



Artigo Periódico publicado em: Escola Brasileira de Psicanálise Freudiana - EBPF

Estudos de Psicanálise | Limeira-SP | N. 60 | p. 12 | agosto/2026

RESUMO: Este artigo analisa as razões pelas quais o esgotamento emocional se tornou uma experiência recorrente na sociedade contemporânea, relacionando burnout, excesso de produtividade, autocobrança, culpa e condições psicossociais de trabalho. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, bibliográfica e teórico-interpretativa, fundamentada nas contribuições de Freud, Lacan, Dejours, Ehrenberg, Han, Maslach e Leiter, articuladas a dados atuais de instituições nacionais e internacionais. O estudo diferencia burnout, estresse, ansiedade, depressão e cansaço comum, ressaltando que o burnout constitui um fenômeno especificamente ocupacional resultante do estresse crônico no trabalho que não foi adequadamente administrado. A análise demonstra que o esgotamento não pode ser explicado apenas por características individuais, pois decorre da interação entre sobrecarga, jornadas extensas, insegurança, ausência de reconhecimento, exigência de disponibilidade permanente e fragilização dos vínculos coletivos. Sob a perspectiva psicanalítica, discute-se como os ideais de desempenho são internalizados e transformados em autocobrança, fazendo com que o sujeito associe seu valor pessoal à produtividade e experimente culpa diante do descanso, dos limites e da impossibilidade de corresponder a padrões idealizados. Conclui-se que o enfrentamento do esgotamento exige intervenções clínicas e transformações concretas na organização do trabalho, reconhecendo simultaneamente a singularidade do sofrimento e a responsabilidade institucional.

Palavras-chave: Burnout; Esgotamento Emocional; Autocobrança; Produtividade; Psicanálise.

Aprovado pelo comitê de ensino-pesquisa em: 20 de agosto de 2026

A GERAÇÃO CANSADA: Por que Tantas Pessoas Estão Emocionalmente Esgotadas?

Dr. Richard Munhoz

Dra. Sarah Munhoz

Publicado em: EBPF

26 de agosto de 2026



INTRODUÇÃO

O cansaço tornou-se uma das linguagens privilegiadas do presente. Ele aparece no consultório, nas organizações, nas escolas e nas relações familiares sob formas diversas: sensação persistente de insuficiência, irritabilidade, dificuldade de concentração, perda de prazer, alterações do sono, culpa por interromper o trabalho e impressão de que nenhuma realização é suficiente. A expressão “geração cansada” não designa uma categoria diagnóstica nem pretende reduzir diferentes grupos etários a uma experiência homogênea. Funciona, neste artigo, como uma formulação crítica para interrogar uma época na qual o sujeito é convocado a produzir continuamente, administrar a própria imagem, aperfeiçoar-se e converter cada intervalo da vida em oportunidade de desempenho.

O fenômeno não pode ser explicado apenas pela fragilidade individual. A aceleração dos ritmos de trabalho, a conectividade permanente, a insegurança ocupacional, a dissolução dos limites entre tempo profissional e tempo privado e a valorização social da alta performance constituem condições objetivas de desgaste. Entretanto, tais condições não atuam sobre um psiquismo vazio. Elas se articulam a ideais, fantasias, conflitos inconscientes e formas singulares de obter reconhecimento. Por isso, duas pessoas submetidas a exigências semelhantes podem adoecer de maneiras diferentes, embora essa singularidade não autorize responsabilizar exclusivamente o indivíduo por um sofrimento produzido também pela organização social do trabalho.

A Organização Mundial da Saúde define o burnout como fenômeno ocupacional resultante de estresse crônico no trabalho que não foi administrado com êxito, caracterizado por exaustão, distanciamento mental ou cinismo em relação ao trabalho e redução da eficácia profissional (OMS, 2019). A definição possui valor clínico e epidemiológico porque impede que o termo seja empregado como sinônimo de qualquer cansaço. O burnout refere-se especificamente ao contexto laboral e não constitui, na CID-11, uma condição médica autônoma. Isso não diminui a gravidade do sofrimento; exige, ao contrário, avaliação diferencial cuidadosa diante de depressão, transtornos ansiosos, alterações do sono, condições clínicas gerais e outros processos relacionados ao trabalho.

O objetivo deste artigo é discutir por que tantas pessoas se sentem emocionalmente esgotadas, articulando a teoria psicanalítica às contribuições da

Escola Brasileira de Psicanálise Freudiana – EBPF

Rua: Tatuíbi, 285 – Vila Paulista – Limeira-SP

CNPJ: 64.959.622/0001-24 | Site: www.ebpf.com.br | Instagram: [@ebpf.escoladepsicanalise](https://www.instagram.com/ebpf.escoladepsicanalise)



psicodinâmica do trabalho e aos estudos sobre burnout. A hipótese sustentada é que o esgotamento contemporâneo emerge do encontro entre exigências reais de produtividade e uma economia psíquica marcada pela autocobrança, pela culpa e pela busca de reconhecimento. O sujeito não é apenas pressionado de fora; frequentemente passa a reproduzir internamente a lógica que o oprime, transformando o ideal de excelência em tribunal permanente contra si mesmo.

METODOLOGIA

Realizou-se pesquisa qualitativa, de natureza bibliográfica e caráter teórico-interpretativo. Foram examinadas obras de Sigmund Freud, Jacques Lacan, Christophe Dejours, Alain Ehrenberg e Byung-Chul Han, além do modelo psicossocial de burnout desenvolvido por Christina Maslach e Michael Leiter. A análise foi complementada por documentos e indicadores da Organização Mundial da Saúde, da Organização Internacional do Trabalho, da Previdência Social brasileira, da Fundacentro e do relatório State of the Global Workplace 2026, da Gallup.

A seleção das fontes obedeceu a três critérios: relevância conceitual para compreender trabalho, ideal, culpa e sofrimento; atualidade dos dados epidemiológicos e ocupacionais; e procedência institucional ou científica. O método adotado não pretende estabelecer relações causais diretas entre cultura de desempenho e adoecimento, mas construir uma interpretação interdisciplinar. Os indicadores são utilizados para dimensionar o contexto e não para afirmar que todo afastamento por transtorno mental corresponda a burnout. Essa distinção é indispensável para evitar inflação diagnóstica, moralização do trabalho ou explicações monocausais.

JUSTIFICATIVA

A relevância do tema decorre do crescimento do sofrimento mental relacionado, direta ou indiretamente, ao trabalho. A OMS estima que 15% dos adultos em idade laboral apresentavam algum transtorno mental em 2019 e que depressão e ansiedade respondem, anualmente, pela perda de aproximadamente 12 bilhões de dias de trabalho, com impacto econômico estimado em US\$ 1 trilhão (OMS, 2024). Em 2026, a OIT informou que condições associadas a riscos psicossociais, como jornadas extensas, insegurança e assédio, estão relacionadas a mais de 840 mil mortes e a



quase 45 milhões de anos de vida ajustados por incapacidade por ano (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2026). Esses números não mensuram burnout isoladamente, mas evidenciam a magnitude sanitária da organização contemporânea do trabalho.

No Brasil, dados previdenciários analisados pela Fundacentro registraram 481.476 benefícios relacionados a transtornos mentais e comportamentais em 2024, número 104,07% superior ao de 2019. No agrupamento que incluía esgotamento profissional na CID-10, foram concedidos 4.880 benefícios em 2024, ante 628 em 2019, crescimento de 677,07%. Apenas 14,06% dos benefícios de 2024 nesse agrupamento tiveram o nexo laboral reconhecido, o que recomenda cautela diante da subnotificação (FUNDACENTRO, 2026). Dados preliminares de 2025 apontaram 546.254 benefícios por transtornos mentais e comportamentais, aumento de 15,66% sobre o ano anterior. No mesmo ano, transtornos ansiosos e episódios depressivos estiveram entre as principais causas específicas de incapacidade temporária (BRASIL, 2026).

O estudo justifica-se também pela necessidade de retirar o burnout de dois extremos: a banalização, que transforma qualquer frustração em síndrome, e a individualização, que converte um problema organizacional em falha de resiliência. Uma leitura psicanalítica contribui ao investigar por que a exigência externa encontra tamanha adesão interna, sem apagar as relações de poder, as metas impossíveis e a precarização que estruturam o sofrimento.

OBJETIVO GERAL

Analisar o esgotamento emocional contemporâneo, com ênfase no burnout, relacionando excesso de produtividade, autocobrança, culpa e condições psicossociais de trabalho.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Distinguir burnout de cansaço comum, estresse, ansiedade e depressão;
- Compreender a função dos ideais e do Supereu na autocobrança;
- Examinar a relação entre reconhecimento, identidade e sofrimento no trabalho;
- Discutir os efeitos da cultura de desempenho e da disponibilidade permanente;



- Interpretar dados atuais do Brasil e do mundo;
- Indicar princípios de prevenção que integrem responsabilidade institucional, cuidado clínico e reconstrução dos limites subjetivos.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O burnout foi sistematizado por Maslach e colaboradores como uma resposta prolongada a estressores interpessoais crônicos no trabalho. Seu núcleo envolve exaustão, cinismo ou despersonalização e sensação de ineficácia. Maslach e Leiter (2016) ressaltam que o fenômeno não decorre somente de características pessoais, mas do desajuste persistente entre o trabalhador e dimensões da atividade, entre elas carga, controle, recompensa, comunidade, justiça e valores. A pessoa pode suportar períodos de alta demanda quando dispõe de autonomia, reconhecimento, cooperação e sentido; o risco aumenta quando o esforço se torna contínuo, pouco controlável e desligado de reciprocidade.

Por isso, burnout e depressão não são equivalentes. A depressão pode atravessar todas as áreas da vida e incluir humor deprimido, anedonia, desesperança, alterações psicomotoras e ideias de morte. O burnout mantém vínculo conceitual com a esfera ocupacional, embora possa repercutir no sono, na vida familiar, no corpo e na autoestima. Também não se confunde com o estresse agudo, que pode mobilizar adaptação diante de uma demanda circunscrita. No burnout, a sobrecarga torna-se crônica e ocorre uma erosão progressiva da relação com o trabalho. O diagnóstico diferencial requer história clínica, temporalidade dos sintomas, exame das condições de trabalho, comorbidades e avaliação do risco.

A psicanálise amplia essa compreensão ao mostrar que o trabalho investe dimensões narcísicas e identificatórias. Em *Introdução ao narcisismo*, Freud (1914) descreve o ideal do eu como referência a partir da qual o sujeito mede suas realizações e busca recuperar a perfeição atribuída ao narcisismo infantil. O ideal pode orientar projetos e sustentar a sublimação, mas também pode converter-se em fonte de crueldade quando a distância entre o eu real e a imagem idealizada é vivida como fracasso intolerável. Em ambientes que prometem reconhecimento mediante desempenho ilimitado, o trabalhador é levado a confundir valor pessoal com resultado mensurável.



A culpa participa desse circuito. Em O eu e o id, Freud (1923) caracteriza o supereu como herdeiro das identificações e proibições que se voltam contra o próprio eu. O paradoxo é que a obediência nem sempre apazigua a instância crítica; quanto mais o sujeito renuncia, mais pode sentir-se em dívida. No mundo do trabalho, isso aparece quando metas alcançadas deixam de produzir satisfação e apenas elevam o próximo patamar. Descansar passa a ser experimentado como negligência; recusar uma demanda, como incapacidade; pedir ajuda, como humilhação. A culpa já não se limita ao que foi feito, mas invade aquilo que o indivíduo imagina que deveria estar fazendo.

Freud situa essa tensão no próprio processo civilizatório:

É impossível ignorar em que medida a civilização é construída sobre a renúncia pulsional, sobre a não satisfação de impulsos poderosos. Essa frustração cultural domina o vasto campo das relações sociais e constitui uma das fontes da hostilidade contra a qual toda civilização precisa lutar. (FREUD, 1930, p. 60).

A renúncia é necessária à vida coletiva, mas torna-se adoecedora quando não encontra possibilidades de elaboração, prazer substitutivo, reconhecimento ou repouso. A cultura produtivista radicaliza essa exigência ao colonizar até mesmo o tempo livre. O descanso deve ser eficiente, o lazer precisa ser exibido, o corpo deve ser aperfeiçoado e a intimidade transforma-se em conteúdo. O sujeito permanece submetido à avaliação mesmo quando não há um supervisor visível.

Lacan oferece uma chave adicional ao formular o supereu não apenas como instância proibitiva, mas como imperativo paradoxal de gozo. Na sociedade de desempenho, a ordem não se reduz a “você deve trabalhar”; ela assume a forma “você pode tudo, desde que queira suficientemente”. Quando o êxito é apresentado como produto exclusivo de esforço individual, limites sociais, econômicos e corporais são recalcados. O fracasso retorna como culpa privada. A pessoa passa a considerar-se responsável não somente por produzir, mas por demonstrar entusiasmo, flexibilidade, criatividade e permanente disponibilidade.

Han (2017) interpreta essa passagem como deslocamento da sociedade disciplinar para a sociedade do desempenho. O sujeito contemporâneo imagina-se livre porque já não recebe apenas ordens negativas de uma autoridade externa; explora a si próprio em nome da iniciativa, da otimização e do poder ilimitado. A coerção torna-se



mais eficiente porque é vivida como escolha. A formulação é potente, desde que não seja tomada como descrição universal. Trabalhadores submetidos a controle rígido, pobreza, discriminação ou insegurança continuam expostos a formas disciplinares clássicas. Desempenho e coerção podem coexistir.

Ehrenberg (2010) observa que a depressão ganha centralidade em uma cultura na qual o indivíduo deve construir sozinho sua trajetória, decidir continuamente e provar autonomia. Quando o conflito entre permitido e proibido perde parte de sua força, emerge a tensão entre possível e impossível. O sofrimento aparece como fadiga de ser si mesmo, experiência de não corresponder ao modelo de iniciativa e autorrealização. Essa leitura ajuda a compreender por que a autocobrança se apresenta como virtude antes de revelar seu caráter destrutivo.

A psicodinâmica do trabalho de Dejours permite recolocar a organização laboral no centro da análise. Trabalhar não é executar mecanicamente uma prescrição; é preencher a distância entre o que foi planejado e aquilo que o real exige. Essa atividade mobiliza inteligência, corpo, cooperação e afetos. O sofrimento não é necessariamente patológico. Pode tornar-se criativo quando o trabalhador possui margem para transformar dificuldades e quando seu esforço recebe reconhecimento. Torna-se patogênico quando a organização bloqueia a inteligência prática, desmente o sofrimento e rompe os coletivos de cooperação.

Dejours evidencia que o trabalho real exige uma mobilização subjetiva que jamais pode ser completamente antecipada pela prescrição:

Trabalhar é preencher o espaço entre o prescrito e o efetivo. Ora, o que se deve pôr em ação para preencher esse espaço não pode ser previsto de antemão. O caminho entre o prescrito e o real deve ser inventado pelo sujeito que trabalha. (DEJOURS, 2004, p. 28).

A ausência de reconhecimento não produz apenas desmotivação. Quando o investimento no trabalho sustenta parte importante da identidade, a indiferença, a injustiça ou a avaliação arbitrária atingem o próprio sentimento de continuidade de si. O cinismo observado no burnout pode funcionar como defesa: ao distanciar-se afetivamente do trabalho e das pessoas, o sujeito tenta limitar novas feridas. A defesa, contudo, cobra seu preço, pois protege contra a dor ao mesmo tempo que empobrece o sentido da atividade.



A conectividade permanente intensifica esse processo. Mensagens fora do expediente, plataformas de acompanhamento e metas atualizadas em tempo real criam uma temporalidade sem encerramento. Mesmo quando não está trabalhando, o indivíduo pode permanecer em estado de antecipação. Do ponto de vista neurobiológico, demandas percebidas como contínuas favorecem ativação prolongada dos sistemas de estresse, prejudicando sono, atenção, regulação emocional e recuperação fisiológica. Não existe, porém, um marcador biológico específico que diagnostique burnout; os achados neuroendócrinos e cognitivos são heterogêneos e devem ser interpretados em conjunto com a avaliação clínica e ocupacional.

A materialidade da jornada também importa. Estimativas conjuntas da OMS e da OIT atribuíram 745 mil mortes por acidente vascular cerebral e doença isquêmica do coração, em 2016, à exposição a jornadas de 55 horas semanais ou mais. Aproximadamente 479 milhões de trabalhadores estavam submetidos a essas jornadas (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2021). Não se trata de afirmar que excesso de horas causa burnout em todos os casos, mas de reconhecer que o corpo impõe limites que nenhuma ideologia motivacional pode abolir.

O relatório global da Gallup referente a 2025 registrou apenas 20% de trabalhadores engajados e 34% avaliando positivamente a própria vida. A maioria foi classificada como em luta e uma parcela como em sofrimento; emoções negativas permaneceram acima dos níveis pré-pandemia (GALLUP, 2026). Engajamento não é sinônimo de saúde, e sua ausência não comprova adoecimento, mas os dados revelam a fragilidade do vínculo contemporâneo com o trabalho. A promessa de realização profissional convive com experiências de desamparo, insegurança e pouca participação nas decisões.

Clinicamente, a pergunta fundamental não é apenas quanto a pessoa trabalha, mas qual função psíquica o trabalho assumiu. Para alguns, o excesso protege contra o contato com lutos, conflitos conjugais, sentimentos de vazio ou medo de desvalor. Para outros, representa tentativa de obter do chefe, da instituição ou do público o reconhecimento que permaneceu incerto em relações anteriores. Essas hipóteses não devem ser impostas como explicação universal. A escuta analítica investiga a singularidade sem desresponsabilizar a organização que estabelece metas inviáveis ou naturaliza violência.



A prevenção exige atuação em diferentes níveis. No plano institucional, é necessário identificar riscos psicossociais, dimensionar cargas, garantir pausas e previsibilidade, ampliar autonomia, combater assédio, qualificar lideranças e criar canais confiáveis de participação. Intervenções limitadas a meditação, palestras motivacionais ou treinamento de resiliência são insuficientes quando a fonte do dano permanece intacta. No plano clínico, é preciso avaliar gravidade, risco de suicídio, comorbidades, uso de substâncias e necessidade de afastamento ou encaminhamento médico. No plano subjetivo, o tratamento pode favorecer a diferenciação entre desejo e ideal, entre responsabilidade e onipotência, entre compromisso e servidão.

Recuperar-se não significa apenas retornar ao mesmo funcionamento anterior. Se o tratamento servir exclusivamente para devolver produtividade a um sistema adoecedor, ele repete a violência que pretende reparar. A elaboração clínica deve permitir que o sujeito reconheça limites, interroge a culpa, reconstrua fontes de prazer não subordinadas ao desempenho e recupere a capacidade de depender, cooperar e pedir ajuda. Ao mesmo tempo, nenhuma mudança subjetiva substitui reformas concretas nas condições de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A chamada geração cansada não é resultado de uma única causa nem corresponde a uma geração cronológica uniforme. O termo nomeia uma condição histórica em que produtividade, visibilidade e aperfeiçoamento converteram-se em exigências quase permanentes. Nesse cenário, o burnout deve ser compreendido como fenômeno especificamente ocupacional, sem ser confundido com todo cansaço ou com a totalidade do sofrimento psíquico contemporâneo.

A psicanálise mostra que a pressão social adquire força quando se articula ao ideal do eu, ao supereu e à necessidade de reconhecimento. O sujeito pode tornar-se agente de sua própria exploração, mas essa constatação não deve ser utilizada para culpabilizá-lo. A autocobrança possui uma história singular e, simultaneamente, é estimulada por organizações que transformam disponibilidade, entusiasmo e superação em obrigações. A psicodinâmica do trabalho, por sua vez, evidencia que reconhecimento, cooperação e possibilidade de agir sobre a tarefa são elementos centrais para transformar sofrimento em experiência criativa.



Os dados brasileiros e internacionais apontam aumento expressivo dos afastamentos por transtornos mentais, perdas humanas associadas a riscos psicossociais e elevados custos sociais. Entretanto, números de ansiedade, depressão ou incapacidade laboral não podem ser apresentados como prevalência de burnout. A precisão conceitual protege o paciente, orienta políticas mais efetivas e impede que um diagnóstico atraente oculte quadros clínicos distintos.

Enfrentar o esgotamento requer superar a falsa oposição entre responsabilidade individual e responsabilidade institucional. Pessoas precisam de cuidado clínico, repouso, vínculos e condições para rever ideais impossíveis; organizações precisam transformar cargas, práticas de gestão, relações de poder e critérios de reconhecimento. Talvez o gesto mais radical diante de uma cultura que converte tudo em desempenho seja restituir ao limite seu valor humano: parar não como fracasso, mas como condição para continuar existindo sem transformar a própria vida em uma tarefa interminável.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério da Previdência Social. Previdência Social protege segurados ao conceder 4,1 milhões de benefícios por incapacidade temporária em 2025. Brasília, DF, 27 jan. 2026.

DEJOURS, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação. Revista Produção, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 27-34, set./dez. 2004.

EHRENBERG, Alain. O culto da performance: da aventura empreendedora à depressão nervosa. Aparecida: Ideias & Letras, 2010.

FREUD, Sigmund. Introdução ao narcisismo (1914). In: FREUD, Sigmund. Introdução ao narcisismo, ensaios de metapsicologia e outros textos (1914-1916). Tradução de Paulo César de Souza. São Paulo: Companhia das Letras, 2010. p. 13-50. (Obras completas, v. 12).

FREUD, Sigmund. O eu e o id (1923). In: FREUD, Sigmund. O eu e o id, “autobiografia” e outros textos (1923-1925). Tradução de Paulo César de Souza. São Paulo: Companhia das Letras, 2011. p. 13-74. (Obras completas, v. 16).



FREUD, Sigmund. O mal-estar na civilização (1930). In: FREUD, Sigmund. O mal-estar na civilização, novas conferências introdutórias à psicanálise e outros textos (1930-1936). Tradução de Paulo César de Souza. São Paulo: Companhia das Letras, 2010. p. 13-122. (Obras completas, v. 18).

FUNDACENTRO. Concessão de benefícios por transtornos mentais e comportamentais cresce mais de 100% após pandemia. São Paulo, 2026. Disponível em: <https://www.gov.br/fundacentro>. Acesso em: 20 ago. 2026.

GALLUP. State of the Global Workplace 2026. Washington, DC: Gallup, 2026. Disponível em: <https://www.gallup.com>. Acesso em: 20 ago. 2026.

HAN, Byung-Chul. Sociedade do cansaço. 2. ed. ampl. Petrópolis: Vozes, 2017.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Long working hours can increase deaths from heart disease and stroke, say ILO and WHO. Geneva, 17 May 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 20 ago. 2026.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. The psychosocial working environment: global developments and pathways for action. Geneva: ILO, 2026.

LACAN, Jacques. O seminário, livro 7: a ética da psicanálise. Rio de Janeiro: Zahar, 2008.

MASLACH, Christina; LEITER, Michael P. Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. World Psychiatry, [S. l.], v. 15, n. 2, p. 103-111, 2016. DOI: 10.1002/wps.20311.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. Burn-out an occupational phenomenon. Geneva: WHO, 2019. Disponível em: <https://www.who.int>. Acesso em: 20 ago. 2026.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. Mental health at work. Geneva: WHO, 2 Sept. 2024. Disponível em: <https://www.who.int>. Acesso em: 20 ago. 2026.



SOBRE OS AUTORES:

Dr. Richard Munhoz é Psicanalista Clínico, Infantil e Didata, Especialista em Análise e Interpretação do Desenho, Especialista em Sandplay Thérapy, Psicopedagogo Clínico e Institucional, Neuropsicopedagogo Clínico e Hospitalar, Mestre e Doutor em Ciências Médicas. Autor de duas obras ambas publicadas pela (Wak Editora). Atualmente exerce a função de Psicanalista empresarial.

Sarah Munhoz, Psicanalista Clínica e Infantil. Especialista em Análise e Interpretação do Desenho – Testes Projetivos e Sandplay Therapy – Psicologia Analítica. Cursos de aprofundamento nas áreas da Psicologia aplicada à teoria psicanalítica. Psicopedagoga Clínica e Institucional. Especialista em Neuropsicologia, transtornos depressivos e ansiosos e PNL. Co-Autora de duas obras ambas publicadas pela (Wak Editora).

ENDEREÇO POR CORRESPONDÊNCIA:

Rua: Tatuíbi, 285 – Vila Paulista, Limeira - São Paulo-SP
Cep: 13.484-050
E-mail: ebpf.ned@gmail.com