

## COMO EVITAR A SÍNDROME DE BURNOUT NO AMBIENTE DE TRABALHO<sup>1</sup>

Patrícia Lourenço de Oliveira <sup>2</sup>

**SUMÁRIO:** 1 INTRODUÇÃO; 2 SAÚDE MENTAL E TRABALHO; 3 ESPÉCIES DE ESTABILIDADE; 4 SRESS PROFISSIONAL; 5 DEFINIÇÃO DA SÍNDROME DE BURNOUT; 6 PSICODINÂMICA DO TRABALHO; 7 COMO EVITAR A SÍNDROME DE BURNOUT NO AMBIENTE DE TRABALHO; 8 CONCLUSÃO; REFERÊNCIAS.

**RESUMO:** Este artigo visa abordar a saúde mental do indivíduo no seu ambiente de trabalho. A partir de uma revisão bibliográfica, apresenta-se uma visão geral sobre conceitos e modelos teóricos selecionados sobre estresse com o desgaste a que as pessoas são submetidas nas relações com o trabalho. Os referenciais teóricos selecionados resumem um crescimento do simples estresse à Síndrome de Burnout, suas causas e como agir para sua prevenção, já que é visto que o fator estressante muito longo, processa consequências no organismo, levando a desgaste progressivo às vezes ao esgotamento, comprometendo assim o desenvolvimento e produção do indivíduo. Esse trabalho finaliza-se abordando a estabilidade entre o trabalho como o equilíbrio da saúde mental.

**PALAVRAS-CHAVES:** Estresse, trabalho, saúde mental, Síndrome de Burnout.

**ABSTRACT:** *This article aims to address the mental health of the individual in the workplace. From a literature review, an overview is presenting on selected concepts and theoretical models of stress with the wear that people undergo in their relationship with work. The selected theoretical framework summarizes a growth of simple stress to reach the Burnout's Syndrome, its causes and how to act to prevent it, since it is seen that the very long stressor, processes effects in the body, leading to the progressive wear and times exhaustion, thereby undermining the development and production of the individual. This work concludes with the approach of stability between the work and the balance of mental health.*

**KEY-WORDS:** *Stress, Job, Mental health, Burnout's Syndrome*

### 1 INTRODUÇÃO

---

<sup>1</sup> Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial à obtenção do título de Especialista em Práticas Trabalhistas, pela Faculdade do Norte Novo de Apucarana – FACNOPAR. Orientação a cargo da Prof.<sup>a</sup> M.<sup>a</sup> Ivana Nobre Bertolazo.

<sup>2</sup> Aluna do Curso de Especialização Lato Sensu em Práticas Trabalhistas da Faculdade do Norte Novo de Apucarana – FACNOPAR. Turma do ano de 2014 / 2015. E-mail: patricia.l.2014@hotmail.com

Nos últimos anos, na maioria das empresas têm acontecido mudanças no ambiente de trabalho, que vêm resultando alterações radicais na cultura de trabalho, trazendo um efeito devastador sobre os empregados das empresas que as praticam. Ainda que as pessoas sejam adaptáveis, há limitações para com a quantidade de mudança que um ser humano pode absorver. O trabalho não pode ser um causador de sofrimento e doenças.

Este artigo se inicia com um estudo das consequências da saúde mental nas organizações, abordando a qualidade de vida no trabalho e os conflitos existentes entre o trabalho e a mente das pessoas.

O segundo capítulo ocupa-se especificamente do tema stress profissional, conceituando tal fator, abordando o processo do estresse e refletindo sobre o estrago que tal doença provoca.

Como consequência do capítulo anterior, o terceiro capítulo aborda a definição do mais importante estresse profissional: a síndrome de *Burnout*, caracterizando os aspectos básicos dessa síndrome, suas causas, como ela se desenvolve.

O quarto capítulo aborda uma teoria desenvolvida por Dejours, relacionando homem x trabalho.

E por conseguinte o quinto capítulo cuida das formas de prevenção das doenças mentais no trabalho, tratando das medidas preventivas e apontando a forma de controle da síndrome de *Burnout*.

O trabalho tem grande valor para a vida de cada indivíduo, uma vez que é possível aliá-lo ao bem estar pessoal, o indivíduo pode alcançar a perfeição da qualidade de vida, visto que não se pode distanciar uma da outra. Os trabalhadores tendo suas necessidades satisfeitas pelas organizações, as mesmas proverão de clima e cultura adequada para que esses indivíduos tenham consciência do seu papel na organização e na sociedade.

## **2 SAÚDE MENTAL E TRABALHO**

Estudar Saúde Mental e Trabalho é sistematizar algo do dia a dia dos trabalhadores, desde sempre, atualmente na sua trajetória profissional e consolidado em modos de ser pessoal, referenciados no seu trabalho. O estudo acadêmico e a produção de conhecimento científico buscam, sobretudo, práticas

efetivas que possam se fazer presentes na melhoria das condições de trabalho. ( TITTONI, 2008 p.70)

As atuais tendências nas organizações quando o assunto é saúde e segurança no trabalho incluem não somente os riscos físicos, químicos e biológicos dos ambientes laborais, mas também os diversos e múltiplos fatores psicossociais pertencentes à empresa e a maneira como esses fatores influem no bem-estar físico e mental do trabalhador. (CAMELO, 2008)

É visto que a maior parte da vida de um trabalhador está no seu local de trabalho, e que os fatos ocorridos nesse local ultrapassam as paredes da empresa, tendo grande influência em sua vida pessoal e familiar, por outro lado, os conflitos familiares e problemas pessoais também são levados ao ambiente de trabalho. ( OLIVEIRA, 2002 p.164)

Apoiando esta ideia, AGUIAR (2005 p.177) afirma que as estratégias organizacionais e administrativas de uma empresa determinam não só a saúde mental na geração atual, mas também das gerações futuras, pois é claro que o sofrimento no trabalhos dos pais vai definir a saúde psíquica dos filhos.

Já para a empresa, a pressão no trabalho ou sofrimento emocional do indivíduo compromete a produtividade, surgindo um clima interpessoal negativo. ( FRANÇA, 2007 p.129)

Com um dilema quem vem sendo discutido cara vez mais nessa era de conhecimento tecnológico e com as empresas e indivíduos buscando a qualidade e vida no trabalho. OLIVEIRA (2006, p 164) afirma que qualidade de vida no trabalho constitui-se na qualidade de cada um, uma vez que não se pode dissociá-la da essência do próprio homem, e para alcançar essa qualidade de vida, é necessário alguns fatores motivacionais por parte da empresa como: condições de trabalho, oportunidade de crescimento, integração social, relevância social de vida, equilíbrio no trabalho e compensação justa de remuneração.

A qualidade de vida no trabalho, é a peça-chave do desenvolvimento humano enquanto profissional, pois é nas organizações que o trabalhador encontra seu sucesso ou frustrações. Cabe às instituições o cuidado da criação de mecanismos capazes de proporcionar ao trabalhador uma esperança de vida melhor. (OLIVEIRA, 2006 p 167)

Empresas que não buscam a qualidade de vida aos seus colaboradores, são geradoras de conflitos causadores de estresse, sendo este um

conjunto de reações, que ocorrem em um organismo quando está submetido a um esforço de adaptação. ( HANS SELYE *apud*, 1936)

Sendo assim, SPECTOR (2006 p. 294) explica que as causas do desgaste o trabalho são desenvolvidas pela ambiguidade de papéis, ou seja, a clareza para os funcionários de quais suas funções a serem executadas; conflito de Papéis, pois esse acontece quando há um conflito entre as necessidades do trabalho; carga de trabalho, esse fator se refere a quantidade e a qualidade de trabalho que a pessoa tem a desempenhar; controle: um componente que indica até que ponto o indivíduo é capaz de tomar decisões sobre seu trabalho, uma vez que o desempenho afeta a quantidade de controle que o funcionário tem; ritmo determinado pela Máquina: Trabalho em fábricas, onde uma máquina controla qual o ritmo que o funcionário deve seguir.

SPECTOR (2006 p. 293) ainda aponta como causadores de desgastes no trabalho a raiva, ansiedade, frustração e insatisfação no trabalho, pois um fator estressante no trabalho é a situação que exige a adaptação do funcionário. Portanto, o processo de desgaste não é automático.

Para FRANÇA (2007 p. 36) em se tratando de desgaste relacionado ao trabalho:

[...] ele é definido como as situações em que a pessoa percebe seu ambiente de trabalho como ameaçador a suas necessidades de realização pessoal e/ou profissional a sua saúde, física ou mental, prejudicando a interação deste co o trabalho e com o ambiente de trabalho, à medida que esse ambiente contém demandas excessivas a ela, ou que ela não contém recursos adequados para enfrentar tais situações. (2007, p. 36)

O desgaste a que as pessoas são submetidas nas relações com o trabalho, é um dos fatores na determinação das doenças dos mais significativos. (FRANÇA, 2007 p. 42)

Atualmente a grande maioria das doenças do trabalho tem íntima correlação com o *stress*. O desgaste a que as pessoas são submetidas nos ambientes e nas reações de trabalho é um dos fatores determinantes nas doenças adquiridas pelos trabalhadores, pois manter a vida, enquanto se luta para ganhar a vida, nem sempre é fácil. ( CATALDI, 2002 p. 49-50)

Apresentar-se-á, no decorrer deste trabalho, o nível mais alto de estresse ao qual um trabalhador pode ser submetido: a síndrome de Burnout.

### 3 STRESS PROFISSIONAL

Cada profissional guarda suas marcas de suas histórias, seus esforços, suas emoções e conquistas profissionais. Diante de cada reação, está visto que seus impactos e emoções modificam as pessoas deixando suas cicatrizes, assim sendo, pode-se afirmar que o processo de tensão diante de um desafio ao colaborador, seja em razão de ameaça ou conquista acarreta o estresse. (CATALDI, 2002 p. 47)

O termo stress, na forma que tem sido utilizado, vem da Física e, nesse campo de conhecimento, tem o sentido do grau de deformidade que uma estrutura sofre quando é submetida a um esforço. (FRANÇA, 2007 p. 29)

#### 3.1 PROCESSO DO STRESS NO TRABALHO

O stress no ambiente de trabalho se desenvolve a curto ou a longo prazo, estando esse inserido no cotidiano do indivíduo.

FRANÇA (2007 p. 46) aponta alguns aspectos no qual é visto o processo que se leva ao stress como a novidade de situação, ou seja, pode ser dificultoso trabalhar com uma novidade no ambiente de trabalho pelo pouco conhecimento que se tem dela, o que poderá iniciar no indivíduo um grau variável de dúvida e temor; possibilidade de predizer o acontecimento, isto é, quando o indivíduo é “pego de surpresa” em relação a acontecimentos ou notícias significativas, suas reações a uma situação estressante tenderão a ser muito maior; incerteza do acontecimento, processo no qual a incerteza do indivíduo sobre determinado tarefa gerará uma ameaça ao mesmo; duração do episódio estressante, ou seja, quando o fato estressante é muito longo, processa consequências no organismo, levando a desgaste progressivo às vezes ao esgotamento, comprometendo assim o desenvolvimento e produção do indivíduo; e por fim a ambiguidade, processo no qual estão inseridos quase todos os acontecimentos da vida cotidiana, pois nesse processo a pessoa não dispõe de informações suficientes sobre o que está acontecendo e ansiosamente trás consigo o estresse.

Absenteísmo elevado, insegurança nas decisões, sobrecarga de trabalho, alto nível de tensão, competições não saudáveis, atrasos de pagamento,

ociosidade, índice elevado de acidentes, trabalho sobre pressão são também processos pelo qual o estresse é desenvolvido segundo Costa (2004 p.114)

#### 4 DEFINIÇÃO DA SÍNDROME DE BURNOUT

Burnout (*burn* = queima e *out* = exterior). Burnout é considerado um dos desdobramentos mais importantes do stress profissional, o que impõe sua apresentação em qualquer texto que se dispõe a falar sobre stress relacionado ao trabalho. (FRANCA, 2007 p. 52).

O desgaste físico e emocional resultante do desencontro entre a natureza do trabalho e da pessoa que o realiza é definido por Maslach e Leiter (1999 apud SCHMITZ 2015) como Síndrome de Burnout.

Tal desgaste seria considerado um problema para os trabalhadores e ocorreria em função da má organização do ambiente. A Síndrome de Burnout (SB) é definida como uma condição característica do meio laboral, como um processo que se dá em resposta à cronificação do estresse ocupacional. Nesse sentido, traz consigo consequências negativas tanto para o indivíduo, como para seu desempenho profissional, suas relações familiares e sociais (BENEVIDES-PEREIRA, 2003 apud SCHMITZ, 2015)

Segundo FREUDENBERGER E RICHELSON (1980 apud FRANCA, 2007 p. 52), Burnout é o fruto de situações de trabalho, pois é uma síndrome caracterizada quando o trabalhador não pode ver cumpridas suas expectativas em relação ao seu trabalho notadamente nos profissionais que têm como objetivo de trabalho o contato com outras pessoas.

O *burnout* parece acometer pessoas altamente motivadas e dedicadas, observando -se nos profissionais acometidos uma queda na performance que influi na qualidade dos serviços prestados. A síndrome se correlaciona com insônia, aumento do uso de álcool e drogas, problemas no casamento e na família. (SOUZA, 2002)

É característico na síndrome um sentimento de desilusão e frustração que ocorre em pessoas que possuíam grandes expectativas em relação às suas carreiras. É resultado, então, de um processo de desilusão onde o trabalhador percebe que não consegue retirar de seu trabalho um sentido, um significado existencial (PINES, 1993 apud SOUZA, 2002).

Maslach, Schaufeli e Leiter (2001 apud Carlotto 2002) pontuam que, nas várias definições do *burnout*, todas encontram no mínimo cinco elementos comuns:

- 1) existe a predominância de sintomas relacionados a exaustão mental e emocional, fadiga e depressão;
- 2) a ênfase nos sintomas comportamentais e mentais e não nos sintomas físicos;
- 3) os sintomas do *burnout* são relacionados ao trabalho;
- 4) os sintomas manifestam-se em pessoas normais que não sofriam de distúrbios psicopatológicos antes do surgimento da síndrome;
- 5) a diminuição da efetividade e desempenho no trabalho ocorre por causa de atitudes e comportamentos negativos.

#### 4.2 DESENVOLVIMENTO DA SÍNDROME DE BURNOUT

No contexto organizacional, a presença de trabalhadores estressados na equipe pode provocar o desenvolvimento das atividades com ineficiência, comunicação deficitária, desorganização do trabalho, insatisfação e diminuição da produtividade e até mesmo o desenvolvimento da Síndrome de Burnout.

CATALDI (2002 p.50) aponta três aspectos básicos do desenvolvimento da Síndrome de Burnout:

- a) A exaustão emocional: diante de intensa carga emocional, o profissional sente-se esgotado, e passa a ficar pouco tolerantes, irritando-se facilmente e se tornando pessimista;
- b) A despersonalização: o desenvolvimento do distanciamento emocional se aumenta, nessa fase, o profissional torna-se frio e insensível, passando a ver cada questão relacionada ao trabalho como um transtorno. O contato com as pessoas é adsorvido por uma visão e atitudes negativas. Assim o contato com as pessoas será apenas tolerado, e a atitude em geral será irritabilidade e ansiedade;
- c) A redução da realização pessoal e profissional: diante de tal queda da qualidade da atividade, a realização pessoal e profissional ficam seriamente comprometidas, o Burnout surge principalmente nas áreas em que as

peças acreditam ser as mais promissoras para suas realizações, nos profissionais que procuram a competência, ser reconhecido e alcançar uma boa situação econômica. No entanto, muitos têm a sensação de que não estão alcançando o sucesso, desenvolvendo intensos sentimento de frustração e decepção, acreditando que se tornou outra pessoa, descuidada e bem mais fria, acarretando a queda de auto estima, chegando até à depressão.

Considera-se, a partir das descrições da Síndrome de Burnout, que esta parece estar relacionada mais à maneira como se organiza o trabalho do que a profissões específicas, sendo independente da atividade exercida. Entende-se que uma das principais variáveis relacionadas à síndrome seja a impossibilidade encontrada por pessoas altamente dedicadas em atingir um ideal, representado pelo engajamento no trabalho, de realizar tal meta. Tal impossibilidade também seria determinada pelas características da organização do trabalho. (SCHMITZ, 2015 p.16)

É importante ressaltar que a persistência de tais fatores desenvolvidos no trabalho contribui para o surgimento de estresse, a síndrome de burnout e a probabilidade de acidentes de trabalho.

## **5 PSICODINÂMICA DO TRABALHO**

Desenvolvida por Dejours em 1950, a Teoria da Psicodinâmica do Trabalho aborda a hipótese central de que a relação do homem x trabalho é de sofrimento e doença. Dejours desenvolveu essa teoria a partir da indagação de como os trabalhadores conseguem preservar o equilíbrio psíquico e manter-se na normalidade, pois o equilíbrio sero a resultado de uma regulação que requer estratégias defensivas especiais elaboradas pelos trabalhadores. (AGUIAR, 2005 p. 166).

Dejours chegou a conclusão que o equilíbrio, a estabilidade e a normalidade são uma luta do indivíduo contra a doença mental, onde tal teoria compreendeu a forma pela qual o equilíbrio mental do indivíduo é ameaçado e quais as consequências para sua saúde mental, entendendo que as pressões que põem o equilíbrio psíquico e a saúde mental derivam da organização do trabalho e dos constrangimentos perigosos para a saúde mental. (AGUIAR, 2005 p. 167).

## **6 COMO EVITAR A SÍNDROME DE BURNOUT NO AMBIENTE DE TRABALHO**



Estudos evidenciaram que as variáveis que contribuem para a apresentação de padrões comportamentais relacionados à Síndrome de Burnout estariam presentes em um ambiente organizacional conflitante com as necessidades do trabalhador (FREUDENBERGER, 1974; MASLACH & LEITER, 1999; MASLACH, SCHAUFELI, & LEITER, 2001 *apud* SCHMITZ, 2015). Baseando-se na compreensão da Síndrome de Burnout e dos fatores envolvidos para seu desenvolvimento, podem-se sugerir estratégias de prevenção, principalmente voltadas para a mudança da estrutura organizacional, como a implantação de medidas de vigilância da saúde, por meio de exames periódicos, de ações educacionais constantes e de uma estrutura adequada de segurança e saúde no trabalho, além é claro de procedimentos de valorização do ser humano. (COSTA, 2004 p. 116)

Aguiar, 2005 cita duas estratégias defensivas desenvolvidas por Dejours para a prevenção da saúde mental e aliviar o sofrimento do indivíduo no ambiente de trabalho por parte do trabalhador:

- a) As defesas coletivas e as ideologias defensivas de profissão, que são criadas pelo coletivo, onde todos os trabalhadores que sofrem com as pressões organizacionais desenvolvem comportamentos alienados;
- b) As defesas individuais, onde para se defender da doença mental provocadas pelas pressões organizacionais, o sistema psíquico produz sintomas levados ao corpo, acarretando o stress, ou seja, as defesas individuais atuam na própria fonte de pulsão e iniciam o surgimento de doenças não só na mente, mas também no corpo (a doença psicossomática).

Contra a angústia do trabalho, como a insatisfação, os operários elaboram estratégias defensivas, de maneira que o sofrimento não seja imediatamente identificável. Assim, disfarçado e mascarado, o sofrimento só pode ser revelado pela retirada da capa própria de cada profiss.],ao, que constitui, de certa forma, sua sintomatologia. O sofrimento do trabalhador dá lugar a uma semiologia chamada de ideologia defensiva da profissão. Isso nada mais é que o resultado da repressão pulsional, pela qual, para proteger da saúde mental, o trabalhador, principalmente em tarefas repetitivas de determinadas profissões, transfere os sintomas para o corpo, provocando o que normalmente se chama de LER (Lesão por Esforço Repetitivo), específica em cada profissão, ou o stress, que apresenta características diferenciadas em diferentes profissões. (Aguiar, 2005 p.169)

Para WALTON (1973 apud Areias e Comandulle), são sete fatores conceituais para evitar a Síndrome de Burnout acarretado pelo estresse no ambiente de trabalho por parte da organização:

- compensação financeira: refere-se à remuneração justa pelo trabalho realizado, podendo ser subdividido em três critérios: 1º remuneração correta que permite ao indivíduo viver dignamente dentro dos padrões pessoais, culturais, sociais e econômicos da sociedade onde vive; 2º igualdade interna entre os demais colaboradores da organização; 3º equidade externa em relação aos outros profissionais no mercado de trabalho.

- condições de trabalho: refere-se às condições existentes diante dos seguintes medidas: 1º jornada de trabalho; 2º carga de trabalho; 3º ambiente físico em relação a conforto e organização para desempenho do trabalho; 4º quantidade e qualidade de material e equipamento adequados para execução da função; e 5º estresse da jornada de trabalho.

- uso e desenvolvimento da capacidade: refere-se às oportunidades oferecidas destacando-se os seguintes critérios: 1º autonomia na programação e execução de uma tarefa; 2º identidade da tarefa, ou seja, avaliação do resultado; 3º qualificação na habilidade; 5º feedback.

- oportunidade de crescimento e segurança: refere-se às oportunidades de crescimento pessoal com segurança.

- cumprimento dos direitos dos empregados, tais como: direitos trabalhistas; privacidade social; liberdade de expressão; normas e rotinas, etc.

- trabalho e espaço total de vida: refere-se ao equilíbrio entre a vida social do trabalhador e a vida no trabalho.

o trabalhador não chega a seu local de trabalho como uma máquina nova. Ele possui uma história pessoal que se concretiza por certa qualidade de suas aspirações, de seus desejos, de suas motivações, de suas necessidades psicobiológicas, que integram sua história passada. Isso confere a cada indivíduo características únicas e pessoais (Dejours, 1998/1999, p. 24 apud Flach 2009).

- relevância social da vida no trabalho: percepção do empregado em relação à responsabilidade social da instituição na comunidade, à qualidade de prestação dos serviços e ao atendimento de seus empregados como palestras, cursos e treinamentos.

## 7 CONCLUSÃO

Os impactos da globalização, o avanço tecnológico e as mudanças nos princípios de gestão são alvos de estudos e pesquisas e devem oferecer subsídios tanto para a criação de novas formas de trabalho como para a implantação de políticas de saúde e bem estar dos colaboradores.

Os principais fatores psicossociais causador de estresse que podem estar presentes no meio ambiente do trabalho envolvem aspectos de organização, administração de trabalho e a qualidade das relações humanas. O indivíduo dominado pelo estresse ocupacional pode deixar de responder corretamente às demandas do trabalho e geralmente se encontra irritável, ansioso e ou até mesmo com depressão. Indivíduos com altos níveis de estresse ficam vulneráveis ao surgimento da Síndrome de Burnout. Por isso, o clima organizacional de uma empresa depende não somente a sua estrutura e às condições de vida da coletividade do trabalho, mas também a seu contexto histórico, com seu conjunto de problemas econômicos e sociais.

O indivíduo que exerce sua função com satisfação acaba por produzir ganhos para si e para a organização, tanto em relação à produtividade como na construção de um ambiente laboral mais prazeroso.

## REFERÊNCIAS

- AGUIAR, Maria Aparecida Ferreira de. **Psicologia aplicada à Administração: uma abordagem multidisciplinar**. São Paulo: Saraiva, 2005.
- BELLUSCI, Silvia Meirelles. **Doenças profissionais ou do trabalho**. São Paulo: São Paulo: Senac, 1996
- CATALDI, Maria José Giannella. **O stress no meio ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.
- CAMELO, Silvia Helena Henriques; ANGERAMI, Emília Luigia Saporiti. **Riscos psicossociais no trabalho que podem levar ao estresse: uma análise da literatura**. Disponível em <http://ojs.uem.br/ojs/index.php/CiencCuidSaude/article/view/5010/3246> Acesso em 08 de abril de 2016.

CANOVA, Karla Rejane; PORTO, Juliana Barreiros. **O impacto dos valores organizacionais no estresse ocupacional:** um estudo com professores de ensino médio. Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S167869712010000500002&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S167869712010000500002&lng=pt&nrm=iso)> Acesso em 07 de abril de 2016.

CARLOTTO, Mary Sandra. **A síndrome de burnout e o trabalho docente.** Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-73722002000100005&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-73722002000100005&lng=pt&nrm=iso)> Acesso em 07 de abril de 2016.

CODO, Wanderley; VARQUES-MENEZES, Iône. **O que é Burnout ?** Disponível em <<http://portaldoprofessor.mec.gov.br/storage/jornaldoprofessor/midias/arq/Burnout.pdf>> Acesso em: 06 de abril de 2016.

COMANDULE, Alexandre Guelho; AREIAS, Maria Elenice Guelho. **Qualidade de Vida, Estresse no Trabalho e Síndrome de Burnout.** Disponível em [http://www.fef.unicamp.br/fef/sites/uploads/deafa/qvaf/fadiga\\_cap13.pdf](http://www.fef.unicamp.br/fef/sites/uploads/deafa/qvaf/fadiga_cap13.pdf) Acesso em 01 de setembro de 2016.

COSTA, Marco Antonio F. da. **Segurança e saúde no trabalho:** cidadania, competitividade e produtividade. Rio de Janeiro: Qualitymark., 2004.

DIAS, Elizabeth Costa. **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços da saúde.** Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001.

FLACH , Leonardo. **Sofrimento Psíquico no Trabalho Contemporâneo:** analisando uma revista de negócios. Disponível em :h<<http://www.scielo.br/pdf/psoc/v21n2/v21n2a06>> Acesso em 01 de setembro de 2016.

FRANÇA, Limongi. **Stress e trabalho:** uma abordagem psicossomática. São Paulo: Atlas, 2007.

MARTINEZ, Maria Carmen. **Satisfação e saúde no trabalho:** aspectos conceituais e metodológicos. Disponível em [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1516-37172003000200005](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172003000200005) Acesso em 01 de setembro de 2016.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **Condições de Saúde e Risco Profissional.** Disponível em < <http://books.scielo.org/id/y28rt/14>> Acesso em 05 de setembro de 2016.

MERCADO-SALGADO, Patricia. **Influência do compromisso organizacional na relação entre conflitos interpessoais e a síndrome de esgotamento profissional (burnout) em profissionais de serviços (saúde e educação).** Disponível em < [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0121-50512010000300012&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0121-50512010000300012&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt)> . Acesso em 05 de setembro de 2016.

OLIVEIRA, Otávio J. **Gestão da qualidade: tópicos avançados.** São Paulo: Pioneira Thomson Learnig, 2006

RAMO, Fabiana Pinheiro. Teoria Motivacional do Coping: uma proposta desenvolvimentista de análise do enfrentamento do estresse. Disponível em < [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-166X2015000200269&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-166X2015000200269&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em 05 de setembro de 2016.

SCHIMITZ, Giliane Aparecida. **Síndrome de burnout: uma proposta de análise sob enfoque analítico comportamental.** Disponível em : < <http://www.uel.br/pos/pgac/wp-content/uploads/2015/10/S%C3%ADndrome-do-burnout-uma-proposta-de-an%C3%A1lise-sob-enfoque-anal%C3%ADtico-comportamental.pdf>> Acesso em: 06 de abril de 2016.

SOUZA, Wilma Costa; SILVA, Angela Maria Monteiro da. **A influência de fatores de personalidade e de organização do trabalho no burnout em profissionais de saúde.** Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-166X2002000100004&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-166X2002000100004&lng=pt&nrm=iso)> Acesso em 07 de abril de 2016.

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas organizações.** Trad. VISCONTE, Solange Aparecida. São Paulo: Saraiva, 2004.

TITTONI, Jaqueline. **Saúde mental e trabalho: reflexões a partir de estudos com trabalhadores afastados do trabalho por adoecimento profissional.** Disponível em <http://books.scielo.org/id/6j3gx/pdf/jacques-9788599662892-10.pdf> Acesso em 26 de maio de 2016.

Zanelato, Luciana Silva . **Manejo de estresse e outros fatores em diferentes populações adultas.** Disponível em < <http://books.scielo.org/id/sb6rs/pdf/valle-9788579831195-12.pdf>> . Acesso em 01 de setembro de 2016.

ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt; (Orgs.) **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil.** Porto Alegre: Artmed, 2004.