

## PROFISSÕES SUSCETÍVEIS À SÍNDROME DE BURNOUT uma revisão de literatura

**Irineia Florister Gomes de Oliveira<sup>1</sup>**

Universidade Santa Úrsula  
claupsicologia16@gmail.com

**Natasha dos Santos<sup>2</sup>**

Universidade Santa Úrsula  
natasha.santos.c@gmail.com

**Maria Claudete Silva<sup>3</sup>**

Universidade Santa Úrsula  
claupsicologia16@gmail.com

**Ana Carolina de Gouvea Dantas Motta<sup>4</sup>**

Universidade do Grande Rio  
anacarolinadegouvea@gmail.com

---

### Resumo

Este artigo apresenta uma análise de estudos científicos dedicados à temática Síndrome de Burnout, objetivando elencar os profissionais mais propensos ao seu desenvolvimento. Para tanto, foi estabelecida uma revisão integrativa da literatura, que teve como base metodológica uma pesquisa bibliográfica, realizada nas bases de dados como Scielo, PubMed e PePSIC, Google Acadêmico, além de livros, considerando o período de 2000 a 2024. Como resultado o estudo conferiu que os enfermeiros e professores são os que mais desenvolvem a Síndrome de Burnout, porém, o distúrbio pode ser desenvolvido por profissionais de qualquer área. Colocando-se como importante a atuação administrativa das organizações para prevenir o acometimento do Burnout.

**Palavras-chave:** trabalho; estresse; burnout; esgotamento emocional.

### PROFESSIONS SUSCEPTIBLE TO BURNOUT SYNDROME a literature review

#### Abstract

This article presents an analysis of scientific studies dedicated to the topic of Burnout Syndrome, aiming to list the professionals most prone to its development. To this end, an integrative review of the literature was established, which had as its methodological basis bibliographical research, conducted in databases such as Scielo, PubMed and PePSIC, Google Scholar, in addition to books, considering the period from 2000 to 2024. As a result, the study found that nurses and teachers are the ones who most often develop Burnout Syndrome, however, the disorder can be developed by professionals from any area. The administrative actions of organizations are considered important to prevent Burnout.

**Keywords:** job; stress; burnout; emotional exhaustion.

---

<sup>1</sup> Graduada em Psicologia pela Universidade Santa Úrsula.

<sup>2</sup> Graduada em Psicologia pela Universidade Santa Úrsula.

<sup>3</sup> Professora do curso de graduação em psicologia Universidade Santa Úrsula (USU). Graduação em Psicologia e Administração de Empresas, especialização em Terapia Cognitivo Comportamental, Neuropsicologia, Gestão de Recursos Humanos e Psicopedagogia. Mestre em administração e desenvolvimento empresarial e doutorado em psicologia na Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ).

<sup>4</sup> Professora adjunta da Universidade do Grande Rio (UNIGRANRIO). Graduada em Administração de Empresas pela PUC-Rio (2000), Mestrado em Ciências Contábeis na FACC e Doutorado em Engenharia de Produção na COPPE (2014), ambos pela Universidade Federal do Rio de Janeiro.



## 1 INTRODUÇÃO

A origem etimológica da palavra trabalho provém do latim *tripalium*, que significa a junção da parte tri, que significa três, e *palum*, que quer dizer madeira. Sendo uma referência a um tipo de instrumento de tortura, que era muito comum nos tempos longínquos da Europa, o qual acabou por ser associado ao trabalho enquanto forma de penalidade. Lembrando que, o instrumento alude um tempo em que escravos e pobres eram os indivíduos desprovidos de posses, os quais não conseguiam quitar os impostos, ficando sujeitos as torturas no *tripalium*. Ainda tomando por base o latim, salienta-se a palavra trabalho em francês, que é *travailler*, a qual significa “sentir dor” ou “sofrer”. Porém, ao longo do tempo, a definição da palavra se transformou, no entanto, ainda alude a algo sofrível, indicando a realização de uma atividade exaustiva ou difícil. Mas, em meados do século XIV, alcançou-se o sentido da palavra trabalho, que tomou outra proporção, adotada até hoje, sendo a utilização de forças e faculdades humanas, como talento e habilidades, para alcançar um determinado fim (Dicionário Etimológico, 2024).

Espreita-se, assim, um entendimento histórico de que o trabalho seria um tipo de castigo e/ou punição, visto que a palavra carrega consigo um conceito próximo a dor e a culpabilidade. Por outro lado, na contemporaneidade, o trabalho já é compreendido como um complemento à vida dos indivíduos, oferecendo-lhes sentido de realização e/ou gratificação. Uma perspectiva atual em que o trabalho se coloca como uma exigência para sobrevivência e como uma razão de vida. Neste ponto, o ato de trabalhar sugere que, para ser positivo na vida do indivíduo, sua prática deva ser feita em conexão com um ambiente de convívio sadio, com respeito e comprometimento, cooperando para a qualidade de vida dos envolvidos. De tal maneira, o mesmo trabalho que inspira e gratifica, também se relaciona com o esforço, a atenção e a concentração, podendo ocasionar ao indivíduo desgaste físico e/ou mental, influenciando em sua qualidade de vida (Kanaane, 2017).

Isto porque, relações de trabalho conflituosas ou danosas entre indivíduo e organização, sem a devida equalização administrativa, transformam-se em processos negativos de adequação, como demissão, perda de promoção ou segregação da carreira profissional. Inclusive, acrescenta-se, que não é raro o distúrbio emocional do tipo Síndrome de Burnout no trabalhador, ocasionado pelo seu esgotamento emocional, seja por estresses ocupacional e/ou desgaste físico, afetando negativamente a sua qualidade de vida (Mello Filho; Burd, 2010). Uma seara que traz à tona a psicologia organizacional e do trabalho, a qual estuda e ampara as questões que afetam a saúde do trabalhador, como, por exemplo, a Síndrome de Burnout. Sendo

a psicologia organizacional calcada na oferta de proteção e auxílio da qualidade de vida dos trabalhadores (Zanelli, Borges-Andrade; Bastos, 2004).

No contexto do Burnout, a própria nomenclatura da palavra já imputa o seu significado no estreito da psicologia organizacional, pois trata-se de um verbo em inglês *to burn out*, que significa queimar completamente, indicando a existência de que algo chegou ao seu esgotamento total. Podendo-se, ainda, a título de curiosidade, fazer uma analogia do Burnout com o ditado popular brasileiro: “essa foi a gota d’água”. Aqui, apesar de se utilizar o elemento água e não fogo, também se aponta uma situação de esgotamento total, indicando que se chegou a gota de água limite, ou seja, a que fez o copo transbordar, superando o seu limite de armazenamento. Decerto, outras analogias são possíveis para exemplificar a situação de esgotamento humano. No entanto, a terminologia Síndrome de Burnout se popularizou mundialmente, imprimindo a conexão do trabalho do indivíduo com a sua condição de esgotamento total. Assim, o Burnout coloca-se como uma condição associada a um distúrbio emocional, o qual se relaciona com a condição de esgotamento total, caracterizada pela situação extrema de exaustão advinda do trabalho. Sendo a Síndrome de Burnout nomeada em português como Síndrome do Esgotamento Profissional (Pêgo; Pêgo, 2016).

Foi o psicanalista Herbert Freudenberger que, historicamente, apresentou os primeiros estudos relacionados com a Síndrome de Burnout, nomeando-a, isto feito na década de 1970 (Freudenberger, 1974). O Burnout, num primeiro momento, teve a sua explicação associada aos profissionais da área de saúde, colocando-se como uma manifestação psicológica da exaustão emocional devido ao trabalho. Posteriormente, incluiu-se no âmbito dos afetados pelo Burnout os profissionais de serviço, indo além dos da área da saúde, como, por exemplo, serviço social, assistência jurídica e atividades como polícia e bombeiros (Vieira; Russo, 2019). No entanto, na contemporaneidade, o Burnout relaciona-se com qualquer tipo de profissional, até porque, todas as profissões estão sujeitas às pressões e imposições cada vez maiores, influenciando no quadro de esgotamento dos indivíduos envolvidos (Soares *et al.*, 2022).

Mediante o exposto, o Burnout não provém do trabalho exagerado, mas do espaço entre a mediação e gratificação, atentando-se que nem sempre gratificação remete a valor monetário. Na verdade, o Burnout advém do excesso crônico do estresse ocupacional, que acaba gerando sintomas como: cansaço emocional e físico, além da diminuição da capacidade produtiva do profissional (Abreu-Rodrigues, 2021). De tal modo, quando há realização do profissional, quando existe gratificação, se estabelece qualidade de vida para o trabalhador, significando a existência de um cenário de estabilidade profissional e pessoal. Logo, promover a saúde e o bem-estar dos trabalhadores repercute como oferta de qualidade de vida no ambiente de

trabalho. Para tanto, as organizações podem adotar projetos, tais como: aplicar flexibilidade nos horários; criar um espaço de relaxamento; lazer; grupos de estudos; e estimular a prática de exercícios físicos (Cabral, 2021).

Assim sendo, gerir o bem-estar dos trabalhadores traz benefício não só para eles, como também para a organização, pois quando um trabalhador desenvolve sintomas de Burnout tende a oferecer baixa produtividade. Além disso, promover o bem-estar dos trabalhadores evita que sejam demitidos, o que diminui a rotatividade de funcionários dentro das organizações, instaurando uma cultura organizacional que propicie a qualidade do ambiente de trabalho. Uma conjuntura que instaura na organização uma cultura de segurança psicológica e de planejamento, favorecendo a implementação de um canal para exposições dos trabalhadores, oferecendo-lhes ambiente de acolhimento para externalizarem as suas questões e frustrações (Lacaz, 2007).

A condição do Burnout ficou mais evidente, aos olhos da sociedade, durante a pandemia mundial do Covid-19. Isto porque, as condições do ambiente de trabalho naquele momento chamaram a atenção no contexto administrativo, abarcando a uma busca para se evitar o sofrimento, seja físico pela doença ou emocional pela adoção do distanciamento social. Um período em que se estabeleceu um ambiente fecundo para os trabalhadores chegarem no esgotamento extremo, deste modo, na condição de Síndrome de Burnout (Modesto, Souza; Rodrigues, 2020). Certamente, foi um momento da História em que ficou latente a observação do esgotamento dos profissionais da saúde, mas, além deles, também foi possível observar a mesma condição em outras áreas de trabalho. Isto porque, qualquer categoria de trabalho pode vincular-se ao Burnout.

Desta forma, entende-se que qualquer pessoa em sua vivência de trabalho pode sofrer em algum momento um esgotamento extremo, chegando na condição tida como Burnout, um fato que a torna uma temática relevante, não só para estudos da área de Saúde, como também da área de Administração. Haja vista, a importância do trabalho do psicólogo nas organizações, oferecendo suporte de clínica para os trabalhadores. Uma temática administrativa em que se estabeleceu o objetivo do artigo empreendido, que foi verificar nas publicações científicas as categorias de profissionais mais suscetíveis ao desenvolvimento do Burnout. Estruturou-se, assim, uma revisão de literatura, tal como um compêndio literário, que abarcou estudos sobre o Burnout, permitindo a observação de alguns conceitos que se repetiam em publicações distintas, imprimindo ao artigo a ordem metodológica qualitativa.

## **2 METODOLOGIA**

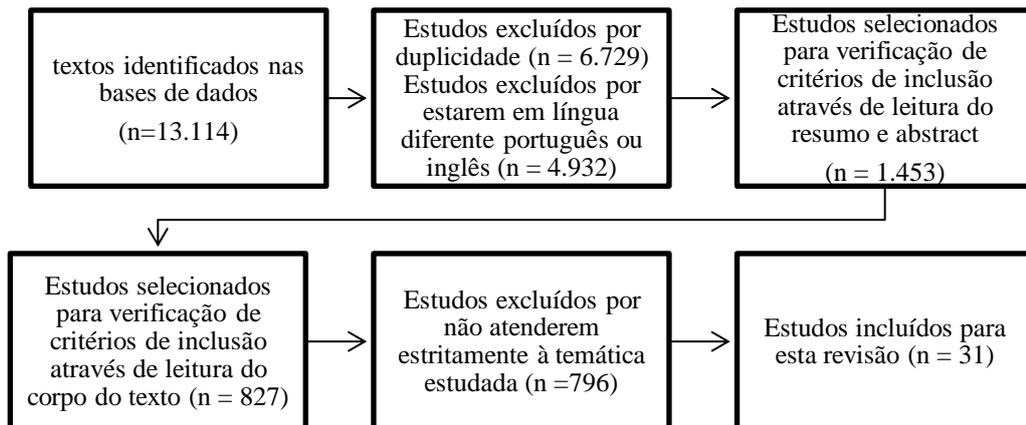
O presente artigo se estabeleceu como uma revisão integrativa da literatura, tratando-se de um estudo teórico realizado com base em uma pesquisa bibliográfica, que teve como fontes publicações científicas nacionais e internacionais centradas no período de 2000 a 2024, buscando assim um panorama do século XXI. Sendo o levantamento da literatura feito nas bases de dados Scielo, PubMed, PePSIC e Google Acadêmico. Para localização das publicações científicas, os descritores utilizados na língua portuguesa foram: estresse, Burnout, estresse ocupacional, esgotamento emocional, Síndrome de Burnout, trabalho, Burnout nas profissões, organizações. Já na língua inglesa foram: Organizational politic, Burnout Syndrome. Ademais, foram adotados os seguintes critérios de inclusão: abranger alguns dos descritores e apresentar textos completos em português ou inglês, seja artigo, livro ou trabalhos acadêmicos (teses, dissertações, Trabalhos de Conclusão de Curso). Sendo os critérios de exclusão, não atender a qualquer um dos critérios de inclusão.

A análise para coletar as publicações inicialmente ocorreu por meio de leituras dos títulos, depois dos resumos (abstracts) e, por fim, dos conteúdos dos textos, incluindo as explicações conclusivas dos autores em questão. Sendo o foco de interesse na investigação os estudos originais, que abrangeram os assuntos: o ato de trabalhar; o estresse ocupacional; o Burnout; e as profissões mais correlacionadas com o Burnout.

### **2.1 RESULTADOS DA BUSCA E DA SELEÇÃO**

Na utilização da metodologia eleita para a pesquisa, encontrou-se um montante expressivo de 13.114 textos acadêmicos. Após a exclusão 6.729 textos por duplicidade, 4.932 por não estarem em língua portuguesa ou inglesa, chegou-se a 1.453 para verificação de critérios de inclusão através de leitura do resumo e/ou abstract. Posteriormente, 827 estudos foram selecionados para leitura do corpo do texto, sendo excluídos 796 estudos da amostra por não atenderem estritamente o interesse dentro da temática estudada. Logo, a revisão de literatura contou com uma seleção de 31 textos, conforme explicitado na Figura 1.

**Figura 1** - Fluxograma do processo de triagem dos textos selecionados para o estudo



Fonte: Elaboração própria.

## 2.2 CARACTERÍSTICAS DO ESTUDO

Os estudos que estruturaram a revisão de literatura apresentam-se no Quadro 1, sendo que a maior parte tratou: do estresse ocupacional; da Síndrome de Burnout; das profissões mais suscetíveis; e das formas de prevenção para o não desenvolvimento do Burnout. Tendo a pesquisa dado maior atenção ao estreito investigativo dos profissionais mais acometidos pelo Burnout.

**Quadro 1** - Descrição dos textos selecionados na pesquisa

	<b>Autor(es) Data</b>	<b>Título</b>	<b>Principais resultados</b>
1	Silva, 2000.	Burnout: um desafio à saúde do trabalhador	Burnout é o produto de uma interação negativa no ambiente laboral, cabendo a organização percebê-lo e combatê-lo, visando a qualidade de vida dos trabalhadores.
2	Rosa e Carlotto, 2001.	Síndrome de Burnout: um tipo de estresse ocupacional	O estresse ocupacional possui sintomas ocasionando diferentes doenças, e dentre os distúrbios emocionais há o Burnout.
3	Maslach, Schaufeli e Leiter, 2001.	Job Burnout.	Destaca modelo multidimensional de Burnout, trazendo alternativa saudável para o engajamento no trabalho. Também analisa as causas e as consequências organizacionais do Burnout, bem como resume diversas estratégias para prevenção e remediação desta síndrome
4	Benevides-Pereira, 2002.	Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador	Apresenta abordagens diversas sobre o Burnout, incluindo uma visão de busca pela qualidade de vida do indivíduo trabalhador
5	Benevides-Pereira, 2003.	O Estado da Arte do Burnout no Brasil	O estudo elenca investigações sobre Burnout no Brasil, concluindo que ainda é uma questão que deve ser aprofundada não em nível individual, mas coletivo.

	<b>Autor(es) Data</b>	<b>Título</b>	<b>Principais resultados</b>
6	Burger, 2003	Burnout e trabalho universitário produtivo	Os professores universitários são acometidos pela Síndrome de Burnout, sobretudo as mulheres, indivíduos entre 36 e 45 anos com mais de seis anos de magistério.
7	Limongi-França, 2004.	Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial.	Estabeleceu conjunto de práticas e percepções relativas à gestão da qualidade de vida do trabalhador nas empresas.
8	Rocha, 2005.	O estresse no ambiente de trabalho	O ambiente laboral pode desenvolver sofrimento psíquico no trabalhador, incluindo desenvolvimento de estresse ocupacional e acometimento da Síndrome de Burnout.
9	Pereira, 2005.	A satisfação no trabalho: uma aplicação ao sector hoteleiro da ilha de são Miguel	Trouxe como ponto de referência de gestão administrativa ter trabalhadores satisfeitos, com o trabalho que desempenham. Sendo uma postura que evita o desenvolvimento do Burnout e demais distúrbios emocionais.
10	Castro e Zanelli, 2007.	Síndrome de Burnout e Projeto de Ser	Apresentou o Projeto Ser como fonte de conhecimento do processo de desenvolvimento do Burnout.
11	Bottini, 2009.	Professor Adoece No Trabalho: Síndrome de Burnout, efeitos na ação pedagógica	Os professores sujeitos do estudo apresentaram nível alto de exaustão profissional, baixo nível de realização profissional e baixa despersonalização, sendo perceptível aos alunos sintomas de Burnout neles, incluindo: irritação, cansaço.
12	Genuíno, Gomes, Moraes, 2009.	O estresse ocupacional e a Síndrome de Burnout no ambiente de trabalho: suas influências no comportamento dos professores da rede privada de ensino médio de João Pessoa	O estudo concluiu que a maioria dos professores apresentou sintomas de estresse ocupacional, porém apenas uma minoria sinalizou características da Síndrome de Burnout.
13	Limongi-França, 2011.	Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática.	Destaca tipos e formas de estresse, incluindo doenças relacionadas com o trabalho, dentre elas o Burnout.
14	Chiavenato, 2014	Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações	Ter competência para gerir pessoas significa contratar os profissionais certos preservando-os na empresa, oferecendo uma cultura organizacional que os engaje, oferecendo um ambiente de trabalho saudável. Tudo isso não só ajuda a produtividade da empresa, como evita o desenvolvimento de doenças laborais, preservando a qualidade de vida dos profissionais.
15	Pêgo e Pêgo, 2016.	Síndrome Burnout	A síndrome Burnout precisa ser entendida como uma doença, pois só assim será possível a adoção de medidas para sua prevenção.
16	Maslach e Leiter, 2016.	Burnout	Aborda o gerenciamento do estresse no trabalho, com o foco principal nos conceitos gerais de estresse, bem como nas áreas de cognição, emoção e comportamento.
17	Cunha <i>et al</i> , 2016,	Estresse dentro das organizações de trabalho	O estresse no trabalho faz parte do dia a dia, porém, quando está exacerbado torna-se negativo, sobretudo quando não se sabe lidar com este problema, passando a ser complicação para a saúde e o bem-estar do trabalhador, que pode vir a desenvolver o Burnout.

	<b>Autor(es) Data</b>	<b>Título</b>	<b>Principais resultados</b>
18	Prado, 2016.	Estresse ocupacional: causas e consequências.	O ambiente de trabalho pode ser agente estressor, porém o diagnóstico da doença deve ser clínico, tomando por base os sintomas da doença (físicos, psicológicos e comportamentais). Processos com combinação de abordagens e enfoques, devem transformar o ambiente laboral para evitar situações estressoras.
19	Kanaane, 2017.	Comportamento humano nas organizações: o desafio dos líderes no relacionamento intergeracional	As organizações devem gerir o bem-estar no ambiente laboral, evitando desgastes e esgotamento dos funcionários.
20	Cardoso <i>et al</i> , 2017,	Síndrome de Burnout: Análise da literatura nacional entre 2006 e 2011	Elencou estudos brasileiros sobre a Síndrome de Burnout, incluindo a utilização do inventário Maslach Burnout Inventory (MBI).
21	Gonçales e Gonçales, 2017	Síndrome de Burnout: causas e consequências em diversos profissionais.	Apresentou a presença da Síndrome de Burnout em diversas áreas de trabalho, explorando seu acometimento em diferentes tipos de profissionais, além dos da área de saúde.
22	Franco <i>et al</i> , 2019.	Síndrome de Burnout e seu enquadramento como acidente do trabalho.	Destaca a Síndrome de Burnout como um dano causado à saúde do trabalhador, asseverando-a como um acidente de trabalho, que desequilibra o ambiente laboral.
23	Vieira e Russo, 2019.	Burnout e estresse: entre medicalização e psicologização	O estresse funciona como uma categoria verdadeiramente biopsicossocial, sendo percebível em vários ambientes, incluindo o do trabalho, caracterizando o Burnout.
24	Carvalho e Oliveira, Pinto, 2019,	Síndrome de Burnout e a invisibilidade dos problemas de saúde mental do trabalhador.	O estudo aponta que as mulheres são as mais afetadas pela Síndrome de Burnout, sendo ainda uma doença com pouco reconhecimento no mercado de trabalho.
25	Carvalho e Macêdo, 2020.	Síndrome de Burnout em Docentes	Conferiu que os professores em exercício com manifestação de burnout, são afetados fisicamente e têm queda na produtividade, afetando o aprendizado alunos.
26	Abreu-Rodrigues, 2021.	Alta produtividade e a relação com a síndrome de Burnout.	A correlação entre produtividade e Síndrome de Burnout é possível, pois há diminuição de produtividade entre os acometidos pelo dito distúrbio emocional.
27	Cabral <i>et al</i> , 2021.	Síndrome de Burnout: ameaça à saúde do trabalhador	A Síndrome de Burnout é uma possibilidade de dano à vida do trabalhador, cabendo as empresas investigarem os fatores que influenciam o seu surgimento, assim como estratégias para abrandar a exaustão dos trabalhadores.
28	Torreão, Dunningham e Barreto Filho, 2022.	Cenário de adoecimento dos bombeiros militares pela síndrome de burnout	Destacou as características da Síndrome de Burnout e destacou a situação de incidência da doença em militares dos bombeiros.
29	Soares <i>et al.</i> , 2022.	Fatores associados ao burnout em profissionais de saúde durante a pandemia de Covid-19.	O Covid-19 contribuiu para a deterioração da saúde mental dos profissionais da saúde, em especial enfermeiros e médicos, ocasionando neles o Burnout.
30	Lima, Costa, Afonso <i>et al</i> , 2024.	Estresse ocupacional e as implicações para a saúde mental de profissionais da saúde	Apresenta o estresse ocupacional, oferecendo ênfase as questões sintomáticas pertinentes aos profissionais da saúde, explanando sobre planejamentos para uma busca pelo bem-estar deles.

	<b>Autor(es) Data</b>	<b>Título</b>	<b>Principais resultados</b>
31	Delicata, 2024	<i>Beat burnout before it beats you: How to stress-proof your way out of it</i>	O Burnout tem maior incidência em indivíduos trabalhadores das áreas de saúde e financeira, sendo importante o estabelecimento de limites para os fatores estressores.

Fonte: Elaboração própria.

### 2.3 ESTRESSE OCUPACIONAL

Lima *et al.* (2024) relatam que a palavra estresse tem sido usada desde o século XIV, sendo, até então, direcionada para as situações de desafio, tribulação ou angústia. Todavia, conforme os autores, a partir do século XIX, a palavra estresse passou a ser entendida como a razão entre a ação e a reação devido a um estímulo, gerador de repúdio. Assim, o estresse passou a ser referência de um estado de alteração no indivíduo, que sofre ao reagir perante a situações geradoras de incômodo ou medo. Logo, o impacto do estresse no indivíduo pode levá-lo ao desequilíbrio emocional, que, por conseguinte, pode ocasionar problemas físicos, como, por exemplo, a pressão alta. Os autores destacam, ainda, que Hans Selye, um cientista e médico endocrinologista húngaro, foi provavelmente o primeiro estudioso a conceituar o fenômeno do estresse.

O cientista trouxe como hipótese a noção central de que o estresse se trata de uma resposta psicofisiológico do indivíduo, tal como o estado de luta e fuga referente a algum tipo de situação, que denominou como Síndrome Geral de Adaptação (SGA). Um estreito teórico em que o estresse é uma resposta orgânica inespecífica frente a uma demanda qualquer que altere o estado de homeostase do indivíduo. Além disso, o entendimento da incidência do estresse permeia a conceituação de três fases distintas: i) a fase de alerta, que decorre um pouco rápida, logo em seguida ao estímulo estressor; ii) a fase de resistência, quando existe um esforço para manter a estabilidade, tentando-se combater as situações que incomodam; e iii) a fase da exaustão, que ocorre quando todos os fatores de incomodo são excessivos, não havendo condição momentânea de revertê-los.

Pode-se, assim, observar que o estresse é sobretudo um estágio de esgotamento que envolve o corpo e a mente, que leva o indivíduo ao desenvolvimento de sintomas como: tremor muscular, cansaço, desânimo, irritação, falta de concentração e instabilidade emocional. Entretanto, não à toa, o conceito de estresse coloca-se associado com o ambiente de trabalho. Segundo Prado (2016), ao longo do tempo, cada vez mais os trabalhadores apresentam sintomas de estresse, o que interfere em suas performances, afetando a produtividade das organizações, implicando em questões de liderança, competência ou diversidade de habilidade, e, até mesmo,

na harmonia do ambiente de trabalho. O autor também ressalta que o profissional da era globalizada participa de um cenário ímpar, o qual possui ligação intrínseca com uma necessidade alta de competitividade gerada pela concorrência acirrada. Tratando-se de uma ambientação que pode impactar o profissional, gerando sofrimento psíquico. Inclusive, quanto maior o grau de responsabilidade e necessidade de agilidade de decisões e resultados satisfatórios, mais o profissional sente a pressão sobre si, chegando a renunciar momentos de lazer e descanso, necessários para aliviar o corpo e a mente.

Rocha (2005) corrobora reiterando que o estresse ocupacional resulta da relação entre as demandas e o controle no trabalho, que, quando desproporcionais, podem levar ao adoecimento do profissional. Para o autor, a definição do estresse ocupacional seria um conjunto de perturbações psicológicas, ou sofrimentos psíquicos, com associação às experiências de trabalho. Além disso, complementa dizendo que as altas demandas e baixos controles podem levar ao adoecimento do trabalhador. Sendo que as demandas estão associadas às pressões psicológicas com relação ao tempo de execução e entrega delas, enquanto o controle se refere à habilidade intelectual e a autonomia para realização do trabalho e/ou tarefa.

Já conforme Genuíno, Gomes e Moraes (2009), o estresse ocupacional vai mais além do que um desequilíbrio psíquico, pois traz consigo consequências na saúde física, o que compromete a produtividade do profissional dentro da organização em que trabalha. Ou seja, há uma resposta do corpo do profissional devido a sua incapacidade de lidar com fontes de pressão no trabalho. Os autores complementam, destacando que o estresse ocupacional se refere aos estímulos do ambiente de trabalho que exigem respostas. Portanto, a caracterização do estresse ocupacional depende da percepção do indivíduo em avaliá-lo, para o devido reconhecimento dos eventos estressores, sejam extras organizacionais e organizacionais, individuais ou de grupos. Decerto, os autores ainda apontam que a exaustão emocional do profissional se caracteriza pelo sentimento muito forte de tensão. Situação que replica nele como uma sensação de esgotamento, de falta de energia e de recursos emocionais próprios para lidar com a rotina do trabalho. Um estado desencadeado por fatores estressores, que podem ser: condições inadequadas para o trabalho; turnos exagerados de trabalho; demasiada carga horária de trabalho; viagens excessivas; presença de riscos no ambiente de trabalho; programas de exigência de alta performance no trabalho; e implementação de novas tecnologias no processo de trabalho.

## 2.4 SÍNDROME DE BURNOUT

Carvalho Oliveira e Pinto (2019) ressaltam que historicamente os estudos sobre Burnout foram alavancados por Herbert Freudenberger, isto feito no início na década de 1970. Os autores relatam que Freudenberger foi um psicólogo alemão, que atuou profissionalmente nos Estados Unidos da América (EUA), dedicando-se a conceituar e a difundir o Burnout. Sendo que a sua dedicação ao Burnout, tomou por base o período em que pesquisou e observou profissionais e voluntários de uma clínica de toxicodependentes nos EUA. Em princípio, o psicólogo explanou acerca dos sintomas gradativos nestes indivíduos, tais como: o processo sucessivo de desgaste no humor e o surgimento de desmotivação. Posteriormente, o psicólogo apontou o esgotamento deles, e, por conseguinte, acabou chegando ao conceito da Síndrome de Burnout. Denominação eleita devido a conexão da palavra inglesa com a situação de esgotamento total. Estabelecendo-se o Burnout, em síntese, conforme Silva (2000), como um estado de esgotamento mental e físico conexo à vida profissional, ocasionado pelo cansaço e pela frustração advindos do ambiente de trabalho.

A partir da adoção da terminologia Burnout, estudos de interesse sobre o assunto começaram a surgir, gerando maior aprofundamento acerca do distúrbio. Conforme Benevides-Pereira (2002), a médica americana Laura Miller-Smith foi uma das que deram continuidade aos estudos de Freudenberger, porém, ainda dedicando-se a associação do Burnout com os profissionais da área de saúde, no caso, médicos e enfermeiros. A médica, além de associar o Burnout como um estado de esgotamento (emocional, físico e psíquico), trouxe a conexão dele com algumas características individuais, tais como: dificuldade em bater metas; ser perfeccionista no trabalho; ter ideias e desejos a serem atingidos com o trabalho; e adotar no cotidiano o excesso de trabalho. Além destas, também ressaltou que há nos acometidos pelo Burnout a característica da fragilidade, que resulta da falta de reconhecimento profissional no ambiente de trabalho. Podendo-se dizer, que a decepção com relação as metas no trabalho é um fator que agride o emocional do profissional, o que lhe gera estresse e, muitas das vezes, se estabelece como maior fator causador do Burnout. Castro e Zanelli (2007) complementam afirmando que o Burnout é resultado de muito estresse no ambiente de trabalho, ocorrendo sobretudo por causa de realizações profissionais não atingidas, geradoras de cansaço e desgaste emocional.

Segundo Maslach, Schaufeli e Leiter (2001), os estudos sobre Burnout têm um caráter científico, já que oferecem instrumentos e modelos teóricos voltados para apresentar e constatar sua incidência. Inclusive, permitiram a construção de questionários para se coletar informações

de forma objetiva acerca do distúrbio, como é o caso do inventário Maslach Burnout Inventory (MBI). Para os autores, o profissional que deixa de se dedicar ao seu trabalho, assim como perde a sua relação afetiva com ele, se torna desqualificado para o exercício do seu labor. Ou seja, acaba por desenvolver o Burnout, ficando sem recurso para lidar com as situações de estresse ou com os fatores estressores oriundo do seu trabalho. Sendo o inventário MBI assessor à investigação do Burnout em profissionais, demonstrando a aparição ou não de dimensões associadas a ele, as quais são totalmente independentes, porém, todas integram o conceito geral de Burnout. Sendo elas: a exaustão emocional, a despersonalização e a diminuição da relação pessoal.

Delicata (2024) acrescenta relatando que a dimensão da exaustão emocional ocorre pela ausência de energia acompanhada da sensação de esgotamento emocional, podendo ser um sintoma físico, psíquico ou ambos. Ainda explica, que a dimensão da despersonalização se instaura quando o indivíduo lida friamente com os colegas de trabalho, a organização e os clientes, se afastando e não se aprofunda nas relações. Já na dimensão de diminuição da relação pessoal, o autor destaca como característica a sensação de inadequação profissional e pessoal do trabalhador no ambiente laboral. Nesta dimensão, o profissional passa a ter uma postura de autoavaliação negativa, depreciando-se, trazendo para si as questões de má produtividade, nunca percebendo os demais ou a organização como culpados. Até mesmo, pode-se dizer que nesta última dimensão, o profissional está sempre frustrado, cultivando a sensação de incompetência para realizar suas atividades laborais.

Carvalho e Macêdo (2020) destacam que no Brasil começaram a surgir grupos de pesquisa no meio acadêmico dedicados ao Burnout, como, por exemplo, os capitaneados pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) e pelo Grupo de Estudos e Pesquisas sobre a Síndrome de Burnout (GEPEP). Franco *et al.* (2019) relatam que, no final da década de 1990, o Burnout passou a fazer parte das leis brasileiras de auxílio ao trabalhador. Isto porque, em maio de 1996, no anexo II o Decreto nº 3048 de 1999, disposto na Regulamentação da Previdência Social, com base no Artigo 20 da Lei nº 8.213 de 1991, passou a reconhecer, com base no Grupo V da Classificação Internacional de Doenças 10 (CID-10), os transtornos mentais e de comportamento relacionado com o trabalho. Sendo que é o inciso XII, na referida lei, que indica a Síndrome do Esgotamento Profissional (Burnout). Atentando-se que a associação da CID-10 com o Burnout ocorreu em 2019, isto feito através de Assembleia feita pela Organização Mundial da Saúde (OMS). Os autores complementam o estreito normativo, também destacando o posicionamento recomendado pela Organização Pan-

Americana de Saúde (OPAS), que instituiu o Burnout como um distúrbio originário do âmbito laboral e não de experiências relacionadas as demais áreas da vida do trabalhador.

Torreão, Dunningham e Barreto Filho (2022) corroboram, atualizando o contexto normativo, posto que, em 2022, o Burnout passou a ser referenciado pela CID 11, como QD85, situando-se como um fenômeno ocupacional e não mais como uma doença. Momento em que passou a ser detalhado como um fator influenciador do estado de saúde, ou seja, relacionando-se com as circunstâncias que geram doenças e levam os indivíduos a buscarem os serviços de saúde. Estando os sintomas correlacionados subdivididos em: físico, psíquico e comportamental. Os sintomas físicos vinculam-se com: o distúrbio do sono; a cefaleia; as enxaquecas; as disfunções gastrointestinais; os transtornos cardiovasculares; a alteração do sistema respiratório; as dores musculares progressivas; a fadiga constante; e disfunção sexual. Enquanto os sintomas psíquicos relacionam-se com: a instabilidade emocional; a dificuldade de autoaceitação; a baixa estima; a falta de concentração; a alteração de memória; os pensamentos lentos; os sentimentos de alienação e impaciência; e a sensação de impotência. E os sintomas comportamentais colocam-se como: a negligência, a irritabilidade; a agressividade; e a incapacidade de relaxar; e o posicionamento defensivo de busca por isolamento social.

Bottini (2009) destaca que o Burnout, muitas vezes, não é identificado pelo profissional acometido pelo distúrbio, já que ele mesmo não consegue distinguir que o trabalho é a origem do seu esgotamento físico e mental. Logo, não tem discernimento de sua condição e, muito menos, de que precisa de ajuda. Para a autora, a evolução do Burnout ocorre através de alguns fatores interligados, como: o modelo de personalidade; o nível de controle externo; o envolvimento; a presença de pessimismo; a falta de sentimento de superação; a ausência de expectativa e idealismo em relação à profissão. No entanto, a autora traz a ressalva de que o excesso de trabalho, muitas expectativas profissionais, sentimentos de injustiça nas relações laborais, trabalho por turnos contínuos, suporte organizacional deficitário e interação conflituosa entre colegas de trabalho, também são fatores que corroboram para o desenvolvimento do Burnout. Logo, para a autora, o Burnout se trata de um esgotamento profissional relacionado com qualquer área de trabalho.

No entanto, Gonçalves e Gonçalves (2017) vão além, trazendo em seu estudo alguns tipos de profissionais com maior suscetibilidade para desenvolver o Burnout, sendo em primeiro lugar os enfermeiros, seguidos pelos professores, médicos, funcionários do setor público, fisioterapeutas, bombeiros, motoristas e dentistas. Também Cardoso *et al.* (2017) trazem estudo com listagem de profissões suscetíveis ao desenvolvimento do Burnout, ficando também os enfermeiros em primeiro lugar, seguidos pelos professores, médicos, servidores de assistência

social, psicólogos e funcionários do setor público. Ambos os estudos descritos, retratam o Burnout como passível de acometer qualquer tipo de profissional, sendo os mais suscetíveis os com ambiente laboral com altos níveis de estresse. Logo, não são só os profissionais da área de saúde e os professores os grandes alvos do Burnout, já que figuram também médicos, funcionários do setor público, bombeiros, fisioterapeutas, motoristas e dentistas. Porém, são os enfermeiros e professores os mais suscetíveis ao Burnout, já que ambos trabalham com envolvimento emocional inerente as relações humanas, sendo em tratamento de saúde em meio a sofrimento ou em educação em meio ao aprendizado. Lembrando, que os enfermeiros e os professores imputam ao trabalho um enorme sentido ético-moral, criando para si expectativa alta de performance, o que gera autoavaliação e autocrítica, e, por conseguinte, abre espaço para o desenvolvimento do Burnout.

## 2.5 PREVENÇÃO

Para Burger (2003) o profissional, quando afetado pelo Burnout, passa a ter resultados insatisfatórios em suas atividades laborais, haja vista a sua condição de desequilíbrio em sua saúde física, comportamental, emocional e cognitiva. A autora relata que o Burnout acarreta disfunção mental, aumentando a baixa estima e trazendo ansiedade, além de dores musculares, fadiga, falta de sono, diarreia e enxaqueca. Tudo isso devido ao sofrimento psíquico, o que implica numa menor atenção na execução do trabalho, que pode ocasionar numa predisposição a acidentes, visto que se estabelece mudanças na percepção, na atenção e na concentração, assim como há astenia, apatia, anedonia, déficit cognitivo e/ou mnemônico. Um profissional, quando abalado pelo Burnout, por não conseguir lidar com a pressão do trabalho, tende a afastar-se do emprego e da sua profissão, provocando perdas pessoais, sociais e familiares, afetando a sua qualidade de vida. Além disso, a autora complementa destacando a necessidade de saber como lidar com o Burnout, sobretudo no que tange a sua conotação de estresse ocupacional. Isto significa, conforme a autora, estabelecer um olhar para cada oportunidade e respectivas escolhas, ou seja, evitar escolher a raiva, o cinismo e o isolamento, adotando, sim, posturas positivas, abrangendo sentimentos nobres. Para tanto, vale as seguintes recomendações:

- a) Fazer uma autoavaliação diária sobre o que é estressor e o que traz felicidade no trabalho;
- b) Não abandonar o emprego de súbito, primeiro descobrir o que causou o Burnout e só depois fazer um plano de saída;

- c) Estabelecer limites aprendendo a dizer não;
- d) Redefinir o trabalho descobrindo maneiras de torná-lo mais agradável;
- e) Reservar algum tempo livre para si, seja para lazer, meditar e/ou praticar exercícios.

Segundo Chiavenato (2014), o conceito de qualidade de vida do trabalhador abrange equilíbrio para os elementos físicos e ambientais, bem como entendimentos psicológicos dentro do local de trabalho. O autor procura abranger em seu estudo duas posições divergentes, sendo de um lado, as reivindicações dos profissionais colaboradores quanto ao bem-estar e satisfação no trabalho, e do outro lado, as exigências das organizações quanto aos seus efeitos potencializados sobre a produtividade e a qualidade. De tal forma, conforme o autor, há na composição do ambiente de trabalho duas vertentes a serem gratificadas, tudo isso em meio as experiências humanas num mesmo cenário de busca por satisfação. Pereira (2005) complementa, ao trazer para o debate, três argumentos sobre a importância de se estudar satisfação no ambiente de trabalho:

- a) Primeiro argumento: as organizações devem ser conduzidas por valores humanitários, sendo necessário empenho para tratar os funcionários com honra e respeito, levando em conta a necessidade de medir e de se esforçar para estabelecer a satisfação no trabalho;
- b) Segundo argumento: as organizações podem assumir uma posição utilitarista quanto ao comportamento dos seus funcionários, almejando com isso o máximo de esforço e empenho deles, trazendo, inclusive, a satisfação deles como fator de medida do grau de disfunção existente entre o que as organizações querem dos funcionários e o que os funcionários esperam delas;
- c) Terceiro argumento: a satisfação no ambiente de trabalho pode ser um indicador para as diferentes áreas operacionais das organizações, ajudando-as nas tomadas de decisões para melhorar as áreas mais conflituosas das suas estruturas operacionais, implementando a cultura organizacional que leve em consideração os dois primeiros argumentos.

Contudo, apesar do rico aparato científico sobre a importância de se prevenir o Burnout, ainda há algumas organizações que o tratam como se fosse um problema de natureza individual, ou seja, um problema pessoal do trabalhador. Benevides-Pereira (2003) destaca que muito já se gastou com questões do tipo: colocar a pessoa certa no lugar certo; estabelecer capacitação e aperfeiçoamento de funcionários. Todavia, para a autora, é vergonhoso as organizações não

investirem em condições promissoras para o trabalho, as quais auxiliem no enfrentamento do Burnout.

Com base em Maslach e Leiter (2016), especialistas em Burnout, a análise da divergência entre o profissional com o seu trabalho também envolve a questão sobre o cargo certo com as devidas qualificações. Além disso, apontam outra questão, que está relacionada com o descontentamento e com a falta de desafios, situações geradoras de estresse ocupacional. De modo que o antídoto para tais questões, segundo os especialistas, seria as organizações fomentarem o engajamento dos seus funcionários. Haja vista, que o funcionário engajado entende que o seu emprego está de acordo com os seus valores. Quanto mais o funcionário contribuir por meio de suas tarefas, mais se convencerá de que está fazendo uma participação positiva na organização, ficando satisfeito com o valor que ela lhe imputa. Portanto, seria um contraponto a situação dos funcionários que sofrem com o Burnout, os quais têm a certeza de que o trabalho não coincide com seus valores. Tais indivíduos sentem que estão perdendo tempo ou, até mesmo, causando danos a organização. Em vista disso, para que aconteça um engajamento, se faz necessário que as organizações disponham de algumas condições, como: segurança psicológica; local com móveis e equipamentos apropriados; transparência na tomada de decisões por parte dos supervisores; dentre outras.

Corroborando com a abordagem, Rosa e Carlotto (2001) explanam que o Burnout se associa com os resultados mais negativos, devido aos vários tipos de disfunções pessoais, levando a uma série de problemas no desempenho do indivíduo no trabalho. Para as autoras, os grupos que apresentam o Burnout podem não conseguir bons resultados de produtividade. Isto porque, observaram em seu estudo, que os profissionais com Burnout tiveram baixa produtividade e deficiência na qualidade de atendimento aos clientes. Por isso, torna-se muito importante que as organizações se informem sobre o distúrbio emocional do Burnout. Sobretudo, as organizações necessitam ter atenção para identificar os sintomas do Burnout em seus funcionários, e mais, para perceber as causas e consequências dele, adotando para isso ações de prevenção e intervenção.

Segundo Limongi-França (2004), as estratégias de controle e prevenção do Burnout, que evitam o estresse ocupacional, ao serem implantadas nas organizações, devem ter como princípios ações dirigidas. Sendo este o caminho organizacional para conhecer detalhadamente as percepções e as necessidades dos indivíduos presentes no ambiente laboral. Para implementação de tais ações, deve-se eleger programas específicos, os quais visem a ampliação das perspectivas e das melhorias da qualidade de vida dos trabalhadores. Ainda, Limongi-França e Rodrigues (2011) alertam para o fato de que, para que não se perca a credibilidade

nestes programas e para que os resultados da implantação deles não sejam prejudicados, é fundamental que se adote uma investigação acerca dos processos de estresse ocupacional e das queixas psicossomáticas dos funcionários da organização.

Cunha *et al.* (2016) acrescentam destacando alguns aspectos a serem observados na administração do estresse ocupacional, definindo teoricamente duas abordagens: abordagem individual e abordagem organizacional. Em relação à abordagem individual, afirmam que algumas estratégias individuais podem ser adotadas, como: a implementação de técnicas de administração do tempo; adotar exercícios físicos e práticas de relaxamento; e buscar rede de suporte social por meio de psicólogos e/ou terapeutas. Quanto a abordagem das organizações, inicialmente, deve haver a ciência de que existem fatores estressores intrínsecos a elas, como, por exemplo, as exigências de tarefas e de posturas e papéis na estrutura laboral. Portanto, são fatores que podem ser modificados e controlados pela administração das organizações. Para tanto, sugere-se que as organizações implementem estratégias, que abranjam a seleção de pessoal e a colocação no cargo melhorado, também promovendo o engajamento dos funcionários e melhorando a comunicação organizacional. De tal forma, implementar programas de bem-estar corporativos acaba por se traduzir como uma ferramenta de gestão de ação preventiva ao Burnout.

### **3 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O estudo empreendido apresentou o Burnout, colocando-o como um distúrbio emocional ocasionado pelo ambiente de trabalho. Concluindo que a sua incidência é maior junto aos enfermeiros e aos professores. Todavia, constatou-se em alguns estudos que o esgotamento total vinculado ao trabalho, não paira só nos enfermeiros e nos professores, pois qualquer profissional, seja de que área for, pode desenvolver este distúrbio emocional. Haja vista, a existência do Burnout entre médicos, funcionários do serviço público, fisioterapeutas, dentistas, militares bombeiros, motoristas etc. No entanto, percebe-se que no caso dos enfermeiros e professores, instaura-se no labor um peso simbólico e emocional, devido ao trabalho se dar em meio a relação entre seres humanos, seja pela feitura do tratamento de saúde ou pela aplicação do processo educativo.

Os trabalhadores acometidos pelo Burnout, devido à incapacidade de lidar com o estresse ocupacional, tendem a se afastar dos seus empregos e carreiras, o que gera prejuízos pessoais, sociais e familiares. Portanto, o Burnout gera uma baixa na qualidade de vida dos trabalhadores. Além disso, um trabalhador com Burnout, ainda em exercício, tem sua

performance diminuída, o que afeta negativamente a sua produtividade na organização em que trabalha. Ou seja, o Burnout é negativo para os dois lados, funcionários e organizações.

Sendo assim, as organizações, que são o cenário de irrigação do Burnout, devem traçar estratégias administrativas para combatê-lo. Para tanto, podem ser eleitos projetos calcados em medidas como: promoção do bem-estar do trabalhador; incentivos ao engajamento do trabalhador como reconhecimento de valor e/ou colocação em cargo melhorado; e incentivo a comunicação organizacional. Além disso, é primordial que existam estudos avançados em relação ao Burnout, de modo que informações mais eficientes e inovadoras possam ser disseminadas junto aos trabalhadores e as organizações, como um esforço de um ambiente de trabalho sadio. Logo, considerando que nenhum conhecimento é finito, recomenda-se novos aprofundamentos acerca do tema, para assim incentivar o aprimoramento na forma de lidar com o Burnout.

REFERÊNCIAS

ABREU-RODRIGUES, F. Alta produtividade e a relação com a síndrome de burnout. **RECISATEC - Revista Científica Saúde e Tecnologia**, v. 1, n. 4, p 1-7, 2021.

BENEVIDES-PEREIRA, A.M.T. **Burnout**: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

BENEVIDES-PEREIRA, A.M.T. O Estado da Arte do Burnout no Brasil. **Revista Eletrônica InterAção Psy.**, v. 1, n. 1, p 4-11, 2003. Disponível em: <https://gepeb.files.wordpress.com/2011/12/o-estado-da-arte-do-burnout-no-brasil.pdf>. Acesso em: 15 Jan. 2024.

BOTTINI, M. **Professor Adoece No Trabalho**: Síndrome de Burnout, efeitos na ação pedagógica. Dissertação de Mestrado em Educação apresentada à Universidade Passo Fundo (UPF). Passo Fundo: UPF, 2009. Disponível em: <http://tede.upf.br/jspui/bitstream/tede/653/1/2009MariaEmiliaBottini.pdf>. Acesso em: 15 Jan. 2024.

BURGER, M.A.F. **Burnout e trabalho universitário produtivo**. Dissertação de Mestrado em Psicologia Escolar apresentada à Pontifícia Universidade Católica de Campinas (PUC-Campinas). Campinas: PUC-Campinas, 2003. Disponível em: [https://repositorio.sis.puc-campinas.edu.br/bitstream/handle/123456789/15910/ccv\\_ppgpsico\\_me\\_Marly\\_AFB.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.sis.puc-campinas.edu.br/bitstream/handle/123456789/15910/ccv_ppgpsico_me_Marly_AFB.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 15 Jan. 2024.

CABRAL, L.F.; SANTOS, T.L.; HIPOLITO, D.D.C; VITOR, T,S. Síndrome de Burnout: ameaça à saúde do trabalhador. **Revista Expressão da Estácio**, v. 5, n. 1, p. 70-92, 2021. Disponível em: <https://estacio.periodicoscientificos.com.br/index.php/REDE/article/view/44>. Acesso em: 15 Jan. 2024.

CARDOSO, H.F; BAPTISTA, M.N.; SOUZA, D.F.A.; AMORIM, F.; GOULART JÚNIOR, E. Síndrome de Burnout: Análise da literatura nacional entre 2006 e 2011. **Revevista de Psicologia**, v. 17, n. 2, p. 121-128, 2017. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1984-66572017000200007](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1984-66572017000200007). Acesso em: 15 Jan. 2024.

CARVALHO, E.H.; OLIVEIRA, C.R.P.F.; PINTO, M.F. Síndrome de Burnout e a invisibilidade dos problemas de saúde mental do trabalhador. **Unisanta Law and Social Science**, v. 7, n. 3, p. 259-274, 2019. Disponível em: <https://periodicos.unisanta.br/index.php/lss/article/view/1713>. Acesso em: 15 Jan. 2024.

CARVALHO, M.P.; MACÊDO, M.E.C. Síndrome de Burnout em Docentes. **Id on Line Rev.Mult. Psic.**, v. 14, n. 50, p. 284-301, 2020. Disponível em: <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/2396>. Acesso em: 15 Jan. 2024.

CASTRO, F.G.; ZANELLI, J.C. Síndrome de Burnout e Projeto de Ser. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 10, n. 2, p. 17-33, 2007. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cpst/v10n2/v10n2a03.pdf>. Acesso em: 15 Jan. 2024.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4 Ed. Barueri: Manole, 2014. Disponível

em:<https://biblioteca.unisced.edu.mz/bitstream/123456789/2347/1/Idalberto-Chiavenato-Gestao-de-Pessoas-o-Novo-Papel.pdf>. Acesso em: 15 Jan. 2024.

CUNHA, N.C.; REIS, T.M.P; CUNHA, T.N.B.; CUNHA, N.B. Estresse dentro das organizações de trabalho. **Getec**, v. 5, n. 9, p. 1-17, 2016. Disponível em: <https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/getec/article/view/771>. Acesso em: 15 Jan. 2024.

DELICATA, A. Beat burnout before it beats you: How to stress-proof your way out of it. **Malta CEOs**, 2024. Disponível em: <https://maltaceos.mt/beat-burnout-before-it-beats-you-how-to-stress-proof-your-way-out-of-it/>. Acesso em: 15 Jan. 2024.

DICIONÁRIO ETIMOLÓGICO. **Etimologia e Origem das Palavras**. 2024. Disponível em: <https://www.dicionarioetimologico.com.br/trabalho/>. Acesso em: 15 Jan. 2024.

FRANCO, M.V.; REIS, K,P.; FIALHO, M.L.; OLIVEIRA, R.B.; SANTOS, H.L. Síndrome de Burnout e seu enquadramento como acidente do trabalho. **Interciência**, v. 17, p. 1-13, 2019. [https://uniesp.edu.br/sites/\\_biblioteca/revistas/20190312105103.pdf](https://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20190312105103.pdf). Acesso em: 15 Jan. 2024.

FREUDENBERGER, H. Staff Burn-out. **Journal of Social Issues**, v. 30, n. 1, p. 159-165, 1974.

GENUÍNO, S.L.V.; GOMES, M.S.; MORAES, E.M. O estresse ocupacional a Síndrome de Burnout no ambiente de trabalho: suas influências no comportamento dos professores da rede privada de ensino médio de João Pessoa. **Revista Anagrama**, v. 3, n. 2, p. 1-9, 2009. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/anagrama/article/view/35426/38145>. Acesso em: 15 Jan. 2024.

GONÇALES, C.A.; GONÇALES, R.A. Síndrome de Burnout: causas e consequências em diversos profissionais. *Revista Brasileira de Psicologia*, v. 3, n. 2, p. 49-65, 2017. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/318913130\\_Sindrome\\_de\\_Burnout\\_causas\\_e\\_consequencias\\_em\\_diversos\\_profissionais](https://www.researchgate.net/publication/318913130_Sindrome_de_Burnout_causas_e_consequencias_em_diversos_profissionais). Acesso em: 15 Jan. 2024.

KANAANE, R. *Comportamento Humano nas Organizações: O Homem Rumo ao Século XXI*. 3 Ed. São Paulo: Atlas, 2017.

LACAZ, F.A.C. O campo Saúde do Trabalhador: resgatando conhecimentos e práticas sobre as relações trabalho-saúde. **Caderno de Saúde Pública**, v. 23, n. 4, p. 757-766, 2007.

LIMA, L.A.O.; COSTA, C.M.; AFONSO, R.A.S.; BRITO, D.L.; BENTO, G.S.; NOVO JÚNIOR, D.D.D. Estresse ocupacional e as implicações para a saúde mental de profissionais da saúde. **Revista Contribuciones a Las Ciencias Sociales**, v. 7, n. 1, p. 5533-5569, 2024. Disponível em: <https://ojs.revistacontribuciones.com/ojs/index.php/clcs/article/view/4547/2968>. Acesso em: 15 Jan. 2024.

LIMONGI-FRANÇA, A.C. **Qualidade de vida no trabalho**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. Ed. São Paulo: Atlas, 2004. Disponível em: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/2649486/mod\\_resource/content/1/LIMONGI-FRAN%C3%87A%202004%20Qualidade%20de%20Vida%20no%20Trabalho.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/2649486/mod_resource/content/1/LIMONGI-FRAN%C3%87A%202004%20Qualidade%20de%20Vida%20no%20Trabalho.pdf). Acesso em: 15 Jan. 2024.

LIMONGI-FRANÇA, A.C.; RODRIGUES, A.L. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática**. 4 Ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MASLACH, C.; LEITER, M.P. BURNOUT. Burnout. In: FINK, G. **Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior: Handbook in Stress Series**. Cambridge: Academic Press; 2016. 351-357 p.

MASLACH, C.; SCHAUFELI, W.B.; LEITER, M.P. Job burnout. **Annual Review of Psychology**, v. 52, n. 1, p. 397-422, 2001. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-397045-9.00149-X>. Acesso em: 15 Jan. 2024.

MELLO FILHO, J.; BURD, M. **Psicossomática hoje**. 2. Ed. São Paulo: Artmed Editora S.A, 2010.

MODESTO, J.G.; SOUZA, L.M.; RODRIGUES, T.S.L. Esgotamento profissional em tempos de pandemia e suas repercussões para o trabalhador. **Revista Pegada**, v. 21, n. 2, p. 376-91, 2020.

PÊGO, F.P.L.; PÊGO, D.R. Síndrome Burnout. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 14, n. 2, p. 171-176, 2016.

PEREIRA, J.P.E. **A satisfação no trabalho: uma aplicação ao sector hoteleiro da ilha de São Miguel**. Dissertação de Mestrado em Gestão Estratégica apresentada à Universidade dos Açores. Açores: Universidade dos Açores, 2005. Disponível em: <https://repositorio.uac.pt/bitstream/10400.3/506/1/DissertMestradoJorgeParreiraEstevesPereira.pdf>. Acesso em: 15 Jan. 2024.

PRADO, C.E.P. Estresse ocupacional: causas e consequências. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 14, n. 3, p. 285-289, 2016.

ROCHA, A.C.F. O estresse no ambiente de trabalho. **Pedagogia em Foco**, 2005. Disponível em: <https://xdocz.com.br/doc/o-estresse-no-ambiente-de-trabalho-48gp12d13582>. Acesso em: 15 Jan. 2024.

ROSA, C.; CARLOTTO, M.S. Síndrome de Burnout: um tipo de estresse ocupacional. **Caderno Universitário ULBRA**, v. 18, n. 1, p. 4-11, 2001.

SILVA, F.P.P. Burnout: um desafio à saúde do trabalhador. **PSI -Revista de Psicologia Social e Institucional da Universidade Estadual de Londrina**, v. 2, n. 1, p. 1-21, 2000. Disponível em: <http://www.uel.br/ccb/psicologia/revista/textov2n15.htm>. Acesso em: 15 Jan. 2024.

SOARES, J.P.; OLIVEIRA, N.H.S.; MENDES, T.M.C.; RIBEIRO, S.S.; CASTRO, J.L. Fatores associados ao burnout em profissionais de saúde durante a pandemia de Covid-19. **Saúde Debate**, v. 46, n. 1, p. 385-398, 2022.

TORREÃO, L.T.; DUNNINGHAM, W.A.; BARRETO FILHO, R.C. Cenário de adoecimento dos bombeiros militares pela síndrome de burnout. **Revista Brasileira de Neurologia e Psiquiatria**, v. 26, n. 1, p. 58-70, 2022.

VIEIRA, I.; RUSSO, J.A. Burnout e estresse: entre medicalização e psicologização. **Physis: Revista de Saúde Coletiva**. v. 29, n. 2, p. 1-22, 2019.

ZANELLI, J.C.; BORGES-ANDRADE, J.E.; BASTOS, A.V.B. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed; 2004.