

O AMAR A SI MESMO PARA PREVENÇÃO DA SÍNDROME DE BURNOUT (MITO DE SÍSIFO) EM SERVIDORES PÚBLICOS*

LOVING YOURSELF TO PREVENT BURNOUT SYNDROME (SISYPHUS MYTH) IN PUBLIC SERVANTS

GUEDES, Wagner Donizete **

Resumo: Amor é uma palavra muito usada. A Síndrome de Burnout é polêmica, fonte de debates em meios científicos ou não, mas principalmente é motivo de grandes dores pessoais e sociais. Neste estudo temos alertas, explorações e avaliações sobre o amar na prática, mudando o foco da doença para o ser humano, de maneira que mais amor a si provoque a prevenção da Síndrome de Burnout (a qual será representada pelo Mito de Sísifo).

Palavras-chave: Síndrome de Burnout. Amor a si mesmo. Prevenção do Burnout. Mito de Sísifo.

Abstract: Love is a widely used word. Burnout Syndrome is controversial, a source of debate in scientific or non-scientific circles, but mainly it is a cause of great personal and social pain. In this study we have warnings, explorations and evaluations about love in practice, shifting the focus of the disease to the human being, so that more love to oneself causes the prevention of Burnout Syndrome (which will be represented by the Sisyphus Myth).

Keywords: Burnout Syndrome. Love to yourself. Burnout prevention. Sisyphus Myth.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo busca contribuir para a prevenção da Síndrome de Burnout (SB), exemplificando o estudo nos servidores

*Artigo apresentado ao curso de Especialização em Psicologia Analítica, do Instituto Freedom, São Paulo/SP.

**Formação em Psicologia Analítica, Filosofia, Jornalismo, *Marketing* digital, Informática e Literatura.

públicos, de maneira a mostrar como o Amor a Si mesmo pode gerar mecanismos de proteção e combate às perturbações da SB.

A escolha desse tema se deu em virtude, primeiro, no campo pessoal, da SB ser vista como a causa de uma série de doenças e perturbações físicas, emocionais e comportamentais. O Quadro 1 ilustra as doenças e os sintomas decorrentes da SB:

Quadro 1 - Consequências da SB

Tipos de Perturbações	Consequências
Fisiológicas	Distúrbios do sistema nervoso, cefaleias como a enxaqueca, distúrbios do sono, dores musculares, problemas do sistema digestivo, problemas cardíacos, imunodeficiências, disfunções sexuais, problemas do sistema respiratório, fadiga, problemas cardiovasculares e respiratórios.
Emocionais	Distanciamento emocional, sentimentos de solidão, alienação, ansiedade, irritabilidade, baixa autoestima, sentimento de impotência, insatisfação com o emprego, dificuldade de atenção e concentração, redução da autoestima, distorção da autoeficácia, hostilidade, apatia e desconfiança, problemas de memória, lentificação do pensamento, depressão e/ou disforia.
Comportamentais	Absenteísmo, queda de produtividade, baixo comprometimento com o trabalho, abandono de emprego, conflitos com colegas de trabalho e demais pessoas do convívio, isolamento, abuso de álcool e drogas, abuso de calmantes, mudanças, comportamento de risco, agressividade, negligência ou excesso de escrúpulos, dificuldade de relaxar, dificuldade de aceitação de mudanças, comportamentos de risco, absenteísmo e suicídio.

Fonte: Carvalho (2019, p. 25).

Visto o impacto na saúde, segue-se a segunda motivação: a SB, afetando a pessoa, transfere ao ambiente profissional de trabalho as suas consequências:

No trabalho, seus efeitos se fazem sentir principalmente nas constantes faltas por problemas de saúde, nos conflitos com a equipe e nas atitudes para com os usuários dos serviços ofertados, na rotatividade, bem como na deterioração da qualidade e na queda da produtividade. (BRASIL, 2015, p. 8).

No caso do trabalho prestado no serviço público, a importância da prevenção da SB se mostra necessária na medida em que as instituições são confrontadas com demandas progressivas de melhoria na qualidade dos serviços prestados. Isso numa situação de escassez de recursos, pressão por mudanças na gestão e no controle administrativo, inclusive no aumento das exigências de conformidade (*compliance*), não somente referente aos atendimentos de novas leis, mas também com aumento de regulamentações externas e internas.

Nesse cenário, o estudo presente não busca soluções para o contexto social, de trabalho, organizacional ou de qualquer caráter

externo, ao contrário, o foco se baseia em alertas para a prevenção pelo servidor público enquanto Ser Humano.

Nosso objetivo é explicar quais os principais fatores de Amor a Si mesmo que ajudam a prevenir a Síndrome de Burnout. Apresentaremos o conceito adotado para esse estudo de Burnout. Depois mostraremos o conceito de Amor a Si mesmo e os modos de prevenção, os quais serão descritos particularmente. Usaremos a pesquisa de caráter exploratório e descritivo, com apresentação de literatura e análises qualitativas e quantitativas.

2 SÍNDROME DE BURNOUT (SB)

Desde a primeira consideração científica sobre a SB, há muita publicação e muitas divergências sobre seu conceito e aspectos (FIGUEIREDO-FERRAZ; GRAU-ALBEROLA; GIL-MONTE, 2019, p. 122), sendo que no Brasil, até 2017, foram 196 publicações (CORRÊA *et al.*, 2017, p. 102). A SB é popular, inclusive fora do meio científico. Apesar da gama de estudos, há convergências e divergências sobre o tema, as quais descreveremos a seguir, num fluxo de idas e vindas até chegar ao nosso ponto desejado.

Há palavras-chaves presentes nos conceitos de SB. O psicólogo americano Herbert Freudenberger definiu a SB a primeira vez, numa publicação científica, como: fracassar, acabar ou ficar cansado devido a esforços excessivos, demandas excessivas de energia ou recursos (FREUDENBERGER, 1974, p. 159). A psicóloga Christina Maslach, em convergência com Freudenberger, colocou a SB como sendo uma síndrome psicológica decorrente da tensão emocional crônica, vivida pelos profissionais cujo trabalho envolve o relacionamento intenso e frequente com pessoas que necessitam de cuidado (MASLACH; JACKSON, 1981, p. 99-113). Com base nessas duas observações iniciais sobre a SB, partimos para a ideia que o vocabulário Burnout é uma composição de *burn*, que significa queima, e *out*, exterior, sugerindo que a pessoa se consome física e emocionalmente, ou seja, há um esgotamento em relação ao trabalho (FREIRE, 2010). Esses conceitos ilustram a figura da SB como se a pessoa estivesse num estado de queimado (*burned*), tal qual um palito de fósforo já usado. As palavras “trabalho” e “falta de energia” estão presentes nesses conceitos e na maioria dos estudos sobre SB.

Pela complexidade de identificação e ainda pouco tempo de descoberta, a fundamentação da SB recebe críticas, como a dificuldade na análise clínica:

Se se pretende falar em doença e, sobretudo, em uma nova doença, é necessário caracterizá-la clinicamente;

é condição *sine qua non* que se identifique e se descreva fenomenologicamente um conjunto de sinais e sintomas que a tipifiquem e que permitam distingui-la das demais. (LIMA, 2018, p. 32).

Não há um consenso sobre a definição da SB. Muitos estudos se confundem com a consequência, inclusive pelo uso do instrumento de avaliação mais utilizado no mundo em pesquisas sobre a presença da SB, o MBI, Maslach Burnout Inventory (BENEVIDES-PEREIRA, 2019, p. 371). Não há como negar a importância do entendimento da consequência da SB ao mundo, porém “grande parte da investigação da síndrome se deve à história de sua avaliação, mas, se é assim, se produziu um deslocamento do tema para sua avaliação, o que é provavelmente a descentralização do problema à sua medição” (MORENO-JIMÉNEZ, 2007, p. 43), ou seja, há uma falta de foco na causa, na prevenção da SB.

As argumentações diversas são mais que salutares, e evidenciam a preocupação em não somente identificar, mas como tratar a SB. As pesquisas continuarão e pode haver mudanças significativas em relação ao conhecimento sobre a SB.

Continuando nossa linha de pensamento, pelo fato de ser relacionada ao trabalho, a SB adquiriu um estado de psicossocial, o que quer dizer um estudo da pessoa em seus ambientes sociais. Todavia, neste estudo trataremos da pessoa enquanto ser humano, visto que, se alterarmos a pessoa, mudaremos o ambiente; afinal, numa lógica simples, gestores, funcionários públicos, funcionários privados, todos são pessoas, e suas melhores ações decorrem de seu melhor estado psíquico. Colabora para essa visão que a SB pode ser vista como um gatilho, inclusive associada à intensificação de sintomas depressivos preexistentes em trabalhadores (ARMON *et al.*, 2014, p. 264-272).

Assim, focado no ser humano, apesar das divergências e alterações possíveis, há uma base simbólica de causa a ser buscada na mitologia. Conforme Campbell, “O mito o ajuda a colocar sua mente em contato com essa experiência de estar vivo. Ele lhe diz o que a experiência é” (CAMPBELL, 1990, p. 17). A perspectiva simbólica reflete a manifestação de padrões de comportamentos, emoções e ideias das doenças, tal como “os deuses tornaram-se doenças” (JUNG, 2002, p. 54).

O Mito de Sísifo mostra a experiência do que a SB é. Segundo Albert Camus:

Os deuses tinham condenado Sísifo a rolar um rochedo incessantemente até o cimo de uma montanha, de onde a pedra caía de novo por seu próprio peso. Eles tinham pensado, com suas razões, que não existe punição mais terrível do que o trabalho inútil e sem esperança. (CAMUS, 1942, p. 161).

Mais do que o cansaço ou outro motivo, Sísifo tem seu castigo baseado em que sua vivência aparece sempre ligada à questão do sentido (KAST, 2019, p. 28), ou, no caso, à consciência da falta de sentido. Apesar de usar essa base em outra direção, Camus reforça:

Se esse mito é trágico, é que seu herói é consciente. Onde estaria, de fato, a sua pena, se a cada passo o sustentasse a esperança de ser bem-sucedido? O operário de hoje trabalha todos os dias de sua vida nas mesmas tarefas e esse destino não é menos absurdo. Mas ele só é trágico nos raros momentos em que se torna consciente. (CAMUS, 1942, p. 163).

O castigo imposto a Sísifo representa as prisões e os castigos que recebemos ou construímos ao longo da vida. Sísifo continua vivo, porém sua vida não representa uma vivência. Por questões culturais, o Mito de Sísifo é relacionado como o trabalho de Sísifo, porém, mais que uma atividade laboral, é um mito sobre a existência (KAST, 2019, p. 19-29). Ressaltando nossa ideia para este estudo, mais importante do que focar no aspecto social, de trabalho ou outros, foca-se na mudança pessoal para buscar e viver o sentido da existência. Assim, neste estudo, a conceitualização de SB será: a necessidade de conexão com a vida.

Para efeitos didáticos, considerando a grande divulgação e aceitação na comunidade científica e não científica, proporemos as prevenções relacionando cada uma às consequências da SB, a saber, as três dimensões: exaustão emocional, despersonalização (cinismo) e avaliações negativas do próprio desempenho no trabalho (MASLACH; JACKSON, 1981, p. 99-113).

3 AMOR A SI MESMO

O que é Amor a Si mesmo? Amar a si mesmo não é buscar a perfeição, nem ser sempre feliz, nem buscar um objetivo definido de felicidade. Amar a si é amar-se por completo e buscar evoluir a cada dia. Carl Gustav Jung colocou o nome desse processo evolutivo como “Individuação”, termo que tem sido muitas vezes mal compreendido, mas individuação é a “tendência instintiva a realizar plenamente potencialidades inatas” (SILVEIRA, 2006, p. 77). Pode-se definir que a metodologia Amor a Si mesmo é um processo que busca a conexão com o que podemos e devemos fazer em nossas vidas.

Há, principalmente, dois fatores culturais que prejudicam o processo de Amor a Si. O primeiro é achar que amar a si é egoísmo; ora, amar a si mesmo, se individuar, aceitar o seu “estar” e buscar o seu “é”, não significa tornar-se individualista:

Vindo a ser o indivíduo que é de fato, o homem não se torna egoísta no sentido ordinário da palavra, mas está meramente realizando as particularidades de sua natureza, e isso é enormemente diferente de egoísmo ou individualismo. (JUNG, 2000, p. 289).

O segundo fator cultural é acharmos que devemos ser perfeitos, quando na verdade devemos buscar a perfeição. Conforme Nise da Silveira:

Aquele que busca individuar-se não tem a mínima pretensão a tornar-se perfeito. Ele visa completar-se, o que é muito diferente. E para completar-se terá de aceitar o fardo de conviver conscientemente com tendências opostas, irreconciliáveis, inerentes à sua natureza, tragam estas as conotações de bem ou de mal, sejam escuras ou claras. Há uma grande diferença. (SILVEIRA, 2006, p. 78).

Nota-se que esses fatores foram gerados por falsos sentimentos culturais, uma cultura de falsa compaixão do “bonzinho”:

Há uma diferença enorme entre alguém que tenha respeito, compreenda e atenda às necessidades dos outros e um ‘bonzinho’, porque este foi treinado para satisfazer os desejos dos outros e esquecer os seus. (BRYSON, 2011, p. 26).

Segundo Jung, ninguém tem conexão com o próximo sem antes ter consigo mesmo (JUNG *apud* KAST, 2019, p. 58). Assim, o processo de amar a si é um aperfeiçoamento contínuo, de maneira que o melhor possível de mim seja doado e recebido da melhor maneira não somente por mim, mas também pelo coletivo.

Quando falamos de Amor a Si, falamos de um processo contínuo de melhoria. Por que um processo? Afinal, existe uma vigência de que tudo deve ser rápido e de solução simples. Essa pressa é uma causa da falta de Amor a Si e geradora da SB, pois perdemos a consciência ao realizar as tarefas sem pensar por que estamos realizando: “o motivo da pressa é, em parte, o impulso por adquirir, juntar, porém, o motivo que torna a pressa de fato imperativa é a necessidade de descartar e substituir” (BAUMAN, 2008, p. 50).

A prevenção é tida como conjunto de medidas ou preparação antecipada de algo que vise evitar ou minimizar um mal, assim, devemos sair da busca de consumo, produtos ou experiências efêmeras que fingem aliviar nossas dores para investir na busca de valores sólidos e duradouros. Tal realização leva tempo e exige consciência, o que justifica tratarmos feito processo contínuo e de melhoria.

Apresentaremos a seguir as três partes principais dessa metodologia, as quais não substituem ou visam reduzir o trabalho de terapia realizada por profissionais. Ao contrário, conforme Jung (*apud* KAST, 2019, p. 69), a tarefa do terapeuta é “servir incessantemente ao objetivo do desenvolvimento do indivíduo”. O que apresentamos são alertas de que podemos e devemos melhorar o nosso potencial e a conexão com a vida, de forma alguma pretendemos apresentar uma receita ou substituir a tarefa da terapia. O que fazemos é um alerta sobre não estarmos aprisionados igual a Sísifo e que, sim, temos a responsabilidade por nossas vidas. Salientamos que há tempos diferentes para cada um, pois da mesma forma que uma flor tem seu tempo para gerar flores, o ser humano tem o seu tempo para evoluir, porém com a diferença de que o ser humano tem a capacidade de tomar consciência do seu desenvolvimento e influenciar aumentando a velocidade de seu aprendizado (SILVEIRA, 2006, p. 77).

4 COMUNICAÇÃO NÃO VIOLENTA

Uma das atividades que mais fazemos em nossa vida é nos comunicarmos, de maneira a solicitar e receber informações, ações e sentimentos. Geralmente a abordagem de expressão, adotada sem consciência, é de exploração, mas apesar do histórico de violência, nossa natureza é de compaixão e contribuição para o bem comum (ROSENBERG, 2019, p. 25). A comunicação não violenta (CNV) é baseada em Gandhi, que usava o termo “não-violência” como o estado natural quando a violência estiver afastada do nosso coração (ROSENBERG, 2006, p. 21). Assim, quando comunicamos, ao invés de reações repetitivas e automáticas, temos com a CNV a possibilidade de respostas conscientes, baseadas no que estamos percebendo, sentindo e querendo (ROSENBERG, 2006, p. 22). Essa consciência, criada num aspecto de que o que é bom para mim também deve ser bom para o outro (relação ganha-ganha), permite conseguimos expressar e ouvir com compaixão, gerando grandes resultados. Uma forma simples, mas transformadora (ROSENBERG, 2006, p. 22).

Algumas formas específicas de linguagem e comunicação contribuem para o nosso comportamento violento em relação aos outros e a nós mesmos (ROSENBERG, 2006, p. 37). A violência na comunicação gera uma das dimensões da SB: a chamada “despersonalização” (ou cinismo). Essa dimensão da SB ocorre devido à natureza das ocupações humanas e por ser marcada pela irritabilidade e pelo distanciamento emocional com relação a outros indivíduos (MASLACH; LEITER, 2016, p. 103-119). A despersonalização abrange o desencadeamento de comportamentos de hostilidade e/ou indiferença em relação às pessoas no ambiente de trabalho, de modo que quem estiver sujeito à SB tende a agir de maneira

indolente para com os outros, sejam pacientes/clientes, colegas de trabalho, usuários do serviço ou outros (CARVALHO, 2019, p. 23).

Primeiro, veremos o jeito errado de comunicar: há certas formas de comunicação que nos alienam e causam o mal da violência, contribuindo para a despersonalização. Citamos os julgamentos moralizadores (exemplo: “você é preguiçoso” ou “você nunca faz nada direito”), as comparações (exemplo: “meu outro chefe é muito melhor que você”), a negação de responsabilidade pela nossa vida (exemplo: “foi sempre assim, não muda”), o ato de punir ao invés de educar (exemplo: “vou abrir um processo se não fizer certo”), o ato de exigir (exemplo: “eu mando, você obedece e pronto”) (ROSENBERG, 2006, p. 37-48). Tais formas de comunicação alienantes da vida têm raízes filosóficas e políticas, baseadas na dominação, de maneira que a pessoa consulte uma instância exterior para saber o que é certo. Ou seja, deixamos de ser humanos e passamos, inconscientemente ou conscientemente, a ser escravos (ROSENBERG, 2006, p. 48).

A CNV, quando utilizada em nossas interações (com nós mesmos, com outra pessoa ou com um grupo), provoca nosso estado de compaixão natural, sendo assim uma abordagem para todos os níveis de comunicação e para diversas situações (ROSENBERG, 2006, p. 27). Há quatro passos para a CNV:

Quadro 2 - Os 4 componentes da CNV

1 Observação	Comunicar o que realmente ocorreu, sem avaliar. Seria como uma notícia de um jornal (que seja imparcial). Exemplo: trocar “você nunca janta comigo” por “faz cinco semanas que você não janta comigo”.
2 Sentimento	O que deveria ser mais comum é o mais difícil na atualidade: descrever claramente nossos estados emocionais. Geralmente dizemos uma opinião, ou o que os outros estão fazendo ou agindo conosco, não o que sentimos. Aqui devemos atentar que pensamentos, percepções e crenças que precisam de outros para ocorrer são os “falsos sentimentos” que dizemos. Sentimentos são emoções internas que não precisam de outro para existir, existem em nós. Exemplo: “sinto” alegria, tristeza, curioso, irritado, amargo, realizado, animado. (MORRISON, 2019, p. 24-25).
3 Necessidades	É o reconhecimento das necessidades que estão por trás de nossos sentimentos. “A CNV aumenta nossa consciência de que o que os outros dizem e fazem pode ser o estímulo, mas nunca a causa dos nossos sentimentos” (ROSENBERG, 2019, p. 79). É quando assumimos a nossa responsabilidade por nossas intenções e ações. “Temos consciência de que nunca poderemos satisfazer nossas próprias necessidades à custa dos outros” (ROSENBERG, 2019, p. 94). Envolve comunicar claramente o que necessitamos, de maneira que também fique óbvio que desejamos que as necessidades dos outros também sejam satisfeitas (relação ganha-ganha) (ROSENBERG, 2019, p. 95).
4 Pedido	É comum não termos consciência do que estamos pedindo (ROSENBERG, 2019, p. 111). Quanto mais consciência colocarmos em nosso pedido, de maneira que seja claro, concreto, feito que seja comunicado e pareça ser de maneira que seja um pedido e não uma exigência, mais chances teremos de sermos atendidos. Exemplo: trocar uma vitimização de “Por que não convidou minha família também? Você não me ama?” por “Você poderia convidar minha irmã e seus filhos para seu jantar?”.

Fonte: Rosenberg (2006, p. 37-178).

Quanto mais nos comunicamos de forma não violenta, mais ficamos perto do amor a si, pois expressamos nossas necessidades e ouvimos as necessidades do outro, numa relação de empatia, prevenindo *stress* e situações de incômodo, seja no trabalho ou fora dele. Como diz Marshall, o objetivo da CNV não é mudar as pessoas e seu comportamento para a manipulação ou para conseguir o que queremos, mas, sim, estabelecer relacionamentos baseados em honestidade e empatia, que atendam às necessidades de todos (ROSENBERG, 2019, p. 127).

5 PLANEJAMENTO E AÇÃO BASEADOS NO AMOR A SI MESMO

No Mito de Sísifo, notamos que ele levava a pedra até perto do cume e a pedra rolava montanha abaixo. No outro dia ele fazia o mesmo. No outro dia também. Assim, todos os dias eram iguais. Sísifo, com o tempo, deveria se sentir incompetente, ineficaz. A pergunta então seria: por que Sísifo não mudava de atividade? O mito responde: o castigo de Sísifo era não poder desistir (KAST, 2017, p. 37). Justamente esse aspecto do mito é a terceira dimensão do Burnout, conhecida pela baixa realização profissional, também chamada de dimensão da “Ineficácia”, sendo caracterizada por uma tendência a avaliações negativas do próprio desempenho no trabalho, aliadas a sentimentos de insatisfação pessoal (MASLACH; JACKSON, 1981, p. 99-113). Temos aqui o aspecto da baixa autoeficácia relacionada à *performance* no trabalho e constantes autoavaliações negativas sobre si e sobre o emprego. Nesta dimensão emerge ainda a ausência de perspectiva quanto à carreira, frustração e declínio da autoestima (MASLACH; LEITER, 2016, p. 103-111). Cabe aqui um contraponto para mostrarmos nosso ponto de vista: será que Sísifo tem uma persistência extraordinária ou será apenas um teimoso em fazer algo de que não gosta? A diferença sugere-se pequena, mas é imensamente grande (KAST, 2017, p. 39). Se for persistência e não se consegue resultados, há de se mudar. Se for teimoso e não se consegue resultados, há de se mudar. Continuando nessa linha, ao analisar o Mito de Sísifo, Camus destaca que somos conscientes quando reconhecemos a inutilidade de algumas de nossas ações e pensamentos tidos como verdadeiros. Um dia essa cadeia dos gestos cotidianos é rompida e um dia o “porquê” de fazermos nossas atividades aparece; nesse instante aparece um cansaço tingido de espanto (CAMUS, 1942, p. 12-16). Não basta fazermos as nossas ações diárias; é, antes de tudo, necessário planejar e agir para o que nos é valioso. Amar a si é fazer o melhor para si.

Diante da intensificação das ofertas, das demandas e das exigências de competitividade, o planejamento baseado em nossas aspirações internas constitui instrumento cada vez mais importante para termos consciência na gestão das vidas modernas. “A consciência não é

apenas influenciada, mas também conduzida” (KAST, 2019, p. 37), pois o nosso impulso criativo de vida tem uma intenção, uma meta (KAST, 2019, p. 37). Ao evoluir progressivamente nesse processo de Amor a Si, de ouvirmos nossa própria voz criativa interior, somos capazes de identificar oportunidades e ameaças, nossos pontos fortes e fracos, de modo a estabelecer os melhores caminhos para o nosso desenvolvimento, inclusive com objetivos e metas capazes de guiar nossas ações. Com planejamento conseguimos focar nossa atenção no que queremos para as nossas vidas.

Mas o que queremos para as nossas vidas? Temos consciência suficiente para responder tal pergunta tão importante e íntima? Cada um tem sua resposta, mas cabe a nós alertar para a priorização dos objetivos que trarão maiores benefícios. Conforme Marco Lucinda:

Ao traçarmos nossos objetivos pessoais precisamos lidar com muitas restrições da vida real tais como: limitações de dinheiro; limitações de tempo, limitações físicas e tantas outras. Portanto, ao planejarmos os nossos objetivos temos que levar em conta a prioridade entre os mesmos. Temos que nos conformar com o fato de que temos muito mais objetivos a alcançar do que recursos disponíveis para os alcançar. Temos que eleger os objetivos mais importantes e nos concentrarmos neles primeiro. (LUCINDA, 2015, p. 28).

Para verificarmos nossa situação atual, recomendamos a Roda da Vida criada por Paul J. Meyer, uma ferramenta de análise dividida em quatro grandes áreas, e em cada uma temos aspectos importantes, tais como saúde, família, vida social, *hobbies*, espiritualidade etc., de maneira que damos notas de 1 a 10 e visualizamos quais setores da vida estão com maiores dificuldades e devem receber um plano de melhoria:

Quadro 3 - Roda da Vida

Área	Nr.	Pergunta (qual nota, de 1 a 10, dá para esse setor em sua vida?)	Resposta
Pessoal	1	Saúde e disposição	
Pessoal	2	Desenvolvimento intelectual	
Pessoal	3	Equilíbrio emocional	
Profissional	4	Realização e propósito	
Profissional	5	Recursos financeiros	
Profissional	6	Contribuição social	
Relacionamento	7	Família	
Relacionamento	8	Desenvolvimento amoroso	
Relacionamento	9	Vida social	
Qualidade de vida	10	Criatividade, <i>hobbies</i> e diversão	
Qualidade de vida	11	Plenitude e felicidade (o quanto está vivendo feliz?)	
Qualidade de vida	12	Espiritualidade	

Fonte: Adaptado de Paul J. Meyer.

Não basta saber onde está o problema. Carl Gustav Jung coloca que se não seguirmos nossa própria natureza, somos levados a agir em desacordo consigo, com o plano básico inato do nosso próprio ser - podemos ser nós mesmos quando existimos e agimos conforme a nossa própria verdadeira natureza (SILVEIRA, 2006, p. 89). Saber “o que queremos” exige vasculhar nossas necessidades mais internas e formular uma meta que seja equilibrada com o que podemos fazer e buscar. É preciso achar o que seria a melhor solução para nós de acordo com a nossa natureza individual.

Para estabelecermos as metas, precisamos da nossa criatividade interna para ouvir as opções que existem a nós mesmos. Conforme Jung disse em um seminário que não foi publicado, “Na criação você é criado” (KAST, 2019, p. 40). Traduzindo essa frase, podemos fazer a pergunta: “Que diferença faz para a consciência que temos da vida se temos certeza de que as coisas nunca vão mudar ou se estamos convencidos de [...] que sempre teríamos opções?” (KAST, 2019, p. 41). Se temos opções, temos que ser fluidos, como água, que sempre encontra caminhos quando necessário (KAST, 2019, p. 40). Nosso sistema psíquico é criativo a fim de sempre se equilibrar a partir de um desequilíbrio e adaptar-se às mudanças do mundo externo e interno (JUNG, 2002, p. 36). A partir do processo de escutar o nosso íntimo, somos capazes de formular metas. Conclui-se, portanto, que temos anseios e aspirações passíveis de serem externados e analisados para a sua realização. Um exemplo prático para provocar essa criatividade se encontra abaixo, em uma ferramenta chamada “Confiança”, na qual colocamos o que queremos escolher, sem restrições, da vida:

Quadro 4 - Escolhas que conscientes podemos fazer

Pergunta feita	Resposta ocorrida em resposta ao exercício
Eu escolho: Um gênio geralmente dá três desejos. Você, como gênio da sua vida, escolha quantos quiser. Escreva abaixo todas as suas escolhas, todas; descrevendo o máximo possível cada uma destas escolhas, escrevendo como você já recebeu sua escolha.	Eu escolho... tenho um ateliê onde desenvolvo minhas artes e tiro fotos. Inicialmente ele ficava dentro de casa, mas agora consegui um cômodo externo próprio para ele. Ele tem um bom tamanho, é bem iluminado, tem uma escrivaninha onde posso escrever minhas coisas. Há prateleiras para guardar os materiais, as telas, as tintas, e é decorado conforme meu gosto.

Fonte: O autor (2019).

Uma vez trazido o alvo, a busca, ou seja, a meta (ou as metas) da nossa intuição, do nosso íntimo, devemos aplicar a razão e verificar sua execução; caso contrário, a meta será sempre um sonho e somente isso. Salientamos que somente nesse momento emerge a razão para nos ajudar. Para isso, temos a ferramenta de meta SMART, criada por Peter Drucker (DRUCKER, 2007). A sigla “SMART” traduz um modo para desmembrar as metas em específicas, mensuráveis, alcançáveis, realistas e temporais, ou seja, o método SMART permite a descrição do que se

quer que aconteça, o que vai fazer, como vai fazer e por que é importante (DAFT, 2005, p. 158). Importante considerar que, analisando a meta, discutimos sua importância real e analisamos o modo de realizá-la. Usando a razão sobre a intuição, a meta torna-se real e passível de ser realizada, eliminando as frustrações de estipular metas e não as realizar.

Um exemplo de SMART baseada num caso seria:

Quadro 5 - Exemplo Meta SMART

Área da Roda da vida	Específico	Mensurável	Atingível	Relevante	Temporizável
5 Recursos financeiros	Quero economizar R\$ 12.000,00 em 2018	Sim. Meio por mês a economia de R\$ 1.000,00	Sim. Realista de acordo com que ganho	Sim, é o dinheiro para a montagem de ateliê em cômodo externo da casa	Até dezembro de 2018

Fonte: O autor (2019).

O planejamento e a ação geram qual prevenção contra a SB? Essa forma de planejar e agir nos gera a esperança, a alegria de um novo tempo que está chegando, algo que falta em Sísifo e sua rotina de subir e descer a pedra. Esperança não significa “esperar” e sim confiar que algo nos conduza a vida (KAST, 2017, p. 47). Esperança “[...] nos dá força para empreender algo, confiando que alguma coisa irá se modificar ou que a perseverança tenha pelo menos um sentido” (KAST, 2017, p. 47). Nem tudo o que queremos iremos conseguir, mas diferentemente de Sísifo, não ficamos presos a apenas repetir, podemos recomeçar e buscar metas mais elaborados e alinhadas à nossa existência e capacidade (KAST, 2017, p. 51). A mudança interna trazida pelo planejamento e ação em forma de metas nos conduz à alegria de viver. O que era uma vida baseada na sobrevivência e diversão como forma de escape, agora tem um sentido, há um porto e navegamos aproveitando a viagem em busca de nosso destino.

6 DIÁRIO DE BORDO

Stress é uma resposta do ser humano (no campo mental e/ou físico) a um evento de esforço ou importante, ocorrendo geralmente quando nos sentimos ameaçados ou sob pressão. Apesar de suas diferenças, a SB tem uma intersecção, pode ser vista como um tipo de *stress*, sendo que as atividades prescritas para combater o *stress* servem também para a SB. Uma das consequências do *stress* é o enfraquecimento da pessoa nos aspectos mental e físico, e a SB é um quadro de sintomas agudos negativos do *stress*, aumentando a ocorrência de prejuízos. O “[...] *burnout* é, em geral, compreendido pela área da saúde como uma espécie ou subtipo de estresse crônico e de maior gravidade” (CARVALHO, 2019, p. 21). Se

o *stress* tem um lado positivo e um negativo, a SB possui características estritamente negativas e nocivas (BENEVIDES-PEREIRA, 2002, p. 21-91).

Os estudos e publicações sobre *stress* abrangem as consequências para o corpo, a mente e a qualidade de vida na humanidade (LIPP, 1966, p. 19). Notamos essas consequências na dimensão da SB denominada “Exaustão Emocional”, dimensão da SB que afeta o nível geral de saúde, prejudicando aspectos tanto físicos quanto emocionais (SUDA *et al.*, 2011, p. 270-274). Essa dimensão refere-se ao declínio da motivação, ao surgimento da crença de que não se consegue realizar nada, ao desgaste, declínio de energia, perda de idealismo e fadiga (CARVALHO, 2019, p. 23). Ocorre uma pior percepção de nosso nível de saúde, com:

[...] altas taxas de dores musculoesqueléticas (notadamente, apresentam sintomas como dor nas regiões do pescoço e lombar), tensão, cansaço exacerbado e dificuldade para ‘aproveitar as atividades da vida diária’. (SUDA *et al.*, 2011, p. 270-274).

A promoção dos comportamentos saudáveis contra a SB, baseada no combate ao *stress*, pode ser alcançada por meio de algumas tarefas. Destacamos dentre essas atividades o uso da meditação, como também:

Prática de exercício físico, dieta equilibrada, não fumar, dormir horas suficientes, estabelecer períodos de relaxamento e realizar atividades de ócio, bem como desfrutar de tempo livre. Estas condutas potencializam a saúde do indivíduo a curto e longo prazo. (GARROSA HERNÁNDEZ *et al.*, 2002, p. 237).

Temos assim que a realização de tais atividades se apresenta benéfica para a saúde mental e psíquica. Assim, o que ajuda a prevenir o *stress*, ajuda a prevenir a SB.

Porém, se tais atividades são benéficas no combate do cansaço mental e físico, falta a realização de atividade que não seja somente um tratamento da consequência da falta de energia, mas sim uma solução de enfrentamento da causa do problema, de modo a minimizar o desgaste e principalmente gerar mais energia. São as chamadas técnicas de enfrentamento para a solução dos problemas, afinal elas “possuem o objetivo de levar a pessoa a aprender a resolver as situações problemáticas de maneira eficaz, atuando diretamente sobre o estímulo estressor” (GARROSA HERNÁNDEZ *et al.*, 2002, p. 238). Como meio para gerar mais energia, propomos a ferramenta Diário de Bordo, baseada na rotina de marinheiros em suas navegações e adotada por vários terapeutas. Essa ferramenta, como o nome “diário” enfatiza, deve ser preenchida todos os

dias, no período de encerramento do dia ou logo no começo da manhã. O diário de bordo apresenta três importantes geradores de energia, conforme vemos abaixo:

Quadro 6 - Diário de bordo

DIÁRIO DE BORDO
LISTA DE CHECAGEM - para continuar evoluindo, todo dia reflita sobre
1 Por que valeu a pena viver o dia de hoje?
2 Que ideia você pode ter hoje para contribuir para a construção de um mundo melhor de se viver no tempo presente? Como você pode colocar isso em prática?
3 Se você pudesse voltar no tempo e tivesse o poder de modificar algum acontecimento no dia de hoje, o que você faria de diferente?
4 Seis ações que você se compromete a realizar no dia de amanhã.
5 Numa escala de 0 a 10, o quanto você acredita que essas ações contribuirão para um dia produtivo amanhã? Com quais argumentos você confirma sua nota?
GRATIDÃO
6 Gratidão: agradeça três acontecimentos, emoções ou fatos positivos, sentimentos ou conquistas do dia de hoje. Podemos nomear essa ação como suas “bênçãos diárias”.
PERDÃO
1 Por todas as coisas que eu mesmo me feri, me magoei, me prejudiquei, consciente ou inconscientemente, sabendo o que estava fazendo, ou sem saber, eu me perdoo e me liberto. Eu me aceito do jeito que sou.
2 Por todas as pessoas que neste mundo me magoaram, me ofenderam, me prejudicaram de forma consciente ou inconsciente, direta ou indiretamente, eu perdoo cada uma dessas pessoas. Eu me desconecto delas neste momento. Eu me perdoo. Eu me liberto. Eu me aceito do jeito que sou.
3 Por todas as pessoas neste mundo que eu prejudiquei, magoei, ofendi, por pensamentos ou palavras, gestos ou emoções, consciente ou inconscientemente, eu peço perdão ao Universo. Eu peço perdão a cada uma dessas pessoas. Eu me desconecto delas. Eu me aceito do jeito que sou.
APRENDIZADOS - ouça sua voz interior
Quais foram os aprendizados que você teve ao fazer o seu diário de bordo no dia de hoje? O que você conclui do dia de hoje?
Agora tudo está em seu lugar. Potencializamos os fatos bons e maravilhosos do dia. Permitimo-nos dar a eles um novo significado e transformá-los em aprendizados. Declaramos, planejamos, agimos e agradecemos.
Tenha um dia iluminado, cheio de excelentes realizações.

Fonte: O autor (2019).

O primeiro gerador de energia é a lista de checagem, a qual possibilita mudança de hábitos prejudiciais por benéficos, usando a parte de reflexão sobre o dia. A teoria do hábito foi intitulada pelo autor Charles Duhigg como “Loop do Hábito” (Deixa + Rotina + Recompensa): todo hábito tem seu início com uma “Deixa”, que é um estímulo que manda o cérebro entrar no modo automático, e indica qual hábito deve ser praticado. Conduz a uma “Rotina”, a forma como realizamos a deixa. Em seguida vem a “Recompensa”, analisada pelo cérebro para saber se vale a pena ou não memorizar esse *loop* para o futuro. A melhor maneira de modificarmos um hábito é primeiramente identificar qual hábito será modificado. Em seguida, entender qual é o gatilho responsável por ativar esse hábito. Assim teremos o trio “Deixa + Rotina + Recompensa” de maneira que estejamos 100% conscientes nessa análise. Depois disso,

iremos alterar a rotina ou então substituir a recompensa. Encontramos uma rotina alternativa, pois um hábito não pode ser erradicado, apenas substituído. Podemos alterar as recompensas por algo que proporcione mais produtividade no trabalho ou mais qualidade de vida (por exemplo, correr em vez de comer, café no intervalo do trabalho em vez de cigarro etc.) (DUHIGG, 2012, p. 45-85). A partir do processo diário de análise de atividades boas e atividades a melhorar, progressivamente vamos trocando os hábitos. Refletindo sobre o que fizemos corretamente, fortalecemos essa ação e ganhamos energia. Refletindo sobre mudanças, somos levados a uma melhoria contínua e não deixamos nossa energia se perder:

Essas pequenas vitórias alimentam mudanças transformadoras, elevando vantagens minúsculas a padrões que convencem as pessoas de que conquistas maiores estão dentro de seu alcance. (DÚHIGG, 2012, p. 159).

O segundo gerador de energia é a gratidão. Quando agradecemos, não por agradecer, mas por realmente nos sentirmos gratos por algo que nos acontece, geramos uma energia imensa de amor a si mesmo. Em uma série de estudos experimentais, verificou-se que sentimentos de gratidão aumentaram a resiliência, a saúde física e a qualidade da vida diária (EMMONS; MCCULLOUGH, 2004, p. 3-16). Emmons e McCullough concluíram que pessoas gratas não apenas demonstram mais estados mentais positivos, isto é, mostram-se mais entusiasmadas, determinadas e atentas, como também são mais generosas, cuidadosas e atenciosas para com os outros (EMMONS; MCCULLOUGH, 2003, p. 377-384). Pessoas que se sentem regularmente gratas aos outros tendem a sentirem-se amadas e cuidadas (ANDERSSON; GIACALONE; JURKIEWICZ, 2007, p. 401-409). Observações num estudo com adolescentes resultaram que, ao cabo de algumas vezes que os participantes listaram situações em que se sentiram gratos, houve uma melhora em seu bem-estar (FROH; SEFICK; EMMONS, 2008, p. 213-233). Outro estudo apontou a gratidão pelo passado e o louvor à vida como um dos fatores da longevidade (MENGARDA; VAZ, 2002, p. 1). Através da ferramenta Diário de Bordo exercitamos a gratidão, analisando fatores e situações aos quais somos gratos, aumentando nosso nível de satisfação pela vida, gerando uma grande energia interior.

O terceiro gerador de energia tem a ver com liberação de energias presas: é o perdão. A prática do perdão tem a capacidade terapêutica e curativa, além do aspecto social de agregar, aglutinar pessoas e interação. O perdão é estudado como ciência:

Sendo tão importante o perdão, não apenas do ponto de vista teológico ou religioso que também humano e social, não admira que as diversas Ciências do Homem,

a começar pela Psicologia, se tenham ultimamente debruçado sobre o assunto, sendo publicados centenas de artigos e dissertações. (OLIVEIRA, 2003, p. 284).

Socorro do Prado expõe, num exemplo sobre traição, que o perdão é a única medida capaz de nos libertar do passado, tornando-nos adultos e desligados da imaturidade da idealização (PRADO, 2017). Ao perdoarmos liberamos a dor que engaiola a esperança e libertamos do controle pelo ressentimento. O perdão é um benefício terapêutico, um modo salutar de nos desligarmos do passado (CAVALLI, 2005, p. 161). O perdão não é concedido só para abrandar a culpa do ofensor (BENEDITO, 2015, p. 280), o perdão existe para findar com a dor do ofendido. Fica, portanto, o lembrete: a lembrança constante da ofensa é uma enfermidade para a alma. O ato de recordar perenemente do ocorrido nos prejudica mais do que o ato em si. Além de ser uma virtude, perdoar é uma questão de saúde mental. Por isso propomos diariamente o processo do perdão, visto entendermos que há questões que devem ser elaboradas e perdoadas progressivamente (ENRIGHT; GASSIN; WU, 1992, p. 99), todos os dias.

Assim, esses três exercícios, juntos na mesma ferramenta Diário de Bordo, conduzem a mudanças significativas e progressivas, gerando um grande aumento em nossa energia pessoal.

7 CONCLUSÃO

A SB tem divergências em sua base teórica, análise e medição. Todavia, o presente estudo colabora no sentido de mudar o foco da doença, transferindo o olhar para a pessoa. Mudanças sociais e de trabalho podem e devem ocorrer, mas se torna necessária a possibilidade do ser humano se fortalecer e enfrentar situações de risco de doenças como a SB. O presente trabalho mostra que, diferente de Sísifo em seu procedimento de subir pedras, podemos ter consciência e escolher novas atitudes e novas visões internas e, se necessário, procurar novos ambientes externos - a prevenção está dentro de cada um. Apesar do foco inicial estar no servidor público, este método baseado no ser humano viabiliza que a proposta de prevenção seja passível de uso por qualquer pessoa.

Os alertas dados sobre a prevenção servem de indicativo para caminhos que podem ser mais detalhados, sendo sugeridos estudos sobre cada alerta apresentado. Os trabalhos quantitativos sobre pessoas com SB e a aplicação do método Amor a Si mesmo ajudarão a verificar a eficácia também no combate a uma SB já instalada, sendo uma sugestão de trabalho futuro.

Há frases de Jung que são repetidas exaustivamente, como um modismo, tal qual por vezes a SB se apresenta. Todavia, há dores reais, vidas se perdem. Há de se ter respeito e amor. A prevenção é um ato de amor a si mesmo e aos envolvidos em nossas vidas. E, principalmente, há prevenção e solução em cada um de nós: “Só aquilo que somos realmente tem o poder de curar-nos” (JUNG, 2008, p. 54).

REFERÊNCIAS

ANDERSSON, Lynne M.; GIACALONE, Robert A.; JURKIEWICZ, Carole L. On the relationship of hope and gratitude to corporate social responsibility. **Journal of Business Ethics**, Basel, v. 70, n. 4, p. 401-409, Feb. 2007.

ARMON, Galit *et al.* Joint effect of chronic medical illness and burnout on depressive symptoms among employed adults. **Health Psychology**, Ashland, VA, v. 33, n. 3, p. 264-272, 2014.

BAUMAN, Zygmunt. **A vida para o consumo: a transformação das pessoas em mercadoria**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2008.

BENEDITO, Vanda Lucia Di Yorio. **Terapia de casal e de família na clínica junguiana: teoria e prática**. São Paulo: Summus, 2015.

BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria T. *Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador*. In: BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria T. (Org.). **Burnout: o processo de adoecer pelo trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria T. Síndrome de *burnout* entre docentes. In: CARVALHO, Anelisa Vaz de (Org.). **Terapia cognitivo-comportamental na síndrome de burnout: contextualização e intervenções**. Novo Hamburgo: Sinopsys, 2019.

BRASIL. Câmara Deputados. Comissão de Seguridade Social e Família CSSF. **Audiência pública: Síndrome de burnout**. Apresentação de Ana Maria Teresa Benevides Pereira. Brasília: DETAQ, 10 dez. 2015. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/cssf/documentos-1/notas-taquigraficas/notas-taquigraficas-2015-1/nt-10-12-15-sindrome-de-burnout>. Acesso em: 25 out. 2019.

BRYSON, Kelly. **Não seja bonzinho, seja real: como equilibrar paixão por si com a compaixão pelos outros**. São Paulo: Madras, 2011.

- CAMPBELL, Joseph. **O poder do mito**. São Paulo: Palas Athena, 1990.
- CAMUS, Albert. **O mito de Sísifo**. Rio de Janeiro: Guanabara, 1942.
- CARVALHO, Anelisa Vaz de. Síndrome de *burnout*: conceituação, dados de pesquisa e implicações para a saúde. In: CARVALHO, Anelisa Vaz de (Org.). **Terapia cognitivo-comportamental na síndrome de burnout: contextualização e intervenções**. Novo Hamburgo: Sinopsys, 2019.
- CAVALLI, Thom F. **Psicologia alquímica: receitas antigas para viver num mundo novo**. São Paulo: Cultrix, 2005.
- CORRÊA, Jonathan S. *et al.* Características de publicações nacionais sobre síndrome de *burnout*. **Saber Humano: Revista Científica da Faculdade Antônio Meneghetti, Restinga Sêca**, v. 7, n. 10, p. 91-104, 2017.
- DAFT, Richard L. **Administração**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.
- DRUCKER, Peter. **The practice of management**. Oxford: Butterworth Heinemann, 2007.
- DUHIGG, Charles. **O poder do hábito**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2012.
- EMMONS, Robert A.; MCCULLOUGH, Michael E. Counting blessings *versus* burdens: an experimental investigation of gratitude and subjective well-being in daily life. **Journal of Personality and Social Psychology**, Washington, DC, v. 84, n. 2, p. 377-389, Feb. 2003.
- EMMONS, Robert A.; MCCULLOUGH, Michael E. **The psychology of gratitude**. New York: Oxford University Press, 2004.
- ENRIGHT, Robert D.; GASSIN, Elizabeth A.; WU, Ching-Ru. Forgiveness: a developmental view. **Journal of Moral Education**, London, v. 21, n. 2, p. 99-114, 1992.
- FIGUEIREDO-FERRAZ, Hugo; GRAU-ALBEROLA, Ester; GIL-MONTE, Pedro R. Síndrome de *burnout*: diagnóstico e avaliação clínica. In: CARVALHO, Anelisa Vaz de (Org.). **Terapia cognitivo-comportamental na síndrome de burnout: contextualização e intervenções**. Novo Hamburgo: Sinopsys, 2019.
- FREIRE, Paula A. Assédio moral, reestruturação produtiva e síndrome de *burnout* em docentes. **Psicologia.pt**, Porto, 2 jan. 2010. Disponível em: <http://www.psicologia.com.pt/artigos/textos/A0509.pdf>. Acesso em: 5 set. 2019.

FREUDENBERGER, Herbert J. Staff burn-out. **Journal of Social Issues**, Malden, MA, v. 30, n. 1, p. 159-165, 1974.

FROH, Jeffrey J.; SEFICK, William J.; EMMONS, Robert A. Counting blessings in early adolescents: an experimental study of gratitude and subjective well-being. **Journal of School Psychology**, Charlottesville, VA, v. 46, p. 213-233, 2008.

GARROSA HERNÁNDEZ, Eva *et al.* Prevenção e intervenção na síndrome de *burnout*: como prevenir (ou remediar) o processo de *burnout*. In: BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria T. (Org.). **Burnout: o processo de adoecer pelo trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

JUNG, Carl G. **A energia psíquica**. Petrópolis: Vozes, 2002.

JUNG, Carl G. **Gesammelte Werke (GW) C. G. Jung**. Düsseldorf: Patmos, 2011.

JUNG, Carl G. **O eu e o inconsciente**. Petrópolis: Vozes, 2008.

JUNG, Carl G. **Os arquétipos e o inconsciente coletivo**. Petrópolis: Vozes, 2000.

KAST, Verena. **Jung e a psicologia profunda: um guia de orientação prática**. São Paulo: Cultrix, 2019.

KAST, Verena. **Sísifo: vida, morte e renascimento através do arquétipo da repetição infinita**. São Paulo: Cultrix, 2017.

LIMA, Estevam Vaz. *Burnout: a doença que não existe*. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 7, n. 64, p. 30-44, 2018.

LIPP, Marilda. **Pesquisas sobre stress no Brasil: saúde, ocupações e grupos de risco**. Campinas: Papirus, 1966.

LUCINDA, Marco A. **Planejamento estratégico pessoal: as ferramentas da administração de empresas para o seu sucesso pessoal**. Porto Alegre: Simplíssimo, 2015.

MASLACH, Christina; JACKSON, Susan E. The measurement of experienced burnout. **Journal of Occupational Behaviour**, Sussex, v. 2, n. 2, 1981.

MASLACH, Christina; LEITER, Michael. Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. **World Psychiatry**, Milan, v. 15, n. 2, p. 103-111, 2016.

MENGARDA, Celito Francisco; VAZ, Cícero Emídio. **Homens que ultrapassam os obstáculos da idade**: a vida além da expectativa de vida. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2002.

MORENO-JIMÉNEZ, Bernardo. **Evaluación, medidas y diagnóstico del síndrome de *burnout***. Madrid: Pirâmide, 2007.

MORRISON, Jean. **A linguagem da girafa**: um passeio divertido pelos fundamentos da comunicação não-violenta. São José dos Campos: Colibri, 2019.

OLIVEIRA, José H. B. de. Perdão e felicidade: uma abordagem intercultural. **Psicologia, Educação e Cultura**, Pedrosa, v. 7, n. 2, p. 283-312, dez. 2003.

PRADO, Socorro do. A dor da traição. **Instituto Freedom**, São Paulo, 10 abr. 2017. Disponível em: <https://institutofreedom.com.br/blog/a-dor-da-traicao>. Acesso em: 10 out. 2019.

ROSENBERG, Marshall B. **A linguagem da paz em um mundo de conflitos**: sua próxima fala mudará seu mundo. São Paulo: Palas Athena, 2019.

ROSENBERG, Marshall B. **Comunicação não-violenta**: técnicas para aprimorar relacionamentos pessoais e profissionais. São Paulo: Ágora, 2006.

SILVEIRA, Nise da. **Jung, vida e obra**. São Paulo: Paz e Terra, 2006.

SUDA, Eneida Yuri *et al.* Relação entre nível geral de saúde, dor musculoesquelética e síndrome de *burnout* em professores universitários. **Fisioterapia e Pesquisa**, São Paulo, v. 18, n. 3, jul./set. 2011. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-29502011000300012. Acesso em: 31 out. 2019.