

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANA**  
**SETOR DE CIENCIAS DA SAÚDE**  
**DEPARTAMENTO DE SAÚDE COLETIVA**  
**ESPECIALIZAÇÃO EM PERÍCIAS MÉDICAS**

**JEFFERSON NICOLELLI RAMOS**

**SINDROME DE BURNOUT E SUA RELAÇÃO DIRETA AO TRABALHO**

CURITIBA

2021/2022

JEFFERSON NICOLELLI RAMOS

## **SINDROME DE BURNOUT E SUA RELAÇÃO DIRETA AO TRABALHO**

Artigo apresentado a especialização em Perícias Médicas, do Departamento de Saúde Coletiva, Setor de Ciências da Saúde da Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à conclusão do Curso.

Prof. Orientador: Dr. Edevar Daniel

CURITIBA

2021/2022

JEFFERSON NICOLELLI RAMOS

## **SINDROME DE BURNOUT E SUA RELAÇÃO DIRETA AO TRABALHO**

Trabalho de conclusão de curso, orientado pelo Prof. Dr. Edevar Daniel, apresentado a especialização em perícias médicas. Do departamento de saúde coletiva, setor de ciências da saúde da Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial a conclusão de curso.

CURITBA

2021/2022

## **AGRADECIMENTOS**

## **RESUMO**

A qualidade de vida no trabalho é um dos maiores enfrentamentos das últimas décadas, o que inclui diretamente os aspectos de bem-estar, garantia da saúde e segurança física e mental do indivíduo. O presente trabalho tem como principal objetivo discutir a síndrome e seus efeitos no cotidiano dos trabalhadores da atualidade. O Burnout é resultado do cansaço do trabalhador e seu desgaste físico e emocional de maneira duradoura, fazendo com que ocorra não apenas um esgotamento profissional, mas também em seus relacionamentos interpessoais. Ou seja, este trabalho analisa e correlaciona a saúde mental e a síndrome de burnout com relação ao trabalho, enfocando os sintomas de ordem física, psíquica e comportamental além de correlacionar a síndrome com o trabalho na atualidade, sendo desenvolvido através de pesquisa bibliográfica feita a partir de livros, artigos científicos, dissertações e teses referentes ao tema. Tem como objetivo geral, compreender a interferência da síndrome de Burnout no trabalho, e apresentar objetivos específicos para identificar os principais fatores e suas consequências no cotidiano do indivíduo e para sua organização.

**Palavras-chave:** Trabalho; Saúde; Síndrome de Burnout;

## **ABSTRACT**

The quality of life at work is one of the biggest confrontations of the last decades, which directly includes aspects of well-being, guarantee of health and physical and mental safety of the individual. The main objective of this work is to discuss the syndrome and its effects on the daily lives of workers today. Burnout is the result of worker fatigue and lasting physical and emotional wear and tear, causing not only professional exhaustion but also interpersonal relationships. That is, this work analyzes and correlates mental health and the burnout syndrome in relation to work, focusing on physical, psychological and behavioral symptoms, in addition to correlating the syndrome with current work, being developed through bibliographical research carried out at part of books, scientific articles, dissertations and theses related to the subject. Its general objective is to understand the interference of the Burnout syndrome at work, and to present specific objectives to identify the main factors and their consequences in the daily life of the individual and for his organization.

**Keywords:** Work; Health; Burnout syndrome;

## SUMÁRIO

AGRADECIMENTOS .....	4
RESUMO.....	5
ABSTRACT .....	6
SUMÁRIO.....	7
1. INTRODUÇÃO.....	8
2. TRABALHO E SUA CONTEXTUALIZAÇÃO.....	11
<b>2.1 DEFINIÇÃO .....</b>	<b>11</b>
<b>2.2. TRABALHO NA ATUALIDADE.....</b>	<b>12</b>
<b>2.3 RELAÇÃO ENTRE TRABALHADOR E ORGANIZAÇÃO .....</b>	<b>12</b>
<b>2.4 ESTRESSE E A RELAÇÃO DO INDIVÍDUO COM O TRABALHO .....</b>	<b>14</b>
3. SINDROME DE BURNOUT .....	16
<b>3.1 DEFINIÇÃO .....</b>	<b>16</b>
<b>3.1.1 EXAUSTÃO EMOCIONAL .....</b>	<b>17</b>
<b>3.1.2 DESPERSONALIZAÇÃO .....</b>	<b>18</b>
<b>3.1.3 BAIXA PRODUTIVIDADE .....</b>	<b>19</b>
<b>3.2 SINAIS E SINTOMAS DA SINDROME DE BURNOUT.....</b>	<b>19</b>
<b>3.2.1 SINTOMAS FÍSICOS.....</b>	<b>19</b>
<b>3.2.2 SINTOMAS DE ORDEM PSÍQUICA .....</b>	<b>20</b>
<b>3.2.3 SINTOMAS COMPORTAMENTAIS .....</b>	<b>20</b>
<b>3.2.4 SINTOMAS DEFENSIVOS.....</b>	<b>20</b>
<b>3.2.5 AGRAVAMENTO DE SINTOMAS.....</b>	<b>20</b>
4. ABSENTEÍSMO PRÓFISSIONAL .....	21
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	25
6. REFERÊNCIAS.....	28

SILVESTRE, Joao; FISCHER, Frida - Afastamento do trabalho por transtornos mentais e estressores psicossociais ocupacionais, 2015 Disponível em: <a href="https://doi.org/10.1590/1980-5497201500040005">https://doi.org/10.1590/1980-5497201500040005</a> .....	29
What Is General Adaptation Syndromz Disponível em: <a href="https://www.healthline.com/health/general-adaptation-syndrome#definition">https://www.healthline.com/health/general-adaptation-syndrome#definition</a> .....	29
camelo SHH, ANGERAMI ELS - RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO QUE PODEM LEVAR AO ESTRESSE: UMA ANÁLISE DA LITERATURA disponível em: <a href="https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CiencCuidSaude/article/view/5010/3246">https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CiencCuidSaude/article/view/5010/3246</a> .....	29
MARIAYA FA - O DESAFIO DE ENGAJAR A PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS PROGRAMAS DE SAÚDE PARA A MUDANÇA DE HÁBITOS disponível em: <a href="http://www.rbmt.org.br/details/410/pt-BR/o-desafio-de-engajar-a-participacao-dos-trabalhadores-nos-programas-de-saude-para-a-mudanca-de-habitos">http://www.rbmt.org.br/details/410/pt-BR/o-desafio-de-engajar-a-participacao-dos-trabalhadores-nos-programas-de-saude-para-a-mudanca-de-habitos</a> .....	29
FASANELA NI - <b>Síndrome de Burnout já é classificada como doença ocupacional</b> disponível em: <a href="https://j.pucsp.br/noticia/sindrome-de-burnout-ja-e-classificada-como-doenca-ocupacional">https://j.pucsp.br/noticia/sindrome-de-burnout-ja-e-classificada-como-doenca-ocupacional</a> .....	29

## 1. INTRODUÇÃO

Cada vez mais percebe-se o crescimento de patologias relacionadas a saúde ocupacional, seja devido ao aumento tecnológico, alto nível de exigência de tomadas de decisões, desgaste profissional e A valorização profissional, das quais afetam o físico e psicológico do indivíduo, uma delas é a síndrome de burnout.

A Síndrome de Burnout (SB) é o agravo em que ocorre o esgotamento profissional juntamente ao estresse agudo do trabalhador, caracterizada como uma síndrome psicossocial em resposta a estressores no ambiente organizacional. Sendo o estresse ocupacional o principal desencadeador do desenvolvimento da síndrome, surgindo silenciosamente durante o processo em que o profissional busca responder as demandas de trabalho, e assumindo suas responsabilidades socioeconômicas. A

previdência social, portaria no 1339, em 18 de novembro de 1999, classifica a SB como um transtorno mental relacionado ao ambiente de trabalho (BRASIL, 1999 apud ESTEVES et al, 2019). Contudo, apenas em 01 de janeiro de 2022 a Organização Mundial da Saúde (OMS) categorizou a Síndrome de Burnout oficialmente relacionada a doenças de cunho ocupacional.

O estresse ocupacional cresce de forma contínua nos últimos anos entre os profissionais, ocasionando que eles desenvolvam incapacidade laboral temporária para execução do trabalho, devido acometimento da saúde mental do trabalhador. Conseqüentemente, o profissional adoce e pode até necessitar de aposentadoria por invalidez em casos graves da doença (FRANÇA; FERRARI, 2012).

A referida síndrome atualmente é considerada um problema de saúde pública, devido alta incidência dos casos entre os profissionais atuantes no mercado de trabalho. O aumento das exigências onde o trabalho deveria ser mais profissionalizado e isolado, produziu uma combinação o perfeita para o desenvolvimento da síndrome de burnout nos trabalhadores, seus poucos recursos e incentivos para lidar com frustrações no mercado de trabalho. Essa síndrome é a junção de um estado prolongado de estresse, que acontece devido à sobrecarga do indivíduo, visto que o trabalho é uma atividade que ocupa uma grande parcela do tempo de vida de cada pessoa juntamente com o seu convívio com a sociedade.

Descrita inicialmente por Freudenberger, a Síndrome de Burnout, é desencadeada como resposta ao estresse prolongado relacionado principalmente às condições ocupacionais desfavoráveis (AL-ALAWI; et al., 2017). Porém a tese descrita por Christina Maslach em 1978, o Burnout é descrito como um conjunto sintomático de dimensões físicas e psicológicas, que incluem atitudes e perspectivas negativas em relação ao trabalho, porém também em seus relacionamentos interpessoais fora do ambiente organizacional, essas atitudes acarretadas de sensação de esgotamento e da diminuição da competência profissional, acaba resultando na exaustão, fadiga, desespero e desesperança dos profissionais de todas as áreas e setores. De acordo com artigos e a literatura existem três subdimensiones diferentes de burnout: a exaustão emocional, a despersonalização e a sensação de incapacidade de realização profissional e pessoal (BREWER; SHAPARD, 2004).

Entretanto cabe ressaltar que o diagnóstico desta psicopatologia acaba sendo erroneamente subjugado devido aos fatores clínicos de outras psicopatologias sociais, como o estresse agudo, o transtorno de ansiedade e até mesmo depressão. A elaboração desta monografia visa apresentar métodos de identificação e contextualização desta síndrome em atividades profissionais e sua correlação direta ao mercado de trabalho, permitindo uma revisão a literatura e dissertações já publicadas. assim como a correlação com índice de absenteísmo ocupacional do banco de dados públicos do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS)

## 2. TRABALHO E SUA CONTEXTUALIZAÇÃO.

### 2.1 DEFINIÇÃO

Etimologicamente a palavra trabalho vem do latim *tripalium*, um termo que servia para designar um instrumento de tortura de escravos, segundo a literatura este instrumento era feito de três paus, munidos com pontas de ferro, nas quais agricultores bateriam com o trigo, com as espigas de milho, e com o linho e etc, ou seja, o significado de trabalho sempre foi associado a perspectivas negativas, seja um fardo ou algum tipo de sacrifício, e até mesmo como tortura para os escravos da época, contudo, a concepção de trabalho como fonte da identidade humana ligada a sua autorrealização apenas começou a ter enfoque no Renascimento, período onde iniciam significados de aspectos mais positivos ao trabalho, onde "as razões para trabalhar estão no próprio trabalho e não fora dele ou em qualquer de suas consequências".(ALBORNOZ, 1994). Portanto após o renascimento, uma nova visão foi associada ao trabalho, onde o sentido servil foi aos poucos deixado de lado e o estigma de escravizar o homem foi cedendo para que houvesse um desenvolvimento físico e emocional para a liberdade humana sendo assim, inserido em um contexto socioeconômico, que acabou levando aos indivíduos a terem novas vivências, bastante distintas e necessárias, para que esta evolução mecânica também acontecesse.

Independente da época, a palavra trabalho terá uma associação negativa, expresso, por exemplo, na formação cultural cristã, pela condenação de Adão no Velho Testamento, e gratificante, expresso pela interpretação humanista do trabalho como mimesis do ato divino de criação (LIEDKE, 1997). Portanto, podemos subentender que o trabalho terá duas perspectivas, uma delas de caráter negativo, associado a punição, fardo, incomodo e algo esgotante para quem o realizar, porém também temos a perspectiva positiva associada a criação, a realização humana e seu crescimento pessoal, marcar sua existência no mundo.

## **2.2. TRABALHO NA ATUALIDADE**

Após o desenvolvimento dos conceitos de trabalho, e também com o avanço tecnológico resultando das revoluções industriais, é quando acontece a maior atenção ao trabalhador, caracterizando uma divisão estrutural da sociedade entre capital e trabalho para gerar um lucro socioeconômico, tanto para a empresa quando ao prestador de serviço, assim ocorrendo o nascimento do capitalismo, pela necessidade do trabalhador produzir para ter seu lucro e contribuir na sociedade, assim assumindo sua liberdade e igualdade no mercado social, o fato é que, com os avanços nos recursos tecnológico também proporcionou um avanço na necessidade entre trocas de trabalhadores e organizações, pois ambos possuem recursos necessidade econômica de capital.

## **2.3 RELAÇÃO ENTRE TRABALHADOR E ORGANIZAÇÃO**

Muitos estudos vêm sendo feitos sobre o vínculo entre o indivíduo e as organizações para as quais prestam serviços.

“As organizações planejam atrair, manter e incentivar seus membros trabalhadores através de políticas de gestão de pessoas, oferecendo um complexo sistema de incentivos na forma de retribuições econômicas, financeiras, sociais ou materiais” (SIQUEIRA & JUNIOR, 2004).

Conseguimos constatar assim que trabalhadores que possuem um vínculo bem administrado com sua organização agregam mais a mesma, ou seja, seu desempenho é melhor, seja ou não baseado no aspecto de troca, por incentivos econômicos, e dessa forma o empregado contribui com uma maior dedicação e um melhor desempenho. Ou seja, os trabalhadores em questão, desejam receber recursos que atendam suas necessidades pessoais, mentais e profissionais. Além disso, os trabalhadores esperam que a organização estabeleça uma relação de troca justa entre seu trabalho prestado, observando assim as necessidades individuais enfrentadas.

Podemos afirmar, com auxílio das teorias de SIQUEIRA & JUNIOR em 2004, que a satisfação com seu trabalho pode sim, tornar um indivíduo mais integrado com a sociedade, aprimorar relacionamentos interpessoais, e sim melhorar seus desenvolvimentos de bem-estar físico e mental, ou seja o vínculo entre empregado e organização no ambiente de trabalho, ambiente de trabalho podem sustentar tanto uma vida saudável familiar como também integrada a sociedade.

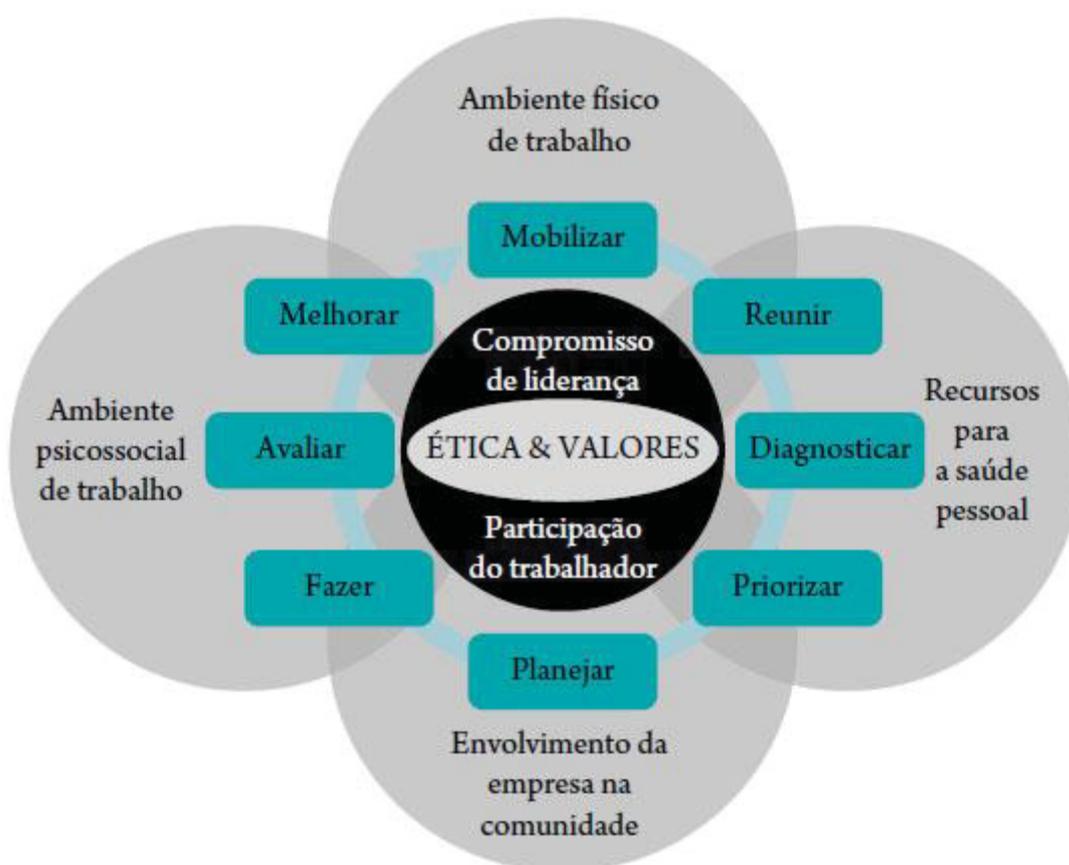


Figura 1: Modelo de ambiente de trabalho saudável da OMS: **vias de influência, processo, e princípios essenciais.**

Na figura citada acima, mostra-se os princípios essenciais e o as vias de influências de um processo para gerar-se um ambiente menos hostil de trabalho. Partindo desses conceitos da Organização Mundial de Saúde (OMS) sobre as condições de trabalho e seu real impacto sobre a saúde emocional e a produtividade do trabalhador, também levando em consideração as condições físicas e estruturais do ambiente, como também as emocionais e sociais do indivíduo. Contudo, mesmo com artigos e teorias de estudiosos, nem sempre estes critérios são solidificados no mundo organizacional. Ou seja, deve haver condições satisfatórias e investigação

das insatisfatórias de uma organização com seus trabalhadores, e em elaboração de práticas fomentadas as teorias que possam explicar o funcionamento psicossocial do trabalhador agregando em si, no processo organizacional da empresa.

## **2.4 ESTRESSE E A RELAÇÃO DO INDIVÍDUO COM O TRABALHO**

No início do século XX começaram a aparecer os estudos sobre os fenômenos psicossociais e que ao longo desse período iriam trazer grandes outros estudos sobre satisfação no trabalho, estresse, qualidade de vida, bem-estar, burnout e saúde do trabalhador. (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2004), ou seja, sendo iniciado com uma mudança significativa nas áreas trabalhistas, devido as mudanças tecnológicas e organizacionais, tais quais atingiram de forma contínua mundo do trabalho, ou seja, as evoluções tecnológicas trouxeram grandes contribuições para o desenvolvimento do homem em seu contexto social, cultural e biológico, porém, também acabou expondo à fragilidade física e emocional dos indivíduos. Por esses aspectos o trabalho, nos dias de hoje, pode ser confirmado como um gerador significativo de estresse. O estresse diz respeito a uma grande necessidade de adaptação ou ajustamento do organismo frente as pressões do meio com as quais este se depara. (CODD; SORATTO; MENEZES, 2004).

“O estresse passa a ser um possível indicador das consequências do trabalho sobre os trabalhadores, quando compreendido como reação ante as demandas sociopsicológicas, que podem estar sofrendo em decorrência das condições e características de sua atividade, mas não apresentando necessariamente um quadro patológico (CODD; SORATTO; MENEZES, 2004, p. 282).

Partindo da afirmação acima, podemos dizer que o estresse tem sido considerado um dos problemas mais comuns sobre o ser humano, acabando interferindo diretamente na homeostase de seu organismo, devido as liberações constantes de tensões diárias, sendo assim podemos afirmar que o estresse é um estado geral de tensão fisiológica e mantém uma relação direta entre o indivíduo e as demandas organizacionais às quais são submetidos. Contudo, o estresse é mais

frequente quando há muitas responsabilidades, poucas possibilidades de tomada de decisão rápida e a perda de controle sob elas. Ou seja, considera-se que o estresse organizacional tem experiência extremamente desagradável, associada a sentimentos de hostilidade, tensão, ansiedade, frustração e depressão quais são desencadeados por estressores localizados no ambiente de trabalho. O estresse relacionado ao trabalho pode ser causado principalmente pela falta de conhecimento em como otimizar as atividades organizacionais manter ao mesmo tempo um ambiente livre de estresse, pois em contrapartida o estresse é o oposto a eficiência funcional.

Quando o estresse ultrapassa um determinado limite, pode ser chamado de distresse, sendo de modo singular de organismo para organismo, ou dependendo das perdas e transtornos que acarreta ou ameaça. (SELYE, 1965 apud BENEVIDES-PEREIRA, 2002).

Quando o episódio de estresse é de longa duração, pode acarretar um desgaste progressivo e as vezes até o esgotamento do trabalhador. Este aspecto já tinha sido citado por Selye, quando descreveu a Síndrome da Adaptação em 1936 estudos dos quais, demonstrava que os distúrbios da relação do indivíduo com seu ambiente de trabalho, envolvendo aspectos físicos e psicossociais, podem gerar emoções negativas e propiciar reações de vários tipos, inclusive doenças. Estas emoções de caráter ocupacional acabam surgindo quando há algum desequilíbrio entre o trabalho e necessidades emocionais pessoais do trabalhador.

Para Benevides-Pereira, (2002, p. 45), ao Burnout é a resposta a um estado prolongado de estresse, que ocorre pela cronificação deste, quando os métodos de enfrentamento falharam ou foram insuficientes. Ou seja, o pressuposto de Benevides-Pereira é que, estresse pode apresentar tanto aspectos positivos quanto negativos, enquanto o Burnout tem sempre um caráter negativo.

### **3. SINDROME DE BURNOUT**

#### **3.1 DEFINIÇÃO**

Burnout é uma palavra de origem inglesa, traduzida como “queima após desgaste”. Processo que se desenvolve através das características pessoais e do ambiente de trabalho (PAULA, 2018), contudo direcionando ao sistema trabalhista BENEVIDES PEREIRA afirma que:

“aquilo que deixou de funcionar por absoluta falta de energia, uma metáfora para significar aquilo, ou aquele, que chegou ao seu limite e, por falta de energia, não tem mais condições de desempenho físico ou mental” BENEVIDES-PEREIRA, 2002)

A partir de um estudo realizado por Herbert Freudenberger, sendo o primeiro pesquisador a estudar sobre esta síndrome, traz que Burnout é uma síndrome psicológica, resultante de estressores interpessoais crônicos ocasionados pelo ambiente de trabalho, sendo caracterizado pela exaustão, despersonalização e diminuição do envolvimento no trabalho (HERBERT, 1974 apud BORGES et al, 2002).

Em meados da década de 70 foi que o Burnout chamou atenção do público e da comunidade acadêmica. Para (FARBER, 1983 apud CARLOTTO, MARA, 2008) o estudo do burnout teve início a partir de um conjunto de fatores de âmbito socioeconômico. Os trabalhadores da época almejavam trabalhos mais promissores financeiramente, distanciados de suas comunidades na busca de conquistar maior satisfação e gratificação na atividade que exercia, tanto financeira como emocional.

A partir dessas buscas excessivas a condições financeiras as exigências foram aumentando, ou seja, embora a recompensa capital envolvida o trabalho passou a ser mais profissionalizado, burocratizado e isolado. Toda essa evolução acabou causando, além de uma alta expectativa de satisfação profissional, a necessidade de lidar com frustrações envolvidas a elas, sendo assim, cientificamente falando, foram os pilares que proporcionam o desenvolvimento da síndrome de burnout.

A exaustão emocional geralmente acaba sendo acarretada pelo acúmulo de estresse ocupacional, caracterizada pela falta da energia e entusiasmo para

realizações de atividades operacionais tanto quando as interpessoais, desta forma, o profissional desenvolve uma despersonalização, que acarreta negatividade, se tornando insensível e se distanciando dos colegas de trabalho, se sentindo desconectado fisicamente e emocionalmente com seu ambiente profissional, podendo levar estas características a relacionamento pessoas também, acabam por tratar a si mesmos e aos outros com quem se relaciona como objeto de forma mecânica; acumulando a sentimento de insatisfação humana, diretamente ligada ao seu desenvolvimento profissional, desta forma, o mesmo acaba apresentando uma perda significativa em sua produtividade .

Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS) o estresse ocupacional é considerado uma epidemia global, sendo justificado que profissões que envolvam serviços humanos um nível maior de sobrecarga emocional e estresse, isto acaba elevando o índice de insatisfação e desgaste profissional. Portanto, podemos entender que a Síndrome de Burnout (SB) é um transtorno crônico, associado as exaustivas demandas laborais, tendo em vista que a síndrome se instala e o indivíduo inicialmente não a percebe aparecendo, então, muitas vezes acabam não tendo conhecimento sobre este agravo emocional, notando apenas o seu cansaço físico, e não associado ele a uma patologia clínica (MOREIRA, et al 2009).

A Síndrome de Burnout é um processo de desenvolvimento lento, onde ocorre com o passar dos meses ou anos, e dificilmente é percebida em seus estágios iniciais. Seu início é marcado por uma sensação física ou mental de um mal-estar ansioso sem razão definida, como também pela presença de um excessivo e prolongando nível de tensão (Maslach & Schaufeli, 1993). O Burnout é constituído de três dimensões: exaustão emocional, despersonalização e baixa produtividade profissional.

### **3.1.1 EXAUSTÃO EMOCIONAL**

A exaustão emocional é considerada pela literatura como a primeira etapa e o fator central da síndrome de *burnout* (Cordes & Dougherty, 1993; Gaines & Jermier,

1983; Maslach & Jackson, 1986; Maslach, 1993). Podendo ser caracterizada pela falta de energia e por certo sentimento de esgotamento de recursos com relação ao trabalho podendo ser até de forma financeira, a exaustão emocional, acaba tendo como uma maior causa o conflito pessoal e a sobrecarga de atividades exercidas. Também está diretamente interligada à uma carência emocional do indivíduo e ao sentimento de inutilidade profissional, tendo como um dos sintomas mais comuns o receio de voltar ao trabalho, podendo apresentar manifestações físicas e emocionais, devido a sua natureza afetiva e as características que compartilha com outros estados de fadiga crônica. A exaustão emocional pode ser definida como uma resposta ao estresse ocupacional, sendo altamente caracterizada por sentimentos de desgaste físico e emocional.

### **3.1.2 DESPERSONALIZAÇÃO**

A Despersonalização é considerada uma característica mais típica da SB, e um elemento que diferencia essa síndrome do estresse geral. Originalmente apresenta-se como uma maneira do profissional se defender de uma carga emocional sendo a partir do contato direto com outro indivíduo em um âmbito organizacional. Devido a isso, a despersonalização é um estado psíquico no qual prevalece a dissimulação afetiva ou o cinismo e uma tendência a criticar as suas próprias atitudes e a quem se relaciona no trabalho. Por causa do endurecimento afetivo as pessoas acometidas são vistas como desumanas, insensíveis e apáticas e podem apresentar sintomas como descomprometimento com os resultados, conduta voltada a si mesmo, alienação, ansiedade, irritabilidade e desmotivação (Codo & VasquesMenezes, 1999). Ou seja, a despersonalização ocasiona atitudes insensíveis em relação às pessoas nas atividades desempenhadas, portanto, o indivíduo cria um bloqueio emocional para não permitir a influência dos problemas e sofrimentos alheios em sua vida.

### **3.1.3 BAIXA PRODUTIVIDADE**

A baixa realização profissional é denominada diretamente pela tendência do trabalhador a se autoavaliar de forma negativa. Ele se torna insatisfeito com seu desenvolvimento profissional e com um sentimento de incompetência profissional alto, isto é, um autojulgamento que é projetado a um suposto julgamento alheio. Isto faz com que ocorra de forma abrangente uma diminuição das expectativas pessoais e uma crescente autodepreciação, dando origem a sentimentos de fracasso e baixa autoestima profissional e humana.

## **3.2 SINAIS E SINTOMAS DA SINDROME DE BURNOUT**

A Síndrome de Burnout se manifesta em resposta a estressores ocupacionais, agudos ou não, isto é, a síndrome acaba sendo decorrente da exaustão profissional, podendo ser diagnosticada com base em sintomas específicos relacionados ao estresse, a ponto de provocar mudanças psicofisiológicas no trabalhador, uma vez que após a exposição do organismo a um esforço, seja físico ou mental, o corpo tende a reagir a esses estímulos como forma de adaptação para determinada situação, manifestando a SB (MENEHINI et al, 2011).

O organismo fisiológico em frente aos estressores ocupacionais, acabam apresentando manifestações clínicas podendo ser avaliadas através de exames clínicos, sendo a avaliação subdividida em três dimensões: iniciado pela anamnese da exaustão emocional, despersonalização e perda da produtividade organizacional (FILHO; ALMEIDA, 2016). Os principais sintomas desta síndrome podem ser:

### **3.2.1 SINTOMAS FÍSICOS**

Estas apresentações clínicas podem ser definidas como: fadiga constante e progressiva, a sensação de falta de energia, de vazio interno. Entre estes sintomas o mais referido pela maioria das pessoas acometidas pela síndrome são dores musculares ou osteomusculares, distúrbios do sono, cefaleias, enxaquecas, perturbações gastrointestinais, transtornos cardiovasculares tais quais podem variar

desde a hipertensão arterial até mesmo infartos e embolias; distúrbios do sistema respiratório, dificuldade para respirar; disfonias sexuais e perda de libido,

### **3.2.2 SINTOMAS DE ORDEM PSÍQUICA**

Os sintomas psicológicos são: falta de atenção, de concentração, alterações de memória, lentificação do pensamento e sentimento de alienação, sentimento de solidão, impaciência, mudanças bruscas de humor; dificuldade de autoaceitação, baixa autoestima, astenia, desânimo, disforia, depressão, e falta de animo em executar qualquer atividade mesmo que simples, episódios paranoides.

### **3.2.3 SINTOMAS COMPORTAMENTAIS**

Sintomas comportamentais são: negligência ou escrupulo excessivo, irritabilidade e agressividade, incapacidade de relaxar, dificuldade na aceitação de mudanças, dificuldade de se adaptar a novas situações, perda de iniciativa, aumento do consumo de substâncias como álcool, café, cigarro, tranquilizantes, substâncias lícitas ou até mesmo ilícitas e comportamentos suicidas.

### **3.2.4 SINTOMAS DEFENSIVOS**

Em geral, os sintomas defensivos podem ser classificados como: tendência ao isolamento, sentimento de onipotência, perda do interesse pelo trabalho ou até mesmo pelo lazer, absenteísmo, Ímpetos de abandonar o trabalho, frequentes conflitos interpessoais no ambiente de trabalho e dentro da própria rede familiar.

### **3.2.5 AGRAVAMENTO DE SINTOMAS**

Segundo Ministério da Saúde, quando agravado a Síndrome de Burnout, pode evoluir para quatro níveis de manifestação:

**1º Nível** - Falta de ânimo ou prazer de ir trabalhar. Lombalgia crônica.

**2º Nível** - Sensação de perseguição (evita relacionar-se com os outros), aumento do absenteísmo e a rotatividade de empregos.

**3º Nível** - Diminuição da habilidade ocupacional, podendo surgir doenças psicossomáticas.

**4º Nível** - Etapa em que é caracterizada pelo aparecimento do alcoolismo, uso de drogas, ideias suicidas podendo instalar doenças graves, como o câncer, acidente cardiovascular etc.

#### **4. ABSSENTEÍSMO PRIFÍSSIONAL**

Os transtornos mentais e comportamentais estão entre as principais causas de perdas de dias no trabalho. Com um número frequente e comumente incapacitantes, evoluindo com absenteísmo pela doença e redução de produtividade. Nos últimos anos as psicopatologias se mantiveram como a terceira principal causa de concessão de benefício auxílio-doença por incapacidade laborativa no Brasil. Mais de 203 mil novos benefícios foram concedidos por ano, sendo que destes, apenas 6,25% foram considerados pela perícia previdenciária como causa ocupacional.

As estruturas das organizações são complexas, tanto do ponto vista estrutural, quanto das relações sociais de trabalho. Suas atividades influenciam no comportamento e na saúde dos trabalhadores. Ou seja, mediante as condições de trabalho dos profissionais, encontra-se atrelados à existência de fatores adversos do ambiente de trabalho organizacional, os quais estão presentes tanto na problemática do absenteísmo ocupacional. Nesse sentido, a elevação do número de atestados e faltas de colaboradores podem causar repercussões para a organização e força de trabalho, podendo acarretar novos afastamentos, comprometendo à saúde destes profissionais e de todos da equipe multidisciplinar da organização, acompanhadas de novos desgastes físicos e psíquicos, ligados a um conjunto de sintomas físicos e mentais.

O Decreto nº. 3.048, de 6 de maio de 1999, reconhece que a Síndrome de Burnout como uma doença causada por fatores ocupacionais, com prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e para a organização de trabalho. Porém, apenas em 01 de janeiro de 2022, a Organização Mundial da Saúde (OMS) categorizou a Síndrome de Burnout oficialmente relacionada a doenças de cunho ocupacional. Vinculado diretamente ao trabalho, podendo surgir implicações que trazem consequências à saúde, com condições desfavoráveis no ambiente de trabalho e na qualidade da assistência prestada ao usuário, tendo como efeitos a sobrecarga de trabalho e a precária integração entre os empregados.

Uma publicação conjunta da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Organização Mundial da Saúde (OMS) acaba destacando a relevância da relação entre fatores psicossociais no trabalho e repercussão sobre a saúde dos trabalhadores. Condições de exposição crônica a estressores psicossociais desfavoráveis no trabalho estão associadas a queixas psicossomáticas, sintomas psiquiátricos e mudanças no bem-estar ocupacional.

Código	Descrição do agravo	n	%
F32	Episódios depressivos	53	40,4
F41	Outros transtornos ansiosos	26	19,8
F43	Reações ao "stress" grave e transtornos de adaptação	14	10,7
F31	Transtorno afetivo bipolar	6	4,6
F33	Transtorno depressivo recorrente	8	6,1
F23	Transtornos psicóticos agudos e transitórios	4	3,0
F19	Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de múltiplas drogas e ao uso de outras substâncias psicoativas	4	3,0
F06	Outros transtornos mentais devidos a lesão e disfunção cerebral e a doença física	3	2,3
F10	Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool	3	2,3
F34	Transtornos de humor (afetivos) persistentes	3	2,3
F60	Transtornos específicos da personalidade	2	1,5
F44	Transtornos dissociativos (de conversão)	1	0,8
F40	Transtornos fóbico-ansiosos	1	0,8
F14	Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso da cocaína	1	0,8
F20	Esquizofrenia	1	0,8
F29	Psicose não orgânica não especificada	1	0,8

Figura 2: Distribuição dos participantes conforme CID-10\* e descrição do agravo estabelecido no laudo médico-pericial

Os quadros mentais mais frequentes foram os episódios depressivos (CID F32), com 40,4%, sendo seguidos dos outros transtornos ansiosos (CID F41) com 19,8% e reações ao estresse grave (CID F43) com 10,7%. Estas informações divulgadas conforme dados sociodemográficos, hábitos e estilo de vida, e percepção de exposição a fatores psicossociais no trabalho, São Paulo, Brasil, 2011, inclina um grande índice de afastamentos superiores a 15 dias do trabalho.

A distribuição similar da presença de fatores psicossociais estressantes no ambiente social humano sugere que as ferramentas de análise da Previdência Social não levam em consideração a presença de fatores psicossociais no trabalho para conferir a causa clínica entre doença e trabalho. Provavelmente, trabalhadores que

sofreram exposição ocupacional a tais estressores não tiveram o seu benefício caracterizado como acidentário por dificuldades da perícia médica em reconhecer que os aspectos psicossociais podem contribuir para o adoecimento do trabalhador, limitando o mesmo de forma temporária ou em casos mais agudos, incapacitante. Após a cessação do benefício de auxílio-doença, todos os trabalhadores com relação de trabalho regida pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) têm direito à estabilidade trabalhista, pelo prazo mínimo de 12 meses. Ou seja, é de suma importância que haja a caracterização do nexó técnico e clínico, obedecendo a classificação internacional de doenças, na concessão do benefício por incapacidade laborativa para garantir ao trabalhador tais direitos trabalhistas.

O desequilíbrio entre esforço e a recompensa trabalhista é diretamente associado ao absenteísmo de longa duração e o elevado excesso de comprometimento organizacional é um grande fator de risco tanto para depressão, ansiedade, e burnout, aumentando a chance de um longo afastamento do trabalho por transtornos mentais ocupacionais. Todavia, apesar da grande maioria dos afastamentos temporários pelo INSS podendo sim serem atribuídas a causas trabalhistas em suas realidades de condições de trabalho, os fatores psicossociais não se apresentaram associados ao benefício previdenciário com reconhecimento de doença relacionada ao trabalho.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho é onde o indivíduo passa a maior parte do seu tempo, ou seja, a probabilidade de que o seu tempo de lazer seja compensador a todas as suas horas de trabalho diárias são baixíssimas, isto acaba acarretando prejuízos em sua saúde mental. Desta forma podemos perceber a importância do bem-estar e da saúde ocupacional em um ambiente de trabalho. Sendo assim, qualidade de vida está diretamente relacionada com as necessidades físicas e psíquicas humanas. Um ambiente de trabalho com higiene ocupacional não depende só de uma das partes envolvidas, mas sim depende simultaneamente do indivíduo e da organização, e é este o desafio que os envolve constante, embora hoje em dia haja um grande leque de estudos e teóricas sobre a influência emocional no trabalho, a grande exposição a estressores e a alta taxa de responsabilidade trabalhista não acabam contribuindo para que os colaboradores das instituições não acabem adoecendo emocionalmente.

O Burnout deve ser entendido como uma resposta ao estresse laboral excessivo e que aparece quando as estratégias de prevenção da saúde emocional do trabalhador acabem havendo grandes falhas no decorrer de seu expediente. Esta psicopatologia se define como uma síndrome, onde o trabalhador entra em um esgotamento emocional tão intenso acompanhado de uma despersonalização e baixa realização pessoal no trabalho, podendo sair do clima organizacional para seu cotidiano social.

Sabem que o trabalho, além de possibilitar crescimento, transformações, reconhecimento e independência pessoal e profissional também pode causar problemas de insatisfação, desinteresse, apatia e irritação no indivíduo, ou seja, a busca pela liberdade que o trabalho historicamente tem, acaba sendo aniquilada pela falta de bem-estar físico e emocional dos trabalhadores. Na síndrome de burnout, diferentemente do estresse e da depressão, o contexto laboral possui uma falha decisiva no processo, acometendo temporariamente ou de forma contínua nos indivíduos que acabam adoecendo.

O presente estudo buscou analisar a Síndrome de Burnout, contextualizando suas causas e consequências, Apesar de teorias e contextos bem abrangentes, muitos autores ainda divergem sobre alguns fatores, q monografia traz consigo um contexto unificado sobre os indivíduos e seus riscos ocupacionais perante a síndrome. Deste modo podemos concluir que os indivíduos acabam sendo acometidos de incertezas, frustrações e medos, provocados por inúmeros fatores em seu clima organizacional, inclusive as dificuldades no exercício profissional acaba também acometendo diretamente a eficácia das instituições das quais prestam seus serviços. Muitas pressões sociais também acabam acarretando para o trabalhador situações de estresse psíquico que comprometem sua qualidade de vida, pois sem ambiente profissional está diretamente ligado aos seus sentimentos, medos e incertezas interpessoais, ou seja, com a realização do trabalho fica clara a importância do bem-estar e a saúde do indivíduo no trabalho, pois é no trabalho que se passa a maior parte do tempo durante seus dias. A qualidade de vida está diretamente relacionada com as necessidades e expectativas humanas e com sua satisfação social. Sendo assim, podemos afirmar que cabe a todos os profissionais e instituições identificar adequadamente quais são as variáveis que podem estar contribuindo para o surgimento do Burnout no âmbito ocupacional, e em seguida tentar estabelecer as possíveis soluções para ocorra a diminuição dos estressores no dia a dia dos trabalhadores.

Podemos considerar assim, o trabalho, visto como forma de realização que devido à grande evolução tecnológica acabou se tornando uma fonte de risco para a saúde, pois o trabalhador pode acabar se tomando por uma “máquina” no processo produtivo. E claro, independente das teorias presente atualmente, pouca atenção acaba sendo dada aos aspectos de proteção emocional ao ambiente de trabalho. Portanto a busca na redução do nível de estresse ocupacional, deve ser priorizada pelos empregadores, é de grande importante que sejam desenvolvidos conhecimentos acerca de burnout para os colaboradores, assim como meios para o retardo clínico da mesma, sejam a base de políticas públicas para fim da informatização e conscientização dos profissionais e de empresas, na tentativa de uma melhoria na qualidade do ambiente de trabalho. A garantia da saúde e segurança

física, mental e social, e capacitação para realizar tarefas com segurança e bom uso de energia pessoal. Não depende só de uma parte, ou seja, depende simultaneamente de ambos os envolvidos, a fim de controlar o índice de absentismo e melhorar a qualidade e eficiência do serviço prestado.

## 6. REFERÊNCIAS

BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt et al. **Conceito e Perspectivas de Estudo das Organizações** in: Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil, cap.2, Porto Alegre: Artmed, 2004

CAMPOS, Meire A. Nora. (2007) **A interferência da motivação, estresse e da síndrome de burnout no nível de absenteísmo das organizações** - Trabalho de conclusão do curso de psicologia, orientado por Omar Ferreira ã Universidade Vale do Rio Doce, Governador Valadares, Minas Gerais, outubro, 2007.

BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria T. **Burnout: Quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador**. 2004

BORGES, Livia. (Eds.). **A síndrome de burnout e os valores organizacionais: Um estudo corporativo em hospitais universitários**. Rev. Psicologia: Reflexão e crítica. UFRN.

HYEDA, Adriano; HANDAR, Zuher. Avaliação da produtividade na síndrome de burnout. Rev. Brasileira de medicina do trabalho. Curitiba,2011.

Disponível em: [Revista Brasileira de Medicina do Trabalho \(rbmt.org.br\)](http://www.rbmt.org.br)

MINISTERIO DA SAUDE. **Portaria nº1339, 1999**. Disponível em: [http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/1999/prt1339\\_18\\_11\\_1999.html](http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/1999/prt1339_18_11_1999.html).

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira, 2012.

TELES, Maria Luiza Silveira. **O que é stress**, 1993. (Coleção primeiros passos; 275).

BATISTA, Jaqueline; CARLOTTO, Mary; COUTINHO, Antônio; AUGUSTO, Lia - **SÍNDROME DE BURNOUT: CONFRONTO ENTRE O CONHECIMENTO MÉDICO E A REALIDADE DAS FICHAS MÉDICAS**, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pe/a/SvWsdHSWRPzWzBDD8bw8kQN/?format=pdf&lang=pt>

SILVESTRE, Joao; FISCHER, Frida - **Afastamento do trabalho por transtornos mentais e estressores psicossociais ocupacionais, 2015** Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1980-5497201500040005>

Mariya FA. **THE CHALLENGE OF ENGAGING WORKERS IN LIFESTYLE CHANGE PROGRAMS.** Rev Bras Med Trab.2019

**What Is General Adaptation Syndromz** Disponível em: <https://www.healthline.com/health/general-adaptation-syndrome#definition>

camelo SHH, ANGERAMI ELS - **RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO QUE PODEM LEVAR AO ESTRESSE: UMA ANÁLISE DA LITERATURA** disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CiencCuidSaude/article/view/5010/3246>

MARIAYA FA - **O DESAFIO DE ENGAJAR A PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS PROGRAMAS DE SAÚDE PARA A MUDANÇA DE HÁBITOS** disponível em: <http://www.rbmt.org.br/details/410/pt-BR/o-desafio-de-engajar-a-participacao-dos-trabalhadores-nos-programas-de-saude-para-a-mudanca-de-habitos>

FASANELA NI - **Síndrome de Burnout já é classificada como doença ocupacional** disponível em: <https://j.pucsp.br/noticia/sindrome-de-burnout-ja-e-classificada-como-doenca-ocupacional>

