

FATORES PREDISPOENTES DA SINDROME DE BURNOUT EM TRABALHADORES DE UM HOSPITAL PÚBLICO DE MÉDIA COMPLEXIDADE

BURNOUT SYNDROME PREDISPOSING FACTORS IN WORKERS FROM A PUBLIC HOSPITAL OF MEDIUM COMPLEXITY

Carolina Brito Goulart¹, Maria do Carmo Lourenço Haddad², Marli Terezinha Oliveira Vannuchi³, José Carlos Dalmas⁴

¹ Enfermeira residente em Gerência dos Serviços de Enfermagem da Universidade Estadual de Londrina – Londrina-PR.

² Doutora em Enfermagem. Docente do Departamento de Enfermagem da Universidade Estadual de Londrina – Londrina-PR.

³ Doutora em Saúde Pública. Docente do Departamento de Enfermagem da Universidade Estadual de Londrina – Londrina-PR.

⁴ Doutor em Engenharia de Produção. Docente do Departamento de Estatística e Matemática Aplicada da Universidade Estadual de Londrina-PR.

Artigo com base na monografia de especialização em Residência em Gerência dos Serviços de Enfermagem pela Universidade Estadual de Londrina – PR.

Correspondência: Carolina Brito Goulart (carol.goulart@sercomtel.com.br)

RESUMO

A Síndrome de Burnout é resultante de exposições prolongadas ao estresse no ambiente de trabalho ou em situações da vida pessoal. O profissional acometido pela doença apresenta exaustão física e mental, desencadeando problemas emocionais na vida pessoal e profissional. Este estudo buscou identificar os agentes estressores e fatores predisponentes da síndrome em trabalhadores de um hospital público de média complexidade da cidade de Londrina- PR. Trata-se de um estudo quantitativo, realizado com 187 trabalhadores. Foi aplicado um questionário semiestruturado, criado por Christina Maslach, Califórnia – EUA, e validado para uso no Brasil por Benevides-Pereira em 2001. A análise dos dados apontou que os trabalhadores de todas as categorias encontram-se sob efeito de fatores predisponentes da síndrome, englobando aspectos pessoais, organizacionais, de trabalho e sociais. A combinação dos fatores produz baixa valorização profissional, resultando na manifestação da Síndrome de Burnout com prejuízos pessoais, sociais e organizacionais.

Descritores: Esgotamento Profissional; Doenças Profissionais; Saúde do Trabalhador; Riscos Ocupacionais.

ABSTRACT

The Burnout Syndrome is a result of long exposure to stress in the workplace and during personal hardships. Professionals suffering from the disease show physical and mental exhaustion, leading to emotional problems in their personal and professional life. This quantitative research tried to identify Burnout Syndrome stress' agents in 187 workers from a medium complexity public hospital in Londrina, Paraná. The study used a semi-structured questionnaire developed by Christina Maslach, from California, US, and validated in Brazil by Benevides - Pereira in 2001. Data analysis showed that workers from all categories are under the influence of the syndrome involving personal, organizational, workplace, and social factors. The combination of these factors leads to loss of professional morale, resulting in Burnout Syndrome and with personal, social and organizational damages.

Key-words: Burnout, Professional; Occupational Diseases; Occupational Health; Occupational Risks.

INTRODUÇÃO

A saúde mental dos trabalhadores e da população em geral tem se tornado tema constante entre os pesquisadores, devido ao aumento da prevalência e do alto custo social que representam os transtornos mentais. Os fatores responsáveis pelo desequilíbrio e estresse no ambiente de trabalho são o clima organizacional, papéis ambíguos, pressões, conflitos, sobrecarga de trabalho, dupla jornada e a baixa remuneração¹.

As mudanças no mundo moderno têm acarretado, cada vez mais, em especialização, tecnologia, robotização, desumanização dos contatos humanos e afetivos dentro do ambiente de trabalho. Diante desse panorama da atualidade, encontram-se profissionais que fazem do contato direto, permanente, sua condição de trabalho. São chamados de profissionais de alto contato, que mantêm um inevitável envolvimento com outras pessoas e uma excessiva carga de trabalho em ambientes potencialmente geradores de conflitos².

O estresse ocupacional é uma das causas responsáveis por alterações do estado de saúde e de bem-estar do ser humano que podem levar à doença e à morte. É definido como um desgaste do organismo, causado pelas alterações psicofisiológicas que ocorrem quando o indivíduo é forçado a enfrentar situações que alteram seu estado emocional. Isso engloba situações que o torna feliz ou infeliz, levando ao desenvolvimento da Síndrome de Burnout³.

A Síndrome de Burnout é considerada uma reação à tensão emocional causada por lidar excessivamente com pessoas, em decorrência de sua profissão. Envolve três componentes: exaustão emocional, despersonalização e baixa realização profissional. A exaustão emocional se refere a um sentimento de sobrecarga emocional, falta de energia e entusiasmo. Despersonalização é um processo de insensibilidade, distanciamento de colegas do trabalho e de relacionamento impessoal. A redução da realização profissional diz respeito a uma tendência de se autoavaliar de forma negativa, infeliz, descontente e frustrada⁴.

Essa síndrome é, também, uma resposta ao estresse laboral crônico, em que se encontram envolvidas atitudes e condutas negativas em relação aos usuários, clientes, organização e trabalho. Essas atitudes e

sentimentos acarretam problemas para o trabalhador e para a instituição⁵.

As variáveis mais significativas no desenvolvimento da Síndrome de Burnout estão classificadas em características pessoais, organizacionais e sociais. As pessoais referem-se à idade, sexo, nível educacional, estado civil e filhos; as características organizacionais atribuem-se ao grau de responsabilidade envolvida no trabalho, relação interpessoal, função, cargo, ambiente de trabalho e cultura organizacional. Por fim, as características sociais estão relacionadas à família, relacionamentos estáveis, casamento, prestígio social, realização pessoal, entre outros⁶.

Síndrome de Burnout refere-se a um complexo processo multidimensional que resulta da interação entre aspectos individuais e o ambiente de trabalho. O ambiente de trabalho é formado por fatores relacionados à sua carreira profissional como comprometimento, valores, papéis desenvolvidos, fatores organizacionais e institucionais e, também, por fatores relacionados a políticas governamentais. Esses podem desencadear a doença no trabalhador, ocasionando um desequilíbrio entre as exigências do trabalho desenvolvido e o profissional que o realiza⁷.

Os profissionais podem ter implicações significativas para sua qualidade de vida, como também para a qualidade do serviço prestado. Podem apresentar sintomas físicos, como: fadiga, distúrbios do sono, dores musculares, alterações gastrointestinais, cansaço, cefaléias; psíquicos: falta de atenção, diminuição da memória e concentração, fixação de idéias, obsessão por problemas, perseguições; e comportamentais, entre eles, podem ser citados: isolamento, perda do interesse pelo lazer e trabalho, absenteísmo, aumento do consumo de bebidas, fumo e drogas, agressividade⁸.

Os mais afetados pela síndrome são os profissionais altamente comprometidos, motivados, dedicados ao trabalho, com elevadas expectativas, esperanças e tendência ao perfeccionismo em relação à sua carreira. Nesses trabalhadores, é possível observar, claramente, uma redução progressiva da sua produtividade, o que vem a interferir na qualidade do serviço prestado⁴.

O bem-estar e a saúde do trabalhador se refletem no funcionamento da instituição. A Síndrome de Burnout é responsável por

prejuízos nos relacionamentos interpessoais e desempenho profissional, podendo acarretar, para a instituição, alguns danos, como o absenteísmo, alta rotatividade, baixa produtividade entre outros, interferindo, diretamente, na produtividade e lucros da empresa⁸.

Diante do exposto, considerou-se a relevância do tema para a saúde do trabalhador, tendo em vista a importância da valorização do trabalho realizado pelos profissionais da saúde, com vistas à melhoria da qualidade de vida e bem-estar, condições e ambiente de trabalho. Assim, este estudo teve como objetivo identificar os agentes estressores e fatores desencadeantes para a Síndrome de Burnout em trabalhadores de saúde de um hospital público de média complexidade.

METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa quantitativa desenvolvida com 187 trabalhadores de diversas categorias profissionais, no período de julho a agosto de 2008, em um hospital público de média complexidade na cidade de Londrina- PR. A instituição possui 41 leitos e dispõe das unidades de pronto socorro, centro cirúrgico e setor de internação clínica, cirúrgica e pediátrica. É integrado ao Sistema Único de Saúde, (SUS) sendo referência na cidade de Londrina e região norte do Paraná.

Para a coleta de dados, foi aplicado o instrumento *Maslach Burnout Inventory (MBI)*, que fornece dados sobre as principais características da Síndrome de Burnout. Esse instrumento foi validado no Brasil por Benevides Pereira em 2001, é auto aplicado e contempla 22 itens registrando dados demográficos, laborais, fatores predisponentes e a sintomatologia apresentada. A frequência das respostas é avaliada através de uma escala de pontuação que varia de 0 a 6, sendo (0) nunca, (1) uma vez ao ano ou menos, (2) uma vez ao mês ou menos, (3) algumas vezes no mês, (4) uma vez por semana, (5) algumas vezes por semana, (6) todos os dias. A partir da somatória dos pontos, os resultados são avaliados frente às três dimensões da síndrome, como a exaustão emocional alta (26 a 54 pontos), despersonalização alta (9 a 30 pontos) e realização profissional baixa (0 a 33 pontos).

A análise dos dados foi realizada por meio do programa *Epi Info* versão 3.3.2 de 2005 e do programa *Statistical Package for Social Science (SPSS)* para *Windows*, versão 13.0, resultando em análise percentual descritiva. Os fatores predisponentes da Síndrome de Burnout foram agrupados conforme as dimensões da síndrome (alta exaustão emocional, alta despersonalização e baixa realização profissional). Como medida de associação, utilizou-se o teste de Qui Quadrado, com nível de significância de 5%.

O projeto de pesquisa foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Estadual de Londrina sob o parecer nº 278/07.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A caracterização dos sujeitos participantes mostrou que a maioria (69,5%) é do sexo feminino, com predomínio de profissionais casados (59,4%) e com filhos (81,3%). As mulheres são mais suscetíveis à Síndrome de Burnout do que o sexo masculino. Isso ocorre em razão da dupla jornada de trabalho a que, geralmente, são submetidas, diferenças culturais, facilidade em expressar suas emoções e sensibilidades⁹. Os profissionais que são casados ou têm companheiro fixo apresentam menos propensão a desenvolver a síndrome. A presença de filhos tem sido apontada como uma estratégia de enfrentamento de situações de conflitos e agentes estressores, ou seja, a Síndrome de Burnout⁹.

Quanto à faixa etária, 35,3% dos sujeitos estão entre 39 a 48 anos. Os profissionais mais experientes e com tempo prolongado de carreira criam habilidades e estratégias de enfrentamento utilizadas para alterar e evitar os momentos estressantes definidos como *coping*, que lhes atribui melhores atitudes e condutas frente a determinadas situações⁴. A síndrome afeta principalmente os profissionais mais jovens nos primeiros anos de profissão, devido à insegurança do recém-formado frente à realidade encontrada no trabalho⁹. Portanto, a idade para esses profissionais pode ser um fator de proteção para a ocorrência da Síndrome de Burnout, principalmente para os trabalhadores mais experientes como os encontrados em maioria na instituição. Para os trabalhadores jovens e recém-formados, a

idade se torna um fator predisponente para o desenvolvimento da síndrome.

Entre o grupo estudado, houve predomínio dos participantes em relação à prática de atividades físicas, sendo que 59,9% não praticam regularmente nenhum tipo de exercício físico. Atividades físicas realizadas regularmente são consideradas uma forma de prevenção da síndrome, uma vez que modificam e transformam o humor negativo, provocam sensação de prazer, previnem o estresse e reduzem tensões¹⁰.

Quanto ao lazer, 75,4% dos sujeitos desfrutam de atividades de lazer. O trabalhador que não dispõe de atividade de lazer e descanso, dedicando somente seu tempo ao trabalho, predispõe-se à exaustão. O lazer é um fator de proteção e prevenção contra a síndrome. Além de promover o bem-estar, gera crescimento pessoal, o que contribui para diminuição dos níveis de estresse e maior satisfação no trabalho¹¹.

Analisando a escolaridade da amostra, 59,4% dos sujeitos possuem ensino médio completo e, no momento, 17,1% estão estudando. As pessoas que possuem maior nível educacional têm mais propensão ao Burnout, devido a maiores expectativas e responsabilidades relacionadas à carreira profissional⁶.

Com relação ao perfil profissional, observou-se um predomínio de funcionários públicos concursados (50,3%) e, entre os profissionais lotados na instituição, 29,9% possuem outro vínculo empregatício em razão dos baixos salários. O trabalhador se vê obrigado a ter um segundo emprego para garantir o sustento da família, o que compromete e interfere em sua qualidade de vida³. A sobrecarga de trabalho é um fator importante no desenvolvimento da síndrome, sendo caracterizada por trabalho excessivo,

que ultrapassa a capacidade de execução do indivíduo por falta de conhecimento técnico ou científico, tempo para a realização da tarefa ou infra-estrutura organizacional⁶.

A Síndrome de Burnout afeta principalmente profissionais que prestam assistência direta às pessoas, como médicos, enfermeiros, professores, psicólogos, bombeiros, policiais, entre outros. Entretanto, além desses profissionais, qualquer profissional pode desenvolver a síndrome, até mesmo aqueles que não têm contato direto com pessoas. Pela própria característica do cargo, existem profissões de risco e de alto risco, sendo que são poucas as não atingidas por esta síndrome⁶. Do total da população, 80 (42,7%) dos sujeitos prestam assistência direta ao paciente e 107 (57,2%) dos sujeitos não prestam assistência direta ao paciente.

O início do desenvolvimento da síndrome se manifesta pela exaustão emocional desencadeada pelas demandas interpessoais e funções desempenhadas no trabalho. Assim, ocorre o início das reações de defesa perante as manifestações da síndrome, em que o profissional isola-se e passa a tratar sua clientela com indiferença, caracterizando a despersonalização⁶.

A Síndrome de Burnout é considerada uma consequência, resultado ou resposta a agentes estressores relacionados ao trabalho, que pode ter sido desencadeada pela falha ou insuficiência de estratégias de enfrentamento utilizadas contra os agentes estressores com o objetivo de abolir e diminuir o estresse e o desenvolvimento da síndrome¹⁰. Os fatores organizacionais podem desencadear um complexo desequilíbrio entre as exigências do trabalho desenvolvido e os profissionais que o realizam⁷. A Tabela 1 apresenta a distribuição dos fatores predisponentes relacionados à variável organizacional.

Tabela 1. Distribuição percentual dos fatores predisponentes da Síndrome de Burnout entre trabalhadores de um hospital público de médio porte. Londrina, PR – 2009.

Fatores Predisponentes	Pontuação (%)							Total
	Nunca	Uma vez/ ano ou menos	Uma vez/ mês ou menos	Algumas vezes/ mês	Uma vez/ semana	Algumas vezes/ semana	Todos os dias	
	0	1	2	3	4	5	6	
1. As atividades exigem mais tempo do que podem ser feitas em um dia de trabalho;	31,6	5,3	5,9	12,3	4,3	20,9	19,8	100
2. Há controle sobre os procedimentos e atendimentos realizados;	10,7	1,6	2,1	4,3	0,5	15,0	65,8	100
3. A instituição reconhece e recompensa o trabalho realizado pelos funcionários;	28,3	12,3	5,9	14,4	8,0	11,2	19,8	100
4. A instituição valoriza e reconhece o trabalho desenvolvido, investe e incentiva o desenvolvimento profissional de seus funcionários;	29,9	12,3	11,2	15,5	4,3	14,4	12,3	100
5. A equipe de trabalho, a coordenação e seus funcionários se relacionam de forma respeitosa;	13,9	4,3	1,6	17,6	2,7	21,9	38,0	100
6. Na instituição, há oportunidade de realizar um trabalho que o funcionário considera importante.	22,5	3,7	3,2	5,3	4,3	6,4	54,5	100

Na população estudada, 20,9% dos trabalhadores referiram que, algumas vezes, as atividades que desempenham exigem mais tempo do que podem fazer em um dia de trabalho e, 19,8 % afirmaram ter excesso de trabalho todos os dias. A sobrecarga de trabalho (quantidade ou qualidade) excessiva de demandas que ultrapassam a capacidade de desempenho, seja por incapacidade técnica, tempo ou de infra-estrutura organizacional, além de pressão no trabalho, ocasionam, principalmente, o aparecimento da exaustão emocional¹².

A falta de controle foi um fator destacado. Da população estudada, 10,7% referiu nunca ter tido controle sobre os procedimentos e atendimentos para os quais são designados na instituição que trabalham e, 15,0 % disseram sofrer com a falta de controle algumas vezes por semana. O monitoramento

do desempenho dificulta e impede que o indivíduo realize seu trabalho de forma eficiente e possua controle para desempenhá-lo da forma como julga ser mais efetivo, além de ser responsável pela pouca ou nenhuma satisfação pelo seu próprio trabalho¹².

Com relação ao reconhecimento e recompensa pelos diagnósticos precisos, atendimentos e procedimentos realizados pelos funcionários, 28,3 % citaram nunca terem sido recompensados dentro da instituição. A remuneração é uma forma de recompensa material sobre o trabalho, caso seja reduzida, pode ser interpretada pelo trabalhador como falta de reconhecimento por parte da organização. Outros fatores organizacionais são a inexistência de uma progressão na carreira e a ausência de *feedback* pelas chefias. O trabalhador da área da saúde mantém ainda expectativas relativas

à gratidão demonstrada pelos pacientes atendidos e seus familiares. Esses fatores, quando ausentes, têm sido apontados como desencadeadores da Síndrome de Burnout⁶.

Além disso, 29,9 % responderam nunca terem sido valorizados e reconhecidos pelo trabalho desenvolvido, assim como não recebem investimento e incentivo para o desenvolvimento profissional. Esse percentual mostra que a instituição não é sensível aos funcionários, pois não investe no desenvolvimento profissional e não valoriza o trabalho realizado. Em uma empresa onde há falha na união entre os profissionais, as relações são difíceis, acarretando em ausência de compromisso com o trabalho, desencadeando conflitos que serão impactados no processo de trabalho e produtividade⁷.

Em relação à variável respeito, nos vínculos internos da instituição entre equipe de trabalho e coordenação de seus funcionários, 38,0 % mencionaram que existe respeito nas relações de trabalho todos os dias e 21,9 % disseram que isso ocorre algumas vezes por semana. O tipo de relacionamento mantido dentro nos locais de trabalho é uma variável importante para desencadear a doença. Colegas de trabalho competitivos, indiferentes, egoístas e críticos tendem a contribuir para o desenvolvimento da síndrome⁶.

Outro fator considerado foi a oportunidade do funcionário em realizar o trabalho que considera importante. Observou-se que 54,5 % realizam um trabalho importante todos os dias e 22,5 % nunca o realizam. Quanto maior o nível de controle e participação nas decisões, maior a satisfação do indivíduo no trabalho⁽⁶⁾.

A Síndrome Burnout é resultado de um desequilíbrio em que o trabalho exige mais do que o indivíduo pode oferecer e proporciona menos do que ele precisa, é um fenômeno causado pelas relações entre indivíduo, trabalho e organização⁷.

Para que o indivíduo tenha qualidade de vida, é necessário que tenha também condições de trabalho, entre elas: o ambiente de trabalho adequado, os meios para desenvolvê-lo, a organização da instituição, alimentação, transporte, relacionamento interpessoal e salário. Algumas determinadas situações vivenciadas no ambiente de trabalho podem levar o indivíduo a um desgaste emocional, contribuindo para o estresse, comprometendo a qualidade de vida do

trabalhador e a qualidade de seu trabalho¹³. O desenvolvimento da síndrome depende de uma combinação de fatores individuais, organizacionais e sociais. Essa combinação de fatores produz baixa valorização profissional, resultando na síndrome¹⁴.

A incidência da Síndrome de Burnout foi constatada em 17 sujeitos que participaram da pesquisa, sendo que 9 (11,3%) trabalhadores têm seu trabalho voltado para a assistência direta ao paciente, como: médicos, técnicos e auxiliares de enfermagem e 8 (7,5%) são sujeitos que não atuam diretamente com pacientes, como: os auxiliares operacionais, os auxiliares administrativos e serviços gerais, funcionários da copa, técnicos de laboratório, porteiros, motoristas entre outros.

Os indivíduos que atribuem grande importância a seu trabalho são os mais suscetíveis à doença, pois estão envolvidos intensamente com o trabalho, sofrendo com os agentes estressores, além de trabalharem no ambiente hospitalar, que é um dos maiores geradores de estresse¹⁵.

A síndrome acarreta consequências pessoais e organizacionais para o profissional acometido, ocasionando em prejuízos pessoais (psicológicos, físicos, comportamentais, emocionais), sociais (isolamento e separações) e organizacionais (absenteísmo, rotatividade, baixa produtividade e acidentes de trabalho). Com isso, observa-se a importância em promover o bem-estar dos trabalhadores dentro das instituições de trabalho, pois irá refletir no funcionamento e produtividade da instituição como um todo⁸.

A Síndrome de Burnout só poderá ser compreendida à medida que sua complexidade for trabalhada, incluindo as condições de trabalho, sobrecarga, desempenho de papéis e importância social do trabalho, relacionamento interpessoal, adoção de novas tecnologias, desenvolvimento e capacitação profissional, tomada de decisão sobre seu trabalho, remuneração de acordo, entre outros, idade, sexo, tempo de exercício profissional, rede de suporte social e muitos outros¹⁶.

A realização do diagnóstico precoce da Síndrome de Burnout busca minimizar as consequências para o indivíduo, a equipe, clientes e a organização. O diagnóstico adequado necessita de avaliação correta dos sintomas, sua intensidade e frequência¹⁷.

Medidas de prevenção e intervenções devem ser tomadas para melhorar a saúde do trabalhador e seu ambiente de trabalho, para que ocorram mudanças no processo de trabalho e, conseqüentemente, o equilíbrio entre as expectativas do indivíduo e as exigências da organização, envolvendo todos os fatores que desencadeiam a síndrome¹⁸.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A importância deste estudo sobre fatores predisponentes da Síndrome de Burnout deu-se a partir da premissa que as características pessoais, organizacionais, de trabalho e sociais influenciam no desencadeamento e desenvolvimento da síndrome. Diante disto, observou-se que trabalhadores de diversas categorias encontram-se sob efeito de fatores predisponentes da síndrome.

O profissional que tem a manifestação da Síndrome de Burnout está em processo de desenvolvimento ou apresenta exaustão física e mental, sente-se sem ânimo e expectativa, originando problemas emocionais na vida pessoal e profissional. Além disso, com a perda da qualidade no serviço prestado, baixa produtividade e, conseqüentemente, a redução de recursos financeiros, ocorre um aumento de despesas para ele e para a instituição.

É necessário investir em prevenção, evitando, assim, as conseqüências da doença como o absenteísmo, rotatividade, baixa produtividade e acidentes de trabalho. Também, é preciso fazer um levantamento e provável diagnóstico das causas que podem vir a acometer esses funcionários dentro da instituição de trabalho, que servirão para promover o bem estar e a saúde dos empregados.

A iniciativa de enfrentamento da doença pelo funcionário é fundamental na busca de mecanismos de defesa e combate à síndrome. É imprescindível o profissional reconhecer que atividades físicas, de lazer e mudanças em seu comportamento podem resultar em um impacto positivo para o restabelecimento da sua saúde e, também, para o seu desempenho profissional.

REFERÊNCIAS

1. Manetti ML, Marziale MHP. Fatores associados à depressão relacionada ao trabalho de enfermagem. *Rev Estudos de Psicologia*. 2007;12 (1):79- 85.
2. Mallar SC, Capitão CG. Burnout e hardiness: um estudo de evidência de validade. *Rev Psico USF*. 2004;9 (1):19-29.
3. Pafaro RC, Martino MMF. Estudo do estresse do enfermeiro com dupla jornada de trabalho em um hospital de oncologia pediátrica de Campinas. *Rev Esc Enferm USP*. 2004;38 (2):152-60.
4. Souza WC, Silva AMM. A influência de fatores de personalidade e de organização do trabalho no Burnout em profissionais de saúde. *Rev Estudos de Psicologia PUC-Campinas*. 2009;19 (1):37-48.
5. Murofuse NT, Abranches SS, Napoleão AA. Reflexões sobre estresse e Burnout e a relação com a enfermagem. *Rev Lat Am Enfermagem*. 2005;13(2):255-61.
6. Benevides-Pereira AMT. Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.
7. Menegaz FDL. Características da incidência de Burnout em pediatras de uma organização hospitalar pública. 2004. 85p. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.
8. Volpato DC, Gomes FB, Castro MA, Borges SK, Justo T, Benevides-Pereira AMT. Burnout: o desgaste dos professores de Maringá. *Rev Eletrônica InterAção Psy*. 2003;1(1):42-8.
9. Magalhães RAC, Glina DMR. Prevalência de Burnout em médicos de um Hospital Público de São Paulo. *Rev Saúde, Ética & Justiça*. 2006;11(1):29-35.
10. Ebisui CTN. Trabalho docente do enfermeiro e a Síndrome de Burnout: desafios e perspectivas. 2008. 250 p. Tese (Doutorado em Enfermagem) – Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto/ USP, São Paulo.

11. Camara SG, Carlotto MS. Análise da produção científica sobre a Síndrome de Burnout no Brasil. Rev Psico PUCRS, 2008;39(2):27-31.
12. Trigo TR, Teng CT, Hallak JEC. Síndrome de Burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos. Rev Psiquiatria Clínica. 2007;34(5):223-33.
13. Christophoro R, Waidman. Estresse e condições de trabalho: um estudo com docentes do curso de enfermagem da UEM, Estado do Paraná. Rev Acta Sci. 2002;24(3):757-63.
14. Carlotto MS. A síndrome de Burnout e o trabalho docente. Rev Psicologia em Estudo. 2002;7(1):21-29.
15. Lima FD, Buunk AP, Araújo ABJ, Chaves JGM, Muniz DLO, Queiroz LB. Síndrome de Burnout em Residentes da Universidade Federal de Uberlândia-2004. Rev Bras de Educação Médica. 2007;31(2):137-146.
16. Feliciano KVO, Kovacs MH, Sarinho SW. Sentimentos de profissionais dos serviços de pronto-socorro pediátrico: reflexões sobre o burnout. Rev Bras Saude Mater Infant. 2005;5(3):319-28.
17. Gil-Monte PR, Marucco MA. Prevalência del "síndrome de quemarse por el trabajo" (burnout) em pediatras de hospitales generales. Rev Saude Publica. 2008;42(3):450-56.
18. Tamayo MR, Tróccoli BT. Exaustão emocional: relações com a percepção de suporte organizacional e com as estratégias de coping no trabalho. Rev Estudos de Psicologia. 2002;7(1):37-46.

Recebido em 16/3/2010.

Aceito em 24/5/2010.