

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO - UNIBRA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

JAINNÁ MICAELÉ SANTANA CARNEIRO
JORGE COELHO SEVERO
MARIANA MARQUES DO SANTOS

SÍNDROME DE BURNOUT:
Impactos na produtividade do profissional da área
administrativa

RECIFE – PE
2022

JAINNÁ MICAELÉ SANTANA CARNEIRO
JORGE COELHO SEVERO
MARIANA MARQUES DO SANTOS

SÍNDROME DE BURNOUT:
Impactos na produtividade do profissional da área
administrativa

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC)
apresentado ao Centro Universitário Brasileiro -
UNIBRA, como requisito parcial para obtenção do
título de Bacharel(a) em Administração de
Empresas.

Professor orientador: Dr. Jadson Freire Silva.

RECIFE – PE
NOVEMBRO/2022

Ficha catalográfica elaborada pela
bibliotecária: Dayane Apolinário, CRB4- 1745.

S615 Síndrome De Burnout: Impactos Na Produtividade Do Profissional Da
Área Administrativa / Jainná Micaele Santana Carneiro [et al]. Recife: O
Autor, 2022.

42 p.

Orientador(a): Prof. Dr. Jadson Freire Silva.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro Universitário
Brasileiro – UNIBRA. Bacharelado em Administração, 2022.

Inclui Referências.

1. Administradores. 2. Estresse. 3. Síndrome de Burnout. I. Jorge Coelho
Severo. II. Mariana Marques Do Santos. IV. Centro Universitário Brasileiro -
UNIBRA. V. Título.

CDU: 658

Dedicamos este trabalho a todos os profissionais de Administração, que assim como nós e nossos colegas de curso encerram essa valiosa etapa da vida acadêmica.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar a Deus, pois sem ele nada seríamos, por ter nos dado força e saúde durante esses quatro anos de graduação até a conclusão deste trabalho.

Aos nossos familiares e amigos que contribuíram direto e indiretamente na execução da nossa pesquisa, incentivando com dicas, troca de experiência e palavras de conforto e motivação.

Ao nosso professor e orientador, Dr. Jadson Freire, pelo seu vasto conhecimento que nos conduziu com paciência, otimismo e solicitude.

Aos professores do curso de Administração que através dos seus ensinamentos permitiram que hoje pudéssemos estar concluindo este trabalho.

E à instituição de ensino Centro Universitário Brasileiro (UNIBRA), que teve o papel principal na nossa formação profissional.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	09
2 SÍNDROME DE BURNOUT.....	11
2.1 Origem e conceituação	11
2.2 Algumas considerações sobre a síndrome de Burnout	14
3 PRODUTIVIDADE NO TRABALHO NOS DIAS ATUAIS.....	17
3.1 Fatores que desencadeiam a síndrome de Burnout	18
4 SÍNDROME DE BURNOUT NOS PROFISSIONAIS DA ADMINISTRAÇÃO....	21
4.1 Estudo de caso: o sucesso da YXPTO	22
5 MATERIAL E MÉTODOS	24
6 RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	25
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS	34
REFERÊNCIAS	35

SÍNDROME DE BURNOUT: Impactos negativos na produtividade do profissional da área administrativa

Jainná Micaele Santana Carneiro

Jorge Coelho Severo

Mariana Marques dos Santos

Prof. Dr. Jadson Freire da Silva ¹

Resumo: A síndrome de Burnout acomete diversos trabalhadores e surge em razão da alta carga de trabalho, ambientes não saudáveis, excessivas cobranças para atingir metas, desmotivação, dentre outras causas. Os profissionais da Administração precisam estar atentos para enfrentar esse problema, pois são os responsáveis pelo bom andamento da empresa, então adquirir a síndrome de Burnout pode ser prejudicial para a gerência dos outros trabalhadores e para a lucratividade empresarial. Assim, este trabalho tem como objetivo analisar como a Síndrome de Burnout impacta na produtividade do profissional da Administração. Para tanto utilizou-se a metodologia de revisão bibliográfica com viés qualitativo, tendo sido usadas pesquisas científicas realizadas que tivessem dentro da temática analisada. Dentre os trabalhos selecionados e analisados, obteve-se o resultado de que a síndrome de Burnout é mais recorrente em profissionais que lidam diretamente com o público, mas que os demais não estão isentos. Chegou-se à conclusão de que a prevenção é o meio mais eficaz para combater a síndrome de Burnout e que dar conhecimento sobre os sintomas cria uma rede de apoio na identificação precoce do problema, além da aplicação de um tratamento eficaz depois de diagnosticado por profissional competente.

Palavras-chave: Administradores. Estresse. Síndrome de Burnout.

¹ Professor do Departamento de Administração da UNIBRA. Doutor (PRODEMA/UFPE) e Mestre (PRODEMA/UFPE) em Desenvolvimento e Meio Ambiente. Bacharel em Administração (UFRPE), Gestão Ambiental (UNINASSAU) e Licenciado em Geografia (UFPE). E-mail para contato: jadson.silva@grupounibra.com.

Abstract: Burnout syndrome affects several workers and arises due to high workload, unhealthy environments, excessive charges to achieve goals, demotivation, among other causes. Management professionals need to be vigilant to face this problem, as they are responsible for the good progress of the company, so acquiring the Burnout syndrome can be harmful to the management of other workers and to business profitability. Thus, this study aims to analyze how the Burnout Syndrome impacts the productivity of the professional administration. For this purpose, the methodology of bibliographic review with qualitative bias was used, having been used scientific research carried out that had within the analyzed theme. Among the selected and analyzed studies, we obtained the result that Burnout syndrome is more recurrent in professionals who deal directly with the public, but that the others are not exempt. It was concluded that prevention is the most effective means to combat burnout syndrome and that giving knowledge about the symptoms creates a support network in early identification of the problem, in addition to the application of effective treatment after being diagnosed by a competent professional.

Keywords: Administrators. Burnout syndrome. Stress.

1 INTRODUÇÃO

A identidade pessoal de um indivíduo surge do sentimento de pertencimento a grupos sociais e esse sentimento é potencializado pelo desempenho de uma função profissional, que eleva o indivíduo a um patamar de satisfação na sociedade em que está inserido. (MARRAS, 2017)

Nessa perspectiva, exercer uma profissão confere às pessoas inúmeras possibilidades de realizações, satisfações e bem-estar. Pois além de ser fonte de subsistência, também é utilizado como meio de atingir a realização profissional/pessoal. Porém, para alguns profissionais há momentos que ocorrem situações indesejáveis no ambiente de trabalho que geram seu adoecimento, seja físico ou mental. (SIMÕES, 2013)

Algumas condições no ambiente de trabalho podem contribuir para o desencadeamento de doenças, estas podem ser desenvolvidas por alguns fatores, como: características antropométricas do posto de trabalho, ambiente físico, químico, biológico e clima organizacional. (PAULA, 2011)

Durante a pandemia causada pelo COVID-19 houve uma diminuição drástica no bem-estar de trabalhadores de modo geral, o descontrole sobre a demanda de trabalho e as incertezas causadas pela pandemia ocasionaram um cenário favorável a debilidade da saúde mental, principalmente, em profissionais de áreas que trabalham até a exaustão, como na área da saúde. (PAULA, 2011)

Todavia as mudanças trazidas durante a pandemia também trouxeram implicância aos profissionais de outras áreas, como a administrativa, os profissionais desta área tiveram que mudar suas rotinas e passaram a trabalhar, em sua maioria, no sistema *home office*, fator que ocasionou o aumento da demanda de trabalho e que, conseqüentemente, tem gerado mais aparecimento de disfunções na saúde dos trabalhadores, principalmente no âmbito mental. (AMARAL, 2022)

Santos *et al* (2022) registra que a síndrome de Burnout está relacionado com a atividade exaustiva, o desgaste emocional, a descrença e frustração em relação ao outro, dissimulação nas relações, na tentativa de mascarar os sentimentos negativos, muitas vezes, culminam no estremecimento da relação interpessoais no trabalho.

Alguns fatores que influenciam no aumento de casos da síndrome de Burnout e que, conseqüentemente, influem no crescimento das empresas têm sido mais observados e estudados, pois esses fatores que causam desmotivação resultam em

baixa produtividade e o não alcance das metas podem determinar a alta ou baixa lucratividade das empresas. (SANTOS *et al*, 2022).

A partir de 1º de janeiro de 2022, a Organização Mundial da Saúde (OMS), depois de estudos realizados sobre o tema, passou a considerar a Síndrome de Burnout uma doença ocupacional na Classificação Internacional de Doenças – 11 (CID 11). (ALENCAR, 2022 *apud* SANTOS *et al*, 2022)

Deste modo, o objetivo central deste trabalho é analisar como a Síndrome de Burnout impacta na produtividade do profissional da área administrativa e como objetivos secundários: apresentar práticas que busquem o equilíbrio e uma melhor performance entre a organização e seus colaboradores. Este estudo decorre da importância de prevenir e atentar os olhares aos administradores e demais trabalhadores que estejam sujeitos a sintomas e desenvolvimento da síndrome de Burnout, eis que a saúde mental e física do trabalhador está diretamente ligada a eficiência dos resultados produzidos.

A ótica adotada no trabalho é a de que, independentemente da área profissional analisada, a síndrome de Burnout pode afetar qualquer profissional e que, por isso, é necessário que haja prevenção e atenção à saúde mental de qualquer empregado. A hipótese desta pesquisa é que os administradores também são acometidos com a síndrome de Burnout, porém não na mesma proporção dos profissionais de outras áreas em que há maior cobrança e carga de trabalho, como profissionais da saúde, por exemplo.

Segundo Benevides-Pereira (2002), encontra-se várias comunicações sobre Burnout no Brasil, mas a produção de literatura relacionada ao tema nos bancos de dados utilizados não é vasta, comparada com a literatura internacional. Devido ao inexpressivo número de trabalhos científicos produzidos acerca da síndrome de Burnout nos profissionais da Administração, esse trabalho não esgota o tema e é uma iniciação sobre o tema para que seu aprofundamento seja feito em posterior momento, destacado isso, esta pesquisa divide-se em três partes.

A primeira parte, que é o primeiro capítulo, trata da conceituação e origem da síndrome de Burnout, delimita-se o que é o Burnout através da literatura sobre o tema. No segundo capítulo elenca-se alguns principais fatores que geram a síndrome de Burnout. Por fim, o último capítulo trata, especificamente, da análise da síndrome de Burnout nos profissionais da área administrativa.

2 SÍNDROME DE BURNOUT

2.1 Origem e conceituação

O excesso de trabalho sempre foi um fator estressor para os trabalhadores de modo geral, todavia, em situações extremas de cobrança, há aumento significativo do pico de ansiedade, um exemplo dessa situação ocorreu durante a pandemia causada pelo COVID-19 no Brasil a partir de 2020. (OLIVEIRA e OLIVEIRA, 2016)

Nesse momento, os profissionais tiveram que trabalhar sob uma pressão nunca sentida antes. Mas, apesar do cenário mundial pandêmico, o excesso de trabalho sempre foi um fator preocupante, porque gera uma pressão psicológica acentuada e atrapalha o bom desempenho do trabalho dos empregados. (OLIVEIRA e OLIVEIRA, 2016)

O nível de competitividade tem aumentado cada dia mais e os trabalhadores sentem uma enorme pressão, pois precisam atingir metas e entregar produção em prazos cada vez menores. Algumas metas chegam a ser até inalcançáveis, o que gera a sensação de que há sempre algo por fazer, culminando em estresse constante. Oliveira e Oliveira (2016) defendem a ideia de que as organizações devem ser atentar a esses fatores e empenhar esforço no sentido de melhorar a saúde dos trabalhadores.

A saúde é um estado de alinhamento entre vários aspectos de nossas vidas, assim:

Segundo Silva e Marchi (1997, p. 8), a saúde “é o resultado do gerenciamento adequado das áreas física, emocional, social, profissional, intelectual e espiritual”. (OLIVEIRA e OLIVEIRA, 2016, p. 17)

Todos os campos precisam estar em equilíbrio, pois um problema na área pessoal pode afetar a vida profissional e vice-versa, portanto, o indivíduo precisa compreender quais os fatores que o fazem ter saúde e empenhar energia em conquistar controle de todos os âmbitos de sua vida para atingir um estado físico, mental e emocional e de qualidade. (OLIVEIRA e OLIVEIRA, 2016)

Quando o excesso afeta a saúde mental e física do trabalhador, tem-se a denominada síndrome de Burnout, que é a soma de sintomas decorrentes de comportamento e pensamentos exaustivos, isto é, a doença surge da alta demanda e

cobrança de produção no ambiente de trabalho. (ERNANDES; CÂNDIDO; SILVA, 2020)

A síndrome de Burned Out ou Burnout, no Brasil é chamada de síndrome do esgotamento emocional, é relacionada ao ambiente de trabalho e é uma doença psicossomática que se manifesta quando o trabalhador chega a seu limite de esgotamento emocional, fazendo com que passe a tratar os colegas de trabalho de forma apática e negativa. (ERNANDES; CÂNDIDO; SILVA, 2020)

A síndrome de Burnout só passou a ser realmente considerada uma doença recentemente, em 1 de janeiro de 2022, pois foram feitas pesquisas sobre o tema e chegou-se à conclusão que os sintomas são prejudiciais a mente e corpo de qualquer indivíduo que esteja exposto ao excesso de demanda trabalhista. (ALENCAR, 2022 apud SANTOS, 2022)

Sépe (2011) devidamente citado por Santos *et al* (2022) define a síndrome de Burnout como uma doença que afeta a saúde física e mental do trabalhador e surge em decorrência do excesso de trabalho e da pressão psicológica. A síndrome acomete, principalmente, profissionais que estão em contato direto e intenso com outras pessoas, então, profissionais que trabalham com atendimento ao público sofrem muito mais do que aqueles que trabalham de forma individual. O contato com outras pessoas faz com que o envolvimento emocional com os problemas alheios seja mais sentido. (ERNANDES; CÂNDIDO; SILVA, 2020)

No cenário atual, em que a globalização está acelerando de forma desenfreada e que a lucratividade das empresas são metas que precisam ser alcançadas sem importância dos obstáculos, é necessário estar atento a que condições os trabalhadores são submetidos no ambiente de trabalho. Pois quando o *“trabalho é desenvolvido sob condições volúveis ou que expõem os servidores à grandes desgastes psicológicos podem tornar-se prejudicial à saúde, provocando doenças e ocasionando a inatividade”*. (ERNANDES; CÂNDIDO; SILVA, 2020, p. 58)

Barbosa e Guimarães (2005) afirmam que os estudos sobre a Síndrome de Burnout vêm se desenvolvendo a partir da década de 70. No entanto, no Brasil, Tamayo (1997) destaca-se por realizar um dos primeiros estudos sobre o assunto, em que *“procurou identificar a presença dos principais fatores desta síndrome entre os profissionais da área da saúde, mais especificamente em dois hospitais da rede pública, analisando a relação entre os fatores a identificar e as prioridades axiológicas organizacionais”*. (TAMAYO, 1997 apud SAÚDE; SILVA, 2018)

Uma pesquisa desenvolvida por Codo (1999) verificou a existência da síndrome de burnout em 39.000 profissionais em todas as regiões do Brasil. Essa síndrome cresce em ambientes de trabalho e este adoecimento pode ocorrer e é diretamente proporcional a exposição dos níveis de frustrações e estresses no ambiente corporativo e pode ocasionar uma redução gradativa do sentimento de confiança entre os profissionais.

Em 1974, o psicólogo clínico Herbert Freudenberger propôs pela primeira vez o termo “Burnout”, pois, estava habituado com as demonstrações de estresse apresentados pelos empregados das casas de saúde e outras instituições sociais. Precisamente, a partir de 1973 a pesquisadora Christina Maslach iniciou seus estudos, tendo sido publicado em 1976, em que buscou a identificação dos aspectos estressantes que envolviam os profissionais da área de saúde e entender como conviviam com estas situações e de forma tentavam prevenir-se para não desenvolverem a síndrome. (TAMAYO, 1997 apud SAÚDE; SILVA, 2018)

De acordo com Kamis (2002) empenhar força na realização de uma tarefa requer alto gasto de energia, precisa-se de força física e mental para ser designado, é algo que vem indesejavelmente por obrigação e acarreta reações negativas em pequenas tarefas. No ambiente de trabalho cada vez mais exigem aos colaboradores grandes demandas em pouco tempo para ser apresentado, mais qualificações, mais atividades que forma uma disputa entre os próprios colaboradores de um mesmo setor, isso faz com que se cobrem mais, se achem impotente para determinada função, o que gera a frustração. (KAMIS, 2002)

Farber (1991), devidamente citado por Carlotto (2005), define burnout como uma *“síndrome do trabalho, que se origina da discrepância da percepção do indivíduo entre o esforço e consequência, percepção está influenciada por fatores individuais, organizacionais e sociais.”* (FABER, 1991 apud CARLOTTO, 2005). Notadamente, essa síndrome poderá sofrer influências por diversos fatores e pode acometer mais facilmente profissionais com funções que há uma maior exigência, por exemplo: profissionais da área de saúde, professores, administradores, líderes e gestores organizacionais.

Barbosa e Guimarães (2005, p.163) cita o estudo realizado por Sabatovski e Fontoura (2001, p.289) como analítico no destrinchamento das regulamentações, frente às definições técnicas e conceituais da síndrome de burnout. O estudo aborda a alteração nos anexos do Regulamento da Previdência Social no regulamento

oficializado, através da publicação no Diário Oficial da União em 18 de junho de 1999. Ressaltamos a importância da convergência entre as especificações descritas no regulamento e os sintomas relatados pelos profissionais afetados pela síndrome, como a sensação de estar cansado ou esgotado, conforme a Lei nº 8.213/91, na seção que trata dos transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho.

2.2 Algumas considerações sobre a síndrome de Burnout

Segundo Firme (2007) “o Burnout não aparece repentinamente como resposta a um fator de estresse determinado, mas emerge numa sequência determinada de tempo”. O indivíduo, muitas vezes é submetido a trabalhos difíceis e por algum motivo acha-se incapaz de cumprir as metas.

A síndrome pode ser desencadeada quando o profissional almeja a uma promoção ou reconhecimento ou simplesmente precisa lidar com má gestão. Estas situações podem levar aos primeiros sintomas da Síndrome e, geralmente, é confundida com um simples cansaço. Vejamos quais suas fases:

O burnout é desenvolvido através das seguintes fases: (1) Idealismo: a energia e entusiasmo são ilimitados, o trabalho é interessante e preenche as necessidades do indivíduo; (2) Realismo: as expectativas iniciais não foram supridas, o trabalho não satisfaz as necessidades, as recompensas e o reconhecimento dão escassos; (3) Estagnação e frustração, ou quase-burnout: o entusiasmo e a energia iniciais se transformam em fadiga crônica e irritabilidade, nesse momento pode ocorrer comportamento de fuga, a pessoa começa a culpar os outros pelas suas dificuldades.; (4) Apatia e burnout total: a pessoa tem a sensação de desespero, fracasso e perda da auto estima e auto confiança, torna-se depressiva e sente-se só e vazia; (5) O fenômeno fênix: a pessoa pode ressuscitar como uma fênix das cinzas de burnout, porém a pessoas deve ser realista em suas expectativas com relação ao trabalho. (MASLACH E JACKSON, 1981 *apud* REINHOLD, 2004)

Barbosa e Guimarães (2005) citando Zohar (1997), destaca que a literatura apresenta a Síndrome de Burnout constantemente como composta pela exaustão emocional, visão distorcida de si próprio, baixa autoestima, além do aumento de trabalho. O autor propõe um estudo para quantificar este aumento de trabalho e como está relacionado ao aparecimento da síndrome, após o esgotamento físico e emocional.

O argumento do Zohar (1997) o modelo de fadiga e esgotamento emocional poderiam ser o mesmo para caracterizar estas exaustões físicas e emocionais

cotidianas. É necessário compreender que o indivíduo com a síndrome de Burnout vai desempenhar suas funções laborais de forma ineficiente, pois não atenderá bem aos clientes, faltará muito ao trabalho e não desenvolverá as tarefas da maneira como deve ser desenvolvida, o que influencia toda cadeia organizacional da empresa.

Genuíno (2010) caracteriza a exaustão emocional como um sentimento fortíssimo de tensão emocional, produzida pela sensação de esgotamento e ausência de energia. Esta sensação dificulta a relação do profissional com suas rotinas laborais e seus colegas de trabalho, em que a fragilização desta relação interpessoal se torna negativa no ambiente corporativo, é o que explicam Murillo e Morales (2015) citados por Ernandes, Cândido e Silva (2020).

Portanto, trata-se de uma síndrome na qual o indivíduo perde o sentido da sua relação com o trabalho, de maneira que qualquer atividade se torne não mais relevante e parecendo-lhe inútil qualquer esforço. Na visão de Rabin, Feldman e Kaplan (1999) *“a síndrome de burnout tem sido negativamente relacionada com saúde, performance e satisfação no trabalho, qualidade de vida e bem-estar psicológico.”*

Esta síndrome apresenta inúmeros sintomas, dentre eles, cansaço, mal-estar geral, esgotamento emocional, frustração, falta de realização pessoal, distúrbios do sono, problemas digestivos, perda de peso, dores de coluna e musculares, alergias e vários outros sintomas. Carlotto e Câmara (2008) destacam que:

Os trabalhadores com Síndrome de Burnout, frequentemente apresentam sintomas emocionais como sentimentos de solidão, alienação, impotência, ansiedade, cinismo, apatia, hostilidade, suspeição, agressividade, mudanças bruscas de humor, irritabilidade, assim como problemas somáticos como alterações cardiovasculares, respiratórias, imunológicas, sexuais, musculares, digestivas e do sistema nervoso. Ao nível organizacional, aumento do risco de erros de procedimento, diminuição da satisfação laboral, absenteísmo elevado, aumento dos conflitos interpessoais, e, portanto, uma redução da qualidade de vida no trabalho (CARLOTTO; CÂMARA, 2008).

Benevides devidamente citado por Reinhold (2004) destaca alguns sintomas comuns que acometem o indivíduo que desenvolve a síndrome de Burnout, são elas:

Sintomas físicos (fadiga constante e progressiva, distúrbios do sono, dores musculares, cefaleias, enxaquecas, imunodeficiência, transtornos cardiovasculares, distúrbios do sistema respiratório, disfunções sexuais), cognitivos (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 depressão, desconfiança, paranoia), 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 *apud* REINHOLD, 2004).

A síndrome ora em comento se manifesta por meio de várias reações, as principais são o esgotamento físico e mental que pode surgir em decorrência do aumento do ritmo de trabalho, o trabalhador pode ter alteração de humor, ou seja, tende a estar mais mal-humorado por causa da angústia e tristeza, também pode apresentar dificuldade para dormir, pois não consegue relaxar para descansar em razão do pensamento acelerado e estresse mental. (SÉPE, 2011 *apud* SANTOS, 2022)

O trabalhador também apresente dificuldade de concentração e não consegue realizar seu trabalho de forma eficiente, além de sentir um cansaço muito intenso e sempre estar estressado, essas características impedem que o indivíduo desfrute de relações saudáveis em âmbito pessoal e profissional. (SÉPE, 2011 *apud* SANTOS, 2022)

3 PRODUTIVIDADE NO TRABALHO NOS DIAS ATUAIS

A síndrome de burnout é refletida diretamente como um dos fatores que influenciam negativamente o desempenho produtivo da organização. Assim, é importante que a organização, através da alta administração organizacional, implemente práticas que valorizem o indivíduo-empresa e ocorra a diminuição desta síndrome, identificando os agentes que provocam tais distúrbios. (OLIVEIRA *et al*, 2020)

Esse trabalho, necessariamente, precisa ser realizado por profissionais capacitados a desenvolver estas atividades, buscando mitigar os efeitos causados no indivíduo e na organização. (OLIVEIRA *et al*, 2020)

Segundo Costa *et al* (2013) devidamente citado por Oliveira *et al* (2020), em 2001 no Brasil, a síndrome de Burnout foi responsável por número significativo de afastamento dos profissionais que trabalham diretamente com o público, estes profissionais estão mais suscetíveis aos estresses por ter que lidar com vários tipos de pessoas, personalidades, educações e culturas.

Oliveira (2016) citado por Santos *et al* (2022) sugere o desenvolvimento de programas que se adequam perfeitamente aos dias atuais, tais como: treinamento profissional, atividades que melhorem os aspectos físicos, cognitivos e emocionais. Tendo como objetivo o aumento de sua autoestima e bem-estar, conseqüentemente o colaborador terá maior prazer no desempenho de suas atividades.

Essas sugestões servem para melhorar o humor e conseqüentemente criar um ambiente mais saudável, pois:

se o colaborador tiver com a saúde fragilizada pode acarretar prejudicialmente no desenvolvimento de suas tarefas rotineiras, como por exemplo, a falta de compromisso com a organização. Um ambiente mais dinâmico e sociável ajuda no período de adaptação tornando-se um incentivo aos colaboradores para executar as demandas com eficácia e competência e assim obter grandes resultados (OLIVEIRA, 2016 *apud* SANTOS *et al*, 2022).

Outras ações como técnicas ajudam na melhoria do relacionamento interpessoal no ambiente corporativo, como técnicas de relaxamento para acalmar o corpo e mente, recreação com integração social, almoços comemorativos, happy hour com colegas de trabalho, reeducação alimentar. Sob a perspectiva profissional, podemos citar algumas técnicas: administração do tempo, programa relacionado à

alimentação, horários das refeições e disciplina no planejamento das atividades profissionais. Há uma busca e tendência das organizações em reverter o aumento estes índices de eventos de síndrome de burnout em suas empresas durante a pandemia do COVID-19, bem como investir preventivamente. (OLIVEIRA, 2016 *apud* SANTOS *et al*, 2022).

3.1 Fatores que desencadeiam a síndrome de Burnout

Santos *et al* (2022) explica que a síndrome de Burnout não surge de uma hora para outra, tem-se a soma de determinados comportamentos e fatores que influenciam seu surgimento e fazem com que o trabalhador adoça. Algumas são mais determinantes que outras, mas a atenção a todos os fatores é crucial para que as empresas diminuam ou acabem com a incidência do adoecimento de seus empregados.

Inicialmente, destaca-se o aumento da carga de trabalho, as empresas estabelecem metas, que por vezes, são inalcançáveis ou muito desgastantes, e o trabalhador fica com a sensação de que é incapaz, ou que não está realizando seu trabalho de forma correta, o que aumenta o estresse mental a cada meta não alcançada. A sensação de que temos algo a fazer é extremamente estressante para nosso cérebro, daí a importância de repatir as metas em metas menores, para que tenhamos a sensação de cumprimento do que foi proposto. (SANTOS *et al*, 2022)

As empresas, de modo geral, adotam sistemas em que o objetivo final é sempre obter a maior lucratividade possível, e para alcançar essa meta, muitas vezes é desconsiderado qualquer problema que os trabalhadores adquiram durante essa jornada, ocorre uma desumanização dos empregados para que o lucro empresarial seja obtido, isto é, se para que o lucro aumente os trabalhadores precisam trabalhar mais horas e produzir mais, não haverá obstáculos para que isso seja posto em prática. (SANTOS *et al*, 2022)

Os fatores que determinam o surgimento da síndrome de Burnout são os mesmo em qualquer profissão, basicamente, a falta de organização no ambiente de trabalho em relação a divisão equilibrada de tarefas faz com que os profissionais desenvolvam doenças psicológicas, senão vejamos o que Costa (2013) fala sobre isso:

[...] a Síndrome de Burnout [...] é um fenômeno complexo que resulta da interação de fatores individuais, geralmente, inicia-se com estresse laboral, progredindo gradativamente para o mal-estar que incapacita o indivíduo a desenvolver as tarefas com satisfação, posteriormente, perde-se a autoestima, evoluindo para baixos níveis de ilusão pelo trabalho, fatores estes, que contribuem efetivamente para o desgaste psíquico e a indolência. A apatia gerada pelo trabalho pode ocorrer devido a outras causas, todavia, é notório que o gatilho para o desenvolvimento da Síndrome de Burnout, na maioria das vezes, é a sobrecarga laboral (COSTA LST, *et al*, 2013 *apud* OLIVEIRA *et al*, 2020).

Santos *et al* (2022, p. 2) inteligentemente destaca que a síndrome de Burnout traz “*inúmeras preocupações para as organizações como, baixa produtividade, desmotivação, desempenhos abaixo do esperado, prejudicando o crescimento e desenvolvimento do todo*”. Outro fator que pode determinar o aparecimento da síndrome de Burnout é a má gestão do pessoal. Todo gestor deve ser bem preparado para saber lidar com todo tipo de situação e não seria diferente em relação ao surgimento de doenças decorrentes do excesso de trabalho. (CERIBELI, 2020 *apud* SANTOS *et al*, 2022)

Ceribeli (2020) citado por Santos *et al* (2022) explica que:

O gestor necessita assumir uma posição adequada para identificar os comportamentos dos seus liderados de forma rápida e eficaz, a fim de prestar assistência, tomar condutas adequadas e assim estimular ações, ou seja, agregar desempenho e evolução no ambiente corporativo.

Ou seja, é de suma importância que o gestor esteja preparado para atuar nos casos em que identificar comportamentos desviantes dos saudáveis e agir de forma eficaz para evitar danos a saúde de todos. Assim agindo, os trabalhadores evitarão adquirir síndromes decorrentes da excessividade de trabalho. (CERIBELI, 2020 *apud* SANTOS *et al*, 2022)

Algumas profissões exigem alto conhecimento técnico e colocam os profissionais em posições que exigem muita responsabilidade, o que acaba gerando uma sensação de insegurança, portanto, saber distribuir as tarefas de forma equânime e equilibrada pode ser um fator determinante para evitar doenças no ambiente de trabalho. Santos *et al* (2022) citando Lopes (2017) destaca o seguinte:

devido à alta complexibilidade exigida das profissões, impactando o clima organizacional, é de extrema importância que seja proporcionado um ambiente estável, permitindo que as habilidades possam ser desenvolvidas e

que os processos sejam devidamente padronizados. (LOPES, 2017 *apud* SANTOS *et al*, 2022, p. 3)

Por esse motivo que muitas empresas estão desenvolvendo diversas atividades, durante o expediente, para amenizar o estresse dos empregados, e espaços em que os trabalhadores podem interagir de forma leve e descontraída, sem a pressão corporativa atuando de forma direta. Criar espaço de descontração e lazer é uma das alternativas para diminuir a aceleração da rotina de trabalho. (LOPES, 2017 *apud* SANTOS *et al*, 2022)

A síndrome de Burnout tem alguns sintomas como “*cefaleia intensa, dispneia, alteração de humor, dificuldade de concentração, problemas digestivos e outros.*” (JESUS *et al*, 2017 *apud* OLIVEIRA *et al*, 2020, p. 6), a pessoa que possui problemas no âmbito profissional e pessoal pode somatizar os sintomas de estresse e acabar tendo uma evolução para a síndrome de Burnout.

Carlotto *et al* (2015) citado por Oliveira *et al* (2020) destaca que é necessário desenvolver estratégias de prevenção contra a síndrome de Burnout. Alguns aspectos desencadeadores são:

ilusão pelo trabalho, definido como a compreensão de que o trabalho promove desafios, e o alcance de metas profissionais é um estado de realização pessoal; 2) desgaste psíquico, denotado pelo sentimento de cansaço físico e emocional em ter de lidar, diariamente, no trabalho, com fatores estressantes e pessoas que apresentam algum tipo de problema; 3) indolência, entendida como a presença de atitudes negativas de indiferença, insensibilidade e distanciamento frente aos clientes, colegas e organização; 4) culpa, determinada pelo aparecimento de sentimentos de culpabilização por atitudes e comportamentos não compatível com as normas internas e cobrança social acerca do papel profissional (CARLOTTO *et al*, 2015 *apud* OLIVEIRA *et al*, 2020, p. 6-7).

Os profissionais responsáveis pela administração pessoal do recurso humano deve estar preparado para enfrentar situações que possam desenvolver a síndrome de Burnout e sempre verificar se os profissionais estão apresentando sintomas de desgaste psíquico, comportamento com os colegas de trabalho, autocobrança excessiva e alcance de metas. (CARLOTTO *et al*, 2015 *apud* OLIVEIRA *et al*, 2020)

4 SÍNDROME DE BURNOUT NOS PROFISSIONAIS DA ADMINISTRAÇÃO

Entender acerca do comportamento das pessoas e da maneira como elas se relacionam é de suma importância para geri-las, pois é necessário entender quais as reais necessidades de cada um e tentar suprir carências pessoais e profissionais, a fim de aumentar o nível de satisfação nas pessoas. Essa ideia é proposta por Chiavenato (2004) quando citado por Ernandes, Cândido e Silva (2020) afirma que *“para administrar as pessoas é preciso compreender seus comportamentos e o ambiente com o qual elas interagem”*.

Quando as empresas entendem quais reais necessidades seus empregados possuem e como supri-las, de modo a aumentar o nível de satisfação no ambiente de trabalho e fazer com que a entrega das funções laborais seja baseada em um clima organizacional saudável, pode-se ter uma esperança de que os empregados não trabalharão sob estresse e se sentirão à vontade para exprimir suas insatisfações. (COSTA *et al*, 2013 *apud* OLIVEIRA *et al*, 2020)

Os profissionais que mais são acometidos com a síndrome de Burnout são os que lidam diretamente com o público;

como policiais, médicos, enfermeiros, professores, entre outros. Nesse sentido, o Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, o qual aprovou o Regulamento da Previdência Social, traz no anexo II, os Agentes Patogênicos causadores de Doenças Profissionais. No item XII, da Tabela de Transtornos Mentais e do Comportamento Relacionado à Síndrome de Burnout, recebe a classificação da CID-10 com o código Z73.0. (COSTA *et al*, 2013 *apud* OLIVEIRA *et al*, 2020, p. 2)

Assim, os profissionais que trabalham na área administrativa não ficariam de fora desse problema, pois também lidam com pessoas, mesmo que apenas dentro da organização para a qual prestam serviços, pois ainda assim tendem a estar sempre se comunicando com outros profissionais da empresa e tendo que solucionar demandas que causam estresse. (COSTA *et al*, 2013 *apud* OLIVEIRA *et al*, 2020)

O indicativo de que os profissionais da área administrativa possuem algum desgaste psicológico, instabilidade e exaustão emocional e outros sintomas que modificam o bom desempenho no trabalho, deve ser motivo de atenção das organizações/empresas, pois a prevenção deve ser o foco principal, visto que os problemas psicológicos desenvolvidos na área profissional influenciarão na vida social total do trabalhador. (OLIVEIRA *et al*, 2020)

Essa ideia é a mesma apresentada por Granato (2019) quando citado em pesquisa produzida por Oliveira *et al* (2020), o autor explica que o estresse não administrado de forma correta pode desencadear a Burnout, isto é, a síndrome não surge de desencadeadores específicos, mas sim de um conjunto de fatores que se não cuidados da forma correta pode acarretar um problema maior, vejamos:

a Organização Mundial da Saúde (OMS) redefiniu a SB ou esgotamento profissional, a qual foi oficializada como resultado de “estresse crônico de trabalho que não foi administrado com sucesso”. Segundo pesquisa realizada pelo ISMA-BR, em 2018, 72% da população brasileira sofreu alguma seqüela do estresse, do leve ao devastador, dentre os quais, 32% teve a Síndrome de Burnout (GRANATO, 2019 *apud* OLIVEIRA *et al*, 2020, p. 6).

A síndrome de Burnout foi reconhecida como doença, pois sua incidência aumentou após a pandemia causada pela COVID-19, pois, ao trabalhar em casa, os profissionais tiveram uma elevação do nível de estresse, pois além de lidarem com os problemas profissionais tiveram que cuidar de problemas pessoais, isso ao mesmo tempo, aumentando o nível de estresse no ambiente de trabalho. (ZENKLUB, 2022)

O home office foi um fator determinante para o aumento do número de casos da Burnout durante a pandemia, pois segundo pesquisa feita com mais 15 mil pessoas, realizada pela LHH do grupo Adecco em 2021, constatou que 38% dos entrevistados disseram ter sofrido a síndrome de Burnout, e 32% disse ter tido uma piora significativa na saúde mental por causa do trabalho à distância. (ZENKLUB, 2022)

4.1 Estudo de caso: o sucesso da YXPTO

Um estudo realizado por Alencar (2019) sob o título “Engajamento no trabalho e síndrome de Burnout: um estudo de caso junto a equipe dos vendedores do YXPTO”, em que o objetivo foi identificar quais os fatores do engajamento exacerbado podem levar os trabalhadores a adquirir a síndrome de Burnout e que utilizou como metodologia a aplicação de questionário semiestruturado nos empregados da área de vendas.

A empresa é do ramo de tecnologia educacional e premia os empregados com a melhor performance trimestral e anual, em termos de vendas e renovações

contratuais, além de premiação em troféu, a empresa oferece viagem totalmente custeada por esta ao executivo com o melhor desempenho no ano.

Na entrevista feita com cada trabalhador foram analisados dois grupos, o primeiro acerca do engajamento que verifica a energia, envolvimento e eficácia profissional e o segundo sobre Burnout, que verificou sobre a exaustão, despersonalização e não realização profissional.

De acordo com o relato dos executivos, a empresa dá todo suporte necessário para que eles realizem as viagens de forma mais confortável possível, sem restrição de valor, o que gera maior conforto em razão da qualidade.

No que se refere ao fator motivação, a empresa é excelente nesses termos, pois a remuneração dos trabalhadores é acima da média e as bonificações são satisfatórias, isso faz com que os trabalhadores procurem sempre atingir as metas e solucionar os problemas enfrentados no cotidiano, mantendo o nível de engajamento alto.

Foi percebido que o fator vigor está presente tanto no começo do dia de trabalho, quanto ao final do expediente, visto que os executivos se sentem realizados quando conseguem concluir uma venda ou ter êxito em alguma negociação.

A empresa analisada nesse trabalho tem todos os requisitos de prevenção a síndrome de Burnout, pois, conforme conclui Alencar (2019, p. 30):

concluimos que o clima organizacional da área comercial possui fortes propulsores para o desenvolvimento do engajamento de seus vendedores, sejam eles: remuneração financeira e comissões acima do mercado; metas plausíveis de atingimento; recursos necessários para desempenho das atividades (computadores, celulares, sistemas); flexibilidade para o agendamento das reuniões; desafios de elaboração de projetos complexos para importantes clientes do mercado de educação brasileiro; confiança e acompanhamento dos gestores na execução do trabalho; treinamentos constantes para aperfeiçoamento das habilidades dos vendedores; e premiações como forma de reconhecimento.

Os fatores de prevenção são bastante relevantes, pois são essenciais para que os trabalhadores mantenham o estresse em um nível aceitável para o bom andamento do trabalho e se sintam realizados no campo profissional. Assim, não há registro de exaustão em relação ao trabalho, pois a carga de trabalho não é alta e as metas não são inalcançáveis.

O fator despersonalização também não está presente nos sentimentos dos executivos entrevistados, tendo em vista que o nível de empatia com os clientes e

colegas de trabalho está sempre alto e reflete no comportamento de todos. No que diz respeito a realização profissional, os trabalhadores entendem que ao atingir a meta eles se sentem mais confiantes e contentes com os resultados e isso reflete de maneira positiva nesse aspecto.

O autor concluiu que a flexibilidade de viagens dos executivos e os outros motivos expostos acima são determinantes para manter o nível de satisfação com o trabalho alto e prevenir de forma significativa a síndrome de Burnout, o que demonstra que a empresa YXPTO atinge o objetivo de prevenção da síndrome em seus empregados.

5 MATERIAL E MÉTODOS

A metodologia utilizada neste trabalho é de pesquisa bibliográfica de caráter integrativa, caracterizando-se como descritiva e adota abordagem qualitativa, com o objetivo de analisar como a Síndrome de Burnout impacta na produtividade do profissional da Administração. Segundo Gil (2008), a *“pesquisa exploratória tem como objetivo a coleta de elementos que ordenado sistematicamente, possibilitem o conhecimento de uma determinada situação, hipótese ou norma de procedimento.”*

Para Fonseca (2002), a pesquisa é o elo que aproxima e permite um entendimento sobre a realidade que será investigada, fornece os subsídios necessários para a sua interpretação. A pesquisa é, portanto, um inquérito que tem como objetivo resolver um problema recorrendo a procedimentos científicos. De acordo com Fontelles, Simões e Farias (2009, p. 4), *“é através da revisão ampla da literatura que o pesquisador passará a conhecer a respeito de quem escreveu o que já foi publicado, quais aspectos foram abordados e as dúvidas sobre o tema ou sobre a questão da pesquisa proposta”*.

Para realização da pesquisa como um todo, utilizou-se da base de dados Google Acadêmico (GA) para o seu cerne. De acordo com Gaudêncio, Figueiredo e Leite (2009) o Google Acadêmico é um ambiente inovador e traz consigo além da facilidade de encontrar dados científicos, uma série de documentos e livros que mantém características de revisão de pares e contribuições e opiniões de especialistas sobre determinados temas. Ademais, é possível filtrar e buscar temas em especificidades neste local intuitivamente, sendo um ótimo mecanismo para

amparo científico. Mugnaini e Strehl (2008) também apresentaram relevância do GA, os comparando a outras bases mais antigas, como o Web of Science e a SCOPUS.

Desta forma, executou-se na plataforma GA a pesquisa ordenada por relevância, em qualquer idioma e em qualquer tipo (revisão ou artigos originais) para o período temporal de 2000 a 2022 com as seguintes palavras chaves: “Burnout na administração”, “Burnout na área administrativa”, tendo sido baixado todos os artigos da página 1 (um) a página 5 (cinco). Como critério de inclusão apenas artigos científicos foram considerados, excluindo-se notas, opiniões e editoriais. Os dados foram lidos e organizados por título, objetivo e ano, para que desta forma houvesse uma análise profunda sobre o respectivo tema no tempo presente.

6 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Apresenta-se a seguir (Tabela 1) os resultados obtidos sobre a busca das pesquisas sobre o tema na base Google Acadêmico:

Tabela 1 – Artigo obtidos sobre síndrome de Burnout no GA entre 2015 a 2022

Autor	Título	Objetivo	Ano
Santos <i>et al</i>	Como a Gestão de Pessoas tem sido influenciada por meio da Síndrome de Burnout e qual o seu impacto da Administração	Identificar as dificuldades no cotidiano do profissional Administrador de Empresas	2022
Ernandes; Cândido; Silva	A síndrome de burnout na administração pública municipal: um estudo na secretaria municipal de assistência social de Itaocara/Rj	Compreender os fatores que podem ocasionar o desenvolvimento do Burnout	2020
Fritche	Burnout - uma ameaça à integridade do trabalhador com sérios prejuízos às organizações	Averiguar a incidência da síndrome de "burnout" em funcionários da área administrativa de uma empresa alimentícia na cidade de Londrina	2020
Oliveira, Luciano; Oliveira, Simone	A síndrome de burnout nas organizações	Apresentar a importância de promover uma melhor qualidade de vida dos indivíduos dentro das organizações	2016
Araújo <i>et al</i>	Incidência da síndrome de burnout em docentes do curso de administração em uma instituição de ensino superior pública e sua relação com a satisfação no trabalho	Identificar a incidência dessa síndrome e a sua relação com a satisfação no trabalho	2012

Lima; Dolabela	Estratégias usadas para a prevenção e tratamento da Síndrome de Burnout	Identificar estratégias para a prevenção e tratamento da síndrome de Burnout	2021
Camilo; Cruz; Gomes	E a síndrome de burnout nos trabalhadores de recursos humanos?	Analisar a Síndrome de Burnout em profissionais de Recursos Humanos	2015
Souza <i>et al</i>	Pós-graduação e a síndrome de burnout: estudo com alunos de mestrado em administração	Identificar as três dimensões da síndrome e estabelecer a correlação entre os fatores da síndrome e as variáveis sociodemográficas e acadêmicas	2010
Serpa	Análise dos fatores sociodemográficos e ocupacionais em gestores e a sua relação com a síndrome de burnout	Analisar a exposição de gestores que atuam no comércio varejista a fatores estressores que podem gerar Burnout	2021
Poletto <i>et al</i>	Síndrome de Burnout em gestores municipais da saúde	Verificar a presença da SB nos gestores municipais de saúde do Estado de São Paulo	2016
Luz <i>et al</i>	A gestão de pessoas frente a síndrome de burnout	Evidenciar como causa da desenvolvimento da Síndrome de Burnout, a má administração feita na área de gestão de pessoas	2021
Noro	Síndrome de burnout entre trabalhadores de um hospital geral	Investiga-se se há diferença significativa entre os índices de Burnout em trabalhadores que tem contato direto ou não com pacientes	2004
Almeida	Estresse e burnout em trabalhadores da indústria petrolífera	Determinar a intensidade de estresse, burnout e os estressores dos trabalhadores da indústria petrolífera	2017
Rosa; Carlotto	Síndrome de Burnout e satisfação no trabalho em profissionais de uma instituição hospitalar	verificar a existência de associação entre a Síndrome de Burnout, variáveis demográficas, profissionais e fatores de satisfação no trabalho	2005
Pereira; Souza	Síndrome de Burnout na gestão escolar	Verificar a prevalência das dimensões da Síndrome de Burnout: exaustão emocional, despersonalização e realização pessoal no trabalho	2019
Bittencourt	Vida em Burnout	O artigo aborda o processo de esgotamento profissional decorrente da consolidação de um regime laboral precário e desprovido de substantivas proteções trabalhistas	2022
Oliveira <i>et al</i>	Síndrome de Burnout em professores universitários: revisão integrativa da literatura	Investigar a temática da síndrome de burnout em professores universitários	2020
Lima; Fernandes	Síndrome de Burnout no Brasil: o que dizem as pesquisas disponíveis na base Spell	Verificar os avanços teórico-práticos presentes na literatura sobre a Síndrome de Burnout (SB)	2021
Moreira	A relação entre a motivação no trabalho com a síndrome de burnout em funcionários públicos administrativos na Amazônia	Identificar a relação da motivação no trabalho e a Síndrome de Burnout em funcionários públicos administrativos	2011

Dentre os estudos selecionados na base de dados Google Acadêmico e organizados na tabela acima, há pesquisas conceituais, isto é, que adotam o método de análise bibliográfica e estruturam a pesquisa em materiais documentais publicados em revistas científicas. Inicialmente apresenta-se os resultados obtidos nas pesquisas conceituais e depois, os resultados de pesquisas quantitativas.

Santos *et al* (2022) desenvolveram pesquisa intitulada “Como a gestão de pessoas tem sido influenciada por meio da Síndrome de Burnout e qual o seu impacto na Administração”, em que o objetivo central foi identificar quais as dificuldades enfrentadas por profissionais da área administrativa que podem gerar a síndrome de Burnout.

Os autores concluíram que há muita confusão em relação a doenças que afetam a mente dos indivíduos, essa confusão é maléfica para o correto diagnóstico do problema e seu enfrentamento, isso se dá pela falta de conhecimento dos empregados e administradores que creem estar diante de doenças como síndrome do pânico, depressão, ansiedade e outras que não a síndrome de Burnout. (SANTOS *et al*, 2022)

Santos *et al* (2022) destacam que o gerenciamento do pessoal dentro de uma empresa deve ser muito bem articulado, pois pode afetar a organização como um todo, além disso, é necessário adotar padrões para prevenir e solucionar problemas decorrentes da síndrome de Burnout, especialmente em administradores que são responsáveis pelo desempenho da empresa. Ademais, é importante a adoção de espaços que promovam a integração dos empregados, a fim de criar um clima organizacional mais saudável e leve a todos.

Pesquisas realizadas na administração pública também contribuem para a melhor compreensão da síndrome aqui analisada em administradores de empresas privadas, pois a organização, apesar de seguir regras diferentes, são as mesmas no que diz respeito ao modo de trabalhar com administração pessoal e financeira.

Assim, o estudo realizado por Ernandes, Cândido e Silva (2020) teve como objetivo evidenciar o contexto laboral, tendo como parâmetro o fato de a atuação do trabalhador estar ligada diretamente a vulnerabilidade do público atendido, o que pode gerar o desenvolvimento da síndrome de Burnout. Os autores registraram que “*cabe ressaltar que a falta de motivação é, então, um fator que pode desencadear inatividade*

e uma maior ocorrência dos casos da Síndrome de Burnout.” (ERNANDES, CÂNDIDO e SILVA, 2020, p. 70)

Os autores chegaram à conclusão que a pesquisa sobre a gestão de pessoas não pode ser apenas quantitativa, isso porque os números nem sempre irão demonstrar com clareza quais os principais problemas que estão presentes na vida dos profissionais, por causa disso é necessário produzir mais conhecimento no campo da Psicologia organizacional e entender como isso afeta a gestão de pessoas. (ERNANDES, CÂNDIDO e SILVA, 2020)

É evidente que a saúde do trabalhador influencia em toda a organização empresarial, pois o desempenho do empregado está diretamente ligado a presença ou ausência de doenças como o estresse a síndrome de Burnout. Assim, os autores Oliveira e Oliveira (2016) sugerem que haja uma avaliação da saúde dos trabalhadores de forma periódica, para que sejam evitadas quaisquer doenças relacionadas a mente das pessoas.

Deve-se atentar que este trabalho de acompanhamento deve ser realizado por profissional capacitado para tal, pois não deve ser feito de qualquer forma sob o risco de agravar os problemas adquiridos pelos trabalhadores. Também é importante buscar soluções que diminuam o estresse nos empregados, tentando fazer com que estes estejam menos expostos a adquirir qualquer problema por causa do excesso de trabalho. (OLIVEIRA e OLIVEIRA, 2016)

Os autores, além de sugerir o acompanhamento por profissional qualificado, sugerem o desenvolvimento de programas focados no bem-estar do trabalhador, que estimulem a autoestima, a sensação de segurança e, conseqüentemente, melhoram o desempenho, tais ações são exemplificadas pelos autores:

ginástica laboral; desenvolvimento de técnicas de relaxamento durante o período de trabalho; desenvolvimento de programas de integração social, como jogos, almoços, jantares, confraternizações; programas de redução do uso de álcool e tabaco; reeducação alimentar; técnicas de administração do tempo; replanejamento do trabalho etc. (OLIVEIRA e OLIVEIRA, 2016, p. 25)

Essas sugestões estão alinhadas ao objetivo central da pesquisa realizada pelos autores, que foi o de apresentar a importância da melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores na organização.

Essa preocupação com o bem-estar do trabalhador é tema em diversas pesquisas, pois a prevenção e tratamento da síndrome de Burnout é relevante como

estratégia para proporcionar melhores resultados nas organizações empresariais. Assim, um estudo desenvolvido por Lima e Dolabela (2021) destacou a importância de todos conhecerem sobre a síndrome de Burnout para que seu enfrentamento seja mais eficaz.

Lima e Dolabela (2021) sugerem que colegas de trabalho fiquem atentos aos sinais apresentados e comuniquem ao responsável para que o trabalhador sintomático seja encaminhado ao serviço de saúde para ter acompanhamento de profissional especializado. Esse engajamento de uma rede de apoio pode ser útil, pois nem sempre a pessoa que é acometida pela síndrome reconhecerá que está doente.

Depois de detectada a síndrome de Burnout, deve ser criado um plano individual para melhoria de suas consequências, o tratamento individualizado “*pode envolver atividades de autocuidado, psicoterapias, praticas alternativas complementares, bem como para cursos que visem auxiliar no enfrentamento dos fatores estressores*”. (LIMA; DOLABELA, 2021, p. 15). Camilo, Cruz e Gomes (2015) realizaram um estudo para verificar e analisar publicações brasileira sobre a síndrome de Burnout, especificamente em trabalhadores da área de Recurso Humanos. Apesar do recorte, os resultados obtidos por eles influenciam neste trabalho por tratar da síndrome de Burnout.

Os autores chegaram à conclusão de que falar sobre a síndrome ora estudada dá aporte para que as pessoas reflitam sobre a exploração desenfreada do trabalho, abrindo margem para discussões sobre sintomas, prevenção e tratamento. E além, disso os profissionais estão expostos a todo tipo de relação, seja através da organização que precisam fazer, seja em relações de subordinação e assédio. (CAMILO; CRUZ; GOMES, 2015)

Da mesma forma, a depender do tipo de cargo exercido pelos administradores, estes também estarão expostos a pressão no ambiente de trabalho, pois lidam com a administração da empresa e, em alguns casos, estão subordinados a pessoas que cometem assédio moral.

Serpa (2021, p. 15) apresentou uma pesquisa que, além dos objetivos específicos, o objetivo geral foi “*examinar a associação entre os fatores sociodemográficos e ocupacionais com as dimensões da Síndrome de burnout, que compreende a exaustão emocional, despersonalização e envolvimento pessoal no trabalho*.”. A autora desenvolveu a pesquisa durante a pandemia causada pelo vírus da COVID-19, portanto, seu trabalho teve extrema relevância no que diz respeito ao

contexto e a observação de doenças psicológicas desenvolvidas pelo excesso de trabalho e pela incerteza causada pelo momento vivido.

O uso da regressão logística é importante, pois possibilita realizar associações para reconhecimento os fatores de risco. Os principais fatores que influem no desenvolvimento da síndrome de Burnout foram o tempo de trabalho, o tipo de moradia e familiares ou outras pessoas que convivem com o trabalhador, tudo isso pode ser determinante no envolvimento profissional e influência no nível de satisfação. (SERPA, 2021)

Verificou-se que muitas pesquisas utilizam dados sociodemográficos, profissionais e de nível de satisfação para entender quais os fatores que causam a síndrome de Burnout, esse foi o adotado por Rosa e Carlotto (2005) e o resultado obtido foi que há

associação negativa entre a exaustão emocional e despersonalização e a idade. Também indicam que profissionais da administração apresentam maiores índices de Realização profissional do que profissionais da enfermagem e serviços gerais. Associação significativa também foi identificada entre Burnout e fatores de satisfação no trabalho. (ROSA; CARLOTTO, 2015, p. 8-15)

Os autores Oliveira *et al* (2020) realizam uma revisão integrativa de literatura sobre a síndrome de Burnout e os resultados obtidos foram que apesar do crescimento de interesse pelo assunto Burnout, poucos trabalhos buscam achar soluções para o problema. Os trabalhos explicam como funciona a dinâmica da doença, mas não buscam elencar ações para prevenção. Assim, sugerem que novos estudos sejam feitos e que o aprofundamento em soluções seja realizado para gerar novos conhecimentos úteis aos trabalhadores de qualquer área profissional.

O estresse é uma emoção normal em qualquer pessoa, inclusive em trabalhadores, porém quando se torna crônico, o estresse pode causar diversos problemas às empresas, pois o desempenho dos trabalhadores cairá drasticamente, por causa disso é importante entender sobre a síndrome e isso que motivou o trabalho que teve como objetivo verificar os avanços teóricos e práticos sobre a síndrome de Burnout. (LIMA; FERNANDES, 2021)

Assim como outros autores, Lima e Fernandes (2011) destacam que há poucos estudos na área que aprofundam o tema e tentam descobrir a origem da Burnout. Verificou-se que “*profissionais altamente motivados, que reagem ao estresse laboral*

trabalhando ainda mais até entrarem em colapso, ou ainda trabalhadores competitivos e perfeccionistas.” (ALMEIDA et al., 2011; PAIVA et al., 2015 *apud* LIMA; FERNANDES, 2011). Bittencourt (2022) registrou que o esgotamento emocional no que se refere a vida profissional gera efeitos na vida pessoal e reflete em todos os âmbitos da vida da pessoa.

De tanto viver em função do trabalho, o profissional colapsado pelo Burnout se satura moralmente com o mesmo e sente-se inútil, desvalorizado, improdutivo, apresentando uma visão pessimista e cínica sobre a conjuntura laboral na qual ele se encontra e que tanto apreciava antes de seu colapso emocional. (BITTENCOURT, 2022, p. 235)

O último estudo teórico analisado neste trabalho foi o de Luz *et al* (2021) em que o objetivo foi analisar a gestão de pessoas e a síndrome de Burnout, verificando quais os fatores que desencadeiam a síndrome de Burnout e chegou-se a conclusão que a má gestão de pessoas gera sobrecarga profissional, isso aliado a “um ambiente de trabalho mal planejado, que pode ser exemplificado como assédio moral, carga horária excessiva e má comunicação entre empregado e empregador”. (LUZ *et al*, 2021, p. 26)

Os estudos quantitativos que foram selecionados e analisados nos resultados deste trabalho utilizaram metodologia diferentes, aplicando questionários, entrevistas e ferramentas que possibilitaram aferir o nível de estresse em um determinado setor da empresa ou em um ramo profissional específico.

Almeida (2017) buscou determinar a intensidade do estresse, Burnout e os fatores estressores de trabalhadores da indústria petrolífera e teve os seguintes resultados:

Os participantes foram do sexo masculino (79,8%); na faixa etária até 30 anos (49,4%) com renda mensal de 2 a 4 salários mínimos (43,8%); dos setores operacional (52,8%) e administrativo (47,2); com “até 2 anos” de tempo na função (44,9%). A intensidade de estresse foi moderado/alto (74,2 %), correlacionado com renda (p-valor 0,005) e tempo na função (p-valor 0,018). A intensidade de exaustão emocional do *burnout* foi alta (52,8%), correlacionado com a faixa etária (p-valor 0,033), setor administrativo (p-valor 0,004) e tempo na função (p-valor 0,041). Os estressores foram categorizados em: “Condições de trabalho” (52,77%); “Relações interpessoais” (44,44%) e “Reconhecimento profissional” (2,77%). (ALMEIDA, 2017, p. 56-75)

Os dados obtidos foram suficientes para concluir que há grande tensão de estresse nos trabalhadores e suas causas são multifatoriais, tendo que haver uma

implementação de ações que visem a prevenção, tratamento e diminuição dos sintomas da síndrome de Burnout. (ALMEIDA, 2017)

Do mesmo modo propõe Souza *et al* (2010) ao concluir que o Burnout surge de fatores sociodemográficos, pois não é um problema individualizado de cada pessoa, depende das variáveis encontradas no ambiente de trabalho. Esse mesmo fator foi identificado por Pereira e Souza (2019, p. 202):

a maioria das participantes apresentou alta exaustão emocional, baixa despersonalização e moderado nível de realização pessoal no trabalho, evidenciando que a síndrome pode estar em desenvolvimento no grupo investigado. Uma das entrevistadas apresentou alta EE, alta DE e baixa RP simultaneamente. Com relação às características sociodemográficas, as participantes mais jovens e solteiras apresentaram maiores índices da síndrome.

O trabalho pode ser fonte de realização profissional, porém quando há alta cobrança por resultados e metas muito altas, os trabalhadores se sentem pressionados e acabam tendo o efeito contrário, em estudo realizado por Fritche (2020) verificou-se que 26% das pessoas pesquisadas registraram exaustão emocional e 50% registraram despersonalização.

Poletto *et al* (2016) defende o mesmo trazido por outros autores analisados, o autor explica que a síndrome de Burnout implica resultados negativos tanto para o profissional que adquiriu, quanto para a empresa em que presta serviço, pois um empregado doente influencia em toda organização e cadeia de produção, assim, tem-se, mais uma vez, a sugestão de compreender quais os fatores que causam a síndrome e como preveni-la de forma correta.

Em outro estudo analisado, a despersonalização aparece em níveis alarmantes, quase num nível próximo a ter como consequência a síndrome de Burnout. A característica da despersonalização pode desencadear alguns pontos de relevante observância, como a adoção de reclamações sobre o trabalho decorrente do sentimento de frustração, essa atitude pode ser dirigida a colegas de trabalho também, o que implica em confusões e desordens no ambiente, também pode surgir indiferença e apatia em relação ao trabalho e a outras áreas da vida. (ARAÚJO *et al*, 2012)

A síndrome de Burnout acomete, com mais frequência, aquelas profissões em que o trabalhador lida diretamente com o público, como os que trabalham em hospital.

Além disso, outros fatores estão diretamente ligados ao aparecimento da síndrome, como idade e escolaridade. (NORO, 2004)

Moreira (2011) analisou a relação da síndrome de Burnout com a motivação do profissional, em pesquisa intitulada “*relação entre a motivação no trabalho com a síndrome de burnout em funcionários públicos administrativos na Amazônia*” e teve como resultado que a valorização do profissional é um dos fatores principais para que este sinta-se motivado e conseqüentemente se sintam bem no ambiente de trabalho.

Além disso, a autora obteve como resultado de sua pesquisa que:

47,62% dos pesquisados nunca ou algumas vezes ao ano estão decepcionados e esgotados com o trabalho, 21,43% algumas vezes ao ano ou uma vez ao mês, 17,62% uma vez ao mês ou algumas vezes durante o mês e 13,33% dos funcionários algumas vezes durante o mês ou uma vez por semana estão decepcionados e esgotados com o trabalho. (MOREIRA, 2011, p. 199)

Assim, temos que a valorização através do pagamento de salário justo, bonificações, reconhecimentos de modo geral são essenciais para que os profissionais se sintam motivados e satisfeitos no ambiente de trabalho. (MOREIRA, 2011)

Diante dos estudos selecionados e analisados, conclui-se que a síndrome de Burnout deve ser sempre prevenida e para isso é necessário criar estratégias, como criar uma rede de apoio, dando conhecimento aos funcionários para que reconheçam a síndrome em um colega de trabalho, criar um ambiente saudável e descontraído, elevar a motivação dos trabalhadores, realizar avaliação periódica e incentivar a psicoterapia e momentos de lazer e interação.

Além da abordagem preventiva, é necessário que a síndrome de Burnout seja cada vez mais pesquisada, de forma qualitativa, para que o conhecimento gerado seja distribuído aos administradores que são responsáveis por gerir o pessoal e a empresa de forma geral e haja aplicação das estratégias de prevenção de forma correta.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo principal analisar como a Síndrome de Burnout impacta na produtividade do profissional da Administração. Verificou-se que os profissionais mais atingidos com essa síndrome são os que lidam diretamente com o atendimento ao público, todavia qualquer trabalhador está suscetível a adquirir essa doença.

Os fatores negativos que possuem alta relevância no desenvolvimento da síndrome de Burnout que foram destacados nos trabalhos analisados foram a alta carga de trabalho, a estipulação de metas difíceis ou impossíveis de serem alcançadas, a falta de cuidado com o ambiente físico, falta de momentos de descontração e lazer no ambiente de trabalho.

Além desses fatores, outros relacionados a vida pessoal, a desmotivação e a outros aspectos fora do trabalho também influenciam no desencadeamento da síndrome. Para que haja um controle preventivo do surgimento da síndrome de Burnout é necessário que todos os trabalhadores tenham conhecimento sobre sintomas, que geralmente são evidenciados na indiferença com colegas de trabalho, humor agressivo ou triste, desesperança, irritabilidade, dentre outros.

Estimular o conhecimento sobre doenças psicológicas é construir uma rede de apoio dentro da empresa para que todos se observem e se ajudem, pois ao verificar que um colega pode estar com algum problema será feito o encaminhamento ao profissional competente para dar o diagnóstico correto e indicar a melhor forma de tratamento.

Além disso, as empresas devem sempre buscar prevenir o surgimento da síndrome, evitando o gasto com afastamentos de trabalhadores e criando espaços em que os empregados possam desfrutar de momentos leves e saudáveis, como adotar momento em que os empregados possam jogar, conversar e ingerir cerveja sem álcool, como já estão fazendo algumas empresas que se preocupam com inovação no Brasil e no mundo.

Uma das alternativas encontradas para combater a síndrome é a adoção de uma menor jornada de trabalho, sem a redução da remuneração, como a prática da semana com quatro dias, alongando o final de semana e o tempo de descanso, tendo que ser sempre observado a presença de profissionais da Psicologia e outros que

lidam com saúde mental como direcionadores para criar esses ambientes e encontrar as melhores soluções.

Em razão de uma ainda incipiente produção de material acadêmico, sugere-se que sejam feitas pesquisas mais profundas sobre a incidência da síndrome de Burnout nos profissionais responsáveis pela administração pessoal e de recursos nas empresas, pois são esses empregados que serão determinantes no bom andamento da organização empresarial.

Por fim, conclui-se que as teorias comportamentais comumente presentes nos planos de aula do curso de graduação em Administração não foram abordadas pelos autores das pesquisas aqui analisadas, assim, há um distanciamento entre a teoria acadêmica e as pesquisas científicas produzidas, sendo necessário criar estímulos para que os estudos teóricos tenham aplicabilidade prática, a fim de reduzir os danos gerados por erros no gerenciamento de pessoas.

REFERÊNCIAS

ALENCAR, Tiago Rafael do Nascimento. **Engajamento no trabalho e Síndrome de Burnout: um estudo de caso junto a equipe dos vendedores do YXPTO**. 2019.

ALMEIDA, Brenda do Amaral. **Estresse e Burnout em trabalhadores da indústria petrolífera**. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) – Universidade Federal do Espírito Santo, Centro de Ciências da saúde, 2017.

AMARAL, Silvia Regina do Prado et al. **Assédio moral sofrido por trabalhadores em home-office, teletrabalho e trabalho presencial durante a pandemia de COVID-19: um estudo sobre o autoritarismo nas relações de trabalho**. 2022.

ARAUJO, CESAR AUGUSTO DE ALBUQUERQUE et al. **Incidência da Síndrome de Burnout em docentes do curso de Administração de uma Instituição de Ensino Superior Pública e sua relação com a satisfação no trabalho**. In: VII CONNEPI- Congresso Norte Nordeste de Pesquisa e Inovação. 2012.

BARBOSA, Rosa Maria S. A.; GUIMARÃES, Tomas de Aquino. **Síndrome de Burnout: relações com comprometimento afetivo entre gestores de organização Estatal**. In: Revista de Administração Mackenzie, ano 6, n.1, 2005. p. 157-179

BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. **Burnout: o processo de adoecer pelo trabalho**. In: BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. (org.), Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

BITTENCOURT, Renato Nunes. **Vida em Burnout**. Revista Espaço Acadêmico, v. 21, n. 233, p. 228-237, 2022.

CAMILO, Juliana Aparecida; CRUZ, Myrt Thânia; GOMES, Dione Fagundes Nunes. **E A SÍNDROME DE BURNOUT NOS TRABALHADORES DE RECURSOS HUMANOS?** Pensamento & Realidade, v. 30, n. 3, 2015.

CODO, W. **Educação, carinho e trabalho**. Petrópolis: Vozes, 1999.

DE OLIVEIRA, Luciano Oliveira; DE OLIVEIRA, Simone Machado Kühn. **A síndrome de burnout nas organizações**. Maiêutica-Estudos Contemporâneos em Gestão Organizacional, v. 4, n. 1, 2016.

ERNANDES, Arianna Souza Sanches. CÂNDIDO, Daniele de Paula. SILVA, Mariana Borges. **A Síndrome de Burnout na Administração Pública Municipal: Um estudo na Secretaria Municipal de Assistência Social de Itaocara/RJ**. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 05, Ed. 06, Vol. 10, pp. 57-72. Junho de 2020.

FONSECA, João José Saraiva da. **Metodologia da pesquisa científica**. Ceará: Universidade Estadual do Ceará, 2002.

FONTELLES, M. J.; SIMÕES, M. G.; FARIAS, S. H. **Metodologia da pesquisa científica: diretrizes para a elaboração de um protocolo de pesquisa**. Rev. para. Med; 23(3) jul.-set. 2009.

FRITCHE, Anna Thais Cantoni. **Burnout-uma ameaça à funcionário do funcionário com sérios organizações**. Revista Terra & Cultura: Cadernos de Ensino e Pesquisa, v. 19, n. 36, pág. 91-102, 2020.

GAUDÊNCIO, Sale Mário. **Guia de fontes eletrônicas de informação: um contributo à pesquisa acadêmica**/ Sale Mário Gaudêncio, Rodrigo de Almeida Leite, Jéssica Figueiredo. – Mossoró, RN: Faculdade de Ciências e Tecnologia Mater Christi, 2009.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social** / Antônio Carlos Gil. - 6. ed. - São Paulo: Atlas, 2008.

LIMA, Bruna Ribas; FERNANDES, Jane Mendes Ferreira. **Síndrome de Burnout no Brasil: o que dizem as pesquisas disponíveis na base Spell**. Revista da FAE, v. 24, n. 1, 2021.

LUZ, Aline Cardoso et al. **A gestão de pessoas frente à síndrome de Burnout**. 2021.

MARRAS, Jean Pierre. **Gestão estratégica de pessoas**. Saraiva Educação SA, 2017.

MOREIRA, Rubenita Souza. **A relação entre a motivação no trabalho com a síndrome de Burnout em funcionários públicos administrativos na Amazônia**. Revista de Administração de Roraima-RARR, v. 1, n. 1, p. 185-205, 2011.

MUGNAINI, Rogério; STREHL, Letícia. **Recuperação e impacto da produção científica na era Google**: uma análise comparativa entre o Google Acadêmico e a Web of Science. *Encontros Bibli: revista eletrônica de biblioteconomia e ciência da informação [en linea]*. 2008, (Esp), 92-105. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14709808>>. Acesso em: 06 de outubro de 2022.

NORO, Niura Terezinha Tondolo. **Síndrome de burnout entre trabalhadores de um hospital geral**. 2004.

OLIVEIRA, Maricélia Tavares Borges et al. **Síndrome de Burnout em professores universitários**: revisão integrativa da literatura. *Revista Eletrônica Acervo Saúde*, v. 12, n. 9, p. e3688-e3688, 2020.

PAULA, Cheila Minéia Daniel de. **Riscos ocupacionais e condições de trabalho em cozinhas industriais**. 2011.

PEREIRA, Erika Cristina de Carvalho Silva; DE SOUZA, Luciana Cristina. **Síndrome de Burnout na gestão escolar**. *Educação Online*, v. 14, n. 32, p. 180-205, 2019.

POLETTO, Nelo Augusto et al. **Síndrome de Burnout em gestores municipais da saúde**. *Cadernos Saúde Coletiva*, v. 24, p. 209-215, 2016.

REINHOLD, H. H. (2004). **O sentido da vida**: prevenção de stress e Burnout do professor. Tese de Doutorado, Programa de Pós-graduação em Psicologia, Pontifícia Universidade Católica, Campinas.

ROSA, Cristiane da; CARLOTTO, Mary Sandra. **Síndrome de Burnout e satisfação no trabalho em profissionais de uma instituição hospitalar**. *Revista da SBPH*, v. 8, n. 2, p. 1-15, 2005.

SANTOS et al. **Como a Gestão de Pessoas tem sido influenciada por meio da Síndrome de Burnout e qual o seu impacto na Administração**. *e-Acadêmica*, v. 3, n. 2, e1132143, 2022 (CC BY 4.0) | ISSN 2675-8539 | DOI: <http://dx.doi.org/10.52076/eacad-v3i2.143>. Acesso em: 10 de outubro de 2022.

SAÚDE, R. S.; SILVA, W. J. da. **O adoecimento emocional no contexto organizacional**. *Unifasc – SC* (2022). Disponível em: <<https://unifasc.edu.br/wp-content/uploads/2022/04/Wesley-Psicologia-Artigo-corrigido-apos-avaliacao-da-revista1.pdf>> Acesso em: 18 de outubro de 2022.

SERPA, Natália Pedroso et al. **Análise dos fatores sociodemográficos e ocupacionais em gestores e sua relação com a síndrome de burnout**. 2021.

SIMÕES, F. I. W.; F. **Adoecimento no trabalho**: um estudo de caso. *R. Laborativa*. v. 2, n. 2, p. 73-85, out./2013.

DE SOUZA, Rayssa Soares et al. **A pós-graduação e a síndrome de burnout**: estudo com alunos de mestrado em administração. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, v. 4, n. 3, p. 12-21, 2010.

TAMAYO, M. **Relação entre a síndrome de burnout e os valores organizacionais no pessoal de enfermagem de dois hospitais públicos**. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade de Brasília. Instituto de Psicologia, Brasília, 1997.

ZENKLUB. Autor desconhecido. **A síndrome de Burnout no Brasil**. Zenklub, Brasil, 17 de maio de 2022. Disponível em: <[https://zenklub.com.br/blog/para-voce/sindrome-de-burnout-no-brasil/#:~:text=De%20acordo%20com%20o%20International,Medicina%20do%20Trabalho%20\(Anamt\).](https://zenklub.com.br/blog/para-voce/sindrome-de-burnout-no-brasil/#:~:text=De%20acordo%20com%20o%20International,Medicina%20do%20Trabalho%20(Anamt).>)> Acesso em: 19 de novembro de 2022.