

SÍNDROME DE BURNOUT: UM RISCO AOS PROFISSIONAIS DO SÉCULO XXI¹

Jonathan Fernandes Salgado²

Maria Isabel M. Guerra³

RESUMO

O presente artigo trata em um primeiro momento à situação do trabalho nas organizações do século XXI decorrente da evolução do mundo., isso se transformou em um fator de estresse nos trabalhadores, prejudicando sua saúde juntamente com as suas atividades laborais. Associado a esses fatores também é, apresentada a diferenciação do estresse e do estresse no trabalho que, prolongado, torna-se a Síndrome de Burnout. Em um segundo momento explica-se sobre o que é a Síndrome de Burnout, como ela afeta os trabalhadores, quais são seus sintomas e como eles podem ser prevenidos e tratados. O objetivo geral do trabalho é demonstrar a importância de se estudar sobre o *Burnout*, de como essa síndrome pode incapacitar milhares de profissionais a cada ano. Os objetivos específicos do trabalho são os de: alertar sobre a Síndrome de Burnout, informar os sintomas, para que os profissionais possam reconhecer quando estão passando por essa situação, e demonstrar o quão importante ter conhecimento sobre *Burnout*, possuir saúde e qualidade de vida no trabalho. A metodologia utilizada foi um estudo de revisão bibliográfica com abordagem qualitativa, as bases de dados utilizadas foram SCIELO, GOOGLE ACADÊMICO, LILACS, MEDLINE.

Palavras chaves: Estresse, Burnout, Trabalho.

BURNOUT SYNDROME: A RISK TO 21st CENTURY PROFESSIONALS.

ABSTRACT:

This article deals first with the current work situation in 21st century organizations due to the evolution of the world. This has become a trigger trigger of stress in workers, harming their health along with their work activities. Associated with these factors is also the differentiation of stress and stress at work which,

¹ Artigo de trabalho de conclusão de curso de Graduação em Psicologia do Centro de Ensino Superior de Juiz de Fora (CESJF) na Linha de Pesquisa Psicologia em Processos organizacionais: saúde educação e trabalho. Recebido em: 29/10/2019, e aprovado, após reformulações, em 29/11/2019.

² Discente do curso de graduação em Psicologia do Centro de Ensino Superior de Juiz de Fora (CESJF). Email: jonatanfernandessalgado@gmail.com.

³ Doutora em Psicossociologia de Comunidades e Ecologia Social do Curso de Psicologia da faculdade (CES JF). Email: bebelmguerra@gmail.com

prolonged becomes Burnout Syndrome. Secondly, it explains what Burnout Syndrome is, how it affects workers, what its symptoms are, and how they can be prevented and treated. The overall objective of the paper is to demonstrate the importance of studying about burnout, how this syndrome can incapacitate thousands of professionals each year. The specific objectives of the study are to alert about Burnout Syndrome, to inform the symptoms, so that professionals can recognize when they are going through this situation, and to demonstrate how important to have knowledge about Burnout, to have health and quality of life at work. The methodology used was a literature review study with qualitative approach, the databases used were SCIELO, GOOGLE ACADEMIC, LILACS, MEDLINE.

Key Words: Stress, Burnout, Work.

1. INTRODUÇÃO

O Século XXI vive em constante desenvolvimento e transformações na sua prática, no âmbito das organizações ⁴ elas se empenham e preocupam cada vez mais em bons resultados, nos custos de produções, desempenho técnico dos equipamentos, e implantam trabalhos em turnos, muita desses turnos e jornadas sendo feita a noite e em períodos extensos, e por último ou inexistente a preocupação com a saúde do trabalhador.

Fischer et al (2003) descreve em seu estudo, que nos dias atuais no Brasil existem cerca de 64 milhões de pessoas, com 10 ou mais anos, ocupadas em algum tipo de trabalho, e que metade dessa população trabalha mais que 44 horas semanais prevista na Constituição Federal de 1988, e em turnos ou horário noturno. Acredita-se que essa porcentagem possa ser maior, visto que os trabalhos oferecidos a população como, por exemplo: serviços de saúde, telecomunicações, empregos em shoppings centers, supermercados, hotéis, que exigem do trabalhador uma carga de horária extensiva.

No âmbito da globalização, vemos que o trabalho não está vinculado ao prazer, nem mesmo ao reconhecimento e crescimento profissional. Desta maneira, vemos profissionais trabalhando de forma mecânica não, tendo suas

⁴ Durante todo o texto se utilizará o termo organização/instituição para simbolizar, de forma indistinta, toda e qualquer forma de organização, seja ela de saúde, industrial, educacional, comercial, etc.

habilidades utilizadas e desenvolvidas adequadamente, visto que, cada pessoa é diferente e tem suas qualidades e competências distintas uma das outras.

Assim temos trabalhadores frustrados e desenvolvendo altos níveis de estresse dentro das organizações.

O estresse acaba acometendo milhões de pessoas no mundo, e tem ganhado grande visibilidade, muito se vê dizer em todas as mídias, programas, revistas que o estresse vem de noites mal dormidas, má alimentação, correria da vida moderna, entre outros. E como fonte principal de estresse está o trabalho que gera sofrimento, desgaste e adoecimento do trabalhador, obrigando a se afastar ou até mesmo enfrentar uma aposentadoria precoce.

Visto a problemática o estresse prolongado no trabalho é responsável pelo desenvolvendo síndromes sérias como a Síndrome de Burnout, conseqüentemente gerando um grande impacto na vida das pessoas e, também, um grande problema para as organizações, pois com esses padrões, muitas vezes, tão rígidos e menos humanizados, estão perdendo seus melhores funcionários, além de sofrerem prejuízos financeiros consideráveis.

1.1 CONCEITOS DE ESTRESSE

O primeiro conceito de estresse foi definido por Selye (1959 apud CAMPOS, 2008, p. 33) que definiu estresse como sendo “[...] essencialmente, o grau de desgaste total causado pela vida [...]”. Porém esse conceito ganhou seu espaço na área da física em XVII por Robert Hooke, o termo proposto era para designar uma pesada carga que afeta uma estrutura física (CAMPOS, 2008).

O termo estresse é derivado do latim, que por sua vez, significa “stringere”, significando apertar, cerrar, comprimir (CAMPOS, 2008).

Segundo Albrecht (1990, apud BALASSIANO et al, 2011, p. 753) “[...] o estresse é uma doença que se tornou recorrente e está trazendo um elevado custo em termos de saúde e bem-estar emocional”. E completa “[...] o estado prolongado de preocupação, alerta e ansiedade, que caracteriza uma forte carga de estresse, se transformou num grande inimigo das pessoas [...]”.

Martins (2008, apud CAMPOS, 2008, p.30) define estresse como: “[...] a soma de respostas físicas e mentais de uma incapacidade de distinguir entre o real e as experiências e expectativas pessoais [...]”.

O estresse também foi definido por Lipp (1996, p. 20):

Uma reação do organismo, com componentes físicos e/ou psicológicos, causada pelas alterações psicofisiológicas que ocorrem quando a pessoa se confronta com uma situação que, de um modo ou de outro, a irrite, amedronte, excite, ou confunda, ou mesmo que a faça imensamente feliz. No momento em que a pessoa é sujeita a uma fonte de estresse, um longo processo bioquímico instala-se, cujo início manifesta-se de modo bastante semelhante, com o aparecimento de taquicardia, sudorese excessiva, tensão muscular, boca seca e a sensação de estar alerta.

Nos dias atuais lêem-se inúmeras publicações, reportagens e definições abordando o tema estresse, porém sabe-se que não existe uma dicotomia que divide, ao certo, corpo e a mente, nem o mundo interno do externo. Assim cada indivíduo tem sua forma de enfrentar uma situação e, que os mecanismos que desenvolvem o estresse, em uma pessoa, pode não desenvolver em outra (CAMPOS, 2008; DELA, 2008).

1.2 ESTRESSES NO AMBIENTE DE TRABALHO

O estresse relacionado ao trabalho vem ganhando cada vez mais enfoque atualmente o, impacto das condições laborais no ser humano, levou o Ministério da Saúde a criar um documento chamado – **Doenças Ocupacionais e Acidentes de Trabalho**, no qual identifica o trabalho como fator importante de adoecimento, desencadeamento e de crescente aumento de distúrbios psíquicos (DEMENEK; KUROWSKI, 2011).

Este tema ganhou notoriedade na literatura, nos últimos anos. Isso se dá ao fato de que o estresse ocupacional pode afetar diretamente no desempenho do colaborador, seja em qualquer instituição, principalmente nos serviços em que o indivíduo tem contato direto com pessoas como, por exemplo, os serviços de saúde e professores e, a consequência disso gera um custo

elevado tanto para o indivíduo que enfrenta o problema, quanto para a organização em que ele atua (CAMPOS, 2008).

Ana Maria Benevides-Pereira (2002, p. 13) afirma que:

O trabalho tem importância relevante na vida do indivíduo. Investe-se grande parte da existência na preparação (estudos e estágios) e na dedicação ao trabalho. Subtraindo-se a fase preliminar da instrução e instrumentação, tem-se que, de forma geral, despendem-se ao menos oito horas diárias, isto é, mais de 1/3 do dia, durante 30, 35 anos ou mais, sem computar-se o tempo utilizado com a locomoção.

Os estudos na literatura apontam que as principais causas de estresse, nas organizações, se originam devido a três fatores: físicos; sociais e emocionais. Alguns exemplos de estresse físico são: temperatura; barulho; vibrações; máquinas perigosas e o risco de exposição de agentes nocivos a saúde. Nos fatores sociais, pode-se ver: as ascensões de cargo e/ou promoções; hierarquia no trabalho; desrespeito entre colegas; chefias com controles cerrados, e excesso de trabalho. E, por fim, o fator emocional onde se enquadram frustrações com relações às metas; necessidade de valorização do desempenho nas tarefas; preocupação com o financeiro; medo do fracasso e a desaprovação (DELA, 2008).

O estresse é a reação natural do organismo humano necessário à vida e ao cotidiano. Porém, quando diante uma situação mais estresse venha se tornar prolongado, pode-se causar prejuízo ao indivíduo e afetar diretamente a sua saúde física e mental, podendo chegar a situações extremas causando: hipertensão; doenças cardiovasculares; infartos; acidente vascular encefálico; distúrbios gastrointestinais; ansiedade e depressão (BALASSIANO et al, 2011).

Moises Balassiano et al (2011, p. 753): “[...] descreve em seu estudo que: a psicologia do trabalho coloca o sofrimento da relação psíquica entre o homem e o trabalho” e completa:

Trabalhadores estressados tendem a uma diminuição no desempenho e na qualidade de seu trabalho e a gerar um aumento dos custos das organizações com problemas de saúde e com o aumento do absenteísmo, da rotatividade e do número de acidentes no local de trabalho.

Segundo Albrecht (1990, apud BALASSIANO et al, 2011, p. 753), “[...] o estresse é uma doença que se tornou recorrente e está trazendo um elevado custo em termos de saúde e bem-estar emocional”. “[...] O estado prolongado de preocupação, alerta e ansiedade, que caracteriza uma forte carga de estresse, se transformou num grande inimigo das pessoas [...]”.

Sabe-se que há muitos motivos e fontes geradoras de estresse e, para compreender melhor o estresse, é necessário ficar atento aos eventos que desencadeiam as reações adaptativas. O estresse pode apresentar três sentidos básicos e que podem gerar tanto reações negativas quanto reações positivas. Em seus estudos Lipp (2005) traz as seguintes definições acerca do estresse (LIPP 2005):

Estresse positivo: considerado o que se apresenta na fase inicial, o de alerta. Quando isso acontece, gera uma reação no organismo fazendo com que ele produza adrenalina, conseqüentemente aumentando o ânimo, vigor e aumento da produtividade e da criatividade do indivíduo. Esses indivíduos tendem a passar por períodos em que descansar não faz tanto sentido. Isso caracteriza a fase da produtividade, porém nenhum indivíduo consegue se manter alerta por grande período de tempo, porque o estresse se torna algo excessivo (LIPP, 2005).

Estresse ideal: nessa fase, o indivíduo aprende sobre o estresse e é capaz de gerenciar a fase do alerta de modo eficiente, alternando entre sair e entrar em estado de alerta. O indivíduo que consegue fazer isso, tem sua vida harmônica, pois o organismo humano, para manter sua homeostase, isto é, o seu equilíbrio, possui a necessidade de entrar na fase de alerta, mas depois de um tempo necessita sair dessa fase para que se possa recuperar. Caso não ocorra período de recuperação, doenças começaram a ocorrer (LIPP, 2005).

Estresse negativo: é caracterizado por ser o estresse em excesso. Esta fase ocorre quando o indivíduo ultrapassa os limites, esgotando assim a sua capacidade de adaptação. O organismo começa a sentir, perdas de nutrientes, a energia mental fica reduzida, a produtividade e capacidade do trabalho ficam prejudicadas, sofrendo danos em sua qualidade de vida. Quando

não controlado, os danos podem ser sérios e o indivíduo pode desenvolver doenças, como por exemplo, *Burnout* (LIPP, 2005).

2. DESENVOLVIMENTO

Em um segundo momento após abordar sobre a situação do trabalho nas organizações do século XXI e, como o ambiente de trabalho pode se tornar fatores que desencadeiam o estresse no labor prejudicando a vida de muitos trabalhadores. Associado a esses fatores também é, apresentada a diferenciação do estresse e do estresse no trabalho que, prolongado, torna-se a Síndrome de Burnout.

Desta forma no decorrer do presente artigo, explica-se sobre o que é a Síndrome de Burnout, como ela afeta os trabalhadores, quais são seus sintomas e como eles podem ser prevenidos e tratados.

2.1 A SÍNDROME DE BURNOUT

Segundo Silva et al (2015, p. 3013) “[...] A *Síndrome de Burnout* (SB), ou do esgotamento profissional, é uma síndrome psicológica decorrente da tensão emocional crônica vivenciada pelo trabalhador, caracterizada por exaustão, despersonalização e baixa realização pessoal [...]”.

Benevides-Pereira (2002, p. 20) afirma:

Burnout é um termo bastante antigo e se refere com aquilo que deixou de funcionar por absoluta falta de energia. Foi Herbert J. Freudenberger o pioneiro a utilizar a denominação, em 1974, para alertar a comunidade científica dos problemas que os profissionais de saúde estavam expostos em função de seus trabalhos. Afirma que [...] no passado muitas outras nomenclaturas foram utilizadas, no entanto, nenhuma se tornou tão profunda como Burnout, porém a dificuldade persiste ainda hoje devido às várias denominações que diferentes estudiosos vêm adotando. Alguns utilizam o termo Estresse Laboral, outros Estresse Laboral Assistencial, e ainda Estresse Profissional e Estresse Ocupacional [...].

Nessa perspectiva os primeiros estudos sobre *Burnout* começaram a ampliar por meios de estudo de Freudenberger (1974 – 1975). Apesar de não ter sido o primeiro a abordar esse termo, seus estudos designaram um marco

CADERNOS DE PSICOLOGIA, Juiz de Fora, v. 1 , n. 2, p. 788-803, ago./dez. 2019 – ISSN 2674-9483

muito importante que desencadeou outros inúmeros estudos a respeito do tema (PEREIRA, 2010).

Benevides-Pereira (2002), em seu estudo, relata que o *Burnout* passou por uma série de nomeações, como por exemplo: a Síndrome do Assistente Desassistido ou a Síndrome do Cuidador Descuidado. Apesar das controvérsias na nomenclatura para o *Burnout*, os pesquisadores foram unânimes ao relatar que a influência do trabalho era condição determinante para essa síndrome (DEMENEK; KUROWSKI, 2011).

Ainda que muito estudada e com seu conceito ampliado a SB, mantém-se confunde com o estresse, que por sua vez são duas coisas distintas. Para diferenciar ambos, a SB é definida como estresse ocupacional devido ao fato de estar intimamente ligada ao labor, e também é definida como estresse ocupacional assistencial, pois é típico em profissões em que o trabalhador tem contato direto com pessoas (DEMENEK; KUROWSKI, 2011).

A Síndrome de *Burnout* é reconhecida mundialmente por ser um dos grandes problemas psicossociais que afetam a qualidade de vida dos profissionais de diversas áreas (SILVA et al, 2015)..

Segundo Moreira et al (2009, p. 1560):

Não acomete apenas os trabalhadores da saúde e profissionais da educação. Ocorrem em indivíduos cujas profissões os expõem à tensão e estresse intensos, como policiais, contadores, corretores de bolsa, diretores ou executivos de empresas, controladores de tráfego aéreo, treinadores e desportistas.

Estudos abordam que o *Burnout* é decorrente de fatores biológicos; psicológicos e socioculturais, e o seu grau e suas manifestações variam de indivíduo para indivíduo. As leis Brasileiras de auxílio ao trabalhador, já contemplam *Burnout*, a SB já está registrada no grupo 24 do CID-11 (Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde) (DEMENEK; KUROWSKI, 2011).

Os estudos relacionados ao *Burnout* vêm se mostrando de grande importância e essa síndrome tem impacto financeiro, pois tem sido relacionada à aposentadoria precoce, a afastamento do trabalho, e à grande rotatividade dos

trabalhadores. Os impactos não somente afetam o trabalhador, mas também interfere nas empresas, que vêm dando importância cada vez mais ao aumento, pois o fato afeta diretamente na produtividade da empresa, e no lucro, gerando prejuízo e a perda de profissionais de alto nível de competência (SILVA et al, 2015).

2.2 AMBIENTES GERADORES DE ESTRESSE NO BURNOUT E SINTOMATOLOGIA

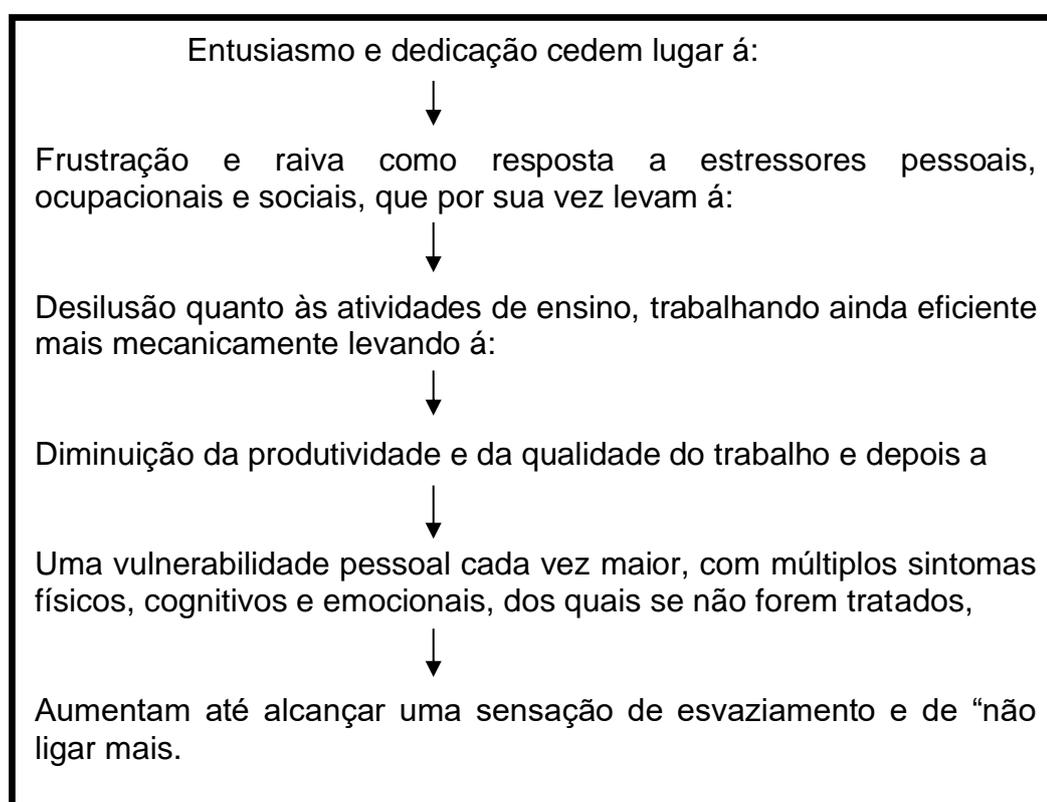
No século XXI em decorrência do grande avanço do mercado e da tecnologia, o mercado de trabalho torna-se um espaço de alta competitividade e exigências cada vez maiores e aparece como uma consequência na vida das pessoas uma enorme carga de empenho e dedicação diária. Um ambiente de tamanha exigência e com vários fatores que estimulam o desenvolvimento de estresse, está desgastando os trabalhadores de uma forma desumana, estimulando-o que eles atinjam níveis absurdos de estresse (DEMENEK; KUROWSKI, 2011).

A ampliação do nível de estresse; a competitividade entre colegas; a ameaça de desemprego; as premissas constantes de qualificação profissional; a pouca exigência do cargo em relação ao potencial do trabalhador; os desejos frustrados em relação às metas; os problemas com a chefia e a hierarquia; a sobrecarga de trabalho e a rapidez em realizar tarefas são exemplos de geradores de estresse no trabalho, que tornam o ambiente de trabalho um gatilho para quadros de *Burnout* e depressão (DELA, 2008).

Falar sobre Burnout tem se tornado cada vez mais necessário, pois ainda não existe uma definição determinada e determinante a respeito do tema. Frente à casuística, muitos profissionais desenvolvem sinais e sintomas dessa síndrome, mas não os reconhecem precocemente, ou os desconhecem, e só é diagnosticada quando já se encontra em uma fase avançada, onde corre o risco de afastamento do trabalho, ou até mesmo a desistência da sua carreira profissional (DEMENEK; KUROWSKI, 2011).

Após abordar a definição de estresse e Síndrome de Burnout, podemos observar que ambos são parecidos, mas há pontos que os diferenciam. Em relação ao estresse pode-se observar que o indivíduo assume o comportamento de excesso de compromisso, crises de pânico acompanhadas de emoções exacerbadas, que levam a falta de energia e, no caso de *Burnout*, observa-se o afastamento das pessoas, o abandono de cargos, a falta de empatia e as paranóias (ALMEIDA; SANTOS, 2018).

Figura 1. Passos de desenvolvimento da *Síndrome de Burnout*:



Fonte: Almeida, Santos, 2018 apud Benevides, Pereira, 2002.

O quadro sintomático de Burnout é extenso na literatura, Benevides-Pereira (2010) faz uma lista revisional das sintomáticas, que se dividem em: sintomas físicos; sintomas psíquicos; sintomas comportamentais, descritos abaixo:

Sintomas Físicos: é apresentado na forma de Fadiga Constante e progressiva; a sensação de falta de energia; o vazio interno; as dores musculares ou osteomusculares; o distúrbio de sono; as cefaléias, enxaquecas no geral; perturbações gastrointestinais como gastrites; úlcera estomacal; náuseas; vômitos; a imunodeficiência no organismo, a diminuição da capacidade de resistência física; afecções de pele; os transtornos cardiovasculares; os distúrbios do sistema respiratório; também são relatados distúrbios sexuais e alterações menstruais nas mulheres (BENEVIDES; PEREIRA, 2010).

Sintomas Psíquicos: faz parte desse grupo, a falta de atenção e concentração; as alterações de memória tanto evocativa como a de fixação, a lentificação do pensamento, o sentimento de solidão, a impaciência, o sentimento de impotência, a labilidade emocional, ou seja, a presença de mudanças bruscas no humor; a dificuldade de auto-aceitação juntamente com a baixa auto-estima; a astenia; desânimo; disforia; depressão; a perda de entusiasmo; a desconfiança e paranóia com as demais pessoas ao seu redor (BENEVIDES; PEREIRA, 2010).

Sintomas Comportamentais: dentre eles; a negligência ou escrúpulo excessivo nas tarefas realizadas podendo causar acidentes ou ser vítima deles; a irritabilidade; incremento da agressividade; incapacidade para relaxar; a dificuldade na aceitação de mudanças a novas situações; a perda de iniciativa; o aumento de consumo de substâncias com tendência ao consumo de bebidas alcoólicas ou até mesmo o “cafezinho”, o fumo, tranqüilizantes e substâncias lícitas ou ilícitas; também está descrito pelo autor o comportamento de auto-risco, o sentimento de onipotência, a perda do interesse pelo trabalho e/ou pelo lazer e o suicídio que por vezes é mais alto entre os profissionais da área de saúde (BENEVIDES; PEREIRA, 2010).

Uma pessoa com SB não necessariamente deva vir a denotar todos esses sintomas. O grau, o tipo e o número de manifestações apresentadas dependerão da configuração apresentada de fatores individuais (como predisposição genética, experiências sócio-educacionais), fatores ambientais (locais de trabalho ou cidades com maior incidência de poluição, por exemplo) e a etapa em que a pessoa se encontre no processo de desenvolvimento da

CADERNOS DE PSICOLOGIA, Juiz de Fora, v. 1 , n. 2, p. 788-803, ago./dez. 2019 – ISSN 2674-9483

síndrome. Pode-se notar que vários destes sintomas também são característicos dos estados de estresse; no entanto, os que se referem aos distúrbios defensivos são mais frequentemente apresentados nos processos da SB (BENEVIDES; PEREIRA, 2010).

2.3 PREVENÇÃO E TRATAMENTO DA SÍNDROME DE BURNOUT

Investigar e estudar sobre Burnout vem trazendo resultados importantes, conseguindo definir várias linhas para reconhecimento e tratamento dessa síndrome. É de devido valor e importância para os profissionais, que se conscientizem em melhorar a qualidade de vida e também o meio de trabalho profissional (BENEVIDES; PEREIRA, 2002).

É de interesse para as organizações, desde a década de 60, a preocupação com a saúde dos trabalhadores, tendo em vista impactar e alertar sobre os problemas de saúde ocupacional, que afeta no financeiro e na sua produtividade (ALMEIDA; SANTOS, 2018).

A partir de então o Burnout vem sendo caracterizado como um resultado de um meio laboral desfavorável, possuindo características individuais do tipo de enfrentamento usufruído e, também, na relação desses elementos. A Síndrome de Burnout possui variadas estratégias para a sua prevenção e tratamento. Tratando-se da prevenção e tratamento podemos dividi-los em fases: (AMADOR, 2013).

Fase do reconhecimento do problema: nesta fase tem como importância o reconhecimento dos fatores antecedentes que são possíveis fontes causadoras do *Burnout*. Construir e analisar realmente a causa do problema, para que se possa descobrir a real causa e poder auxiliar, de forma profissional, cada indivíduo (AMADOR, 2013).

Diagnóstico Correto: A Síndrome de Burnout pode ser confundida com diversas doenças como, por exemplo, a depressão, correndo o risco de ser tratada de forma incorreta. Frente isso, é necessário o acompanhamento com o profissional que entenda sobre o assunto (AMADOR, 2013).

Tratamento Multiprofissional: assim como qualquer doença, seja ela psicológica ou não, deve ser tratada de forma multiprofissional. O indivíduo com SB deve ser acompanhado no plano terapêutico, médico e farmacológico.

Após o tratamento deste profissional, deve-se trabalhar a sua inserção e reinserção no ambiente social e no ambiente de trabalho (AMADOR, 2013).

Cada uma dessas etapas, seja preventiva ou curativa, apresenta-se na forma de Prevenção Primária; Prevenção Secundária e Prevenção Terciária. Na Prevenção primária, tem o objetivo de reduzir os fatores de risco do Burnout, ou seja, é onde se deve mudar a natureza do estressor antes que afete mais profundamente o indivíduo (BENEVIDES; PEREIRA, 2002).

Quando iniciar a atuação da resposta do indivíduo relacionado ao contexto do trabalho e, quando já possuir a percepção do estresse, mas sem o mesmo apresentar sintomas, considera-se que o indivíduo esteja na fase da Prevenção secundária. Por último, quando já existir sintomas que produzem a perda do bem estar e da saúde, entra-se a fase de Prevenção Terciária onde se inicia o tratamento, relatada pelos autores Schaufeli e Enzman (1998). Os autores ainda incluem uma fase de Reabilitação, que acarreta como a preparação do indivíduo para a volta ao trabalho (BENEVIDES; PEREIRA, 2002, p. 228 - 245).

Ainda se há dúvidas de como o *Burnout* pode ser avaliada: uma das formas é através do questionário MBI que é empregado no Brasil desde 2001 (DEMENEK; KUROWSKI, 2011).

Como avaliar o *Burnout*? Os questionários de autoinforme têm sido os instrumentos mais utilizados para avaliação do Burnout, dentre eles o Maslach Burnout Inventory (MBI), edições 1981, 1986 e 1996, vem sendo o mais empregado em todo o mundo. MBI é um questionário de autoinforme, que se utiliza de uma escala de 7 pontos, iniciando em "0", "como nunca", até "6", "como todos os dias". De seus 22 itens, nove são da dimensão Exaustão Emocional – (EE), cinco à Despersonalização - (DE) e oito à Realização Profissional- (RP). Considera-se que uma pessoa sofre de Burnout aquela que revele altas pontuações em EE e DE e baixos valores em RP.

Como o *Burnout* é desenvolvido no âmbito do trabalho, é ideal que se trabalhe o indivíduo e o meio profissional que ele atua, pois não é um problema individual e sim coletivo e organizacional. Deve-se ressaltar que a Síndrome de *Burnout* pode-se ser prevenido. Essa informação é de suma importância para que este problema não aumente cada vez mais. As informações são cruciais, mais não é suficiente Benevides-Pereira (2009), afirma que atualmente a execução dos programas preventivos dentro das organizações têm sido escassos, prevalecendo os programas de tipo interventivos. Frente a esses fatos, a escapatória mais saudável é de viver e encarar o trabalho o mais leve possível, encontrar válvulas de escape mais natural e amena o possível, a fim de se ter uma qualidade de vida no meio laboral (DEMENEK; KUROWSKI, 2011).

3. CONCLUSÃO

Diante do contexto da globalização, o termo “trabalho” não está vinculado ao prazer, nem mesmo o reconhecimento profissional. Tornando-se uma fonte de ameaça e contribuindo para que muitas pessoas possam ficar doentes. Há estudos e pesquisas que relatam que nos próximos anos a maior causa de afastamento do trabalho e aposentadorias precoces se dará devido às doenças psicológicas, dentre elas o *Burnout*.

O desenvolvimento desenfreado das organizações e condições de trabalho não favoráveis vêm afetando os trabalhadores de forma cruel. Os indivíduos estão cada vez mais concentrados na busca de status, poder e no trabalho intenso de conquistar dinheiro, projetando ter um futuro promissor. Como consequência acaba esquecendo-se de viver o poder do aqui e agora.

Além disso, a ocupação excessiva do trabalho vem provocando nos indivíduos o seu afastamento; o isolamento; o egoísmo; a busca pelo sucesso pessoal; o perfeccionismo e a pressão de não poder errar e de precisar ser perfeito, deixando o trabalhador engessado. Vivendo dessa forma, o trabalho está deixando de cumprir sua principal forma, de ser algo útil a sociedade, sendo um alicerce fundamental no desenvolvimento da vida do ser humano,

Frente do estudo apresentado vê-se a necessidade do estudo a respeito do tema. A Síndrome de Burnout vem ganhando espaço, cada vez, mais diante dessas causas. Nos últimos anos, o número de pesquisas e estudos relacionados ao tema aumentou significativamente.

Torna-se evidente que os profissionais precisam de um meio de trabalho humanizado e que as organizações passem a prestar atenção nisso. Novos estudos e investigações são necessários devidos à complexidade da Síndrome de Burnout, e muito há o que se explorar e descobrir. Esse estudo pode ser indicado para todos aqueles que se preocupam com sua saúde e a saúde das pessoas ao seu redor, como fonte de contribuição e conhecimento acerca do tema, visando à melhoria do bem-estar no mundo do trabalho.

4. REFERÊNCIAS

ALMEIDA NN, SANTOS DL. **Estresse Prolongando a Equipe de Enfermagem e a Síndrome de Burnout**. Londrina 2018.

AMADOR, J.C. et al. Síndrome de Burnout em Profissionais de Enfermagem. **Revista OMNIA Saúde**, Adamantina (SP), v. 10, 2013. Suplemento (Encontro de Psicologia da FAI: práticas, saúde e evidências).

ALBRECHT, K. A. **O gerente e o estresse: faça o estresse trabalhar para você**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1990.

ALBRECHT, K. A. **O gerente e o estresse: faça o estresse trabalhar para você**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1990.

BALASSIANO, et al. **Estresse ocupacional na administração pública brasileira: quais os fatores impactantes?**. Rio de Janeiro 2011.

BARDAGI, MP. RUVIARO M.F.S. **Síndrome de Burnout e Satisfação no Trabalho em Profissionais da Área de Enfermagem**. Barbarói. Santa Cruz do Sul, n. 33, 2010.

BENEVIDES-PEREIRA, A.M.T. **Burnout: quando o trabalho ameaça o bem estar do trabalhador**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

BENEVIDES-PEREIRA A.M.T. **Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador**. 4ª ed. São Paulo: Casa do Psicólogo; 2010.

CADERNOS DE PSICOLOGIA, Juiz de Fora, v. 1 , n. 2, p. 788-803, ago./dez. 2019 – ISSN 2674-9483

- CAMPOS, D.A.Z.C. **Síndrome de Burnout: O Esgotamento Profissional Ameaçando o Bem-Estar dos Professores.** Presidente Prudente SP 2008.
- DELA COLETA, A. S. M., DELA COLETA, M. F. **Fatores de estresse ocupacional e coping entre policiais civis.** Psico-USF, v. 13, n. 1, p. 59-68, jan./jun. 2008.
- DEMENECK VA, KUROWSKI CM. **Síndrome de Burnout: Ameaça da Saúde Mental do Trabalhador.** Programa de Apoio à Iniciação Científica - PAIC 2010-2011.
- FERNANDES, E. **Qualidade de Vida no Trabalho: Como Medir Para Melhorar.** Casa da Qualidade editora Ltda.
- FISCHER FM. et al. **A saúde do trabalhador na sociedade 24 horas.** São Paulo em perspectiva 2003.
- JODAS DA, HADDAD M.C.L. **Síndrome de Burnout em trabalhadores de enfermagem de um pronto socorro de hospital universitário no Rio.** Acta Paula Enfermagem 2009.
- LIPP, M. E. N. **Pesquisas sobre stress no Brasil: saúde, ocupações e grupos de risco.** Campinas, SP: 1996.
- LIPP, M. E. N. **Manual do inventário de sintomas de stress para adultos.** São Paulo, SP: Casa do Psicólogo, 2005.
- MARTINS, M. R. **O estresse em nossa vida profissional e pessoal.** Disponível em:
<http://www.ogerente.com.br/novo/colunas_ler.php?canal=6&canallocal=53&canalsub2=177&id=1433>.
- MOREIRA DS, et al. **Prevalence of burnout syndrome in nursing staff in a large hospital in south of Brazil.** Cad Saude Publica 2009; 25(7):1559-1568.
- PEREIRA, A.M.T.B. **Burnout Quando o Trabalho Ameaça o Bem-Estar do Trabalhador.** 4ª edição, Casa do Psicólogo 2010.
- SILVA S.C.P.S et al. **A síndrome de Burnout em profissionais da Rede de Atenção Primária à Saúde de Aracaju, Brasil.** Ciência & Saúde Coletiva, 2015.
- SOUZA H.R.O. **Síndrome de Burnout em Equipe de Enfermagem que atua na Urgência e Emergência.** Actas de saúde coletiva, Brasília, 2018