

SÍNDROME DE BURNOUT EM INSTITUIÇÕES PÚBLICAS DE ENSINO INFANTIL NO MUNICÍPIO DE MARACAJU-MS

Jessica Salviano Amaral

Acadêmico do curso de Administração, Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS), Maracaju, MS, Brasil.

<https://orcid.org/0009-0001-1721-6161>

E-mail: jessicasalviano98@gmail.com

Iara de Oliveira Rodrigues

Professora Orientadora do Curso de Administração, Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS), Maracaju, MS, Brasil.

<http://lattes.cnpq.br/4118240051998444>

<https://orcid.org/0000-0002-6778-110X>

E-mail: iara.rodrigues@uems.br

DOI-Geral: <http://dx.doi.org/10.47538/RA-2024.V3N3>

DOI-Individual: <http://dx.doi.org/10.47538/RA-2024.V3N3-35>

RESUMO: Na atualidade muito tem se discutido sobre a qualidade de vida no trabalho e a síndrome de Burnout tem estado em evidência por estar relacionada exclusivamente ao trabalho. Diante disso, esse estudo teve como objetivo analisar o nível de exaustão nos profissionais da educação infantil em instituições de ensino no Município de Maracaju/MS e analisar o nível de satisfação com o ambiente de trabalho. A pesquisa foi aplicada em 4 escolas, o questionário MBI - Maslach Burnout Inventory (MBI-ED) com a participação de direção, professores e assistentes de sala. O estudo concluiu que 67% dos entrevistados encontram-se com nível EP (Baixa Realização Profissional) alto, 39% EE moderado e 28% DE.

PALAVRAS-CHAVE: Gestão de Pessoas. Saúde Mental. Sobrecarga. Burnout.

BURNOUT SYNDROME IN PUBLIC EARLY EARLY EDUCATION INSTITUTIONS IN THE MUNICIPALITY OF MARACAJU-MS

ABSTRACT: This research aimed to analyze the level of exhaustion in early childhood education professionals at Institutions in the Municipality of Maracaju. Also analyze the level of satisfaction with the work environment. To this end, research was carried out on studies previously carried out and a survey was carried out using questionnaires. The main tool for data collection was a questionnaire administered in the Municipality. After analyzing the results collected, it can be concluded that the results on the already much discussed subject had relevance and a surprise in the discussion, with proposals for improvements.

KEYWORDS: People Management. Mental health. Overload. Burnout.

INTRODUÇÃO

Atualmente as empresas têm procurado realizar ações que possam melhorar o ambiente de trabalho, e conseqüentemente a qualidade de vida dos colaboradores. A

motivação no trabalho vem sendo frequentemente estudada pela sua enunciação e valorização nas empresas. Para o conceito de motivação existem várias perspectivas e entre elas a qualidade de vida no ambiente de trabalho é um tema relevante a ser debatido. Uma empresa bem estruturada com gestores qualificados que diariamente motivam suas equipes, enfatizando uma boa relação pessoal e profissional com os colegas de trabalho, realizando reuniões dinâmicas, momentos de lazeres fora da empresa do horário de trabalho, deixando assim uma harmonia entre todos, é uma empresa diferenciada.

Hoje, no campo da saúde do trabalhador, é amplamente reconhecida a importância da saúde mental, uma vez que as condições laborais, a configuração do ambiente de trabalho e a carga de tarefas são identificados como fatores contribuintes para o surgimento de enfermidades tanto físicas quanto psicológicas. Com frequência, essas questões são apontadas como uma das principais razões para o afastamento dos trabalhadores, devido ao sofrimento experimentado como resultado do conflito entre suas experiências pessoais e a forma como o trabalho está organizado. Essa realidade ressalta que, mesmo nos dias de hoje, persiste a necessidade de os trabalhadores se adaptarem às demandas do trabalho, em vez de as tarefas laborais serem moldadas para atender às necessidades do trabalhador (Jacques, 2003).

Espera-se com este identificar se os profissionais de rede municipal de ensino apresentam ou não sintomas que remetam a Síndrome de Burnout e identificar o nível de exaustão emocional e nível de satisfação no trabalho dos profissionais da educação através do inventário MBI-ED (*Maslach Burnout Inventory “Educators Survey-Es”* ou “MBI forma ED”) é composto de 22 questões, auto-aplicáveis, desenvolvidas em três eixos, a saber: Cansaço emocional; Despersonalização; Realização Profissional.

REVISÃO DE LITERATURA

SATISFAÇÃO NO TRABALHO

MOTIVAÇÃO

A motivação no trabalho vem sendo frequentemente estudada pela sua enunciação e valorização nas empresas. É difícil a tarefa de definir o conceito de motivação, pois existe imensas perspectivas divergentes relacionadas a sua construção. De acordo com

Torrington et al. (2009:276), a “motivação é o desejo de ir além das expectativas, sendo impulsionado por fatores internos e externos, e estar envolvido em uma busca contínua pela melhoria”.

A motivação no trabalho é um processo psicológico que resulta da interação do trabalhador com o ambiente de trabalho. Os trabalhadores tendem a aumentar o seu empenho no trabalho a fim de obter determinada necessidade ou desejo (Beardwell e Claydon, 2007).

Page (2008) retrata que a motivação é como um processo que explica a intensidade, o caminho e a constância do esforço de cada pessoa para atingir incessante objetivo. Lindner (2004), também, vê a motivação como um processo psicológico que dá propósito e ênfase ao comportamento.

Segundo Tusi (2000) a motivação tem dois significados, sendo o primeiro diz respeito ao estado mental interno de uma pessoa que se relaciona com a direção, iniciação, a persistência, a intensidade e o comportamento. O segundo significado trata-se da atividade dos gestores de estimular outras pessoas a produzirem resultados esperados pelas empresas ou mesmo pelo gestor por quem a sua equipe vê a relação de motivação, capacidade e desempenho.

E nada mais importante na motivação é a qualidade no ambiente de trabalho nas instituições de hoje em dia. Uma empresa bem estruturada com gestores qualificados que diariamente motivam suas equipes, enfatizando uma boa relação pessoal e profissional com os colegas de trabalho, realizando reuniões dinâmicas, momentos de lazeres fora da empresa do horário de trabalho, deixando assim uma harmonia entre todos.

Empresas de todos os campos em geral trabalham com essa dinâmica de boa relação com colaboradores e priorizando a qualidade de vida. Isso conseqüentemente a empresa é bem-vista e tem os resultados esperados.

Segundo Claudino et al. (2021) “Assim, a valorização das pessoas acaba sendo fundamental para o desenvolvimento de um espaço incentivador, equilibrado e produtivo, ou seja, o capital humano é o mais importante fator em uma empresa, e deve ser encarado de forma minuciosa.”

SISTEMA DE RECOMPENSA

Com o avanço da tecnologia e o aumento da competição entre as empresas, exigem um colaborador cada vez mais capas para compor o perfil que as empresas procuram. Com isso as empresas veem a importância de adquirir o sistema de recompensas para manifestar os colaboradores a se tornarem mais competitivos, causando assim motivação e satisfação e assim aumentando os resultados.

O conceito recompensa é um conceito vasto que lembra qualquer coisa que um colaborador valoriza e que um empregador esteja disposto a oferecer em troca dos seus esforços (Chiang e Birtch, 2008). Segundo Chiavenato (2014), recompensa significa retribuição, prêmio ou reconhecimento pelo trabalho desempenhado por determinado indivíduo. Tem de funcionar como um reforço positivo ao desempenho e segurar os trabalhadores dentro da empresa.

Com isso, empresas procuram estabelecer uma política no ambiente de trabalho, buscando um local de bem-estar principalmente para os colaboradores, enfatizando a boa relação entre as equipes de trabalho. Assim tem sido cada vez mais importante para as empresas de grande porte e bom para as pessoas que ali trabalham.

Lawler III (1990) retrata que há aprovação entre os autores de que os sistemas de recompensa conseguem juntar esforços individuais e conduzi-los para os objetivos esperados pela organização de forma a ser mais eficaz. O sistema de recompensa colabora para a satisfação e motivação dos trabalhadores em vista dos objetivos da organização e dos objetivos individuais.

SINDROME DE BURNOUT

Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional é uma doença emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que exigem muita competitividade ou responsabilidade.

A principal evidência da doença é justamente o excesso de trabalho. Esta síndrome é comum em profissionais que atuam diariamente com muita pressão e com

responsabilidades constantes, como professores, médicos, enfermeiros, jornalistas, policiais, dentre outros. Traduzindo do inglês, "burn" quer dizer queima e "out" exterior.

Essa doença é resultante do excesso de trabalho, de responsabilidade que o profissional vai adquirindo pensando que dá conta e por fim, com estresse e exaustão excessiva acaba manifestando a síndrome sem perceber. “A síndrome de Burnout é um processo desencadeado pelo estresse ocupacional, quando este se torna crônico. É uma forma de resposta ao estresse na tentativa de sobreviver às dificuldades e sintomas advindos do mesmo” (Benevides-Pereira, 2010; Maslach e Jackson, 1986; Moreno-Jimenez, Garrosa e Gonzales, 2000, Schaufeli e Enzmann, 1998).

A síndrome começou a ser estudada na década de 70, nos Estados Unidos, espalhando-se mundialmente nos anos seguintes. O artigo que deu maior impacto e propagação do Burnout foi o de Freudenberg (1974), levando assim muitos pesquisadores a estudarem seus sintomas, causas e consequências. No entanto, a crítica mais aceita é a das psicólogas sociais Christina Maslach e Suzan Jackson (1981; 1986), que definem esta síndrome como um constructo multidimensional, constituído por exaustão emocional, despersonalização e reduzida realização pessoal no trabalho.

No Brasil, o primeiro artigo sobre a síndrome foi o de França (1987) e os primeiros estudos datam de meados dos anos 90 (Benevides-Pereira, 2002). O diagnóstico da síndrome de Burnout pode ser feita por profissionais especialistas. O psiquiatra e o psicólogo são os profissionais indicados para identificar o distúrbio e orientar a melhor forma de tratamento, caso a caso. Está presente pesquisa é uso exclusivo para estudo.

O MBI – Maslach Burnout Inventory (1986) que tem a tradução validada para a língua portuguesa por Benevides-Pereira (2001). O questionário é auto aplicado e avalia como o sujeito vivencia seu trabalho, através de três dimensões estabelecidas pelo Modelo Teórico de Maslach: Exaustão Emocional, Despersonalização e Realização Pessoal no Trabalho.

A exaustão emocional - EE, são as questões 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20, é a dimensão que se refere mais diretamente ao estresse e ao esgotamento, tanto físico como mental, levando à sensação de uma série de sintomas como transtornos do sono, dificuldade de atenção, falta de memória, insônia, problemas cardiovasculares,

perturbações gastrointestinais, ansiedade, depressão entre outros. Esta é a dimensão considerada central da síndrome e representativa do estresse ocupacional (CARNEIRO, 2010 p.46)

A despersonalização - DE, são as questões 5, 10, 11, 15, 22, termo empregado por Maslach e Jackson, (1981; 1986), posteriormente alterado para cinismo (Maslach, Jackson e Leiter, 1996), revela a característica defensiva do Burnout pelo desenvolvimento de atitudes e comportamentos desprovidos de interesse e envolvimento emocional com os demais, caracterizando-se pela desumanização no trato com as pessoas e a adoção de cinismo e ironia nas relações. (CARNEIRO, 2010 p.46)

A realização profissional – RP, são 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21, nas atividades ocupacionais decresce, dando lugar à ineficiência, à insatisfação, ao sentimento de insuficiência, por conseguinte reduzindo a autoestima (Carneiro, 2010, p. 46).

MATERIAL E MÉTODOS

O estudo foi realizado em 4 escolas com 174 funcionários e obteve-se 18 respostas. Na amostra estão professores, diretores, assistentes de sala, assistentes de apoio, zeladores, secretarias de unidade e coordenadoras.

O inventário Maslach Burnout Inventory (MBI-ED) ficou disponível entre os dias 28 de agosto de 2023 a 08 de setembro de 2023.

O MBI – Maslach Burnout Inventory (1986) que tem a tradução validada para a língua portuguesa por Benevides-Pereira (2001). O questionário é auto aplicado e avalia como o sujeito vivencia seu trabalho, através de três dimensões estabelecidas pelo Modelo Teórico de Maslach: Exaustão Emocional, Despersonalização e Realização Pessoal no Trabalho, como é apresentado na Tabela 1.


Tabela 1 – Dimensões de Burnout

Dimensão	Nível Alto	Nível Moderado	Nível Baixo
Exaustão Emocional	Maior ou igual a 27	19 a 26	Menor que 19
Questões: 1,2,3,6,8,13,14,16 e 20			
Despersonalização	Maior ou igual a 10	6 a 9	Menor que 6
Questões: 5,10,11,15 e 22			
Baixa Realização Profissional	0 a 33	34 a 39	Maior ou igual 40

Questões: 4,7,9,12,17,18,19 e 21

Fonte: Carneiro, 2010.

Inventário Maslach Burnout Inventory (MBI-ED) (Figura 1)



Nº	QUESTÃO	PONTUAÇÃO						
1	Sinto-me esgotado emocionalmente por meu trabalho	0	1	2	3	4	5	6
2	Sinto-me cansado ao final de um dia de trabalho	0	1	2	3	4	5	6
3	Quando me levanto pela manhã e vou enfrentar outra jornada de trabalho sinto-me cansado	0	1	2	3	4	5	6
4	Posso entender com facilidade o que sentem meus colegas de trabalho	0	1	2	3	4	5	6
5	Creio que trato alguns colegas como se fossem objetos impessoais	0	1	2	3	4	5	6
6	Trabalhar com pessoas o dia todo me exige um grande esforço	0	1	2	3	4	5	6
7	Lido de forma eficaz com os problemas do trabalho	0	1	2	3	4	5	6
8	Meu trabalho deixa-me exausto	0	1	2	3	4	5	6
9	Sinto que influencio positivamente a vida de outros através de meu trabalho	0	1	2	3	4	5	6
10	Tenho me tornado mais insensível com as pessoas desde que exerço este trabalho	0	1	2	3	4	5	6
11	Preocupa-me o fato de que este trabalho esteja-me endurecendo emocionalmente	0	1	2	3	4	5	6
12	Sinto-me com muita vitalidade	0	1	2	3	4	5	6
13	Sinto-me frustrado em meu trabalho	0	1	2	3	4	5	6
14	Sinto que estou trabalhando demais	0	1	2	3	4	5	6
15	Não me preocupo realmente com o que ocorre no meu ambiente de trabalho	0	1	2	3	4	5	6
16	Trabalhar diretamente com pessoas causa-me estresse	0	1	2	3	4	5	6
17	Posso criar facilmente uma atmosfera relaxada para meus colegas de trabalho	0	1	2	3	4	5	6
18	Sinto-me estimulado depois de trabalhar em contato com pessoas	0	1	2	3	4	5	6
19	Tenho conseguido muitas realizações em minha profissão	0	1	2	3	4	5	6
20	Sinto que atingi o limite das minhas possibilidades	0	1	2	3	4	5	6
21	Sinto que sei tratar de forma adequada os problemas emocionais no meu trabalho	0	1	2	3	4	5	6
22	Sinto que os superiores me culpam por alguns de seus problemas	0	1	2	3	4	5	6

Figura 1 – Questionário Maslach Burnout Inventory (MBI-ED).
Fonte: Maslach Burnout Inventory (MBI-ED)

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os perfis dos respondentes representam 100% do sexo feminino, sendo que 39% têm entre 29 e 39 anos. Quando questionados sobre a renda 67% ganham entre 2 e 3 salários-mínimos, sendo a maioria (33%) tem nível de especialização em sua jornada acadêmica. O tempo de trabalho na também foi investigado e 28% têm entre 1 e 2 anos na instituição, mas destaca-se aqueles que tem acima de 10 anos que representa 22%. Quanto as atividades desempenhadas a maioria dos respondentes foram as assistentes de sala que somaram 39% e as professoras com 28%, como pode ser observado na Figura 2.

Tabela 2 – Dados de identificação dos respondentes

GÊNERO	FEMININO	100%
IDADE	29 A 39 ANOS	39%
	40 A 49 ANOS	33%
	ACIMA DE 50 ANOS	28%
FAIXA SALARIAL	1 SALARIO MINIMO	6%
	2 A 3 SALARIOS M.	67%
	4 A 5 SALARIOS M.	22%
	ACIMA DE 5 SALARIOS M.	6%
GRAU DE ESCOLARIDADE	ENSINO MEDIO INCOMPLETO	6%
	ENSINO MEDIO COMPLETO	11%
	ENSINO SUPERIOR INCOMPLETO	22%
	ENSINO SUPERIOS COMPLETO	28%
	NIVEL DE ESPECIALIZAÇÃO	33%
TEMPO NA INSTITUIÇÃO	MENOS DE 1 ANO	17%
	ENTRE 1 E 2 ANOS	28%
	ENTRE 3 E 4 ANOS	6%
	ENTRE 5 E 6 ANOS	6%
	ENTRE 7 E 8 ANOS	17%
	ENTRE 8 E 9 ANOS	6%
	ACIMA DE 10 ANOS	22%
	FUNÇÃO	ZELADORA
ASSISTENTE DE SALA		39%
PROFESSORA		28%
CORDENADOR(A)		6%
SECRETARIA DA UNIDADE		11%
ASSISTENTE DE APOIO		6%
DIRETOR		6%

Fonte: elaborado pela autora com dados da pesquisa.

Destaca-se como resultado principal do estudo o elevado índice para a dimensão Baixa Realização Profissional –RP, que pela metodologia é considerado alto obtendo 67%, conforme a Tabela 3.

RESULTADO PARA ESGOTAMENTO EMOCIONAL – EE

Com base nos dados recolhidos, se obteve o resultado para baixo nível com 50% de esgotamento emocional. Que se caracteriza quando o profissional se sente esgotado,

cansado, sem energia, de forma persistente; sentimento de não poder dar mais. (Codo; Vasques-Menezes, 2002).

Na presente pesquisa também se obteve 39% para nível médio para esgotamento emocional, que é um ponto a se preocupar os gestores desses profissionais para não aumentar esse nível para alto e trazer consequência para vida profissional e pessoal desses profissionais.

RESULTADO PARA DESPERSONALIZAÇÃO – DE

Nos dados, se obteve o resultado de 61% para nível baixo para Despersonalização – DE. Que se manifesta através de atitudes negativas como o tratamento depreciativo, atitudes frias e distantes e aversão com os problemas dos estudantes. O trabalho passa ser visto por seu valor de troca, o aluno é visto como um objeto, friamente. Sente que não consegue passar tudo o que queria para os alunos. (Carneiro, 2010).

RESULTADO PARA BAIXA REALIZAÇÃO PROFISSIONAL – RP

Já para os resultados obtidos para essa dimensão, teve 67% para alto nível de Baixa Realização Profissional – RP. Se caracteriza por “se sentir dificuldade no atendimento de pessoas ou pais das crianças; sente que trata ineficientemente os problemas das pessoas ou pais; sente que exerce influência negativa na vida das pessoas que trabalham; sente fraco em seu trabalho; sente que não pode criar um clima agradável em seu trabalho; sente-se apático após haver trabalhado diretamente com pessoas e colegas; não acredita que pode conseguir coisas valiosas em seu trabalho; sente que não maneja seus problemas emocionais com calma” (Carneiro, 2010).

Da mesma forma esses profissionais com baixa realização profissional, tem os sintomas a ineficiência, a insatisfação, ao sentimento de insuficiência, por conseguinte reduzindo a autoestima.

Ainda para fins de uma investigação com maior riqueza de detalhes foi acrescentado ao questionário uma pergunta aberta: “Faça um comentário geral sobre como você se sente e relação ao seu trabalho. Fale sobre suas realizações, insatisfações,

e perspectivas futuras. Fique livre para fazer um comentário sobre algo que não tenhamos perguntado e você considera importante ser relatado” e dessa forma destaca-se algumas frases que corrobora com o resultado obtido na aplicação do inventário Maslach Burnout Inventory (MBI-ED).

1 - Sinto muita tristeza pela falta de empatia por parte dos pais dos alunos, que muito cobra e pouco faz, não demonstram gratidão pelo nosso trabalho, acham que somos babás de seus filhos e pouco se importam com a aprendizagem dos mesmos. (sic)

2 - Falta de valorização do funcionário. (sic)

3 - Eu sinto que precisa ter mais companheirismo entre todos, são muitas competições realizando o mesmo trabalho. (sic)

Também com a análise dos dados, alguns desses profissionais que tem baixa realização profissional não tem a valorização que é necessária para um bom resultado no ambiente de trabalho, fazendo também assim a mais do que é do cargo proposto ao profissional, o que resulta a esses profissionais terem essa baixa realização profissional.

TABELA 3 - Resultados inventário Maslach Burnout Inventory (MBI-ED)

Dimensões	Níveis	Nº	%	Profissionais da Educação
Esgotamento Emocional - EE	Alto EE	2	11%	P3, P3
	Moderado EE	7	39%	P1, P3, P4, P4, P4, P5, P7
	Baixo EE	9	50%	<u>P2, P3, P3, P3, P3, P4, P4, P5, P6</u>
Total-EE		18	100%	
Despersonalização – DE	Alta DE	2	11%	P5, P7
	Moderada DE	5	28%	P1, P3, P3, P4,P4.
	Baixa DE	11	61%	<u>P2, P3, P3, P3, P3, P3, P4, P4, P4, P5, P6.</u>
Total-DE		18	100%	
Baixa Realização Profissional -RP	Alto Nível de baixa RP	12	67%	<u>P1, P2, P3, P3, P3, P3, P3, P4, P4, P5, P6, P7.</u>
	Moderado Nível de baixa RP	3	17%	P4, P4, P4.

	Baixo Nível de baixa RP	3	17%	P3, P3, P5.
Total Baixa RP		18	100%	

Fonte: elaborado pela autora com dados da pesquisa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Inúmeros são os desafios dos profissionais da educação e ao longo do tempo necessitam cada vez mais de apoio, assim como também entender mais sobre esses profissionais. Nessa perspectiva esse estudo contribui para que o com os resultados obtidos os responsáveis possam traçar estratégias que elevem a realização destes profissionais.

Trazendo o objetivo geral do estudo que era analisar se teria níveis de exaustão emocional nos profissionais da educação se obteve o nível baixo considerado baixo segundo a metodologia, pois 50% sinalizaram como baixo, o que não deve ser deixado de olhar com atenção par aos demais.

O percentual relevante de 67% para nível alto para baixa realização profissional e este resultado pode é evidenciado com as perguntas abertas dos profissionais, falando sobre suas realizações, insatisfações, e perspectivas futuras.

Assim como a infraestrutura dos espaços educacionais são relativamente boas, também os profissionais que atuam nessas instituições precisam ser valorizados pois estes proporcionam a educação e cuidado das crianças, tanto pelos pais e pelos gestores, buscando sempre um bom ambiente de trabalho para seus profissionais da educação. Nada seria possível sem eles para um bom aprendizado e cuidado das crianças dessas instituições do município.

Concluindo o que poderia ser feito para a melhora dessa questão era o cuidado com essas profissionais, com palestras, dinâmicas e sistema de recompensas para a motivação, também aulas atividades para relaxamento emocional. Proporcionar momentos bons e trazendo assim profissionais mais motivados e satisfeitos em seu ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

Benevides-Pereira, A.N.T. Considerações sobre a Síndrome de Burnout e seu Impacto no ensino. **Boletim de Psicologia**. Paraná Maringá. Vol. LXII Nº 137:155-168, dez/2012, p 14. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0006-59432012000200005

Silveira da Fonte, C.M. Adaptação e validação para Português do Questionário de Copenhagen Burnout Inventory (CBI). **Dissertação de Mestrado em Gestão e Economia da Saúde**. Coimbra, agos/2011, p 138. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/19132104.pdf>

Franco Claudino, D.T.; Rodrigues de Souza, G.M.; Silva, A.C.; Freitas Silva, J. O Impacto de Programas de Qualidade de Vida no Trabalho em Tempos de Crise. **Pesquisa, Sociedade e Desenvolvimento**, Universidade do Estado de Minas Gerais, Vol. 10, Nº 17, dez/2021, p 14. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/24881/21530>

Aguiar Pacheco, F.C. O Impacto dos sistemas de Recompensa na Motivação e Satisfação dos Trabalhadores. **Faculdade de Economia e Gestão**. Portugal, 2021, p 72. Disponível em: <https://repositorio.uac.pt/bitstream/10400.3/6308/1/DissertMestradoFlaviaCristinaAguiarPacheco2022.pdf>

Carbinatto, B. Burnout. **Desenvolvimento Pessoal**. Vocesa.com.br, março/2022, p13. Disponível em: <https://vocesa.abril.com.br/carreira/entenda-o-que-realmente-e-a-sindrome-de-burnout/>

Paz Manacho Hurtado, R. ESTUDO SOBRE A IMPORTÂNCIA DA PREVENÇÃO DE BURNOUT PARA AS EMPRESAS. **Fundação Universidade Federal de Rondônia (UNIR) – Campus de Guajará-Mirim/RO**, julho/2019, Disponível em: https://ri.unir.br/jspui/bitstream/123456789/4648/1/Rebeca_TCC.pdf

CODO, Wanderley; VASQUES-MENEZES, Iône. O que é burnout?. **Portal do Professor**, 1999, p24 e 25. Disponível em: <http://portaldoprofessor.mec.gov.br/storage/jornaldoprofessor/midias/arq/Burnout.pdf>

Submissão: fevereiro de 2024. Aceite: março de 2024. Publicação: setembro de 2024.