

Análise do Presenteísmo, workaholic, burnout e boreout no contexto do trabalho

Analysis of Presenteeism, workaholic, burnout and boreout in the context of work

Análisis del presentismo, workaholic, burnout y boreout en el contexto del trabajo

Rafael Lemes de Aquino¹, Diego Arantes Freitas Barbosa¹, Leonardo Portilho Santos¹, Nayane Regina Silva Araújo¹, Farley Fabiano Ribeiro Silva¹, Eduardo da Cunha Miguel¹, Thalia Santos de Araújo¹, Gabriel Aragão Fernandes¹, Ana Flávia Silva Nunes¹, Dayana Adelina Taveira Tomás¹.

RESUMO

Objetivo: Analisar informações atuais sobre as diferenças entre o presenteísmo, workaholic, burnout e boreout no contexto do trabalho. **Revisão bibliográfica:** O mercado de trabalho atual está cada vez mais complexo e em constante mudanças, exigindo competitividade, produtividade e flexibilidade que são vivenciadas de forma subjetiva pelos funcionários como sobrecarga e pressão, dando origem a uma ampla gama de patologias relacionadas à saúde ocupacional. Trata-se assim, de um estudo qualitativo, com abordagem descritiva do tipo informativo que partiu de revisão de literatura na qual se revisou o tema de modo a responder à questão norteadora: “o que sabemos hoje sobre os temas sob a perspectiva científica?”. Realizou-se a busca bibliográfica de artigos científicos que abordassem o tema nas bases de dados Medline, Web of Science, Scopus e Lilacs. **Considerações finais:** A experiência e vivências no local de trabalho podem influenciar o equilíbrio do trabalhador, sendo importante reconhecer o mais breve possível ações ou facilitadores para resolver a situação e os contextos antes mesmo que resultem em sérios problemas e danos.

Palavras-chave: Saúde do Trabalhador, Ambiente de Trabalho, Carga de trabalho, Doenças Profissionais.

ABSTRACT

Objective: To analyze current information on the differences between presenteeism, workaholic, burnout and boreout in the context of work. **Bibliographic review:** The current job market is increasingly complex and constantly changing, demanding competitiveness, productivity and flexibility that are subjectively experienced by employees as overload and pressure, giving rise to a wide range of pathologies related to occupational health. Thus, it is a qualitative study, with a descriptive approach of the informative type that started with a literature review in which the theme was reviewed to answer the guiding question: “what do we know today about the themes from a scientific perspective?”. A bibliographic search was carried out for scientific articles that addressed the subject in Medline, Web of Science, Scopus and Lilacs databases. **Final considerations:** The experience and experiences in the workplace can influence the balance of the worker, it is important to recognize as soon as possible actions or facilitators to resolve the situation and contexts even before they result in serious problems and damage.

Keywords: Occupational Health, Working Environment, Workload, Occupational Diseases.

¹ Universidade Federal de Uberlândia (UFU), Uberlândia - MG.

RESUMEN

Objetivo: Analizar la información actual sobre las diferencias entre presentismo, workaholic, burnout y boreout en el contexto laboral. **Revisión bibliográfica:** El mercado laboral actual es cada vez más complejo y en constante cambio, demandando competitividad, productividad y flexibilidad que son experimentadas subjetivamente por los trabajadores como sobrecarga y presión, dando lugar a una amplia gama de patologías relacionadas con la salud laboral. Así, se trata de un estudio cualitativo, con abordaje descriptivo de tipo informativo que partió de una revisión bibliográfica en la que se revisó el tema para responder a la pregunta orientadora: “¿qué sabemos hoy sobre los temas desde una perspectiva científica?”. Se realizó una búsqueda bibliográfica de artículos científicos que abordaran el tema en las bases de datos Medline, Web of Science, Scopus y Lilacs. **Consideraciones finales:** La experiencia y vivencias en el lugar de trabajo pueden influir en el equilibrio del trabajador, es importante reconocer a la brevedad acciones o facilitadores para resolver la situación y contextos aún antes de que resulten en problemas y perjuicios graves.

Palabras clave: Salud Laboral, Ambiente de Trabajo, Carga de Trabajo, Enfermedades Profesionales.

INTRODUÇÃO

O local de trabalho é particularmente importante para promover o bem-estar laboral e a satisfação geral com a vida, pois a realização de uma atividade profissional pode ser percebida como satisfatória e motivadora (ZUTAVERN S e SEIFRIED J, 2021). O ambiente psicossocial de trabalho é um campo de pesquisa fundamental para entender como as inter-relações das estruturas sociais, exposições ambientais e processos psicológicos e psicofisiológicos afetam a saúde e a doença dos trabalhadores, o que tem impactos potenciais em termos de bem-estar e desconforto como comprometimento, estresse, satisfação (MOLINA-HERNÁNDEZ J, et al., 2021).

A satisfação no trabalho refere-se a um estado emocional prazeroso ou positivo resultante de uma experiência de trabalho. A satisfação no trabalho do trabalhador depende muito da combinação de diferentes fatores, como as expectativas do funcionário e as demandas do trabalho, bem como habilidades, status social, comunicação entre colegas, pacientes e o ambiente de trabalho (MOLINA-HERNÁNDEZ J, et al., 2021; HWANG WJ, et al., 2020).

Sabe-se que para a maioria das pessoas, o trabalho é uma parte proeminente de suas vidas. Não pelo menos porque passam uma grande parte do tempo disponível no local de trabalho, mas porque é importante que os funcionários se sintam bem em seu ambiente laboral. Desse modo, esse estado é alcançado quando os profissionais têm uma percepção positiva de seu ambiente de trabalho (ZUTAVERN S e SEIFRIED J, 2021).

Além disso, as condições de trabalho, de acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), devem ser alinhadas com o período laboral, remuneração, condições físicas e demandas mentais de um emprego. As condições e as características do trabalho têm sido identificadas como fatores importantes do desempenho dos funcionários e colaboradores (ABEKAH-NKRUMAH G e NKRUMAH J, 2021).

Pois, há uma maior atenção entre os teóricos do comportamento organizacional em relação aos fatores pessoais e situacionais que influenciam o engajamento dos trabalhadores. Aponta-se, também, que o engajamento dos funcionários é um método positivo para evitar esgotamento e desengajamento destes profissionais e satisfazer suas emoções à positividade e ao comportamento ético paternalista no local de trabalho (HWANG WJ, et al., 2020; RASOOL SF, et al., 2021).

A comunicação também leva à satisfação no local de trabalho; englobando a distribuição de informações com e entre as pessoas. A satisfação com a comunicação é demonstrada como o nível em que uma pessoa está satisfeita com diferentes elementos da interação organizacional, incluindo conhecimento de trabalho, feedback pessoal, comunicação interdepartamental, comunicação horizontal, comunicação com supervisores, clima de comunicação e qualidade da mídia (ALSUFYANI AM, et al., 2021). Por outro lado, a má comunicação resulta em assimetria de informação e, muitas vezes, conflitos no local de trabalho que exacerbam o mal-entendido entre empregadores e funcionários. Além disso, resulta em má colaboração entre os membros da

equipe em uma unidade, o que afeta negativamente a qualidade do serviço ao deteriorar o apego e o reconhecimento à organização (HWANG WJ, et al., 2020; ALSUFYANI AM, et al., 2021).

Neste contexto, podemos inferir que como as pessoas passam uma parte significativa de suas vidas no ambiente profissional, não é surpreendente que estudos mostrem consistentemente que os indivíduos, que estão mais satisfeitos com seu trabalho, não são apenas mais felizes, mas também mais saudáveis (KAGAN I, et al., 2021).

Além disso, não se deve esquecer que o mercado de trabalho atual, que é cada vez mais complexo e em constante mudança, exige competitividade, produtividade e flexibilidade, que são experimentadas subjetivamente pelos funcionários como sobrecarga e pressão, dando origem a uma ampla gama de patologias relacionadas à saúde ocupacional (AGBAJE OS, et al., 2021). O objetivo do estudo foi analisar informações atuais sobre as diferenças entre presenteísmo, workaholic, burnout e boreout no contexto do trabalho.

REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

O Presenteísmo

O presenteísmo refere-se ao comportamento das pessoas que aderem ao trabalho, apesar das queixas de problemas de saúde que devem levar ao descanso e à falta ao trabalho (SHAN G, et al., 2021). Também é o termo usado para as pessoas que continuam indo trabalhar, mesmo com um problema de saúde física ou psicológica. Nesses casos, a qualidade do trabalho realizado pode ser prejudicada, acarretando perda de produtividade e refletindo em perdas para a saúde dos trabalhadores, para a instituição onde trabalham e para a sociedade. Além disso, o presenteísmo tem sido considerado um indicador precoce de futuras pensões de ausência por doença e invalidez. Dado que trabalhar enquanto doente está ligado à perda de produtividade, e o estresse relacionado à falta de capacidade de realizar tarefas de trabalho completas pode agravar várias condições de doenças crônicas (SILVA-COSTA A, et al., 2020).

Pontua-se que ao ir trabalhar enquanto estiver doente é um fenômeno generalizado em muitos países. Sendo frequentemente visto como o oposto do absenteísmo, a ausência do trabalho devido à doença (BONSAKSEN T, et al., 2021).

É válido destacar que funcionários que sofrem de doenças crônicas, como alergias, artrite, dor crônica, diabetes, condições gastrointestinais, problemas musculoesqueléticos, doenças mentais, provavelmente terão níveis mais altos de presenteísmo do que seus colegas geralmente saudáveis. Além disso, riscos à saúde (por exemplo, excesso de peso, inatividade física, maior consumo de álcool) têm sido associados a níveis mais altos de presenteísmo (LOHAUS D, et al., 2021; SHAN G, et al., 2021; BONSAKSEN T, et al., 2021).

Além dos fatores de saúde individuais, aspectos do ambiente de trabalho e das atitudes dos funcionários em relação ao seu trabalho também podem contribuir para o presenteísmo (OATES WE, 1971). Várias teorias tentaram explicar o fenômeno da satisfação no trabalho. O bem-estar no âmbito laboral é a avaliação de um indivíduo sobre seu ambiente de trabalho, no qual o indivíduo avalia positivamente as condições que moldam o respectivo ambiente profissional. Um alto nível de satisfação com as condições do local de trabalho é significativo pois pode ter vários efeitos positivos no indivíduo (ZUTAVERN S e SEIFRIED J, 2021; WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2019; OATES WE, 1971).

Observa-se que algumas pessoas são capazes de trabalhar em departamentos ocupados e manter sua saúde mental e outras não, apesar de cargas de trabalho semelhantes (AGBAJE OS, et al., 2021). Assim, episódios recorrentes de presenteísmo podem intensificar a gravidade dos problemas de saúde, o que pode resultar em uma licença médica mais longa. Em muitas situações, o comportamento presenteísta ou absenteísta pode estar relacionado ao problema de saúde que afeta o profissional. Esse fenômeno é pouco reconhecido, muitas vezes dificilmente percebido e difícil de identificar para os gerentes e gestores (SILVA-COSTA A, et al., 2020).

Workaholic

Desde Oates, em 1971, sendo o primeiro que definiu o termo *workaholic* ou *workaholismo* como uma necessidade ou compulsão incontrolável ao trabalho. O termo workaholismo, que significa dependência ao trabalho, foi definido como a “compulsão ou necessidade incontrolável de trabalhar incessantemente” (KIM N, et al., 2020). Na atualidade, é amplamente aceito como é uma forma de dependência comportamental que possui mecanismos e efeitos semelhantes aos vícios de substâncias (KIM N, et al., 2020; RUIZ-PRADA M, et al., 2021).

O conceito mais comumente compartilhado de workaholismo é definido como um padrão contínuo de trabalho excessivamente além das expectativas e uma obsessão compulsiva pela labuta (MISIOLEK-MARÍN A, et al., 2020). Enquanto isso, também é significativo considerar o seu caráter *dinâmico* como a dependência do trabalho, que não é um estado, mas um *processo*. Assim, *tal situação* pode tomar duas direções, a saber, seguir em frente ou ser curado. Os viciados em trabalho buscam um desempenho cada vez maior para serem satisfeitos, e quando não estão trabalhando, se sentem instáveis, ansiosos, vazios e impotentes (ou seja, sintomas de abstinência) (KIM N, et al., 2020; RUIZ-PRADA M, et al., 2021).

Portanto, sem esforços gerais para se recuperar do workaholismo, os viciados em trabalho tendem a aumentar a quantidade e o nível de suas tarefas laborais para maior gratificação. Na ilusão de controle, eles continuam a garantir seu inventário de trabalho incessantemente. Embora isso agrave sua saúde, bem como suas relações sociais, tentam tolerar os conflitos e problemas decorrentes do processo viciante (RUIZ-PRADA M, et al., 2021; MISIOLEK-MARÍN A, et al., 2020; NAKAHORI N, et al., 2021).

Contudo, os sistemas de saúde, por exemplo, estão atualmente passando por um rápido avanço. Isso é caracterizado pela introdução de novas tecnologias e abordagens para aumentar a expectativa e qualidade de vida e as opções de diagnóstico e tratamento, levando em consideração a eficiência e a relação custo-benefício do sistema de saúde (KAGAN I, et al., 2021).

Burnout

Burnout foi originalmente usado para ajudar profissões e definido como “a experiência de exaustão, onde as pessoas que sofrem com isso se tornam cínicas em relação ao valor de sua ocupação e duvidam de sua capacidade de realizar”. Mas, na contemporaneidade, pode afetar a todos e é usado por todos, de celebridades a donas de casa. Um estilo de vida estressante pode colocar as pessoas sob muito estresse, a ponto de se sentirem vazias, cansadas, ardentes e incapazes. Burnout inclui três dimensões de emocional, físico e psicológico e vários fatores o afetam (ROTHLIN P e WERDER PR, 2009).

A Organização Mundial da Saúde (OMS) incluiu o burnout como fenômeno ocupacional na 11ª Revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11). Não é classificado como uma condição médica e sim como sendo uma síndrome conceituada como resultante do estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciada com sucesso. Refere-se especificamente a fenômenos no contexto ocupacional e não deve ser aplicado para descrever experiências em outras áreas da vida (NEJATIAN M, et al., 2021). Observa-se que os profissionais de saúde têm se mostrado em risco de burnout e baixa satisfação no trabalho devido às características peculiares de sua profissão (carga de trabalho, segurança do paciente, erros médicos e equilíbrio vida-trabalho) (MOLINA-HERNÁNDEZ J, et al., 2021).

Ainda temos a violência no local de trabalho como outro problema social que deve ser abordado. Tal aspecto refere-se à agressão, ameaça, dano corporal, lesão e todos os comportamentos, além de incidentes e ações que se desviam de ações razoáveis que ocorrem ou como resultado direto do trabalho. Somados a isso, a violência ainda inclui agressão ou ataque, ameaça, abuso, assédio moral e/ou sexual e bullying/mobbing (HWANG WJ, et al., 2020; RASOOL SF, et al., 2021).

A este respeito, o ambiente organizacional geral é motivo de grande preocupação. Um ambiente de trabalho tóxico refere-se ao tratamento cruel e, muitas vezes, violento das pessoas e compromete a segurança e a saúde dos funcionários. O impacto de um ambiente de trabalho tóxico talvez seja sentido dentro de todas as organizações, mas devido a razões pessoais, poucos dos trabalhadores estão dispostos a

apresentar reclamações formais contra tal comportamento (RASOOL SF, et al., 2021). Nesse âmbito, a incivildade no local de trabalho refere-se a uma forma sutil de comportamento interpessoal negativo caracterizada por grosseria e desrespeito. Ela, também, implica discurso ou comportamento rude, falta de delíto, más maneiras e inadequação. Do ponto de vista da vítima, a incivildade no local de trabalho é causada por indivíduos como colegas, clientes ou supervisores que exibem comportamentos rudes em relação a ele ou ela (AGBAJE OS, et al., 2021).

Ao longo dos séculos, nenhuma era na história esteve livre de estresse – conforme a figura 2 sinaliza –, já que cada geração teve o desafio de enfrentar um ambiente complexo, como guerras, desastres naturais, conflitos etc. O estresse tem uma dimensão positiva na medida em que, ao longo da história, ajudou indivíduos e sociedades a sobreviver e aproveitar ao máximo suas capacidades. Como tal, ele ajuda a aumentar os recursos e a otimizar a produtividade (KANG S, 2020; NAKAHORI N, et al., 2021).

Nos últimos 40 anos, o principal fenômeno estudado no campo do mal-estar no trabalho tem sido o burnout ocupacional. Embora benéfico, o foco acadêmico quanto ao burnout tende a ofuscar outras razões para a infelicidade no espaço profissional, como assédio. Burnout também tende a se concentrar na natureza esmagadora do local de trabalho – por exemplo, ter muito trabalho ou pressão – e, infelizmente, não é dada tanta atenção quanto à falta de estimulação que pode se tornar ainda mais difícil para um funcionário (NAKAHORI N, et al., 2021). Por fim, o burnout ocorre quando as estratégias de enfrentamento para superar o estresse se tornam ineficazes, resultando em uma pessoa sofrendo de doença física e mental crônica. Sentir-se cansado e letárgico, anoréxico, dores de cabeça crônicas, dor abdominal e excessos de comida são algumas das causas do burnout somático. Sentimentos de desesperança, tristeza, sentimentos de vazio, sem sentido e depressão estão entre os sintomas de esgotamento mental (POIRIER C, et al., 2021).

Boreout

Bore-out ou boreout é um conceito recentemente definido. Mais recentemente, como um estado psicológico negativo de baixa excitação relacionada ao trabalho manifestado em três formas: uma crise de significado no trabalho, tédio no trabalho e crise de crescimento (NAKAHORI N, et al., 2021). Alguns autores começaram recentemente a falar também sobre a síndrome de boreout (NAKAHORI N, et al., 2021; ROTHLIN P e WERDER PR, 2009; NEJATIAN M, et al., 2021).

Essa síndrome é caracterizada por três elementos: o funcionário fica entediado porque não sabem o que fazer durante grande parte de sua jornada de trabalho ou porque as tarefas que fazem são monótonas e tediosas; o funcionário está desengajado, ou seja, não se identifica com os valores da empresa e não está motivado pois não vê oportunidade de avanço com o correspondente aumento de responsabilidade, reconhecimento e salário e; finalmente, o funcionário sente que não é exigido o suficiente dele pois a organização atribui a ele pouca ou irrelevante tarefa, ou aquelas que não desafiam suas habilidades pessoais e profissionais (MISIOLEK-MARÍN A, et al., 2020; POIRIER C, et al., 2021; NEJATIAN M, et al., 2021).

Os próprios funcionários, com certa frequência, perpetuam a síndrome do boreout fingindo ficar sobrecarregados com a quantidade de trabalho que lhes é atribuída – “pseudo-burnout” –, evitando assim qualquer aumento na carga de trabalho. Desse modo, enchem sua mesa com documentos, atrasam a conclusão das tarefas e passam mais tempo no trabalho do que seus colegas etc. (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2019; KIM N, et al., 2020; MISIOLEK-MARÍN A, et al., 2020).

Uma forma muito comum de estresse ou angústia sustentada é o estresse ocupacional. De acordo com a teoria do ajuste pessoa-ambiente, o estresse ocupacional ocorre como resultado de um desajuste entre as capacidades do funcionário e as demandas do ambiente no qual este desempenha seu trabalho. Esse desajuste pode, por sua vez, ser devido ao fato de que as aptidões e capacidades da pessoa não correspondem às exigidas por seu trabalho, ou seu trabalho não satisfaz suas necessidades ou expectativas (RUIZ-PRADA M, et al., 2021). De acordo com Rothlin P e Werder PR (2009), o bore-out é composto por três componentes: *tédio, falta de desafios e falta de interesse profissional*. De acordo com sua definição, o *tédio* é um estado afetivo negativo que pode decorrer de não ter nada para fazer, mas também do tipo ou conteúdo específico das atividades dos funcionários como, por exemplo, tarefas sem sentido, chatas ou monótonas).

A *falta de desafios* é o sentimento experimentado pelos funcionários que percebem suas tarefas abaixo de suas habilidades. E, a *falta de interesse profissional* aparece quando os funcionários experimentam uma perda de interesse em seu trabalho, empresa ou carreira. Como consequência, os funcionários podem se sentir subestimados ou incontestados, levando-os a entediado (POIRIER C, et al., 2021; NAKAHORI N, et al., 2021; NEJATIAN M, et al., 2021).

Em relação às síndromes de burnout e boreout, vistas como duas manifestações opostas de estresse ocupacional, uma vez que é necessário identificar e distinguir entre três tipos diferentes de padrões. Neste cenário, temos do trabalhador: aqueles que estão sempre exaustos, o que resulta em um estilo de vida caótico (em termos de descanso, dieta, exercício, oração e estudo, etc.) e um sentimento de fracasso em suas vidas (síndrome de burnout); aqueles que ministram ao seu rebanho sem muito entusiasmo, nunca se desenvolvendo plenamente como sacerdotes e negando à sua congregação o benefício de seus talentos e energia (síndrome de boreout); e aqueles que são capazes de fazer seu trabalho totalmente sem em detrimento de sua saúde, honrando fielmente seu compromisso com total serenidade (KIM N, et al., 2020; POIRIER C, et al., 2021).

Essa dimensão social também está integrada no entediamento pela comparação social. As normas sociais no trabalho criam vergonha e culpa, levando os funcionários entediados a experimentar o aborramento. Neste caso, eles não podem expressar seu mal-estar ou seu tédio por causa da vergonha e se sentem culpados por reclamar de não ter nada para fazer (NAKAHORI N, et al., 2021).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Acredita-se que a experiência no local de trabalho juntada com as características da cultura dele pode influenciar o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal de um funcionário. Para evitar esse ciclo nocivo, é importante que os problemas de saúde mental e comportamentos entre os trabalhadores sejam reconhecidos o mais cedo possível e os esforços feitos para resolver a situação antes que resulte em sérias consequências. Portanto, estudos subsequentes devem desenvolver e avaliar vários programas emocionais de prevenção da violência no local de trabalho, incluindo políticas, educação e campanhas, considerando diversos ambientes de trabalho e ocupações. Por fim, percebe-se a árdua tarefa dos locais de trabalho, gestores e chefes nos dias de hoje. E que com o apoio e suporte organizacional podem ter um efeito positivo no engajamento dos seus trabalhadores/funcionários, independente da ocupação ou tipo de atividade laboral desempenhada, mostrando o seu reconhecimento dos seus membros e o valor pessoal que cada funcionário representa.

AGRADECIMENTOS

Gostaríamos de agradecer o Programa de Pós-Graduação em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador da Universidade Federal de Uberlândia (PPGAT/UFU).

REFERÊNCIAS

1. ABEKAH-NKRUMAH G e NKRUMAH J. Perceived work environment and patient-centered behavior: A study of selected district hospitals in the central region of Ghana. PloS one, 2021; 16(1): e0244726.
2. AGBAJE OS, et al. Workplace gender-based violence and associated factors among university women in Enugu, South-East Nigeria: an institutional-based cross-sectional study. BMC women's health, 2021; 21(1): 124.
3. ALSUFYANI AM, et al. Impact of work environment perceptions and communication satisfaction on the intention to quit: an empirical analysis of nurses in Saudi Arabia. PeerJ, 2021; 9: e10949.
4. BONSAKSEN T, et al. Are Demanding Job Situations Associated with Alcohol-Related Presenteeism? The WIRUS-Screening Study. International journal of environmental research and public health. 2021; 18(11): 6169.
5. COOPER CL e MARSHALL J. Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. From stress to wellbeing, 2013; 1: 3-23.

6. HWANG WJ, et al. What Are the Experiences of Emotional Labor and Workplace Violence that Are More Harmful to Health in Korean Workforce? *International journal of environmental research and public health*, 2020; 17(21): 8019.
7. KAGAN I, et al. Personal initiative and work environment as predictors of job satisfaction among nurses: cross-sectional study. *BMC nursing*, 2021; 20(1): 87.
8. KANG S. Workaholism in Korea: Prevalence and Socio-Demographic Differences. *Frontiers in psychology*. 2020; 11: 569744.
9. KIM N, et al. The Crossover Effects of Supervisors' Workaholism on Subordinates' Turnover Intention: The Mediating Role of Two Types of Job Demands and Emotional Exhaustion. *International journal of environmental research and public health*, 2020; 17(21): 7742.
10. LOHAUS D, et al. Working While Ill Is Not Always Bad-Positive Effects of Presenteeism. *Frontiers in psychology*, 2021; 11: 620918.
11. MISIOLEK-MARÍN A, et al. Influence of Burnout and Feelings of Guilt on Depression and Health in Anesthesiologists. *International journal of environmental research and public health*, 2020; 17(24): 9267.
12. MOLINA-HERNÁNDEZ J, et al. Work environment, job satisfaction and burnout among Spanish dentists: a cross-sectional study. *BMC oral health*, 2021; 21(1): 156.
13. NAKAHORI N, et al. Effect modification by workplace social capital on the association between depression and workplace and family stress: the Japanese civil servant study. *BMC public health*, 2021; 21(1): 726.
14. NEJATIAN M, et al. Investigating the status of marital burnout and related factors in married women referred to health centers. *BMC women's health*, 2021; 21(1): 25.
15. OATES WE. Confessions of a workaholic: The facts about work addiction. World Publishing Company, 1971.
16. POIRIER C, et al. Creation and Validation of the First French Scale for Measuring Bore-Out in the Workplace. *Frontiers in psychology*, 2021; 12: 697972.
17. RASOOL SF, et al. How Toxic Workplace Environment Effects the Employee Engagement: The Mediating Role of Organizational Support and Employee Wellbeing. *International journal of environmental research and public health*, 2021; 18(5): 2294.
18. ROTHLIN P e WERDER PR. Die Boreout-Falle. Auflage, München, 2009.
19. RUIZ-PRADA M, et al. Occupational Stress and Catholic Priests: A Scoping Review of the Literature. *Journal of religion and health.*, 2021: 1-64.
20. SHAN G, et al. Presenteeism in Nurses: Prevalence, Consequences, and Causes From the Perspectives of Nurses and Chief Nurses. *Frontiers in psychiatry*, 2021; 11: 584040.
21. SILVA-COSTA A, et al. Association between Presenteeism, Psychosocial Aspects of Work and Common Mental Disorders among Nursing Personnel. *International journal of environmental research and public health*, 2020; 17(18): 6758.
22. STOCK RM. Is boreout a threat to frontline employees' innovative work behavior? *Journal of Product Innovation Management*, 2015; 32(4): 574-592.
23. WORLD HEALTH ORGANIZATION. Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases. Geneva: World Health Organization, 2019. Disponível em: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>. Acessado em: 10 de setembro de 2022.
24. ZUTAVERN S e SEIFRIED J. Exploring Well-being at Work-An Interview Study on How IT Professionals Perceive Their Workplace. *Frontiers in psychology*, 2021; 12: 688219.