

**FACULDADE PATOS DE MINAS
DEPARTAMENTO GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
CURSO BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

LUANA BARBARA PIRES BARBOSA

**SINDROME DE *BURNOUT*: causas, sintomas, consequências e possíveis
tratamentos**

**PATOS DE MINAS
2023**

LUANA BARBARA PIRES BARBOSA

SINDROME DE *BURNOUT*: causas, sintomas, consequências e possíveis tratamentos

Artigo apresentado à Faculdade Patos de Minas como requisito para conclusão do Curso de Graduação em 2023 para finalidade de obtenção do título de Bacharel, podendo gozar dos direitos de Administrador.

Orientadora: Profa. Dra. Luciana de Araújo Mendes Silva

**PATOS DE MINAS
2023**

FACULDADE PATOS DE MINAS
DEPARTAMENTO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
Curso Bacharelado em Administração

LUANA BARBARA PIRES BARBOSA

SINDROME DE *BURNOUT*: causas, sintomas, consequências e possíveis tratamentos

Banca Examinadora do Curso de Bacharelado em Administração, composta em 27 de Novembro de 2023.

Orientadora: Profa. Dra. Luciana de Araújo Mendes Silva
Faculdade Patos de Minas

Examinadora 1 : Profa. Ma. Constance Rezende Bonvicini
Faculdade Patos de Minas

Examinadora 2: Profa. Ma. Dinamar Vidalas Rodrigues
Faculdade Patos de Minas

**ATA DE DEFESA DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DO CURSO, APRESENTADO POR
LUANA BARBARA PIRES BARBOSA
COMO PARTE DOS REQUISITOS PARA OBTENÇÃO DO TÍTULO DE BACHAREL EM
ADMINISTRAÇÃO DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO.**

Aos dias do mês e ano abaixo datado, reuniu-se, na Semana Acadêmica da ESUN, a Comissão Examinadora designada pelo Colegiado do Curso de Graduação em Administração da Faculdade Patos de Minas, constituída pelos professores abaixo assinados, na prova de defesa de seu trabalho de curso intitulado:

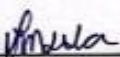
SINDROME DE BURNOUT: CAUSAS, SINTOMAS, CONSEQUENCIAS E POSSIVEIS TRATAMENTOS

Concluída a exposição, os examinadores arguíram alternadamente o graduando(a) sobre diversos aspectos da pesquisa e do trabalho, como REQUISITO PARCIAL DE CONCLUSÃO DE CURSO. Após a arguição, a comissão reuniu-se para avaliar o desempenho do(a) graduando(a), tendo chegado ao resultado, o(a) graduando(a)

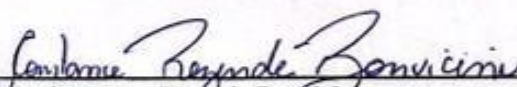
LUANA BARBARA PIRES BARBOSA

foi considerado(a) (aprovada). Sendo verdade eu, Profa. Doutora Luciana de Araújo Mendes e Silva, Docente Chefe do Núcleo Científico do Curso de Administração, confirmo e lavro a presente ata, que assino juntamente com o Coordenador da Escola e os Membros da Banca Examinadora.

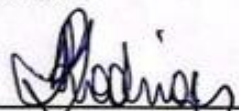
Patos de Minas - Defesa ocorrida em segunda-feira, 27 de novembro de 2023




Prof.ª. Dra. Luciana de Araújo Mendes Silva
Orientador




Profa. Ma. Constance Rezende Bonvicini
Examinador 1



Prof.ª. Ma. Dinamar Vidallas Rodrigues
Examinador 2



Prof. Me. Unilson Gomes Soares
Coordenador da Escola Superior de Negócios



Prof.ª. Dra. Luciana de Araújo Mendes Silva
Chefe do Núcleo Científico da Escola Superior de Negócios

Dedico este trabalho aos meus pais pelo amor incondicional, apoio e sacrifícios que me fizeram para proporcionar esta educação. Em especial dedico o presente trabalho a minha orientadora Prof. Dra Luciana Mendes de Araújo suas orientações e correções foram de grande importância para sua elaboração.

AGRADECIMENTOS

Agradeço em primeiro lugar, a Deus, que iluminou o meu caminho e me deu força e orientação ao longo de toda jornada que culminou neste Trabalho de conclusão de curso. Sua graça e bênçãos foram fundamentais para minha perseverança e realização.

Gostaria de expressar minha profunda gratidão aos meus pais, Geraldo e Rosilene, por seu amor incondicional, apoio inabalável e pelo exemplo dedicação que sempre me inspirou. Agradeço também aos meus familiares, amigos e colegas, que compartilharam essa jornada comigo, proporcionando encorajamento e compreensão nos momentos mais desafiadores.

A minha orientadora e professora, sou imensamente grato por sua orientação, conhecimento e paciência ao longo do processo de pesquisa e escrita deste trabalho. Suas contribuições foram inestimáveis.

Por fim, agradeço a todos que de alguma forma contribuíram para este trabalho e para o meu crescimento acadêmico e pessoal. Este é um marco importante em minha vida, e todos vocês têm um lugar especial em meu coração. Obrigado do fundo do meu coração.

A Deus toda honra, toda glória, todo louvor, toda gratidão e toda adoração. Seja grato em qualquer circunstância. Ainda que tudo saia diferente dos seus planos, ainda que você não entenda o porquê de não ter sido como queria, agradeça ao Senhor. Ele sabe o que é melhor para sua vida, os sonhos de Deus são muito maiores que os seus. Os planos e projetos que Ele tem para sua vida, são extremamente maravilhosos. Deus não quer sua tristeza, Ele quer o melhor para sua vida.

Luh M.

SINDROME DE BURNOUT: causas sintomas consequências e possíveis tratamentos

BURNOUT SYNDROME: causes symptoms consequences and possible treatments

Luana Bárbara Pires Barbosa¹

Luciana de Araújo Mendes Silva²

RESUMO

Na atualidade, as enfermidades ocupacionais são analisadas como sendo uma das razões do prejuízo da produtividade laboral do trabalhador, bem como causadora até mesmo de desligamento da organização. A necessidade de ser reconhecido profissionalmente ou, ansiedade de se manter, no emprego, a concorrência ou a execução de atividades que exigem alto grau de responsabilidade ocasionam o cansaço mental e físico do trabalhador e, em consequência de tudo isto ocorre o estresse e esse, se prolongado, gera a Síndrome de *Burnout*. O objetivo: desse estudo é verificar as causas, sintomas e consequências da Síndrome de *Burnout*, bem como as estratégias de prevenção e tratamento que podem ser adotadas para minimizar seu impacto na vida dos profissionais. As informações foram conseguidas por meio de uma revisão narrativa da literatura, de cunho qualitativo/descritivo, embasada em livros, artigos, dissertações e teses que abordam o tema. A literatura utilizada apontou que a Síndrome de *Burnout* é causada por fatores relacionados à insegurança nas realizações dos procedimentos, bem como em relação a permanência no emprego, necessidade de dois a três vínculos empregatícios dentre outros. Além disso, evidenciou-se que o tratamento precisa ser abordado como problema coletivo e organizacional e não como um problema individual. Também foi possível analisar que existem meios para evitar, reconhecer os sintomas e tratar a doença para salvaguardar não só o trabalhador, mas também toda a instituição. Essas ações preventivas podem ter foco tanto no colaborador quando nas formas de organização do trabalho e urgem de serem adotadas no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Atividade laboral. Trabalhador. Doença ocupacional. Síndrome de *Burnout*.

¹ Graduanda em Administração pela Faculdade Patos de Minas (FPM). luana.22542@alunofpm.br

² Doutorado em Promoção de saúde pela Universidade de Franca (Unifran). Docente e orientadora do Departamento de Graduação em Administração da FPM. luciana.silva@faculdadepatosdeminas.edu.br

ABSTRACT

Nowadays, occupational illnesses are considered one of the reasons for the loss of worker productivity, as well as causing even dismissal from work. The need to be recognized professionally or the anxiety of maintaining employment, competition or the execution of activities that require a high degree of responsibility cause mental and physical fatigue in the worker and, as a result of all this, stress occurs and this, if prolonged, generates Burnout Syndrome, an element of this work. In this regard, the objective of the research was to verify its causes, symptoms and consequences, as well as the prevention and treatment strategies that can be adopted to minimize the impact of the syndrome on the lives of the professionals in which they work. The information was obtained through a narrative review of the literature, of a qualitative/descriptive nature, based on books, articles, dissertations and theses that address the topic. Burnout Syndrome is caused by factors based on insecurity in carrying out procedures, insecurity in relation to remaining in employment, the need for two to three employment relationships, among others, whose treatment needs to be approached as a collective and organizational problem and not as an individual problem. It was possible to analyze that there are ways to avoid, recognize the symptoms and treat the disease to safeguard not only the worker, but also the entire institution.

Keywords: Work activity. Worker. Occupational disease. Burnout syndrome

1 INTRODUÇÃO

Para a formulação de um conceito adequado, o esgotamento emocional, causa nesta síndrome, é assinalado pela redução ou ausência de vigor e percepção de falência de recursos. Ao passo que, a descaracterização se demonstra como uma deficiência de suscetibilidade emocional induzindo ao isolamento, a indiferença, a desinteresse, a insanidade e amor-próprio. Apesar de ter uma boa avaliação profissional pelas pessoas, o colaborador se avalia negativamente em relação as suas atuações funcionais, o que acaba ocasionando um anseio de inconformidade tanto pessoal quanto profissional (CAMPOS, 2020).

A Síndrome de *Burnout* (SB) é o agravante por meio do qual sobrevém o esgotamento profissional, assinalado por uma síndrome psicossocial para responder aos estressores laborais. Por ser um estresse ocupacional o fundamental ocasionador surgimento da síndrome, que é entendido como o procedimento em que o profissional procura responder as questões de trabalho, reprimindo suas probabilidades. A previdência social, portaria nº 1339, em 18 de novembro de 1999, passou a considerar

a SB como um transtorno mental pertinente ao ambiente de trabalho (ESTEVEES; LEÃO; ALVES, 2019).

Segundo *Maslach, Schaufeli e Leiter* (2016), a Síndrome de *Burnout* é um estado de esgotamento emocional, despersonalização e redução da realização pessoal no ambiente de trabalho. A síndrome de *Burnout* foi descrita a primeira vez em 1974 pelo psicólogo americano *Herbert Freudenberger*, em seu livro "*Burnout: The High Cost of High Achievement*". No entanto, desde então, muitos outros pesquisadores têm contribuído para a compreensão e identificação da síndrome.

Esse quadro tem sido observado de forma crescente em diversas profissões que lidam com pessoas, como médicos, enfermeiros, professores, assistentes sociais dentre tantas outras. Visto que o mercado de trabalho está cada vez mais competitivo, com exigências maiores, além de maior número de demissões, os profissionais estão sentindo uma cobrança constante por melhores resultados. Essa pressão, junto com o cansaço aliado com as más lideranças vem se tornando cada vez mais prejudicial à saúde, podendo desencadear o estresse que se prolongado/crônico assim ocasionar em muitos casos a Síndrome de *Burnout* como já mencionado e trazer sérios problemas a saúde do colaborador e prejuízos para a organização.

Os que atuam nestas profissões passam a vida dedicando-se as pessoas e, muitas vezes, não conseguem reservar um espaço no seu dia para cuidar de seus colegas e de si mesmo e quando resolvem atender suas necessidades, já precisam de ser cuidados (CARVALHO, 2014).

Esta condição tem sido detectada de forma progressiva em diferentes profissões que lidam com pessoas, como médicos, enfermeiros, professores, assistentes sociais dentre tantas outras. Assim, o problema que guiou o estudo foi estabelecido a partir da pergunta: a Síndrome de *Burnout* pode ser ponderada como moléstia ocupacional, e pode trazer consequências para o trabalhador e organização?

Diante dessa realidade, Silva e Salles (2016) afirmam que é muito importante entender a síndrome, seus impactos e os possíveis tratamentos para que as medidas cabíveis sejam tomadas diminuindo futuras complicações e o agravamento da doença. Nesse sentido, o presente estudo pode constituir-se uma alerta sobre a importância de estarem atentos aos sintomas e busca de tratamento adequado.

Além disso, a síndrome de *Burnout* pode ter consequências negativas tanto para o indivíduo quanto para a organização em que trabalha (BIANCHI; MILANI; LOURIOLA, 2012). Por isso, é importante que sejam implementadas ações de

prevenção e intervenção para lidar com esse problema (MASLACH; LEITER, 2016). A síndrome de *Burnout* tem sido objeto de estudo e pesquisa em diversas áreas, como psicologia, medicina e administração.

A organização necessita estar atenta aos riscos do surgimento desta Síndrome pelos profissionais e desenvolver estratégias de combate com o intento de restringir as dificuldades no recinto de trabalho, oferecendo o devido apoio aos trabalhadores, oportunizando boas qualidades de vida não só no ambiente de trabalho, mas fora dele (MORENO *et al.*, 2011).

Deste modo, como expõe Campos (2011) é de suma importância que os profissionais edifiquem e procurem viver uma atmosfera onde encontrem apoio, de sustento e sustentáculo para toda a equipe e, assim, tenham condições de afrontar e ultrapassar as tensões que possam vir da prática profissional (CAMPOS, 2013).

Neste trabalho, será abordada a síndrome de *Burnout*, suas causas, sintomas e consequência, bem como as estratégias de prevenção e tratamento que podem ser adotadas para minimizar o impacto da síndrome na vida dos profissionais em que trabalham.

2 METODOLOGIA

A metodologia utilizada neste trabalho consta de uma revisão narrativa da literatura. O levantamento foi realizado em bases de dados eletrônicas por meio das seguintes palavras-chave: “*Burnout*”, “Síndrome de *Burnout*”, “estresse ocupacional”, “saúde mental”, “esgotamento profissional” “prevenção” e “tratamento”.

Na busca foram encontrados livros, artigos, dissertações e teses relacionados ao tema. Foram selecionados os estudos que atendiam aos seguintes critérios de inclusão: (a) estudos publicados (b) estudos que abordavam a Síndrome de *Burnout* em trabalhadores de diferentes áreas profissionais; (c) estudos que apresentavam informações relevantes sobre as causas, sintomas, consequências, prevenção e tratamento da Síndrome de *Burnout*; (d) estudos publicados preferencialmente no período de 2013 a 2023. Os dados foram analisados de forma qualitativa, com a identificação das principais informações relacionadas ao tema. Foram destacadas as principais causas da síndrome de *Burnout*. Além disso, foram identificados os principais sintomas e consequências da síndrome de *Burnout*, bem como

apresentadas as principais estratégias de prevenção e tratamento da Síndrome de *Burnout*.

3 CARACTERIZAÇÃO DA SÍNDROME DE *BURNOUT*

A Síndrome de *Burnout* (SB) é uma doença que está associada inteiramente ao desgaste emocional e depauperamento dos profissionais, que atendem pessoas que requerem uma atenção especial e habitual exigente, com isso podendo concluir a um desgaste tanto físico como emocional. Vários fatores causadores da SB estão vinculados ao campo de trabalho como, aspecto pautados em demandas de relacionamento, inconsistência, profissional, falha de comunicação, conflitos de ideias, e também aspectos institucionais das normas de trabalho, como carga demasiada de trabalho, circunstâncias limitantes e graus muito alto de tensão e perigo (SILVA, 2015).

O trabalho faz parte da vida do ser humano e se encontra vinculado à vivência humana desde o início, sendo desempenhada de diversas formas conforme o progresso da sociedade. É uma atividade que diferencia o homem e de outros seres vivos por viverem em grupo e, ainda, está associada ao seu contentamento e forma de sobreviver (OLIVEIRA; SILVA, 2021).

Silva *et al.* (2015) asseguram que o trabalho está diretamente ligado à operosidade, rentabilidade e suas requisições podem originar implicações impresumíveis a saúde do trabalhador. Nesse argumento os aludidos autores afirmam que as qualidades de trabalho e o descomedimento de ocupações podem causar problemas a saúde e em meio a eles o estresse ocupacional que como mostra a literatura por eles pesquisada se delongado/recorrente pode motivar a Síndrome de *Burnout*.

Esta moléstia conhecida também por síndrome da estafa profissional foi exposta pela inicialmente pelo psicólogo *H.J. Freudemberger*, no ano de 1974, para apresentar um anseio de infortúnio e esgotamento motivado por um exagerado gasto de força, ânimo e expediente (ALVES, 2015).

Soares e Cunha (2007) afirmam que *Maslach* foi quem iniciou os estudos baseados na experiência a respeito da estafa profissional, tendo divulgado o primeiro trabalho sobre o assunto em 1986. A chamada síndrome da estafa institui um conjunto

bem decidido, marcado por três dimensões que são: exaustão emocional, despersonalização e redução da realização individual.

O depauperamento emocional representa a falência dos expedientes emocionais que o trabalhador possui. É analisada a descrição inicial da síndrome e deriva especialmente do excesso e da desordem pessoal nos relacionamentos interpessoais. Pêgo e Pêgo, (2016) dizem que é importante lembrar que o estrago emocional, pode vir acompanhado da prostração física que é conhecida como despersonalização que é a perda da personalidade distinguida pela indiferença do profissional, vendo os clientes e colegas como objetos, fato este que caracteriza a síndrome de *Burnout*. Trata-se de um aspecto fundamental para caracterizar a síndrome de estafa (*Burnout*), já que suas outras características podem ser encontradas

4 SÍNDROME DE *BURNOUT* (SB): causas e consequências de *Burnout*

A Síndrome de *Burnout* (SB) é uma enfermidade causada pelo excesso de tarefas ou por coação psicológica, que compromete inteiramente a condição emocional e física dos colaboradores. É uma perturbação motivada pelo esgotamento ocasionando risco a saúde de pessoas, especialmente, de profissionais a quem estão atuando em situações que possibilitem o surgimento dessa doença. As suas características principais são, um conjugado de condutas, tais como alterações na cadência de trabalho, exaustão físico/mental, mudança de humor, falta de sono, problemas de concentração, estafa demasiada e estresse, perturbando inteiramente à atuação, no trabalho e também a vida pessoal (SÉPE, 2011).

Após a realização de diversos estudos, segundo Alencar *et al.* (2022) , a Organização Mundial da Saúde (OMS) analisou a SB como uma enfermidade ocupacional, ingressada na Classificação Internacional de Doença –11 (CID11) que foi incluída, desde 01.01.2022, tendo em vista que as probabilidades de acometimento da doença recebem evidência por causa as elevadas viabilidades, acumulação de encargos, o desgaste emocional, exigência de maior capacidade laboral, entre outros (AALENCAR *et al.*, 2022).

De acordo com Campos (2020) a Síndrome de *Burnout* é uma enfermidade Psíquica que gera depressão e foi distinguida como sendo uma moléstia de cunho

ocupacional expressa na Legislação do Trabalho brasileira somente no Decreto no 3.048, de 6.5.1996, que regulamenta a Previdência Social e assinala a Síndrome de *Burnout* como causador de doenças ocupacionais conforme está previsto no artigo 20 da Lei no 8.213/91.

Como afirmam Pêgo e Pêgo. (2016), o espaço de trabalho é um em muitas situações pode ocasionar confusão quando o trabalhador compreende que se abriu o vazio localizado entre a obrigação em relação à ocupação e o sistema em que estão introduzidos. Tal síndrome foi referida desde de 2022 no CID-11 da Classificação Internacional de Doenças, sob o identificador QD 85, sendo ainda deparada no CID-10, código Z73.

Outro aspecto importante que carece ser mencionado é que a Organização Mundial de Saúde (OMS), como comenta Gouvêa *et al.* (2014), mencionam que o estresse ocupacional pode ser analisado uma epidemia global. Relatam ainda que Síndrome de *Burnout* nada mais é que uma saída que o trabalhador encontra para a sua dificuldade de lidar com os influentes estressores encarados mormente no ambiente de trabalho.

São enumerados três aspectos relativos à Síndrome de *Burnout*: a prostração emocional, que se manifesta pela falta de ânimo, impressão de ter chegado ao limite, sensação de decepção e ansiedade nos colaboradores. De acordo com França e Ferrari (2012), a impressão delineada por diversos trabalhadores é de que são incapazes de encontrar uma forma de recuperar suas energias. Um outro aspecto a ser considerado é a descaramento ou atrevimento, que se percebe como sendo uma perda de sensibilidade emocional, levando o profissional a receber mal os clientes e os companheiros, como forma de autodefesa. E, o terceiro aspecto refere-se a realização profissional, que neste caso revela-se baixa em uma possível auto-avaliação.

Benevides-Pereira (2018) explica que, os indicativos que mais acontecem na SB são os indícios psicossomáticos, que podem ser: dores de cabeça, insônia, gastrites e feridas e também as cefaleias, gastrites e feridas. Também ocorrem os desarranjos, associados a asma, palpitações, possibilidades de contágios, hipertensão, dores musculares ou na coluna, para as funcionárias pode haver alteração no ciclo menstrual além dos comportamentais como: inaptidão de relaxar, modificações de humor, desistência de um direito ou dever, isolamento, selvageria, adoção às drogas entre outros. Assim, os sintomas emocionais mais recorrentes são:

isolamento, impaciência, alienação, irritabilidade, dificuldade em se concentrar no trabalho, vontade de deixar de trabalhar, sentimento de incapacidade, imprecisão quanto à capacidade operacional e como defesa normalmente surgem situações de sarcasmo, cuidado seletivo, animosidade, apatia e suspeita).

Alguns autores como Brito, Sousa e Rodrigues (2019) afirmam que esta Síndrome revela a condição em que o trabalhador se apossa de responsabilidades relativas ao seu trabalho e esquece de si, que não consegue aturar e sente que não pode abandonar, como atendimento contínuo por muitas horas consecutivas. Neste caso, o que ocorre é que o trabalhador inconscientemente arquiteta uma forma de abandonar o serviço, como uma reação psicológica.

A literatura evidencia que a manifestação destes indícios não sucede de rapidamente. Existe uma diferença entre a esperança e fato em relação à atuação profissional sendo um dos maiores estimuladores para o surgimento da SB (PERNICIOTTI *et al.*, 2020). O caráter cada vez mais exigente, competitivo e inumano do mercado de trabalho provoca uma tensão mais significativa entre o trabalhador e o seu espaço de trabalho. Esta apreensão tem sido o fio condutor para o incremento da SB.

5 FORMAS DE PREVENÇÃO E TRATAMENTO

No tratamento da SB é considerado o princípio e os sinais e indícios que o colaborador apresenta. Tem-se a escolha de procedimento com o uso de medicamentos e/ou terapias diversas, bem como, a interferência no espaço no qual o trabalhador opera (OLIVEIRA, 2013).

Sendo considerado como um transtorno psicológico, os remédios que são indicados por profissional médico, são quase sempre antidepressivos e tranquilizantes, os mesmos causam menor percepção de inabilidade, resguardando assim uma maior calma aos trabalhadores em tratamento (NOGUEIRA; CARDOSO, 2019).

As terapias que não são medicamentosas aconselhadas precisam ser as que têm validação científica de eficiência, das quais podem ser citadas a hipnose, atividades físicas e a acupuntura, sendo que as atividades físicas são as mais utilizadas por oferecerem no tratamento da SB, a impressão de tranquilidade e bem-estar por possibilitar a produção de beta endorfina no corpo (SILVA; SALLES, 2016).

Conforme Lima (2019) embora o diagnóstico de Síndrome de *Burnout* efetuado por um profissional credenciado, os outros profissionais como os da segurança do trabalho podem contribuir na identificação e orientação para que o funcionário seja atendido pelos serviços de saúde informando aos empregadores a respeito de incidentes e enfermidades ocupacionais, incentivando-os na busca de ações de precaução; é presumível enfatizar a seriedade do setor de Segurança e Saúde Ocupacional (SST), de Segurança do Trabalho, para a que sejam utilizados parâmetros preventivos que possam ajudar na descoberta o mais cedo possível de indícios de enfermidade ocupacional (LIMA, 2016).

A Síndrome de *Burnout* é um misto de múltiplas circunstâncias consecutivas que acontecem em um certo período de trabalho e mostram um modo de amoldamento às situações de estresse (LORENZ; GUIRARDELLO, 2014). Deste modo, a Síndrome de *Burnout* e o estresse são acontecimentos que anunciam sua importância influenciando não só na saúde do trabalhador mas também da organização. Ao avaliar a importância da qualidade de vida dos colaboradores, de modo que abarque o sentido de comodidade e saúde tanto física como psíquica e social, é indispensável adotar critérios que previnam e tratem ao mesmo tempo evitando assim que esta situação não comprometa a instituição pois isto pode impedir o crescimento da produtividade e ainda o crescimento profissional do sujeito.

Para que se assumam ações, quer sejam de prevenção ou para a terapêutica, é de suma importância ter conhecimento dos significados e dos sinais que provocam estes problemas, para evitar uma visão distorcida pois isto muitas vezes acontece, fazendo referência a Síndrome de *Burnout* como sendo unívoco ao estresse, quando é uma réplica de um estresse recorrente. Entretanto é considerável agregar relacionar esses termos com o que ocorre no contexto da organização (OLIVEIRA; ARAÚJO, 2016).

Nesta realidade de vida no trabalho, é interessante buscar uma apreensão compreensiva que incluam pontos como: bem-estar, saúde física, mental e social, e formação que capacite para desempenhar os afazeres com garantia e utilização adequada de eficácia pessoal (LIMA, 2019).

Oliveira e Araújo (2016) destacam a necessidade de um acompanhamento da condição de saúde dos trabalhadores, considerando que estão sempre mais próximos de seus familiares físico e psicologicamente, ou seja, um convívio mais constante com

peças. No que se refere à instituição, o profissional que manifeste *Burnout* pode proporcionar implicações no trabalho, comprometendo a qualidade na realização das atividades propostas sendo imprescindível verificar regularmente a saúde física e mental dos trabalhadores, e elaborar táticas que possam reestruturar o processo de trabalho atenuando o estresse (SILVA *et al.*, 2016).

Como expõem Andrade e Siqueira Júnior (2014) alguns fatores podem ocasionar uma situação de estresse recorrente, ou seja a Síndrome de *Burnout* como imprecisão da função do profissional, excesso de trabalho com frequência tendo como motivo a escassez de pessoal e incentivada pelo recebimento de horas-extras, e com isto a melhora do salário, ausência de liberdade e controle nas decisões relativas ao fazer diário, entre outras.

Em relação às relações humanas, Moreno *et al.* (2018) corrobora ser necessário, que para ser minoradas as questões interpessoais, que suceda uma influência mútua entre os pares, não promovendo a diferenciação, a incerteza e a concorrência. Estas ações de cooperação e união possibilita o reconhecimento entre os colaboradores de um trabalho conjunto e previne os conflitos e altos graus de estresse e assim, promovendo uma convivência aprazível entre os colaboradores no local de trabalho.

Confirmando os pensamentos de Barboza *et al.* (2013), Lorenz e Guirardello (2014) enfatizam que para impedir discórdias que causem o estresse, o diálogo claro é uma formidável estratégia na interação da equipe, possibilitando a influência mútua entre as pessoas, a troca de ideias e de subsídios, e ainda facilitando a manifestação de anseios e sentimentos. Deste modo, a comunicação pode ser entendida como uma tática útil e eficaz para evitar a SB. Outro acontecimento ressaltante é que o colaborador apreenda que ele tem liberdade, influência sobre o espaço do exercício, afinidade profissional sincera e apoio da organização, de modo a analisar o clima como adequado para métodos profissionais mais eficazes (LORENZ; GUIRARDELLO, 2014).

Moreno *et al.* (2018) destacam a importância da informação dos administradores sobre as prováveis intervenções organizacionais e, neste caso, a contribuição dos gestores são muito importantes e indispensáveis para que assim os profissionais tenham melhores condições de lidar com os riscos estressores pautados às atividades ligadas ao trabalho, salvaguardando-os, deste modo, dos ímpetos viventes para a disposição da Síndrome de *Burnout*.

Silva *et al.* (2016, p. 82) apontaram caminhos de intervenção para a precaução e terapêutica da Síndrome de *Burnout* compilando-os em três divisões:

- 1) Estratégias individuais: Dentro das estratégias do nível individual o uso do treinamento na solução dos problemas é recomendado, o treinamento da assertividade, e os programas de treinamento para manejar o tempo de maneira eficaz.
- 2) Estratégias grupais: No nível do grupo, a estratégia por excelência é o uso do apoio social no trabalho por parte dos companheiros e dos supervisores.
- 3) Estratégias Organizacionais, porque a origem do problema está no contexto laboral e, conseqüentemente, o sentido da organização deve desenvolver os programas da prevenção dirigidos para a melhora da atmosfera da organização.

A partir da concepção das condições impostas pela Síndrome de *Burnout*, uma multiplicidade de táticas de terapêutica ou modos que possam ajudar no enfrentamento podem ser seguidas. Há situações em que, os fatores necessitam ser cuidados antecipadamente ou simultaneamente, como as questões econômicas do servidor, tomar cuidado com a vida íntima, para diminuir o impacto da vida particular e no esgotamento. As formas de precaução para com *Burnout* abrangem também a constatação prévia pelos próprios colaboradores e pelos gestores, e um espaço de trabalho com atmosfera que colabore para a realização individual sem que sejam exigidas pendências descomuns.

Na prática, todavia, grande parte das táticas de precaução e terapêutica de *Burnout* prevê em que a origem do *Burnout* é o colaborador individual, e não um recinto de trabalho onde há um mau funcionamento. Neste sentido é significativo abranger atividades para adicionar a sensatez e autodomínio dos profissionais e assim oferecer condição para melhorar sua capacidade de prosseguir e se envolver com sua atividade e profissão. Preocupar-se com o reconhecimento do trabalho e a seriedade de sua concretização, colabora para que os trabalhadores atuem uma carga maior de tarefas e se sintam compensados por seus empenhos (ISERSON, 2018).

As motivos racionais, lógicos e habituais pautados ao foco na pessoa, abrangendo informações de eventualidades e responsabilidade particular, são utilizadas em razão a hipótese de que é mais simples e mais comum alterar indivíduos do que disposições. Táticas que muitas vezes resultam em aumentar o investimento emocional de um colaborador em seu afazer, chamadas de realocação ou

readaptação, podem ser método adequado para precaver o adoecimento (MASLACH, 2017).

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os estudos realizados, possibilitaram analisar que a Síndrome de *Burnout* é uma moléstia hodierna que tem prejudicado sobremaneira a operosidade do trabalhador.

Sabe-se que a saúde do colaborador é um benefício a ser resguardado no espaço de trabalho, pois, faz parte do compromisso do empregador preparar de um lugar onde as atividades do trabalhador possam acontecer de modo benéfico.

Partindo das evidências encontradas nos diferentes textos, nota-se que a Síndrome de *Burnout* é originária, muitas vezes, de uma despreocupação gerencial e descuido para com o recinto laboral. Esse fator conduz a uma avaliação da afinidade entre o empregador e seu colaborador, uma vez que a doença ocupacional não prejudica somente o empregado, mas a toda a instituição.

É necessário ter em mente que existem outros fatores fora do trabalho que também influenciam no aparecimento da Síndrome. Consequentemente, promover denodos individuais e familiares, estimulando os trabalhadores, afim de que usem os períodos de convívio com a família e com os colegas de trabalho para suavizar os resultados insalubres do estresse laboral. Para isto, é fundamental que descubram os estressores laborais e ofereçam apoio igualitário para ampliar táticas que auxiliem vencer as dificuldades e beneficiem sua saúde para que reencontrem o contentamento no trabalho, sendo este suporte deve ir além do apoio emocional, pois o mesmo está coligado ao comprometimento dos colaboradores em táticas diligente frente a circunstâncias estressantes.

A partir do que foi descrito, com base nos estudos realizados, pode-se considerar que o cansaço físico e psicológico, causados pela apreensão constante, derivam de um ambiente de trabalho onde impera a competição, e os trabalhadores ficam subordinado jornadas cansativas, para atender as exigências do mercado. O que mais complica a doença é a vontade de satisfazer o que o empregador espera do trabalhador, e tais perspectivas acabam por conferir uma situação stress durável.

O trabalho mostrou a seriedade do reconhecimento profissional para que o trabalhador tenha motivação para com a profissão, vez que, em caso de a imagem pública, por pretextos de trabalho ou particulares se rescinde, o grau de alegria no trabalho reduzi, podendo causar estresse ocupacional, o que compromete o bem-estar social e a saúde do trabalhador. Esse acontecimento traz danos ao mesmo tempo para a sua conduta afetando também os colegas dentro das Organizações.

Pode-se perceber que o gestor precisa assumir uma atitude adequada para identificar as condutas dos seus colaboradores de modo rápido e decidido, para que possa oferecer subsídios, tomar decisões apropriadas e assim estimular atuações, ou seja, integrar performance e progresso no espaço corporativo (CERIBELI, 2020).

Assim, faz se indispensável notar e identificar as verdadeiras necessidades dos colaboradores e proporcionar a eles atenção para o problema, procurando solucionar por meio de treinamento, capacitação em programas e projetos, que permitam uma vasta inclusão tanto entre os trabalhadores como destes com a Organização.

No decorrer do trabalho ficou claro a necessidade de precaver e cuidar da síndrome de *Burnout* em meio aos trabalhadores, deste modo, consta-se ser é importante que tanto o empreendimento, quanto os funcionários entendam sobre a doença, seus impactos nas atividades de trabalho, e a sua influência na vida particular. Neste argumento, é indispensável que ocorram modificações na instituição tendo em vista diminuir os fatores estressores, para assim, melhorar o convívio, a disposição para o diálogo entre os membros a equipe, a liberdade profissional, bem como outras questões.

Quanto à equipe de trabalho, evidenciou-se situações importantes para colaborar na identificação dos fatores estressantes tais como cursos de capacitação que possibilitam também a elaboração táticas importantes, pois pode haver um interesse de todos e nesse contexto, um colega pode perceber o início da síndrome em algum colega e alertar para que seja encaminhado para o devido atendimento.

O conhecimento dos fatores que originam SB é importante para ocasionar uma visão mais nítida desta síndrome, uma vez que têm ocorrido mais incidência, entre os profissionais de diferentes empresas, para que sejam atendidas as

necessidades dos profissionais e que se difundam as informações de seus sintomas de forma precoce, reduzindo as chances de problemas mais severos, e assim adotar os serviços de saúde e para que os gestores possam intervir nas organizações, para mudanças necessárias refletindo assim numa melhor assistência prestada e um ambiente mais favorável aos colaboradores.

Por fim, considera-se que os objetivos do estudo proposto foram alcançados, uma vez que foi possível conceituar Síndrome de *Burnout* e seus sintomas, e ainda encontrar a resposta para o questionamento proposto e averiguar como acontece a sua constatação bem como a necessidade de tratamento e atenção da organização.

Conclui-se que se fazem indispensáveis atuações de promoção e cuidado, sendo ainda necessárias ações educativas nas organizações, em relação as ações no sentido de evitar a ocorrência da Síndrome de *Burnout*, com a utilização de programas tenham por objetivo conscientizar os trabalhadores a respeito dos fundamentais fatores ocasionadores da síndrome, possibilitando que os colaboradores possam estabelecer estratégias de resolver as questões que se apresentam e, assim, cooperar para maior eficácia e qualidade de vida no espaço laboral desses laboriosos.

REFERÊNCIAS

Alencar, B. E. R. *et al.* (2022). *Compreendendo o adoecimento mental pelo esgotamento profissional da Síndrome de Burnout: uma revisão integrativa*. **Brazilian Journal of Health Review**, v. 5, n. 1, p. 2642-2658- Acesso em: 30 ago. 2023.

ALVES, A.P. *et al.* Prevalência de transtorno mentais comuns entre profissionais de saúde. **Revista enfermagem UERJ**, v. 23, n. 1, p. 64-9, jan./fev. 2015. Disponível em: <http://www.facenf.uerj.br/v23n1/v23n1a11.pdf>. Acesso em: 31 ago. 2023.

ANDRADE, M. C. M.; SIQUEIRA JUNIOR, A. C. Estresse ocupacional no serviço de atendimento móvel de urgência. **Rev. Min. Enferma.**, Belo Horizonte, v. 18, n. 2, p. 376-383, 2014. Disponível em: <http://www.reme.org.br/artigo/detalhes/934> Acesso em: 26 ago. 2023.

BARBOZA, M. C. N. *et al.* Estresse ocupacional em enfermeiros atuantes em setores fechados de um hospital de Pelotas/RS / Occupational stress in nurses acting in closed unitsof a hospital in Pelotas/RS. **Rev. Enferm. UFSM**, v. 3, n. 3, p. 374-382, set./dez. 2013. Disponível em: <http://bases.bireme.br/cgi-bin/wxislind.exe/iah/online/?IsisScript=iah/iah.xis&src=google&base=BDENF&lang=p&nextAction=lnk&exprSearch=25354&indexSearch=ID> Acesso em: 26 ago. 2023.

BECK, J. S. **Terapia cognitivo-comportamental: teoria e prática**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2013. <https://doi.org/10.1590/S1413-8271201400010001626> Acesso em: 10 ago. 2023.

BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria Teresa. (org.). **Burnout**: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. 3. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2018. https://books.google.com.br/books?id=EMnnJkIADqIC&printsec=frontcover&hl=pt-BR&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false Acesso em: 26 ago. 2023.

BIANCHI, R. *et al.* Burnout Syndrome and Depression. In: KIM, Y. K. (eds.) **Understanding Depression**. Singapore: Springer, 2012.

BRITO, T. B.; SOUSA, M. S. C.; RODRIGUES, T. S. Síndrome de *Burnout*: estratégias de prevenção e tratamento nos profissionais de enfermagem. Maringá. **Revista Uningá**, v. 56, n. S2, p. 113-122, 2019. Disponível em: <https://www-periodicos-capes.gov-br.ezl.periodicos.capes.gov.br/index.php>. Acesso em: 02 set. 2023.

CAMPOS, I. C. M. **Fatores sociodemográficos e ocupacionais associados à Síndrome de Burnout em profissionais de enfermagem**. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal de São João Del Rei. São João Del Rei, 2013. Disponível em: <http://www.ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/mestradopsicologia/Selecao%202015/A%20a%20Isabella%20burnout.pdf>. Acesso em: 26 ago. 2023.

CAMPOS, B. N. V. L. Aires de. **Burnout no mundo do trabalho: a relação da síndrome com as variáveis sociodemográficas em contexto de confinamento e pandemia**. 2020. Tese de Doutorado. Instituto Superior de Economia e Gestão Disponível em: <http://hdl.handle.net/10400.5/20746> Acesso em: 28 ago. 2023.

CARVALHO, C. G.; MAGALHÃES S. R. Inteligência emocional como estratégia de prevenção contra a síndrome de *Burnout*. **Revista Universidade do Vale Rio Verde**, Três corações, MG, v. 11, n. 2, p. 540-550, 2014. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5892/ruvrd.v11i2.540550>. Acesso em: 26 ago. 2023.

CERIBELI, H. B.; SOUSA, T. F. C. *Burnout* e o silêncio organizacional. **Perspectivas Contemporâneas**, v. 15, n. 1, p. 71-91, 2020.

LEÃO, A.; ALVES, E. Fadiga e estresse como preditores do *Burnout* em profissionais da saúde. **Rev. psicologia: Organização e trabalho**, v. 19, n. 3, p. 695-702, 2019. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v19n3/v19n3a08.pdf> Acesso em: 22 ago. 2023.

FRANÇA, F. M.; FERRARI, R. Síndrome de *Burnout* e os aspectos sócio-demográficos em profissionais de enfermagem. **Acta paul. enferm.**, v. 25, n. 5, p. 743-748. 2012. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-21002012000500015> Acesso em: 13 ago. 2023.

GOUVÊA, P. B.; HADDAD, M. C. L.; ROSSANEIS, M. A. Manifestações psicossomáticas associadas à síndrome de *Burnout* referidas por trabalhadores de saúde. **Saúde**, Santa Maria, v. 40, n. 1, p. 47-54, mar. 2014.

ISERSON, K. V. *Burnout* syndrome: global medicine volunteering as a possible treatment strategy. **The Journal of Emergency Medicine**, v. 54, n. 4, p. 516-521, 2018. doi: 10.1016/j.jemermed.2017.12.062. Acesso em: 13 ago. 2023.

LIMA, A. S. Prevalência e fatores associados à Síndrome de *Burnout* nos profissionais da saúde da Atenção Primária de Juiz de Fora. **Rev. Saúde em foco**. 2019. Disponível em: <http://www.ufjf.br/pgsaudecoletiva/files/2016/03/Disserta%C3%A7%C3%A3o-final-vers%C3%A3o-CD.pdf> Acesso em: 26 ago. 2023.

LORENZ, V. R.; GUIRARDELLO, E. B. O ambiente da prática profissional e *Burnout* em enfermeiros na atenção básica. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**, v. 22, n. 6, 926-933. <https://doi.org/10.1590/0104-1169.0011.2497> 2014. Disponível em: www.scielo.br/pdf/rlae/2014nahead/pt_0104-1169-rlae-0011-2497.pdf Acesso em: 26 ago. 2023.

MASLACH, C. Finding solutions to the problem of burnout. **Consulting Psychol J Pract Res.**, v. 69, n. 2, p. 143-152, 2017. <http://dx.doi.org/10.1037/cpb0000090>. Acesso em: 26 ago. 2023.

MASLACH, C.; LEITER, M. P. Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. **World Psychiatry: official journal of the World Psychiatric Association (WPA)**, v. 15, n. 2, 2016. doi:10.1002/wps.20311 Disponível em: <https://books.google.com.br/books?id=EMnnJklADqIC&printsec=frontcover&hl> Acesso em: 26 ago. 2023.

MORENO, J. K. *et al.* Síndrome de *Burnout* e fatores de estresse em enfermeiros nefrologistas. **Rev. enferm. UFPE on line.**, Recife, v. 12, n. 4, p. 865-71, abr., 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/revistaenfermagem/article/viewFile/110252/28618> Acesso em: 28 ago. 2023.

MORENO, F. N. *et al.* Estratégias e intervenções no enfrentamento da síndrome de *Burnout*. **Revenferm UERJ**, v. 19, n. 1, p. 140-145, 2011. <https://periodicos.ufpe.br/revistas/revistaenfermagem/article/viewFile/110252/28618> Acesso em: 4 set. 2023.

NOGUEIRA, L.; CARDOSO, R. **Impactos da síndrome de *Burnout* na enfermagem**. 2019. Trabalho de conclusão de curso. Faculdade integrada da união do Planalto Central. Brasília, DF, 2019. Disponível em: <https://dspace.uniceplac.edu.br/handle/123456789/81>. Acesso em: 18 ago. 2023.

OLIVEIRA, L. P. S.; ARAÚJO, G. F. Características da síndrome de *Burnout* em enfermeiros da emergência de um hospital público. **Revista Enfermagem Contemporânea**, v. 5, n. 1, p. 34-42, jan./jun., 2016. Disponível em: <https://www5.bahiana.edu.br/index.php/enfermagem/article/download/834/645> Acesso em: 18 ago. 2023.

OLIVEIRA, L. V.; SILVA, L. A. M. *Burnout* docente na educação básica: um olhar para os fatores de risco e prevenção apontados pela literatura. **Scientia Generalis**, Patos de Minas, v. 2, n. 2, p. 271–280, 2021. Disponível em: <http://scientiageneralis.com.br/index.php/SG/article/view/205>. Acesso em: 17 ago. 2023.

OLIVEIRA, A. Profissão estresse: a síndrome de *Burnout* na enfermagem. **Rev. Letrando**. UNESP, v. 3, n. 1, p. 153-158, 2013. Disponível em: <http://www.revistaletrando.com.br/revista/volume3/16.Alex.pdf>. Acesso em: 7 ago. 2023.

PÊGO, F. P. L.; PÊGO, D. R. Síndrome de *Burnout*. **Rev. bras. med. Trab.**, São Paulo, v. 14, p. 171-176, jul., 2016 Disponível em <https://www.rbmt.org.br/>-Acesso em: 02 set. 2023.

PERNICIOTTI, P., *et al.* **Síndrome de *Burnout* nos profissionais de saúde: atualização sobre definições, fatores de risco e estratégias de prevenção.** <https://revista.uniabeu.edu.br/index.php/RU/article/viewFile/3140/pdf> Rio de Janeiro, v. 23, n. 1, p. 35-52, jan. 2020 Acesso em: 24 ago. 2023.

SÉPE, A. C. H. **Estresse x Trabalho: Qualidade de vida nas organizações.** Monografia (Curso de Especialização em RH-Gestão de Pessoas e Competências), Centro Universitário Filadélfia-UNIFIL, Londrina Disponível em: <https://web.unifil.br/pergamum/vinculos/000006/00000697.pdf> Acesso em: 03 set. 2023.

SILVA, A. B. N. *et al.* Síndrome de *Burnout* em profissionais de enfermagem na unidade de terapia intensiva. **Rev. Ciênc. Saúde**, Nova Esperança, v. 14, n. 1, p. 79-86, 2016. Disponível em: http://www.facene.com.br/wp-content/uploads/2010/11/9.-S%C3%8DNDROME-DE-BURNOUT_09.12.15_PRONTO.pdf Acesso em: 04 set. 2023.

SILVA, S. C. P. S. *et al.* (2015). A Síndrome de *Burnout* em profissionais da Rede de Atenção Primária à Saúde De Aracaju, Brasil. **Ciênc. Saúde Colet.**, v. 20, n. 10, p. 3011-20. Disponível em: <https://Doi.Org/10.1590/1413-812320152010.19912014> Acesso em: 23 ago. 2023.

SILVA, L.; SALLES, T. O estresse ocupacional e as formas alternativas de tratamento. **Rev. Recap, revista de carreira e pessoas**. São Paulo, v. 6, n. 2, p. 234-247, 2016. Disponível em: <http://ken.pucsp.br/ReCaPe/article/view/2936>. Acesso em: 22 ago. 2023.

SILVA, J. L. Fatores psicossociais e prevalência da Síndrome de *Burnout* entre trabalhadores de enfermagem intensivistas. **Revista Brasileira de Terapia Intensiva**, v. 27, n. 2, nov. 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbti/v27n2/0103-507X-rbti-27-02-0125.pdf>. Acesso em: 26 ago. 2023.

SOARES, H. L. R.; CUNHA, C. E. C. A. síndrome do "burn-out": sofrimento psíquico nos profissionais de saúde. **Revista do Departamento de Psicologia. UFF**, v. 19, n.

2, p. 505-506, 2007. Disponível em
<https://revista.uniabeu.edu.br/index.php/RU/article/viewFile/3140/pdf> Acesso em: 24
ago. 2023.

ENDEREÇO DE CORRESPONDÊNCIA**Autor Orientando:**

NOME COMPLETO: Karina Rodrigues Caldeira

ENDEREÇO: Rua Pará 430

TELEFONE DE CONTATO: (34)99952-5963

Email: karycaldeira@gmail.com

Autor Orientador:

NOME COMPLETO: Luciana de Araújo Mendes Silva

ENDEREÇO: Rua Major Gote 430 – Centro


TELEFONE DE CONTATO: (34) 3818 -2353

EMAIL: luciana@faculdadepatosdeminas.edu.br

DECLARAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

Patos de Minas, 24 de novembro de 2023

Documento assinado digitalmente
 LUANA BARBARA PIRES BARBOSA
Data: 06/12/2023 13:09:57-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Luana Barbara Pires Barbosa


Luciana de Araújo Mendes Silva

Luciana de Araújo Mendes Silva

DECLARAÇÃO DAS DEVIDAS MODIFICAÇÕES EXPOSTAS EM DEFESA PÚBLICA

Eu, Luana Barbara Pires Barbosa matriculado sob o número 22542 da FPM, DECLARO que efetuei as correções propostas pelos membros da Banca Examinadora de Defesa Pública do meu TCC intitulado: SINDROME DE *BURNOUT*: causas, sintomas, consequências e possíveis tratamentos

E ainda, declaro que o TCC contém os elementos obrigatórios exigidos nas Normas de Elaboração de TCC e que foi realizada a revisão gramatical exigida no Curso de Graduação em Administração da Faculdade de Patos de Minas.

Documento assinado digitalmente
 LUANA BARBARA PIRES BARBOSA
Data: 06/12/2023 13:06:02-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Luana Barbara Pires Barbosa

DECLARO, na qualidade de Orientador(a) que o presente trabalho está **AUTORIZADO** a ser entregue na Biblioteca, como versão final.

Luciana de Araújo Mendes Silva

Luciana de Araújo Mendes Silva