



Curso de Enfermagem

Artigo de Revisão

A SÍNDROME DE BURNOUT NA ENFERMAGEM E O SEU IMPACTO NA QUALIDADE DA ASSISTÊNCIA PRESTADA

THE BURNOUT SYNDROME IN NURSING AND ITS IMPACT ON THE QUALITY OF CARE PROVIDED

Thalyta Rodrigues da Silva¹, Lilian Salomão Elias²

1 Aluna do Curso de Enfermagem

2 Professora do curso de enfermagem

Resumo

Introdução: devido ao árduo trabalho em turnos, à falta de reconhecimento profissional e a dificuldade constante de lidar com a sensação de impotência frente à morte, os profissionais da enfermagem estão propensos a desenvolver grande estresse, podendo levar a agravos como a Síndrome de Burnout. **Objetivo:** compreender a Síndrome de Burnout na enfermagem e o seu impacto na qualidade da assistência prestada ao paciente. **Materiais e Métodos:** o artigo trata-se de uma revisão bibliográfica, a pesquisa foi realizada nos sites do Ministério da Saúde, Scielo e Google Acadêmico, sendo selecionados 30 artigos e excluídos 6, devido a não concordância com o tema proposto. **Desenvolvimento:** a Síndrome de Burnout é um agravo que atinge diferentes profissões, sendo a enfermagem, a 3ª mais atingida, levando a sintomas como fadiga constante, cefaleia, irritabilidade, sentimentos de alienação e desinteresse. Pode causar uma queda na qualidade da assistência prestada ao paciente, sendo necessário a adoção de medidas de prevenção. **Conclusão:** a síndrome deve ser evitada através das medidas de intervenção e prevenção, para que possa evitar que gere danos aos pacientes assistidos.

Palavras-chave: Síndrome de Burnout; cuidados de enfermagem; assistência prestada ao paciente.

Abstract

Introduction: Due to the arduous shift work, the lack of professional recognition and the constant difficulty of dealing with the feeling of helplessness in the face of death, nursing professionals are prone to developing great stress, which can lead to conditions such as Burnout Syndrome. **Objective:** To understand Burnout Syndrome in nursing and its impact on the quality of care provided to patients. **Materials and Methods:** the article is a literature review, the research was carried out on the websites of the Ministry of Health, Scielo and Google Scholar. 30 articles were selected and 6 were excluded due to their disagreement with the proposed theme. **Development:** Burnout Syndrome is a condition that affects different professions, with nursing being the third most affected, leading to symptoms such as constant fatigue, headaches, irritability, feelings of alienation and disinterest. It can cause a drop in the quality of care provided to the patient, making it necessary to adopt preventative measures. **Conclusion:** the syndrome should be avoided through intervention and prevention measures, so as to prevent it from causing harm to the patients being cared for.

Keywords: Burnout syndrome; nursing care; patient care.

Contato: thalyta.rodrigues@soupromove.com.br, lilian.salomão@somospromove.com.br

1. Introdução

Nos dias de hoje, o trabalho não é considerado somente um meio de

adquirir sustento, mas também, uma forma de solidificação de um plano de

vida maior. Entretanto, essa nova forma de pensar acaba trazendo consequências, pois, o mercado fica mais exigente, competitivo e estressante, podendo levar a pessoa ao sofrimento. Esse e outros fatores podem favorecer o desenvolvimento de distúrbios emocionais ligados ao ambiente de trabalho, entre eles: A Síndrome de Burnout (SILVA et al, 2020).

Segundo o Ministério da Saúde, a Síndrome de Burnout ou Síndrome do esgotamento profissional pode ser definida como: "Distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade."

A enfermagem encontra-se dentre as profissões que mais desenvolve a Síndrome de Burnout, esse fato se dá devido ao árduo trabalho em turnos, à falta de reconhecimento profissional e a dificuldade constante de lidar com a sensação de impotência frente à morte (OLIVEIRA, et al, 2013). Os profissionais da área já vêm com uma grande sobrecarga a partir do final da graduação, isso ocorre devido a grande quantidade de conteúdo que deve ser desenvolvido, além de, uma sobrecarga de atividades acadêmicas a serem realizadas (JANTSCH, 2015). A Síndrome afeta profissionais de vários setores da enfermagem causando-lhes sentimentos como frustração, frieza e indiferença no tratamento com os pacientes. (OLIVEIRA, et al, 2013)

Quando há um profissional portando a síndrome, não prejudica somente a pessoa, mas sim, a equipe como um todo, pois, como ela se encontra em um estado de insatisfação profissional, acaba influenciando seus colegas com comentários e comportamentos inadequados. Isso irá acarretar conflitos entre os profissionais

e desfavorecer o bom andamento da equipe, diminuindo a qualidade da assistência prestada. (JANTSCH, 2015)

Dessa forma, o presente artigo tem o propósito de conceituar a Síndrome de Burnout, bem como destacar seus desencadeadores e o reflexo direto na assistência de enfermagem. Para que assim, possamos ser capazes de reconhecer os sinais e que seja possível a criação de medidas de intervenção e prevenção.

2. Materiais e Método

O presente artigo trata-se de uma revisão bibliográfica, onde, foi desenvolvido o tema: "A Síndrome de Burnout na enfermagem e o seu impacto na assistência prestada". O levantamento dos artigos foi realizado através das bases de dados do Ministério da Saúde, Scielo e Google Acadêmico, utilizando para pesquisa as palavras-chave: Síndrome de Burnout; cuidados de enfermagem; assistência prestada ao paciente. Foram selecionados 30 artigos, da língua portuguesa, destes, 6 foram excluídos, pois, não abordavam o tema proposto.

3. Desenvolvimento

3.1. A Síndrome de Burnout

A Síndrome de Burnout (SB) é um distúrbio emocional ligado ao ambiente de trabalho, sua principal característica é o estresse crônico e a tensão emocional, provocados por condições de trabalho desgastantes, levando a condutas negativas por parte dos profissionais. Esse agravamento acarreta prejuízos físicos e emocionais ao trabalhador e a instituição (SILVA et al, 2020).

Segundo Albernaz, et al (2019), a definição da OMS para a síndrome é:

“Um estado de exaustão vital, sendo considerada uma doença de caráter crônico determinada principalmente por fatores da dinâmica laboral, tais como sobrecarga e falta de autonomia e de suporte para a realização das tarefas.”

Na década de 70, o psicólogo germano-americano, Herbert Freudenberger, começou atender gratuitamente em clínicas, a partir daí, passou a investigar e realizar os primeiros estudos a cerca da Síndrome de Burnout. Logo após, apareceram mais estudos e outros conceitos da síndrome (MALLAGI, 2022).

Já em 1976, ocorreram estudos científicos acerca da SB, realizados pela psicóloga social norte-americana Christina Maslach, ela foi a primeira mulher a perceber os sintomas da SB, também, foi portadora da doença, sendo uma das pioneiras na pesquisa da síndrome. Em 1978, Christina Maslach e Susan Jackson, elaboraram o MBI – Maslach Burnout Inventory, sendo, o instrumento mais usado para avaliar o Burnout; seu desenvolvimento de deu em cima de duas dimensões: a exaustão emocional e despersonalização, já a terceira dimensão, realização profissional, surgiu após um estudo feito com uma extensa gama de profissionais (IDEM).

Na década de oitenta, iniciou-se as investigações relacionadas a Síndrome de Burnout nos Estados Unidos, após isso, outros países como: Canadá, Inglaterra, França, Alemanha, Suécia, Israel, Espanha e Itália, também passaram estudar o conceito. Começou-se estudar a síndrome do esgotamento após o início da sua relação com estresse (IDEM).

Inicialmente, o Burnout foi reconhecido nas profissões relacionadas ao cuidado/serviços (saúde, serviço social, assistência jurídica, atividade policial e de bombeiros) e da educação, sendo tradicionalmente composta por três dimensões: a de exaustão emocional (sensação de fadiga física e psíquica), despersonalização ou cinismo (ação negativa ou fria frente aos colegas de trabalho e às pessoas que irão receber o cuidado/serviço) e baixa realização pessoal e profissional (VIEIRA, RUSSO 2019).

A dimensão da exaustão emocional pode ser definida como sentimentos de estar sobrecarregado e exausto física e psicologicamente, o que leva a uma perda da energia que seria utilizada para resolver as questões que aparecem no ambiente de trabalho. Considerada qualidade central e a manifestação que mais aparece, está associada a sentimentos de frustração. Na medida que a exaustão emocional piora, pode ocorrer a despersonalização, que é uma postura distante ou indiferente relacionada ao ambiente de trabalho, aos colegas e aos clientes, comprometendo a qualidade do serviço prestado; considerada uma resposta a exaustão emocional, sendo um meio que o organismo do indivíduo encontra para enfrentar o estresse. Já a dimensão da redução da realização pessoal ocorre devido a ruim avaliação que o próprio indivíduo faz de si mesmo, em relação às suas competências e produtividade no trabalho, levando a diminuição da autoestima (PERNICIOTTI, et al, 2020).

Esses sintomas aparecem de forma gradativa, a SB é resultado da discordância entre a expectativa que o indivíduo cria e a realidade encontrada no ambiente laboral. Sua etiologia é multifatorial, sendo uma junção da configuração da vida pessoal,

associada a condição de trabalho vivenciada e as relações no ambiente de trabalho (IDEM).

Sendo uma reação ao estresse crônico, a síndrome é reconhecida como um problema de saúde pública, tendo em vista, que não gera consequências somente para a saúde do portador, mas também traz impactos socioeconômicos devido à alta do absenteísmo, a alta rotatividade e o aumento de gastos previdenciários (VIEIRA, RUSSO 2019).

Em janeiro de 2022, entrou em vigor o CID 11, sendo que até dezembro de 2021 a SB era considerada e classificada com um agravo relacionado a dificuldade de administrar a vida pessoal. O CID é um documento, criado pela OMS, considerado uma das principais ferramentas do cotidiano médico. Com essa nova classificação a síndrome passou a se considerada uma doença ocupacional. Os trabalhadores que forem diagnosticados com a síndrome, têm os mesmos direitos previdenciários e trabalhistas que qualquer outro acometido por uma doença ocupacional (MALLAGI, 2022).

O Burnout está em crescente alta devido ao ambiente de trabalho moderno, para muitos, as vivências no ambiente de trabalho podem ser esmagadoras, devido as altas demandas, ambiente ruim para trabalhar, uma liderança ruim, gerando uma grande carga de estresse ao indivíduo e consequentemente perda de produtividade e desinteresse pelo trabalho (IDEM).

Atualmente, há uma preocupação em garantir um bom ambiente de trabalho para que os profissionais possam desenvolver suas funções, visando o aumento da produtividade, bem como, garantir a qualidade de vida, saúde e perspectiva de futuro (OLIVEIRA, 2023).

Com o agravamento da doença, a pessoa passa a redefinir certas coisas que a princípio tinham uma importância (sair com os amigos, curtir com a família, lazer, praticar esportes), pois, tudo que não é relacionado ao trabalho passa a ser fútil. Assim como em outras doenças, também existe a fase da negação, que é quando a pessoa não assume que tem um problema, isso ocorre, pois, na maioria das vezes é mais fácil fugir do que enfrentar o problema. Todas essas coisas levam a pessoa a um colapso mental, sendo esse, o último estágio da Síndrome de Burnout (IDEM).

Segundo Silva, et al (2020) 72% da população brasileira sofre com alguma sequela deixada pelo estresse, entre esses, 32% são portadores da Síndrome de Burnout. Entre os profissionais que têm a síndrome, 92% declaram que sentem que não tem condições de continuar trabalhando, mas que não afastam por receio de serem demitidos; 49% também sofrem com depressão e possuem uma maior chance de desenvolver a forma crônica da doença e 90% relatam que praticam o presenteísmo (quando o funcionário está presente no ambiente de trabalho fisicamente, mas psicologicamente ele está distante).

O Brasil é o 2º país com maior incidência de Síndrome de Burnout, na população economicamente ativa, ficando atrás somente do Japão (SILVA, et al, 2020).

• Fatores que levam ao desenvolvimento da Síndrome de Burnout

As causas da Síndrome de Burnout correspondem a multifatores devido as vivências individuais e ambientais, relacionadas a uma visão de desvalorização profissional. O

trabalho deveria ser um ambiente que trouxesse alegria e realização para o profissional, mas, está cada vez mais, se tornando uma fonte de estresse (MALLAGI, 2022).

O ambiente de trabalho e realizações individuais podem ser determinantes em relação do adoecimento, problemas de relacionamento com os colegas, excesso de carga horária, falta de profissionais suficientes, desequilíbrio entre trabalho e vida pessoal e falta de autonomia podem ser geradores de grande estresse. Sendo assim, uma pessoa que sente desvalorizada e sobrecarregada, corre risco de sofrer com esgotamento físico e mental (IDEM).

Em relação as características da vida pessoal, somente elas não são suficientes para o desencadeamento do Burnout, mas atuam como facilitadores dos agentes estressores. As características que mais influenciam são:

- Idade: a SB tem uma incidência maior em pessoas mais jovens, especialmente antes dos 30 anos, isso ocorre devido à falta de experiência que leva a um sentimento de insegurança e/ou conflitos com a realidade do ambiente de trabalho.
- Sexo: em relação ao sexo, foi evidenciado que as mulheres apresentam números mais acentuados em relação a exaustão emocional e os homens em despersonalização.
- Nível educacional: alguns estudos revelam que pessoas com níveis maiores de escolaridades tem maiores chances de

desenvolver a Síndrome de Burnout.

- Estado civil: deve-se ficar atento à qualidade do relacionamento em que a pessoa está e não somente se ela tem um cônjuge.
- Filhos: acredita-se que paternidade/maternidade pode equilibrar o emocional, foi notado níveis mais baixos de estresse naqueles com filhos.
- Personalidade: os estudos relacionados a personalidade têm demonstrado forte influência no desenvolvimento da SB (IDEM).

Dentre as causas mais comuns para desenvolvimento da Síndrome encontra-se: carga horária excessiva, insegurança no ambiente de trabalho, falta de apoio no desenvolvimento das funções desempenhadas, ser vítima de assédio, falta de clareza na delegação das funções, falta de autonomia (SILVA, et al, 2020).

O assédio moral é um fator muito presente no ambiente de trabalho, podendo também, ser desencadeador da Síndrome de Burnout. Pode ser definido como uma persistência e/ou acuação por parte do assediador, causando danos à integridade física e psicológica do perseguido. É caracterizado por uma conduta abusiva, podendo ser utilizado palavras, gestos, ofensas, insinuações e comportamentos agressivos, degradando a vítima e até mesmo colocando seu emprego em risco (IDEM).

Geralmente, a vítima se sente acuada e muitas vezes prefere calar-se e aguentar tudo sozinha, a fim, de manter seu emprego. Isso tudo, associado às metas a cumprir, melhorias dos resultados, aumento da

carga horária e volume grande de trabalho, acabam por ocasionando um grande estresse no profissional, podendo gerar ansiedade, depressão, síndrome do pânico e até mesmo a Síndrome de Burnout (IDEM).

A Síndrome de Burnout tem um caráter psicossocial e pode atingir diferentes categorias profissionais. Dentre os profissionais da saúde, os enfermeiros são os mais acometidos, isso ocorre devido ao ambiente de trabalho extremamente estressante e a exposição frequente a situações difíceis, como a morte e o sofrimento (MALLAGI, 2022).

• Sinais e Sintomas

Uma das principais características da síndrome é a tensão emocional, estresse crônico, nervosismo, sofrimento psicológico e alguns problemas físicos. Quando uma pessoa sente muito estresse e falta de sair da cama ou de casa, constantemente, pode ser indício do início da doença (SILVA, et al).

De acordo com Silva, et al (2020) a OMS estabelece 3 pontos fundamentais para caracterização da síndrome, são eles:

- **Falta de energia e exaustão:** quando a pessoa sente que não tem mais recursos físicos e mentais para lidar com as situações cotidianas e do trabalho.
- **Distanciamento mental do trabalho:** o profissional se torna frio e insensível ao que ocorre a sua volta; também pode ser caracterizado por confusão, reações negativas e alienação.
- **Redução da eficácia:** a pessoa sente como se não tivesse mais competência de

exercer suas funções, há também, uma diminuição da sua atenção e capacidade de concentração, ocasionando uma diminuição da produtividade e aumento da ocorrência de erros.

Com o avanço da tecnologia, o valor do trabalhador diminui cada vez mais, o que gera uma enorme pressão em cima dos profissionais. Essa pressão faz com que apareça sentimentos de medo, estresse e ansiedade. Com o passar do tempo, o quadro se agrava e o paciente desenvolve sintomas físicos, que podem passar despercebidos; podem surgir também sintomas psíquicos, que podem ser confundidos com a depressão (MALLAGI, 2022).

Além dos sintomas físicos e psíquicos, o paciente também desenvolve sintomas comportamentais, levando a dificuldades de aproveitar seu tempo de lazer, também, pode acarretar o uso de substâncias como bebidas alcoólicas. Com o passar do tempo, o profissional começa a desenvolver mecanismos de defesa criados por ele mesmo, que pode fazer com que ele abandone o trabalho. (IDEM).

Os sinais e sintomas podem ser divididos em físicos, psíquicos, comportamentais e defensivos:

- **Físicos:** fadiga constante, mialgia, cefaleia e enxaqueca, perturbações gastrointestinais, distúrbios do sono, transtornos cardiovasculares, disfunções sexuais, problemas no sistema respiratório alterações menstruais(mulheres) e imunodeficiência;
- **Psíquicos:** sentimento de alienação, pensamentos lentos, falta de atenção e concentração, impaciência,

sentimento de impotência, alteração da memória, baixa autoestima, desconfiança e paranoia, labilidade emocional, desânimo e depressão;

- Comportamentais: agressividade, irritabilidade, dificuldade de relaxar, perda de iniciativa, negligência, aumento do uso de substâncias, comportamento de alto risco, suicídio;
- Defensivos: ironia e cinismo, absenteísmo, onipotência, isolamento, falta de interesse no trabalho, abandono de trabalho (IDEM).

discreta, entre eles podemos citar a ansiedade, o tédio, a fadiga emocional e depressão; podendo levar até um ano para que possa ser notado as mudanças.

- Segunda fase (sintomas moderados): nessa fase acontece um agravamento gradativo dos sintomas, levando também a sintomas físicos como: cefaleia constante, problemas estomacais, insônia, irritabilidade, mialgia, e em alguns casos, isolamento.
- Terceira fase (consolidação): nessa fase é preciso ter um acompanhamento com um profissional de saúde aquedado, seja médico ou psicólogo. Os sinais e sintomas se apresentam de forma mais grave, com hipertensão, problemas cardiovasculares, falta de apetite e até mesmo problemas de relacionamento com colegas de trabalho e problemas pessoais.



Figura 1 – Sinais e Sintomas da Síndrome de Burnout.

Fonte: <https://alusolda.com.br/burnout-como-lidar-com-a-exaustão-emocional-e-voltar-a-ser-produtivo/>

Geralmente, os sinais e sintomas são leves, porém, costumam piorar com o tempo, por isso, muitas pessoas acreditam ser algo passageiro e não procuram ajuda médica (SILVA, et al, 2020).

Alguns autores distribuem os sintomas em três fases:

- Primeira fase (aviso): aparecem os primeiros sinais e sintomas, ocorrendo de forma bem

As crises de ansiedade ficam mais constantes ao longo do desenvolvimento da síndrome, pode ocorrer também um aumento na ingestão de álcool e medicamentos, podendo levar ao afastamento do trabalho. Sendo assim, pode-se destacar que a SB tem um grande impacto negativo na vida da pessoa, bem como, impactos financeiros e muitas vezes, leva a uma aposentadoria precoce. Leva, também, a problemas para o serviço público, devido a elevada taxa de absenteísmo e rotatividade de funcionários (MALLAGI, 2022).

Muitas vezes, os sintomas passam despercebidos e os indivíduos acabam

entendendo como uma coisa normal, somente quando já está em um estágio mais avançado e causando maiores danos que o profissional procura ajuda médica (IDEM).

Algumas pessoas têm dificuldade de lidar com os sinais e sintomas apresentados e com estresse, o que leva a maiores índices de abandono da profissão ou insatisfação com o trabalho. Porém, há aqueles que se acostumam com os sintomas e acabam aprendendo a viver com eles, mesmo assim, é necessário ter acompanhamento médico e psicológico para tratamento da doença (IDEM).

Cada pessoa reage de um jeito diferente a doença, também, apresentam sintomas e graus diferentes, com isso, a identificação se torna mais complicada. A SB apresenta consequências variáveis de pessoa a pessoa, devido ao fato de ela se apresentar a nível físico, psíquico e de conduta. Ela afeta a qualidade do serviço do profissional, bem como, a empresa (IDEM).

• Diagnóstico

Para realização do diagnóstico é necessário a realização de uma entrevista clínica, bem como, a utilização de métodos de avaliação psicológica, para confirmação dos sintomas e maior certeza do diagnóstico. É importante também, eliminar a ação das doenças associadas aos sintomas que forem avaliados, proporcionando uma análise correta das consequências da SB e o quanto ela está incapacitando a atividade laboral do mesmo (PERNISIOTTI, 2020).

No diagnóstico clínico, leva-se em conta a história e os relatos do profissional. É indicado que a pessoa procure um psicólogo e/ou um psiquiatra, são eles que irão dar o diagnóstico e orientar o melhor

tratamento a ser realizado (SILVA, et al, 2020).

Muitos indivíduos não procuram ajuda médica, muitas vezes por não saber ou não conseguirem identificar os sintomas. Ao realizar o diagnóstico, uma importância deve ser dada à história do paciente, com o que ele trabalha e quais sinais e sintomas está apresentando (IDEM).

Também é de suma importância saber diferenciar o Burnout da fadiga normal e da depressão. Para isso, o profissional que irá realizar o diagnóstico deverá realizar uma entrevista minuciosa, com uma anamnese detalhada e analisar se a queixa relata têm relação com o ambiente de trabalho (IDEM).

Existem alguns instrumentos que auxiliam no diagnóstico da Síndrome de Burnout, como por exemplo: o IBP – Inventário de Burnout para Psicólogos e o questionário Maslach Burnout Inventory (MBI), especificamente a versão HSS (Human Services Survey). O MBI avalia a SB através das suas três dimensões (esgotamento emocional, despersonalização e falta de realização profissional), ele é formado por 22 itens, onde, 09 questões são sobre “exaustão emocional”, que caracterizam os sentimentos de exaustão e esgotamento que o indivíduo apresenta; 05 questões sobre “despersonalização”, utilizada para descrever os sentimentos interpessoais apresentados e 08 questões de “realização pessoal” que caracteriza os sentimentos de sucesso e realização apresentados em relação ao trabalho (GONÇALVES, VANZELER, 2023).

Referente ao resultado, um nível baixo de Burnout apresenta valores baixos nas questões de “exaustão emocional” e “despersonalização” e altos valores na “realização pessoal”.

Em um nível médio, apresenta-se um nível médio nos valores das três escalas; já quando o profissional apresenta um alto grau da SB, é caracterizado por altos valores em “exaustão emocional” e “despersonalização” e valor baixo em “realização pessoal” (IDEM).

• Tratamento

O tratamento da síndrome se inicia realizando melhorias no ambiente de trabalho, com o objetivo de os trabalhadores não terem uma sobrecarga de trabalho, bem como, melhorar os recursos necessários, as ferramentas de trabalho e garantir uma formação adequada para que possam desempenhar suas funções de forma adequada (SILVA, et al, 2020).

A prescrição de cada recurso de tratamento depende da intensidade da Síndrome de Burnout, podendo ser utilizado: psicoterapia, tratamento farmacológico e intervenções psicossociais. Mesmo quando utilizado os fármacos, é indicado o tratamento com psicoterapia, pois, ela ajuda com que o paciente repense sua inserção no trabalho e na vida. No tratamento farmacológico, é indicada a prescrição de antidepressivos e/ou ansiolíticos, de acordo com a gravidade dos sintomas psíquicos apresentados (MALLAGI, 2022).

Já o tratamento psicológico consiste em conhecer a doença, entender o problema que a pessoa está enfrentando e identificar os fatores desencadeantes (SILVA, et al, 2020).

1) PSICOEDUCAÇÃO:

Este primeiro passo do tratamento consiste em conhecer a síndrome de *Burnout*, reconhecer os sintomas, entender a situação e identificar os fatores que a originaram e mantiveram.

2) AUTOCONHECIMENTO:

Através de registros e análise, consiste em detectar que situações dão origem a respostas de estresse desadaptadas.

3) LIDAR COM O ESTRESSE:

Em primeiro lugar, é necessário aprender técnicas de respiração e relaxamento. Em seguida, deve-se avaliar o sistema de crenças e modificar distorções cognitivas através de reestruturação cognitiva.

4) AJUSTAR AS EXPECTATIVAS:

Como vimos anteriormente, alguns dos fatores que predispõem ao padecimento à síndrome estão relacionados com o perfeccionismo e o desequilíbrio entre as expectativas e a realidade. Por isso, é necessário aproximar as expectativas à realidade e ajustar o nível de autoexigência perante as possibilidades reais.

5) MELHORAR A AUTOESTIMA:

Para melhorar a autoestima, é necessário fazer um trabalho a fundo que inclua diversas áreas. É importante identificar as próprias fraquezas e forças, aceitá-las e trabalhá-las, ou seja, usar as forças para melhorar as debilidades. Além disso, também é necessário detectar e eliminar o julgamento próprio. Outro aspecto relevante consiste em ser amável consigo mesmo.

6) DESENVOLVER A RESILIÊNCIA:

Ou seja, treinar a habilidade de se fortalecer após as dificuldades.

7) TRABALHAR A ASSERTIVIDADE:

Melhorar as habilidades comunicativas e potencializar a assertividade é de grande utilidade para estabelecer uma melhor comunicação com os colegas, gestores e usuários, assim como defender os seus direitos desde uma base de respeito.

8) HÁBITOS SAUDÁVEIS:

É importante manter uma rotina de autocuidado e hábitos saudáveis que incluam exercício físico, alimentação equilibrada, descanso adequado, boas relações sociais e meditação. É fundamental manter o equilíbrio entre o trabalho, lazer, família e vida social.

Figura 2 – Tratamento da Síndrome de Burnout.

Fonte: SILVA, et al, 2020

Uma das principais características do tratamento são as intervenções psicossociais, que envolve o afastamento do trabalho. O médico psiquiatra deverá avaliar criteriosamente a necessidade de afastamento do profissional das funções laborais, sendo necessário, a inclusão do paciente na tomada dessa decisão. O médico também deve ajudá-lo tanto na hora de afastá-lo, quanto no momento de voltar, após sua recuperação (MALLAGI, 2022).

Há uma importância na avaliação do uso de antidepressivos na SB, onde, pode ser observado uma diferença na resposta entre homens e mulheres. A ligação entre Burnout e o uso de antidepressivos em homens pode ter relação com a forma diferente com que eles lidam com o agravo. Os homens buscam ajuda médica mais tarde, o que faz com que ao iniciar o tratamento já seja necessário o uso de fármacos (IDEM).

3.2. O Atendimento de enfermagem

O Profissional de enfermagem é o que tem maior contato com o paciente e seus familiares, ele também acaba tendo um relacionamento mais próximo com o mesmo. Assim, torna-se mais fácil a aplicação do processo de humanização do cuidado, ajudando o paciente a enfrentar o processo de enfrentamento da doença, bem como, ajudando-o a ter um maior bem-estar físico e psíquico (LINS, et al, 2021).

O enfermeiro deve utilizar de uma comunicação efetiva para o desenvolvimento do processo de humanização, através do diálogo, torna-se possível esclarecer as dúvidas quanto ao tratamento, exames e/ou procedimentos, para que assim, seja possível diminuir a preocupação e aflição do paciente. O diálogo entre o profissional de enfermagem e o paciente ajuda a criar estratégias do cuidado humanizado, utilizando a comunicação de forma correta e acessível, é possível ajudar a melhorar a autoestima do paciente (LINS, et al, 2021).

O enfermeiro quanto líder tem o papel de organizar e avaliar os serviços prestados pela equipe de enfermagem, também, deve ser o elo entre a equipe multidisciplinar que cuidam do paciente. Porém, para que isso ocorra de forma adequada e seja prestado um serviço de qualidade o profissional tem que ser capacitado para a gerenciar e coordenar a assistência prestada ao paciente (SIQUEIRA, et al, 2023).

O enfermeiro deve garantir a qualidade da assistência e o bom funcionamento do serviço de saúde, sendo assim, ele deve ter uma análise crítica, um bom diálogo e ter um bom vínculo com a sua equipe. De acordo com o Conselho Federal de Enfermagem, implementa como

atuação do enfermeiro os serviços de chefia, coordenação, planejamento, organização e avaliação das atividades de enfermagem (SIQUEIRA, et al, 2023).

No que se refere a área hospitalar, o enfermeiro possui uma maior dificuldade na gestão e liderança, sendo assim, podemos observar que o desenvolvimento das habilidades de gerenciamento e liderança são desenvolvidos durante a graduação e sendo continuada no local de trabalho (IDEM).

Entretanto, o cotidiano da enfermagem acaba acarretando uma sobrecarga de trabalho, o que faz com que a assistência acabe se tornando mecanizada e não-reflexiva. Isso também acaba influenciando negativamente as relações de trabalho do profissional, afetando a qualidade do atendimento prestado (GREGORIO, 2012).

Os profissionais da enfermagem são diariamente expostos a situações de trabalho estressantes, como por exemplo, trabalho em turnos, exposição a riscos físicos e psíquicos, insuficiência de recursos, longas jornadas de trabalho e sobrecarga laboral, o que acarreta o adoecimento da pessoa. A sobrecarga de trabalho afeta tanto a equipe de enfermagem quanto o paciente, sendo assim, é importante a identificação do real problema e as necessidades dos trabalhadores, como ter um bom ambiente de trabalho e recursos adequados (TRINDADE, et al, 2020).

O trabalho em turnos é uma característica do trabalho da enfermagem no ambiente hospitalar, podendo gerar um ambiente de trabalho insalubre. Ambientes de trabalho nocivos, relações de trabalho precárias, bem como, excesso de trabalho físico e mental, contribuem para gerar uma sobrecarga de trabalho. Outro aspecto

importante é o trabalho no turno noturno, pois, será necessária uma adaptação social e familiar, levando a danos na qualidade do sono, na atenção, na qualidade de vida, no convívio social e familiar e consequentemente a baixo rendimento no trabalho e aumento do risco de acidentes (TRINDADE, et al, 2020).

O ambiente de trabalho insalubre atrapalha a realização das práticas de maneira plena, gerando consequências negativas na saúde para o profissional, resultando em possível desenvolvimento de agravos a saúde. Os estressores presentes no ambiente de trabalho levam a um adoecimento físico e psíquico do profissional, bem como, ao aumento do absenteísmo, da insatisfação profissional, levando a consequências negativas na qualidade de vida do trabalhador e na assistência prestada (IDEM).

O número insuficiente de profissionais de enfermagem para atender as demandas dos serviços de saúde é um problema que observamos não acontecer somente no Brasil, mas também em vários outros países, de acordo com a OMS, em todo o mundo, há um déficit de 5,9 milhões de enfermeiros. De acordo com vários autores, essa falta de profissionais se dá principalmente pela desvalorização profissional sofrida pela classe, isso ocorre devido a heranças históricas provenientes da cultura, da religião e da política, sendo que por muito tempo a imagem da enfermagem esteve atrelada à caridade e ao empirismo. No Brasil, a enfermagem foi reconhecida como profissão somente no século passado, sendo retrato da desvalorização profissional atualmente (SANTOS, et al, 2022).

A falta de profissionais, associado a falta de autonomia, o cansaço e a falta de educação continuada em saúde, têm influencia direta na qualidade da

assistência prestada ao paciente, além de, trazer consequências para a saúde dos profissionais. Com isso, o excesso de atribuições gera exaustão física e mental, podendo levar a agravos, como a Síndrome de Burnout. Evidencia-se que nos últimos anos houve um crescimento significativo da doença entre os profissionais da saúde (IDEM).

3.3. A Síndrome de Burnout x Enfermagem

Como dito, a síndrome de Burnout é um problema bem comum entre os profissionais da área da saúde, isso porque, essas pessoas lidam diretamente com o público. Por isso, é muito importante a identificação precoce dos sinais e sintomas apresentados, fazendo com que assim, seja realizado um tratamento adequado e possam ser identificados os fatores desencadeantes (AMARAL, et al, 2021).

Esses fatores desencadeantes podem estar relacionados ao ambiente de trabalho da pessoa, bem como, às relações interpessoais, isso leva a um surgimento de distúrbios relacionados ao esgotamento profissional. Em relação ao ambiente de trabalho, a síndrome se desenvolve principalmente devido a jornadas de trabalho exorbitantes, falta de um número adequado de profissionais, sobrecargas de trabalho, baixa remuneração, bem como, uma má liderança (AMARAL, et al, 2021).

Segundo o estudo realizado pela International Stress Management Association no Brasil(Isma-BR), aproximadamente 30% dos brasileiros são portadores da SB. Geralmente os profissionais que lidam diretamente com público estão mais suscetíveis a desenvolver a síndrome, especialmente, os profissionais da enfermagem, que ocupam a 3ª colocação na pesquisa, destacando a

importância da implementação de medidas de prevenção (IDEM).

Os profissionais da enfermagem estão sujeitos a desenvolver a SB, pois, eles são expostos ao sofrimento e a dor, diariamente. Isso faz com que se desenvolva um grande estresse associado ao ambiente de trabalho. Outro fator que pode contribuir para o desenvolvimento da síndrome são os problemas presentes no ambiente laboral, bem como, a capacidade que cada pessoa tem de lidar com seus próprios problemas pessoais (ABUD, et al., 2018).

O desequilíbrio entre o salário e a carga horária desses profissionais aumenta a probabilidade de se desenvolver a SB, tendo em vista, que a categoria, ainda nos dias de hoje luta para conseguir um salário digno, sendo evidenciado na luta pelo piso salarial. Geralmente, a maioria dos enfermeiros e técnicos trabalham em mais de um local, em busca de uma melhora na renda mensal. (ARAGÃO, et al, 2021).

O profissional da enfermagem que desenvolve a SB, muitas vezes não identifica precocemente os sinais e sintomas, isso ocorre em decorrência de vários fatores, dentre eles, o fato de não aceitar que está apresentando as características do agravo, achando que esses sintomas e sentimentos podem ser uma coisa normal. Os principais sentimentos que esses profissionais podem apresentar são: incompetência, insegurança, desesperança e fracasso (AMARAL, et al, 2021).

No ambiente de trabalho, o enfermeiro lidera um papel importante que é o de zelar pelo bem-estar e qualidade de vida dos seus profissionais, proporcionando uma maneira de amenizar os estressores, prevenindo o desenvolvimento da síndrome no ambiente laboral. Sendo assim, o enfermeiro tem como responsabilidade de criar um ambiente

acolhedor e calmo, reduzindo os fatores estressantes e possibilitando a identificação precoce da SB (AMARAL, et al, 2021).

Pesquisas evidenciaram que, desde a graduação, os acadêmicos de enfermagem estão susceptíveis aos estressores do ambiente laboral, devido à junção de fatores relacionados à formação e ao trabalho no ambiente hospitalar. Durante a formação em serviço, como nas residências e estágios, além dos estressores comuns no ambiente laboral, os profissionais ainda têm as suas responsabilidades acadêmicas para se preocupar, como os trabalhos, provas, monografias etc.; o que colabora para aumentar o estresse (FERREIRA, et al, 2017).

A equipe de enfermagem, no ambiente de trabalho, tem uma alta exposição a fatores psíquicos e fisiológicos, que fazem com que apareçam sinais e sintomas que agravam a saúde desses profissionais. Os fatores fisiológicos estão relacionados, por exemplo, a possibilidade do desenvolvimento de doenças e infecções, devido à alta exposição a fatores biológicos, como vírus e bactérias, bem como, a manipulação de medicamento, ao contato com secreções de pacientes, a postura inadequada, ao excesso de peso carregado, quantidade grande de horas em pé, entre outras coisas. Isso faz com que a pessoa tenha um desgaste fisiológico, podendo desencadear problemas como: cefaleia, dores musculares e edemas em MMII (AMARAL, et al, 2021).

Já os fatores psíquicos, estão relacionados ao desgaste físico e mental desenvolvido por esses profissionais, isso ocorre, devido ao fato de enfermeiros/ técnicos de enfermagem estarem na linha de frente do cuidado ao paciente, sendo assim, os principais prestadores da assistência

prestada, acarretando problemas como: depressão, ansiedade, alta irritabilidade e fadiga excessiva (AMARAL, et al, 2021).

A SB é predominante em profissionais do sexo feminino e naqueles recém-formados, já que sua trajetória e falta de experiência afeta diretamente seu estado físico e mental. A insatisfação profissional está relacionada ao sentimento de injustiça e desvalorização profissional, que acarreta um esgotamento profissional severo. A divisão inadequada da equipe, gera alta sobrecarga de trabalho individual, gerando sentimentos de ansiedade e impotência e refletindo nas praticas de saúde (IDEM).

Em relação ao turno, os profissionais do diurno, estão mais expostos a estressores e com isso, também estão mais sujeitos a desenvolver a síndrome, isso ocorre, devido a alta demanda de trabalho sofrida por essas pessoas (IDEM).

Com isso, fica evidenciado que os profissionais da enfermagem estão mais sujeitos a desencadear a SB, devido, aos fatores estressantes em que estão expostos, como a despersonalização, a sobrecarga de trabalho, baixa realização profissional, insatisfação profissional, falta de reconhecimento e recursos inapropriados para a prestação de serviços. Já os principais sinais e sintomas desenvolvidos por esses profissionais são: fadiga crônica, cefaleia, alteração da memória, dores musculares e baixa autoestima. Podendo levar a consequências leves e graves, como por exemplo: depressão, ansiedade, exaustão emocional, baixa qualidade do sono, esgotamento profissional e baixa produtividade (IDEM).

3.4. Efeito da SB na qualidade da assistência prestada ao paciente

A alta carga de trabalho do enfermeiro, juntamente com o baixo número de profissionais, o excesso de tarefas e a alta demanda de atendimentos, gera uma carga excessiva de trabalho influenciando na assistência à saúde. Todos esses problemas levam, além da insatisfação, ao desgaste físico e mental e até mesmo ao aparecimento de doenças, como a Síndrome de Burnout (COSTA, et al, 2018).

Um dos principais focos de atenção dos enfermeiros e gestores de saúde é o direcionamento de pessoal, pois, está ligado diretamente na eficácia e na qualidade da assistência prestada. A respeito das adversidades encontradas no ambiente laboral, muitos enfermeiros têm deixado de realizar a SAE e de realizar o Diagnóstico de Enfermagem. Tal conduta leva a uma desestruturação da assistência e um possível agravamento dos problemas do paciente, dificultando a integralidade do cuidado em saúde (COSTA, et al, 2018).

Fica evidenciado que a assistência noturna apresenta menos qualidade do que a prestada durante o dia, isso, porque a falta de sono dificulta a capacidade cognitiva do profissional, bem como, o desempenho adequado das tarefas, deixando o profissional e o paciente sujeitos a acidentes e erros (IDEM).

Os principais fatores associados ao erro no ambiente hospitalar são o acúmulo de serviço e o quadro reduzido de profissionais, outro fator, é a baixa salarial que faz com que seja necessário a procura de mais de um vínculo empregatício. Essa sobrecarga pode levar o profissional ao erro, manchando a imagem do enfermeiro e prejudicando a qualidade da assistência (IDEM).

Quando o profissional desenvolve a SB, se torna preocupante tanto para o trabalhador quanto para a própria empresa, pois, prejudica diretamente a assistência prestada ao paciente, gerando erros na assistência e causando maiores danos à saúde do paciente. O Burnout traz vários danos à saúde do trabalhador, incluindo ao seu meio social (IDEM).

O portador da síndrome, geralmente começa a se isolar e apresenta uma ação fria e um desinteresse frente ao sofrimento do outro, o que pode ser notado pelos pacientes e pelos colegas de trabalho e ele pode passar a ser visto como um mau profissional. Tendo em vista que a humanização em saúde é de suma importância nos dias atuais, todo esse fato pode acarretar uma queda da qualidade da assistência prestada (IDEM).

Devido ao excesso de trabalho e o desgaste físico e mental que vivem diariamente, os profissionais da enfermagem, acabam adoecendo e se ausentando do trabalho, gerando mais sobrecarga aos demais profissionais, acarretando mais adoecimento e afastamentos. Esse cenário leva a um comprometimento da assistência prestada (IDEM).

Garantir um ambiente de trabalho saudável, com condições adequadas, um bom trabalho em equipe, e educação continuada em saúde, bem como, uma boa remuneração, uma maior autonomia e uma maior valorização profissional, ajudam que se tenha uma assistência de enfermagem de qualidade, segura e livre de erros. Com isso, é indispensável identificar a importância de um bom ambiente de trabalho, com uma boa liderança, com profissionais capacitados, além de, insumos e materiais suficientes e uma equipe com quantidade de profissionais adequada (IDEM).

3.5. Medidas de intervenção e prevenção

De acordo com o Ministério da Saúde, uma das melhores formas de prevenção da Síndrome de Burnout são as estratégias que visam a diminuição do estresse e a pressão no trabalho. Adotar condutas mais saudáveis previnem que o trabalhador desenvolva a doença, bem como, ajudam a tratar os sinais e sintomas apresentados no início. As principais formas de prevenção apresentadas pelo MS, são:

- Definir pequenos objetivos na vida pessoal e profissional;
- Fazer atividades que “fujam” a rotina;
- Participar de atividades de lazer com amigos e familiares;
- Evitar contato com pessoas negativas;
- Conversar com alguém de confiança sobre o que está sentindo;
- Prática de atividade física;
- Evitar o consumo de bebidas alcoólicas, fumo e/ou drogas;
- Não usar medicações sem a prescrição médica.

Ainda segundo o Ministério da Saúde, outra conduta recomendada para prevenção da SB é:

“Descansar adequadamente, com boa noite de sono (pelo menos 8h diárias). É fundamental manter o equilíbrio entre o trabalho, lazer, família, vida social e atividades físicas.”

De acordo com Rabelo, Siqueira (2021), se faz necessário a elaboração de técnicas para prevenção da Síndrome, principalmente nas profissões com ambientes de trabalho

mais estressantes, como a enfermagem, na qual, o número de casos é mais abrangente.

O Burnout precisa ser investigado de acordo com as particularidades de cada caso, sendo assim, tanto na prevenção, quanto na redução, deve ser utilizado uma medida adequada. Devido ao fato da SB ser um sério problema de saúde pública, há uma importância em divulgá-la para que as pessoas possam conhecê-la cada vez mais e assim, as instituições possam criar um planejamento, com o objetivo de combater a Síndrome (RABELO, SIQUEIRA, 2021).

Pode-se utilizar de intervenções individuais e organizacionais, com o objetivo de prevenir a Síndrome de Burnout, através da diminuição do estresse ocupacional. As intervenções individuais são aquelas voltadas à aprendizagem de estratégias para enfrentar os agentes estressores, como por exemplo: treino de habilidades comportamentais e cognitivas coping, meditação, atividade física, além das práticas de autocuidado, como, ter um descanso adequado, saber ter um equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Sendo, essas intervenções são de responsabilidade de cada indivíduo (PERNICIOTTI, et al, 2020).

Já as intervenções organizacionais, são aquelas que se referem a modificações das situações em que são desempenhadas as atividades de trabalho, na intenção de garantir uma melhoria da comunicação entre os profissionais e do trabalho de equipe. Pode ser realizado treinamento com os funcionários, reestruturação de tarefas e mudanças das condições de trabalho, como, flexibilidade de horário, criação de plano de carreira, maior autonomia laboral e inclusão dos profissionais nas tomadas de decisão. As intervenções organizacionais são responsabilidade das empresas em

criar um ambiente labora saudável para todos os profissionais da equipe (PERNICIOTTI, et al, 2020).

Ambas as formas de prevenção se mostram necessárias, visto que, a SB é desencadeada por uma combinação de fatores ambientais, sociais e individuais. Sendo assim, o indicado é fazer uma intervenção combinada, onde, utiliza-se dois ou mais tipos de intervenções, garantindo melhores condições de trabalho, melhora da percepção do trabalhador e ajuda no modo de enfrentamento dos estressores (IDEM).

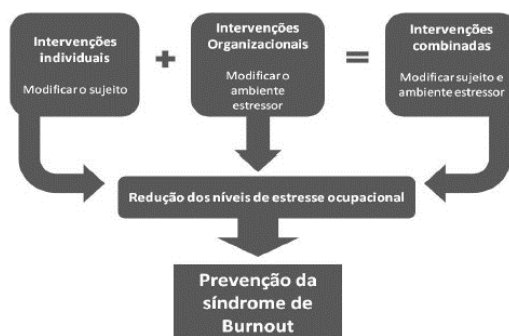


Figura 3 – Intervenções para Prevenção da SB.

Fonte: PERNICIOTTI, et al, 2020.

Outras estratégias para prevenção da Síndrome podem incluir: grupos de suporte, terapia cognitiva-comportamental, bem como, programas de ajuda voltados para a diminuição do estresse (IDEM).

4. Conclusão

A Síndrome de Burnout é um agravo bastante comuns nos dias de hoje, caracterizada pelo estresse crônico e a tensão emocional, provocados por condições de trabalho desgastantes, levando a condutas negativas por parte dos profissionais. Ela também pode ser associada a fatores da vida pessoal do profissional.

Como a enfermagem lida diretamente com o paciente e familiares, bem como, passar diariamente por situações estressantes como o adoecimento e a morte estão mais susceptíveis ao desenvolvimento da SB, sendo a 3ª profissão que mais desenvolve o agravo.

Devido ao fato de o Burnout prejudicar as funções psicossociais do portador e causar aumento no número de absenteísmo, afastamento do trabalhador, isolamento, bem como, sentimentos de frieza e desinteresse, gerando impacto direto na qualidade da assistência prestada ao paciente.

Sendo assim, faz-se necessário a criação de medidas de intervenção e prevenção da Síndrome, podendo ser individuais como por exemplo: prática de atividade física e meditação, como também, medidas organizacionais, por exemplo: reestruturação de tarefas e flexibilidade de horário. Pode-se usar também a medida de prevenção combinada, a fim, diminuir os estressores e melhorar o ambiente de trabalho, garantindo um local de trabalho saudável e uma qualidade na assistência prestada ao paciente.

5. Agradecimentos

Primeiramente a Deus, pela minha vida, saúde, por ter me capacitado e ter me dado força para vencer todas as dificuldades.

A esta universidade, corpo docente, direção e administração, por toda formação e instrução fornecida durante todo o curso.

A minha orientadora, Lilian, por todo suporte e apoio.

Aos meus pais, por todo amor e incentivo que sempre me deram.

Ao meu marido, por todo amor, apoio, incentivo e ajuda que me deu durante toda a minha formação.

E a todos que direta e indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigada.

6. Referências

PAZ, A et al. **Fatores ocupacionais associados aos componentes da síndrome de Burnout em trabalhadores da enfermagem.** Porto Alegre, RS.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Síndrome de Burnout.** Brasília. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout#:~:text=S%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20ou%20S%C3%AADndrome,justamente%20o%20excesso%20de%20trabalho>. Acesso em: 27 de março de 2023.

PERNISIOTTI, P. et al. Síndrome de Burnout nos profissionais de saúde: atualização sobre definições, fatores de risco estratégias de prevenção. **Rev. Sociedade Brasileira de Psicologia Hospitalar**, vol. 23, nº 1. Rio de Janeiro, 2020.

OLIVEIRA, M. et al. Síndrome de Burnout em Enfermeiros: uma revisão integrativa. **Rev. de Pesquisa Cuidado é Fundamental Online**, vol. 5, nº. 1. Rio de Janeiro, 2013.

SIMÕES, J. **Síndrome de Burnout na equipe de enfermagem: desafios e perspectiva:** uma revisão de literatura, v. 24, n. 1, p. 133-144. UNOPAR, Paraná, 2020.

SILVA, L. et al. **Guia prático sobre a síndrome de Burnout**. Ministério Público do Piauí. Teresina, 2020. Disponível em: https://www.mppi.mp.br/internet/wp-content/uploads/2020/09/Ebook_Guia-pra%CC%81tico-sobre-a-Si%CC%81ndrome-de-Burnout-2.pdf. Acesso em: 15 de junho de 2023.

JANTSCH, N. **Síndrome de Burnout em Profissionais de Enfermagem: revisão integrativa**. UNIVATES, Lajeado, Rio Grande do Sul, 2015.

Andrade, F. et al. Síndrome de Burnout em profissionais de enfermagem no ambiente hospitalar: uma revisão integrativa. **Saúde em Foco: Temas Contemporâneos**, v. 2. 2018.

RUSSO, J; VIEIRA, I. **Burnout e estresse: entre medicalização e psicologização**. **Revista de saúde coletiva**, v.29. Rio de Janeiro, 2019.

PERPÉTUA, M. **Burnout: como lidar com a exaustão emocional e voltar a ser produtivo**. 17 de fevereiro de 2023. Disponível em: <https://alusolda.com.br/burnout-como- lidar-com-a-exaustao-emocional-e-voltar-a-ser-produtivo/>. Acesso em: 27 de agosto de 2023.

OLIVEIRA, G. **Estresse, pressão, ansiedade e Síndrome de Burnout: uma análise fílmica utilizando o longa “King Richard”**. Universidade Federal de Uberlândia.

ALBERNAZ, A, et al. **Do Burnout à Estratégia de Grupo na Perspectiva Balint: Experiência com Residentes de Pediatria de um Hospital Terciário**. **Revista Brasileira de educação Médica**. Rio de Janeiro, 2018.

SERRA, J. **Doenças Relacionadas ao Trabalho**. Ministério da Saúde. Brasília – BR

BEZERRA, E; DANTAS, C. **Dimensões da Síndrome de Burnout entre profissionais do serviço de atendimento móvel de urgência: um estudo realizado em municípios do Sertão Paraibano**. IF – PB. Patos, 2023.

ARAGÃO, N, et al. **Síndrome de Burnout e Fatores Associados em Enfermeiros de Unidade de Terapia Intensiva**. Universidade Estadual de Feira de Santana. Bahia, 2020.

GONÇALVES, J; MACIEL, A. **Incidência da Síndrome de Burnout na Enfermagem**. **Rev. JRG de Estudos Acadêmicos**, ano III, v.III. n.6. 20-03-2020.

ABUD, A, et al. **A relação da Síndrome de Burnout com os profissionais de enfermagem: revisão integrativa**. **Rev. Nursing**. 2018.

AMARAL, J, et al. **Principais consequências da Síndrome de Burnout em profissionais de enfermagem**. **Rev. Global Academic Nursing Journal**. Universidade Paulista. São Paulo, 2021.

MALAGGI, E. **Qualidade de vida no trabalho: impactos causados pela Síndrome de Burnout.** Universidade Estadual do Rio Grande do Sul. 2022.

GONÇALVES, L; VANZELER, M. **Síndrome de Burnout: Sintomas, Métodos Diagnósticos, Estratégias de prevenção e tratamento.** São Paulo, 2023.

ARAUJO, T, et al. **A qualidade dos serviços de enfermagem frente à sobrecarga de trabalho: Desafios e possibilidades.** *Rev. Brazilian Journal of Health Review.* Curitiba, 2021.

COSTA, C, et al. **A influência da sobrecarga de trabalho do enfermeiro na qualidade da assistência.** *Rev. Uningá.* Porto Alegre, 2018.

GREGORIO, O. **O papel do enfermeiro no processo de cuidar sistematizado e humanizado em enfermagem no âmbito hospitalar.** Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis. Assis, 2012.

TRINDADE, L, et al. **Sobrecarga de trabalho em Unidades Hospitalares: percepção de enfermeiros.** *Rev. Saúde e Pesquisa.* Uruguaiana, 2021.