonte: Próprias autoras

O quadro 1 esboça o formulário utilizado para o teste, contendo as questões e suas respectivas alternativas na primeira página e as respostas na segunda página, onde as pessoas encontraram um caminho para seguir, sendo a prática de exercícios para a prevenção e bem-estar e a busca por ajuda profissional, caso se encontrasse em estado de alerta quanto a síndrome.

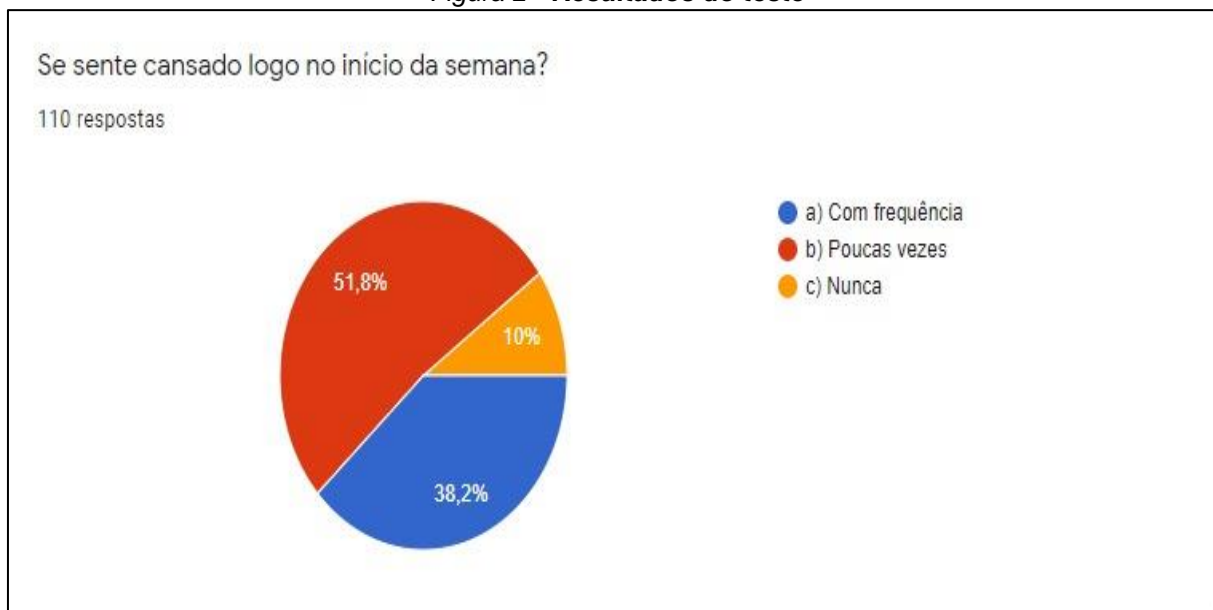
Figura 1 - Resultados do teste



Fonte: Próprias autoras

Questão 1 – 51,8% dos participantes responderam que poucas vezes no mês sentem dificuldade em dormir. Em seguida 24,5% todos os dias e 23,6% uma ou duas vezes na semana. Essa questão demonstra que dentre os entrevistados, a maioria não é afetado pelas questões da rotina na hora de dormir.

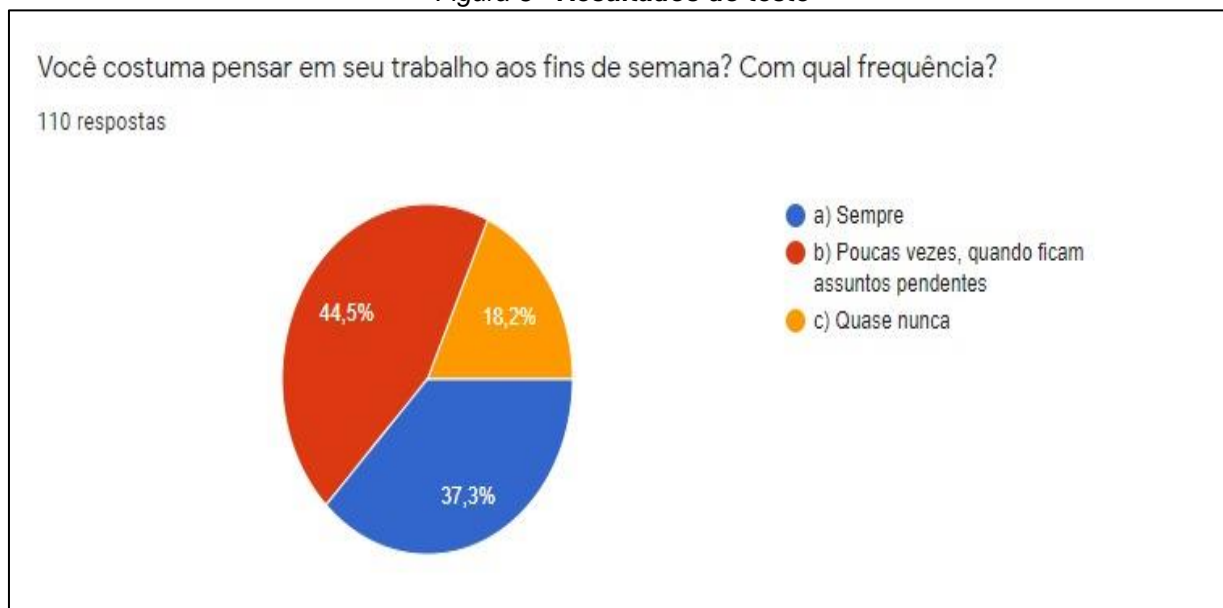
Figura 2 - Resultados do teste



Fonte: Próprias autoras

Questão 2 – 51,8% responderam que poucas vezes, 38,2% com frequência e 10% disseram que nunca se sentiram cansados no início da semana. É possível observar que nessa questão, a maioria ficou no meio termo.

Figura 3 - Resultados do teste



Fonte: Próprias autoras

Questão 3 – 44,5% responderam que poucas vezes, 37,3% sempre e 18,2% disseram que quase nunca pensam em seus trabalhos aos finais de semana. Nessa terceira questão, as pessoas ainda demonstram um meio termo, o que pode ser preocupante.

Figura 4 - Resultados do teste



Fonte: Próprias autoras

Questão 4 – 48,2% disseram que nunca ocorreu, 33,6% em casa e no trabalho e 18,2% responderam que apenas no trabalho já sentiram coisas como sudorese e palpitação quando pensam em seus serviços. Tendo os resultados das questões, nota-se que a maioria dos participantes encontram-se em estado de alerta e devem buscar meios de se prevenir.

A partir dos dados coletados por meio da pesquisa, foi possível identificar que entre os entrevistados, poucos tinham conhecimento sobre a síndrome. Observa-se que o resultado da terceira questão comprova a influência direta do trabalho no bem-estar do indivíduo, inclusive no seu tempo livre.

Nota -se também que a maioria dos participantes deve buscar equilíbrio entre a vida profissional e pessoal atentando aos sinais de um possível desgaste físico ou psíquico, para que, buscando ajuda, tenham um diagnóstico precoce.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O artigo apresentado teve como principal objetivo revisar os aspectos da síndrome de Burnout no Brasil, levando em consideração seus possíveis fatores de risco, a prevalência e as consequências sofridas pelo indivíduo e até mesmo pela organização. O que se observou foi que as empresas ainda estão longe de uma política organizacional. Mesmo sendo encontradas algumas que demonstram uma preocupação com o bem-estar de seus colaboradores, a grande maioria ainda não está preparada para

essas mudanças, muitas vezes por não entenderem que devem prezar pela saúde de seu trabalhador por ele e por sua própria empresa, pois um funcionário que está bem e feliz com o que faz, renderá muito mais.

Na justificativa do presente, foi apontada a questão da autorrecriinação do trabalhador, o que constatamos que nem sempre o que ocorre é a pessoa não aceitar que está sofrendo e que isto pode evoluir para algo mais grave, mas sim que a pessoa nem mesmo conhece o que está acontecendo com ela. Foi constatado na pesquisa, por meio de comentários dos participantes, que muitos não tinham conhecimento do tema, ou seja, o colaborador pode não saber que está doente, mesmo se sentindo desanimado e cansado, acaba não associando isso a sua saúde.

Apesar de não ser um tema atual, encontramos dificuldade na busca por pesquisas realizadas no Brasil a respeito da síndrome e a responsabilidade do empregador. A maior parte dos artigos encontrados tratam de uma área profissional específica, sendo nosso objetivo abordar todas as organizações.

É necessário que a gestão considere a saúde física e mental do trabalhador, pois isso afeta diretamente as empresas. No âmbito das pesquisas é preciso novas buscas, pois a partir disso tanto os colaboradores vão tomar conhecimento, quanto as organizações terão diversas visões e orientações de como melhorar o ambiente laboral.

Diante das observações e pesquisa realizada, foi possível detectar que há muitos impactos na vida dos profissionais causados pelo ambiente de trabalho. A organização é responsável e deve zelar pela qualidade de vida de seus colaboradores. São necessárias mudanças nos paradigmas de gestão para a criação de novas formas de trabalho, proporcionando bem-estar e melhor saúde física e mental para os trabalhadores, não visando apenas lucros e sobrevivência da organização. Sendo assim, a diminuição dos estressores dentro da situação laboral, vai garantir resultados satisfatórios para as empresas já que a síndrome de Burnout está ligada diretamente ao trabalho.

6 REFERENCIAS

ALONSO, Fernanda Gehr. Síndrome de Burnout: manual de medidas preventivas e identificativas para aplicação pelo engenheiro de segurança do trabalho. 2014. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Disponível em:

<http://repositorio.roca.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/3546/1/CT_CEEEST_XXVIII_2014_10.pdf>. Acesso em 05 jun. 2020.

DIAS, C. O. Síndrome de Burnout: Há Que se Falar em Responsabilidade do Empregador?. Revista Saberes, 2015. Disponível em: < <https://facsaopaulo.edu.br/wp-content/uploads/sites/16/2018/05/ed3/8.pdf>>. Acesso em 02 jun. 2020.

LEITER, M. O trabalho nos toma tempo demais, não pode causar sofrimento. Disponível em:<<https://gauchazh.clicrbs.com.br/comportamento/noticia/2015/06/o-trabalho-nos-toma-tempo-demais-nao-pode-causar-sofrimento-diz-psicologo-canadense-4775690.html>>. Acesso em 01/06/2020

Lima, M. E. A. (2003). A polêmica em torno do nexa causal entre distúrbio mental e trabalho. Psicologia em Revista, 10(14), 82-91.

MENEZES, P. C. M.; ALVES, E. S. R. C.; ARAUJO NETO, S. A.; DAVIM, R. M. B.; GUARÉ, R. O. Síndrome de Burnout: Uma análise reflexiva. Revista de Enfermagem UFPE on-line, 2017. Disponível em: < <https://periodicos.ufpe.br/revistas/revistaenfermagem/article/view/25086/25352>>. Acesso em 27 mai. 2020.

MICHAELIS. Moderno Dicionário da Língua Portuguesa. Disponível em: <<https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/s%C3%ADndrome>>. Acesso em 07 jun. 2020.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Síndrome de Burnout: o que é, quais as causas, sintomas e como tratar. Disponível em: <<https://saude.gov.br/saude-de-a-z/saude-mental/sindrome-de-burnout>>. Acesso em 29 mai. 2020.

MOREIRA, D. S.; MAGNAGO, R. F.; SAKAE, T. M.; MAGAJEWSKI, F. R. L. Prevalência da Síndrome de Burnout em trabalhadores de enfermagem de um hospital de grande porte da Região Sul do Brasil. *Cad. Saúde Pública*, Rio de Janeiro, 25(7): 1559-1568, jul,2009.

SILVA, L. C.; SALLES, T. L. A. O estresse ocupacional e as formas alternativas de tratamento. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 2016. Disponível em: <<http://ken.pucsp.br/ReCaPe/article/view/29361/20473>>. Acesso em 10 jun. 2020.

SOUZA, A. C. K. S.; MARIA, A. L. Síndrome de Burnout em diferentes áreas profissionais e seus efeitos. *Revista ACTA, Brasileira do Movimento Humano*, 2016. Disponível em: <<http://www.periodicos.ulbra.br/index.php/actabrasileira/article/view/2920/2492>>. Acesso em 26 mai. 2020.

TRIGO, Telma Ramos; TENG, Chei Tung; HALLAK, Jaime Eduardo Cecílio. Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos, 2007. Disponível em <https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-60832007000500004>. Acesso em 01 jun. 2020.