

**CEETESP – CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA**  
**“PAULA SOUZA”**  
**ETEC DPUTADO SALIM SEDEH**  
**HABILITAÇÃO: TÉCNICO EM FARMÁCIA**

**SÍNDROME DE BURNOUT**

EDILAINE SILVA CELIDORIO

GABRIELLE TARIFA

JUCELINE FERREIRA DE OLIVEIRA

MARIA PETICHEILA DE OLIVEIRA SOUZA

NATÁLIA ALVES DA SILVA BUNN

RAYSSA SILVA BRANDÃO

Leme – SP

2021

EDILAINÉ SILVA CELIDÓRIO

GABRIELLE TARIFA

JUCÉLINE FERREIRA DE OLIVEIRA

MARIA PETICHEILA DE OLIVEIRA SOUZA

NATÁLIA ALVES DA SILVA BUNN

RAYSSA SILVA BRANDÃO

## **SÍNDROME DE BURNOUT**

**Trabalho apresentado na disciplina de Desenvolvimento de Trabalho de Conclusão de Curso como requisito básico para a apresentação do Trabalho de Conclusão de Curso do Técnico em Farmácia.**

**Orientador (a):**

**Alessandra Cristina Hernandes Burin**

Leme – SP

2021

**Administração Central**  
Centro de Gestão Documental (CGD)  
Núcleo de Biblioteca (NB/CGD)

**Etec**  
Dep. Salim Sedeh  
Leme

**TERMO DE AUTORIZAÇÃO - Depósito e disponibilização dos Trabalhos de Conclusão de Curso no  
Repositório Institucional do Conhecimento (RIC-CPS)**

Nós, alunos abaixo assinados, regularmente matriculados no **Curso Técnico em Farmácia** na qualidade de titulares dos direitos morais e patrimoniais de autores do Trabalho de Conclusão de Curso **Síndrome de Burnout** apresentado na Etec Deputado Salim Sedeh, município de Leme, sob a orientação do(a) Prof.<sup>(a)</sup>: **Alessandra Cristina Hernandes Burin** apresentado na data **03/12/2021**, cuja menção (nota) é \_\_\_\_:

Autorizamos o Centro Paula Souza a divulgar o documento, abaixo relacionado, sem ressarcimentos de Direitos Autorais, no Repositório Institucional do Conhecimento (RIC-CPS) e em outros ambientes digitais institucionais, por prazo indeterminado, para fins acadêmicos, a título de divulgação da produção científica gerada pela unidade, com fundamento nas disposições da Lei nº 9.610, de 19 de fevereiro de 1998 e da Lei nº 12.853, de 14 de agosto de 2013.

Não autorizamos o Centro Paula Souza a divulgar o conteúdo integral, do documento abaixo relacionado, até a data \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_. Após esse período o documento poderá ser disponibilizado sem ressarcimentos de Direitos Autorais, no Repositório Institucional do Conhecimento (RIC-CPS) e em outros ambientes digitais institucionais, por prazo indeterminado, para fins acadêmicos, a título de divulgação da produção científica gerada pela unidade, com fundamento nas disposições da Lei nº 9.610, de 19 de fevereiro de 1998 e da Lei nº 12.853, de 14 de agosto de 2013.

Não autorizamos a divulgação do conteúdo integral do documento abaixo relacionado, sob a justificativa:

---

---

---

**Administração Central**  
**Centro de Gestão Documental (CGD)**  
**Núcleo de Biblioteca (NB/CGD)**

O trabalho contou com agência de fomento<sup>1</sup>: ( x ) Não ( ) CAPES ( ) CNPq ( ) Outro (especifique):

Atestamos que todas as eventuais correções solicitadas pela banca examinadora foram realizadas, entregando a versão final e absolutamente correta.

Leme, 03/12/2021

Nome completo dos autores	RG	E-mail pessoal	Assinatura
Edilaine Silva Celidório	53.548.969-9	edilaine.celidorio@etec.sp.gov.br	<i>Edilaine S. Celidório</i>
Gabrielle Tarifa	57.328.405-2	gabrielle.tarifa@etec.sp.gov.br	<i>Gabrielle Tarifa</i>
Juceline Ferreira de Oliveira	57.752.092-1	juceline.oliveira@etec.sp.gov.br	<i>Juceline F. Oliveira</i>
Maria Peticheila de Oliveira Souza	33.230.404-8	maria.souza872@etec.sp.gov.br	<i>Maria P. Souza</i>
Natália Alves da Silva Bunn	56.781.387-3	natalia.bunn@etec.sp.gov.br	<i>Natalia A.S. Bunn</i>
Rayssa Silva Brandão	66.102.853-7	rayssa.brandao@etec.sp.gov.br	<i>Rayssa S. Brandão</i>

Cientes:

**Professor Orientador:**

(Assinatura do orientador)

Nome completo: Alessandra Cristina Hernandes Burin  
RG: 21.400.996-8

**Coordenador do Curso:**

(Assinatura do coordenador do curso):

Nome completo: Alessandra Cristina Hernandes Burin  
RG: 21.400.996-8

<sup>1</sup> Agência de fomento à pesquisa: instituições que financiam projetos, apoiam financeiramente projetos de pesquisa.

## FICHA DE AVALIAÇÃO DO TCC

AVALIAÇÃO DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – TCC - ANO 2021
Etec: Deputado Salim Sedeh
Alunos(as): Edilaine Silva Celidório, Gabrielle Tarifa, Juceline Ferreira de Oliveira, Maria Peticheila de Oliveira Souza, Natália Alves da Silva Bunn, Rayssa Silva Brandão. Módulo: 3º Farmácia
Habilitação Profissional Técnica em Farmácia
Professor Responsável: Alessandra Cristina Hernandes Burin
Tema do Trabalho: Síndrome de Burnout

### Trabalho Escrito (obrigatório)

Análise (Considerando os critérios adotados):

O Trabalho de Conclusão de Curso – TCC, submetido à avaliação docente, atendeu as exigências estabelecidas no Plano de Curso da Habilitação Profissional, correspondendo à carga horária suplementar de 120 horas a serem certificadas no Histórico Escolar.

Data: 03/12/2021

Assinatura do Professor Responsável

De acordo,

Assinatura e carimbo da Direção

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2021

**VALIDAÇÃO DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – TCC – ANO 2021**

Doc75

## **DEDICATÓRIA**

Dedicamos este Trabalho de Conclusão de Curso a todos que colaboraram direta e indiretamente para a realização deste projeto. Dedicamos também a todos os professores que nos motivaram nesta trajetória. Em especial à professora Alessandra, nossa orientadora, com quem compartilhamos nossas dúvidas, cuja dedicação e paciência serviram como incentivo e motivação ao longo de todo projeto e a nosso grupo, que apesar das dificuldades conseguimos chegar até aqui com êxito.

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente agradecemos a Deus, por nos dar saúde e determinação para não desistirmos ao longo deste percurso. Aos familiares e amigos, por todo o apoio e compreensão. À instituição de ensino “Etec Deputado Salim Sedeh,” essencial no nosso processo de formação profissional. Agradecemos também a todos os nossos professores e a nossa orientadora Alessandra, pela ajuda, paciência, apoio que muito contribuíram para a realização deste projeto.

“A verdadeira motivação vem de realização, desenvolvimento pessoal, satisfação no trabalho e reconhecimento.”

Frederick Herzberg

## RESUMO

A Síndrome de Burnout, é um transtorno psíquico, relacionado diretamente a fatores de estresse crônico no ambiente de trabalho. É considerada uma importante questão de saúde pública, que causa um processo de adoecimento, ameaçando o bem-estar e a qualidade de vida no trabalho. Apesar de ser pouco conhecida pela população em geral, está cada vez mais presente na realidade dos trabalhadores, despertando o interesse em pesquisas com o objetivo de identificar seu impacto negativo na vida profissional. O sofrimento psicológico do trabalhador pode acontecer quando ele já não consegue transformar seu trabalho, no sentido de buscar adequá-lo às suas necessidades psíquicas e fisiológicas. A Síndrome de Burnout possui três dimensões: Exaustão Emocional, Despersonalização e Reduzida Realização Profissional. A combinação do nível em que a pessoa se encontra em cada uma das três dimensões determina o nível da síndrome do indivíduo, mesmo em nível moderado é sinal de alerta, indicando um possível processo de adoecimento. Os fatores contribuintes para o desenvolvimento do estresse ocupacional são indispensáveis para aprofundar o conhecimento sobre a SB, assim como, medidas de prevenção e promoção da saúde centradas no indivíduo e na organização e alternativas de tratamento.

Palavras chaves: Burnout, Estresse, Transtorno.

## **ABSTRACT**

Burnout Syndrome is a psychological disorder directly related to chronic stress factors in the workplace. It is considered an important public health issue, which causes a process of illness, threatening well-being and quality of life at work. Despite being little known by the general population, it is increasingly present in the reality of workers, arousing interest in research aimed at identifying its negative impact on professional life. The worker's psychological suffering can happen when he is no longer able to transform his work, in the sense of trying to adapt it to his psychic and physiological needs. Burnout Syndrome has three dimensions: Emotional Exhaustion, Depersonalization and Reduced Professional Achievement. The combination of the level at which the person is in each of the three dimensions determines the level of the individual's syndrome, even at a moderate level, it is a warning sign, indicating a possible disease process. Factors contributing to the development of occupational stress are essential to deepening knowledge about BS, as well as prevention and health promotion measures centered on the individual and organization and treatment alternatives.

Keywords: Burnout, Stress, Disorder.

## LISTA DE ABREVIACOES, SIGLAS E SÍMBOLOS

CID	Classificação Internacional de Doenças
DE	Despersonalização
EE	Exaustão Emocional
ISRS	Inibidores Seletivos da Recaptação de Serotonina
MBI	Maslach Burnout Inventory
MS	Ministério da Saúde
OMS	Organização Mundial da Saúde
%	Porcentagem
RAPS	Rede de Atenção Psicossocial
RRP	Reduzida Realização Profissional
SB	Síndrome de Burnout
SUS	Sistema nico de Saúde
TICS	Tecnologias da informação e comunicação

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO .....	14
2. JUSTIFICATIVA .....	17
3. OBJETIVOS .....	18
3.1 OBJETIVO GERAL .....	18
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	18
4. METODOLOGIA.....	19
5. PROBLEMATIZAÇÃO .....	20
6. HIPÓTESES.....	21
7. REVISÃO DE LITERATURA .....	22
7.1 HISTÓRIA E CONCEITUAÇÃO .....	23
7.1.1 SÍNDROME DE BURNOUT .....	23
7.1.2 FATORES QUE LEVAM A OCORRÊNCIA DA SÍNDROME DE BURNOUT E CATEGORIAS DE PROFISSIONAIS MAIS ACOMETIDOS.....	26
7.2. SINAIS E SINTOMAS.....	29
7.2.1 MANIFESTAÇÕES FÍSICAS, PSICOLÓGICAS E DIAGNÓSTICO.....	29
7.2.2 CONSEQUÊNCIAS: INDIVÍDUO; TRABALHO; ORGANIZAÇÃO E SOCIE- DADE.....	32
7.3. PREVENÇÃO E TRATAMENTO .....	35
7.3.1 PRINCIPAIS ESTRATÉGIAS PARA PREVENÇÃO .....	35
7.3.2 TRATAMENTOS: FARMACOLÓGICOS E TERAPIAS ALTERNATIVAS..	38
8. TABULAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS .....	42
8.1 GRÁFICOS.....	42
8.2 ENTREVISTAS .....	46
9. ASPECTOS ÉTICOS .....	51

10. ORÇAMENTO.....	52
11. APÊNDICES/ANEXOS/TABELAS/GRÁFICOS .....	53
12. CRONOGRAMA.....	58
13. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	59
14. REFERÊNCIAS.....	62

## 1. INTRODUÇÃO

A Síndrome de Burnout, é um transtorno psíquico, relacionado diretamente a fatores de estresse crônico no ambiente de trabalho. A SB (Síndrome de Burnout) tem sido considerada uma importante questão de saúde pública, que causa um processo de adoecimento, ameaçando o bem-estar dos profissionais. Porém, ainda pouco conhecida pela população em geral. O sofrimento psicológico do trabalhador pode acontecer quando ele já não consegue transformar seu trabalho, no sentido de buscar adequá-lo às suas necessidades psíquicas e fisiológicas (MAGNAGO, 2010).

A primeira definição de Síndrome de Burnout foi dada pelo psicanalista Herbert J. Freudenberger, no início dos anos 70, foi nomeada em 1974, como a doença resultante do trabalho intenso sem se preocupar com as necessidades do colaborador, levando ao um esgotamento físico, mental e emocional. O termo Burnout significa "queima" ou "combustão total". Faz parte do vocabulário coloquial em países de língua inglesa (BARBOZA & BERESIN R, 2007; MASLACH; SCHAUFELI; et al, 2001).

Segundo o Ministério da Saúde, a Síndrome de Burnout também é conhecida como Síndrome do Esgotamento Profissional, é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade. Alguns sintomas 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 e alteração nos batimentos cardíacos (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2019).

Diante de um mercado de trabalho extremamente competitivo e exigente, e nos mais diversos ramos profissionais, as relações do indivíduo com o seu trabalho se torna tão desgastante a ponto de afetar a sua saúde. A síndrome não acomete apenas os trabalhadores da saúde e profissionais da educação. Ocorre em indivíduos cujas profissões os expõem à tensão e estresse intensos, como policiais, contadores, corretores de bolsa, diretores ou executivos de empresas, controladores de tráfego aéreo, treinadores e desportistas. Estudos mostram que o desequilíbrio na saúde do profissional pode levá-lo a se ausentar do trabalho (absenteísmo), gerando licenças

por auxílio-doença e a necessidade, por parte da organização, de reposição de funcionários, transferências, novas contratações, novo treinamento, entre outras despesas. A qualidade dos serviços prestados e o nível de produção fatalmente são afetados, assim como a lucratividade (MOREIRA, 2009; MORENO & JIMENEZ; et al, 2000).

A Síndrome de Burnout compreende três dimensões: desgaste ou exaustão emocional, é a fase inicial, onde o indivíduo sofre uma sobrecarga emocional, um desgaste tanto físico quanto mental, sensação de esgotamento de energia para realização das atividades diárias; despersonalização ou desumanização caracterizado por uma mudança de comportamento, o indivíduo trata clientes e colegas de trabalho com indiferença; sentimento de incompetência ou falta de realização profissional caracterizado pela baixa autoestima, frustração, sensação de fracasso e baixa produtividade (TRINDADE; LAUTERT, 2010; FRANCO; et al, 2011).

O trabalho em saúde, exige atenção intensa e prolongada devido à vasta gama de atividades atribuídas à enfermagem, ao cuidado direto com o paciente desde seu nascimento até a morte, ao vínculo criado durante o processo terapêutico, bem como o acompanhamento dos anseios, medos e complicações vivenciados pelo paciente, a equipe de enfermagem está propícia à sobrecarga de trabalho e instabilidade emocional. Segundo dados de um estudo transversal realizado pela plataforma PEBMED, a prevalência da enfermidade aumentou demais em profissionais de saúde durante a pandemia de COVID-19, sobretudo naqueles que atuaram na linha de frente: a prevalência da síndrome é de 83% nos médicos que estão na linha de frente. Mas, mesmo naqueles que não estão na linha de frente, a prevalência ficou em 71%, mostrando que essa comunidade já é afetada fortemente pela síndrome dadas as condições naturais da profissão. É preciso se atentar ao cuidado de quem cuida, principalmente diante de uma pandemia, a qual impactou demais a vida em sociedade, e das equipes de saúde, que estão lidando diretamente com os entraves da doença e todos os desafios que ela impõe (CUNHA; SOUZA, 2012; PORTAL PEBMED; et al, 2020).

A categoria docente é bastante vulnerável ao aparecimento da Síndrome de Burnout, esse reconhecimento como problema, ficou mais evidente nos últimos anos, devido a aspectos potencialmente estressores, como baixos salários, classes

superlotadas, excesso de carga horária, inexpressiva participação nas políticas e no planejamento institucional, sentimentos de ameaça em sala de aula (LEVY; et al, 2009).

A tendência é que com o tempo essa síndrome se torne cada vez mais comum. O diagnóstico normalmente é realizado por um médico psicólogo ou psiquiatra. O tratamento da Síndrome de Burnout pode ser feito por meio de medicamentos para tratar os sintomas, mas requer que o paciente faça terapia e acompanhamento médico de forma constante de 1 a 3 meses. Algumas estratégias ao longo do tratamento são importantes tais como: reorganizar seu trabalho; o convívio com os amigos; atividades relaxantes; exercício físico, essas técnicas podem ajudar na recuperação. Se o tratamento não for feito de maneira correta, o paciente terá uma piora entre esses sintomas, distúrbios gastrointestinais e, em casos extremos o pode desenvolver uma depressão profunda e precisar ser internado. Quando o trabalhador passa a comportar-se de uma maneira atípica ao de costume, faz-se necessário que a instituição procure saber o porquê desse comportamento. A função que antes era exercida com felicidade e motivação, hoje sente repulsa e evita qualquer situação relacionada ao ambiente de trabalho. O que pode parecer “falta de vontade” ou “preguiça”, pode ser um sinal de alerta para a Síndrome de Burnout (MOREIRA; IHNO; SCHMITZ; et al, 2015).

## **2. JUSTIFICATIVA**

A Síndrome de Burnout é um distúrbio psíquico de caráter depressivo, de esgotamento físico e mental intenso, intimamente ligada à vida profissional. Está relacionada a diversos fatores, tais como: a sobrecarga de trabalho, desvalorização do profissional, trabalhos que demandam muita competitividade ou responsabilidade.

Justifica-se este trabalho com a intenção de conscientizar as pessoas que a Síndrome de Burnout tornou-se um problema de Saúde Pública e o quanto afeta a qualidade de vida dos profissionais.

### **3. OBJETIVOS**

#### **3.1 OBJETIVO GERAL**

Informar as pessoas sobre a Síndrome de Burnout, como um problema psicossocial de extrema relevância de Saúde Pública, que gera impactos negativos na qualidade de vida dos profissionais.

#### **3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Compreender as dimensões da Síndrome de Burnout;
- Detectar os fatores que levam ao seu desenvolvimento;
- Demonstrar quais são as causas e efeitos da Síndrome de Burnout no trabalhador;
- Identificar ações de melhoria das condições de trabalho para combater o esgotamento extremo.

#### **4. METODOLOGIA**

Este trabalho será realizado através de pesquisas bibliográficas, em sites especializados e artigos científicos. Utilizamos instrumentos eletrônicos como computadores e celulares. A partir disso, foi realizada uma análise dos dados através de leitura e feito a interpretação, que nos proporcionou a montagem dessa pesquisa.

## **5. PROBLEMATIZAÇÃO**

Considera-se estresse laboral, o estresse resultante das experiências vividas no ambiente de trabalho, que por sua vez interfere na qualidade de vida do indivíduo. O trabalho é a principal fonte de bens e renda do ser humano e deve ser exercido de forma agradável e prazerosa. O constante avanço no mercado de trabalho tem exigido que o profissional se mantenha atualizado, muitas vezes a pressão causada durante esse processo faz com que o indivíduo entre em um estado de constante preocupação e ansiedade, caracterizando o estresse (ULHOA; et al., 2011).

## **6. HIPÓTESES**

- A Síndrome de Burnout é pouco conhecida pela população.
- A baixa realização profissional reflete a falta de expectativa e motivação para o trabalho.
- Existe diferença entre a Síndrome de Burnout e a depressão.
- É possível reduzir a incidência da síndrome.
- A Síndrome de Burnout pode ser confundida com outras patologias, dificultando o diagnóstico precoce.

## **7. REVISÃO DE LITERATURA**

### **7.1 HISTÓRIA E CONCEITUAÇÃO**

7.1.1 SÍNDROME DE BURNOUT

7.1.2 FATORES QUE LEVAM A OCORRÊNCIA DA SÍNDROME DE BURNOUT E CATEGORIAS DE PROFISSIONAIS MAIS ACOMETIDOS

### **7.2 SINAIS E SINTOMAS**

7.2.1 MANIFESTAÇÕES FÍSICAS, PSICOLÓGICAS E DIAGNÓSTICO

7.2.2 CONSEQUÊNCIAS: INDIVÍDUO; TRABALHO; ORGANIZAÇÃO E SOCIEDADE

### **7.3 PREVENÇÃO E TRATAMENTO**

7.3.1 PRINCIPAIS ESTRATÉGIAS PARA PREVENÇÃO

7.3.2 TRATAMENTOS: FARMACOLÓGICOS E TERAPIAS ALTERNATIVAS

## **7. REVISÃO DE LITERATURA**

### **7.1 HISTÓRIA E CONCEITUAÇÃO**

#### **7.1.1 SÍNDROME DE BURNOUT**

O trabalho faz parte da natureza humana e, por meio dele, o homem constrói o mundo e se constrói, com identidade e subjetividade próprias. A execução do trabalho poderia ser percebida como primariamente prazerosa, no entanto, em muitas circunstâncias, ainda é sentida como sacrifício e desencadeadora de sofrimento e adoecimento; não pelo trabalho em si, mas pelo clima organizacional e emocional existente no ambiente laboral (SOARES, 2008).

Para Sigmund Freud, o pai da psicanálise, a saúde mental é a capacidade de amar e de trabalhar. São as duas grandes áreas na vida de um ser humano adulto: o amor, traduzido nos afetos, nos amigos, na família e no erotismo, e o trabalho, na profissão, no dinheiro, na classe social, na produção, no consumo, entre outros fatores. O problema da Psicologia estará em entender como os homens amam e como trabalham; em seguida, terá de propor modos saudáveis de viver, ou seja, de amar e trabalhar (ZANELLI; ANDRADE; BASTOS, 2004).

A primeira definição sobre a Síndrome de Burnout ocorreu em 1974, a partir da descrição clínica do médico psicanalista norte-americano Herbert Freudenberger, de um quadro de esgotamento físico e mental com intensa irritabilidade relacionado a condições adversas de trabalho de profissionais de saúde atuando na área de dependência química. Em sua definição, burnout é um "incêndio interno", um "esgotamento dos recursos físicos e mentais"; é "esgotar-se para atingir uma meta irrealizável" imposta pelo próprio indivíduo ou pela sociedade. Para ele, tal esgotamento ocorrerá na área da vida onde há mais expectativa de sucesso, o trabalho (FREUDENBERGER; RICHELSON, 1987).

A partir daí, muitos pesquisadores passaram a estudar seus sintomas, causas e consequências. No entanto, a definição mais aceita é a das psicólogas sociais Christina Maslach e Suzan Jackson nos anos 80, através de pesquisas com trabalhadores dos setores de serviços/cuidados (os chamados human services), também deram o nome de burnout a um fenômeno semelhante, definindo-o como uma síndrome psicológica em reação a estressores interpessoais crônicos no trabalho e identificando nele

três componentes principais: Exaustão emocional, é caracterizada por cansaço extremo e sensação de não ter energia para enfrentar o dia de trabalho; Despersonalização, é a adoção de atitude de insensibilidade ou hostilidade em relação às pessoas que devem receber o serviço/cuidado; Reduzida realização pessoal no trabalho, é o sentimento de incompetência e de frustração pessoal e profissional (MASLACH; SCHAUFELI; JACKSON; LEITER, 2001).

A principal característica da Síndrome de Burnout é o estado de tensão emocional e estresse crônicos provocado por condições de trabalho físicas, emocionais e psicológicas desgastantes. A síndrome se manifesta especialmente em pessoas cuja profissão exige envolvimento interpessoal direto e intenso. Burnout é uma composição de burn = queima e out = exterior, indicando assim que a pessoa com esse tipo de estresse consome-se física e emocionalmente, passando a apresentar um comportamento hostil e nervoso. A expressão Burnout, em inglês, entretanto, significa aquilo que deixou de funcionar por ter sua energia totalmente esgotada (SILVA; et al, 2008).

No Brasil, o termo "Burnout" é mantido por não haver uma palavra em português que sintetize adequadamente o conceito desta síndrome. Dentre os termos em português utilizados por vários autores, estes não parecem acrescentar uma melhora substancial à denominação empregada. Apresentam conotação parcial ou que pode levar a equívocos, não encontrando necessidade em acrescentar à já tão ampla gama de nomenclaturas existentes, o que mais tem levado a dificuldades do que a esclarecimentos (BENEVIDES-PEREIRA, 2002).

O conceito de estresse foi introduzido no âmbito da saúde pelo médico austríaco Hans Selye, na década de 1930, e logo se converteu numa palavra de uso corrente, tanto pelos profissionais das diferentes áreas da saúde, quanto pela população em geral. Hans definiu o estresse como um estado manifesto por uma síndrome específica, constituída por todas as alterações não específicas produzidas num sistema biológico. O estresse se manifesta através da síndrome Geral da Adaptação considerada um conjunto de respostas não-específicas a uma lesão e desenvolve-se em três fases: 1- A fase de alarme, caracterizada por manifestações agudas; 2- A fase da resistência, quando as manifestações agudas desaparecem; 3- A fase da exaustão, quando há a volta das reações da primeira fase e pode levar ao colapso do organismo. O autor

afirma ainda que o estresse pode ser encontrado em qualquer uma das fases, embora suas manifestações sejam diferentes ao longo do tempo (OLIVEIRA, 2001).

Embora existam outras definições acerca da Síndrome de Burnout, observam-se pelo menos cinco elementos comuns entre todas as definições: 1- predominância de sintomas relacionados à exaustão mental e emocional, fadiga e depressão; 2- maior presença de sintomas comportamentais, e não de sintomas físicos; 3- manifestação em pessoas que não sofriam de distúrbios psicopatológicos; 4- o surgimento dos sintomas estão relacionados ao trabalho; 5- diminuição da efetividade e do desempenho no trabalho decorrente de atitudes e comportamentos negativos (MASLACH; SCHAUFELI, 1993).

A Síndrome do Esgotamento Profissional ou Síndrome de Burnout é um tipo de resposta prolongada a estressores emocionais e interpessoais crônicos no trabalho. Tem sido descrita como resultante da vivência profissional em um contexto de relações sociais complexas, envolvendo a representação que a pessoa tem de si e dos outros. O trabalhador que antes era muito envolvido afetivamente com os seus clientes, com os seus pacientes ou com o trabalho em si, desgasta-se e, em um dado momento, desiste, esgota a energia completamente. O trabalhador perde o sentido de sua relação com o trabalho, desinteressa-se e qualquer esforço lhe parece inútil (BRASIL; MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2001).

A Síndrome de Burnout acomete trabalhadores que trabalham em ambientes com grandes agentes estressores, acometendo os mesmos de forma lenta e gradual, tornando-os incapacitados para o trabalho, seja temporário ou permanentemente. Inúmeros são os casos de acometimento desta síndrome, que cada vez vai ganhando contornos mais estreitos, pois as pressões do dia a dia, a competição acirrada, o ritmo de trabalho intenso, levam a níveis alarmantes de estresse, que se não reconhecidos a tempo, cronificam-se desencadeando a síndrome (GELLY, 2015).

## 7.1.2 FATORES QUE LEVAM A OCORRÊNCIA DA SÍNDROME DE BURNOUT E CATEGORIAS DE PROFISSIONAIS MAIS ACOMETIDOS

A fragilidade emocional provocada pela falta dos suportes afetivo e social traz grande sofrimento, uma vez que o reflexo dessa situação não fica restrito à vida privada, ampliando-se para o campo das relações de trabalho. O trabalhador, ao sentir-se sem alternativa para compartilhar suas dificuldades, anseios e preocupações, tem aumentada sua tensão emocional, o que pode levar ao surgimento da síndrome de burnout e/ou do estresse ocupacional (GAZZOTTI; VASQUES-MENEZES, 1999).

O estresse é uma reação do organismo causado por mudanças ocorridas no meio (externo ou interno), gera um estado de instabilidade que aciona alterações psicofisiológicas. Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS) o estresse é uma epidemia global uma doença que atinge mais de 90% da população do mundo, em seu viés negativo pode ocasionar várias doenças. Os avanços da modernidade, as atualidades organizacionais, técnicas e tecnologias, ligadas ao aumento moderno e significativo do estresse ocupacional têm obrigado constantes adaptações das pessoas. Atualmente o estresse é reconhecido como um dos riscos ao bem-estar psicossocial do indivíduo, associado a alterações no estado de saúde (GUIDO; et al, 2011).

A SB tem sido considerada uma importante questão de saúde pública. É um dos agravos ocupacionais de caráter psicossocial mais importantes na sociedade atual. É considerado um sério processo de deterioração da qualidade de vida do trabalhador, tendo em vista suas graves implicações para a saúde física e mental (BATISTA, 2010).

Os principais fatores que desencadeiam o estresse no ambiente de trabalho envolvem os aspectos da organização, da administração, do sistema de trabalho e da qualidade das relações humanas. Deve-se ressaltar, no entanto, que o estresse ocupacional não está relacionado apenas às questões do meio externo no qual o trabalhador se inter-relaciona, mas também àquelas que são internas do trabalhador (COSTA; et al, 2003).

Quando o organismo é exposto a um esforço e desencadeia um estímulo percebido como ameaçador ao seu equilíbrio homeostático, seja ele um agente físico, químico, biológico ou psicossocial, o corpo se organizará para responder sob a forma de

adaptação. Tais agentes foram denominados de estressores por sua característica de gerar estresse, os quais podem ser internos ou externos. Os externos referem-se às situações vivenciadas no cotidiano, e os internos, à própria personalidade, características pessoais, valores, crenças, a forma de se enfrentar e interpretar a diversidade de situações (FILGUEIRAS; HIPPERT, 2002).

Alguns profissionais são mais acometidos pela síndrome, justamente pelas características do trabalho. Os exemplos mais comuns são: profissionais da saúde em geral, principalmente médicos e enfermeiros; jornalistas; advogados; professores; psicólogos; policiais; bombeiros; carcereiros; oficiais de Justiça; assistentes sociais; atendentes de telemarketing; bancários; executivos. Esses profissionais acabam se esforçando muito com o trabalho e, várias vezes, se esquecem dos momentos de descontração e relaxamento. É como se a mente dessas pessoas estivesse alerta o tempo todo, fazendo com que se sintam exaustas (KESTENBERG, 2017).

As categorias de profissionais da área da educação e da saúde, mais especificamente professores e a enfermagem vivenciam com frequência, situações que dão origem a essa patologia. No cotidiano de seu trabalho, estes profissionais podem desenvolver sentimentos de ansiedade e impotência relacionadas na maneira como interagem nas relações profissionais. Estas situações decorrem do contato direto e imediato com situações de vida e saúde de seus pacientes até a sobrecarga de trabalho e a precariedade da estrutura física para a realização de suas tarefas. A prática que tanto enfermeiros, quanto professores, desenvolvem está relacionada com o cuidado e a formação de outras pessoas, o que exige um planejamento regido por normas, regras e metodologias. As práticas profissionais da saúde e a educação formal dos sujeitos, emoções e afetos que interferem na motivação e satisfação dos profissionais com seu trabalho. Os elevados níveis de exigência e tensão experimentados nessas duas áreas repercutem de forma negativa nas relações entre enfermeiros e pacientes sob seus cuidados, e dos professores com seus alunos (TEIXEIRA; et al, 2010).

A pandemia da Covid-19 trouxe uma preocupação com a saúde mental e física da sociedade, principalmente em profissionais que trabalham na linha de frente no combate a doença. A SB se intensifica nesse contexto, uma vez que a jornada excessiva de trabalho causada pelo novo coronavírus cresce de maneira desorganizada. Dessa forma, a sobrecarga de trabalho pode ocasionar perturbações psicológicas e sociais,

e interferir na qualidade de vida dos profissionais da saúde. Em momentos de maior pressão, esses trabalhadores esquecem-se da própria saúde. O bem-estar físico e mental desses indivíduos é afetado, propiciando o surgimento de transtornos relacionados ao estresse e à ansiedade como a SB (FARO; BAHIANO; RODRIGUES; et al, 2020).

Diante de um cenário de pandemia, as aulas foram suspensas, então houve a necessidade do ensino remoto para atender à demanda caótica do momento, tornando-se um grande desafio para os professores. Em meio as adversidades impostas pelo contexto completamente atípico, marcado por cobranças, medo, incertezas, dúvidas e expectativas, destinou-se aos docentes uma necessidade real e inequívoca: reinventar e inovar suas estratégias pedagógicas, preservando, ao mesmo tempo, a qualidade do ensino. O professor tem desempenhado papéis muito além dos pedagógicos, precisando aprender sozinho sobre as TICs (Tecnologias da informação e comunicação) e transformar seu domicílio num verdadeiro estúdio de gravação. O professor tem sido um importante motivador, guia acadêmico e conselheiro espiritual dos estudantes, ajudando-os na contenção afetiva e na prática da resiliência. Essa situação cria um ambiente favorável para o adoecimento mental e físico devido à sobrecarga de trabalho (SANTOS; SILVA; BELMONTE, 2020).

A Síndrome de Burnout foi oficializada recentemente pela Organização Mundial de Saúde (OMS) como uma síndrome crônica. Enquanto um “fenômeno ligado ao trabalho”, a OMS incluiu o Burnout na nova Classificação Internacional de Doenças (CID-11), que deve entrar em vigor em 1º de janeiro de 2022. Como não exige notificação compulsória, o Ministério da Saúde não consegue contabilizar com precisão o número de brasileiros que são afetados por ela. Segundo dados da Secretaria de Especial de Previdência e Trabalho, na comparação entre os anos de 2017 e 2018, o crescimento de benefícios de auxílio-doença com a doença chegou a 114,80%. O número de benefícios pulou de 196 para 421. Esse número vem aumentando cada vez mais desde o início da pandemia da Covid-19 em 2020 (OMS; MS, 2019).

## 7.2 SINAIS E SINTOMAS

### 7.2.1 MANIFESTAÇÕES FÍSICAS, PSICOLÓGICAS E DIAGNÓSTICO

O estresse é compreendido como uma situação de alterações físicas e emocionais, provocadas por diferentes fatores, o qual pode resultar conseqüentemente em um desequilíbrio parcial ou total na estrutura orgânica e psicológica da pessoa, acarretando o adoecimento. Portanto, foi concebida na medicina uma nova maneira de se perceber o estresse, atribuindo a ele a possível responsabilidade por muitas doenças físicas relacionadas ao acúmulo de danos (FRANÇA, 2008).

Os sinais e sintomas da síndrome desenvolvem-se de forma lenta e progressiva, sendo difícil de ser percebidos no início da doença. E, dependem da reação individual de cada pessoa em relação às características pessoais, predisposições genéticas, condições sociais e ambientais, características psicológicas (perfeccionismo, centralização de atividades, expectativas elevadas, problemas pessoais, mudanças ou conflitos familiares, doenças) (BENEVIDES & SOBRINHO, 2010).

A Síndrome de Burnout apresenta sintomas típicos de esgotamento físico e emocional, podem ser classificados como: Sintomas Físicos: insônia; falta de energia; sudorese; crises de asma; dor nas costas; perda de apetite; úlcera; enxaqueca e náusea. Sintomas Psicológicos: cinismo; irritabilidade; negação de fracassos; perda do senso de humor; indiferença; insegurança; desinteresse; indecisão; redução da autoestima e perda de memória (LIMA, 2007).

A sintomatologia da síndrome abrange além dos sintomas físicos: fadiga constante e progressiva, distúrbios do sono, dores musculares, cefaléias, enxaquecas, imunodeficiência, transtornos cardiovasculares, distúrbios do sistema respiratório, disfunções sexuais, os sintomas psicológicos: falta de atenção e concentração, alterações de memória, pensamento lento, sentimentos de alienação e de solidão, impaciência, sentimento de insuficiência, baixa autoestima, labilidade emocional, desânimo de pressão, desconfiança, paranóia. Existem também os sintomas comportamentais: negligência ou excesso de escrúpulos, irritabilidade, agressividade, incapacidade para relaxar, dificuldade em aceitar mudanças, perda de iniciativa, consumo de substâncias, comportamento de alto risco, suicídio. E, defensivos: tendência ao isolamento,

sentimento de onipotência, perda de interesse pelo trabalho e lazer, absenteísmo, ironia (BENEVIDES-PEREIRA, 2004).

A SB é comumente confundida com depressão, devido à algumas semelhanças. Porém, não são iguais. O indivíduo com a Síndrome de Burnout pode apresentar dificuldades em uma esfera de sua vida e funcionar muito bem em outras, ao passo que, na depressão clássica, os sintomas se manifestam em todas as situações de sua vida. Pode-se pensar que tal associação ocorra porque a síndrome, não raras vezes, é diagnosticada em sua fase final, na qual a depressão é uma comorbidade (GILMONTE; MASLACH; et al, 2012).

O surgimento da síndrome é paulatino, cumulativo e com incremento progressivo em severidade, e o indivíduo não a percebe em suas fases iniciais, e geralmente se recusa a acreditar na possibilidade de estar acontecendo algo de errado com ele. O desconhecimento, tanto por parte dos médicos como dos próprios profissionais, dificulta o diagnóstico da SB e o adequado tratamento. Como os trabalhadores desconhecem as manifestações e causas desse fenômeno, não buscam formas efetivas de prevenção ou intervenção. As doenças originadas no trabalho são frequentemente percebidas em estádios avançados, pois muitas delas, em suas fases iniciais, apresentam sintomas comuns a outras patologias, e assim se torna difícil identificar os processos que as geraram. Conseqüentemente, as medidas que deveriam assegurar a saúde do trabalhador acabam por restringir-se a intervenções pontuais sobre os riscos mais evidentes e, a essa forma inconsequente de lidar com a saúde e a vida, une-se a resistência dos indivíduos em aceitar a condição de doente (SILVA; GUIMARÃES; MINAYO-GOMEZ; et al, 2013).

A combinação do nível em que a pessoa se encontra em cada uma das três dimensões entre si, que determina o nível da síndrome do indivíduo. Contudo, mesmo a indicação de um nível moderado é sinal de alerta, pois se trata de um indicativo de que o processo de adoecimento já está em curso. Desta forma, o diagnóstico positivo é dado quando ocorrem níveis elevados de exaustão emocional (EE), despersonalização (DE) e reduzida realização profissional (RRP). Portanto, o diagnóstico é basicamente clínico e leva em conta o levantamento da história do paciente e seu envolvimento e realização pessoal no trabalho (CODÓ; VASQUES-MENEZES, 1999).

O Maslach Burnout Inventory - MBI é um instrumento para avaliar como os profissionais vivenciam seus trabalhos, e não deve substituir o diagnóstico médico ou psicoterapêutico. Portanto, é auto administrável composto por 22 perguntas, sob a forma de afirmações, com escala do tipo Likert reduzida variando de 1 a 5 (1-nunca, 2-raramente, 3-algumas vezes, 4-frequentemente, 5-sempre). O preenchimento deste questionário leva em média 15 a 30 minutos. É composto por 03 sub escalas: a “Exaustão emocional”, a “Despersonalização” e a “Reduzida realização profissional” (MENDANHA, 2018).

Alguns pontos devem ser levados em consideração para um diagnóstico confiável, o primeiro ponto é reconhecer que o contexto de trabalho é complexo e multifacetado e possui estreita relação com o adoecimento ocupacional. No caso da Síndrome de Burnout esse entendimento é fundamental, pois se trata de uma doença ocupacional relacionada à inadequada organização do trabalho. O médico precisa atender o paciente de forma contextualizada, realizando uma escuta diferenciada e uma investigação que vá além da queixa principal apresentada, geralmente desvinculada do contexto de trabalho. Em situação de conflito, o trabalhador esconde e sonega informações que possam contribuir para um adequado diagnóstico e tratamento. Na perspectiva do trabalhador, pensar e referir o trabalho como elemento de adoecimento, estabelecendo cognitivamente esse nexos causal, ocasiona ansiedade e temores, pois o levaria à tomada de decisões conflitivas, uma delas a possível saída do trabalho (CHOPRA; CARLOTTO, 2009).

O psiquiatra e o psicólogo são os profissionais de saúde indicados para diagnosticar a síndrome, através de análise clínica do paciente. Identificado o problema, o paciente será orientado quanto a melhor forma de tratamento, conforme cada caso. Muitas pessoas não buscam ajuda médica, por falta de conhecimento ou não conseguem identificar todos os sintomas e, por muitas vezes, acabam negligenciando a situação sem saber que algo mais sério pode estar acontecendo. Amigos próximos e familiares podem ser bons pilares no início, ajudando a pessoa a reconhecer sinais de que precisa de ajuda. O Sistema Único de Saúde (SUS), através da Rede de Atenção Psicossocial (RAPS), oferece de forma integral e gratuita, todo tratamento, desde o diagnóstico até o tratamento medicamentoso (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2017).

## 7.2.2 CONSEQUÊNCIAS: INDIVÍDUO; TRABALHO; ORGANIZAÇÃO E SOCIEDADE

O tempo do ser humano é dividido estruturalmente em papéis: o papel profissional que é referente aos ofícios da organização e ao tempo para conclusão das tarefas; o papel conjugal, destinado às relações matrimoniais ou outros vínculos de afeto; o papel familiar, designado aos laços familiares; o papel social, atribuído aos relacionamentos de amizade e outros; e, por fim, o papel educacional, que compreende todas as atividades vinculadas ao lazer. Geralmente, o papel profissional é o que mais consome o tempo das pessoas, seguido pelos papéis conjugal e familiar (BERNHOEFT, 2009).

O trabalho proporciona aos indivíduos, satisfação de condições objetivas tais como: renda, emprego, objetos possuídos e qualidade de habitação, de condições subjetivas: como segurança, privacidade e afeto, bem como motivação, relações de autoestima, apoio e reconhecimento social. O desenvolvimento nas diferentes áreas do trabalho na vida está relacionado a uma grande escala, onde os suportes afetivos e sociais que os indivíduos recebem durante seu percurso profissional, são a sua base para a vida social. O suporte afetivo é caracterizado pelo compartilhamento de atividades no ambiente de trabalho podendo compartilhar preocupações, amarguras e esperanças, de modo que sua presença possa trazer sentimentos de segurança, conforto e confiança. O trabalhador, ao sentir-se sem alternativa para compartilhar suas dificuldades, anseios e preocupações, tem aumentada sua tensão emocional, o que pode levar ao surgimento da Síndrome de Burnout. Sendo assim, é importante considerar não só a imensa quantidade de fatores potencializadores de estresse, mas, também, os aspectos de cada indivíduo, a maneira como cada um reage às pressões cotidianas, bem como os aspectos culturais e sociais aos quais os sujeitos estão submetidos. Esses fatos podem ser experienciados de maneira diversa por dois indivíduos diferentes, em um mesmo contexto (HELMAN; LADEIRA; et al, 1996).

As consequências nocivas não são apenas para o indivíduo acometido pela síndrome. Tais consequências podem atingir o indivíduo de diversas maneiras, interferindo nos níveis pessoal, organizacional e social. Os indivíduos que desenvolvem a Síndrome de Burnout estão sujeitos a abandonar o emprego, devido a uma diminuição na qualidade de serviço oferecida, pois investem menos tempo e energia no trabalho,

fazendo somente o que é absolutamente necessário, além de faltarem com mais frequência. Nesse sentido, o indivíduo sente-se desmotivado havendo uma predisposição a acidentes pela falta de atenção. Do ponto de vista Organizacional, a Síndrome de Burnout está altamente correlacionada com a baixa satisfação pessoal no trabalho, baixa produtividade, diminuição na qualidade do trabalho, absenteísmo e rotatividade. Os transtornos devido a esses problemas, os custos com a contratação e treinamento de novos empregados, oneram a folha de pagamento denigrem a imagem da empresa. Na Vida Social, destaca-se o isolamento social. O indivíduo afasta-se do grupo, podendo afetar o âmbito doméstico com o distanciamento dos familiares, incluindo filhos e cônjuge. Nesse sentido, atrelado a esse processo de avaliação, é de extrema necessidade a construção de estratégias preventivas que promovam o aumento da qualidade de vida e maior equilíbrio no ambiente de trabalho (TRIGO; PEREIRA; et al, 2007).

Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), a saúde pode ser lesada não apenas pela presença de fatores agressivos (fatores de risco, de sobrecarga), mas também pela ausência de fatores ambientais (fatores de subcarga como a falta de suficiente atividade muscular, falta de comunicação com outras pessoas, falta de diversificação em tarefas de trabalho que causam monotonia, falta de responsabilidade individual ou de desafios intelectuais). Portanto, pode-se verificar que algum estresse é importante para a realização de qualquer atividade e que sua total ausência, assim como seu excesso, podem ser prejudiciais à saúde. Entretanto, o prolongamento de situações de estresse pode repercutir num quadro patológico, originando distúrbios transitórios ou mesmo doenças graves, como o estresse ocupacional. Os indivíduos tentam atingir metas definidas, níveis de prestígio e padrões de comportamento que a sociedade impõe e espera de seus integrantes, de maneira que uma frustração na realização desses aspectos pode desencadear o estresse (CARDOSO; OMS; et al, 1999).

Ao receber um estímulo, o organismo desencadeia uma resposta, como o preparo para a fuga ou reação de enfrentamento da situação geradora do mesmo e, de acordo com a vulnerabilidade individual abrangendo a esfera físico-psicossocial, leva a alterações orgânicas e mentais, de uma maneira ampla e diversificada. Nesse sentido, pode-se entender estresse associado ao trabalho como um conjunto de perturbações psicológicas ou sofrimento psíquico, associados às experiências de trabalho,

desencadeando o chamado estresse ocupacional. A saúde do trabalhador fica comprometida, quando este começa a exercer um papel de multifuncionalidade dentro da empresa gerando a fadiga e o desgaste profissional (SILVA, 2010).

O estresse ocupacional constitui uma experiência extremamente desagradável, associada a sentimentos de hostilidade, tensão, ansiedade, frustração e depressão desencadeada por estressores localizados no ambiente de trabalho. Ainda se demonstra que os fatores contribuintes para o estresse ocupacional vão desde as características individuais de cada trabalhador, passando pelo estilo de relacionamento social no ambiente de trabalho e pelo clima organizacional, até as condições gerais nas quais o trabalho é executado. Em geral, o corpo humano todo funciona em sintonia como uma grande orquestra. Desse modo, o coração bate no ritmo adequado as próprias funções, o pulmão, o fígado, o pâncreas e o estômago têm o próprio ritmo entrosando-se com os outros órgãos. A orquestra do corpo toca o ritmo da vida com equilíbrio preciso. Mas quando o estresse ocorre em grandes proporções, esse equilíbrio, chamado de homeostase pelos especialistas, é quebrado e não há mais entrosamento entre os vários órgãos do corpo (LIPP, 2002).

As reações de cada pessoa são ditadas pelo seu mundo interno, pela sua história psicossocial e de seu contexto familiar. Há uma série de fatores que podem determinar, dinamicamente, formas de estar doente. Antigos conceitos negavam as implicações psicológico-emocionais, assim como a subjetividade da vida emocional, implícita nos relacionamentos interpessoais. No entanto, a pessoa é única, com impressões digitais que a distinguem de qualquer outra; possui uma fisionomia diferente das outras, assim como suas próprias formas de viver, de conviver, de agir, de reagir, tendo uma configuração única, um funcionamento e um modo de adoecer também próprios. A doença não é algo que vem de fora e se superpõe ao homem, e sim um modo peculiar da pessoa se expressar em circunstâncias adversas (FREITAS; PRESTRELLO, 1980).

## 7.3 PREVENÇÃO E TRATAMENTO

### 7.3.1 PRINCIPAIS ESTRATÉGIAS PARA PREVENÇÃO

Qualidade de vida é uma expressão comumente utilizada, mas que se reveste de complexidade, dada a subjetividade que representa para cada pessoa ou grupo social, podendo representar felicidade, harmonia, saúde, prosperidade, morar bem, ganhar salário digno, ter amor e família, poder conciliar lazer e trabalho, ter liberdade de expressão, ter segurança. Também pode significar todo esse conjunto de atributos e/ou benefícios (QUEIROZ; SÁ; ASSIS, 2004).

As estratégias de intervenção para a prevenção e tratamento da Síndrome de Burnout são em três contextos distintos: individual, grupal e organizacional. Nas estratégias individuais recomenda-se a realização de treinamento em solução de problemas, assertividade e programas mais amplos de treinamento para utilização eficaz do tempo; nas estratégias grupais sugere-se o apoio social no trabalho por parte dos companheiros e superiores; e nas estratégias organizacionais, considerando-se que a origem dos problemas situa-se no contexto laboral, a organização deve desenvolver programas dirigidos à melhoria do ambiente e do clima da empresa como os programas de socialização, de avaliação e feedback. Além dessas estratégias, existem três níveis de intervenções para prevenção: primária (prevenindo, eliminando/reduzindo suas fontes), secundária (quando a síndrome está instalada e se pretende diminuir as tensões percebidas) e terciárias (tratar os indivíduos com diagnóstico declarado) (GILMONTE E PEIRÓ; TRUCHOT, 1997).

A motivação abrange um conjunto de fatores psicológicos, fisiológicos e comportamentais que determinam a conduta do indivíduo. Apesar de ter um caráter intrínseco, depende também de fatores externos, como o incentivo recebido por colegas e superiores. “Motivação” deriva do verbo latino *movere*, cujo significado é mover. O comportamento humano costuma funcionar de modo cíclico, com início na necessidade do desejo, indo ao desconforto, à mudança comportamental para a conquista desse objetivo, e, satisfeita a necessidade, regressando ao equilíbrio inicial até o próximo estímulo. “A satisfação de certas necessidades é temporal e passageira, ou seja, a motivação humana é cíclica: o comportamento é um processo contínuo de resolução de problemas e satisfação de necessidades à medida que vão surgindo”. A pessoa

desmotivada no ambiente do trabalho tende a apresentar a Síndrome de Burnout (CHIAVENATO, 2009).

Diante das mudanças contínuas que vão surgindo, há uma preparação para que se possa lidar de uma maneira mais eficaz com as situações que envolvam o indivíduo na organização, principalmente no que se refere à qualidade de vida e à saúde do trabalhador. Nesse contexto, o Psicólogo Organizacional e do Trabalho desenvolvem ações, criando condições adequadas para que as pessoas possam desenvolver seu potencial e sua criatividade, evitando situações que gerem estresse e que prejudicam a qualidade de vida. É trabalhando na promoção de saúde, no bem-estar psicofísico dos colaboradores e enxergando todo sistema de relações da empresa, que o psicólogo poderá contribuir para que a organização alcance altos níveis de satisfação, melhore o clima de trabalho e, conseqüentemente, atinja o sucesso organizacional (MASCARELLO; RICARDINO, 2003).

As empresas podem implementar um programa de cargos e salários adequado às funções exercidas pelo empregado. Essa estratégia é importante para a definição das atividades de cada cargo evitando a sobrecarga de funções e a remuneração adequada que são aspectos que motivam a produtividade e a satisfação no trabalho. Priorizar a saúde e bem-estar das pessoas, com projetos de qualidade de vida com promoção e prevenção de saúde. Uma forma de trabalhar preventivamente nesse sentido é com a adequação ergonômica das atividades desempenhadas, evitando que os colaboradores fiquem expostos aos riscos de acidentes e que prejudique sua saúde a médio e longo prazo. As empresas também podem desenvolver parcerias com fisioterapeutas para trabalharem diretamente com a saúde ocupacional e promoção de saúde; promover treinamentos e palestras voltadas a saúde do trabalhador e ao desenvolvimento de carreira. Essas ações promovem o aumento da motivação e satisfação dos funcionários com seu trabalho, evitando que adoeçam, além do aumento de sua produtividade. Outro fato importante para que as organizações deem a devida atenção aos seus trabalhadores é o seu dever jurídico de resguardar a integridade física e psíquica deles visto que seu dever como empregador é o de gerar um ambiente sadio de trabalho, que é a sua obrigação natural diante do contrato de trabalho (LUCAS; PEREIRA; et al, 2020).

Algumas práticas simples e até mesmo prazerosas, podem ajudar na prevenção da Síndrome de Burnout, que acabam não exigindo tanto, tais como: Prática de exercícios físicos: não só ajudam a liberar toda a tensão dos músculos, como também criar uma rotina saudável. Além de ser um momento de relaxamento e de autocuidado; Alimentação adequada: alimentação correta e balanceada permitirá a ingestão de nutrientes e vitaminas, repõe as energias necessárias para o seu dia a dia; Momentos de Lazer: ter momentos de lazer e relaxamento são fundamentais para descansar a mente e o corpo; Menos cobranças: procurar não se cobrar tanto e entender que as pessoas podem sim cometer erros, e isso é normal. Errar é algo totalmente humano e aceitável. Aprenda com os erros, mas não se torne uma vítima deles; Reorganização: reorganizar os seus dias e as suas tarefas no trabalho podem ajudar no momento de pegar mais leve com o emprego e então manter a calma, evitando assim se sobrecarregar; Utilizar os seus dias de férias e folgas: férias existem por uma razão: todo mundo precisa descansar, se desligar do trabalho para conseguir relaxar a mente e o corpo; Cultive relacionamentos saudáveis no trabalho: cordialidade, gentileza, cooperação e amizade, tornam os dias melhores e menos estressantes para todos; Meditação ou Yoga: ajudam a controlar seu nível de estresse, bem como reaprender a respirar (KESTENBERG, 2018).

O papel da Empresa ou Instituição é fundamental para evitar a SB. Para lidar com essa síndrome é necessário buscar qualidade de vida para seus colaboradores. As empresas veem produtividade e enxergam as pessoas como se fossem máquinas, então, elas precisam proporcionar momentos de outras atividades para seus funcionários, para que tenham contato com outras coisas sem ser o trabalho. É preciso saber se desligar do trabalho, ou seja, separar o trabalho da outra parte de nossa vida, esses fatores acabam sendo importantes, mantendo assim o equilíbrio entre trabalho, vida familiar e lazer (REBESSI, 2021).

### 7.3.2 TRATAMENTOS: FARMACOLÓGICOS E TERAPIAS ALTERNATIVAS

A Organização Mundial da Saúde (OMS), em 1946, definiu saúde como um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não apenas como a ausência de doença ou enfermidade. Em 1998, o conceito foi ampliado, acrescentando-lhe a dimensão espiritual. A percepção do conceito de qualidade de vida também tem muitos pontos em comum com a definição de saúde. Desse modo, percebe-se a necessidade de analisar o corpo, a mente e até mesmo o contexto social no qual o indivíduo está inserido para conceituar melhor o estado de saúde. Esse avanço motiva os estudos relacionados à saúde e uma nova mentalidade, para um novo modelo de gerenciamento de pessoal nas organizações que contempla todas as dimensões do ser humano (BRASIL; LIMONGI-FRANÇA, 2020).

O tratamento envolve tanto a parte física como a psicológica. A complexa interação de problemas emocionais e fisiológicos torna, muitas vezes, necessária um plano de tratamento que envolva uma variedade de abordagens e de especialistas. Atualmente, a associação de terapias individuais com um assessoramento médico vem apresentando bons resultados. Estudos financiados têm avaliado a eficácia de se associar psicoterapia e medicamentos (FARIA; SHINOHARA, 2017).

Nas últimas décadas muitos indivíduos estão procurando a cura, melhora ou alívio do estresse através das terapias alternativas, fazendo com que estas ganhem espaço no processo, pela busca da cura, em que se evidencia o olhar holístico sobre o homem, percebendo-o como um conjunto de corpo, alma e psique. As terapias alternativas têm benefício na redução da dor e do estresse das pessoas, no estímulo e socialização das emoções (SALOMÉ, 2009).

O tratamento da síndrome deve seguir uma estratégia multidisciplinar: farmacológico, psicoterapêutico e médico. Como toda doença de adoecimento psicológico, umas das consequências é a somatização dos fatos. O diagnóstico deve ser de forma precisa para não ser confundida com depressão, já que os sintomas iniciais são bem parecidos. O tratamento medicamentoso geralmente associa-se a antidepressivos (Fluoxetina e Sertralina) e/ou ansiolíticos (Benzodiazepínicos: Clonazepam, Alprazolam e Diazepam). Além dos medicamentos o acompanhamento médico e mudança

no estilo de vida são consideráveis. Praticar exercícios físicos e de relaxamento são de extrema importância (FERRARI, 2013).

O médico psiquiatra prescreve medicamentos de acordo com a necessidade clínica do paciente, através da farmacoterapia. O tratamento farmacológico para a Síndrome de Burnout é realizado por meio de antidepressivos da classe dos Inibidores Seletivos da Recaptação de Serotonina (ISRS), a serotonina é um neurotransmissor atuante no cérebro que permite a comunicação entre células nervosas, o que favorece estado de euforia, a serotonina é vulgarmente conhecida como o hormônio da felicidade. Os ISRS agem impedindo que a serotonina na fenda sináptica seja captada por neurônios através da inibição de seus receptores, o que leva aos efeitos desejados de estabilização do humor. Normalmente surte efeito entre um e três meses, mas pode perdurar por mais tempo, conforme cada caso. Compõem os ISRS os seguintes fármacos: Citalopram, Fluoxetina, Paroxetina, Sertralina e Fluvoxamina. Os antidepressivos mais prescritos são: a Fluoxetina e a Sertralina (SHIOZAWA; MCGONIGAL; ASSUNÇÃO, 2020).

Para realizar o tratamento psicológico são passadas algumas tarefas com estratégias para diminuir o estresse, a pessoa com a síndrome tem consultas na qual ela pode desabafar o que está sentindo, tendo assim, uma troca de experiências que possam ajudar a ter mais confiança no trabalho. Possíveis estratégias que o psicólogo pode passar para o paciente: reorganizar o seu trabalho; aumentar o convívio com os amigos; fazer atividades relaxantes; fazer exercícios físicos. O terapeuta será responsável por fazer o indivíduo compreender melhor a si mesmo, além de possuir uma melhor visão sobre a situação em que está. Então, a pessoa conseguirá refletir melhor sobre o problema que a aflige. O psicólogo irá trabalhar sobre o problema e na sua resolução. Além disso, será avaliado o estresse enfrentado diariamente e serão utilizadas técnicas para diminuir tais condições. As sessões visam melhorar o aspecto mental e ajudar no bem-estar geral do paciente (FARIA; AUGUSTO, 2020).

As Terapias Alternativas, são denominadas pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como Medicina Tradicional e compreendem um grupo de práticas de atenção à saúde não alopáticas e englobam atividades como a acupuntura, naturopatia, fitoterapia, meditação, reiki, terapia floral, homeopatia. Buscam atender ao indivíduo de forma holística, baseado na confiança e no vínculo terapeuta/usuário. A OMS, através

do documento “Estratégia da OMS sobre Medicina Tradicional 2002-2005”, vem estimulando o uso das Terapias Alternativas/ Complementares e o seu uso de forma racional, segura, eficaz e com qualidade. O Ministério da Saúde, seguindo a diretriz da Organização Mundial da Saúde, aprovou em maio de 2006, a Política Nacional de Práticas Integrativas e Complementares no Sistema Único de Saúde. Legitimou, desta forma, a oferta destas práticas, beneficiando uma parcela considerável da população usuária do SUS. Esta estratégia pretende desenvolver abordagens à saúde que busquem estimular a promoção, prevenção e recuperação da saúde utilizando métodos naturais, pautados na escuta, no acolhimento e no desenvolvimento de vínculos terapêuticos entre usuário, família e profissional de saúde, de modo a auxiliar no entendimento do conceito ampliado de saúde e no autocuidado (OMS; BRASIL, 2006).

Na vida, por exemplo, ninguém tem regras de um passo-a-passo de como viver, cada um vive sua vida como acha que é melhor. Levando em consideração se a pessoa tem alguma doença mental, o importante é manter o equilíbrio, isso é fundamental pois traz muita saúde, é sanidade para pessoa. E nos casos de tratamento precisa de acompanhamento psicológico para obter as medidas que a pessoa vai precisar para voltar a ter uma saúde mental e física. Porque caso a pessoa precise desse auxílio, às vezes tem até que sair do emprego ou tomar algumas medidas dentro desse trabalho para que ela consiga ter saúde novamente. Há casos em que a pessoa precisa de um auxílio psiquiátrico para fazer o uso medicamentoso, importantíssimo na questão do tratamento (REBESSI, 2021).

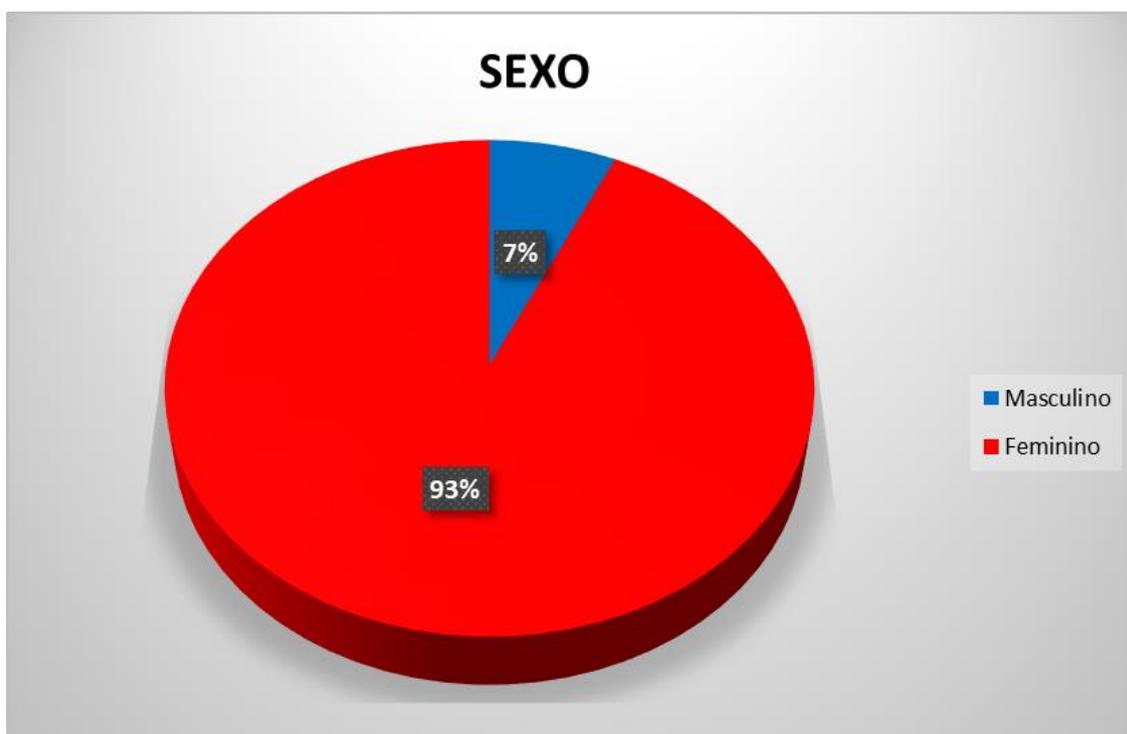
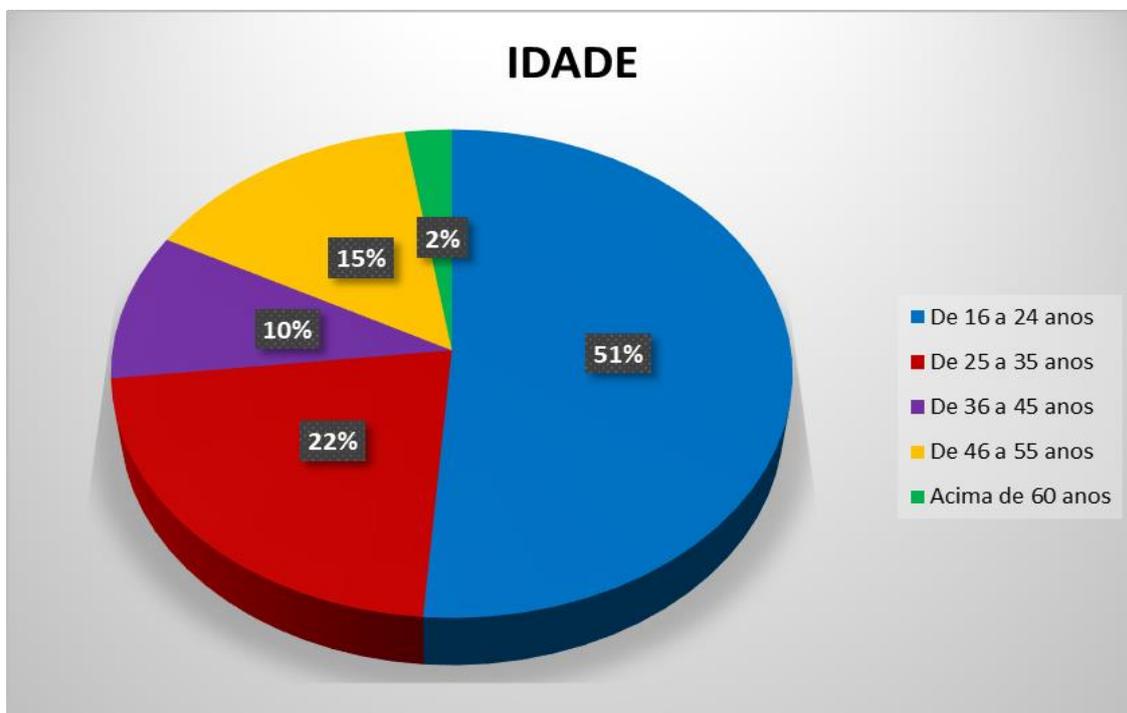
A necessidade de compreensão do que é estresse, torna-se um fator determinante para solucionar eventuais problemas causados pela sua cronificação, que causa um desequilíbrio na saúde do trabalhador. É praticamente impossível evitar o estresse em nossas vidas, porém, é possível mudar as nossas atitudes diante dele. Daí a importância de entender a Síndrome de Burnout como consequência da relação do indivíduo e o seu ambiente de trabalho, empregando programas de intervenção, que visam tanto a prevenção do adoecimento, como a cura para casos já diagnosticados. Tratando de modificar as condições do ambiente de trabalho, a percepção do trabalhador e a forma de enfrentamento diante das situações de estresse ocupacional de modo integrado, envolvendo o ambiente organizacional, o indivíduo e sua vida social. Quando bem executas, essas estratégias geram resultados bastante positivos,

promovendo o bem-estar, reestabelecendo o equilíbrio e a qualidade de vida do trabalhador, perdidos como consequência da Síndrome de Burnout.

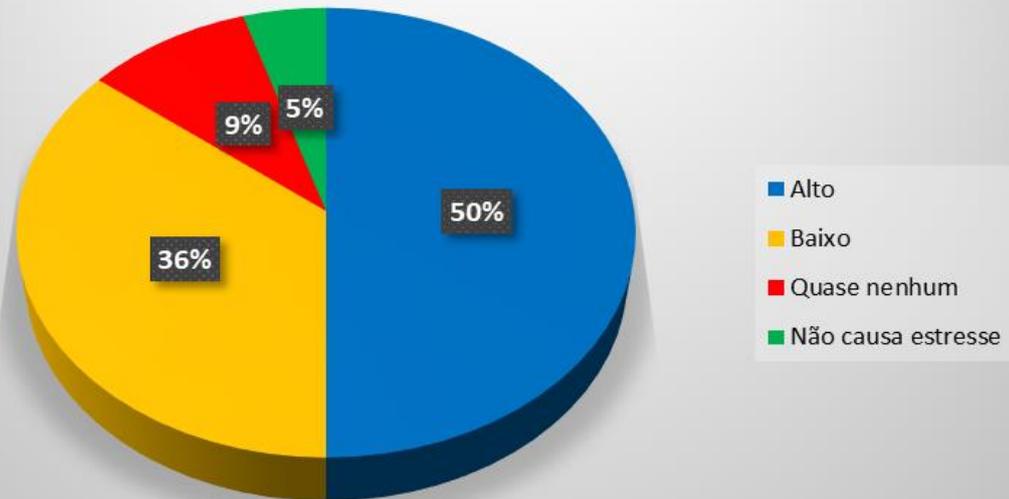
## 8. TABULAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS

### 8.1 GRÁFICOS

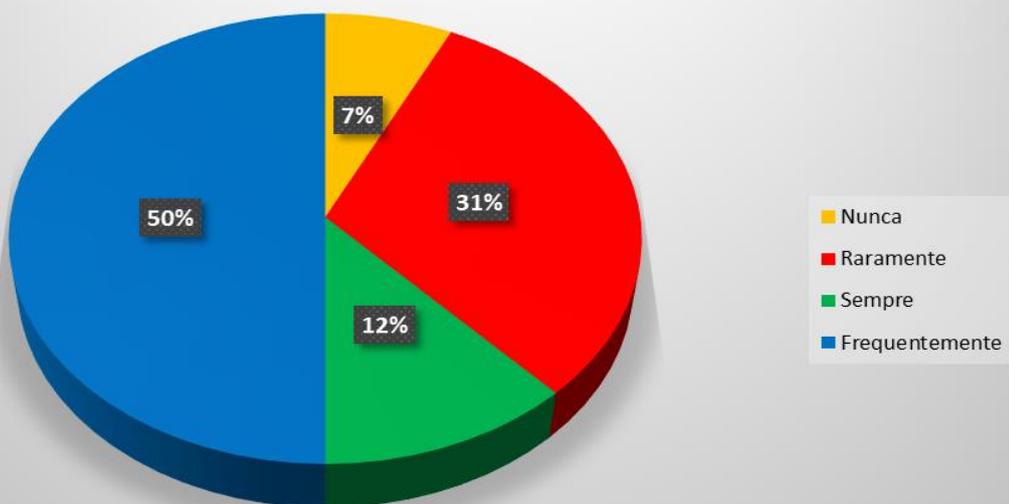
Quantidade de pessoas: 42 pessoas.



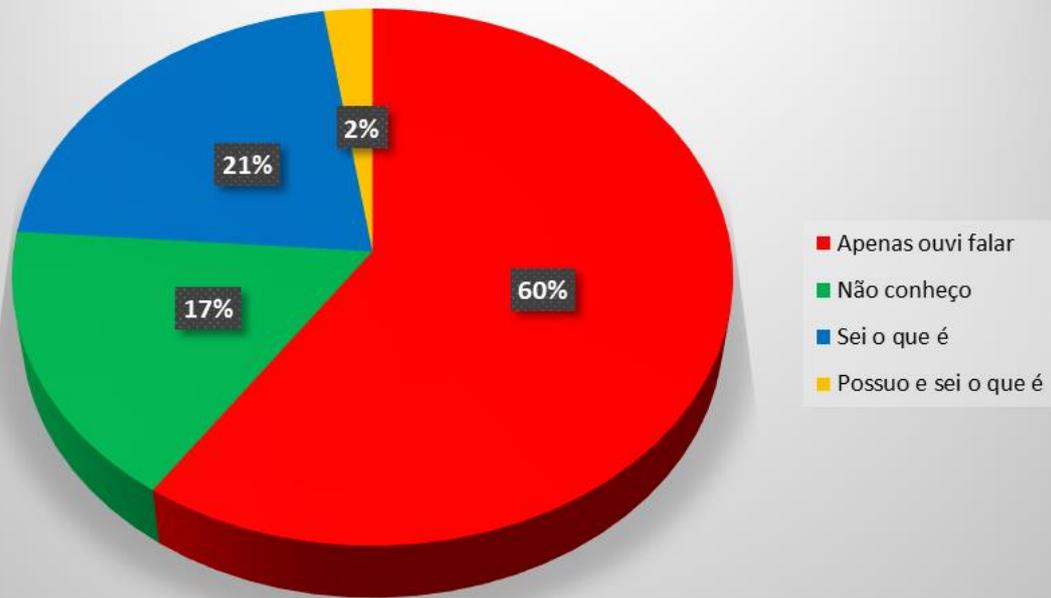
## 1- Atualmente, como você avalia o seu nível de estresse no trabalho?



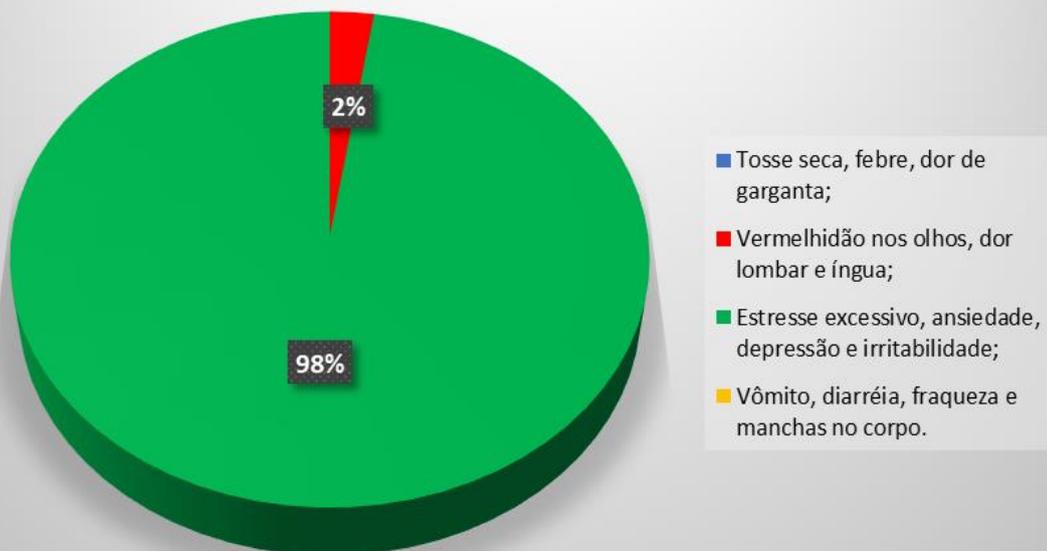
## 2- Avalie quanto as condições de trabalho estão interferindo em sua qualidade de vida e prejudicando sua saúde física e mental:



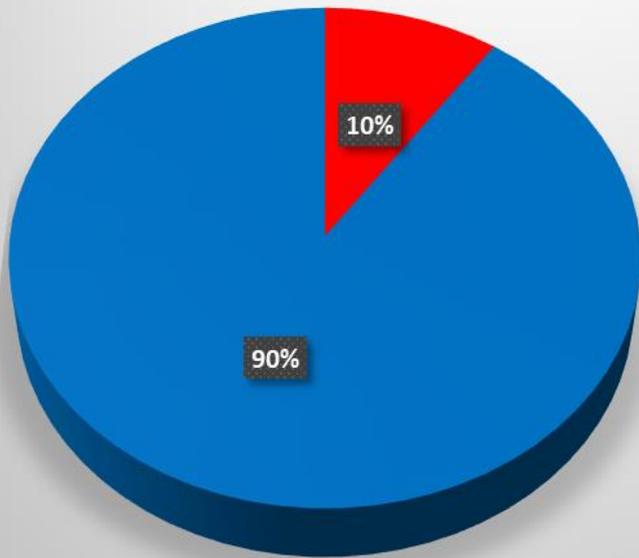
### 3- Sobre a Síndrome de Burnout:



### 4- Quais os sintomas mais comuns da Síndrome de Burnout?



## 5- O que caracteriza a Síndrome de Burnout?



- É uma doença contagiosa
- É um transtorno hereditária
- É um transtorno que causa apenas esgotamento físico
- É um distúrbio psíquico causado pela exaustão extrema, sempre relacionada ao trabalho de um indivíduo.

## **8.2 ENTREVISTA**

Entrevistada: Anna Carolina Furlan Rebessi

Especialista em: Psicologia Clínica Fenomenológica e Hermenêutica

### **1. O que é Síndrome de Burnout?**

**R:** A Síndrome de Burnout, é basicamente caracterizada pelo esgotamento profissional, isso vai causar na pessoa tanto esgotamento físico como psíquico uma parte mental, são períodos longos de muito stresse, muita cansaço, a SB é mais voltada para o trabalho. Afeta tanto o físico como o psicológico.

### **2. Quais são as características específicas que difere a SB dos demais transtornos psíquicos?**

**R:** É difícil de dizer, porque são muitas, a gente tem a CID 10 que é um tipo de guia de Síndromes, tanto é que, os médicos usam quando se pede um atestado médico. O que caracteriza a Síndrome de Burnout é a questão do trabalho, são questões de extremo stresse, cansaço físico e mental, que a pessoa vai levando ao longo do tempo e que acarreta a esses problemas de saúde e psicológica, então é, isso que diferencia a Síndrome de Burnout das outras questões psíquicas.

### **3. A Síndrome de Burnout é um problema de Saúde Pública? Quais são as evidências científicas disponíveis?**

**R:** Ela é sim uma questão de saúde pública, porque envolve o trabalho e o trabalho é uma questão de saúde pública também. Eu não sei falar certinho para vocês de pesquisas que foram feitas, deem uma pesquisada na internet, ela é considerada uma síndrome recente, está tendo mais visibilidade na área da saúde, porque até então, não era vista como uma questão de saúde pública, a pessoa está estressada por conta do trabalho, mais isso é, coisa rotineira, todo mundo tem e meio que as pessoas banalizaram muito isso, e hoje já está sendo tratada de outra forma, pelos profissionais da saúde mesmo.

### **4. Existe algum tipo de Política Pública voltada para essa patologia?**

**R:** Provavelmente existe, mas se não existir provavelmente estará em pauta antes de ser levado a público por conta de ser uma síndrome recente.

**5. Quais são as categorias de profissionais mais acometidos pela síndrome? E quais fatores organizacionais podem tornar esses trabalhadores propensos a SB do que outros?**

**R:** Todos os profissionais podem estar sujeitos por conta de vivermos hoje em um mundo estressante, por termos muitas cobranças, o que a longo prazo pode ter efeito nas pessoas, claro que depende também do local de trabalho da pessoa.

**6. Qual o papel da Empresa ou Instituição para ajudar a evitar a SB?**

**R:** Para lidar com essa síndrome temos que buscar qualidades de vida, para saber se desligar do trabalho, ou seja, separar o trabalho da outra parte de nossa vida e esses fatores acabam sendo importantes. As empresas veem produtividade e enxergam as pessoas como se fossem máquinas, então elas precisam proporcionar momentos de outras atividades para seus funcionários para que eles tenham contato com outras coisas sem ser o trabalho.

**7. Quais são as estratégias que podem ser utilizadas para minimizar a SB e seus efeitos desfavoráveis?**

**R:** Após diagnosticada a síndrome precisa ser acompanhada por um psiquiatra, psicólogo para melhor tratamento e qualidade de vida.

**8. Qual a correlação entre trabalho e qualidade de vida do trabalhador?**

**R:** Equilíbrio. Cada pessoa deve se adequar a seu estilo de vida, equilibrando entre trabalho, vida familiar e lazer.

**9. Quais são os prejuízos causados na qualidade de vida do trabalhador?**

**R:** Os prejuízos são muito, psicológicos e físicos.

Psicológicos: a pessoa fica indiferente, tudo perde o sentido, sem graça, sem cor e cada pessoa reage de uma maneira.

Físico: sintomatizar, a pessoa começa a paralisar em algumas partes do corpo, perde o interesse de se cuidar.

**10. Descreva Saúde Mental e Trabalho no cenário atual ( Pandemia Covid 19).**

**R:** A pandemia veio só para piorar muito a situação. Porque muita gente ainda tem que ir trabalhar, nos casos por exemplo, de São Paulo, pega metrô, pega ônibus lotado. Essa é a realidade da maioria das pessoas, tem que trabalhar, fazer as coisas.

A Covid também criou um ambiente de pânico. Hoje em dia, está ainda um pouco mais calmo perto do que foi ano passado, as pessoas estavam bem aterrorizadas. Isso pode até piorar a situação das pessoas que tem a Síndrome de Burnout, porque envolve mudança na rotina das pessoas.

Alguns mativeram sua rotina de ir ao trabalho, pegar ônibus, enfim, mas alguns também trouxeram trabalho para dentro de casa e, isso é, uma grande questão, porque algumas pessoas vão lidar bem com isso, mas, outras não. Porque elas estão dentro de casa e não conseguem separar esse ambiente. Então eu trabalho 24 horas por dia, o que não é bom, fora as pessoas que tem jornada dupla ou tripla, porque dentro de casa, além do trabalho, tem a família, filhos. Com a pandemia alguns casos ficaram bem piores, a jornada ficou muito mais pesada, muito mais difícil, isolamento, falta de lazer, não está sendo fácil.

**11. Como é possível perceber a síndrome em tempos de excesso de trabalho e pandemia? O Home Office pode contribuir para o aparecimento da Síndrome do Esgotamento Profissional?**

**R:** O Home Office, pode colaborar bastante para o surgimento da síndrome. O diagnóstico é feito através de um profissional que fará uma avaliação, ele verá como proceder, a princípio pode até ser um clínico, que encaminhará para um psicólogo ou psiquiatra que iniciará o tratamento adequado para cada caso.

**12. O termo estresse é caracterizado por um desgaste anormal e/ou redução da capacidade de trabalho. Quando esse estresse pode ser considerado SB?**

**R:** Quando o estresse é frequente, não é aquela questão de estar estressado de vez em quando, seria mais como estou lidando com esse estresse, se não está sendo suportável ou eu não estou conseguindo sair disso, o meu foco se tornou isso. Então, isso se tornou um problema, é importante buscar ajuda.

**13. Em sua opinião, como podemos lidar com o estresse no trabalho sem correr o risco de adoecimento? Qual seria o papel do trabalhador e do empregador?**

**R:** Se organizar no trabalho e em todas as coisas que for fazer para não sofrer tanta pressão. Saber dividir os horários e estabelecer limites para que ambos consigam realizar o trabalho com eficiência sem passar tanto stresse e nervoso.

#### **14. Diante dos primeiros sintomas, a quem devemos procurar?**

**R:** Um profissional da área da saúde em primeiro momento, mas caso você veja que se enquadra nesses sintomas procurar um psiquiatra ou psicólogo.

#### **15. Existe algum exame específico para identificar a SB?**

**R:** Testes que auxiliem na avaliação psicológica, para que o profissional possa avaliar o jeito que o paciente age.

#### **16. O que pode dificultar o diagnóstico precoce? Quais as principais medidas de prevenção e tratamento?**

**R:** A banalização! As vezes as pessoas mais próximas acabam apontando "Desliga esse celular; Você não está no seu horário de trabalho e etc. A pessoa estende o tempo e não consegue se livrar e nem percebe o tanto que está estressada. Mas a banalização também pode agravar a situação ao longo do tempo. O equilíbrio na vida profissional e pessoal isso é prevenção para todos.

Na vida por exemplo, ninguém tem regras de um passo-a-passo de como viver, cada um vive sua vida como acha que é melhor. Levando em consideração se a pessoa tem alguma doença mental, o importante é manter o equilíbrio, isso é fundamental pois traz muita saúde, é sanidade para pessoa. E nos casos de tratamento precisa de acompanhamento psicológico para obter as medidas que a pessoa vai precisar para voltar a ter uma saúde mental e física. Porque caso a pessoa precise desse auxílio, às vezes tem até que sair do emprego ou tomar algumas medidas dentro desse trabalho para que ela consiga ter uma saúde novamente. Há casos em que a pessoa precisa de um auxílio psiquiátrico para fazer o uso medicamentoso, então são esses profissionais que vão estar auxiliando na questão do tratamento mesmo.

#### **17. Qual a incidência da Síndrome de Burnout atualmente?**

**R:** Muito alto! A maioria dos profissionais acaba sofrendo dessa síndrome e com a pandemia agora vem aumentando muito. A demanda dentro do consultório da minha parte e com outros colegas de trabalho aumentou demais.

**18.Cite algumas orientações que podem ajudar no gerenciamentos das atividades de modo a evitar o adoecimento.**

**R:** Um cronograma é fundamental para saber cada horário no trabalho e no cotidiano. Saber dividir bem as pausas no almoço, no mínimo de 30 minutos, com isso, o dia será mais funcional.

**19.O que a OMS diz sobre a Síndrome de Burnout?**

**R:** Há uma matéria para sair em 2022 pela CID (classificação estatística internacional de doenças). A OMS está trazendo esse assunto, como uma Síndrome que precisa de atenção e ser tratada corretamente.

**20. Qual a diferença entre Síndrome de Burnout e Depressão?**

**R:** A depressão envolve uma tristeza profunda, onde nada faz sentido, e a pessoa vai cada vez mais se afundando. A Síndrome de Burnout é envolvida diretamente com o trabalho, a pessoa não consegue ter vida social, pensa somente no serviço.

## **9. ASPECTOS ÉTICOS**

Este projeto é enviado ao comitê de Ética da escola Deputado Salim Sedeh para confirmar sua autorização conforme as normas estabelecidas pelo comitê de Ética em pesquisa, da instituição em questão. Esse projeto atende às normas Regulamentares para o desenvolvimento de pesquisas de acordo com a resolução 196/96 Conselho de Saúde do Ministério de Saúde (1996).

## 10. ORÇAMENTO

Impressão	R\$ 10,00
Internet	R\$ 100,00
Energia elétrica	R\$ 50,00
Total	R\$ 160,00

## 11. APÊNDICES/ANEXOS/TABELAS/GRÁFICOS

### Síndrome de Burnout: as causas e como tratar problema de Izabella Camargo



Figura 1: Izabella Camargo, jornalista acometida pela Síndrome de Burnout.

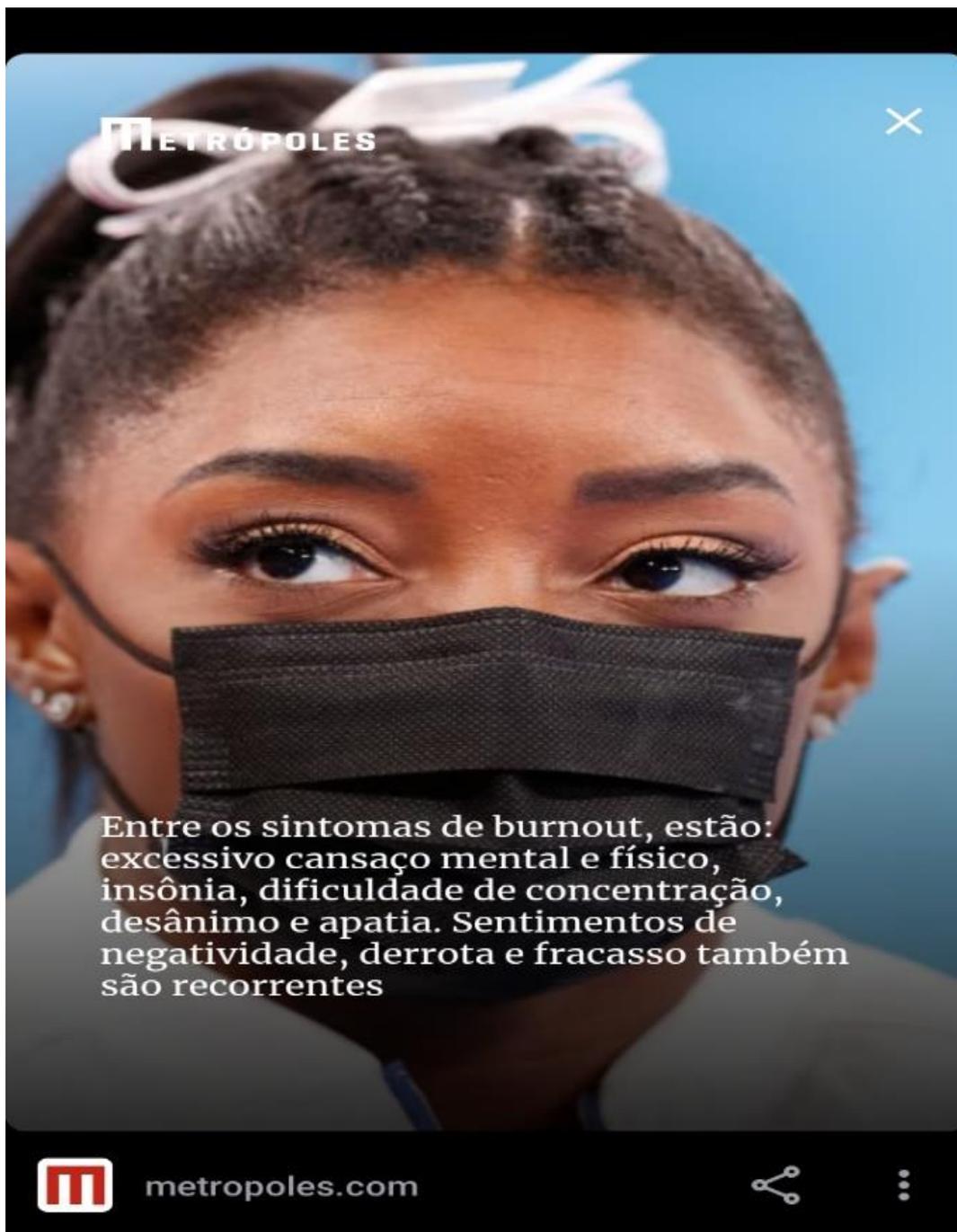


Figura 2: Simone Biles, ginasta dos Estados Unidos, desistiu de disputar a final das olimpíadas de Tokio 2020 para cuidar da saúde mental.



Figura 3: Anna Carolina Furlan Rebessi, Psicóloga, entrevistada do grupo de TCC Síndrome de Burnout.

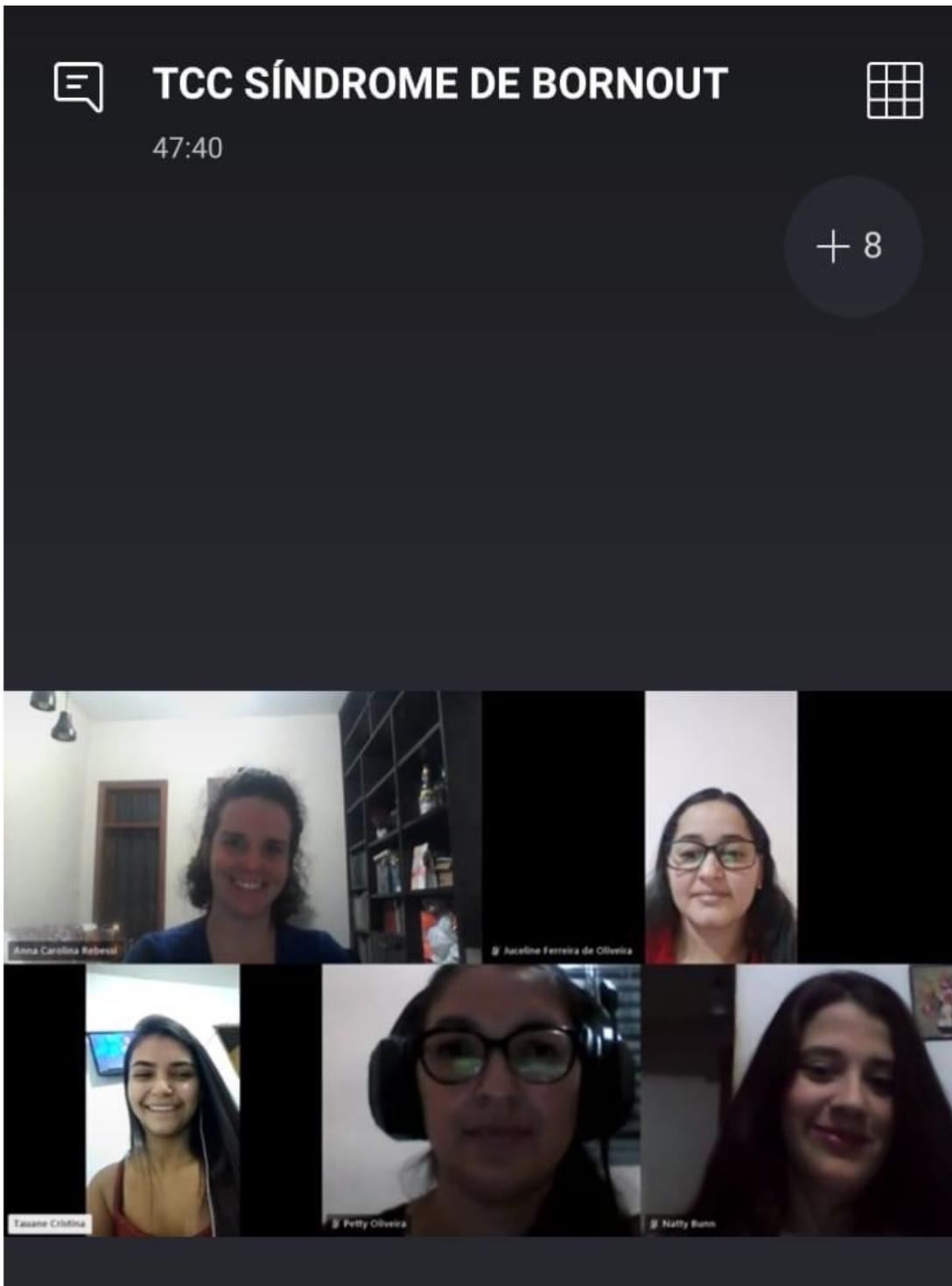
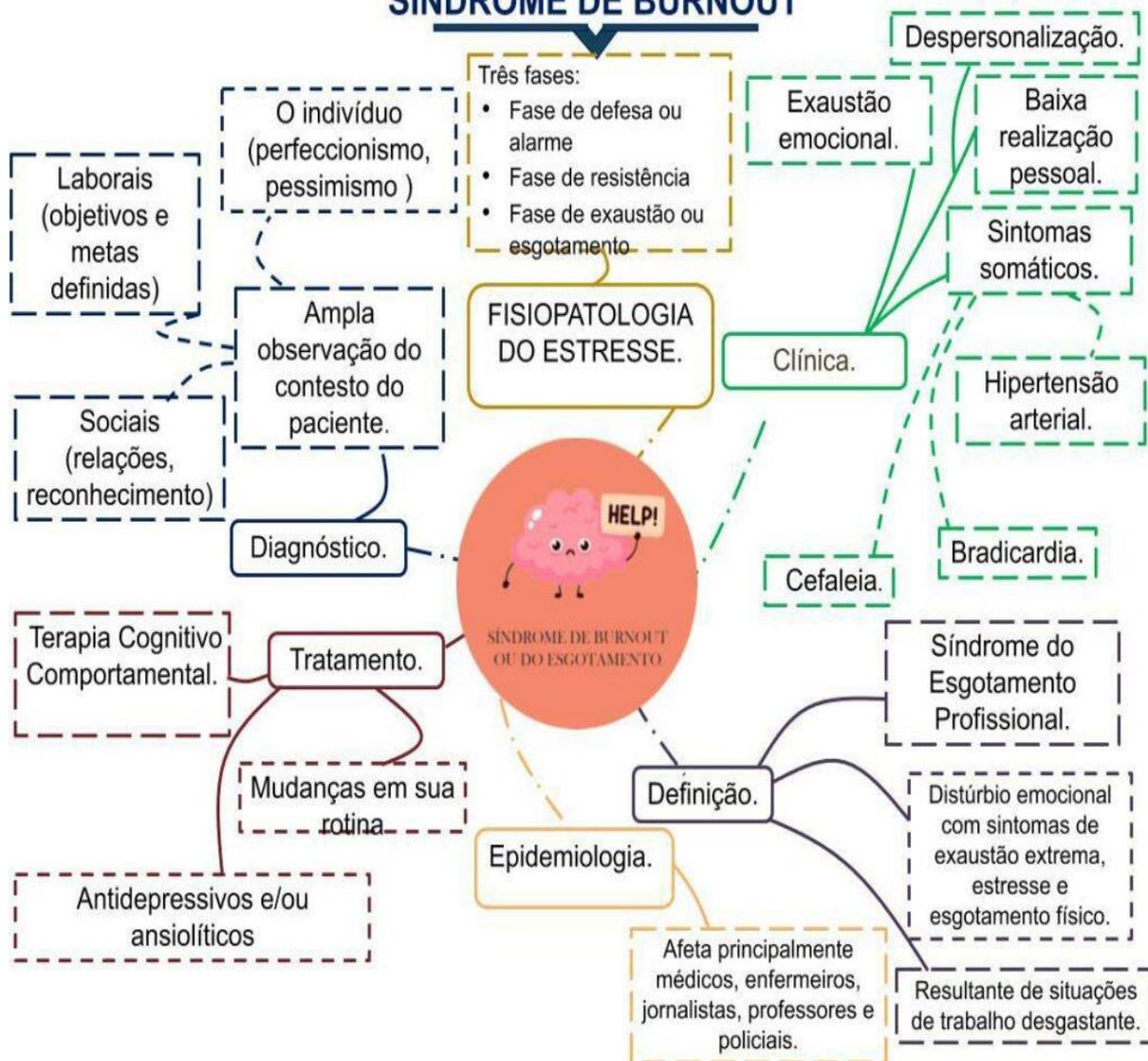


Figura 4: Print da entrevista com a Psicóloga Anna Carolina Furlan Rebessi.

# MAPA MENTAL

## SÍNDROME DE BURNOUT



**SANAR**  
MEDICINA



Figura 5: Mapa Mental – Síndrome de Burnout.

## 12. CRONOGRAMA

Atividades	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez
Pesquisa do Tema	X										
Definição do Tema	X										
Pesquisa bibliográfica	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
Coleta de Dados			X	X							
Apresentação e discussão dos dados			X		X			X			
Elaboração do projeto		X	X	X	X	X					
Entrega do projeto						X					
Conclusão										X	
Entrega do TCC										X	
Avaliação/ Defesa Banca											X

### **13. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A Síndrome de Burnout ou Esgotamento profissional é um transtorno psíquico, relacionado diretamente a fatores de estresse crônico no ambiente de trabalho. É um fenômeno cada vez mais comum nas organizações do trabalho, podendo trazer consequências individuais e coletivas. O estresse é compreendido como uma situação de alterações físicas e emocionais, provocadas por diferentes fatores, o qual pode resultar conseqüentemente em um desequilíbrio parcial ou total na estrutura orgânica e psicológica da pessoa, acarretando o adoecimento, entende-se que a Síndrome Burnout é uma resposta à fase crônica do estresse, quando o sofrimento psicológico do trabalhador é tanto que, ele já não consegue transformar seu trabalho, no sentido de buscar adequá-lo às suas necessidades psíquicas e fisiológicas.

O objetivo desta pesquisa foi informar as pessoas sobre a Síndrome de Burnout, como um problema psicossocial de extrema relevância de Saúde Pública, que gera impactos negativos na qualidade de vida dos profissionais. Começando pela sua primeira definição até a realidade dos dias atuais. Foram definidos quatro objetivos específicos: compreender as dimensões da Síndrome de Burnout; detectar os fatores que levam ao seu desenvolvimento; demonstrar quais são as causas e efeitos da Síndrome de Burnout no trabalhador; identificar ações de melhoria das condições de trabalho para combater o esgotamento extremo.

A análise dos dados encontrados nessa pesquisa, foram realizados através de consultas em sites especializados que possuem relevância e informações confiáveis, realizamos uma entrevista com a psicóloga Anna Carolina Furlan Rebessi e também ocorreu a aplicação de um questionário totalmente online, devido a pandemia do COVID 19, não foi possível alcançar um número maior de pessoas por questões sanitárias. Porém, foi satisfatório.

A primeira definição sobre a Síndrome de Burnout ocorreu em 1974, a partir da descrição clínica do médico psicanalista norte-americano Herbert Freudenberger, de um quadro de esgotamento físico e mental com intensa irritabilidade relacionado a condições adversas de trabalho de profissionais de saúde atuando na área de dependência química. Demonstrando assim, que a fragilidade emocional provocada pela falta dos suportes afetivo e social traz grande sofrimento, uma vez que o reflexo dessa situação não fica restrito à vida privada, ampliando-se para o campo das relações de

trabalho. Com o passar dos tempos essa definição ganhou mais força, através dos estudos realizados pelas psicólogas sociais Christina Maslach e Suzan Jackson nos anos 80, tornando-se a definição mais aceita. Identificaram três componentes principais: Exaustão emocional, é caracterizada por cansaço extremo e sensação de não ter energia para enfrentar o dia de trabalho; Despersonalização, é a adoção de atitude de insensibilidade ou hostilidade em relação às pessoas que devem receber o serviço/cuidado; Reduzida realização pessoal no trabalho, é o sentimento de incompetência e de frustração pessoal e profissional. Possibilitando a melhor compreensão e o desenvolvimento de formas adequadas de enfrentamento e prevenção.

O trabalho proporciona aos indivíduos, satisfação de condições objetivas tais como: renda, emprego, objetos possuídos e qualidade de habitação, de condições subjetivas: como segurança, privacidade e afeto, bem como motivação, relações de autoestima, apoio e reconhecimento social. Dentro desse contexto, o que se busca é a qualidade de vida em todas as esferas de nossas vidas.

Nota-se com esta pesquisa, a importância do reconhecimento dos primeiros sinais e sintomas físicos, psíquicos, uma mudança de comportamento, para que sejam tomadas as providências necessárias, diminuindo com isso, o risco de agravamento do transtorno. A pandemia da Covid-19 trouxe uma preocupação com a saúde mental e física da sociedade, principalmente em algumas categorias de profissionais, devido a sobrecarga de trabalho diante do enfrentamento da doença, o isolamento, home office, que podem ocasionar perturbações psicológicas e sociais, e interferir na qualidade de vida profissional. O psiquiatra e o psicólogo são os profissionais de saúde indicados para diagnosticar a síndrome, através de análise clínica do paciente, que será orientado quanto a melhor forma de tratamento: psicológico e farmacológico. O SUS oferece muitas alternativas de tratamento, daí a importância do diagnóstico precoce.

Esta pesquisa demonstra a importância do tema Síndrome de Burnout e a necessidade de mais informações a respeito, porque muitas pessoas não buscam ajuda médica, por falta de conhecimento ou não conseguem identificar todos os sintomas e acabam negligenciando a situação. Novas pesquisas e projetos se fazem necessárias para que possibilitem a prevenção desta doença ocupacional, ações de estratégias que colaborem para melhores condições de trabalho e um ambiente menos estressante. Tudo isso, em ação conjunta entre trabalhador, organização e sociedade.

Proporcionando o equilíbrio necessário para a satisfação, motivação e a qualidade de vida no trabalho e na vida pessoal.

## 14. REFERÊNCIAS

BARBOZA, J. I. R. A., & BERESIN, R. A Síndrome de Burnout em graduandos de enfermagem, 2007. Einstein, 5(3), 225-230. Disponível em: <https://www.re-dalyc.org/journal/4777/477767135007/html/>

Acesso em: 14/03/2021.

BATISTA J. B. V. Prevalência da Síndrome de burnout e fatores sociodemográficos e laborais em professores de escolas municipais da cidade de João Pessoa, PB. Revista Brasileira Epidemiologia, 13(3):502-12, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tce/a/Gbs37jbpJttGj9T3PpR4BGj/>

Acesso em: 27/08/2021.

BENEVIDES-PEREIRA A. M. T. (org.) Burnout: Quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. São Paulo. SP: Casa do Psicólogo, 2002. Síndrome do esgotamento profissional Revisão Bibliográfica. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/Movimento/article/viewFile/2832/1445>

Acesso em: 25/08/2021.

BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. O trabalho docente e o Burnout: um estudo em professores paranaenses, 2004. Disponível em: [https://educere.bruc.com.br/arquivo/pdf2008/550\\_775.pdf](https://educere.bruc.com.br/arquivo/pdf2008/550_775.pdf)

Acesso em: 09/09/2021.

BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T.; LEVY, G. C. T. M; SOBRINHO, F. P. N. A Síndrome de Burnout em professores do ensino regular: pesquisa, reflexões e enfrentamento. Rio de Janeiro: Cognitiva, 2010. Disponível em: <https://www.unifimes.edu.br/ojs/index.php/interacao/article/view/807/866>

Acesso em: 05/09/2021.

BERNHOEFT, R. Administração do Tempo: Um Recurso Para Melhorar a Qualidade de Vida Pessoal e Profissional. São Paulo: Nobel, 2009. Disponível em: <https://dspace.mckzie.br/bitstream/handle/10899/279/FAB%C3%8DOLA%20STEHLIK%20PEREIRA%20DA%20SILVA1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Acesso em: 30/08/2021.

BRASIL, MINISTÉRIO DA SAÚDE. Caracterização da síndrome de Burnout como doença do trabalho, p. 192, 2001. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/35655/caracterizacao-da-sindrome-de-burnout-como-doenca-do-trabalho>

Acesso em: 28/08/2021.

BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE.; OMS, ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, 2002. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Atenção Básica. Política Nacional de Práticas Integrativas e Complementares no SUS - PNPICSUS. Brasília: Ministério da Saúde, 2006. Disponível em: <http://revistas.fw.uri.br/index.php/revistadeenfermagem/article/view/491>

Acesso em:11/09/2021.

BRASIL, MINISTÉRIO DA SAÚDE. Síndrome de Burnout: causas, sintomas, tratamentos, diagnóstico e prevenção. Brasília MS: 2017. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br>

Acesso em: 09/092021.

BRASIL, MINISTÉRIO DA SAÚDE. O que significa ter saúde, 2020. Disponível em: <https://saudebrasil.saude.gov.br/eu-quero-me-exercitar-mais/o-que-significa-ter-saude>

Acesso em: 21/09/2021.

CARDOSO, W. L. C. D.; O. M. S, Organização Mundial da Saúde. Qualidade de vida e trabalho: Uma articulação possível. Em L. A. M. Guimarães.; & S. Grubits (Orgs.), Saúde Mental e Trabalho (pp. 89-116). São Paulo: Casa do Psicólogo, 1999. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/nHqtFfWQX4h3yHBdrrmSbBN/?lang=pt>

Acesso em: 23/08/2021.

CHIAVENATO, I. Recursos Humanos - O capital humano das organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. Disponível em: <http://www.fatecguaratingueta.edu.br/revista/index.php/RCO-TGH/article/view/194/187>

Acesso em: 19/09/2021.

CHOPRA, P.; CARLOTTO, M. S. Síndrome de Burnout: confronto entre o conhecimento médico e a realidade das fichas médicas, 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pe/a/SvWsDHSWRPzWzBDD8bw8kQN/?lang=pt>

Acesso em: 28/08/2021.

CODO, W.; VASQUES-MENEZES, I. Burnout: Síndrome da desistência. In W. Codo (Ed.), Educação: Carinho e trabalho, (pp. 237-255), 1999. Petrópolis, RJ: Vozes. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psoc/a/ZK47NkYwTQv8w6cXcfVqP6S/?lang=pt>  
Acesso em: 21/08/2021.

COSTA, J.R.A.; LIMA, J.V.; ALMEIDA, P.C. Stress no trabalho do enfermeiro. Rev. Escola de Enfermagem, USP, 37(3):63-71, 2003. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tce/a/Gbs37jbpJttGj9T3PpR4BGj/>  
Acesso em: 28/08/2021.

CUNHA, A. P.; SOUZA, E. M.; MELLO, R. Os fatores intrínsecos ao ambiente de trabalho como contribuintes da síndrome de burnout em profissionais de enfermagem. Revista de Pesquisa: Cuidado é Fundamental Online, v.1, n.1, p.29-32, 2012. Disponível em: <https://www.unaerp.br/revista-cientifica-integrada/edicoes-anteriores/volume-3-edcao-2/2426-rci-vencendo-a-sindrome-de-burnout-um-desafio-para-a-enfermagem/file>  
Acesso em: 08/04/2021.

FARIA, A. D.; SHINHARA, C. M. Síndrome de Burnout: Fatores geradores de estresse ocupacional em profissionais de enfermagem, 2017. Disponível em: <http://www.faculdadedeatuba.com.br/pdf.php?id=38&f=TCC%20CD%202019%20GEANE%20CORRIGIDO%20ENTREGAR%20FAI%20IMPRIMIR.pdf>  
Acesso em: 14/09/2021.

FARIA, C.; AUGUSTO, T. Como é feito o tratamento para síndrome de Burnout, 2020. Disponível em: <https://www.tuasaude.com/tratamento-para-sindrome-de-burnout/>  
Acesso em: 23/09/2021.

FARO, A.; BAIANO M. A. B.; NAKANO, T. C.; REIS, C.; SILVA, B. F. P.; VITTI, L. S. COVID-19 e saúde mental: A emergência do cuidado. Estud. Psicol., 37:e200074, 2020. Disponível em: <http://revistaenfermagematual.com.br/index.php/revista/article/view/835/790>  
Acesso em: 17/03/2021.

FERRARI. J. S. Síndrome de Burnout, 2013. Disponível em: [http://www.hospitaldecataguases.com.br/wp-content/uploads/2017/04/Sindrome\\_de\\_Burnout.pdf](http://www.hospitaldecataguases.com.br/wp-content/uploads/2017/04/Sindrome_de_Burnout.pdf)  
Acesso em: 21/09/2021.

FILGUEIRAS, J. C.; HIPPERT, M. I. Estresse: possibilidades e limites. In: Codo W, Jacques MG, organizadores. Saúde mental e trabalho. Petrópolis (RJ): Vozes, p. 112-29, 2002. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tce/a/Gbs37jbpJttGj9T3PpR4BGj/>  
Acesso em: 21/08/2021.

FRANÇA, A. C. L.; RODRIGUES, A. L. Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática. 4ª ed. São Paulo: Atlas, p. 29-55, 159-177, 2008. Disponível em: <http://bdtd.unoeste.br:8080/jspui/bitstream/tede/789/1/Dissertacao.pdf>  
Acesso em: 18/09/2021.

FRANCO, G. P. Burnout em residentes de enfermagem. Rev. esc. enferm. USP, v. 45, n. 1, p. 12-18, 2011. Disponível em: <https://www.unaerp.br/documentos/1876-ven-cendo-a-sindrome-de-burnout-um-desafio-para-a-enfermagem/file>  
Acesso em: 14/03/2021.

FREITAS, S. M. S.; PERESTRELLO, D. A criança e a doença: depoimentos de uma ex-psicóloga do hospital do câncer, 1980. Psicologia Atual: Síndrome de Burnout - Parte II. Disponível em: <https://cepps.com.br/a-sindrome-de-burnout-parte-ii/>  
Acesso em: 14/09/2021.

FREUDENBERGER, H. J.; RICHELSON, G. L'Épuisement professionnel: la brûlure interne. Tradução Marc Pelletier. Ottawa, ON: Gaëtan Morin, 1987. Conceito(s) de burnout: questões atuais da pesquisa e a contribuição da clínica. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/KTtx79ktPdtVSxwrVrkkNyD/?lang=pt>  
Acesso em: 14/03/2021.

GAZZOTTI, A. A.; VASQUES-MENEZES, I. Suporte afetivo e o sofrimento psíquico em burnout. Em W. Codo (Org.), Educação: Carinho e trabalho (pp. 261-266). Rio de Janeiro: Vozes, 1999. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/nHqtFfWQX4h3yH-BdrrmSbBN/?format=html>  
Acesso em: 21/08/2021.

GELLY, A. G. S. K. Síndrome de Burnout: o meio ambiente de trabalho que adocece o trabalhador e seu reflexo previdenciário. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 20, n. 4218, 18 jan. 2015. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/30530/sindrome-de-burnout>  
Acesso em: 24/08/2021.

GIL-MONTE, P. R.; PEIRÓ, J. M.; TRUCHOT, D. Qualidade de vida e esgotamento profissional do professor universitário, 1997. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/19699/1/QualidadeVidaEsgotamento.pdf>

Acesso em: 21/09/2021.

GIL-MONTE, P. R.; MASLACH, C.; SCHAUFELI, W. B. Conhecimento de professores sobre a Síndrome de Burnout, fatores de risco e consequências, 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pe/a/MjdHQdC7hRPLBQQ4pTDMmXK/?lang=pt&format=pdf>

Acesso em: 14/09/2021.

GUIDO, L. A.; LINCH, G. F. C.; PITTHAN, L. O.; UMANN, J. Estresse, coping e estado de saúde entre enfermeiros hospitalares. Ver. da escola de enfermagem da USP, v. 45, n. 6, p. 1434-9, 2011. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/reeusp/article/viewFile/40855/44275>

Acesso em: 25/08/2021.

HELMAN, C. G.; LADEIRA, M.B.; LAZARUS, R. S. Estresse ocupacional e Síndrome de Burnout no exercício profissional da psicologia Cultura, 1996. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/nHqtFfWQX4h3yHBdrrmSbBN/?lan=pt>

Acesso em: 11/09/2021.

KESTENBERG, K. V. Síndrome de Burnout: o que é, os sintomas e o tratamento, 2018. Disponível em: <https://blog.psicologiaviva.com.br/sindrome-de-burnout/>

Acesso em: 27/08/2021.

LEVY, G. C. T. M.; NUNES SOBRINHO, F. P.; SOUZA, C. A. A. Conhecimento de professores sobre a Síndrome de Burnout: Processo, Fatores de risco e consequências, 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pe/a/MjdHQdC7hRPLBQQ4pTD-MmXK/?format=pdf&lang=pt>

Acesso em: 16/03/2021.

LIMA, F. D. Síndrome de Burnout em residentes da Universidade Federal de Uberlândia, MG. Rev. Bras. Educ. Med., v.31, n.2, p.137-146, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbem/a/Bjg3cXRYKvCtmdWrfwrYWfQ/?lang=pt>

Acesso em: 08/09/2021.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; OLIVEIRA, P. M. Avaliação da gestão de programas de qualidade de vida no trabalho. ERA-eletrônica, São Paulo, v. 4, n. 1, 2005. Disponível

em:<https://site.ucdb.br/public/md-dissertacoes/8025-mobbing-relacoes-com-a-sindrome-de-burnout-e-a-qualidade-de-vida-dos-trabalhadores-de-uma-instituicao-universitaria-de-campo-grande-ms.pdf>

Acesso em: 30/09/2021.

LIPP, M. N. O stress do professor. Campinas, SP: Papyrus, 2002. Disponível em: [http://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/38686/1/2018\\_tcc\\_idcruz.pdf](http://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/38686/1/2018_tcc_idcruz.pdf)

Acesso em:09/09/2021.

LUCAS, S. S.; SILVA, M. D.; PEREIRA, N. M.; SCATOLIN, H. G. Síndrome de Burnout: estratégias, reconhecimento e prevenção no contexto organizacional. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do conhecimento. Ano 05, Ed. 11, Vol. 18, pp. 166-180. Novembro de 2020. ISSN:2448-0959. Disponível em: <https://www.nucleodocohhecimento.com.br/psicologia/reconhecimento-e-prevencao>

Acesso em: 23/09/2021.

MAGNAGO, T. S. B. S. Condições de trabalho de profissionais da enfermagem: avaliação baseada no modelo demanda controle. Acta Paul Enferm., 2010. Disponível em:<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sciarttext&pid=S010321002010000600015>

Acesso em: 14/03/2021.

MASCARELLO, V.; RICARDINO, R. N. Qualidade de vida no trabalho: um estudo multicaseo com psicólogos organizacionais e do trabalho. 2003. Monografia: Graduação em Psicologia, Universidade do Vale do Itajaí, Itajaí, 2003. Disponível em: <https://ri.unipac.br/repositorio/wp-content/uploads/tainacan-items/282/107669/Maria-Isabella-AlmeidaBaiao.pdf>

Acesso em: 23/09/2021.

MASLACH, C.; SCHAUFELI, W. B. The future of Burnout. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), Professional burnout: Recent developments in theory and research (pp. 253-259), 1993, New York: Taylor & Francis. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psoc/a/CL8jLVJJrsFvYpgGXmPwcTs/?format=pdf&lang=pt>

Acesso em: 21/08/2021.

MASLACH, C.; SCHAUFELI, W. B.; LEITER, M. P. Job Burnout. Annual Review of Psychology, v. 52, p. 397-422, 2001. Conceito (s) de Burnout: Questões atuais da Pesquisa e a contribuição da Clínica. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rbso/a/KTtx79ktPdtVSxwrVrkkNyD/?lang=pt>

Acesso em: 14/03/2021.

MENDANHA, M. H. Desvendando o Burnout: uma análise interdisciplinar da síndrome do esgotamento profissional. São Paulo: LTr, 2018. Síndrome de Burnout: um diagnóstico mascarado. Disponível em: <https://www.unifimes.edu.br/ojs/index.php/interacao/article/view/807/866>

Acesso em: 05/09/2021.

MORENO-JIMÉNEZ, B.; HERNÁNDEZ, E. G.; GUTIÉRREZ, G. J. L. La evaluación del estrés y el burnout del profesorado: el CBP-R. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Madrid, v. 16, n. 2, p. 151-171, 2000. Disponível em: <https://scielosp.org/article/sausoc/2012.v21n1/129-140/pt/>

Acesso em:14/03/2021.

MOREIRA, D. S. Prevalência da síndrome de burnout em trabalhadores de enfermagem de um hospital de grande porte da Região Sul do Brasil. Santa Catarina, Brasil. Cad. Saúde Pública, 25(7):1559-68, 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csp/a/pc7N3MpyPZGTkWLXYtWhKN/abstract/?lang=pt>

Acesso em:14/03/2021.

MOREIRA, W.; LHANO, M. Síndrome de burnout: o que é, sintomas, tratamento e causas, 2020. Disponível em: <https://www.minhavidacom.br/bem-estar/tudo-sobre/35831-sindrome-de-burnout>

Acesso em: 15/03/2021.

OLIVEIRA, J. R. A Síndrome de Burnout nos cirurgiões-dentistas de Porto Alegre, RS. Dissertação de Mestrado em Odontologia - Faculdade de Odontologia, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2001. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/Movimento/article/viewFile/2832/1445>

Acesso em: 24/08/2021.

PEBMED, U. F. F. 78% dos profissionais de saúde tiveram sinais de Síndrome de Burnout durante pandemia, 2020. Disponível em: <https://medicinasa.com.br/burnout-profissionais-de-saude/>

Acesso em: 08/04/2021.

QUEIROZ, C. M. B.; SÁ, E. N. C.; ASSIS, M. M. A. Qualidade de vida e políticas públicas no município de Feira de Santana, Bahia. *Ciência e Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v. 9, n. 2, p.411-421, 2004. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/19699/1/QualidadeVidaEsgotamento.pdf>

Acesso em: 21/09/2021.

SALOMÉ, L. Caracterização dos Sintomas físicos de Estresse na equipe de pronto atendimento: Profissionais de enfermagem. *Revista Escola de Enfermagem, USP*, São Paulo, Brasil, v. 45, n. 3, p. 722-729, 2009. Disponível em: <http://www.faculdadedeitaituba.com.br/pdf.php?id=38&f=TCC%20CD%202019%20GEANE%20CORRIGIDO%20ENTREGAR%20FAI%20IMPRIMIR.pdf>

Acesso em: 23/09/2021.

SANTOS, G. M. R. F.; SILVA, M. E.; BELMONTE, B. R. COVID-19: ensino remoto emergencial e saúde mental de docentes universitários, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbsmi/a/b3TVbVHcCZRxkVZPFPK6PHF/?lang=pt&format=pdf>

Acesso em: 17/03/2021.

SCHMITZ, G. A. Síndrome de Burnout: uma proposta de análise sob enfoque analítico-comportamental. Dissertação (Mestrado em Análise do Comportamento) – Universidade Estadual de Londrina – UEL, Centro de Ciências Biológicas, Programa de Pós-graduação em Análise do Comportamento, 2015. Disponível em: <https://juridico-certo.com/p/fabriciana-saperas/artigos/sindrome-de-burnout-a-sindrome-do-esgotamento-profissional-4970>

Acesso em: 15/03/2021.

SHIOZAWA, P.; MCGONIGAL, A.; ASSUNÇÃO, HIGOR, & MARÔCO, J. Síndrome de Burnout: há evidência para o uso de antidepressivos? *Medicina Interna de México*. 36 (29), 16-24, 2020. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/16724/14838>

Acesso em: 24/09/2021.

SILVA, D. C. M.; LOUREIRO, M. F.; PERES, R. S.; SILVA D.C.M.; LOUREIRO M.F.; PERES, R.S. Burnout em profissionais de enfermagem no contexto Hospitalar. São Paulo, 2008. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1677->

74092008000100004&script=sci\_abstract

Acesso em: 25/08/2021.

SILVA, J. F. C. Estresse ocupacional e suas principais causas e consequências, 2010.

Disponível em: [https://www.avm.edu.br/docpdf/monografias\\_publicadas/k213171.pdf](https://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/k213171.pdf)

Acesso em: 12/09/2021.

SILVA, M. T.; PINHEIRO, F. G. M. S.; GUIMARÃES, L. A. M.; MINAYO-GOMEZ, C.;

THEDIM-COSTA, S. M. F. Conhecimento de professores sobre a Síndrome de Bur-

nout: processo, fatores e consequências, 2013. Disponível em: [https://www.sci-](https://www.sci-elo.br/j/pe/a/MjdHQdC7hRPLBQQ4pTDMmXK/?lang=pt&format=pdf)

[elo.br/j/pe/a/MjdHQdC7hRPLBQQ4pTDMmXK/?lang=pt&format=pdf](https://www.sci-elo.br/j/pe/a/MjdHQdC7hRPLBQQ4pTDMmXK/?lang=pt&format=pdf)

Acesso em: 11/09/2021.

SOARES, A. S. Mobbing: relações com a Síndrome de Burnout e a qualidade de vida

dos trabalhadores de uma instituição universitária de Campo Grande, MS. [Disserta-

ção de Mestrado]. Campo Grande: Univ. Católica Dom Bosco, 2008. Disponível em:

<https://www.rbmt.org.br/details/46/pt-BR/sindrome-de-burnout>

Acesso em: 21/08/2021.

TEIXEIRA, F. G.; SILVA, M. R. S.; MEDEIROS, G.L. Síndrome de Burnout - a interface

entre o trabalho na área da educação e na enfermagem, 2010. Disponível em:

<https://www.redalyc.org/pdf/3882/388239961019.pdf>

Acesso em: 25/08/2021.

TRIGO, T. R.; PEREIRA, B. A.; TENG, C. T.; HALLAK, J. E. C. Síndrome de burnout

ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos. Revista de Psiquiatria Clínica, 34

(5):223-33, 2007. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/revistaenferma->

[gem/article/view/10087/10538](https://periodicos.ufpe.br/revistas/revistaenferma-gem/article/view/10087/10538)

Acesso em: 11/09/2021.

TRINDADE, L.; LAUTERT, L. Síndrome de Burnout entre os trabalhadores de estra-

tégia de saúde da família. Rev. esc. enferm. USP, v. 44, n.2, p. 274-9, 2010. XII Sim-

pósio Internacional de Ciências Integradas da UNAERP Campus Guarujá. Disponível

em: <https://www.unaerp.br/documentos/1876-vencendo-a-sindrome-de-burnout-um->

[desafio-para-a-enfermagem/file](https://www.unaerp.br/documentos/1876-vencendo-a-sindrome-de-burnout-um-desafio-para-a-enfermagem/file)

Acesso em: 17/03/2021.

TRUCHOT, D. Qualidade de vida e esgotamento profissional do professor universitário, 2004. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/19699/1/QualidadeVidaEsgotamento.pdf>

Acesso em: 21/09/2021.

ULHÔA, M. L.; GARCIA, F. C.; LIMA, C.T. Estresse Ocupacional dos trabalhadores de um Hospital Público de Belo Horizonte: Um estudo de caso nos centros de Terapia Intensiva. REGE, v.18, n 3, p. 409-426, 2011. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/rege/article/view/36745>

Acesso em: 14/03/2021

ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. Porto Alegre: Artmed. Resenha: Psicologia, organizações e trabalho no Brasil, 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pe/a/hfg8JKJTYFpgC-NggLHS3ppm/?format=pdf&lang=pt>

Acesso em: 25/08/2021.