

SÍNDROME DE BURNOUT: COMO VENCER?

LARISSA MONTEIRO RIBEIRO DE ALMEIDA¹
ROBERT DE SOUZA XAVIER²
DOUGLAS DE MATTEU³

RESUMO

A síndrome de Burnout será apresentada sob conceitos de autores como Benevides Pereira (2002) e Chiavenato (2010), de forma social psicológica, utilizando-se de termos técnicos e exemplos, a doença é exposta como algo altamente presente em nossa sociedade. Com o objetivo de evidenciar que a doença pode ser vencida, utilizou-se de pesquisas bibliográficas e estudos em artigos que tratam o tema. Como justificativa para o objeto de pesquisa, evidenciou-se que a síndrome é decorrente do pânico organizacional, em que se caracterizam os que adquirem estado depressivo e de baixa relação interpessoal. Como resultado, a pesquisa identifica que a construção de qualidade de vida no trabalho, juntamente com o trabalho das manifestações psíquicas, resultará na prevenção da doença e cooperará com o tratamento, quando a mesma já estiver sido desencadeada.

Palavras chave: Síndrome de Burnout, estresse e qualidade de vida.

ABSTRACT

Burnout Syndrome will be presented with the conceits of authors like Benevides Pereira (2002) and Chiavenato (2010) concepts, social psychological, using technical terms and examples, the disease is exposed like something highly present in our society. With the objective of evidence that disease it can be overcome, had used bibliographic research and studies in articles dealing with the topic. As justification for the search object, had evidenced that the syndrome is due to the organizational panic, what is characterized for the ones that acquire depressive state and low interpersonal relations. As a result, the research identifies that the quality of life at work, along with work or construction of psychic manifestations, will result in the prevention disease and will cooperate with the treatment, when the same is already been triggered.

Key Words: Burnout of syndrome, stress, quality of life.

¹Graduanda em Gestão em Recursos Humanos pela Faculdade de Tecnologia de Mogi das Cruzes-FATEC - Mogi das Cruzes-SP.

²Graduando em Gestão em Recursos Humanos pela Faculdade de Tecnologia de Mogi das Cruzes-FATEC - Mogi das Cruzes-SP. E-mail: roberto_xavier-23@hotmail.com

³Docente Doutor, Faculdade de Tecnologia de Mogi das Cruzes-FATEC - Mogi das Cruzes-SP.

INTRODUÇÃO

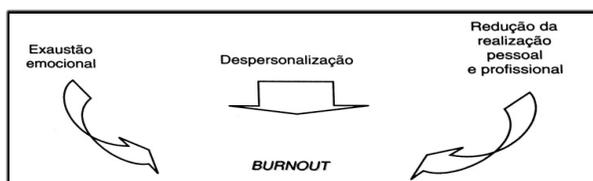
O que é síndrome de burnout?

Burnout devidamente apresentado em 1981, por Freudenberger e posteriormente Maslach & Jackson, gerando uma difusão e interesse em estudos na área, mesmo tendo sido apresentado em artigos na década de 60, e consolidando-se uma década após, muitas pessoas ainda desconhecem a síndrome que afeta os profissionais de uma organização que não visa assegurar o bem-estar físico e mental dos trabalhadores. O autor afirma que a doença é devida ao estresse ocupacional (BENEVIDES & TAKAHASHI, 2003).

O burnout é um processo que se dá em resposta à cronificação do estresse ocupacional, trazendo consigo consequências negativas tanto em nível individual, como profissional, familiar e social. BENEVIDES, (2002).

A síndrome de Burnout vem sendo estudada nos anos recentes, e possui três dimensões dentro do mundo organizacional, como a exaustão, o ceticismo e um sentimento de ineficácia profissional. Essas três relações estão associadas entre si, fazendo com que desencadeie a síndrome, visto que o profissional que se sente em estado de grande cansaço físico e mental, acaba não acreditando mais no seu trabalho e desempenho profissional, originando-se assim um trabalho em vão ao que se é esperado para aquela instituição, e para si como pessoa. Maslach representa os estudos, conforme representado em figura 1 (ROSSI; QUICK; PERREWÉ, 2009).

Figura 1. Representação dos aspectos básicos que caracterizam a síndrome de Burnout.



Fonte: Maslach *apud*, França & Rodrigues (2012).

Esta síndrome é efeito do trabalho, sendo a resposta emocional das situações de estresse crônico, proveniente de profissionais que colocam grandes expectativas em relação ao seu desenvolvimento dentro do trabalho proposto, ou com outras pessoas que estão executando tarefas em que necessitam umas as outras, sendo assim não alcançam o resultado esperado por diferentes obstáculos e se entregam, sofrendo um abalo emocional muito grande, fazendo com que o profissional sinta-se esgotado, sem energia para se abastecer, tornando-os pouco tolerantes, nervosos, amargos, no ambiente de trabalho e fora deles (FRANÇA & RODRIGUES, 2012). Para Tamayo & Tróccoli, Burnout é definido como um conjunto de causas negativas, desenvolvidas pelo psicológico, que afeta o indivíduo como profissional.

Burnout (esgotamento profissional) é definido como uma síndrome psicológica decorrente da tensão emocional crônica no trabalho. Trata-se de uma experiência subjetiva interna que gera sentimentos e atitudes negativas no relacionamento do indivíduo com o seu trabalho (insatisfação, desgaste, perda do comprometimento), minando o seu desempenho profissional e trazendo conseqüências indesejáveis para a organização (absenteísmo, abandono do emprego, baixa produtividade). O Burnout é caracterizado pelas dimensões: exaustão emocional, despersonalização e diminuição da realização pessoal. (TAMAYO & TRÓCCOLI, (2002), *apud*, GALVÃO, (2015).

Segundo o artigo “Síndrome de Burnout: um artigo que faz a diferença” (Galvão, 2015), os profissionais mais afetados com a síndrome são os que lidam constantemente com pressão emocional, ou situações estressantes em seu dia a dia, como profissionais da saúde, da educação, penitenciárias e entre outros. Elizabeth Galvão cita que estes profissionais além de lidarem com constante situação de estresse, tendem a terem um intenso contato interpessoal na relação de trabalho e para com terceiros.

Estresse no meio organizacional: Como ocorre?

Segundo o autor Hans Selve, “estresse denomina-se como um conjunto de reações, relacionado ao organismo, que se desenvolve ao ser submetido a uma situação que exige esforço de adaptação” (FRANÇA & RODRIGUES, 2012). Estresse deriva do inglês “*stress*”, que significa tensão, que é realizada diante de

uma situação de desafio, por ameaça ou conquista que causa um resultado positivo ou negativo da tensão realizada pelo ser humano. Quem primeiro definiu stress foi o austríaco-canadense Hans Selye nos anos trinta, conceituando-o como qualquer adaptação solicitada à pessoa, definindo o *stress* como um agente neutro, podendo tornar-se positivo ou negativo (FRANÇA, 2013).

O estresse positivo é chamado de eustresse, e o negativo é denominado de distresse, ambos causam reações fisiológicas parecidas, como exemplo mãos e pés tendem a ficar suados e frios. No nível emocional, no entanto, as reações são basicamente diferentes, o eustresse motiva e estimula a lidar com a situação, e o distresse acovarda o indivíduo, fazendo com que se intimide e fuja da ocasião. (FRANÇA, 2013). O estresse normalmente é causado por agentes estressores tanto do meio externo, como frio, calor, condições de insalubridade, trabalho, e do mundo interno, um mundo dentro de nós, como pensamentos e emoções. Todos esses estressores podem causar uma série imensa de reações via sistema nervoso, endócrino e imunológico (FRANÇA & RODRIGUES, 2012).

Estar estressado é um estado do organismo após um esforço de adaptação, que pode produzir deformações na capacidade de resposta atingindo o comportamento mental e afetivo, o estado físico e a interação com as pessoas. O estresse é utilizado de forma distorcida. Grande parte das pessoas faz uso do mesmo como responsável por inúmeros acontecimentos, principalmente eventos desagradáveis, desde uma simples dor de cabeça a uma pedra nos rins. Hoje é possível compreender melhor o estresse e saber que ele não é bom e nem ruim. É impossível e indesejável erradicá-lo, já que é uma resposta a situações do cotidiano, é ativado pelo organismo, com o objetivo de mobilizar recursos que possibilitem as pessoas a enfrentar determinada ocasião (FRANÇA & RODRIGUES, 2012).

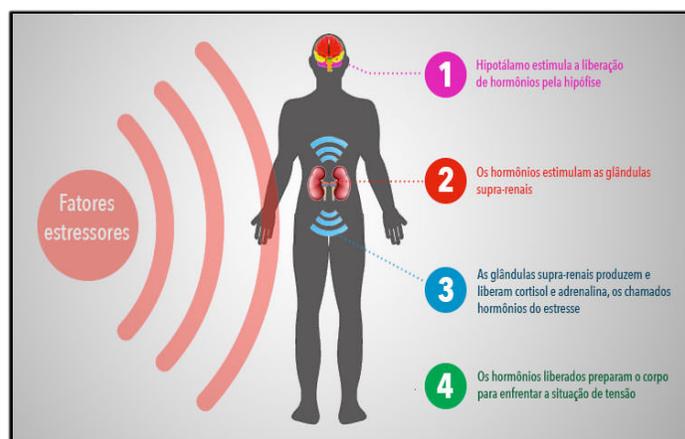
Segundo Chiavenato existem três conjuntos de fatores que provocam o estresse, sendo eles ambientais, no qual se trata do impacto familiar, diferença de crenças, valores, raça, sexo e economia. Organizacionais, que são as forças associadas com a organização em si, tendo como fatores estressores as políticas,

estratégias, pressões, regras, rotação de cargos, restrições culturais, falta de *feedback*, mínima participação em decisões, péssimas condições de trabalho. Individual, tais como traços de personalidade, autoritarismo, ansiedade, emocionalidade, intolerância e necessidade de realização excessiva de fatos positivos para si mesmo (CHIAVENATO, 2010).

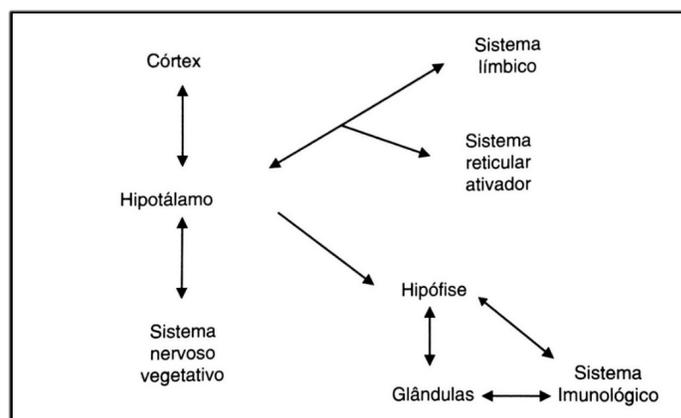
Existem dois tipos de perfis, o A e o B, sendo eles opostos. Um ser humano com o perfil A tende a fazer coisas como comer, andar e falar rapidamente, é impaciente, faz inúmeras coisas ao mesmo tempo, é agressivo e entre outras características. O ser humano de perfil B é paciente, sabe relaxar sem ficar culpando-se, não se aborrece profundamente e consegue não se preocupar. Sendo assim pode-se observar às diferenças claras apresentadas nos dois perfis, destacando o profissional de perfil A com maior chance da síndrome de Burnout.

A síndrome e a ciência:

O estresse pode causar reações via sistema nervoso, imunológico e endócrino. O fator estressante de um indivíduo, seja ele físico ou psicológico, no caso da síndrome de Burnout, ative o sistema neuroendócrino. As células deste sistema são distribuídas por todo corpo, liberando hormônios que transmitem mensagens (estresse) a outras células capazes de receberem e compreenderem estas mensagens (GALVÃO, 2015). Conforme a figura 2, os fatores estressores ativem o sistema neuroendócrino, inicialmente há o envolvimento do hipotálamo, também ilustrado em figura 3, que não é uma glândula, e sim uma estrutura que controla funções importantes do corpo humano, como controle da temperatura, fome, sede, sono, e entre outros; este estimula a liberação de hormônios pela hipófise, uma pequena glândula que controla os órgãos do organismo, entre eles o hormônio adrenocorticotrófico (ACTH- atua como estimulante de secreção e liberação de glicocorticoides pelo córtex da glândula suprarrenal ou adrenal) que estimulam as glândulas suprarrenais a produzirem e liberarem cortisol e adrenalina, chamados hormônios do estresse (GALVÃO, 2015).

Figura 2. Esquema de liberação do estresse no corpo humano.

Fonte: GALVÃO, (2015).

Figura 3. Principais estruturas do sistema nervoso envolvidas na resposta ao estresse.

Fonte: FRANÇA & RODRIGUES, (2012).

Os estágios de Burnout:

A síndrome se manifesta gradualmente por meio de várias sintomatologias, sendo física, psíquica, comportamental e emocional, tendo como principais

sintomas doze estágios interligados, sendo eles exaustão emocional que desencadeia depressão causadora de indiferença (falta de interesse), melancolia, descaso com suas necessidades fisiológicas como comer e dormir, a falta de vontade de interação social, ansiedade, nervosismo, dedicação exagerada, mudança de comportamento, sensação de desgaste. O ser humano quando detectado com a doença, dá grande importância apenas ao trabalho, chegando ao colapso físico e mental, causado pelo esgotamento total do profissional (GALVÃO, 2015).

O Burnout instala-se insidiosamente. É um estado que vai corroendo progressivamente a relação do sujeito com sua atividade profissional (França & Rodrigues, 2012). A síndrome se inicia com a exaustão do indivíduo, que é identificada pela forma de agir do profissional, ele começa a demonstrar o desinteresse por suas tarefas fazendo somente o necessário, o mesmo não se esforça mais para obter melhores resultados em seu trabalho diário, eles começam a cometer mais erros, são mais descuidados, e preguiçosos, existindo falta de criatividade para pensar em soluções para os problemas que eventualmente aparecem em seu ambiente de trabalho. (LEITER; MASLACH; 2009).

O colaborador quando está com a doença desenvolvida, começa a sentir redução na realização pessoal e profissional, assim o mesmo desencadeia todos os sintomas da síndrome gradualmente, a pessoa sofre uma despersonalização que a faz sentir-se inferior em tudo que é feito, o mesmo pensa que sempre está cometendo falhas nos seus ideais e na atividade realizada, acaba tomando uma postura fria e descuidada que o faz perder sua alta estima, o que o deixa frágil o bastante para entrar de vez nos estágios da doença (FRANÇA & RODRIGUES, 2012). As características apresentadas por França comprovam-se, com o depoimento realizado por uma docente de escola estadual, no qual a mesma se compara com um gado, ao sair para seu trabalho.

Sinto-me impotente ao lidar com os alunos, pois é algo semelhante a remar contra a maré. Às vezes é possível observar algum esforço por parte de alguns, mas não há retorno, pois as deficiências de aprendizagem e as barreiras são muito grandes. No total de alunos 50% são totalmente apáticos, os outros 50% até tem esforço, mas não possuem base, não absorvem. Não vejo resultado em meu trabalho,

sendo que os alunos da noite conseguem ser ainda piores. Estou sendo muito sincera, não consigo encontrar nenhum tipo de satisfação no magistério; se existir alguma, é quase desprezível. Trabalho apenas por obrigação. Ao sair para o trabalho, consigo perceber apenas o sentimento de obrigação, é como o gado que sai para pastar e depois volta para casa. (Depoimento de professora da escola estadual à pesquisa “Relações de Trabalho, Organização e Saúde dos Trabalhadores em Educação”, (FRANÇA & RODRIGUES, 2012).

Há uma facilidade da Burnout se desenvolver em profissionais que sofrem de uma intensa demanda com contatos interpessoais e de situações de alta tensão com o público atendido por ele, como por exemplo, na área da saúde em que os trabalhadores sofrem situações de alto estresse por conta da responsabilidade confiada a eles, levando-os a sentir medo do erro, e frustra-se, caso o objetivo não seja alcançado. Afetados, eles podem tratar os pacientes de forma desumana, conforme apresentado pelos autores (GERRIG & ZIMBARDO, 2005).

Os profissionais da saúde começam a perder o cuidado e a preocupação com os pacientes e podem vir a tratá-los de forma desligada e, até mesmo, desumanizada. Eles têm má impressão de si próprios e se preocupam com a possibilidade de fracassar. (Gerrig & Zimbardo, 2005).

Assim durante o processo sintomatológico da síndrome de Burnout o indivíduo demonstra atitudes negativas em seus contatos com pessoas, devido à despersonalização sofrida, ela não consegue mais ter empatia perante outros, passam a tratar os seres humanos como coisas que servem somente para lhe trazer incômodo, seus relacionamentos passam a ser tolerados e nada mais, além de tratar qualquer assunto relacionado ao trabalho como algo perturbador, pois qualquer argumento é visto como um problema que o faz se sentir incomodado (FRANÇA & RODRIGUES, 2012).

A síndrome tem três dimensões, esgotamento emocional (falta de vontade, cansaço crônico e frustração), a despersonalização (distanciamento do contato social, desenvolvimento de desumanização) e redução da realização profissional (perda de confiança na realização pessoal, se auto avaliar sempre com falhas e insatisfação), que quando totalmente desenvolvidas levam a situação crítica da doença, induzindo não só o colaborador ao limite, como afetando a empresa, fazendo com a produtividade caia, que não haja *feedbacks*, que o funcionário tenha uma visão negativa sobre a instituição (EZAIAS et al., 2010).

Importante ressaltar, que Burnout se destaca como exaustão emocional laboral, e que apresenta diferenças de um ser humano que sofre de um estresse comum, em sua vida cotidiana de acordo com quadro 1. A síndrome envolve atitudes e condutas negativas com relação aos usuários, clientes, organização e trabalho, é assim uma experiência subjetiva, envolvendo atitudes e sentimentos que vêm acarretar problemas de ordem prática e emocional ao trabalhador e à organização.

Quadro 1. Características.

DIFERENÇAS ENTRE BURNOUT E ESTRESSE	
BURNOUT	STRESS
É uma defesa caracterizada pela desistência;	Caracteriza-se pelo super envolvimento;
As emoções tornam-se embotadas;	As emoções tornam-se hiper-reativas;
O principal dano é emocional;	É físico;
A exaustão afeta a motivação e a iniciativa;	A exaustão afeta a energia física;
Produz desmoralização;	Produz desintegração;
Pode ser melhor entendido como uma perda de ideais e esperança;	Como uma perda de combustível e energia;
A depressão é causada pela mágoa engendrada pela perda de ideais e esperança;	A depressão é causada pela necessidade do organismo de se proteger e conservar energia;
Produz uma sensação de abandono e desesperança;	Produz uma sensação de urgência e hiperatividade;
Produz paranoia, despersonalização e desligamento;	Produz desordens associadas ao pânico, fobias e ansiedades;
Não mata, mas pode fazer com que uma vida longa pareça não valer a pena ser vivida.	Pode matar prematuramente, e o indivíduo não terá tempo para concluir o que começou.

Fonte: Adaptado de HART, (1984).

Como vencer a síndrome de burnout?

Diante do conceito dos autores aqui apresentados, pode-se considerar que a síndrome de Burnout está diretamente relacionada ao desempenho e satisfação profissional, saúde, qualidade de vida e bem-estar psicológico, seja no ambiente profissional e ou social. Logo, a atividade laboral e o ambiente de trabalho influenciam sensivelmente na expectativa da realização pessoal no trabalho,

favorecendo o surgimento de Burnout e estresse crônico, partindo de um ambiente desfavorável e que exerça excessiva pressão no indivíduo.

O Burnout no contexto laboral pode ser identificado pela falha de gestão do trabalho, ausência de autonomia, sobrecarga de tarefas, insegurança e instabilidade no emprego, sentimento de desmoralização e injustiça no ambiente de trabalho, um aumento no controle quantitativo e qualitativo do trabalho, a falta de feedback da liderança e dos colegas, constantes mudanças organizacionais, somados à predisposição natural do indivíduo (VIEIRA et al., 2006). Artigos relacionados a esse estudo relatam que as transformações sociais, financeiras e organizacionais exercem profunda influência sobre o processo de adoecimento e qualidade de vida no âmbito laboral.

Diante da constatação de que a síndrome afeta negativamente o indivíduo, mostrando-se nocivo tanto ao profissional, como a organização e ao meio social em que vive aliado ao considerável aumento de casos, criou-se no Brasil um reconhecimento de burnout/esgotamento profissional como doença por meio do Decreto n. 3.048 de 06 de Maio de 1999, da Previdência Social, disposto na Tabela de Transtornos Mentais e dos Comportamentos Relacionados com o Trabalho, identificado pelo CID – 10 (classificação internacional de doenças), código Z73.0 (CARLOTTO & CÂMARA, 2008). Muitas pesquisas apontam a necessidade e urgência de que sejam tomadas medidas preventivas e de melhoria à saúde, sendo incorporadas, a fim de reduzir a incidência e minimizar os efeitos da síndrome de Burnout. A prevenção consiste na adoção de estratégias individuais e organizacionais, mostrando-se de suma importância para efetivar o combate à síndrome e ou atenuar seus efeitos sobre o profissional.

As propostas de enfrentamento da síndrome de burnout devem ser elaboradas de acordo com a necessidade individual de cada acometido pela síndrome, assim como devem ser feitos ajustes ambientais para a redução de eventos adversos a nível organizacional e melhora da resposta do indivíduo ao ambiente de trabalho. (MORENO & GIL, et al., 2011).

Conforme destacado pelo autor o desenvolvimento de uma estratégia individual destaca-se o conhecimento e desenvolvimento da Inteligência

Emocional, que está diretamente ligada à capacidade do indivíduo de assimilar e aplicar as situações e informações emocionais que o cercam, refletindo de maneira positiva ou negativa em sua vida. O trabalho com a inteligência emocional é um dos que podem prevenir Burnout, já que a mesma afeta o psíquico. A inteligência emocional se dá no autoconhecimento das emoções.

Assim, o processamento de informações emocionais foi explanado através de um modelo de quatro níveis: (a) percepção apurada das emoções; (b) uso da emoção para simplificar pensamento, solução de problemas e criatividade; (c) percepção de emoções; (d) controle de emoções para crescimento pessoal. Goleman cita elementos baseados relacionados ao emocional, que determinam o potencial humano. Elementos esses divididos em: auto percepção, motivação, auto regulação, empatia e aptidão.

Sendo assim a percepção das emoções: estão relacionadas ao nível de clareza para identificar e expressar as distintas emoções em si e nos outros. Emoção facilitadora do pensamento: diz-se da capacidade dos pensamentos em gerar emoções com certo planejamento frente às expectativas. Percepção das emoções: indica o quanto uma pessoa consegue compreender e analisar situações emocionais complexas e extremas, como sentimentos opostos. Controle de emoções para o crescimento: reflete na habilidade de avaliar os sentimentos despertados em si e no outro, vindo a gerar emoções positivas e excluindo emoções negativas, alcançando o crescimento emocional e benefícios em diversas situações. Portanto, o desenvolvimento e fortalecimento da Inteligência Emocional, aliados a programas que ajudem a combater o estresse e desenvolver qualidades positivas proporcionando bem-estar e crescimento emocional.

Dentro da estratégia organizacional as pesquisas mostram que as organizações precisam estar envolvidas e dispostas a criar estratégias para o processo de prevenção da síndrome. A organização precisa agir com flexibilidade para melhorar o ambiente de trabalho, priorizar o trabalho organizado a fim de promover o bem-estar do profissional, proporcionar a interação social no trabalho, investir na qualidade de vida do trabalho. Para Chiavenato (2010) o segredo da

prevenção está em conduzir as tensões. Pesquisas indicam que a adoção de um programa de qualidade de vida no trabalho, por parte das organizações pode ser um grande aliado na prevenção de Burnout. Autores tratam qualidade de vida como estratégia de gestão, como afirmado por Souza e Figueiredo (2003).

O conceito de qualidade de vida vem sendo utilizado nos campos da saúde e do trabalho, com o objetivo de verificar indicadores presentes em vários contextos sociais e que possam sofrer intervenções através das políticas de saúde ou de estratégias de gestão. (SOUZA & FIGUEIREDO, 2003, *apud*, XAVIER; RIOS; BOTELHO, 2013).

Segundo Silva (2001), identifica-se a qualidade de vida no trabalho, quando os colaboradores de uma organização estão aptos a atender suas necessidades pessoais significativas perante sua participação na mesma, isso envolve o zelo com o efeito do trabalho no profissional, com o êxito da organização e o envolvimento dos colaboradores na solução de problemas e tomada de decisão. Apresentado por outros autores o zelo ao bem-estar no trabalho, é também um fator que faz a diferença dentro de uma organização.

Uma força de trabalho saudável e motivada é fator que faz diferença numa organização. Um indivíduo precisa ter de bem-estar para realizar suas tarefas, contribuir com o grupo e com os negócios. No local de trabalho pode-se facilmente acessar as pessoas que, quando abordadas adequadamente, têm fortes chances de êxito na influência para a mudança de um estilo de vida mais saudável. Os programas de qualidade de vida são, frequentemente, iniciados a partir da preocupação do gestor com os custos com a assistência médica, com o absenteísmo, os acidentes de trabalho, os afastamentos por doenças e com a diminuição da produtividade. (ROSSI; QUICK; PERREWÉ, 2013).

Os autores discorrem qualidade de vida como a compreensão de bem-estar, envolvendo as suas necessidades pessoais, seu meio social, situação econômica e expectativa de vida, em relevância ao indivíduo. A adesão de programas de qualidade de vida e melhoria a saúde, propiciaria ao profissional elevado suporte ao estresse, atingindo maior estabilidade emocional, motivação, aumento da produtividade no trabalho, percepção positiva da autoimagem e evolução nos relacionamentos. Sendo assim, as organizações desfrutariam de força de trabalho mais salutar, queda no absenteísmo e rotatividade, menor índice de acidentes e afastamentos, redução de custos com saúde assistencial, elevação da produtividade e melhora no ambiente laboral, conforme descrito por Silva.

Portanto, qualidade de vida é um conceito amplo e sendo assim, deve englobar aspectos subjetivos (sentimentos, percepção, bem-estar e satisfação) e objetivos (recursos materiais disponíveis, salário e carreira). Especificamente, tratando do contexto da saúde na organização, é possível apresentar alguns indicadores como: satisfação, auto realização, motivação, desempenho, ou ainda, analisar a ausência da qualidade de vida, como sugere a existência de alguns fenômenos, entre eles, Burnout. (Silva, 2000).

Assim sendo, a forma como as atividades laborais têm sido estruturadas precisam ser revistas, com a adesão de estratégias que impulsionem o bem-estar e prevenção de doenças e redução do estresse laboral, partindo da cultura institucional culminando nas condições e ambiente de trabalho, com recursos físicos e humanísticos suficientes, com gestão de liderança e não de autoridade, com o reconhecimento e tratamento imparcial e justo, com o uso do *feedback* positivo e construtivo, avaliação periódica nível de satisfação no trabalho, aproveitamento das capacidades desenvolvidas do colaborador em locais que se ajuste ao seu perfil, incentivo financeiro adequado a capacitação profissional do trabalhador, alavancando a satisfação profissional e pessoal. (MORENO, GIL, et al., 2011).

Com base no conteúdo pesquisado, identifica-se a possibilidade de se trabalhar a prevenção e enfrentamento a síndrome de Burnout no contexto laboral, de maneira que, identificar e reconhecer as condições que desencadeiam e favorecem o surgimento do estresse auxiliam na compreensão dos processos disponíveis a serem utilizados nessas situações, como os citados anteriormente neste artigo. Deste modo, Burnout, é lesivo nos aspectos individuais, profissionais e sociais. Influencia negativamente na qualidade de vida dos trabalhadores e reflete na sua capacidade profissional, impactando diretamente na sua satisfação pessoal.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Verificou-se com o estudo de pesquisa, que umas das principais estratégias para vencer a síndrome de Burnout, é enfatizar os valores humanos no ambiente de trabalho, tornando-o mais saudável, tanto no aspecto físico, quanto no

emocional de cada colaborador. O trabalho deve ser fonte de saúde e de realização, por isso um processo em que ocorram mudanças institucionais deve ser primordial, levando em conta propostas construtivas e participativas. A síndrome ainda não é altamente conhecida e articulada na sociedade, porém é de suma importância abordar o tema de forma, a precaver o trabalhador dos acidentes mentais, e trabalhar o psíquico e o físico, gerando resultados satisfatórios para as pessoas, e para todos os setores dentro das organizações, não havendo falha na produção do objetivo proposto, causando menor déficit com a rotatividade de contratados, levando a empresa a obter maiores resultados, e principalmente moldando profissionais contagiados pelo o que fazem.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFIAS

BENEVIDES PEREIRA, A. M. Quando o Trabalho Ameaça o Bem-Estar do Trabalhador. 2ª ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

CARLOTTO M. S.; CAMARA S. G. Síndrome de Burnout: uma doença do trabalho na sociedade de bem-estar. disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415790X2010000300013&script=sci_arttext>. Acesso em: 03 de maio de 2019.

CARLOTTO M. S.; CAMARA S. G. Psico, Análise da produção científica sobre a Síndrome de Burnout no Brasil, Psico, Porto Alegre, PUCRS, v. 39, n. 2, pp. 152-158, abr./jun. 2008. Disponível em: <<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/revistapsico/article/view/1461>>. Acesso em: 03 de maio de 2019.

CARAVALHO, C. G.; MAGALHÃES, S. R. Síndrome de Burnout e suas Consequências nos Profissionais de Enfermagem. Revista da Universidade Vale do Rio Verde, v.9, n.1, p.200-210, Três Corações, 2011. Disponível em: <<http://periodicos.unincor.br/index.php/revistaunincor/article/view/86>>. Acesso em: 05 de junho de 2019.

CHIAVENATO, I. Comportamento Organizacional – A Dinâmica do Sucesso nas Organizações. 2ª edição. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

EZAIAS, G. M. et. al. Síndrome de Burnout em Trabalhadores de Saúde em um Hospital de Média Complexidade. Ver. Enferm. UERJ, Rio de Janeiro, out/dez 2010. Disponível em: <<http://www.facenf.uerj.br/v18n4/v18n4a04.pdf>>. Acesso em: 12 de maio de 2019.

FRANÇA; Rodrigues, A. C. L Stress e Trabalho: Uma Abordagem Psicossomática – 4° ed. São Paulo: Atlas, 2012.

GALVÃO, M. S. E. Síndrome de Burnout: um artigo que faz a diferença. Março/2015. Disponível em: <<http://www.contioutra.com/sindrome-de-burnout-um-artigo-que-faz-diferenca/>>. Acessado em 03 de maio de 2019.

GERRIG; Z., R. J; P. G. A Psicologia e a Vida - 16ª ed. Porto Alegre: Artmed Editora SA, 2005.

HART, A. Coping with Depression in the Ministry and Other Helping Professions. Word, 1984.

MORENO F. N.; Gil G. P.; HADDAD M. C. L.; VANNUCHI M. T. O. Estratégias e Intervenções no Enfrentamento da Síndrome de Burnout. Rev. Enferm. UERJ, Rio de Janeiro, 2011 jan./mar. Disponível em: <<http://www.facenf.uerj.br/v19n1/v19n1a23.pdf> >. Acesso em: 08 de maio de 2015.

PEREIRA; A. M. T. B. Burnout: Quando o Trabalho Ameaça o Bem-Estar do Trabalhador - São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

ROSSI, A.M. et al. Stress e Qualidade de Vida no Trabalho. São Paulo. Editora Atlas S.A. 2009.

SILVA F. P. P. Burnout: Um Desafio à Saúde do Trabalhador. PSI – Revista de Psicologia Social e Institucional, Vol. 02, n.01, jun./2000. Disponível em: <<http://www.uel.br/ccb/psicologia/revista/textov2n15.htm> >. Acesso em: 30 de julho de 2019.

VASCONCELOS, A. F. Qualidade de Vida no Trabalho: origem, evolução e perspectivas. Caderno de Pesquisas em Administração, São Paulo, v. 08, n.1, janeiro/março 2001. Disponível em: <<http://www.ead.fea.usp.br/cad-pesq/arquivos/v08-1art03.pdf> >. Acesso em: 03 de maio de 2015.

VIEIRA, I. et al. Burnout na clínica psiquiátrica: relato de um caso. Rev. Psiq. do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, v. 28, n. 3, p. 352-356, dez. 2006 >. Acesso em: 03 de maio de 2015.

Síndrome de Burnout: Como vencer?	Larissa M. R. de Almeida; Robert de S. Xavier; Douglas de Matteu
-----------------------------------	--

XAVIER, J. W. O. RIOS, O. L.; França-Botelho, A. C: Qualidade de Vida no Trabalho, o Desafio de Vencer a Síndrome de Burnout e suas Consequências. Revista Saúde e Pesquisa, v. 6, n. 1, p. 117-121, jan./abr. 2013
Disponível em:
<<http://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/saudpesq/article/view/2518>>.
Acesso em: 05 de maio de 2019.