

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

DÉBORA FEITOSA DE LIMA
GERSON NASCIMENTO DE LIMA
LUCAS FELIX LIMA

**A RELAÇÃO ENTRE A SÍNDROME DE BURNOUT E A
ROTATIVIDADE DE PESSOAL NAS EMPRESAS**

RECIFE
2023

DÉBORA FEITOSA DE LIMA
GERSON NASCIMENTO DE LIMA
LUCAS FELIX LIMA

A RELAÇÃO ENTRE A SÍNDROME DE BURNOUT E A ROTATIVIDADE DE PESSOAL NAS EMPRESAS

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

Professor Orientador: Dr. Jadson Freire Silva

RECIFE
2023

Ficha catalográfica elaborada pela
bibliotecária: Dayane Apolinário, CRB4- 2338/ O.

L732r

Lima, Débora Feitosa de.

A relação entre a síndrome de burnout e a rotatividade de pessoal nas empresas / Débora Feitosa de Lima; Gerson Nascimento de Lima; Lucas Felix Lima. - Recife: O Autor, 2023.

22 p.

Orientador(a): Dr. Jadson Freire Silva.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA. Bacharelado em Administração, 2023.

Inclui Referências.

1. Síndrome de burnout. I. Lima, Gerson Nascimento de. II. Lima, Lucas Felix. III. Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA. IV. Título.

CDU: 658

DÉBORA FEITOSA DE LIMA
GERSON NASCIMENTO DE LIMA
LUCAS FELIX LIMA

A RELAÇÃO ENTRE A SÍNDROME DE BURNOUT E A ROTATIVIDADE DE PESSOAL NAS EMPRESAS

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

Jadson Freire da Silva
Doutor em Desenvolvimento e Meio Ambiente (UFPE)
Centro Universitário Brasileiro

Bruno Melo Moura
Doutor em Administração (UFPE)
Centro Universitário Brasileiro

Sylvia Karla Gomes Barbosa
Mestre em Administração (UFPE)
Centro Universitário Brasileiro

Recife, ____ de _____ de 2023.

NOTA: _____

AGRADECIMENTOS

Agradecemos primeiramente a Deus pela grandiosa oportunidade de concluirmos um curso superior, aos nossos familiares por todo apoio e suporte que nos foi dado durante esses 4 anos e ao Professor Jadson Freire da Silva pela valiosa orientação durante todo o período de desenvolvimento do trabalho e ao corpo docente que tivemos contato nos 8 períodos de curso.

RESUMO

Pesquisas sobre a Síndrome de Burnout tiveram início em meados da década de 1970, com isso se tornando mais reconhecida pelas organizações, buscamos com uma revisão bibliográfica explorar como a Síndrome de Burnout pode contribuir para a rotatividade de pessoal nas empresas, quais as consequências que isso pode acarretar e como isso afeta o desempenho, a produtividade e a saúde financeira da empresa e mental dos colaboradores. Relacionando 15 artigos científicos foi visto que a síndrome de burnout está diretamente ligada a rotatividade de pessoal nas empresas, onde por ela podem ser gerados custos com novos processos de seleção e recrutamento, mediante as demissões. Os resultados encontrados foram que a síndrome de burnout além de gerar uma grande rotatividade de pessoal, desencadeia diversos problemas dentro das instituições, como, desgaste emocional dos colaboradores, falta de harmonia no ambiente organizacional, elevados custos com demissões e também com recrutamento e seleção de novos funcionários.

ABSTRACT

Research on Burnout Syndrome began in the mid 1970s, with this becoming more recognized by organizations, we sought with a bibliographical review to explore how Burnout Syndrome can contribute to staff turnover in companies, what are the consequences that this can entail and how it affects the performance, productivity and financial health of the company and the mental health of employees. Relating 15 scientific articles, it was seen that the burnout syndrome is directly linked to staff turnover in companies, where it can generate costs with new selection and recruitment processes, through layoffs. The results found were that the burnout syndrome, in addition to generating a high turnover of personnel, triggers several problems within institutions, such as emotional exhaustion of employees, lack of harmony in the organizational environment, high costs with layoffs and also with recruitment and selection of employees. new employees.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	7
2	REFERENCIAL TEÓRICO	9
2.1	SÍNDROME DE BURNOUT	9
2.2	RELAÇÃO ENTRE BURNOUT E ROTATIVIDADE DE PESSOAL	10
2.3	ESTRATÉGIAS PARA PREVENÇÃO E TRATAMENTO DA SÍNDROME DE BURNOUT.....	11
2.4	INVESTIMENTO NA SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES	12
3	METODOLOGIA	14
4	RESULTADO	17
5	DISCUSSÃO	19
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	25
7	REFERÊNCIAS	27

1 INTRODUÇÃO

Ao longo dos anos surgem mais e mais estudos sobre a síndrome de burnout. Considerada um problema de saúde ocupacional que pode afetar a vida de trabalhadores e a vida financeira de uma empresa. A síndrome é classificada internacionalmente como uma doença (CID-10). É caracterizada dentre vários outros sintomas pelo esgotamento emocional, redução da realização profissional e pessoal, havendo mais incidências em indivíduos que trabalham com outras pessoas, em especial no ramo bancário, saúde, telecomunicações e etc., (PINTO et al., 2017).

Correlacionar a síndrome de burnout com a rotatividade de pessoal nas empresas é algo de grande importância, uma vez que esse assunto sendo discutido, pode gerar mais buscas para lidar com esse problema que pode ser altamente prejudicial para a maioria das empresas. Uma vez que gera custos diretos com admissão, treinamento e demissão (SANTOS; VELOSO, 2016). Os custos de admissão e treinamento podem custar o equivalente até dois salários do valor previsto para o cargo. A demissão pode variar por conta de diversos fatores como: tempo de trabalho, férias, aviso prévio, 13º salário além da multa rescisórias (varia também se foi demissão por parte da empresa ou pedido pelo próprio colaborador, uma vez que com o agravar da síndrome o colaborador perde o senso de pertencimento e posteriormente pode solicitar seu desligamento) (FABRICIO et al., 2020).

Este trabalho tem por finalidade ampliar a compreensão sobre a síndrome de burnout e seu impacto que pode culminar na rotatividade de pessoal nas empresas. Portanto, será realizada uma análise de estudos que tratam dessa síndrome para trazer dados que sejam relevantes com relação ao tema. Tem por objetivo explicar fatores de como a síndrome pode influenciar no meio organizacional. Ademais, com o advento de novas técnicas e estratégias para prevenir e tratar a síndrome, este trabalho deve discutir e mostrar formas para o desenvolvimento de uma relação trabalhista e ambiente saudável (SANTOS; VELOSO, 2016).

Espera-se que com a disseminação de informações aqui contidas, além de fornecer subsídios para que as empresas possam entender os impactos e a relevância do tema abordado, também possam desenvolver em seu meio práticas que possam mitigar prevalência da síndrome no meio organizacional. O cuidado, a prevenção e tratamento da síndrome de burnout deve ser visto como um investimento em qualidade e não um custo como muitas empresas costumam enxergar, uma vez que

cuidados, evitarão os desgastes causados pela mesma, dificultando a queda da produtividade (MARQUES et al., 2021).

Foi definido por objetivo mapear as pesquisas acadêmicas que discutem a síndrome de burnout e a rotatividade de pessoal nas organizações.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 SÍNDROME DE BURNOUT

Diante dos amplos estudos que têm se desenvolvido sobre a síndrome de burnout faz-se necessário trazer uma definição clara, concisa e atualizada sobre suas características, causas e consequências. Define-se como síndrome de burnout o processo de esgotamento emocional, interpessoal e crônico no ambiente de trabalho, entrando, portanto, nas doenças ocupacionais e conseqüentemente classificando como transtorno mental e do comportamento relacionado ao trabalho (CARDOSO et al., 2017)

Frequentemente a síndrome de burnout é associada a áreas de saúde, educação, telecomunicações, atendimento ou serviços sociais, ou seja, profissões que precisam de um contato maior com pessoas. O acervo de conteúdo a serem estudados sobre tal síndrome é ricamente vasto. Em especial, profissões que exigem um contato em especial com o cliente ou paciente, culminando no estresse ocupacional crônico. Fatores organizacionais contribuem para o desenvolvimento da síndrome, bem como a falta de recursos, sobrecarga de trabalho e a falta de reconhecimento (CARLOTTO; CÂMARA, 2008)

Há consequências da síndrome de burnout para o indivíduo quanto para a organização. Deste modo, a síndrome ocasionar problemas de saúde, ansiedade, depressão, distúrbios do sono, doenças cardiovasculares, esgotamento emocional e etc. Afetando a vida pessoal por incorrer no distanciamento afetivo, levando a conflitos familiares e sociais, e prejudicando a qualidade de vida. Por fim, no trabalho pode ocorrer a diminuição da realização profissional, diretamente ligado à exaustão emocional e despersonalização, levando a uma queda no seu rendimento no trabalho (CARDOSO et al., 2017). A síndrome pode levar a rotatividade de pessoal, haja vista que com o absenteísmo, baixa produtividade e qualidade de trabalho, o gestor se vê na posição de desligar o colaborador e contratar outro em seu lugar, para então alcançar o desempenho desejado pela empresa. Os custos são significativos em termos de recrutamento, seleção, treinamento, benefício, encargos, custos rescisórios do desligamento, entre outros gastos operacionais (FRANCO; MATOS, 2015).

Medidas devem ser implementadas pelas empresas, de sorte que havendo prevenção estratégica para lidar com a síndrome de burnout, assim, pode mitigar as

consequências causadas pela mesma. A promoção de um ambiente de trabalho saudável e produtivo é fundamental, com o oferecimento de recursos e apoios, treinamentos, capacitação e desenvolvimento profissional. Com isso as empresas podem demonstrar preocupação com a saúde do colaborador promovendo ambientes saudáveis, e conseqüentemente reduzindo a rotatividade de pessoal, com isso a redução dos custos demissionais e admissionais, melhorando a projeção de expectativa do mesmo para a empresa e a qualidade do trabalho (FABRICIO et al., 2020).

2.2 RELAÇÃO ENTRE BURNOUT E ROTATIVIDADE DE PESSOAL

A relação entre a síndrome de burnout e a rotatividade de pessoal é de certa forma ampla, uma vez que podem andar lado a lado. Sendo a síndrome de burnout sofrendo influencia em seu aumento por conta da rotatividade, ou a rotatividade de pessoal como consequência da síndrome de burnout. De qualquer forma, a rotatividade pode ser comum nas empresas, podendo ocorrer por diversos motivos, assim como a insatisfação com o trabalho. Quando indivíduos se sentem desmotivados e insatisfeitos com o trabalho, permite uma queda no desempenho, perda do propósito e saída da organização (DALAGASPERINA; MONTEIRO, 2014).

A rotatividade de pessoal pode trazer custos diretos e indiretos para as empresas, sendo os custos diretos relacionados a admissão, seleção e treinamento, assim como o desligamento. Os custos indiretos estão relacionados ao âmbito econômico que permeia o índice de rotatividade, ou seja, uma empresa que tem o absenteísmo alto, não conta com seu efetivo total (FABRICIO et al., 2020).

A rescisão de um funcionário, seja por parte da empresa ou do próprio colaborador muitas vezes pode ser enxergado com surpresa pelas partes envolvidas, entretanto, nesse caso da síndrome de burnout quando há a queda de desempenho, não deve ser imprevisível uma vez que sempre há um planejamento prévio e as partes se mobilizam em função da saída desse funcionário (FABRICIO et al., 2020). Por fim, a síndrome de burnout deve ser considerada como um fator de grande importância na influência da rotatividade de pessoal dentro de uma empresa (SILVA; NORA; OLIVEIRA, 2017).

Ademais, vincular a rotatividade de pessoal à síndrome de burnout, é imprescindível para a compreensão de como pode afetar a saúde da empresa e do

colaborador, uma vez que o alto índice de rotatividade e absenteísmo se dá principalmente pela síndrome de burnout, e a rotatividade de pessoal a rotatividade de pessoal reduzindo a qualidade do trabalho exercido pelo funcionário e expectativa de permanecer na empresa podendo levar a incapacidade física psicológica ou total para o trabalho do funcionário (CARLOTTO E CÂMARA, 2008).

2.3 ESTRATÉGIAS PARA PREVENÇÃO E TRATAMENTO DA SÍNDROME DE BURNOUT

Para reduzir a incidência da síndrome de burnout e seus impactos na rotatividade de pessoal nas empresas, é necessário adotar estratégias preventivas e de tratamento efetivas. Hoje existem diversas estratégias preventivas, mas ao destacar a importância do suporte social no ambiente de trabalho é crucial. Isso inclui como já foi falado, a promoção de um ambiente adequadamente saudável para a promoção de boas relações interpessoais, apoio emocional e incentivo ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Ao buscar programas de implementação ao bem-estar que ofereçam atividades em grupo, como meditação, yoga, para além de proporcionar momentos de descontração e lazer para os funcionários (FERREIRA et al., 2023).

As empresas podem mostrar a trilha de oportunidade de crescimento para os colaboradores e implementar programas para perspectiva de evolução dentro da empresa, assim como treinamentos e programas de desenvolvimento nas áreas que os colaboradores desejam adentrar. Assim, os mesmos podem ter um senso de propósito maior. A capacitação a fim de desenvolver habilidades que possam ajudá-los a lidar com o estresse ocupacional e a gerenciar melhor suas emoções. Com treinamentos em especial para cada setor ou departamento, pode-se localizar as principais fontes de estresse, a fim de lidar com elas de forma efetiva (CARLOTTO, 2014).

A aplicação de políticas estratégicas que visem a prevenção da síndrome de burnout é de suma importância, uma vez que pode incidir na redução da carga de trabalho e promoção de estratégias participativas e inclusivas. Ademais, ao estabelecer metas realistas objetivando o reconhecimento e valorização dos funcionários, faz-se garantir que as políticas sejam efetivas. Para além, é importante que os indicadores e as metas sejam claros, haja vista que incentiva uma cultura

organizacional transparente e prevalece um diálogo aberto em sua empresa (NOVAIS et al., 2016).

A atenção ao estresse ocupacional também deve ser levada em conta, para então, oferecer suporte aos funcionários que ofereçam alguma das características da síndrome de burnout, em especial os sinais de exaustão emocional, como licenças médicas e como já mencionado o acompanhamento psicológico que é fundamental. Esses programas podem incluir diversos tipos de terapia, seja ela individual ou em grupo, além de ajudá-lo a identificar pontos de melhoria que ele pode aplicar e desenvolver-se, e conciliando com o aconselhamento adequado, os funcionários aprendem técnicas de controle de estresse e relaxamento (LIMA et al., 2007).

A importância de estudar as estratégias de tratamento e prevenção e educação sobre síndrome de burnout deve ser observada. A educação por meio dos recursos disponíveis pela empresa, pode contribuir com os meios de ajudar no autodiagnóstico e assim os funcionários podem procurar por ajuda, pois entendem ou pelo menos tem ideia do problema que possuem. Objetivando lidar com os estados iniciais da síndrome, as aplicações de tais estratégias contribuem para que as empresas reduzam a incidência da síndrome de burnout, melhorarem a saúde mental dos funcionários, aumentando conseqüentemente o desempenho e produtividade atribuindo uma conduta sustentável e duradoura (CARLOTTO, 2014).

2.4 INVESTIMENTO NA SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES

Investimento, pressupõe que haja algum retorno futuro. No entanto, quando se fala de prevenção, muitas empresas consideram um custo adicional. Contudo, tanto a prevenção, quanto o tratamento, quando tratamos da síndrome de burnout, podemos tratar como investimento, haja vista que o retorno desse investimento deve superar os custos. Como falado anteriormente, os custos da queda de rendimento e rotatividade de pessoal é alto, no entanto, com a prevenção e tratamento da síndrome, certamente diminuirá as chances de rescisão, reduz o absenteísmo e melhora o ambiente de trabalho contribuindo por fim no aumento da produtividade e qualidade (MARQUES et al., 2021).

Se é falado para atentar-se aos cuidados com a saúde mental e emocional do funcionário. Todavia, o estresse, e a pressão excessiva no trabalho pode culminar em doenças físicas. Portanto, além de lidar com a prevenção e tratamento da síndrome

de burnout, também visar um ambiente saudável em prol de reduzir os custos com absenteísmo seja por licença médica ou afastamentos por problemas de saúde. Citando a Constituição Federal de 1988, artigo 7º, inciso XXII, Fernandes (2014, p 05) “é dever do empregador assegurar aos empregados um ambiente de trabalho sadio tal que, ao ser demitido, esteja apto e gozando da mesma saúde física e mental em que se encontrava na época da sua admissão.”

Conclui-se que a necessidade de medidas preventivas, estratégias efetivas e meios de prevenção para a síndrome de burnout foram bem evidenciadas para a promoção e desenvolvimento de um ambiente de trabalho adequado e propenso a um bom funcionamento da empresa e aumento da qualidade dos trabalhos realizados por seus colaboradores. Então, além de reduzir o estresse, a pressão excessiva sobre os funcionários melhorando a saúde mental e emocional de seus colaboradores, também terá uma melhora física reduzindo as incidências de afastamento por doenças físicas e mentais (FERREIRA et al., 2023).

3 METODOLOGIA

Com o objetivo de apresentar informações de forma concisa e clara, foi definido como tipo de pesquisa, a utilização da modalidade bibliográfica, uma vez que a métrica visa utilizar materiais e outras pesquisas como fonte. De modo geral, o tema escolhido: “A relação entre a síndrome de burnout e a rotatividade de pessoal nas empresas” não vai focar em uma ou mais empresas, foca no conceito bibliográfico, afim de trazer conteúdos e promover uma discussão, que traga resultados satisfatórios ao leitor, contribuindo para o conhecimento e implementação de formas que auxiliem as empresas em geral, a tratar desse assunto tão delicado, que assola tantas pessoas e consequentemente sua organização a qual faz parte (ORTEGA, 2016).

A pesquisa bibliográfica é aquela que se realiza a partir do registro disponível, decorrente de pesquisas anteriores, em documentos impressos, como livros, artigos, teses etc. Utiliza-se de dados ou de categorias teóricas já trabalhados por outros pesquisadores e devidamente registrados (SEVERINO, 2010, p.122, apud SILVEIRA; SALUSTIANO, 2012).

Em prol de alinhar com os pontos acima citados, o tipo de pesquisa escolhido foi “exploratória”, uma vez que a síndrome de burnout é bastante discutida em artigos, livros etc., é bem sabido que muitas pessoas ainda não têm ciência do impacto que a síndrome de burnout pode causar numa determinada organização, seja gestor ou colaborador. Portanto, a pesquisa exploratória pode trazer um acervo vasto de conteúdo para enriquecer a discussão e validar hipóteses para o auxílio e compreensão do leitor (CUNHA; SOUZA; MELLO, 2012).

Definiu-se a abordagem qualitativa, entendendo que a forma escolhida, permite adentrar nos mais variados artigos, de forma a elucidar os pontos mais factíveis da gama de conteúdos discutidos sobre o tema. Com essa abordagem, podemos perpetrar de várias formas, informações outrora descritas por pesquisadores, a fim de agrupar as informações mais relevantes, e discutir de quais formas podem ser tratados com diferentes perspectivas (PEREIRA; ANTONIASSI, 2014).

A fim de centralizar os conteúdos pesquisados, foi usado como mecanismo de pesquisa, apenas o Google Acadêmico, com a finalidade de coletar apenas artigos bibliográficos que em seu tema não focasse em uma determinada área de atuação ou empresas, portanto nem abrimos artigos de estudos de casos. Dessa forma, buscamos temas que pudessem ser relacionados a síndrome de burnout, como:

rotatividade de pessoal e burnout ou “turnover”, saúde e burnout, trabalho e burnout, ambiente e burnout, rotatividade e custos, custos rotatividade de pessoal burnout, correlacionando cada assunto para adentrar no tema geral e se conversar com os pontos descritos no referencial teórico. Assim, a forma com a qual os artigos foram coletados, agregam valor ao ponto que adentram no tema: a síndrome de burnout e a rotatividade de pessoal, trazendo pontos importantes para discutir sobre os assuntos levantados no referencial.

Diante de um cenário muito vasto de conteúdos sobre a síndrome de burnout, delimitamos a coleta de dados a fim de entender e definir os critérios de inclusão e exclusão para a pesquisa. Definiu-se que os critérios para inclusão no banco de dados seria: apenas artigos brasileiros e em português; artigos de 2015 a 2023 (como o foco é entender o cenário atual e fazer com que essa pesquisa contribua para a consolidação de informações e dados recentes para a implementação atual, escolheu-se artigos que foram publicados a partir do ano de 2015); e, apenas artigos gratuitos. Como critério de exclusão, adotou-se a seguinte forma: artigos pagos; artigos brasileiros, porém em outra língua; artigos em português, porém, não é um artigo produzido por brasileiro; artigos em outras línguas que não a língua brasileira: português; artigos com enfoque em estudo de caso, pois, como foi acima citado, o enfoque foi em algo mais amplo, podendo ser aplicado a diversas áreas e empresas; exclui-se também livros.

Após selecionar os artigos mais relevantes e definir a finalidade com a qual utilizou-se para dar luz ao objetivo projetado. Os artigos foram alocados em pasta para leitura e crivo dos que se enquadram nos critérios de inclusão ou exclusão. Então, constatou-se que foram baixados 27 arquivos, destes, 15 se enquadram nos critérios de inclusão, e 12 no critério de exclusão, entre estes, 5 eram de anos anteriores ao ano de 2015, e 5 de estudos de casos muito específicos com foco em empresas ou áreas de trabalho, e 1 ficou fora do assunto proposto, não agregando valor ao tema e por fim um 1 livro.

Por fim, o mecanismo utilizado para ordenamento, controle, e manipulação de dados foi o Excel, facilitando na constatação e critérios aos quais se enquadravam os artigos. Para ilustrar a relação de arquivos salvos nos critérios de inclusão e exclusão, confira a figura a seguir:

Organograma da Pesquisa de Artigos



Fonte: Autores.

4 RESULTADO

Conforme foram seguidos os critérios elencados na metodologia, os resultados a seguir demonstram a apuração realizada para compor os dados a serem utilizados na discussão:

AUTOR /ANO	TÍTULO	OBJETIVO	METODOLOGIA	RESULTADO
CARDOSO H. F., BAPTISTA. M. N., SOUSA, D. F. A., & JÚNIOR E. G. (2017). Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 17(2), 121-128	Síndrome de burnout: Análise da literatura nacional entre 2006 e 2015	Investigar a literatura científica de artigos empíricos sobre burnout publicados em duas bases de dados nacionais (SciELO e PePSC) entre os anos de 2006 e 2015.	Pesquisa Bibliográfica de cunho qualitativo.	Constatou-se variabilidade no que tange ao número amostral investigado nos artigos. A fase do desenvolvimento humano mais investigada foi de adultos jovens, e o instrumento mais utilizado para a avaliação da síndrome foi o Maslach Burnout Inventory (MBI).
SANTOS, V. C. dos., VELOSO, C. S. A. AMPLIANDO Revista Científica da Facerb, v. 3. n. 2. Jul./Dez.2016	A SÍNDROME DE BURNOUT E SEUS EFEITOS NO CONTRATO DE TRABALHO	Analisar a síndrome de burnout e seus efeitos no contrato de trabalho, contextualizando as relações trabalhistas com causas e consequências da síndrome.	Pesquisa bibliográfica	O artigo demonstra que o esgotamento do indivíduo, tem alcançado indícios preocupantes e pode ocorrer com maior probabilidade onde haja instabilidade entre as exigências do trabalho desenvolvido e os trabalhadores que o realizam.
FERREIRA, R. S. ET. AL., Brazilian Journal of Development, Curitiba, v.9, n.1, p. 6053-6071, jan., 2023.	Estratégias terapêuticas para Síndrome de Burnout em profissionais da saúde: revisão sistemática	Descrever as principais estratégias terapêuticas utilizadas para o tratamento da SB que acomete os profissionais da saúde, publicadas no período de 2012 a 2022.	Revisão sistemática de literatura.	As estratégias levantadas ao longo do estudo apresentam resultados promissores quanto à prevenção e tratamento do burnout, mas é importante destacar que são necessários mais estudos randomizados controlados com métodos rigorosos e amostras maiores para obtenção de resultados mais definitivos
CÂNDIDO, J. SOUZA, L. R. de. Psicologia PT – O Portal dos Psicólogos [online]. ISSN 1646- 6977. Documento publicado em 28.01.2017	SÍNDROME DE BURNOUT: AS NOVAS FORMAS DE TRABALHO QUE ADOCEM	Analisar a Síndrome de Burnout (estresse causado pelo trabalho) analisando suas causas, sintomas, a relação da tecnologia nas relações de trabalhos disfuncionais atuais e os tratamentos disponíveis.	Pesquisa Qualitativa – Revisão integrativa bibliográfica	A Síndrome de Burnout, ainda que se apresente com outros nomes como estafa, estresse e estresse ocupacional é vista como um problema social que vem ganhando cada vez mais destaque. Seja pelas mudanças tecnológicas que envolvem o trabalho, deixando-nos sempre conectados, ou pelo aumento de tempo que passamos trabalhando nos dias atuais.
HAMMES, C. C. F. SANTOS, A. J. dos. MELIM, J. M. Espacios. Vol. 37 (Nº 03) Ano 2016	Os impactos do turnover para as organizações	Demonstrar os impactos causados pela alta rotatividade de pessoal às organizações.	Pesquisa Bibliográfica.	Após análise dos artigos, foi possível demonstrar que a rotatividade causa diversos impactos para a organização e que, independente do grau de relevância, precisam ser observados cuidadosamente.
LIMA, S. dos S. F. de. DOLABELA, M. F. Research, Society and Development, v. 10, n. 5, e11110514500, 2021.	Estratégias usadas para a prevenção e tratamento da Síndrome de Burnout	Identificar estratégias para a prevenção e tratamento da síndrome de Burnout, bem como analisar a resposta desta estratégia.	Revisão Integrativa	É importante que se conheça bem a síndrome, sejam traçadas estratégias para prevenção e reconhecimento, bem como sejam devolvidas estratégias para a redução dos fatores estressores e fortalecimento das relações pessoais.
MENEZES, P. C. M. M. ET. AL., Rev enferm UFPE on line., Recife, 11(12):5092-101, dec., 2017.	Síndrome de burnout: uma análise reflexiva.	Refletir sobre a Síndrome de Burnout com base em pesquisas científicas.	Estudo qualitativo, descritivo, tipo análise reflexiva narrativa.	Verifica-se alta associação entre Burnout e trabalho assistencial na saúde por profissionais que exercem papéis de alta complexidade/responsabilidade lidando com pacientes dos mais variados problemas de saúde, além da somatória de plantões noturnos desses profissionais.
FRANCO, Eliane Soares Mendes. MATOS, Ângelo Braz de. Alexandro Dal Piva [Blogspot], Pato Branco, Pato Branco – PR, Brasil – Dez/2010.	Turnover e a gestão estratégica de pessoas: superando a cultura da Rotatividade de pessoal.	Comentar a respeito dos principais desafios e prospecções da gestão eficiente de recursos humanos referentes ao fenômeno turnover em serviços de alimentação, levantando aspectos relevantes às áreas da Gastronomia, Gestão de Pessoas e da Organização do Trabalho.	Pesquisa Qualitativa com caráter de revisão bibliográfica.	Apurou-se que os principais motivos para a elevação das taxas de rotatividade estão ligados a processos de gestão, assim como a questões de segurança do trabalho e qualidade do ambiente, questões salariais e a falta de prospecção em crescimento profissional.

CAIXETA, N. et. al., <i>Brazilian Journal of Health Review</i> , 4(1), 593–610 (2021).	A síndrome de Burnout entre as profissões e suas consequências	Verificar a incidência da Síndrome de Burnout entre as profissões na contemporaneidade e relacionar com as causas e consequências decorrentes dela.	Revisão integrativa da literatura com uso das bases de dados SCIELO, BIREME, PUBMED, considerando publicações dos últimos 5 anos.	A Síndrome de Burnout apresenta-se de forma crescente na população inserida no ambiente de trabalho e afeta diversos profissionais. As consequências decorrentes dessa síndrome prejudicam o indivíduo em todos os âmbitos de sua vida.
ARAÚJO DN, et al. Mosaico - Revista Multidisciplinar de Humanidades, 2021; 12(2): 85 - 90.	Aumento da Incidência de Síndrome de Burnout nas atividades laborais durante a pandemia de COVID-19	Destacar a influência do COVID-19 no aumento da Síndrome de Burnout nos vários tipos de profissionais e na população de um modo geral	Revisão de literatura, pesquisada nas bases de dados de vinculação livre.	Diante de um cenário econômico incerto de uma pandemia, do acréscimo da competitividade e da procura por uma posição no ambiente profissional, pode se revelar um esgotamento psicológico, promovendo angústia, desesperança e a Síndrome de Burnout.
PINTO, M. S. et. al., REASU - Revista Eletrônica de Administração da Universidade Santa Úrsula, v. 2, n. 1 (2017).	Escuta e síndrome de burnout: uma estratégia para um ambiente de trabalho mais saudável	Apresentar a escuta como ferramenta capaz de influenciar positivamente o ambiente laboral, pois prevê condições e critérios através dos quais os interlocutores consideram aspectos subjetivos dos indivíduos que não parecem ter relação direta com o trabalho.	Pesquisa bibliográfica de abordagem qualitativa.	A exploração do campo do não-dito através da escuta e da atenção flutuante permite adentrar – e evidenciar – a subjetividade do trabalhador problematizando circunstâncias e elementos presentes no campo do ambiente do trabalho
MARQUES, W. R. et. al., <i>Conjecturas</i> , 22(1), 193–207 (2021).	Estresse e cultura organizacional: o papel do psicólogo na prevenção e tratamento da Síndrome de Burnout	Analisar as implicações da cultura organizacional que favorecem o estresse no colaborador	Análise da literatura pertinente à Síndrome de Burnout	O psicólogo é figura central no processo de prevenção e tratamento à Síndrome de Burnout.
FAUSTO, Jozadake Petry. IV Seminário Nacional: Serviço Social, Trabalho e Política Social – SENASS Universidade Federal de Santa Catarina Florianópolis – 04 a 06 de julho de 2022.	Excesso de trabalho – síndrome de Burnout: uma ameaça à qualidade de vida dos trabalhadores	Descrever e compreender a Síndrome de Burnout e auxiliar no embasamento teórico dialético, a fim de fomentar diálogos saudáveis e futuras elaboração de estratégias e investigações acerca do tema, criar reflexões e intervenções mais efetivas a fim de coibir a Síndrome de Burnout	Pesquisa bibliográfica de abordagem qualitativa.	A pesquisa revelou a importância do reconhecimento social da profissão, a necessidade de capacitação, os programas e os projetos para que o trabalhador tenha motivação profissional.
SCHAFFER, D. et. al., <i>Revista Ciências Sociais em Perspectiva</i> , [S. l.], v. 19, n. 37, p. 22–38, 2020.	Fatores de absenteísmo laboral e de intenção de rotatividade: um estudo em indústrias do ramo metal mecânico	Analisar quais fatores de absenteísmo são mais relevantes, segundo a percepção dos funcionários de indústrias do ramo metal mecânico e a intenção de rotatividade.	Descritiva, com abordagem quantitativa e a técnica de coleta de dados é do tipo survey.	Os fatores que mais influenciam o absenteísmo na visão dos funcionários são: baixa remuneração, os turnos de trabalho, cansaço e falta de tempo para atividades de formação continuada.
JUNG. S. M. CAVEIÃO, C. <i>Caderno Saúde e Desenvolvimento</i> . Vol 10, n 6 – jan/mar 2017.	Síndrome de Burnout: alerta ao trabalhador	Reconhecer como a Síndrome de Burnout pode aparecer, auxiliando os profissionais a disparar o alerta para procurar ajuda e resgatar a saúde como pessoa e trabalhador antes do problema instalado.	Pesquisa exploratória qualitativa, caracterizado pela revisão bibliográfica	O profissional, antes de ser um trabalhador ele é ser humano que provém sentimentos, diante deste precisa desacelerar diante de suas cobranças e procurar intervir em sua vida em prol de sua saúde.

5 DISCUSSÃO

Diante dos artigos selecionados para compor os resultados, temos dados suficientes para perpetrar uma discussão adentrando no objetivo central desse trabalho e demais assuntos que correlacionam com tema, objetivo e demais assuntos relacionados, comumente causais.

O Ministério da Saúde (2002) trás uma definição para classificar a síndrome de burnout como transtorno mental e do comportamento relacionado ao trabalho, relatando características como: esgotamento profissional como fator de estresse emocional e interpessoal crônico no ambiente de trabalho, incluindo por fim, nas doenças ocupacionais com o Código Internacional de Doenças (CID), código Z73.0 (CARDOSO et al., 2017).

Assim sendo, como definição da síndrome de burnout, cada artigo apresenta de forma diferente, porém, a maioria deles adentrando bebendo da mesma fonte “Maslach e colaboradores” uma vez que a teoria abordada por eles é a mais aceita até tempos atuais.

Segundo Maslach & Jackson (1981) apud Cardoso et al., (2017) ao distinguir a síndrome de burnout em três espectros como a exaustão emocional, despersonalização e baixa realização pessoal no ambiente organizacional, a síndrome pode ser um produto gerado pelos desgastes no ambiente de trabalho, uma vez que seu surgimento é decorrente de estresses interpessoais oriundos de uma situação laboral, ou seja, a organização em que o trabalhador está pode ser responsável pelo estresse e desgaste do funcionário.

Ainda assim, outros se utilizam de outras fontes ainda mais recentes para trazer informações atuais sobre a síndrome de burnout, onde buscam destrincham os sintomas e classificar em três etapas: Fase do aviso, fase dos sintomas moderados, e a fase da consolidação, estes, adentram um pouco mais elencando como se fosse um passo ou ordem seguida. A fase dos avisos é quando mostra no indivíduo os primeiros sinais da síndrome, se ignorados, parte para a fase dos sintomas moderados, trazendo sintomas físicos. Por fim, a fase de consolidação, onde o agravamento dos sintomas são tão intensos que o indivíduo precisa do auxílio médico, psicológico e muitas vezes necessita do afastamento do local de trabalho e/ ou mudança de função. (BARTHOLLO, 2016 apud CANDIDO; SOUZA, 2017).

Isto posto, serve para entendermos a gravidade que a síndrome pode causar a vida de um indivíduo e a compreensão que devemos ter acerca da mesma sobre a vida profissional, atingindo a vida pessoal do mesmo.

Para as empresas, o aumento no índice de absenteísmo, acidentes de trabalho, licença saúde, entre outros fatores, são consequências que as organizações enfrentam, oriundas da síndrome de burnout. (CARDOSO et al., 2017).

Após adentrarmos na conceituação e sintomas da síndrome de burnout, podemos partir para a rotatividade de pessoal. Se tratando de “turnover” ou “rotatividade de pessoal” dos artigos selecionados, Chiavenato é de longe o mais citado para conceitualizar e de formas diferentes discorrem sobre sua definição, possíveis causas e efeitos.

Ao citar “Chiavenato” para trazer a definição de rotatividade de pessoal. Em termos simples a rotatividade de pessoal ou turnover é a saída de alguns colaboradores e da entrada de outros para substituí-los no trabalho (CHIAVENATO, 2010 apud HAMMES; SANTOS; MELIM, 2016).

O enfrentamento à rotatividade de pessoal e o absenteísmo é uma grande batalha, entretanto, deve ser realizado, haja vista que índices elevados de rotatividade de pessoal, têm diversos fatores negativos. Dentre os pontos negativos podemos citar a redução do quadro de pessoal sem um planejamento adequado, gastos com demissão, admissão, recrutamento e seleção, contratação, treinamento, e encargos pagos, há também transtornos decorrentes da ausência de funcionário em setores ou equipes, aumentando o trabalho dos funcionários e reduzindo por consequência a qualidade do trabalho gerado, diminuindo a produtividade. Os custos da rotatividade de pessoal podem ser classificados como diretos e indiretos. (FABRICIO et al., 2020).

Através dos fatos acima citados, podemos entender o quanto a síndrome de burnout pode ser prejudicial a um colaborador e conseqüentemente a empresa, assim como a rotatividade de pessoal também é outro fator a ser considerado como um agravante altamente prejudicial a organização. Portanto, fica fácil relacionar a síndrome de burnout com a rotatividade de pessoal, uma vez que tais consequências da síndrome pode culminar na rotatividade de colaboradores dentro de uma empresa, assim como a rotatividade pode exercer influência nos colaboradores contribuindo para a existência da síndrome nos mesmos, haja vista que com a alta rotatividade, os colaboradores podem perder o senso de propósito e insegurança, pensando em que

momento pode ser sua vez de ser desligado ou até mesmo a insatisfação com o trabalho fará o mesmo pedir a demissão. (CAIXETA et al., 2021).

Para estreitar ainda mais a relação da síndrome de burnout não só com a rotatividade de pessoal, mas também com demais fatores, como surgimento da síndrome, seu início pode ser visto por etapas, das formas mais simples até o ponto mais grave. Entretanto, a oscilação dos sintomas são comuns havendo fases com menor ou maior estabilidade emocional, angústia ou alívio, enfim, fases brandas ou agudas. Os pacientes costumam descrever fadiga, desmotivação, as demandas parecem maiores do que são, por fim, sentem-se pressionados no ambiente de trabalho. Em consequência dos fatos citados, o rendimento dos trabalhadores declina, a qualidade de seus serviços reduzem, aumentando o índice de absenteísmo e abandono de trabalho ou seja, contribuindo para a rotatividade de pessoal. (GARCÍA; CAMPAYO et al., 2016 apud ARAÚJO et al., 2021).

É bem sabido que rotatividade de pessoal em uma organização incide em custos, basta pensarmos no quanto a organização tem de arcar com os custos rescisórios do colaborador demitido, os custos de recrutamento e seleção de novos funcionários, treinamento, contrato, benefícios, integração e gastos operacionais. (FRANCO; MATOS, 2015).

Quando o colaborador está com síndrome de burnout, seu desempenho tende a cair, seu senso de propósito também é reduzido, muitas vezes pensa que aquele emprego não era realmente aquilo que desejava, por esse motivo, tende a cair ainda mais seu desempenho, prejudicando a equipe ou setor envolvido. (SANTOS; VELOSO, 2016).

Ao pensarmos nessa afirmação, podemos compreender como um colaborador ainda ativo na organização pode ser prejudicial, isto posto, o próprio colaborador pode optar por pedir o seu desligamento, ou a empresa pode se preparar e solicitar o desligamento. Em todo caso a empresa está com alguma perda, seja por queda de desempenho, ou os custos demissionais e admissionais. (HAMMES; SANTOS; MELIM, 2016)

Em virtude dos fatos mencionados, há outro ponto a ser observado acerca dos custos decorrentes da síndrome de burnout, um dos motivos é o absenteísmo, acidentes ocupacionais. (JUNG; CAVEIÃO, 2017).

Ao citar vários tipos de custos relacionados seja a síndrome de burnout ou a rotatividade de pessoal e suas consequências, entendemos que não só a empresa sai

perdendo, mas também o próprio colaborador, uma vez que está abalado com a síndrome e ou a perda de seu emprego, decorrente pela incapacidade de permanecer na organização com a mesma produtividade que outrora existia para com a empresa. (CAIXETA et al., 2021).

Portanto, considerando os custos, devemos ponderar os métodos que são inseridos para auxiliar os colaboradores que são afetados pela síndrome para não precisar arcar com os custos acima mencionados. O planejamento estratégico visando investir na saúde do colaborador, pode evitar ou reduzir tais problemas, retendo colaboradores na empresa. (FRANCO; MATOS, 2015).

As empresas costumam enxergar o investimento como custo, porém, o investimento em cuidado com os trabalhadores, deve ser visto como investimento, uma vez que este, pode usar os recursos que as empresas possuem a fim de melhorar o ambiente de trabalho, reduzindo os conflitos e possíveis afastamentos. (MARQUES et al., 2021).

Para tratativa da síndrome de burnout no ambiente de trabalho, a Organização Mundial da Saúde, define que o trabalho é um dos fatores para o desenvolvimento da síndrome, em paralelo, fazendo uma relação também com o trabalho e a síndrome de burnout, a Organização Mundial do Trabalho, faz a sugestão para que os países signatários utilizem medidas que visem a redução da síndrome no local de trabalho. (PINTO et al., 2017).

Haja vista que os ambientes mais propensos à existência da síndrome de burnout numa organização, são aqueles que prevalecem o contato com outras pessoas, seja atendimentos pessoais ou telefônicos, em especial demandas que envolvem o emocional, e atendimentos com alto fluxo ou demanda. (FERREIRA et al., 2023).

Um ambiente de trabalho adequado, deve ser observado quando falamos de investimento no trabalhador, nesse caso, com a propensão ao aumento da síndrome de burnout em ambientes adequados, porém, com alto envolvimento emocional, altas demandas, fluxo de atendimento elevado ou a função atribuída seja de muito estresse, esses casos em especial, devem ser ainda mais estudados para uma melhor adequação ao setor, em prol de retenção do colaborador na empresa e melhorar a produtividade e satisfação. (MENEZES et al., 2017).

Um dos grandes desafios que os trabalhadores enfrentam é a alta capacitação de seus trabalhadores, a necessidade de motivação, competição e etc., portanto, as

empresas têm um papel de responsabilidade fundamental em face as necessidades dos trabalhadores, seja com um ambiente mais humano, o serviço desempenhado com mais qualidade de vida, propiciando bem-estar que se estende ao âmbito pessoal, profissional, social e familiar. (FAUSTO, 2022).

Diante dos dispostos, a implementação de uma política de prevenção e tratamento da síndrome de burnout, deve ser observada, uma vez que assim como foi mencionado acima, os custos de rotatividade de pessoal são altos, além da queda de rendimento que ocorre com o passar do tempo em que o colaborador está na empresa. Isto posto, com a prevenção da síndrome, a empresa pode implementar formas para antecipar a incidência da síndrome de burnout. A necessidade do bem-estar do colaborador, se dá através da organização que crie, implantem e implementem formas de prevenção, desenvolvendo uma cultura organizacional para garantir a qualidade de vida e realização pessoal dos funcionários. (MARQUES et al., 2021).

O pressuposto prático quanto a maioria das estratégias de prevenção e tratamento da síndrome, presumem que a fonte do burnout seja o indivíduo, o funcionário e desconsidera-se o ambiente organizacional que pode estar desfuncional ou não tenha os aparatos necessários para a promoção do bem-estar dos trabalhadores ali presentes. A implementação de atividades em prol de aumentar a autoconsciência dos profissionais ou palestras, interliga o envolvimento do trabalhador com sua profissão, trabalho e empresa. (LIMA; DOLABELA, 2021).

Os moldes da empresa onde o trabalhador está alocado, deve ser considerado, entretanto, a flexibilidade da empresa deve ser no mínimo aparente, uma vez que para a implementação de métodos de prevenção sejam realizados, e adequados à cultura organizacional. Métodos como: capacitação profissional, abonos salariais, plano de carreira, desenvolvimento de liderança, materiais e ambientes adequados ao trabalho exercido, postura participativa para os funcionários, além de imparcialidade e justiça entre os conflitos existentes e futuros. (JUNG; CAVEIÃO, 2017).

Como tratamento da síndrome, é indicado o acompanhamento de um especialista, uma vez que o uso de medicamentos depende dos sintomas de cada paciente. Quanto ao tratamento psicológico, é recomendado um especialista da área, uma vez que o mesmo deve conhecer os sintomas e a forma de lidar com cada paciente. (FAUSTO, 2022).

O nível de atenção deve ser redobrado para as pessoas que já foram identificadas com a Síndrome de burnout. O líder, tem um papel de grande importância para a contribuição do tratamento dessas pessoas, uma vez que é necessário flexibilizar o horário, alteração das atividades ou redução das mesmas, ou até mesmo a redução de sua carga horária. Para além, a dinamização da rotina pode ser um diferencial, haja vista que com o incentivo de programas externos como: trabalho voluntário, gincanas internas, passeios proporcionados para empregados, auxiliam nessa questão, seja em forma de tratamento ou até mesmo a prevenção. (MARQUES et al., 2021).

Com o tratamento das questões ligadas a síndrome de burnout, o índice de rotatividade na empresa será reduzido, uma vez que foram implementadas formas para prevenção e tratamento, visando que os trabalhadores possuem sobre a empresa, e assim, podendo incidir na redução dos custos acerca dos trâmites demissionais e admissionais. (FRANCO; MATOS, 2015).

Em virtude dos pontos mencionados, podemos compreender a relação entre a síndrome de burnout e a rotatividade de pessoal, bem como adentrar no objetivo central do trabalho: Explorar como a Síndrome de Burnout pode contribuir para a rotatividade de pessoal nas empresas podendo gerar custos de recrutamento, seleção e treinamento de novos funcionários, e como isso afeta no desempenho, na produtividade e na saúde. Ademais, em consonância com o tema, podemos compreender a importância do investimento na saúde mental dos trabalhadores e a promoção de um ambiente saudável e propício para os trabalhadores, bem como foi perpetrada uma discussão em prol de explicar estratégias para a prevenção e tratamento da síndrome de burnout, tendo em vista entender a boa prática da prevenção para não incidir na rotatividade de pessoal em decorrência da síndrome de burnout.

Uma vez que colaboradores já tenham sido acometidos pela síndrome, também foi abordado como proceder no tratamento e auxílio dos trabalhadores, recondicionando-o para retornar ao desempenho que outrora aplicava em sua organização, evitando culminar na saída do mesmo e assim, a empresa não ter de enfrentar os custos admissionais e demissionais. Ao valer-se de estratégias de modo que aumente o investimento emocional de um indivíduo para com seu trabalho, faz-se a prevenção para que o mesmo não seja acometido com a síndrome de burnout. (MASLACH, 2017 apud LIMA; DOLABELA, 2021).

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante da revisão bibliográfica realizada, exposto ao longo do estudo, conclui-se inicialmente uma correlação entre a Síndrome de Burnout e o índice de rotatividade de pessoal nas empresas. Haja vista que tal contexto desenvolve-se em duas vertentes, seja a Síndrome de Burnout enquanto propulsora do aumento do índice da rotatividade do pessoal na empresa, quanto a situação inversa, a alta rotatividade como fator impulsionador do desenvolvimento da Síndrome nos funcionários.

Foi possível constatar que, um dos grandes desafios corporativos que devem fazer parte do cotidiano empresarial, é o desenvolvimento de estratégias para uma maior retenção dos funcionários. Tais estratégias não devem ficar restritas ao departamento de Recursos Humanos, mas ser adotada por todos os setores, envolvendo a valorização do profissional através de treinamentos, incentivos e proporcionando um clima organizacional harmônico afastando a possibilidade do desenvolvimento da Síndrome de Burnout, diminuindo assim, o índice de rotatividade.

Por outro lado, fica explícito que, uma empresa que se acomoda com altos índices de rotatividade entre os funcionários, cultiva um ambiente de extrema insegurança, além de ser nociva a si própria em termos de desenvolvimento de projetos e, da conservação do principal capital corporativo atual, o capital humano.

A luz de toda reflexão, é fato que o ambiente organizacional é determinante nesse contexto envolvendo o desenvolvimento da Síndrome de Burnout relacionada as condições impostas pela organização que facilitam ou não a rotatividade do pessoal. Uma empresa deve promover as melhores condições de trabalho para seus colaboradores, tanto psicológicas como físicas, pois, isso estimula o colaborador a exercer com maior prazer as suas atividades.

É de extrema importância o apoio psicológico ao colaborador, pois isso demonstra que a empresa não só se importa com o bom desenvolvimento das atividades, mas também com a saúde mental de seus funcionários, partindo do pressuposto que o suporte psicológico pode evitar o desenvolvimento da Síndrome de Burnout e de outros problemas psicológicos semelhantes, como depressão e ansiedade.

Havendo a prevenção de tais problemas, a empresa escapa também da necessidade de se ter uma rotatividade de pessoal em demasiado, diminuindo assim

os elevados custos que ela promove, como pagamento de multas e impostos mediante ao desligamento dos funcionários e novas contratações.

Concluindo, o desenvolvimento desse estudo bibliográfico proporcionou aos seus autores uma visão mais sensível e ampla em relação a importância da saúde mental dos colaboradores e quais medidas devem ser tomadas para prevenir, em específico, a Síndrome de Burnout e os problemas que com ela são acarretados.

7 REFERÊNCIAS

ARAÚJO, D. N. et al. **Aumento da incidência de síndrome de burnout nas atividades laborais durante a pandemia de COVID-19.** Revista Mosaico, v. 12, n. 2, p. 85–90, 20 ago. 2021.

CAIXETA, N. C. et al. **A síndrome de burnout entre as profissões e suas consequências.** Brazilian Journal of Health Review, Curitiba, v. 4, n. 1, p. 593–610, fev. 2021.

CÂNDIDO, J.; SOUZA, L. R. D. **Síndrome de burnout: as novas formas de trabalho que adoecem.** Paraná, p. 1–12, 2017.

CARDOSO, H. F. et al. **Síndrome de burnout: análise da literatura nacional entre 2006 e 2015.** Revista Psicologia Organizações e Trabalho, São Paulo, v. 17, n. 2, p. 121–128, 1 jun. 2017.

CARLOTTO, M. S. **Prevenção da síndrome de burnout em professores: um relato de experiência.** p. 31–39, jun. 2014.

CARLOTTO, M. S.; CÂMARA, S. G. **Análise da produção científica sobre a síndrome de burnout no Brasil.** Psico, Rio Grande Do Sul, v. 39, n. 2, 29 ago. 2008.

CUNHA, A. P. DA; SOUZA, E. M. DE; MELLO, R. **Os fatores intrínsecos ao ambiente de trabalho como contribuintes da síndrome de burnout em profissionais de enfermagem.** Revista de Pesquisa Cuidado é Fundamental, v. 4, p. 29–32, 2012.

DALAGASPERINA, P.; MONTEIRO, J. K. **Preditores da síndrome de burnout em docentes do ensino privado.** Psico-USF, Rio Grande Do Sul, v. 19, n. 2, p. 263–275, ago. 2014.

FABRICIO, A. et al. **Fatores de absenteísmo laboral e de intenção de rotatividade: um estudo em indústrias do ramo metal mecânico.** Revista Ciências Sociais Em Perspectiva, Rio Grande Do Sul, v. 19, n. 37, p. 22–39, jul. 2020.

FAUSTO, J. P. **Uma ameaça à qualidade de vida dos trabalhadores.** Repositório

Institucional Da UFSC, Santa Catarina, p. 1–12, 30 nov. 2022.

FERNANDES, M. A. **Síndrome de burnout e acidente de trabalho**. Revista Raízes No Direito, v. 3, p. 27–37, 2015.

FERREIRA, R. S. et al. **Estratégias terapêuticas para síndrome de burnout em profissionais da saúde: revisão sistemática**. Brazilian Journal of Development, Curitiba, v. 9, n. 1, 31 jan. 2023.

FRANCO, E. S. M.; MATOS, Â. B. DE. **Turnover e a gestão estratégica de pessoas: superando a cultura da rotatividade de pessoal**. 2015.

HAMMES, C. C. F.; SANTOS, A. J. DOS; MELIM, J. M. **Os impactos do turnover para as organizações**. Revista Espacios 2016, v. 37, n. 3, 1 fev. 2016.

JUNG, S. M.; CAVEIÃO, C. **Síndrome de burnout: alerta ao trabalhador**. Saúde E Desenvolvimento, v. 10, n. 6, 22 maio 2017.

LIMA, F. D. et al. **Síndrome de burnout em residentes da universidade federal de uberlândia 2014**. Revista Brasileira de Educação Médica, Minas Gerais, v. 31, n. 2, p. 137–146, ago. 2007.

LIMA, S. DOS S. F. DE; DOLABELA, M. F. **Estratégias usadas para a prevenção e tratamento da síndrome de burnout**. Research, Society and Development, Pará, v. 10, n. 5, p. e11110514500, 1 maio 2021.

MARQUES, W. R. et al. **Estresse e cultura organizacional: o papel do psicólogo na prevenção e tratamento da síndrome de burnout**. Conjecturas, Maranhão, v. 22, n. 1, p. 193–207, dez. 2021.

MENEZES, P. C. M. et al. **Síndrome de burnout: uma análise reflexiva**. Revista De Enfermagem, v. 11, n. 12, p. 1–10, 2017.

NOVAIS, R. N. D. et al. **Prevalência da síndrome de burnout em cirurgiões plantonistas de um hospital de referência para trauma e sua correlação com carga horária semanal de trabalho: estudo transversal**. Revista Do Colégio Brasileiro De Cirurgiões, Alagoas, v. 43, n. 05, p. 314–319, 2016.

ORTEGA, C. D. **O conceito de documento em abordagem bibliográfica segundo as disciplinas constituintes do campo.** InCID: Revista de Ciência da Informação e Documentação, v. 7, ago. 2016.

PEREIRA, E. B.; ANTONIASSI, R. P. N. **Síndrome de burnout entre profissionais da área da saúde: revisão integrativa.** Revista UNINGÁ, Paraná, v. 41, p. 66–71, jul. 2014.

PINTO, H. M. S. et al. **Escuta e síndrome de burnout: uma estratégia para um ambiente de trabalho mais saudável.** REASU - Revista Eletrônica De Administração da Universidade Santa Úrsula, Rio De Janeiro, v. 2, n. 1, 27 dez. 2017.

SANTOS, V. C. DOS; VELOSO, C. S. A. **A síndrome de burnout e seus efeitos no contrato de trabalho.** Ampliando Revista Científica da Facerb, v. 3. n. 2., dez. 2016.

SILVA, A. A. DA; NORA, M.; OLIVEIRA, M. Z. DE. **A função preditora da síndrome de burnout para o turnover nos profissionais de enfermagem.** Avances en Psicología Latinoamericana, v. 35, n. 3, p. 433–446, dez. 2017.

SILVEIRA, L. DE B. R.; SALUSTIANO, E. DE O. **A importância da ergonomia nos estudos de tempos e movimentos.** P&D em Engenharia de Produção, Itajubá, v. 10, n. 1, p. 71–80, 2012.