

Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza
Etec Prof. Dr. José Dagnoni
Técnico em Administração

ESTUDO DE CASO SOBRE SÍNDROME DE BURNOUT COM FOCO EM SOBRECARGA DE TRABALHO

Giovanna de Oliveira Bueno¹
Maria Eduarda Raposo²
Mayara Cristina Pereira³
Valquíria Silva Sampaio⁴

RESUMO: Este artigo relata sobre os acontecimentos frequentes com profissionais brasileiros que enfrentam crises de burnout, onde os temas abordados são estágio, turnover, estresse ocupacional, qualidade de vida, sobrecarga de trabalho, consequências e ou causas. Os principais motivos: acúmulo de função, pressão por metas inatingíveis e a falta de reconhecimento, o que geralmente ocorre por falta de colaboradores e má gestão, gerando estresse, ansiedade, desgaste mental e levando ao diagnóstico de síndrome de burnout. O bem-estar dos colaboradores é de extrema importância para haver produtividade, qualidade na execução da função e no clima organizacional. Visando isso será apresentado ideias e soluções para melhoria deste problema.

PALAVRAS-CHAVE: Exaustão; Desgaste; Saúde Mental.

1 INTRODUÇÃO

No primeiro capítulo será retratado a apresentação dos principais temas e problemáticas envolvidos no estudo de caso, visando as causas da Síndrome de Burnout nas empresas. Será mencionado, quais os principais pontos a serem melhorados para aderir um ambiente com bem-estar emocional para os colaboradores, contribuindo com a motivação deles, com a eficiência e qualidade do

¹ Aluno do curso Técnico em Administração, na Etec Prof. Dr. José Dagnoni - giovanna.bueno8@etec.sp.gov.br.

² Aluno do curso Técnico em Administração, na Etec Prof. Dr. José Dagnoni - maria.raposo5@etec.sp.gov.br.

³ Aluno do curso Técnico em Administração, na Etec Prof. Dr. José Dagnoni - mayara.pereira100@etec.sp.gov.br.

⁴ Aluno do curso Técnico em Administração, na Etec Prof. Dr. José Dagnoni - valquiria.sampaio@etec.sp.gov.br.

trabalho, e pensando na redução do índice de rotatividade nas empresas.

Para auxiliar nesse estudo de caso e analisar os principais pontos que precisam de melhorias, foi desenvolvida uma pesquisa através de um questionário, onde foi possível compreender os ambientes de diversas organizações e como os colaboradores se sentem em relação a isso.

Através desta pesquisa, foi explorado as ocorrências mais relevantes e quais soluções, para que possa ser restaurada a saúde mental nas organizações, com um método que atue de forma funcional e benéfica para ambas as partes.

1.1. Objetivo Geral

O objetivo geral deste artigo é desenvolver estratégias para promover o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, gerenciar o estresse relacionado ao trabalho, buscar oportunidades de crescimento profissional e diminuir índices negativos que atrapalhem o desempenho da empresa.

1.2 Objetivos Específicos

- Estudar estratégias para promover equilíbrio entre a vida profissional e pessoal;
- Analisar os efeitos do estresse no ambiente de trabalho;
- Desenvolver feedbacks com os colaboradores, a fim de identificar o maior problema na organização;
- Implementar uma política humanizada;
- Verificar a possibilidade de pausas, se adequando a rotina da empresa.

1.3. Justificativa

O bem-estar nas organizações é de extrema importância, devido os colaboradores passarem a maior parte do tempo de suas vidas dentro da empresa.

É algo que influencia diretamente na produtividade dentro do ambiente de trabalhado, pois quando os funcionários se sentem valorizados e apoiados, têm um bom equilíbrio entre vida pessoal e profissional, eles tendem a ser mais engajados e

eficientes. Além disso, um ambiente de trabalho saudável contribui também na retenção de talentos, a empresa que investe no bem-estar de seus colaboradores colhe frutos positivos em termos de desempenho e satisfação no trabalho.

Este estudo tem o intuito de entender melhor e buscar uma solução para esses problemas, pois além do foco principal ser o bem-estar dos colaboradores, também é importante para a melhoria da empresa.

1.4 Problema

Existem vários fatores que afetam negativamente a saúde mental, no ambiente profissional e que influencia diretamente a organização, trazendo muitos pontos desfavoráveis.

Segundo o site Portal⁵, a pesquisa revelou que 31% dos entrevistados sofrem pressão por resultados e metas; 30% por sentir que precisa estar disponível o tempo todo; 30% por falta de reconhecimento; 27% por falta de empatia/apoio na liderança direta; 22% por sentir dificuldade de ter desempenho em sua plena capacidade de trabalho; 17% falta de comunicação com a liderança direta e 12% falta de flexibilidade na jornada de trabalho.

Conforme o site Personare⁶, segundo o relato de Renata Corrêa: “Caí em prantos em pleno horário de trabalho, ainda pela manhã. Foi nessa época em que percebi que estava doente. Procurei um psiquiatra e fui diagnosticada com Síndrome de Burnout, um esgotamento físico e psíquico decorrente do trabalho excessivo e desgastante, cada vez mais comum em nossa sociedade”.

Deste modo, o principal questionamento abordado é como a sobrecarga de trabalho, falta de reconhecimento, estresse e desgaste, afeta no bem-estar dos colaboradores? Como reconhecer se os colaboradores estão sofrendo este desgaste emocional, ocasionando uma síndrome de Burnout? E como superar isso?

⁵ <https://portal.fgv.br/noticias/43-trabalhadores-brasileiros-alegam-estao-sobrecarga-trabalho-revela-pesquisa>

⁶ <https://www.personare.com.br/conteudo/depoimento-como-superei-a-sindrome-de-burnout-e-me-tornei-escritora-m8265>

1.5. Hipóteses

- Oferecer programas de apoio psicológico no local de trabalho, como sessões de aconselhamento ou parcerias com profissionais de saúde mental;
- Promover uma cultura organizacional que valorize o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, incentivando pausas e férias remuneradas;
- Oferecer treinamentos e workshops sobre gestão do estresse, habilidades de comunicação e resolução de conflitos;
- Implementar políticas que promovam a transparência e o diálogo aberto sobre questões relacionadas à saúde mental no ambiente de trabalho;
- Realizar avaliações regulares do ambiente de trabalho para identificar fontes de estresse e sobrecarga;
- Planejar com antecedência as férias para garantir que haja tempo suficiente para descanso e desconexão.

1.6 Metodologia

A metodologia utilizada foi através de pesquisas bibliográficas realizadas em sites que possuem especialização no assunto, baseados em livros e revistas.

A pesquisa de campo foi elaborada com perguntas específicas relacionado ao tema, abordando sempre a problemática, visando entender e propor melhorias

O método da pesquisa utilizado é quantitativo, apoiando-se em técnicas de coletas de dados qualitativo tendo um proposito descritivo.

2. REFERÊNCIAL TEÓRICO

Neste capítulo será abordado os principais tópicos que ocasionam na Síndrome de Burnout que está se tornando cada vez mais frequente, por conta do maior causador que é o esgotamento emocional e exaustão.

Os assuntos tratados são: Qualidade de vida, Turnover, Estágio, Estresse ocupacional, Síndrome de Burnout.

2.1 Qualidade de vida

De acordo com a Organização Mundial da Saúde⁷, qualidade de vida é “a percepção do indivíduo de sua inserção na vida, no contexto da cultura e sistemas de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações”.

É fato que a qualidade de vida é essencial, com isso consequentemente os gestores devem melhorar no âmbito profissional, pois a falta pode ocasionar em muitos pontos negativos como: insatisfação, crises emocionais e principalmente turnover (rotatividade de colaboradores) já que muitas empresas não têm a preocupação que deveria com este assunto.

O produto ou serviço final depende muito dos clientes internos, que são os colaboradores, pois são eles que tem contato direto com os serviços, então a qualidade, eficácia e execução podem variar de acordo com a satisfação deles, então, pode-se dizer que em alguns casos quando há variações no produto final, significa que pode ter insatisfação com o ambiente interno.

2.2 Turnover

A rotatividade nas empresas, também conhecida como turnover, é o indicador que mede entrada e saída de funcionários em uma empresa. Isso pode indicar problemas, como falta de oportunidade, clima organizacional desfavorável, insatisfação, sobrecarga de trabalho, ou má gestão, já que é a maneira mais clara de perceber que o ambiente não está agradável e que não há qualidade de vida, pois neste ponto tem-se não somente um colaborador insatisfeito e sim vários.

Neste caso, uma gestão adequada pode trazer novas perspectivas para a empresa, como controle da rotatividade, conter o alto índice de absenteísmo, e avanço no clima organizacional.

Segundo site neon.com.br⁸, os dados assustam: “Com um aumento de 56% do

⁷ <https://www.padrao.com.br/blog/o-que-e-qualidade-de-vida-e-por-que-ela-e-importante>

⁸ <https://neon.com.br/aprenda/empresas/rotatividade-de-funcionarios/>

turnover, o cenário nacional é um alerta para as empresas repensarem suas estratégias de gestão e políticas de benefícios, enfim, a qualidade de vida no trabalho oferecida aos colaboradores”.

2.3 Estágio

A sobrecarga em estágios pode ocorrer de diversas maneiras. Alguns exemplos incluem a atribuição de tarefas além da capacidade do estagiário, falta de orientação adequada, pressão por prazos irrealistas, ou até mesmo a realização de atividades que não estão de acordo com o que foi acordado no plano de estágio.

Segundo site (jornalismomp.wixsite.com)⁹:

Fui explorada no meu estágio, com certeza. Acredito que não foi por má-fé dos profissionais efetivos da redação. A verdade é que a empresa estava numa situação em que o estagiário acabava sendo mão de obra mais barata, conta Julia, ex-estagiária de um grande veículo de mídia carioca. Ela afirma que a empresa requer dos estagiários dedicação semelhante à exigida dos profissionais formados.

Essas situações podem levar a um desequilíbrio entre trabalho e vida pessoal, a experiência de estágio se torna excessivamente estressante e desgastante, isso pode influenciar negativamente a percepção que o estagiário tem da profissão e do ambiente de trabalho em geral. É importante que as empresas e instituições de ensino estejam atentas a essa questão, buscando garantir que os estágios ofereçam uma experiência de aprendizado equilibrada e enriquecedora.

2.4 Estresse ocupacional

Segundo site brasilecola.uol.com.br¹⁰:

Estresse é um conjunto de perturbações e vulnerabilidade psicológica provocada por diversos fatores como condições de trabalho, emoções,

⁹ <https://jornalismomp.wixsite.com/mapadoestagio>

¹⁰ <https://brasilecola.uol.com.br/psicologia/stress-ocupacional.htm#:~:text=Compreende%2Dse%20por%20estresse%20um,rela%C3%A7%C3%A3o%20entre%20trabalhador%20e%20ocupa%C3%A7%C3%A3o.>

clima e estímulos, então basicamente o estresse está relacionado com o desequilíbrio, no caso a palavra ocupacional é relacionada a organização, ocupação entre outros.

Baseado nessas informações é correto afirmar que estresse ocupacional tem o significado relacionado com a organização e deste modo pode trazer muitos malefícios para a vida pessoal e profissional do colaborador, por se tratar de uma instabilidade psíquica e orgânica pode gerar uma síndrome de Burnout que é caracterizado pelo esgotamento físico e psicológico em decorrência ao trabalho

2.5 Síndrome de Burnout

Síndrome de Burnout é causada por exaustão física, emocional e mental consequência do desgaste prolongado dentro do ambiente ocupacional, a prevenção envolve mudanças no ambiente de trabalho e estratégias de manejo do estresse.

Essa síndrome é comum entre profissionais que enfrentam uma carga constante de pressão e deveres diários, e que é submetido a metas muito desafiadora pois o colaborador pode pensar que no momento não possui alguma competência para alcançar a mesma.

É algo que está mais frequente e pode ocasionar em uma profunda depressão onde eleva o cuidado e um tratamento mais rigoroso, desta forma deve prevenir para que não exista causadores no ambiente de trabalho, para reduzir essa complicação.

Segundo site Terra¹², o mesmo traz um relato e uma consequência causada dentro do ambiente de trabalho: Eu me sentia muito esgotado mentalmente pela forma que eu trabalhava na época. Ficava muito exausto, estressado, irritado com tudo. Não podia sonhar em ter mais uma demanda que eu já me irritava", reforça Cavalcante. Por consequência, desenvolveu gastrite nervosa, sofria com insônia, fadiga, se alimentava mal e se sentia constantemente sem ânimo.

Após o estudo, foi entendido que a crise está se tornando cada vez mais frequente, refletindo a crescente pressão do ambiente de trabalho nos tempos atuais.

¹¹ https://www.terra.com.br/vida-e-estilo/saude-mental/izabella-camargo-conta-o-que-acontece-antes-e-depois-de-um-burnout,ba28d0e24dbb3ad8c3f92fa42cc176e659pfs6dg.html?utm_source=clipboard

¹² https://www.terra.com.br/vida-e-estilo/saude-mental/izabella-camargo-conta-o-que-acontece-antes-e-depois-de-um-burnout,ba28d0e24dbb3ad8c3f92fa42cc176e659pfs6dg.html?utm_source=clipboard

A prevenção é crucial e envolve a adoção de mudanças no local de trabalho e a aplicação de estratégias evitando que os fatores estressantes se acumulem.

2.6 Sobrecarga de trabalho

A sobrecarga de trabalho tem sido um dos maiores problemas entre os colaboradores, o excesso de trabalho, apesar de ser romantizado por algumas empresas e pessoas, por achar o funcionário "útil e funcional", acaba prejudicando a saúde mental.

Ela se caracteriza por excesso de demandas, jornadas de trabalho excessiva, prazos curtos e outras questões que contribuem para a pressão do funcionário. Afetando a saúde mental, e até mesmo a física, pois não respeitar seus limites aumenta as chances de desenvolver doenças psíquicas com consequências irreversíveis.

O excesso de trabalho também afeta negativamente a empresa, gerando um estresse no ambiente, diminuindo os resultados, rotatividade em excesso, absenteísmo, e baixa produtividade.

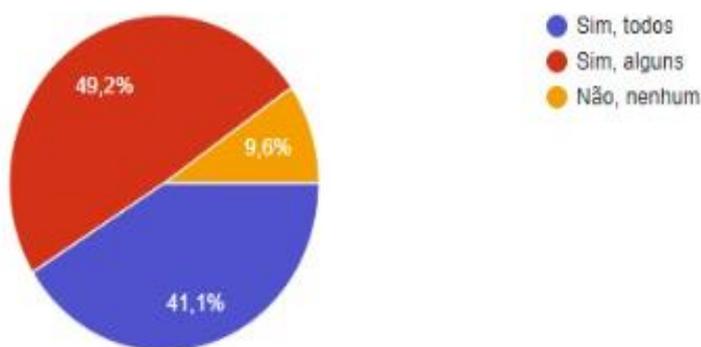
Segundo o site G1¹³, a pesquisa "esgotadas", da ONG Think Olga, quase metade das mulheres possui diagnóstico de ansiedade, depressão ou algum transtorno mental. E a sobrecarga é um dos principais fatores que desencadeiam esses problemas emocionais.

3. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Foi realizado uma pesquisa de campo em diferentes lugares para coletar informações importantes, para observar referente a problemática em estudo. Essa pesquisa ajudou a observar e entender várias características de cada ambiente. A seguir, é apresentado os resultados que mostram o que se encontrou durante este trabalho:

¹³ <https://g1.globo.com/fantastico/noticia/2023/11/12/mulheres-enfrentam-rotina-de-exaustao-com-sobrecarga-de-tarefas-domesticas.ghtml>

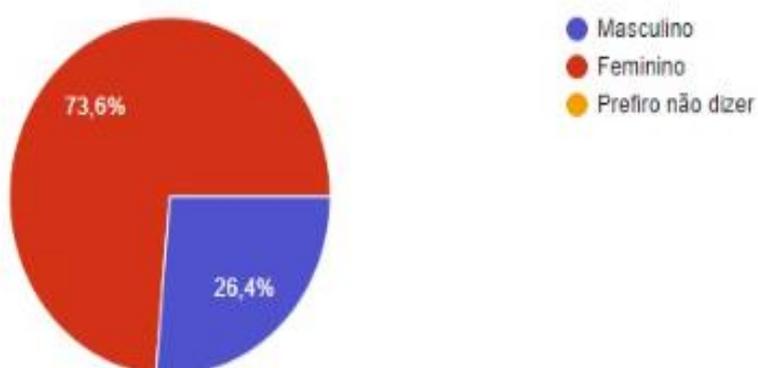
Gráfico 1: Pensando no conceito de que a Síndrome de Burnout é um estado de esgotamento físico, emocional e mental que envolvem os sintomas: nervosismo, sofrimento psicológico e problemas físicos (dor de barriga, cansaço excessivo, tonturas etc.) você reconhece algum desses sintomas?



Fonte Própria

Como pode ser observado no Gráfico 1, 49,2% das pessoas relataram reconhecer alguns dos sintomas, que incluem nervosismo, sofrimento psicológico e problemas físicos, como dor de barriga, cansaço excessivo e tonturas.

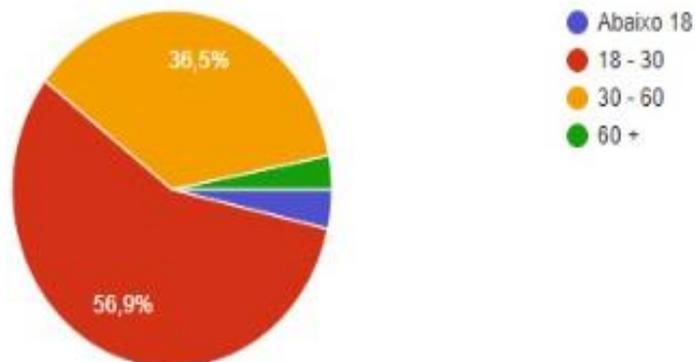
Gráfico 2: Qual seu gênero?



Fonte Própria

Conforme mostra o Gráfico 2, 73,6% dos participantes que responderam à nossa pesquisa se identificam como do gênero feminino.

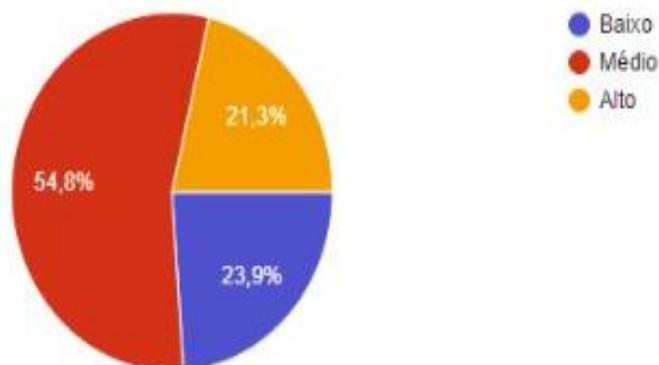
Gráfico 3: Qual a sua idade?



Fonte Própria

Conforme mostra o Gráfico 3, 56,9% dos respondentes estão na faixa etária entre 18 e 30 anos.

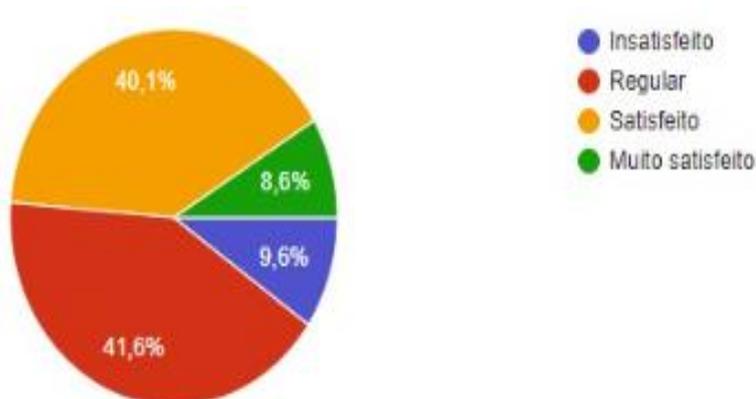
Gráfico 4: Como você considera estar seu nível de estresse no trabalho?



Fonte Própria

Como pode ser visto no Gráfico 4, 54,8% dos participantes acreditam que o nível de estresse no trabalho é considerado médio.

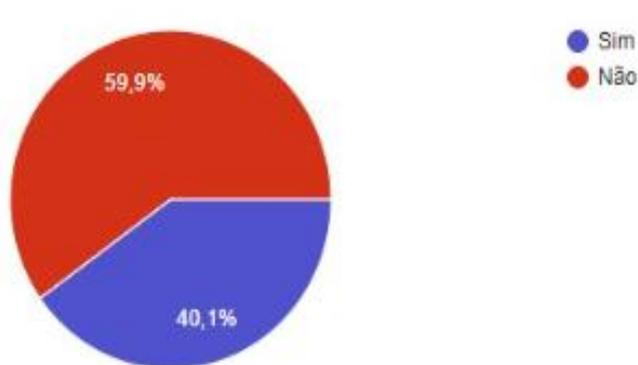
Gráfico 5: Qual seu nível de satisfação no trabalho?



Fonte Própria

Conforme mostra o Gráfico 5, 41,6% dos respondentes classificam seu nível de satisfação como regular.

Gráfico 6: Existe alguma situação específica no trabalho que tem prejudicado sua saúde mental?



Fonte Própria

Conforme indicado no Gráfico 6, 59,9% dos respondentes identificam uma situação específica no ambiente de trabalho que prejudica a saúde mental.

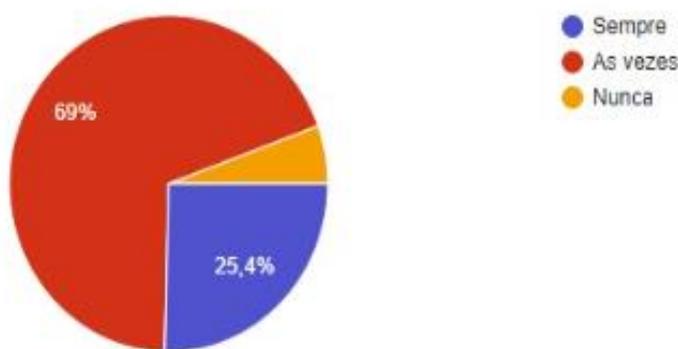
Gráfico 7: Se a resposta anterior for “SIM”, cite um exemplo.

Convivência com os “colegas” de trabalho.
Atingir as metas estabelecidas e a convivência em equipe.
Meu chefe
Muita pressão, ansiedade preocupação
Chefe grosso
Rotina
Depender de outras pessoas para entregar meu trabalho
Responsabilidade de outras pessoas wobre mim
a arrogância da minha líder para falar somente comigo
Cobranças “desnecessárias” com muita frequência
exercer uma função que não é minha
Cliente
Quando acontece uma situação e a equipe não entra em consenso para solucionar
Demanda alta, falta de reconhecimento e clientes insatisfeitos.
Desorganização
Demandas que surgem inesperadamente e são consideradas urgentes
Convivência com os “colegas” de trabalho.
Atingir as metas estabelecidas e a convivência em equipe.
Carga horária e sobrecargo de função
Múltiplas tarefas em tempo mínimo.
Muitas tarefas para resolver
Atendimento ao público
Prazos e Cobranças.
Ser constrangida
Excesso de funções
Fofoca

Fonte Própria

Conforme pode observar nas respostas abertas da questão 7, existem diversas situações que prejudicam a saúde mental no ambiente de trabalho. Exemplos incluem: “Carga horária e sobre carga de função”, “Exercer função que não é minha”, “Muita pressão, ansiedade, preocupação”, entre outros.

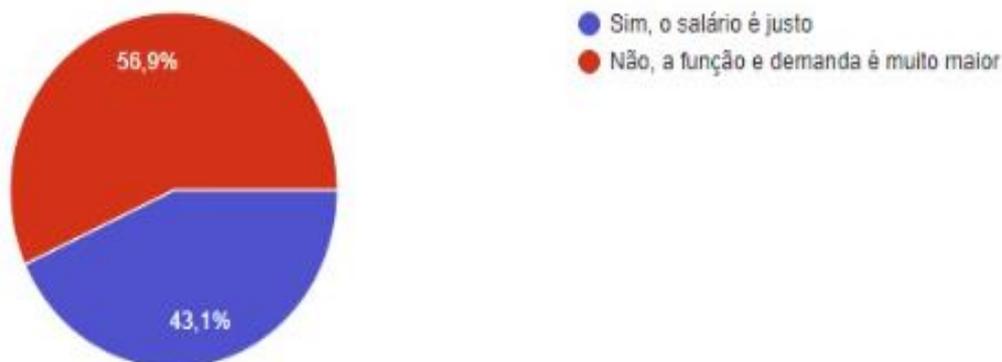
Gráfico 8: Com qual frequência você tem conseguido dormir bem, descansar e ter momentos de lazer fora do ambiente de trabalho?



Fonte Própria

Conforme observa-se no gráfico 8, 69% de pessoas conseguem descansar e ter momentos de lazer fora do ambiente de trabalho

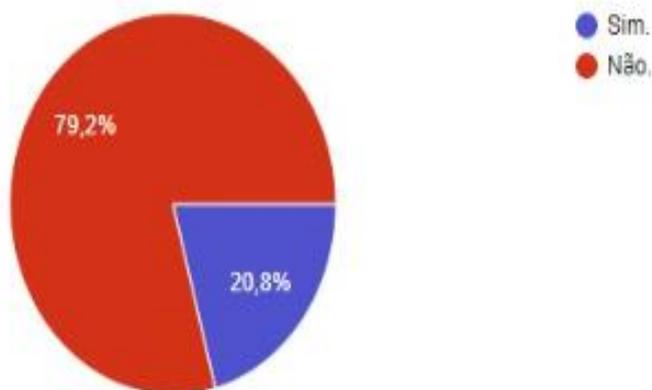
Gráfico 9: Você se sente bem remunerado levando em consideração a função que você exerce e as demanda solicitadas?



Fonte Própria

Conforme indicado no Gráfico 9, 56,9% dos respondentes não se sentem adequadamente remunerados, pois consideram que a demanda de trabalho é muito maior do que o salário.

Gráfico 10: Você já se sentiu coagido pelos gestores a vender suas férias?



Fonte Própria

Conforme mostra o Gráfico 10, 79,2% dos respondentes afirmam que não se sentiram coagidos pelos gestores a vender suas férias.

4. PROPOSTA DE MELHORIA

Esta pesquisa abordou como a sobrecarga de trabalho e a má gestão são fatores determinantes para o desenvolvimento dessa condição. A partir da análise dos resultados obtidos, ficou claro a necessidade urgente de estratégias eficazes para conter o problema, visando isso, observou-se que a carga de trabalho excessiva, combinada com uma gestão ineficaz, pode criar um ciclo vicioso que ocasiona o burnout. Líderes que não reconhecem ou não lidam com as necessidades de suas equipes contribuem para um ambiente tóxico, onde o estresse e a insatisfação são comuns.

Com isso, será apresentado algumas propostas de melhorias, tais como:

1. Abordar este tema nas corporações é fundamental para adquirir mais conhecimento, dada a sua relevância. O estudo da síndrome de burnout é essencial,

pois impacta não apenas a saúde dos indivíduos, mas também o desempenho geral das organizações. À medida que mais colaboradores enfrentam estresse excessivo, os custos relacionados à saúde mental e a rotatividade de funcionários aumentam, tornando a discussão sobre esse assunto ainda mais relevante.

2. Implementação de práticas de gestão que priorizem o bem-estar dos colaboradores é fundamental. Treinamentos para líderes, que enfoquem a empatia e a comunicação, podem ser decisivos para a criação de uma cultura de apoio e entendimento.

3. Estratégias preventivas, pois, é recomendado que as organizações adotem programas de saúde mental e práticas de trabalho flexíveis. O incentivo à pausa e à desconexão, assim como a promoção de um ambiente colaborativo, pode reduzir significativamente os índices de burnout.

4. Investir em bem-estar é uma estratégia que traz retorno a longo prazo, o ideal é criar uma cultura que valorize e reconheça os esforços dos colaboradores, promovendo um ambiente onde todos se sintam valorizados

5. Disponibilizar um espaço para feedback contínuo, através de caixas de sugestões e envio de avaliações mensais para validar a satisfação, pois deste modo é estabelecido um canal aberto para sugestões de melhorias, a coleta de dados sobre experiências de colaboradores pode oferecer insights valiosos para aprimorar políticas de gestão.

Com base nas sugestões fornecidas, foi desenvolvido um infográfico com o objetivo de facilitar a visualização das melhorias propostas para as organizações. Este material foi cuidadosamente elaborado para apresentar de forma clara e objetiva as principais mudanças, permitindo uma compreensão mais rápida e eficiente dos ajustes implementados.

Acredita-se que o infográfico seja uma ferramenta valiosa para apoiar a comunicação e o entendimento das alterações, tornando o processo de adaptação ainda mais ágil e acessível para todos os envolvidos¹⁴.

¹⁴ Infográfico criado pelas alunas Giovanna de Oliveira Bueno, Maria Eduarda Raposo, Mayara Cristina Pereira, Valquíria Silva Sampaio, estudantes na ETEC Dr. José Dagnoni, curso Técnico em Administração/2024

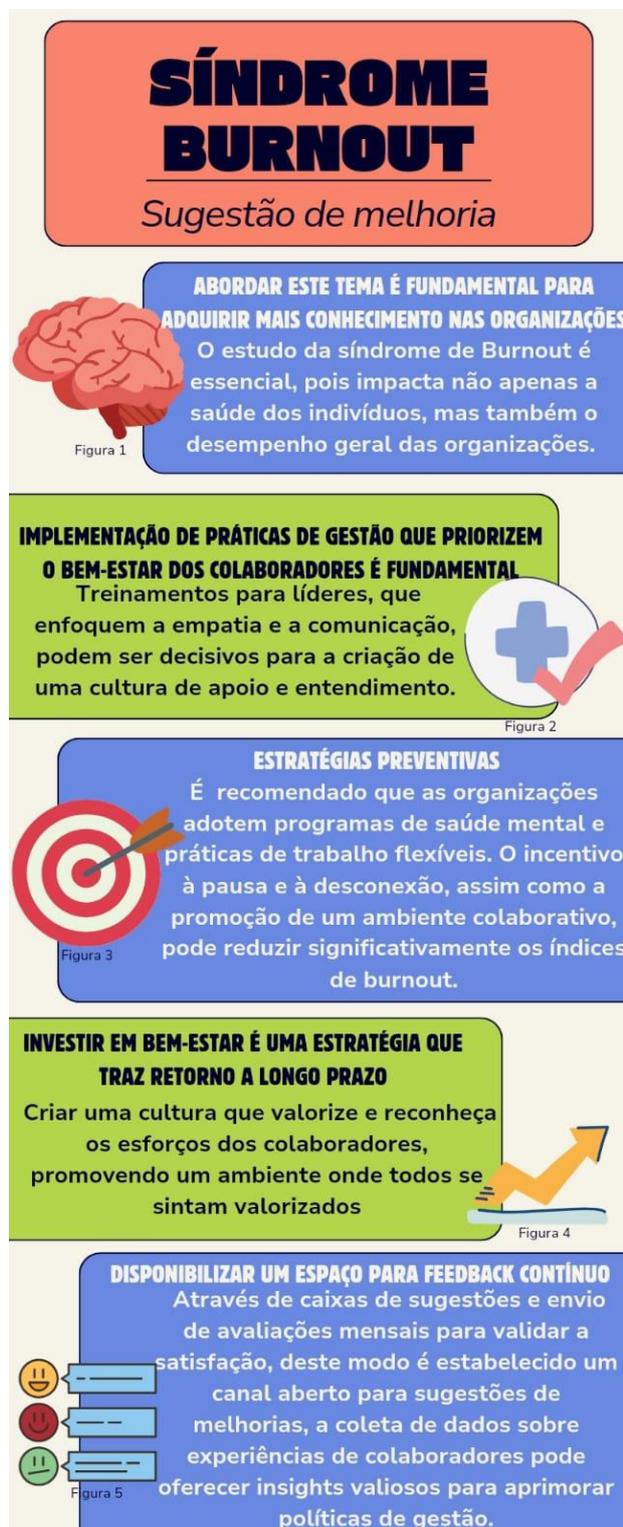


Figura 1: Infográfico

Fonte: Própria

CONSIDERAÇÕES FINAIS

É evidente que o burnout não afeta apenas o indivíduo, mas repercute em toda a organização, resultando em perda de produtividade e aumento do absenteísmo. O trabalho em questão teve como objetivo investigar a síndrome de burnout, suas causas, sintomas e impactos na saúde mental e no desempenho profissional. A pesquisa de campo foi elaborada com perguntas específicas sobre o tema e revelou uma realidade mais crítica do que se imaginava inicialmente.

Embora a problemática do burnout tenha sido considerada relevante, os resultados obtidos destacaram a gravidade do impacto que essa condição pode ter no ambiente de trabalho. A análise das respostas permitiu compreender melhor os diferentes aspectos do estresse e do desgaste emocional enfrentados pelos colaboradores. Fatores como a sobrecarga de trabalho, falta de reconhecimento e má gestão foram identificados como os principais gatilhos para o desenvolvimento da síndrome.

Com base nesse entendimento, é possível propor melhorias que não apenas abordem os sintomas do burnout, mas que também promovam um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo. A pesquisa revelou uma grande necessidade de intervenções nas organizações para criar um espaço mais equilibrado.

Investir em estratégias de bem-estar organizacional é fundamental para reduzir esses efeitos e garantir que tanto os indivíduos quanto a instituição possam prosperar. O desafio é grande, mas a oportunidade de transformação é ainda maior, e cabe a todos os envolvidos buscar soluções que promovam a saúde mental no local de trabalho. Assim, espera-se que este estudo possa servir como base para novas investigações e ações que visem combater a síndrome de burnout e melhorar a qualidade de vida no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Corrêa, Renata. Depoimento: como superei a síndrome de burnout e me tornei escritora. Disponível em: <<https://www.personare.com.br/conteudo/depoimento-como-superei-a-sindrome-de-burnout-e-me-tornei-escritora-m8265>>. Acesso em: 27

ago. 2024.

Ferrari, Juliana Spinelli. Estresse Ocupacional. Disponível em: <<https://brasile scola.uol.com.br/psicologia/stress-ocupacional.htm#:~:text=Compreende%2Dse%20por%20estresse%20um,rela%C3%A7%C3%A3o%20entre%20trabalhador%20e%20ocupa%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em: 14 jun. 2024.

FGV. 43% dos trabalhadores brasileiros alegam que estão com sobrecarga de trabalho, revela pesquisa. Disponível em: <<https://portal.fgv.br/noticias/43-trabalhadores-brasileiros-alegam-estao-sobrecarga-trabalho-revela-pesquisa>>. Acesso em: 27 ago. 2024.

G1. Mulheres enfrentam rotina de exaustão com sobrecarga de tarefas domésticas. Disponível em: <<https://g1.globo.com/fantastico/noticia/2023/11/12/mulheres-enfrentam-rotina-de-exaustao-com-sobrecarga-de-tarefas-domesticas.ghtml>>. Acesso em: 22 nov. 2024.

Ministério da Saúde. Qualidade de vida: Incentivo e conscientização sobre os cuidados com a saúde. Disponível em: <<https://www.cliquemedicos.com.br/blog/bons-habitos/qualidade-de-vida-incentivo-e-conscientizacao-sobre-os-cuidados-com-a-saude/>>. Acesso em: 27 ago. 2024.

Padrão Medicina Diagnóstica e Personalizada. O que é qualidade de vida e por que ela é importante. Disponível em: <<https://www.padrao.com.br/blog/o-que-e-qualidade-de-vida-e-por-que-ela-e-importante>>. Acesso em: 29 ago. 2024.

ROGÉRIA, A. B.; FONTES, M.; CARPENTER, M. Quando o estágio se torna exploração. Disponível em: <<https://jornalismomp.wixsite.com/mapadoestagio>>. Acesso em: 14 jun. 2024.

Rotatividade de funcionários: como calcular e dicas para diminuir. Disponível em: <<https://neon.com.br/aprenda/empresas/rotatividade-de-funcionarios/>>. Acesso em: 14 jun. 2024.

Teixeira, Ilma. Izabella Camargo conta o que acontece antes e depois de um burnout. Disponível em: <https://www.terra.com.br/vida-e-estilo/saude-mental/izabella-camargo-conta-o-que-acontece-antes-e-depois-de-um-burnout,ba28d0e24dbb3ad8c3f92fa42cc176e659pfs6dg.html?utm_source=clipboard>. Acesso em: 29 ago. 2024.