

PREVALÊNCIA DA SÍNDROME DE BURNOUT EM FUNCIONÁRIOS DA ÁREA ADMINISTRATIVA DE UM CENTRO UNIVERSITÁRIO DO AGRESTE PERNAMBUCANO

Prevalence of burnout syndrome in employees in the administrative area of a university center in the agreste of pernambuco

Aline Leni Silva¹
Maria Eduarda Teixeira Farias¹
Talismania da Silva Lira¹
Ana Cecília Albuquerque²
Ana Maria Sá Barreto Maciel³

1 Estudante do curso de biomedicina do Centro Universitário Tabosa de Almeida

2 Docente do curso de biomedicina do Centro Universitário Tabosa de Almeida

3 Mestre em Psicologia Clínica, Especialista em Saúde Pública e Psicologia Hospitalar, Professora e Servidora Pública da Secretaria de Saúde de PE

RESUMO: A Síndrome de Burnout (SB) acomete profissionais que trabalham em contato direto com o público e estão expostos a estressores crônicos. O desequilíbrio na saúde do profissional pode levá-lo à exaustão, ao estresse emocional, insatisfação e desgaste físico e mental. O objetivo do trabalho foi determinar a prevalência e fatores associados da Síndrome de Burnout (SB) em trabalhadores da área administrativa de uma instituição de ensino do Agreste Pernambucano. Foi realizado um estudo do tipo transversal descritivo com os funcionários da área administrativa que atendiam ao público. Os funcionários preencheram um questionário contendo dados sociodemográficos, do tempo e tipo de trabalho, estilo de vida e o Inventário em Burnout de Maslach (MBI). Os dados foram armazenados e avaliados pelo Excel 2016. Dos 27 funcionários avaliados, a maioria era do sexo feminino, idade entre 25 e 40 anos, solteira, trabalhavam de 1 a 5 anos na instituição e 81% estavam na fase inicial da SB. O estudo observou que 100% dos participantes estavam em alguma fase da SB, portanto, deve-se pensar em estratégias de enfrentamento à síndrome, para que ela não evolua para outras fases, interferindo na saúde mental dos funcionários.

Palavras-chave: Síndrome. Burnout. Estresse. Prevalência.

ABSTRACT: The Burnout Syndrome (BS) affects professionals who work in direct contact with the public and are exposed to chronic stressors. Its determinants are

contextual, of a socio-professional nature, and the cause is not attributed to the individual. The imbalance in the health of the professional can lead to exhaustion, to emotional stress, dissatisfaction, physical and mental exhaustion. Therefore, this study aims to determine the prevalence and associated factors of Burnout Syndrome (BS) in workers in the administrative area of an educational institution of the Agreste of Pernambuco. This is a research with a quantitative approach, descriptive and transversal. The population is constituted of all employees in the administrative area of the institution that deal with the public directly or indirectly. The research was presented to employees according to the eligibility criteria, after signing the consent form, a self-report questionnaire was used for data collection. Of the 27 employees evaluated, most were female, aged between 25 and 40 years, single, worked from 1 to 5 years in the institution and 81% were in the initial phase of BS. It was found through the study a 100% prevalence of employees distributed in different stages of burnout syndrome.

Keywords: Syndrome, Burnout, Stress, Prevalence.

1. INTRODUÇÃO

As transformações ocorridas nos últimos anos nos processos de trabalho têm contribuído para o sofrimento psíquico dos trabalhadores e a ocorrência de estresse, o que pode ser mais evidente em locais de trabalho, onde há constante introdução de novas tecnologias no cotidiano do trabalho; em setores onde há aumento evidente da competitividade e em locais onde os trabalhadores apresentam dificuldades para realização do trabalho em equipe multiprofissional (BENEVIDES-PERERA, 2002).

O desequilíbrio na saúde do profissional pode levá-lo a exaustão, ao estresse emocional, insatisfação, gerando assim absenteísmos, licenças por auxílio doença, atingindo assim níveis altíssimos de desgaste físico e mental dos trabalhadores, além de desenvolver síndromes, dentre elas a de Burnout, devendo ser tratados como um problema de saúde pública, social e uma preocupação mundial (ALVES; PALERMO NETO, 2007).

O conceito de Burnout – em inglês coloquial, “combustão completa” – foi formulado pelo psicanalista norte-americano Herbert Freudenberger, nos anos 1970,

para nomear uma reação de esgotamento físico e mental vivenciada por profissionais de saúde envolvidos na assistência a usuários de drogas (FREUDENBERGUER, 1974). Identificado inicialmente nas áreas de cuidado/serviços (saúde, serviço social, assistência jurídica, atividade policial e de bombeiros) e da educação, o Burnout foi tradicionalmente definido como uma síndrome psicológica composta de três dimensões: exaustão emocional (sensação de esgotamento de recursos físicos e emocionais), despersonalização ou cinismo (reação negativa ou excessivamente distanciada em relação às pessoas que devem receber o cuidado/serviço) e baixa realização pessoal (sentimentos de incompetência e de perda de produtividade) (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001).

A Síndrome de Burnout (SB) acomete profissionais que trabalham em contato direto com o público e estão expostos à estressores crônicos. Seus determinantes são contextuais, de natureza socioprofissional, não se atribuindo a causa ao indivíduo (GIL-MONTE; CARLOTTO; CÂMARA, 2011; GOMES; QUINTÃO, 2011).

Diante das consequências indesejáveis que a SB traz, tanto para o profissional, quanto para o cliente e a instituição é importante que sejam desenvolvidas manobras de enfrentamento com a finalidade de atenuar os problemas existentes no ambiente de trabalho, diminuindo as dificuldades, dando suporte aos trabalhadores, propiciando melhores condições de vida, dentro e fora da organização e, conseqüentemente, melhorando a qualidade do trabalho prestado ao indivíduo.

2. OBJETIVO

Determinar a prevalência e fatores associados da Síndrome de Burnout em trabalhadores da área administrativa de uma instituição de ensino do Agreste Pernambucano.

3. PERCURSO METODOLÓGICO

Foi realizado um estudo quantitativo, descritivo e transversal, onde foram avaliados trabalhadores da área administrativa, que atendiam o público (externo ou interno), de uma instituição de ensino superior do agreste pernambucano, no período de abril a julho de 2021.

Diante da pandemia da Covid-19, os participantes responderam voluntariamente, via google forms, um questionário com variáveis sociodemográficas; de tempo de trabalho na instituição avaliada; tipo de atendimento; horas de sono; realização de atividade física; socialização com amigos. Além deste questionário, os participantes responderam o Inventário em Burnout de Maslach (MBI), um questionário auto-informe, elaborado por Christina Maslach e Susan Jackson em 1978 (MASLACH; JACKSON, 1981) e adaptado por Tamayo em 1997. A escala adaptada foi do tipo Likert reduzida, que varia de 1 a 5 (1-nunca, 2-raramente, 3-algumas vezes, 4- frequentemente, 5- sempre). Cada funcionário respondeu às 22 perguntas do inventário, utilizando a escala supracitada, onde foi obtido um valor, para cada funcionário, diante do somatório dos pontos, e posteriormente esses números foram avaliados, frente ao quantitativo de pontos abaixo (JBELI, 2008):

De 0 a 20 pontos: Nenhum indício da Burnout;

De 21 a 40 pontos: Possibilidade de desenvolver Burnout.

De 41 a 60 pontos: Fase inicial da Burnout.

De 61 a 80 pontos: A Burnout começa a se instalar.

De 81 a 100 pontos: O trabalhador pode estar em uma fase considerável da Burnout

Os dados foram armazenados e avaliados pelo Microsoft Excel versão 2016, onde foram observadas as frequências relacionadas a cada variável avaliada e em relação à escala de Maslach (MBI).

O trabalho foi avaliado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa sob o número 4.602.390.

4. RESULTADOS

Foram avaliados 27 funcionários, que no período de estudo atendiam ao público em um Centro Universitário no Município de Caruaru-PE.

A média de idade foi de 37 anos, sendo 20 anos, a idade mínima e 57 anos, a idade máxima. A tabela 1 mostra uma caracterização da amostra quanto às variáveis sociodemográficas.

Tabela 1. Distribuição dos funcionários que atendem ao público de um Centro Universitário do Agreste Pernambucano, em relação às variáveis Sociodemográficas.

Características	N	%
Sexo biológico		
Masculino	5	18,5
Feminino	22	81,5
Faixa etária		
De 18 a 24 anos	4	14,8%
De 25 a 40 anos	16	59,3%
De 41 a 60 anos	7	25,9%
Estado Civil		
Solteiro (a)	15	55,6%
Casado (a)	9	33,3%
Divorciado (a)	1	3,7%
Outros	2	7,4%
Escolaridade		
Ensino Médio	10	37%
Ensino Superior	7	25,9%
Pós Graduação	9	33,3%
Outros	1	3,7%

Ao se verificar variáveis relacionadas ao tempo de trabalho na instituição e ao tipo de público que os funcionários atendiam, observou-se que a maioria tinha de 1 a 5 anos e atendiam tanto o público interno, quanto o público externo (Tabela 2).

Tabela 2. Distribuição dos funcionários que atendem ao público de um Centro Universitário do Agreste Pernambucano, em relação ao tempo que trabalha e ao tipo de público.

Características	N	%

Tempo de Trabalho

De 1 a 5 anos	15	55,6%
De 6 a 10 anos	4	14,8%
Mais de 10 anos	8	29,65%

Tipo de Atendimento

Atendimento ao público externo	1	3,7%
Atendimento ao público interno	7	25,9%
Atendimento externo e interno	19	70,4%

Quanto às variáveis relacionadas ao estilo de vida do funcionário verificou-se que a maioria não praticava atividade física, todavia dormiam de 6 a 8 horas e grande parte afirmou não ter vida social com amigos (Tabela 3).

Tabela 3. Distribuição dos funcionários que atendem ao público de um Centro Universitário do Agreste Pernambucano, em relação à prática de atividade física, horas de sono e vida social com amigos.

Características	N	%
Horas de Sono		
Menos de 6 horas	4	14,8%
De 6 a 8 horas	21	77,8%
Acima de 8 horas	2	7,4%
Atividade Física		
Sim	5	18,5%

Não	10	37%
Às vezes	12	44,4%
Sair com amigos		
Sim, mais de 2 dias durante a semana	0	0
Sim, pelo menos 1 dia durante a semana	5	18,5
Sim, da sexta ao domingo	0	0
Sim, apenas no sábado e domingo	11	40,7
Não, não saio com amigos	11	40,7

Em relação à Síndrome de Burnout, a maioria dos funcionários apresentou uma pontuação que indica a fase inicial da Burnout (Gráfico 1).

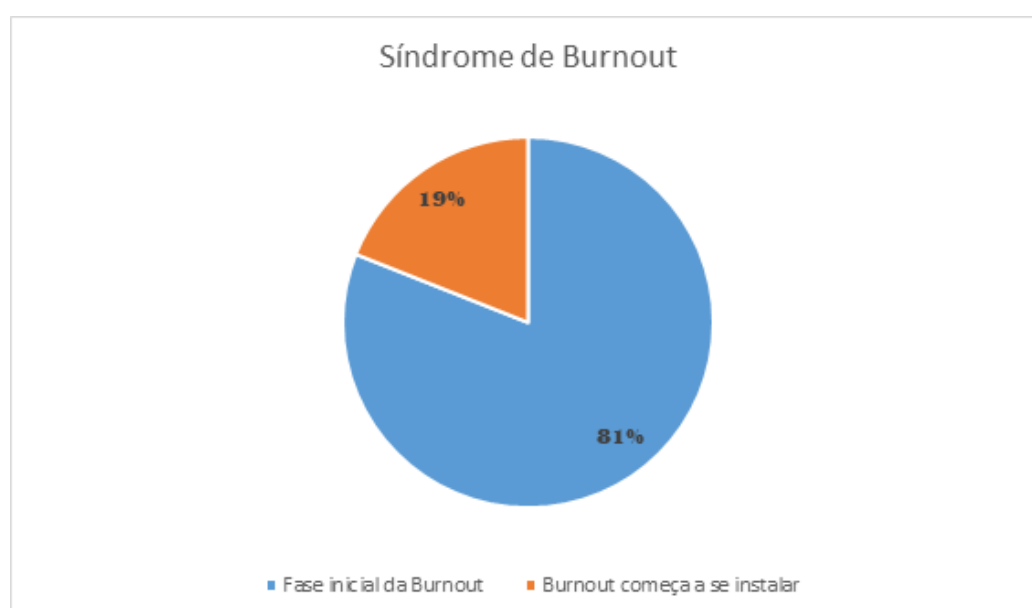


Gráfico. Distribuição dos funcionários avaliados em relação à Síndrome de Burnout, de acordo com a Escala de Maslach (MBI).

5. DISCUSSÃO

A definição da síndrome mais aceita é embasada na perspectiva sociopsicológica, a qual se enquadra na teoria proposta por Maslach e colaboradores (MASLACH; JACKSON, 1981; MASLACH; LEITER, 1997; MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001). A síndrome de Burnout (SB) pode ser considerada uma resposta crônica aos estressores interpessoais advindos da situação laboral, uma vez que o ambiente de trabalho e sua organização podem ser responsáveis pelo sofrimento e desgaste que acometem os trabalhadores (MASLACH; JACKSON, 1981).

As possíveis causas da SB giram em torno do descontentamento geral no trabalho, desgaste, especialmente em condições insalubres e a busca desenfreada por produtividade. De um modo geral, as profissões que têm uma maior probabilidade do surgimento da SB são aquelas que envolvem um contato mais próximo com o público, de forma diária e repetitiva, e principalmente de cunho emocional. Ocupar cargos com atribuições mais variadas e mais complexas; trabalhar em estruturas com poucos níveis hierárquicos e mais responsabilidades; demanda de novos conhecimentos para se manter no mercado; longas jornadas de trabalho; número insuficiente de pessoal, gerando acúmulo de funções; alta exposição do profissional a riscos físicos e químicos; os conflitos interpessoais no trabalho; a falta de reconhecimento e valorização da profissão; o excesso de trabalho; salários baixos e a necessidade de vários vínculos empregatícios podem ser gatilhos desencadeadores (MUROFUSE, SOLDATI ABRANCHES, ALVES NAPOLEÃO, 2005; BORGES, 2005; ROSA, CARLOTTO, 2005; TAMAYO, 2009).

Como já falado anteriormente, o burnout é constituído por três dimensões, que são exaustão emocional, despersonalização e baixa realização pessoal no trabalho (MASLACH; JACKSON, 1981). A exaustão emocional é caracterizada pela falta ou carência de energia, entusiasmo e por sentimento de esgotamento de recursos. Os trabalhadores acreditam que já não têm condições de despender mais energia para pessoas como faziam antes. Já a despersonalização faz com que o profissional passe a tratar os clientes, colegas e a organização como objetos, de maneira que pode desenvolver insensibilidade emocional. E a baixa realização profissional revela-se por

uma tendência do trabalhador em se autoavaliar de forma negativa. As pessoas sentem-se infelizes com elas próprias e insatisfeitas com seu desenvolvimento profissional (CARLOTTO; CÂMARA, 2008).

O estresse no trabalho já foi comprovado como uma causa que impacta diretamente a saúde física e mental, além de alterar a produtividade e outros fatores importantes. O estudo do estresse numa perspectiva psicológica, centrado nas alterações da cognição e da afetividade e tendo em conta, sem dúvida, as alterações fisiológicas que acompanham esse processo, envolve uma rede complexa de variáveis. Variáveis demográficas, pessoais e emocionais, como as pressões e a alta demanda de atividades no âmbito do trabalho, gerando desequilíbrio emocional e conseqüentemente aumento do estresse (REIS *et al.*, 2010).

Como estratégia de enfrentamento, as empresas podem tentar combater o estresse por meio de metas realistas, melhoria do ambiente de trabalho e da comunicação, aumento do envolvimento dos funcionários nas decisões, implantação de programas de bem-estar, diminuição de ruídos no local de trabalho, reconhecimento e recompensa aos colaboradores e redução de conflitos pessoais (CHIAVENATO, 2014). Algumas empresas, têm adotado o rodízio de cargos (transferência temporária a outra função), em uma tentativa de conceder ao funcionário uma pausa e treiná-lo em várias funções diferentes (WAGNER; HOLENBECK, 2000).

O questionário Maslach Burnout Inventory (MBI) é o instrumento mais utilizado na investigação da doença, uma vez que ele aborda as três dimensões da síndrome. Apesar do MBI ser o padrão ouro para a detecção da síndrome, não é possível diagnosticar o burnout somente por essa escala, ela serve apenas para dar um direcionamento da síndrome e levantar suspeita, todavia a consulta com um médico ou psicoterapeuta não pode ser descartada (JBELI,2008).

Existe uma falta de dados na literatura no que concerne à frequência da SB em funcionários administrativos. Na literatura, a SB é mais abordada em profissionais da área da saúde e professores, visto que inicialmente a SB só era fruto de pesquisa nestas áreas de atuação (GOMES; QUINTÃO, 2011; MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001; QUINTÃO; DAVID, 2012).

Observou-se que o referido estudo apresentou um percentual alto da SB em funcionários administrativos, sendo semelhantes a alguns estudos realizados com profissionais de saúde e professores (ALVES et al., 2020; BATISTA et al., 2010; MOREIRA et al., 2009; TIRONI et al., 2009).

Um estudo conduzido em escolas da rede municipal de João Pessoa, Paraíba, avaliou a prevalência da SB em professores e os resultados evidenciaram que 33,6% dos professores apresentaram alto nível de exaustão emocional; 8,3% deles tinham alto nível de despersonalização; e 43,4% demonstraram baixo nível de realização profissional (BATISTA et al., 2010). Uma pesquisa com 151 profissionais de enfermagem em um hospital de grande porte da Região Sul do Brasil detectou que 54 (35,7%) dos trabalhadores apresentaram SB (MOREIRA et al., 2009). A prevalência da SB apontada por estudo em intensivistas da cidade de Salvador foi de 63,3%. O trabalho exercido por esses profissionais foi classificado como de alta demanda psicológica, o que implica maiores riscos à saúde do trabalhador (TIRONI et al., 2009).

O estudo de Alves *et al.* (2020) observou uma prevalência da SB de 62,9% (73/116) em técnicos de Enfermagem, sendo a idade média dos participantes de 40 anos de idade e a maioria do sexo feminino. Isso se deve provavelmente ao fato de que a profissão de Enfermagem é predominantemente feminina, e o estresse e a síndrome de burnout são predominantes em mulheres devido ao fato delas exporem mais seus sentimentos.

Níveis altos de estresse podem gerar problemas na qualidade do sono, tensão muscular e fadiga. Segundo Reimão (1996), o sono é considerado uma função biológica de extrema importância para restabelecer as funções mentais e físicas, associadas a fatores como o processamento dos tipos de memórias a restauração e preservação de energia, termorregulação. Tanto a quantidade, como a qualidade de sono vão mudar ao longo da idade, e é importante ressaltar que cada pessoa possui seu padrão de sono moldado no ritmo de 24 horas, algumas necessitando em média de oito horas, outras um pouco mais ou menos (SCHMUTLER, 2004; VALLE, 2011).

Dentro dos resultados obtidos foi observado que a maioria dormiam entre 6 e 8 horas, todavia não foi possível determinar a qualidade do sono nos funcionários, pois como falado anteriormente, além da quantidade de horas de sono necessárias

serem relativas para cada indivíduo, seria necessário aplicar o índice de qualidade de sono de Pittsburgh (PSQI), para verificar os dados.

Quando questionados sobre a realização de atividades físicas, os entrevistados responderam, em sua maioria, que só praticavam atividades físicas às vezes. Deve ser levado em consideração que uma vida com exercícios físicos diminui o estresse, proporcionando qualidade de vida e diminuindo os riscos em relação aos problemas metabólicos e cardiovasculares.

Em contrapartida uma vida sedentária, ou seja, sem nenhuma prática de atividade física vai trazer consequências para a saúde (MARON, 2000). De acordo com os estudos de Moueleu Ngalagou *et al.* (2018) e Gerber *et al.* (2013), a prática regular de exercício físico pode promover uma série de benefícios como a melhora na qualidade de sono, fazendo com que a sensação de exaustão emocional fosse menor, além da melhora no comportamento cognitivo.

A socialização com os amigos nos finais de semana foi relatada por 11 funcionários, todavia a mesma quantidade informou não ter momentos durante a semana e nem finais de semana com os amigos. Isso pode ser reflexo da pandemia da Covid-19, que diante dos decretos estaduais e municipais (PERNAMBUCO, 2021), os locais de convivência ficaram fechados, levando as pessoas a fazerem distanciamento social. Identificar e compreender a determinação do trabalho nas condições de vida constitui um eixo importante para verificar como o trabalhador percebe e organiza suas relações com o mundo "fora do trabalho", contemplando o acesso aos recursos sociais, de educação, saúde, lazer, entre outros. Quando essas relações não estão em harmonia, o ambiente de trabalho pode lhe causar problemas de saúde ocupacional (SOUZA; FIGUEIREDO, 2004).

O burnout é a síndrome da desistência, estando nessa situação o indivíduo deixa de investir em seu trabalho e nas relações afetivas que acontecem a partir dele, ficando incapacitado de se envolver emocionalmente com ele, como consequência da incapacidade de lidar com o mesmo. Conforme a literatura um indivíduo está com a síndrome quando apresenta um cansaço excessivo causado por investir em determinada causa, estilo de vida ou relacionamento que não atendeu as expectativas (ABREU *et al.*, 2002; BOCK, SARRIERA, 2006).

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo observou que todos os funcionários avaliados encontram-se em alguma fase da SB, portanto, podem desenvolver futuramente um grau maior da síndrome, sendo preocupante, pois além da síndrome, vários outros sintomas podem ser desencadeados devido ao estresse, como dores de cabeça, ansiedade, mal humor, falta de concentração, mudança nos hábitos alimentares e esquecimento.

O estresse no ambiente de trabalho e a qualidade no atendimento ao cliente são temas estudados nos meios empresariais e acadêmicos, para que haja benefícios para a instituição, na satisfação do colaborador e clientes, no controle da produtividade e principalmente na motivação dos funcionários.

A prevenção do burnout deve contemplar ações conjuntas entre a organização, sociedade e colaboradores. A empresa pode aderir a ações que possam minimizar o estresse entre os colaboradores, proporcionando atividades laborais, como alongamentos e flexibilidade de horários da jornada. É importante destacar também, que a oferta de oportunidades para os trabalhadores e a abertura de um espaço onde as sugestões e críticas possam ser bem-vindas são situações atrativas que podem gerar bem estar aos colaboradores da instituição.

REFERÊNCIAS

ABREU, K. L. *et al.* Estresse ocupacional e Síndrome de Burnout no exercício profissional da psicologia. **Psicologia: ciência e profissão**, v. 22, n. 2, pp. 22-29, 2002.

ALVES, G.J.; PALERMO-NETO J. Neuroimunomodulação: sobre o diálogo entre os sistemas nervoso e imune. **Rev Bras Psiquiatr.** 2007

ALVES, MICHELLE CARDOSO E CARDOZO *et al.* Burnout Syndrome prevalence among nursing technicians of an Adult Intensive Care Unit. *Revista Brasileira de Enfermagem* [online]. 2021, v. 74, suppl 3 Acesso em: 3 de setembro de 2021 , Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/0034-7167-2019-0736>>.

BATISTA, J.B.V.; CARLOTTO, M.S.; COUTINHO, A.S.; AUGUSTO, L.G.S. Prevalência da Síndrome de Burnout e fatores sociodemográficos e laborais em professores de escolas municipais da cidade de João Pessoa, PB. **Rev Bras Epidemiol**. 2010

BENEVIDES-PEREIRA, A.M.T. Burnout: quando o trabalho ameaça a vida do trabalhador. **São Paulo (SP): Casa do Psicólogo**, 2002

BÖCK, V. R.; SARRIERA, J. C. O grupo operativo intervindo na Síndrome de Burnout. **Psicologia escolar e educacional**, v. 10, n. 1, pp. 31-39, 2006.

BORGES, L. O. Os profissionais de saúde e seu trabalho. São Paulo, **Casa do Psicólogo**, 2005.

CARLOTTO, M. S.; CÂMARA, S. G. **Propriedades psicométricas do questionário de satisfação no trabalho (S20/23)**. *PsicoUSF*, 12(2), 203-210. 2008

CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Barueri: **Manole**, p. 5-457. 2014

FREUDENBERGER, H. J. Staff burnout. **J. Soc. Issues**, v. 30, p. 159-165, 1974.

GERBER, M. *et al.* Aerobic exercise training and burnout: a pilot study with male participants suffering from burnout. **BMC Research Notes**. v. 6, n. 78, 2013.

GIL-MONTE, P. R.; CARLOTTO, M. S.; CÂMARA, S. . Prevalence of burnout in a sample of Brazilian teachers. **The European Journal of Psychiatry**. 2011

GOMES A. P.; Quintão S. Burnout, satisfação com a vida, depressão e carga horária em professores. **Análise Psicológica**, 2011

JBEILI, C. Questionário preliminar de identificação da burnout. 2008. Disponível em: http://www.chafic.com.br/index_arquivos/burnout.pdf. Acessado em: 10 Junho de 2019.

MARON, B. J. The paradox of exercise. **New England Journal of Medicine**. v. 343, n. 19, p. 1409-1411, 2000.

MASLACH, C.; JACKSON, S. E. The measurement of experienced burnout. **Journal of Occupational Behavior**, 1981.

MASLACH, C.; LEITER, M. P. The truth about burnout: how organizations cause personal stress and what to do about it. San Francisco: **Jossey Bass**, 1997.

MASLACH, C.; SCHAUFELI, W.B.; LEITER, M.P. Job burnout. Annu. **Rev. Psychol.**, v. 52, p. 397-422, 2001.

MOREIRA, D.S.; MAGNAGO, R.F.; SAKAE, T.M.; MAGAJEWSKI, F.R.L. Prevalência da síndrome de burnout em trabalhadores de enfermagem de um hospital de grande porte da Região Sul do Brasil. **Cad Saúde Pública**. 2009

MOUELEU NGALAGOU, P.T.M. ET AL. Burnout syndrome and associated factors among university teaching staff in Cameroon= Effect of the practice of sport and physical activities and leisures. **Encéphale**. 2018.

MUROFUSE, N. T.; SOLDATI ABRANCHES, S.; ALVES NAPOLEÃO, A. Reflexões sobre estresse e Burnout e a relação com a enfermagem. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 13, n. 2, 2005.

PERNAMBUCO CONTRA O CORONAVÍRUS. **Medidas Governamentais**. Disponível em: <https://www.pecontracoronavirus.pe.gov.br/>. Acesso em: 23 set. 2021.

QUINTÃO, S.; DAVID, I. C. . Burnout em Professores: a sua relação com a personalidade, estratégias de coping e satisfação com a vida. **Acta Médica Portuguesa**, 25(3), 145-155. 2012

REIMÃO, R. Sono: estudo abrangente (2a. ed.). São Paulo: **Atheneu**, 1996.

REIS, Ana Lúcia Pellegrini Pessoa dos; FERNANDES, Sônia Regina Pereira; GOMES, Almiralva Ferraz. Estresse e fatores psicossociais. **Psicol. cienc. prof.**, Brasília , v. 30, n. 4, p. 712-725, dez. 2010 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932010000400004&lng=pt&nrm=iso>. acesso em 13 nov. 2020.

ROSA, C.; CARLOTTO, M. S. Síndrome de Burnout e satisfação no trabalho em profissionais de uma instituição hospitalar. **Revista da SBPH**, v. 8, n. 2, pp. 1-15, 2005.

SCHMUTLER, K.M.R.S. O sono no período neonatal. In: Reimão, R. (Ed). Sono normal de doenças do sono. São Paulo: **Associação paulista de medicina**, 2004, p. 41-45.

SOUZA, L. B., & Figueiredo, M. A. C. Qualificação profissional e representações sobre trabalho e qualidade de vida. **Paidéia** ,Ribeirão Preto, 14, 221-232, 2004.

TAMAYO, M. R. Burnout: implicações das fontes organizacionais de desajuste indivíduo-trabalho em profissionais da enfermagem. **Psicologia: reflexão e crítica**, v. 22, n. 3, 2009.

TIRONI, M.O.S; NASCIMENTO SOBRINHO, C.L; BARROS D.S.; REIS, E.J.F.B; MARQUES FILHO, E.S, ALMEIDA, A., *et al.* Trabalho e síndrome da estafa profissional (Síndrome de Burnout) em médicos intensivistas de Salvador. **Rev Assoc Med Bras.** 2009

VALLE, L.E.L.R. **Estresse e distúrbios do sono em professores: saúde mental no trabalho.** 2011.209f. Tese (Doutorado- Programa de pós-graduação em psicologia. Área de concentração psicologia social) Instituto de psicologia da Universidade de São Paulo. São Paulo.

WAGNER III, J. A., HOLLENBECK, J. R. **Comportamento organizacional.** São Paulo: Saraiva. 2000