

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO - UNIBRA  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

RAMON EDUARDO TARGINO DE SOUZA  
TAISA MORGÂNA MARIA HERMÍNIO DA COSTA

***BURNOUT: A UTILIZAÇÃO DO  
MINDFULNESS NO TRATAMENTO NA  
GESTALT-TERAPIA***

RECIFE/2022

RAMON EDUARDO TARGINO DE SOUZA  
TAISA MORGÂNA MARIA HERMÍNIO DA COSTA

***BURNOUT: A UTILIZAÇÃO DO  
MINDFULNESS NO TRATAMENTO NA  
GESTALT-TERAPIA***

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Disciplina TCC I do Curso de Psicologia do Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA, como parte dos requisitos para conclusão do curso.

Orientador(a): Profa. Espec. Catarina Burle Viana.

RECIFE/2022

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

D585e Diniz, Carolina Morais de Araújo  
Burnout: a utilização do mindfulness no tratamento na gestalt-terapia. /  
Ramon Eduardo Targino de Souza, Taisa Morgâna Maria Hermínio da Costa.  
Recife: O Autor, 2022.

29 p.

Orientador(a): Espec. Catarina Burle Viana.

Trabalho De Conclusão De Curso (Graduação) - Centro Universitário  
Brasileiro – Unibra. Bacharelado em Psicologia, 2022.

Inclui Referências.

1. Burnout. 2. Gestalt-terapia. 3. Mindfulness. I. Costa, Taisa Morgâna  
Maria Hermínio da. II. Centro Universitário Brasileiro - Unibra. III. Título.

CDU: 159.9

## **AGRADECIMENTOS**

Ramon:

Agradeço a minha família que esteve ao meu lado incondicionalmente, sempre apoiando e incentivando a melhorar.

A Professora e orientadora Catarina Viana, por todas as orientações e por nos acompanhar e aconselhar durante a construção deste trabalho.

A minha amiga e parceira de estudos Taisa Costa, pela compreensão, por acreditar no nosso potencial e por todos esses anos de graduação que foram mais felizes ao seu lado.

A minha amiga Thalyta Macêdo que esteve ao meu lado durante a graduação, por sempre me apoiar, e pelo carinho e amizade que construímos.

Aos amigos que fiz na clínica escola, nessa reta final vocês foram essenciais! E a todos que contribuíram, de alguma forma, para a conclusão deste trabalho.

Taisa:

Agradeço em primeiro lugar a Deus por ter me dado força, perseverança, paciência e sabedoria para enfrentar esse novo desafio na minha vida e por me fazer chegar até aqui.

A minha família, em especial meu pai, Elucenildo, e minha mãe, Morgâna, por não terem medido esforços para que esse sonho se concretizasse, por apoiar todas as minhas ambições, por serem os dois primeiros pilares da pessoa que me tornei hoje. Ao meu irmão, Lucas, por mostrar que nunca é tarde para seguir seus sonhos e enfrentar a vida com alegria. A minha avó Marlene, por ser um exemplo de força e determinação até mesmo nos momentos mais difíceis.

A minha cachorrinha, Peu, por ter estado literalmente ao meu lado todos os dias na construção desse trabalho.

Aos meus amigos de infância, Evelyn, Sávio, Vinicius, Nathalie e Ana por terem me dado apoio durante todos esses cinco anos de luta.

Ao meu amigo e irmão de coração, Luiz Pedro. Por ter me acolhido e me ajudado durante todos os passos dessa caminhada, por escutar todos os problemas enfrentados, me ajudado a achar soluções e por sempre me motivar a buscar novos desafios, seremos sempre dos intervalos para a vida!

Aos amigos que fiz durante a graduação, João Victor e Maria Eduarda. Vocês foram essenciais para deixar todos os dias mais leves e menos cansativos.

Ao meu parceiro de estudo e de T.C.C, Ramon Eduardo, por sempre acreditar no nosso potencial, mediar situações estressantes e por ser compreensivo durante todo o momento.

A nossa querida orientadora Professora Catarina Viana, pela dedicação e pela paciência.

De todo o meu coração, a todos esses, obrigada pelo carinho, amor, confiança, apoio e respeito.

## RESUMO

Visto que a síndrome de *burnout* tem sido cada vez mais recorrente na demanda da clínica de psicoterapia, faz-se necessário buscar formas de tratamento para além do afastamento do local de trabalho. O presente estudo tem como objetivo compreender o tratamento da síndrome de *burnout*, utilizando técnicas de *mindfulness* aplicadas à Gestalt-terapia e relacionar aspectos da técnica de *mindfulness* com técnicas da Gestalt-terapia, buscando respostas quanto ao uso do *mindfulness* para tratamento da síndrome de *burnout* na Gestalt-terapia. Para isto, foi realizada uma revisão sistemática de literatura, em que foram selecionados 6 artigos para responder à pergunta de pesquisa de como a técnica do *mindfulness* auxilia no tratamento da síndrome de *burnout* sob a perspectiva da Gestalt-terapia. Chegou-se à conclusão que a técnica de *mindfulness* pode sim ser utilizada na Gestalt-terapia no tratamento da síndrome de *burnout*. Contudo, este trabalho não se encerra nele mesmo, sendo necessária a realização de novas pesquisas a respeito da temática.

Palavras-chave: *burnout*; gestalt; terapia; *mindfulness*; tratamento.

## **ABSTRACT**

Since burnout syndrome has been increasingly recurrent in the demand of the psychotherapy clinic, it is necessary to seek forms of treatment beyond the distance from the workplace. The present study aims to understand the treatment of burnout syndrome, using the mindfulness technique applied in the in Gestalt therapy and to relate aspects of the mindfulness technique with the techniques of Gestalt therapy, seeking to bring answers regarding the use of mindfulness as a treatment for burnout syndrome in gestalt therapy. For this purpose, a systematic literature review was carried out, in which 6 articles were selected to answer the research question of how the mindfulness technique helps in the treatment of burnout syndrome from the perspective of Gestalt therapy. It was concluded that the mindfulness technique can indeed be used in Gestalt therapy in the treatment of burnout syndrome. However, this study does not end in itself, requiring further research on the subject.

Keywords: burnout; gestalt; therapy; mindfulness; treatment.

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	8
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	9
3. DELINEAMENTO METODOLÓGICO.....	17
4. RESULTADOS.....	18
5. DISCUSSÃO.....	22
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	25
7. REFERÊNCIAS.....	27



## 1. INTRODUÇÃO

Com os altos valores dos produtos de mercado hoje em dia, a sociedade tem buscado trabalhar ainda mais para conseguir manter seu padrão e estilo de vida. Com a carga de trabalho mais alta, os profissionais tendem a não cuidar da saúde física e mental, deixando de lado até mesmo os momentos de lazer com a família. Esta falta de cuidado somada aos problemas organizacionais acaba dando espaço para que o estresse laboral se instale cada vez mais, colocando em risco o desempenho no trabalho e a saúde do trabalhador.

De acordo com Wallau (2003 apud PEREIRA 2008) a palavra “estresse” vem da Física, que significa esforço ou tensão, por fim resultando em deformidade. Quando relacionado ao trabalho, em que uma organização não proporciona o necessário para uma melhor adaptação a um ambiente agitado e competitivo, surge uma dificuldade no equilíbrio entre as necessidades dos trabalhadores e os objetivos da organização, levando, assim, os trabalhadores a perceberem o ambiente de trabalho como ameaçador. Isto, a que se chama de estresse laboral numa alta intensidade, pode levar à desmotivação, falta de energia, desinteresse pelos clientes, despersonalização e o desejo de deixar a profissão por outra ocupação. Sendo assim, torna-se possível indicar tais fatores como os primeiros sintomas da síndrome de *burnout*. A síndrome de *burnout*, de acordo com Codo e Vasques-Menezes (1999, p.2) “é uma síndrome através da qual o trabalhador perde o sentido da sua relação com o trabalho, de forma que as coisas já não o importam mais e qualquer esforço lhe parece ser inútil.”

Conforme Ferreira e De Sa Mesquita (2006), tem sido cada vez mais comum que as demandas na clínica sejam voltadas para a dificuldade no mundo do trabalho. Assim os problemas organizacionais deixam de ser problema só do departamento de Recursos Humanos (RH) e começa a adentrar na clínica. Dito isso, o tratamento da síndrome de *burnout* na clínica de psicoterapia pode ser feito através da técnica de *mindfulness*, que, segundo Germer, Siegel e Fulton (2016), consiste em ter atenção plena no momento presente, vivendo o aqui e agora de uma forma que o indivíduo enxergue e viva as experiências boas e ruins.

O interesse pelo estudo do tema deu-se quando, durante a pandemia da COVID-19, viu-se o crescente aparecimento de debates sobre a síndrome de *burnout*, e o desgaste dos profissionais de saúde e as possíveis formas de

tratamento destes profissionais se tornaram preocupações durante esse período histórico. Este trabalho, portanto, questiona “como a técnica do *mindfulness* auxilia no tratamento da síndrome de *burnout* sob a perspectiva da Gestalt-terapia?”. É importante ressaltar que se trata de um interesse clínico e esta construção não pretende relacionar a temática com a COVID-19.

Como alguns principais sintomas da síndrome de *burnout* são a despersonalização, o estresse intenso e a exaustão emocional, o presente trabalho tem como objetivo buscar compreender como se dá o tratamento da síndrome de *burnout*, em específico entender como a técnica de *mindfulness* pode ser aplicada no tratamento da síndrome na Gestalt-terapia e relacionar aspectos da técnica de *mindfulness* com as técnicas da Gestalt-terapia.

Como um incentivo a mais que ratifica a importância do projeto, observou-se que esta é uma das poucas pesquisas a abordar características do tratamento da síndrome de *burnout* na abordagem da Gestalt-terapia, o que pode incentivar outros pesquisadores a explorarem mais o tema. Espera-se que a Gestalt-terapia possa ter bons resultados no tratamento da síndrome, tendo como base alguns conceitos como *awareness* e *mindfulness*, sabendo que esta abordagem trabalha no sentido de exercitar uma maior fluidez no processo de figura-fundo, busca o reequilíbrio do indivíduo inserido no meio, aumentando, assim, a conscientização das funções de contato.

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

### **a. Contextualização histórica sobre o trabalho e a revolução Industrial**

De acordo com Arruda e Piletto (2009), antes da produção industrial se firmar, era o artesanato que era usado como forma de produção. Nele, os meios de produção pertenciam ao produtor, e a atividade era manual e independente. Devido ao aumento no consumo, o artesão começou a aumentar a produção, contratando camponeses-artesãos e pagando a eles pela mão de obra, sempre sob direção do comerciante. Isso recebeu o nome de manufatura. Com o tempo, os trabalhadores acabaram perdendo o controle sobre os resultados da manufatura, já que a produtividade aumentou devido à divisão social do trabalho, ou seja, “cada trabalhador realizava uma etapa na elaboração do produto” (ARRUDA & PILETTO, 2009, p. 317).

Logo após, surge a maquinofatura, em que os trabalhadores deixaram de trabalhar em casa e foram para grandes prédios trabalhar com máquinas, e, assim, surgem duas classes sociais: a burguesia industrial e o proletariado. A burguesia era composta por todos aqueles que tinham o poder das fábricas industriais e o proletariado eram todos os trabalhadores. Foi nessa etapa que a revolução industrial se consolidou, já que os trabalhadores perderam total controle sobre o resultado e processo de produção. Castanho (2008) expõe que esses locais não eram vistos de boa maneira, pois o ambiente de trabalho não era ideal. As fábricas não tinham higiene, segurança e nem mesmo boa iluminação. Além disso, os trabalhadores eram submetidos a longas horas de trabalho, chegando a trabalhar 18 horas por dia.

Por causa das condições precárias, os trabalhadores organizaram motins contra as fábricas e máquinas. “Antes de cada ataque, o proprietário da fábrica recebia uma carta anônima de alerta, assinada pelo general Nelson Ludd — personagem imaginário criado a partir da história de Robin Hood.” (VAINFAS *et al.*, 2010, p.437). Vainfas *et al.* (2010) expõe ainda que, em homenagem ao personagem Ludd, os ataques foram nomeados de movimento ludista. Por causa desses ataques, os proprietários e o governo criaram forças especiais para reprimir esses trabalhadores. A reação do governo foi extremamente violenta, envolvendo enforcamentos e masmorras.

O processo de organização dos trabalhadores começava pela cotização para pagar o enterro de algum companheiro morto. Em seguida, passava a ter caráter reivindicatório. Assim surgiram as *trade unions* (sindicatos). Gradativamente, essas associações conquistaram a proibição do trabalho infantil, a limitação do trabalho feminino, o direito de greve, a jornada de trabalho de oito horas e outros direitos. Os trabalhadores ingleses ampliaram assim os limites da cidadania. (ARRUDA & PILETTO, 2009, p. 322)

Vainfas *et al.* (2010) defende que o estado interferiu apenas nas manifestações operárias, já que a Câmara dos Comuns era de domínio da burguesia, que chegou até mesmo a proibir o sindicato dos trabalhadores, em 1799. Já em 1830, surge o movimento cartista, muito mais organizado que o movimento ludista, sendo focado em reivindicações políticas. Foi a partir dele que o movimento dos trabalhadores ganhou um novo fôlego e garantiu mudanças essenciais tanto para a época, quanto para os dias de hoje. Segundo Botelho (2006), pela primeira vez, o sentimento de trabalhar mudou, pois, até então, os trabalhadores eram vistos como seres inferiores e sem valor, e o trabalho, destinado aos escravos.

Apesar de tantos problemas gerados, como desemprego e situações deploráveis, a revolução foi necessária, para que a mente do homem mudasse e se observasse o que estava ocorrendo de errado, e para que os trabalhadores observassem suas mazelas e reivindicam os direitos que lhes eram garantidos, mas não aplicados. (CASTANHO, 2008. p, 13)

Portanto, desde a reorganização político-econômica que ocorreu na idade contemporânea, e primordialmente a partir do século XX, o trabalho se tornou uma categoria importante na construção da identidade do indivíduo, referência tanto para sociedade quanto para ele mesmo. (BORGES e YAMAMOTO, 2004)

Por causa dessas revoluções dos trabalhadores, hoje, a Constituição da República do Brasil (1988), inclui, nos direitos dos trabalhadores, que a duração do trabalho normal não pode ser superior a oito horas diárias.

Conforme Leitão e Nicolaci-da-Costa (2003), a psicologia tende a estudar os impactos do contexto social nas pessoas. Na revolução industrial não foi diferente. Criou-se uma forma de pensar, sentir e existir nos seres humanos. “Torna-se, portanto, fundamental que os psicólogos conheçam com maior profundidade as transformações sociais em curso para que sejam capazes de compreender os impactos dessas transformações no plano psicológico.” (LEITÃO e NICOLACI-DA COSTA, 2003. p, 2). Portanto, é necessário entender o contexto de trabalho pós-moderno.

### **b) Contexto de trabalho e sujeito pós-moderno**

Segundo Rohm e Lopes (2015), no trabalho na pós-modernidade, é possível perceber ser empregada ao sujeito uma postura de integração entre a ação e o pensamento, em que ele deve criar formas de obtenção de lucro, sendo flexível, ágil, subordinado e adaptável. Porém, a cultura organizacional pós-moderna não tem dado meios para que essas exigências se internalizem, já que, cada vez mais, ela está focada na obtenção de resultado e não em valores e crenças. Por isso, o sujeito acaba ficando cada vez menos sociável e afetivo com o ambiente de trabalho.

A hostilidade e a competitividade, de acordo com Rohm e Lopes (2015), também está presente no ambiente, o que faz com que esse fato crie um conflito com discurso organizacional da empresa de manter um bom trabalho em equipe, e essa convivência de conflito pode causar risco de demissão. Dito isso, o nível de estresse e o medo da demissão é crescente, pois, de acordo com Rohm e Lopes (2015)

A ameaça de demissão, é um risco sempre presente, disseminando o medo no ambiente empresarial. O medo pode imobilizar o indivíduo uma vez que este deixa de analisar adequadamente o contexto ao seu redor para discernir e melhor compreender a realidade (ROHM & LOPES, 2015. p. 8)

Appel-Silva e Biehl (2006) defendem que o trabalho na pós-modernidade, coloca os trabalhadores sob o medo e risco de desemprego e fracasso, fazendo, assim, com que as transformações de trabalho pós-modernos representem também alterações subjetivas do trabalhador.

Na modernidade líquida,

O trabalho ganhou outra forma, ou melhor, deixou de ter forma e passou a se configurar de acordo com a exigência de cada hora e de cada circunstância. Ter um trabalho não é garantia de futuro, pois a qualquer hora esse trabalho pode não fazer mais parte da vida e outro trabalho deverá ser conquistado. (BARBOZA, 2015, p.10)

Toda a forma como o trabalhador enxerga o trabalho e o risco de perdê-lo faz com que se crie um ambiente favorável ao aparecimento da síndrome de *burnout*, colocando em risco seu desempenho na empresa e suas relações sociais.

## **2. Burnout**

### **a. O que é?**

O *burnout* é uma resposta ao stress laboral crônico, cujos principais sintomas são: a exaustão emocional e física, o cinismo e a ineficácia profissional, que interferem negativamente a nível individual, familiar, social e profissional. (LOUREIRO, *et al.*, 2008)

Em 1974, a Síndrome de *burnout* foi denominada pela primeira vez por Freudenberg. O nome origina-se do verbo inglês “*to burn out*”, que significa queimar-se por completo, consumir-se. A Síndrome de *burnout* foi definida como um estado de esgotamento físico e mental cuja causa está intimamente relacionada à vida profissional. (ALVES, 2017, p.10)

Álvarez (2011) defende que a síndrome do esgotamento profissional, em geral, ocorre quando as exigências do trabalho são além das capacidades de quem as executa. O autor/a autora expõe ainda que, a falta de conhecimento diante do esgotamento profissional, faz com que seus sintomas muitas vezes passam despercebidos, resultando em consequências.

De acordo com o CID-11,

*Burnout* é uma síndrome conceituada como resultante do estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso. Caracteriza-se por três dimensões: 1) Sentimentos de esgotamento ou exaustão de energia; 2) aumento do distanciamento mental do trabalho, ou sentimentos de negativismo ou cinismo em relação ao trabalho; 3) uma sensação de ineficácia e falta de realização. O *burnout* refere-se especificamente a

fenômenos no contexto ocupacional e não deve ser aplicado para descrever experiências em outras áreas da vida.

Dito isso, é necessário entender como a síndrome é diagnosticada, já que pode ser semelhante a alguns outros transtornos.

### **b. Como se diagnostica?**

Para Diehl e Carlotto (2015), o procedimento do diagnóstico da Síndrome de *burnout* é mapear, por entrevistas clínicas que abarcam sentimentos como culpa, indolência, indiferença e desgaste psicológicos relacionados ao trabalho, assim como estresse intenso.

Já para Vieira et al. (2006), os indicadores para a síndrome são: exaustão emocional (EE), despersonalização (DE), e diminuição da realização pessoal (RP). “A exaustão emocional consiste em um estado crônico de elevado estresse físico e emocional provocado por exigências excessivas do trabalho” (Wright & Cropanzano, 1998 apud TAMAYO, 2002). Já a despersonalização, segundo Uchôa (1959) citando Schilder, é um estado onde o sujeito não reconhece sua personalidade, enxergando-a como terceira pessoa, sente que não é mais ele mesmo.

O instrumento mais utilizado para o diagnóstico de *burnout* é o *Maslach Burnout Inventory (MBI)* 19. Possui três versões aplicáveis a categorias profissionais específicas: MBI-HSS (*Human Services Survey*), para as áreas de saúde/cuidadores ou serviços humanos/sociais; MBI-ES (*Educator's Survey*), para educadores; e MBI-GS (*General Survey*), para profissionais que não estejam necessariamente em contato direto com o público-alvo do serviço. É auto-aplicável e avalia as três dimensões do *burnout* (EE, DE e RP). (VIEIRA et al., 2006, p.2)

Conforme Vicente, Oliveira e Maroco (2013), o MBI foi produzido com base em entrevistas com profissionais do contexto, por isso, ele não é um instrumento teórico, mas sim exploratório.

Sintomas depressivos e ansiosos como: insônia, fadiga, irritabilidade, tristeza, desinteresse, apatia, angústia, tremores e inquietação, podem estar presentes também no sujeito com *burnout*, porém é necessário perceber se os sentimentos negativos do sujeito estão ligados ao ambiente de trabalho. Caso esteja, será dado o diagnóstico de Síndrome de *burnout* (BRASIL, 2001), que pode ser tratado na clínica psicoterápica com a abordagem da Gestalt-terapia e suas técnicas.

### **3. O que é a Gestalt-terapia?**

A Gestalt-terapia teve seu surgimento no início do século XX, tendo como principais contribuidores Wertheimer, Köhler e Koffka. Esses autores revolucionaram

a metodologia de como são percebidas as coisas. Até então, a psicologia tinha como modelo um aspecto positivista proposto pelo filósofo Augusto Comte. (FRAZÃO, 2013)

A Gestalt-Terapia é uma abordagem humanista-fenomenológica-existencial que propõe uma relação terapêutica de pessoa a pessoa, com possibilidades de intervenção baseadas em técnicas ativas, proporcionando ao cliente: 1) a ampliação de consciência dele mesmo em suas relações interpessoais; 2) o fortalecimento do “eu”; 3) o desenvolvimento do autoapoio; 4) a ressignificação de experiências; 5) a capacidade para fazer ajustamentos criativos; 5) a autonomia para fazer escolhas e tomar decisões conforme suas necessidades e potencialidades orgânicas, no sentido de transformar criativamente as circunstâncias limitantes e constrangedoras vividas em seu ambiente de trabalho, através do desenvolvimento de relações mais saudáveis e atitudes mais assertivas, do resgate de sua autoestima e autoconfiança, recuperando, assim, a motivação, o prazer, a satisfação e a realização pessoal no desempenho de suas atividades profissionais. (TENÓRIO, 2016, n.p)

De acordo com Frazão e Fukumitsu (2013), no trabalho na Gestalt-terapia, deve ser observado que o indivíduo não se dá conta de tudo que compõe a figura e fundo, percebendo por vezes partes do fundo, ainda que não percebam sua totalidade. Pode-se utilizar o exemplo de uma pintura, onde existe uma pessoa em primeiro plano e o fundo de uma paisagem. A pessoa é o foco, mas não exclui o fato da paisagem ter elementos importantes.

Além dos conceitos de figura-fundo, outros conceitos corroboram a organização da nossa percepção. Um dos mais importantes desses conceitos é o princípio da pregnância, no qual a organização psíquica será tão boa quanto às condições dominantes permitirem. Tal conceito pode ser identificado nas noções de ajustamento criativo da Gestalt-terapia, conceito referente à capacidade de ajustar-se no ambiente, considerando quaisquer possibilidades, inclusive no trabalho.

#### **a. O trabalho sob a perspectiva da GESTALT-TERAPIA.**

Morais e Costa (2018) afirmam que para a Gestalt Terapia, o ambiente de trabalho é considerado um dos ambientes do campo organismo-ambiente, que está em constante mudança e onde o “self” se constrói diante das inter-relações. A Gestalt Terapia, resgata o indivíduo da relação de trabalho, esquecido como apenas parte de uma engrenagem, mecanizado. Tendo em vista uma relação de maior valor existencial, Buber se apoia no princípio Eu-Tu e Eu-Isso.

Segundo Buber, tais palavras-princípios não podem ser proferidas isoladamente, “Não há ‘eu’ em si; há somente o ‘eu’ da palavra princípio Eu-Tu ou o ‘eu’ da palavra-princípio Eu-Isso”. Eu-Tu se refere à forma como

um homem se relaciona com outro homem: como um ser sujeito como ele, digno de respeito. (FRAZÃO; FUKUMITSU, 2016, p 14).

Morais e Costa (2018) defendem ainda que o Gestalt-terapeuta pode atuar fazendo a prevenção ao adoecimento e esgotamento profissional nas organizações, monitorando constantemente o clima organizacional através de pesquisas, entrevista e questionários e tomando providência apropriadas a partir dos resultados para que se façam alterações no funcionamento organizacional. Se tratando de grupos já adoecidos de trabalhadores, a proposta de intervenção é o atendimento individual dos trabalhadores, podendo ser realizados trabalhos com grupos, sugerindo leitura de textos, fortalecendo as relações interpessoais e a integração do grupo como um só organismo.

Analisando o contexto do mundo trabalhista e organizacional, de acordo com Botelho (2006), alguns autores como Sellingman-Silva, Tragtenberg, apoiando-se numa análise histórico-filosófica crítica e em pensadores como Marx, Pagés e Foucault, avaliaram os movimentos participativos como medidas sofisticadas de controle e dominação. Potencializando tal pensamento, podemos pensar a cultura organizacional como um processo homogêneo de condutas, e que aciona sistemas cognitivos, afetivos e motores, buscando promover uma aprendizagem coletiva acerca de como pensar a organização.

Os manuscritos de Fritz Perls caminham nessa direção. Trabalhando a Gestalt-terapia no ápice do movimento da contracultura, formulou um estímulo terapêutico cuja pretensão era soltar as amarras do indivíduo preso à dominância da cultura e do consumo. “Nós descobrimos que produzir coisas, viver para coisas e trocar coisas não é o sentido fundamental da vida. Descobrimos que o sentido da vida é que ela deve ser vivida e não comercializada [...]” (PERLS, 1977, p.16 apud BOTELHO, 2006, p. 6). A cultura organizacional pode ser vista como um modo de exercício da disciplina, a busca das organizações é por pessoas que se comprometem. “É a angústia que tira o homem do cotidiano e o reconduz ao encontro de si mesmo. Tentar compreender o ser dá sentido ao passado, projeta o futuro e torna o homem engajado no presente.” (BOTELHO, 2006, p. 7). Para que se construa um bom funcionamento do indivíduo no local de trabalho, é necessário que ele esteja consciente do momento presente e das sensações e emoções que seu corpo apresenta. Este conceito está ligado à técnica de *mindfulness*.

### **3. MINDFULNESS E TRABALHO**



De acordo com Germer, Siegel e Fulton (2016), o termo *mindfulness* tem origem na palavra *sati* em Pali, que advém das práticas da psicologia budista de 2.500 anos atrás, termo que significa estar atento (*awareness*). Uma definição breve de *mindfulness* é estar alerta a todo momento ou, em outras palavras, viver o aqui-agora. *Mindfulness* é um estado de alerta que sobrepõe por meio da atenção, no momento presente. O conceito não pode ser compreendido apenas com palavras, visto que é uma experiência não verbal e só pode ser vivenciada.

Ainda consoante os autores, a *awareness* permite que o indivíduo aceite viver, aceitar e respeitar a experiência exatamente como ela é no momento presente, sejam experiências boas ou ruins. O *mindfulness* permite também o surgimento da compaixão, que se refere à capacidade de enxergar e abrir-se para o sofrimento, em si e nos outros, e aliviá-lo. A definição resumida de *mindfulness* é “estar aberta da experiência presente com aceitação” (GERMER; SIEGEL; FULTON, 2016, p. 23).

A prática dessa técnica é hoje objeto de pesquisas nas áreas de psicologia organizacional e psicologia do trabalho. Alguns estudos discutem a importância do *mindfulness* no ambiente de trabalho, na eficiência das atividades e na saúde física e psicológica. (HÜLSHEGER et al., 2013; REB et al., 2013; DINAMARQUÊS; BRUMMEL, 2013 apud PIRES et al. 2020)

No que diz respeito ao indivíduo e à empresa, a técnica melhora a comunicação e o trabalho em equipe. (LEITER; BAKKER; MASLACH, 2014 apud PIRES et al. 2020)

A vida no trabalho é uma experiência emocional. No trabalho as pessoas experimentam diversas emoções que influenciam não apenas como se processa e interpreta as experiências correntes, mas também como se envolvem futuras experiências. Em termos de desenvolvimento, existe um relacionamento complexo entre emoções e aprendizado. Pessoas que conseguem regular suas emoções positivas ou negativas que podem interferir no aprendizado são geralmente mais efetivas na aprendizagem a partir da experiência. Realizar a regulação emocional não é uma tarefa fácil e requer um bom nível de autoconsciência e a habilidade de reconhecer e controlar seus pensamentos e emoções (ASHFORD; DE RUE, 2012 apud MARKUS; LISBOA, 2015, p.5)

Markus e Lisboa (2015) citando Maitland (2003) defendem que, no trabalho, o corpo e a mente estão em interação. Quando estes agem em harmonia, o trabalho fica mais fluido, acontece um aumento de energia e não ocorre pressão no processo de trabalho, fazendo com que as emoções fiquem em equilíbrio. O *mindfulness* atua na capacidade de se manter focado na função exercida pelo trabalhador, gerando

uma sensação de bem-estar.

### 3. DELINEAMENTO METODOLÓGICO

O presente trabalho é de caráter qualitativo, que segundo Martins (2004, p.1) é definida como “aquela que privilegia a análise de microprocessos, através do estudo das ações sociais individuais e grupais, realizando um exame intensivo dos dados, e caracterizada pela heterodoxia no momento da análise.”

Quanto aos procedimentos metodológicos, classifica-se como revisão sistemática de literatura, que é

Uma modalidade de pesquisa, que segue protocolos específicos, e que busca entender e dar alguma logicidade a um grande corpus documental, especialmente, verificando o que funciona e o que não funciona num dado contexto. Está focada no seu caráter de reprodutibilidade por outros pesquisadores, apresentando de forma explícita as bases de dados bibliográficos que foram consultadas, as estratégias de busca empregadas em cada base, o processo de seleção dos artigos científicos, os critérios de inclusão e exclusão dos artigos o processo de análise de cada artigo (GALVÃO & RICARTE, 2019, p.1)

Tem em vista compreender conceitos, analisar e buscar respostas para uma pergunta problema através de revisão bibliográfica de artigos, livros, monografias e teses obtidas pelo banco de dados do Google Acadêmico, PePSIC (Periódicos Eletrônicos em Psicologia), Redalyc, SciELO (Scientific Electronic Library Online) e biblioteca pessoal.

No banco de dados do Google Acadêmico foram obtidos 20 resultados, mediante a pesquisa de palavras-chaves: *burnout*; Gestalt; estresse laboral; psicologia; diagnóstico; tratamento. Já no banco de dados SciELO, foram obtidos 23 resultados mediante as palavras-chaves: *burnout*; tratamento; estresse laboral. No banco de dados PePsic foram obtidos 10 resultados com as palavras-chave: *burnout*; gestalt; diagnóstico; tratamento.

Os critérios de inclusão para obtenção desses resultados nos bancos de dados foram: artigos de revisão, ordenados por data e citáveis. Na busca foram realizadas leituras de 48 artigos e 3 livros, onde o critério de exclusão, tanto para artigos quanto para livros, foi feito a partir da leitura do título, resumo e referencial teórico, e quando não eram relevantes para a construção do trabalho, foram excluídos. Nos livros foi feita a leitura dos capítulos a partir do sumário, buscando apenas informações que agregassem ao estudo. Após a aplicação dos critérios de exclusão, foram obtidos em 5 artigos e um livro, utilizando apenas o capítulo I, usados para a construção da presente pesquisa.

## 4. RESULTADOS:

Autor	Ano	Título	Objetivo	Resultados	Consideração final
GERMER, C.; SIEGEL, R. D.; FULTON, P. R. - Capítulo I	2016	<i>Mindfulness</i> e psicoterapia	Entender melhor o processo da técnica de <i>mindfulness</i> , como surgiu e como se aplica na psicoterapia.	<i>Mindfulness</i> é uma técnica vinda da psicologia budista que foi adotada por várias outras abordagens, ela visa estar alerta momento a momento, visa tratar condições existenciais, por isso pode ser usada na psicoterapia humanista.	
PIRES, <i>et al.</i>	2020	Os efeitos do <i>Mindfulness</i> na melhora e prevenção de <i>Burnout</i> em profissionais de enfermagem	Entender os efeitos de <i>mindfulness</i> associado a terapia	As estratégias de enfrentamento do burnout variam de acordo com o objetivo. Dentre as várias formas de intervenção, o <i>mindfulness</i> têm sido apontados como um potencial tratamento, que proporciona bem estar e sua atuação será eficiente se houver prática.	Há estratégias de enfrentamento, utilizadas pelos profissionais de saúde acometidos pela síndrome de <i>burnout</i> , onde apresentam melhora e previnem a síndrome pela prática de <i>mindfulness</i> .

<p>MARKUS, P. M. N.; LISBOA, C. S. de M.</p>	<p>2015</p>	<p><i>Mindfulness</i> e seus benefícios nas atividades de trabalho e ambiente organizacional</p>	<p>Refletir como a prática de <i>mindfulness</i> relacionados ao contexto de trabalho e ambiente organizacional.</p>	<p>A prática do <i>mindfulness</i> pode contribuir para a satisfação e desempenho no trabalho, regulação emocional, redução de exaustão emocional, <i>burnout</i>, entre outros</p>	<p>A prática do <i>mindfulness</i> pode ser um meio eficaz para as organizações e trabalhadores estarem mais preparados para os desafios do trabalho. Além disso, esses benefícios podem se estender para o bem-estar emocional e saúde, gerando melhora na qualidade de vida.</p>
<p>PEREIRA, C. M.</p>	<p>2008</p>	<p>Uma perspectiva gestáltica acerca da síndrome de <i>burnout</i> em comissões de bordo.</p>	<p>Abordar questões de síndrome de <i>burnout</i> em relação ao comissário de bordo e relacionar com a visão organísmica da Abordagem Gestáltica</p>	<p>A Gestalt-terapia trabalha no sentido de possibilitar que o cliente experiencie seu auto-suporte, ao perceber-se capaz de resolver seus problemas com os recursos que possui. Desta forma, o cliente desenvolve sua autoestima,</p>	<p>A síndrome tem um desenvolvimento lento, o tratamento adequado envolve afastamento do trabalhador e psicoterapia. A pessoa pode apresentar fadiga emocional, falta de realização no trabalho, despersonalização e afastamento</p>

				reconhecendo o seu potencial e amadurecendo. Ele se relaciona de forma mais integrada com os elementos de seu campo vital.	social, dependendo de como esta se relaciona com o mundo, e se auto-regula nesta relação.
GALDINO, C. B. T.; ARAUJO; C. F. de; CANTILINO, A.	2014	Treinamento de <i>Mindfulness</i> aplicado em psicoterapias: uma Revisão Narrativa	Revisar as evidências disponíveis na literatura para as IBMs aplicadas em psicoterapias. Revisar as diferentes IBMs utilizadas e os seus efeitos para o profissional, o paciente e a relação terapêutica; Discutir sobre a utilidade clínica e formativa do método em questão.	Constatou-se indicativos de que a promoção de <i>mindfulness</i> em psicoterapias pode ser capaz de proporcionar uma série de benefícios, tanto para o terapeuta (habilidades relacionadas a autoconsciência, regulação emocional e controle atencional) quanto para o paciente (redução de sintomas psicopatológicos, maior autocompreensão e desenvolvimento da habilidade de resolução de problemas).	Indicam possíveis benefícios para o profissional, envolvendo habilidades relacionadas a autoconsciência, regulação emocional e controle atencional, e para o paciente, o qual experimentou ou redução de sintomas psicopatológicos, maior autocompreensão e desenvolvimento da habilidade de resolução de problemas. E, indiretamente, os benefícios

					foram estendidos para a relação terapeuta paciente.
ANTÓN, S. P. F.	2022	Síndrome de <i>Burnout</i> y bienestar psicológico em trabajadores de una empresa de la ciudad de Chiclayo.	Determinar a relação do <i>Burnout</i> e o bem estar psicológico em trabalhadores de una empresa de Chiclayo.	Existe uma relação significativa entre as variáveis, isso nos dá a entender que a síndrome de <i>burnout</i> é um problema que vem do estresse crônico, que é gerado ao passar dos anos. Em relação às variáveis se encontram o cansaço emocional, despersonalização e falta de realização pessoal	Há existência de relação significativa entre as variáveis; os níveis de <i>burnout</i> se encontram em maior incidência em nível alto e médio; em relação ao bem estar psicológico se evidencia os níveis médio, alto e muito alto com maior incidência, por outro lado, o nível muito baixo e baixo como menor incidência; por último, se encontrou correlação significativa nas dimensões da síndrome e dimensões do bem estar psicológico.

## 5. DISCUSSÃO

Antón (2020), assim como Pereira (2008), expõe que a síndrome de *burnout* tem início lento, que apesar dos anos ela vai sendo desenvolvida inicialmente pela presença constante do estresse laboral, que acaba gerando problemas físicos, emocionais e psicológicos no trabalhador. A autora expressa que os trabalhadores demonstram esgotamento físico e psíquico, juntamente com a perda de confiança em si mesmos. Pires *et al* (2020) dizem que a síndrome de *burnout* além de trazer aspectos prejudiciais ao desenvolvimento do indivíduo dentro do seu ambiente de trabalho, também traz prejuízos à sua saúde física, psíquica e comportamental.

Pereira (2008) diz que ela é mais comum em pessoas que passam seu tempo cuidando ou resolvendo os problemas de outras pessoas, interagindo ativamente com as pessoas e aderindo às técnicas e métodos mais rigorosos, participando de organizações de trabalho que são avaliadas, como médicos, enfermeiros, psicólogos, professores e conselheiros entre mais categorias profissionais que enfrentam grandes cargas de trabalho diariamente.

A mesma autora também afirma que cenário ideal é que a pessoa acometida de *burnout* pare de trabalhar para que a condição não se agrave e contribua para cenários ainda mais graves como suicídio, desenvolvimento de câncer e ataques cardíacos. Mas, hoje em dia, o afastamento do local de trabalho pode não ser uma opção viável para o indivíduo.

Em meio a tamanho sofrimento emocional que o indivíduo pode vivenciar com relação ao trabalho, também pode acontecer uma mudança na relação com as pessoas em seu meio, assim, levando a uma má interação com cliente, cinismo, irritabilidade elevada, mecanicidade nos processos de trabalho, rispidez e agressividade com os clientes ou colaboradores.

O cinismo em relação aos clientes pode estar ligado a um dos principais sintomas da síndrome de *burnout*: a despersonalização. Nesta o indivíduo não tem contato com o ambiente que está inserindo e nem com suas próprias emoções. Já a forma mecânica e o distanciamento mental do local de trabalho, estão ligados a *awareness*, em que o indivíduo deixa de se importar com as atividades executadas e não pensa mais no trabalho como um dos pilares da sua vida pela qual o trabalho é executado.

O trabalho com a conscientização e aqui-agora busca trabalhar o presente, pois é no presente que tudo é experienciado, não esquecendo do passado e do futuro. Porém, sempre lembrando que o passado já aconteceu, o presente está acontecendo e o futuro ainda é uma projeção. Sendo assim, a Gestalt-terapia busca sempre o estado presente do indivíduo, mas sempre atento ao que esse passo traz para o presente, e o que no presente é projetado para o futuro.

Para a Gestalt-terapia, não há causas ou culpados que levem a compreender tal comportamento. Porém, entende-se que a síndrome de *burnout* é a porta de entrada também para a ansiedade e, por vezes, a depressão, visto que o indivíduo se encontra de forma automática, pensando sempre no momento seguinte, momento esse que é longe do trabalho, e agindo de maneira mecânica.

Pires *et al.* (2020), Markus e Lisboa (2015), Galdino, Araújo e Cantilino (2014), concordam que a técnica de *mindfulness* pode sim ser um meio de enfrentamento à síndrome de *burnout*, melhorando a qualidade de vida e a qualidade do trabalho executado pelo indivíduo. Afinal, o trabalho na vida adulta é um pilar importante para construção social do ser humano, dando a ele meios de socialização e de realizações pessoais e profissionais.

Germer, Siegel e Fulton (2016) apresentam a técnica de *mindfulness* em diversos contextos, desde sua criação até o seu contexto terapêutico. A técnica tem mecanismos de ações voltados a ter atenção aos próprios sentimentos e emoções, não deixando as reações emocionais interferirem na atividade desenvolvida, e adaptando-se à momentos de tensão. Por isso, a prática da técnica encaixa-se perfeitamente na situação do *burnout*, já que é preciso que o indivíduo continue exercendo sua função de trabalho, estando alerta às suas emoções e tendo controle da flexibilização emocional para questões ou ambientes estressantes. O que pode ser observado na Gestalt-terapia como autorregulação organísmica, que diz que o organismo constrói formas de lidar com a situação que se encontra.

Pereira (2008) expõe que a Gestalt-terapia tem meios para mudar a forma como o indivíduo se enxerga perante a despersonalização, fadiga emocional, entre outros sintomas do *burnout*, de uma forma que esse indivíduo se autorregule na relação consigo mesmo e com o ambiente de trabalho. Dito isso, o *mindfulness* pode se tornar uma extensão da psicoterapia, sendo um suporte nos momentos de tensão do dia-dia, já que pode ser praticado informalmente, ou seja, o paciente pode



praticar a meditação, estendendo o que seria feito em um encontro por semana, para a quantidade de vezes que ele desejar. Mas é preciso ter o suporte do terapeuta durante as sessões, já que é comum que o praticante da meditação *mindfulness*, no início, se depare com sentimentos fortes e desesperadores. São nesses momentos que é possível criar novas habilidades de aceitação da experiência e também a compaixão por si mesmo.

Introduzir *mindfulness* por meio da terapia é um ideal a ser utilizado no tratamento e prevenção do *burnout*. Tomando como base tal prática, é necessário levar em consideração alguns fatores da vida do indivíduo, tais como a sua formação cultural, a religiosidade, as circunstâncias em que sua vida se encontra e principalmente a sua disposição para aprender e desenvolver novos hábitos. Buscando vivenciar os inúmeros benefícios do *mindfulness*, os indivíduos que o praticam necessitam estar abertos a essa ideia e dispostos a praticá-la. O processo de aprendizado do *mindfulness* é árduo, e a sua prática não deve ser forçada, visto que o tratamento e uso do *mindfulness* deve ser uma escolha do indivíduo. Além disso, é necessário ter mente aberta e estar disposto a tentar algumas técnicas variadas para encontrar um bom ajuste. Técnicas que podem incluir os três principais métodos de meditação: atenção focada, monitoramento aberto e amor-bondade e compaixão, que se diferenciam pela atenção mais focada em um único objetivo, uma atenção mais ampla e a qualidade de atenção, respectivamente.

Pires *et al.* (2020), Markus e Lisboa (2015), Galdino, Araújo e Cantilino (2014), concordam que a técnica de *mindfulness* pode sim ser um meio de enfrentamento à síndrome de *burnout*, melhorando a qualidade de vida e a qualidade do trabalho executado pelo indivíduo. Afinal, o trabalho na vida adulta é um pilar importante para construção social do ser humano, dando a ele meios de socialização e de realizações pessoais e profissionais.

Os autores também pontuam o fato de a técnica incluir, além da meditação, momentos onde o indivíduo entende suas emoções no presente momento, sejam elas boas ou ruins, o que acaba indo de encontro com alguns conceitos principais da Gestalt-terapia.

Fazendo uma ligação desse método de intervenção com a síndrome de *burnout* e seus sintomas, chega-se à conclusão que para que o indivíduo atinja novamente a sua harmonia, em relação a sua saúde mental e ao trabalho, é necessário que, na psicoterapia, ele disponha uma qualidade de atenção elevada à

técnica, tenha mente aberta e esteja disposto a tentar algumas técnicas variadas para encontrar um bom ajuste.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Mesmo com todos os resultados obtidos, considerando que ainda não está inclusa no Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM) – documento essencial para nortear intervenções das práticas terapêuticas, diferenciando doenças e síndromes uma das outras –, a síndrome de *burnout* ainda está passando por investigações para determinar exatamente seus sintomas, suas causas específicas e seu tratamento adequado. Mesmo com essa limitação ao estudo, a pergunta problema da pesquisa foi respondida. Considera-se que a técnica de *mindfulness* pode, de fato, ser utilizada como método de enfrentamento à síndrome de *burnout*.

Em vista disso, a presente pesquisa propõe o uso desta técnica na abordagem gestáltica como intervenção clínica para pacientes que apresentam questões de fadiga emocional, despersonalização, ansiedade, afastamento social e falta de realização ligada ao trabalho. Propõe-se como sugestões para pesquisas futuras, a realização de estudos quantitativos sobre a eficácia da técnica de *mindfulness* juntamente à Gestalt-terapia em trabalhadores acometidos pela síndrome de *burnout*.

O estudo aprofundado sobre a técnica de *mindfulness* ligado ao *burnout* e ao tratamento na Gestalt-terapia é de grande contribuição para a psicologia atualmente, visto que é um tema pouco abordado quando se tem ligação da técnica *mindfulness* à abordagem da Gestalt. Além disso, é preciso criar um plano de ação que não seja voltado unicamente ao afastamento do trabalhador do seu local de trabalho.

## 7. REFERÊNCIAS

ÁLVAREZ, Roger. El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa, Costa Rica, Revista Cegesti Nº 160, 2011. Disponível em 14 . Acesso em 02 de Abril de 2022

ALVES, Marcelo Echenique. **Síndrome de Burnout**. Porto Alegre. Instituto Stokastos. Porto Alegre, Setembro de 2017 - Vol.22 - Nº 9, 2017. Disponível em: <https://www.polbr.med.br/ano17/art0917.php>. Acesso em: 08 de Abril de 2022.

ANTÓN, Sandra Paola Fernández. **Síndrome de Burnout y bienestar psicológico en trabajadores de una empresa de la ciudad de Chiclayo**. 2020.

APPEL-SILVA, Marli; BIEHL, Kátia. Trabalho na pós-modernidade: crenças e concepções. **Rev. Mal-Estar Subj.**, Fortaleza , v. 6, n. 2, p. 518-534, set. 2006 Disponível

ARAUJO, Marley Rosana Melo de; MORAIS, Kátia Regina Santos de. Precarização do trabalho e o processo de derrocada do trabalhador. **Caderno de psicologia social**, São Paulo , v. 20, n. 1, p. 1-13, 2017 . Disponível em <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1516-37172017000100001&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172017000100001&lng=pt&nrm=iso)>. acessos em 07 abr. 2022.

ARRUDA, José Jobson de A., PILETTO, Nelson. **TODA A HISTÓRIA: história geral e história do Brasil**. São Paulo: Editora Ática S.A, 2009.

BARBOZA, Danielle Cristina Ferrarezi. O TRABALHO NA SOCIEDADE PÓS MODERNA: UM ESTUDO DAS OBRAS DE ZYGMUND BAUMAN. **FEMA**. Disponível em [www.fema.edu.br](http://www.fema.edu.br), 2015.

BORGES, Livia de Oliveira; YAMAMOTO, Oswaldo Hajime. **O mundo do trabalho. Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**, v. 2, 2004 Disponível em Acesso em 04 de Abril de 2022

BOTELHO, Mônica Alvim. A relação do homem com o trabalho na contemporaneidade: uma visão crítica fundamentada na Gestalt-Terapia. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**. 2006;6(2):122-130. ISSN: . Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=451844612012>. Acesso em: 28 de Março de 2022

BRASIL. (2001) Ministério da Saúde. **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde**. Brasília: Ministério da Saúde. Disponível em: [https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas\\_relacionadas\\_trabalho\\_manual\\_procedimentos.pdf](https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho_manual_procedimentos.pdf). Acesso em: 09 de Abril de 2022

CASTANHO, André Moraes. Direitos humanos na primeira revolução industrial. **ETIC-ENCONTRO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA-ISSN 21-76-8498**, v. 4, n. 4, 2008. Disponível em: <http://inter temas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/article/view/1602>. Acesso em: 23 de Março de 2022

CID-11: <https://icd.who.int/en>

CODO, Wanderley; VASQUES-MENEZES, Iône. O que é burnout. **Educação: carinho e trabalho**, v. 2, p. 237-254, 1999. Disponível em: <http://portaldoprofessor.mec.gov.br/storage/jornaldoprofessor/midias/arq/Burnout.pdf>. Acesso em: 08 de Abril de 2022

DIEHL, Liciane y CARLOTTO, Mary Sandra **SÍNDROME DE BURNOUT: INDICADORES PARA A CONSTRUÇÃO DE UM DIAGNÓSTICO**. Psicologia Clínica. 2015;27(2):161-179. ISSN: 0103-5665. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=291044011009>. Acesso em: 08 de Abril de 2022

DO BRASIL, Constituição Federal. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Recuperado de [http://www. ritmodeestudos.com.br](http://www.ritmodeestudos.com.br)**, 2010.

FERREIRA, Livia Cardoso; DE SA MESQUITA, Neiruelk Norberto. **Retroflexão e Estresse Laboral: Um Olhar Gestáltico Sobre o Sofrimento do Trabalhador**. 2006. Disponível em: [http://itgt.com.br/wp-content/uploads/2020/04/TCC\\_L%C3%ADvia-Cardoso-Ferreira\\_Gr.14.pdf](http://itgt.com.br/wp-content/uploads/2020/04/TCC_L%C3%ADvia-Cardoso-Ferreira_Gr.14.pdf). Acesso em: 23 de Março de 2022

FRAZÃO, Lilian Meyer; FUKUMITSU, Karina Okajima. **Modalidades de intervenção clínica em Gestalt-terapia**. 2013

FRAZÃO, Lilian Meyer; FUKUMITSU, Karina Okajima. **Modalidades de intervenção clínica em Gestalt-terapia**. [S.l: s.n.], 2016.

GALDINO, Cleberson Borges Tenorio; ARAUJO, Camila Farias de; CANTILINO, Amaury. Treinamento de Mindfulness aplicado em psicoterapeutas: uma Revisão Narrativa. **Revista Brasileira de Terapias Cognitivas**, v. 14, n. 1, p. 65-72, 2018.

GALVÃO, Maria Cristine Barbosa; RICARTE, Ivan Luiz Marques. (2019). **Revisão sistemática da literatura: conceituação, produção e publicação**. *Logeion: Filosofia da informação*, 6(1), 57-73.

GERMER, Christopher K.; SIEGEL, Ronald D.; FULTON, Paul R. **Mindfulness e psicoterapia**. Porto Alegre: Artmed Editora, 2016.

LEITÃO, Carla Faria; NICOLACI-DA-COSTA, Ana Maria. A Psicologia no novo contexto mundial. **Estudos de Psicologia (Natal)**, v. 8, n. 3, p. 421-430, 2003. Disponível em:  
<https://www.scielo.br/j/epsic/a/G9DPz5WZHJWJst6KNk895Xg/?lang=pt>. Acesso em: 27 de março de 2022

LEITÃO, Carla Faria; NICOLACI-DA-COSTA, Ana Maria. **A Psicologia no novo contexto mundial**. Estudos de Psicologia (Natal), v. 8, n. 3, p. 421-430, 2003. Disponível em:  
<https://www.scielo.br/j/epsic/a/G9DPz5WZHJWJst6KNk895Xg/?lang=pt>. Acesso em: 27 de março de 2022

LOUREIRO, Helena, *et al.* Burnout no trabalho. **Revista de Enfermagem Referência** [em linha]. 2008, II(7), 33-41[fecha de Consulta 8 de Abril de 2022]. ISSN: 0874-0283. Disponível em:  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=388239954005>. Acesso em: 08 de abril de 2022

MARKUS, Patricia Maria Ness.; LISBOA, Carolina Saraiva de Macedo. **MINDFULNESS E SEUS BENEFÍCIOS NAS ATIVIDADES DE TRABALHO E NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL**. Revista da Graduação, v. 8, n. 1, 18 maio 2015.

MARTINS, Heloisa Helena T. de Souza, **Metodologia qualitativa de pesquisa**. Educação e Pesquisa [online]. 2004, v. 30, n. 2 [Acessado 19 Maio 2022] , pp. 289-300. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1517-97022004000200007>>. Epub 01 Out 2004. ISSN 1678-4634. <https://doi.org/10.1590/S1517-97022004000200007>.

MORAES, Daniela Nogueira de; COSTA, Paulo Victor Rodrigues da – **Adoecimento e Sofrimento nas Organizações derivado do Assédio Moral na Visão da Gestalt-Terapia** - Revista IGT na Rede v.15, nº29, 2018 Acesso em 08 de abril de 2022

PEREIRA, Carla Miguel. **UMA PERSPECTIVA GESTÁLTICA ACERCA DA SÍNDROME DE BURNOUT EM COMISSÁRIOS DE BORDO**. 2008. Disponível em:  
<https://www.icgt.com.br/pdf/carla-miguel-pereira.pdf>. Acesso em: 23 de março de 2022

PIRES, Cláudia. *et al.*, (2020, junho 1). **OS EFEITOS DO MINDFULNESS NA MELHORA E PREVENÇÃO DE BURNOUT EM PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM**. *Diálogos Interdisciplinares*, 9(4), 19-27. Recuperado de <https://revistas.brazcubas.br/index.php/dialogos/article/view/932>

ROHM, Ricardo Henry Dias e LOPES, Natália Fonseca. **O novo sentido do trabalho para o sujeito pós-moderno: uma abordagem crítica**. Cadernos EBAPE.BR [online]. 2015, v. 13, n. 2 [Acessado 8 Abril 2022] , pp. 332-345.

Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1679-395117179>>. Epub Apr-Jun 2015. ISSN 1679-3951. <https://doi.org/10.1590/1679-395117179>. Acesso em: 08 de abril de 2022

TAMAYO, Álvaro. **Exaustão emocional no trabalho**. Revista de Administração da Universidade de São Paulo, v. 37, n. 2, 2002. Disponível em: <http://rausp.usp.br/wp-content/uploads/files/V370226.pdf>. Acesso em: 08 de março de 2022

TENÓRIO, Carlene Maria Dias. **A Gestalt-terapia na prevenção da saúde no trabalho**. 2016 Instituto de Gestalt-Terapia de Brasília. Disponível em: <<http://igtb.com.br/a-gestalt-terapia-na-preservacao-da-saude-no-trabalho/#:~:text=A%20S%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20tamb%C3%A9m,a%20mizade%20que%20este%20lhe%20proporciona>> Acesso em: 8 de abril de 2022

UCHÔA, Darcy M. **Psicopatologia da despersonalização**. Arquivos de Neuro Psiquiatria [online]. 1959, v. 17, n. 3, pp. 267-284. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0004-282X1959000300003>>. Epub 11 Dez 2013. ISSN 1678-4227. <https://doi.org/10.1590/S0004-282X1959000300003>. Acesso em: 08 de abril de 2022.

VAINFAS et al. **História: volume único**. São Paulo: Saraiva, 2010.

VICENTE, Carla S.; OLIVEIRA, Rui Aragão; MAROCO, João. **Análise fatorial do Inventário de Burnout de Maslach (MBI-HSS) em profissionais portugueses**. Psicologia, Saúde e Doenças, v. 14, n. 1, p. 152-167, 2013. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/236973659\\_Analise\\_Fatorial\\_do\\_Inventario\\_de\\_Burnout\\_de\\_Maslach\\_MBI-HSS\\_em\\_profissionais\\_portugueses](https://www.researchgate.net/publication/236973659_Analise_Fatorial_do_Inventario_de_Burnout_de_Maslach_MBI-HSS_em_profissionais_portugueses). Acesso em: 08 de abril de 2022

VIEIRA, Isabela et al. Burnout na clínica psiquiátrica: relato de um caso. **Revista de Psiquiatria do Rio Grande do Sul** [online]. 2006, v. 28, n. 3, pp. 352-356. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0101-81082006000300015>>. Epub 04 Abr 2007. ISSN 0101-8108. <https://doi.org/10.1590/S0101-81082006000300015>. Acesso em: 08 de abril de 2022