



ARTIGO INFORMATIVO

SÍNDROME DE BURNOUT: CARACTERÍSTICAS, DIAGNÓSTICO, FATORES DE RISCO E PREVENÇÃO

BURNOUT SYNDROME: CHARACTERISTICS, DIAGNOSIS, RISK FACTORS AND PREVENTION
SÍNDROME DE BURNOUT: CARACTERÍSTICAS, DIAGNÓSTICO, FACTORES DE RIESGO Y PREVENCIÓN
Tháís Lorena Barbosa de França¹, Andressa Cristina Batista de Lacerda Oliveira², Lílian Felizardo Lima³, Jácia Kaline Ferreira de Melo⁴, Richardson Augusto Rosendo da Silva⁵

RESUMO

Objetivo: apresentar os seguintes aspectos do conhecimento científico referente à Síndrome de *Burnout*: características, diagnóstico, fatores de risco, consequências e prevenção. **Método:** trata-se de um artigo do tipo informativo sobre a Síndrome de *Burnout*, realizado por meio de pesquisa em base de dados eletrônicos e leitura de livros referentes à temática em questão. **Resultados:** o *Burnout* é um fenômeno psicossocial relacionado ao contexto laboral, caracterizado pela exaustão emocional, a despersonalização e a falta de realização pessoal. Acomete trabalhadores que desenvolvem suas atividades de forma direta e emocional com o público e pode trazer consequências físicas, psíquicas, comportamentais e defensivas, como também absenteísmo e afastamento do trabalho. **Conclusão:** estratégias individuais e organizacionais são fundamentais para que medidas de prevenção e promoção a saúde sejam implementadas para combater a síndrome e/ou minimizar seus efeitos. **Descritores:** Esgotamento Profissional; Saúde do Trabalhador; Doenças Profissionais.

ABSTRACT

Objective: to present the following aspects of the scientific knowledge relating to the Burnout Syndrome: characteristics, diagnosis, risk factors, consequences and prevention. **Method:** this is an informative paper about the Burnout Syndrome, conducted by means of research in electronic databases and reading of books relating to the theme at stake. **Results:** Burnout is a psychosocial phenomenon related to the labor context, characterized by emotional exhaustion, depersonalization and lack of personal achievement. It affects workers who develop their activities in direct or emotional manner with the public and can bring physical, psychic, behavioral and defensive consequences, as well as absenteeism and removal from work. **Conclusion:** Individual and organizational strategies are crucial to the implementation of preventive and health promotion measures to combat the syndrome and/or minimize its effects. **Descriptors:** Professional Depletion; Worker's Health; Professional Diseases.

RESUMEN

Objetivo: presentar los siguientes aspectos del conocimiento científico referente al Síndrome de *Burnout*: características, diagnóstico, factores de riesgo, consecuencias y prevención. **Método:** se trata de un artículo del tipo informativo sobre el Síndrome de *Burnout*, llevado a cabo por medio de investigación en base de datos electrónicos y lectura de libros relacionados con el tema en cuestión. **Resultados:** el *Burnout* es un fenómeno psicossocial relacionado al contexto laboral, caracterizado por el agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización personal. Afecta a los trabajadores que desarrollan sus actividades de manera directa y emocional con el público y puede traer consecuencias físicas, psíquicas, comportamentales y defensivas, así como el ausentismo y el alejamiento del trabajo. **Conclusión:** las estrategias individuales y organizacionales son fundamentales para la prevención y promoción de la salud sean implementadas para combatir el síndrome y/o minimizar sus efectos. **Descriptor:** Agotamiento profesional; Salud Ocupacional; Enfermedades Profesionales.

¹Enfermeira Especialista em Enfermagem do Trabalho, Universidade Federal do Rio Grande do Norte/UFRN. Natal (RN), Brasil. Email: thais-lorena@hotmail.com; ²Enfermeira Especialista em Enfermagem do Trabalho, Universidade Federal do Rio Grande do Norte/UFRN. Natal (RN), Brasil. Email: andressa_cris88@hotmail.com; ³Enfermeira Especialista em Enfermagem do Trabalho, Universidade Federal do Rio Grande do Norte/UFRN. Natal (RN), Brasil. Email: lilaa_felizardo@hotmail.com; ⁴Enfermeira Especialista em Enfermagem do Trabalho, Universidade Federal do Rio Grande do Norte/UFRN. Natal (RN), Brasil. Email: jacia_amoreninha@hotmail.com; ⁵Enfermeiro, Professor Doutor em Ciências da Saúde, Departamento de Enfermagem / Programa de Pós-Graduação em Enfermagem (Mestrado Acadêmico e Doutorado), Universidade Federal do Rio Grande do Norte/UFRN. Natal (RN), Brasil. Email: rirosendo@yahoo.com.br



INTRODUÇÃO

A saúde mental abrange, entre outras coisas, o bem-estar subjetivo, a autoeficácia percebida, a autonomia, a competência e a auto-realização do potencial intelectual e emocional da pessoa.¹ Tal conceito associado à saúde do trabalhador indica que estar saudável ou não pode ser determinado pela interação do trabalhador, suas estruturas de suporte mental e os elementos do processo de trabalho.²

No mundo do trabalho contemporâneo as formas utilizadas de disciplinamento para o aumento da produtividade e da qualidade dos produtos podem trazer consequências sérias e imediatas à saúde do trabalhador. As formas de organização do trabalho e as condições de trabalho impostas, caracterizadas pelo aumento das pressões produtivas, isolamento gerados pelas novas relações competitivas e de busca de destaque para manutenção do emprego, quanto mais intensas e precárias, mais desgastam o trabalhador, anulando-os como sujeito e cidadão e sendo responsáveis pelo aumento de algumas patologias corporais e mentais da atualidade, dentre as quais estão a Síndrome de Burnout.²

A Síndrome de Burnout é um processo de enfraquecimento decorrente de um período prolongado de estresse profissional. É uma resposta à tensão crônica no trabalho, gerada a partir do contato direto e excessivo com outras pessoas, devido à tensão emocional constante, atenção concentrada e grande responsabilidade profissional.³

O termo Burnout, deriva do verbo inglês *to burn out* que significa em língua portuguesa “queimar por completo” ou “consumir-se”. Esse termo foi criado pelo psicanalista Freudenberg, o qual descreveu o *burnout* como um sentimento de fracasso e exaustão causado por um excessivo desgaste de energia e recursos internos. O mesmo identificou que fadigabilidade, irritabilidade, depressão, aborrecimento, rigidez e inflexibilidade também desempenhavam um papel importante na composição da síndrome.⁴

As leis brasileiras de auxílio ao trabalhador já contemplam a Síndrome de Burnout. A Portaria nº. 1339/GM de 18 de novembro de 1999 traz, no item XII da tabela de Transtornos Mentais e do Comportamento Relacionados com o Trabalho (Grupo V da Classificação Internacional das Doenças - CID-10), o termo “Sensação de Estar Acabado” como sinônimo de “Síndrome de *Burnout*” e “Síndrome do Esgotamento Profissional, que, na CID-10, recebe o código Z73.0.⁵

O *Burnout* tem sido considerado um problema social de extrema relevância e se encontra associada a vários tipos de disfunções pessoais, como o surgimento de problemas psicológicos e físicos. Em casos extremos pode levar a perda total da capacidade laboral.⁶ Tal síndrome compreende um processo caracterizado por três dimensões: exaustão emocional, despersonalização e diminuição de produtividade profissional, as quais implicam em consequências físicas, psíquicas e sociais, afetando diretamente a qualidade de vida do indivíduo e do trabalho.² Frente a isso, este artigo informativo tem por finalidade apresentar os seguintes aspectos do conhecimento científico referente a essa temática: as características e diagnóstico da síndrome, fatores de risco, consequências e prevenção. Nessa perspectiva, o presente artigo contribuirá para os profissionais que venham a atuar na área da saúde do trabalhador, ao ampliar suas concepções a cerca dessa síndrome, suas implicações e necessidades de intervenções.

♦ Características e Diagnósticos da Síndrome

O Burnout é um fenômeno psicossocial relacionado ao contexto laboral e que acomete trabalhadores que desenvolvem suas atividades de forma direta e emocional com o público. A Síndrome de Burnout é uma experiência subjetiva de caráter negativo constituída de cognições, emoções e atitudes negativas com relação ao trabalho e com as pessoas, as quais tem que se relacionar em função do mesmo. É uma resposta ao estresse laboral crônico.⁷ Tal resposta do sujeito aos fatores de estresse ocupacional perpassa por três dimensões propostas por Maslach e Leiter (1999). Elas são: a exaustão emocional, a despersonalização e a falta de realização pessoal.⁴

A **Exaustão Emocional** ocorre quando o indivíduo percebe não possuir mais condições de despender energia que o seu trabalho requer. Algumas das causas apontadas para a exaustão é a sobrecarga de atividades e o conflito pessoal nas relações, entre outras. A **Despersonalização**, considerada uma dimensão típica da síndrome de burnout, é um elemento que distingue esta síndrome do estresse, apresenta-se como uma maneira do profissional se defender da carga emocional derivada do contato direto com o outro. Devido a isso, desencadeiam-se atitudes insensíveis em relação às pessoas nas funções que desempenha, ou seja, o indivíduo cria uma barreira para não permitir a influência dos problemas e sofrimentos alheios em sua



vida. O profissional em burnout acaba agindo com cinismo, rigidez ou até mesmo ignorando o sentimento da outra pessoa. Já a **Reduzida Realização Profissional** ocorre na sensação de insatisfação que a pessoa passa a ter com ela própria e com a execução de seus trabalhos, derivando daí, sentimentos de incompetência e baixa autoestima.⁸

A primeira dimensão a surgir é a da exaustão emocional proveniente das demandas excessivas do trabalho, em seguida ocorre, como resposta defensiva, a fase de despersonalização ou desumanização, caracterizada pelo afastamento psicológico do profissional de sua clientela e relações sociais. E por fim surge a última fase, que é o sentimento de incompetência e inadequação profissional, chamada de redução do sentimento de realização profissional.⁹

A síndrome de Burnout possui a perspectiva clínica e a psicossocial. A primeira entende a Síndrome como um estado atingido pelo sujeito como consequência do estresse no trabalho, e a segunda define Burnout como um processo desenvolvido pela interação das características do contexto de trabalho e as características pessoais do sujeito.⁷

No que diz respeito ao diagnóstico da Síndrome de Burnout, existem alguns instrumentos que têm sido utilizados para esse fim. No Brasil, há estudos com o IBP - Inventário de Burnout para Psicólogos, que afere o burnout em psicólogos, o CBB - Cuestionário Breve de Burnout de Moreno-Jimenez e o CBP-R - Cuestionário de Burnout para Profesores Revisado (Moreno-Jiménez, Garroza & González, 2000), que estão sendo efetuados pelo GEPEB - Grupo de Estudos e Pesquisas sobre Estresse e Burnout,⁸ contudo, destaca-se o instrumento Maslach Burnout Inventory (M.B.I.), um questionário amplamente difundido no mundo todo para a avaliação de *burnout* em termos das três dimensões que, segundo a perspectiva psicossocial, compõem a síndrome⁴. Esse questionário é composto por 22 itens, onde o sujeito avaliado, responde com uma frequência de 6 graus, isto é, frente a cada um dos itens, indica-se o grau de intensidade ou frequência, variando de (7) totalmente em acordo a (1) totalmente em desacordo.⁶

Pelo M.B.I., são analisadas três sub-escalas denominadas de “exaustão emocional”, “despersonalização” e “realização pessoal”. A “exaustão emocional” é composta por 09 questões, que traduzem sentimentos de estar emocionalmente exausto e esgotado com o trabalho. A “despersonalização”, formada por 05 itens descreve respostas impessoais. A “realização pessoal”, constituída por 08

questões, descreve sentimentos ao nível da capacidade e sucesso alcançados no trabalho com pessoas e, esta última está inversamente correlacionada com a síndrome.²

Quanto à interpretação das pontuações, um nível baixo de Burnout reproduz-se em scores baixos nas subescalas de “exaustão emocional” e “despersonalização” e scores elevados na “realização pessoal”. Um nível médio de Burnout é representado por valores médios nos scores das três sub-escalas e um nível alto de Burnout revela-se em scores altos para as subescalas de “exaustão emocional” e “despersonalização” e scores baixos na “realização pessoal”.²

É importante destacar que a utilização isolada de algum desses instrumentos não garante uma avaliação correta do Burnout. Faz-se necessário, além do conhecimento profundo nessa temática, o levantamento de informações através de entrevistas (com o interessado, assim como com companheiros de trabalho e família), avaliar as condições organizacionais da instituição onde vinham sendo desenvolvidas as atividades ocupacionais e instrumentos que permitam uma avaliação extensa das condições psicológicas. O conjunto desses elementos subsidiará a realização de um bom diagnóstico e inclusive a determinação de um diferencial em relação ao estresse e/ou depressão, bem como a aquilatação da extensão e gravidade do caso.⁸

Considera-se de fundamental importância o conhecimento sobre Burnout, bem como sua avaliação, uma vez que esses fatores consistem nos primeiros passos para o caminho da manutenção da saúde e da qualidade de vida do trabalhador exposto aos fatores de risco dessa síndrome.

◆ Fatores de Risco

A inserção de trabalhadores nos processos de produção aliada as mudanças tecnológicas, que possibilitaram as empresas o aumento da produtividade bem como dos lucros, trouxe consigo, quase sempre, exposição dos trabalhadores a uma diversidade de cargas tanto na esfera física quanto emocional as quais vem acarretando impactos negativos à sua saúde.^{2,10}

O estresse no trabalho é decorrente da inserção do indivíduo nesse contexto, pois o trabalho pode representar fonte de satisfação ou insatisfação pessoal. Isso ocorre quando o ambiente de trabalho é percebido como uma ameaça ao indivíduo, repercutindo no plano pessoal e profissional, com demandas maiores do que a sua capacidade de enfrentamento. O surgimento de novas enfermidades



relacionadas às mudanças introduzidas no mundo do trabalho tem sido muito apontado nas produções científicas das últimas décadas.¹⁰

Estudos pioneiros sobre o assunto ocorreram na década de 1970 e basearam-se na experiência de trabalhadores cuja tarefa compreendia o cuidado de pessoas e a provisão de suas necessidades, como professores e trabalhadores da área da saúde. Porém, o trabalho também ocorre dentro de organizações com hierarquias, funções, papéis, recursos e relações interpessoais (colegas, chefias, público), e o contexto em que a atividade se realiza também deve ser levado em conta.¹¹

A *Síndrome de Burnout* resulta do estresse crônico, típico do cotidiano do trabalho, principalmente quando existe excessiva pressão, conflitos, poucas recompensas emocionais e reconhecimento. Um dos principais aspectos da sua ocorrência é a escassez de um senso de comunidade nas organizações, tais como a falta de qualidade nas interações interpessoais, presença constante de conflitos, falta de suporte, grupos fechados e dificuldades no trabalho em equipe.¹¹

De forma geral, toda e qualquer atividade pode vir a desencadear um processo de burnout, entretanto, algumas profissões têm sido apontadas como mais predisponentes por características peculiares das mesmas. As ocupações de maior risco são aquelas cujas atividades estão dirigidas a pessoas e que envolvam contato muito próximo, preferentemente de cunho emocional.⁸ Nesse sentido, o *burnout* foi reconhecido como um risco ocupacional para profissões que envolvem cuidados com saúde, educação e serviços humanos.¹² Em síntese, “quanto maior é a incongruência entre os valores, expectativas e objetivos do trabalhador e o seu trabalho, maior é a probabilidade de ocorrer *burnout*”.^{11:24}

Os índices de *burnout* podem diferir segundo variáveis individuais, contexto laboral, organização do trabalho e país. A percepção dos trabalhadores sobre seu trabalho é fundamental no surgimento da Síndrome de Burnout, principalmente quando a atividade é vista como estressante ou como envolvendo pessoas que atrapalham o ambiente.¹¹

Dados do International Stress management Association (ISMA) 18% dos problemas de saúde profissional da comunidade europeia estão associados a doenças ansiosas e depressão, nos Estados Unidos e no Canadá 11% dos problemas estão associados ao estresse e no Brasil alcança 70%.² Em estudo de equipe

pertencente à OMS, considerou-se o *burnout* como uma das principais doenças dos europeus e americanos, ao lado do diabetes e das doenças cardiovasculares.¹²

Nos Estados Unidos da América/EUA, o estresse e problemas relacionados, como o *burnout*, provocam um custo calculado de mais de \$150 bilhões anualmente para as organizações. As implicações financeiras específicas do *burnout* merecem ser avaliadas diante da insatisfação, absenteísmo, rotatividade e aposentadoria precoce causados pela síndrome. No Canadá, estudo evidenciou que enfermeiros possuíam uma das taxas mais altas de licenças médicas entre todos os trabalhadores, o que se devia, principalmente, ao *burnout*, ao estresse induzido pelo trabalho e às lesões musculoesqueléticas.¹²

Em relação à população geral, pouco se sabe sobre a prevalência do *burnout*. Um levantamento alemão estimou que 4,2% de sua população de trabalhadores era acometida pela síndrome. No Brasil, a literatura encontrada nos bancos de dados utilizados não é vasta em relação ao *burnout* e sua prevalência.¹² No Rio Grande do Norte, um estudo realizado com 205 profissionais de três hospitais universitários constatou que 93% dos participantes de um dos hospitais apresentavam *burnout* de níveis moderado e elevado.¹²

Para a enumeração dos fatores de risco para o desenvolvimento do *burnout*, são levadas em consideração quatro dimensões: a organização, o indivíduo, o trabalho e a sociedade. Tem-se que índices superiores associados com a síndrome de burnout quanto a organização são: burocracia, falta de autonomia, mudanças organizacionais frequentes, falta de confiança, respeito e consideração entre membros de equipe, comunicação ineficiente, ambiente físico e seus riscos; os fatores individuais são padrão de personalidade, locus de controle externo, super envolvimento; indivíduos pessimistas, indivíduos perfeccionistas, indivíduos controladores, indivíduos passivos, indivíduos com grande expectativa e idealismo em relação a profissão, gênero, nível educacional, estado civil. Já os fatores laborais são a sobrecarga, baixo nível de controle das atividades ou acontecimentos no próprio trabalho, sentimento de injustiça e de iniquidade, trabalho por turno ou noturno, tipo de ocupação, precário suporte organizacional e relacionamento conflituoso entre os colegas, relação muito próxima ao trabalhador com as pessoas a que deve atender, conflitos e papel. Por fim, os fatores



sociais equivalem a falta de suporte social e familiar, valores e normas culturais.¹²

◆ Consequências E Implicações

Na literatura, é possível encontrar uma lista bastante extensa de sintomas associados ao Burnout. De acordo com Benevides-Pereira⁸, estes sintomas podem ser subdivididos em *físicos*, *psíquicos*, *comportamentais* e *defensivos*, os quais serão listados a seguir:

Físicos - fadiga constante e progressiva, distúrbios do sono, dores musculares e osteomusculares, cefaleias, enxaquecas, perturbações gastrointestinais, imunodeficiência, transtornos cardiovasculares, distúrbios respiratórios, disfunções sexuais e alterações menstruais em mulheres. *Psíquicos* - falta de atenção, alterações de memória, lentificação do pensamento, sentimento de alienação e solidão, impaciência, sentimento de insuficiência, baixa autoestima, labilidade emocional, dificuldade de auto aceitação, astenia, desânimo, disforia, depressão, desconfiança e paranoia. *Comportamentais* - negligência ou excesso de escrúpulos, irritabilidade, incremento da agressividade, incapacidade para relaxar, dificuldade na aceitação de mudanças, perda de iniciativa, aumento do consumo de substâncias (bebidas alcoólicas, café, fumo, tranquilizantes, substâncias ilícitas, entre outras), comportamento de alto-risco e suicídio. *Defensivos* - tendência ao isolamento, sentimento de onipotência, perda do interesse pelo trabalho ou até para o lazer, absenteísmo, ironia, cinismo.

É válido salientar que as manifestações sintomáticas dependerão das características da pessoa (fatores genéticos, por exemplo), do ambiente de trabalho e da etapa em que a pessoa se encontre no processo de desenvolvimento da síndrome. Por isso, nem todos que desenvolverem a síndrome de Burnout apresentarão todos os sintomas e esses podem se expressar de forma diferente e em momentos distintos na mesma pessoa.⁸

A sintomatologia da Síndrome de Burnout não traz consequências nocivas apenas para o indivíduo acometido por ela. Tais consequências podem atingir o indivíduo de diversas maneiras, interferindo nos níveis pessoal, organizacional e social.¹²

Os indivíduos que desenvolvem a Síndrome de Burnout estão sujeitos a abandonar o emprego, devido a uma diminuição na qualidade de serviço oferecida, pois esses indivíduos investem menos tempo e energia no trabalho, fazendo somente o que é

absolutamente necessário, além de faltarem com mais frequência. Nesse sentido, o indivíduo sente-se desmotivado havendo uma predisposição a acidentes pela falta de atenção.⁹

Do ponto de vista organizacional, a Síndrome de Burnout está altamente correlacionada com a baixa satisfação pessoal no trabalho, baixa produtividade, diminuição na qualidade do trabalho, absenteísmo e rotatividade. Os transtornos devido a esses problemas, os custos com a contratação e treinamento de novos empregados, oneram a folha de pagamento denigrem a imagem da empresa.^{8,12}

Na Vida Social, destaca-se o isolamento social. O indivíduo afasta-se do grupo, podendo afetar o âmbito doméstico com o distanciamento dos familiares, incluindo filhos e cônjuge.⁸ Nesse sentido, atrelado a esse processo de avaliação, é de extrema necessidade a construção de estratégias preventivas que promovam o aumento da qualidade de vida e maior equilíbrio no ambiente de trabalho.

◆ Prevenção

Diante do exposto anteriormente, é necessário e urgente que medidas preventivas e de promoção à saúde sejam implementadas, a fim de reduzir a incidência e minimizar os efeitos da síndrome de Burnout.

A adoção de estratégias individuais e organizacionais são fundamentais para combater a síndrome e/ou minimizar seus efeitos sobre os trabalhadores.¹³ Nessa perspectiva, no que se refere às intervenções a nível individual, várias estratégias cognitivo-comportamentais parecem úteis para melhorar as habilidades de enfrentamento e redução de burnout. Tais estratégias envolvem programas de prevenção do burnout que ajudam os indivíduos não só lidar com o estresse, mas para desenvolver qualidades mais positivas, tais como um senso de significado, gratidão e satisfação no trabalho, sendo áreas especialmente importantes para futuras pesquisas.¹⁴

Complementarmente às ações individuais, a organização também necessita ser flexível para facilitar as circunstâncias em que se desenvolvem as atividades do trabalho. Dessa forma, o trabalho deve se organizar de maneira a promover o bem-estar, recursos humanos e materiais suficientes, autonomia de participação e decisão, planejamento estratégico, lotação do funcionário em local que melhor se adapte ao seu perfil, resolução de conflitos de forma justa e incentivos ao trabalhador.¹⁵



O efeito do reconhecimento e sentimento de justiça e respeito pôde ser identificado em um estudo realizado com trabalhadores de enfermagem do pronto socorro de hospital universitário. A Síndrome de Burnout pode ser evitada, desde que a cultura da organização favoreça a execução de atividades preventivas, a partir da atuação em equipes multidisciplinares, resgatando as características afetivas de cada profissional que cuida do próximo.¹⁶

A organização deve acompanhar os conflitos que surjam nas equipes de trabalho e promover espaços de discussão para buscar soluções para essas desavenças, como também para amenizar os efeitos do estresse organizacional. Nesse aspecto, os gestores da instituição devem dar atenção especial ao favorecimento de condições de trabalho adequadas, que fomentem a saúde e o bem-estar dos seus empregados, ajustando a sobrecarga de trabalho para torná-la mais administrável, redistribuindo tarefas para quebrar a monotonia e favorecendo a resolução de conflitos interpessoais.¹⁷

A construção de grupos voltados para a prevenção da síndrome é um ponto importante para a sua prevenção. Neles, os trabalhadores de diversos cargos podem se reunir para troca de informações, orientações, experiências, sentimentos como frustração, insatisfação, angústia e estresse cotidiano e sobre as mais diversas questões relacionadas ao trabalho.¹⁸

Nessa perspectiva, é imprescindível atuar nesses aspectos organizacionais, possibilitando um ambiente de trabalho agradável, democrático, onde os funcionários possam influir na tomada de decisões.¹² Isso pode ser evidenciado em um trabalho realizado com professores por uma psicopedagoga, o qual revelou que o grupo reflexivo permite que os educadores possam conversar e enfrentar seus problemas para compreenderem e buscarem uma solução.¹⁸ Tal estratégia revela ser uma ótima alternativa para evitar doenças mentais como a Síndrome de Burnout. A adoção de estratégias que contribuem para melhorias no ambiente de trabalho, tornando-o menos estressante não afeta somente os profissionais, mas também os que estão a sua volta, instituições e sociedade.¹⁰

A solução dessa síndrome é focar suas ações em programas preventivos que normalmente enfatizam três níveis: Programas centrados na resposta do indivíduo, os quais criam no indivíduo condições de ter respostas para as situações negativas ou estressantes; Programas centrados no contexto ocupacional, que buscam a melhoria das condições no

ambiente de trabalho e Programas centrados na interação do contexto ocupacional e o indivíduo. Esse último busca combinar o indivíduo e seu contexto ocupacional, com a finalidade de modificar as condições laborais e também as forma de enfrentamento do indivíduo diante das situações de estresse ocupacional,⁹ no entanto, antes de seguir esses programas preventivos, é necessário adotar a perspectiva cognitivo-comportamental que estabelece alguns passos para a busca da prevenção: exposição didática sobre o estresse e o Burnout (conhecimento do problema), descobrir o agente causador do problema (reconhecimento do problema e perfil pessoal), aprendizagens de estratégias de enfrentamento em relação ao problema e a busca da solução do problema para modificá-lo ou adaptá-lo ao indivíduo (enfrentamento orientado ao problema).⁹

As profissões que se submetem a sobrecarga de movimento e tensão ocupacional, como por exemplo aquelas presentes em um Pronto Socorro, é necessário haver um monitoramento periódico da saúde mental e física desses trabalhadores, estimulando a prática de exercícios físicos, alimentação balanceada nos horários corretos, um bom sono, momentos de lazer e prazer para o indivíduo, saber administrar o tempo e saber dizer “não”. Estes e outros são meios de reduzir tensões, melhorando e evitando, assim, danos à saúde do trabalhador.¹⁶

A prevenção da Síndrome de Burnout também é favorecida pelo apoio familiar. A família do trabalhador é um fator bastante interessante na prevenção de Burnout. Os trabalhadores que têm filhos e são casados ou tem companheiro estável apresentam menor propensão a ter Burnout. Isso demonstra que o carinho que a família oferece alivia as tensões e conflitos que os trabalhadores se submetem em decorrência do trabalho.¹⁹

CONCLUSÃO

A Síndrome de Burnout é um fenômeno psicossocial relacionado ao contexto laboral resultante do estresse crônico, típico do cotidiano do trabalho. É caracterizada pela exaustão emocional, despersonalização e falta de realização pessoal.

As ocupações de mais risco são aquelas cujas atividades estão direcionadas às pessoas e que envolvam contato muito próximo, de cunho emocional. Os fatores de risco para o desenvolvimento do Burnout são dispostos em quatro dimensões, que são relativas a organização, o indivíduo, o trabalho e a sociedade.



Os sintomas podem ser subdivididos em físicos, psíquicos, comportamentais e defensivos e suas consequências podem atingir o indivíduo nos níveis pessoal, organizacional e social. Os índices de Burnout, nas diferentes ocupações, podem alterar devido as variáveis individuais, contexto laboral, organização do trabalho e país. O Brasil não dispõe de estatísticas de prevalência deste agravo, dificultando o conhecimento da real magnitude da síndrome e conseqüentemente postergando a criação e implantação de estratégias de prevenção e controle deste agravo.

Diante da complexidade da Síndrome e de seu poder de comprometimento na vida pessoal, social e ocupacional do trabalhador, os quais podem levar à necessidade de afastamento do trabalho, a adoção de estratégias individuais e organizacionais é fundamental, para combater a síndrome e/ou minimizar seus efeitos sobre os trabalhadores.

REFERÊNCIAS

1. Organização Mundial da Saúde (OMS). Relatório sobre a saúde no mundo 2001: Saúde mental: nova concepção, nova esperança. Suíça: Office of Publication [Internet]. 2001 [cited 2013 Mar 15]; 150p. Available from: <http://www.dgs.pt/upload/membro.id/ficheiros/i006020.pdf>.
2. Ribeiro MCS. Enfermagem e Trabalho: fundamentos para a atenção à saúde dos trabalhadores. 2nd ed. São Paulo: Martinari; 2012.
3. Areias MEQ, Comandule AQ. Qualidade de vida, estresse no trabalho e Síndrome de Burnout [Internet]. In: Vilarta R. et al. Qualidade de vida e fadiga institucional. Campinas: IPES Editorial; 2006 [cited 2013 Apr 02]:183-202. Available from: http://fefnet172.fef.unicamp.br/departamentos/deafa/qvaf/livros/foruns_interdisciplinारे_s_saude/fadiga/fadiga_cap13.pdf
4. Silva DCM, Loureiro MF, Peres RS. Burnout em profissionais de enfermagem no contexto Hospitalar. Psicol hosp (São Paulo) [Internet]. 2008 [cited 2013 Mar 03];6(1):39-51. Available from: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1677-4092008000100004&script=sci_arttext
5. Brasil. Ministério da Saúde (Brasil) [Internet]. Portaria nº. 1339/GM de 18 de novembro de 1999. Brasília: Ministério da Saúde; 1999 [cited 2013 Mar 05]. Available from: http://portal.saude.gov.br/portal/arquivos/pdf/lista_doencas_relacionadas_trabalho.pdf
6. Wiltenburg DCD. Síndrome de Burnout: conhecer para prevenir-se, uma intervenção necessária [Internet]. São Mateus do Sul; 2009 [cited 2013 Apr 08]. Available from: <http://www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/portals/pde/arquivos/2338-8.pdf>
7. Carlotto MS, Camara SG. Síndrome de Burnout: uma doença do trabalho na sociedade de bem-estar. Aletheia [Internet]. 2007 [cited 2013 Mar 13];(25):203-5. Available from: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1413-3942007000100016&script=sci_arttext
8. Benevides-pereira, AMT. Burnout: quando o trabalho ameaça o bem estar do trabalhador. 3rd ed. São Paulo: Casa do Psicólogo; 2008.
9. Maslach CP, Leiter PM. Fonte de Prazer ou Desgaste? Guia para vencer o estresse na empresa. Campinas: Papyrus; 1999.
10. Rissardo MP; Gasparino RC. Exaustão emocional em enfermeiros de um hospital público. Esc Anna Nery Rev Enferm [Internet]. 2013 [cited 2013 Mar 15];17(1):128-32. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-81452013000100018&script=sci_arttext
11. Palazzo LS, Carlotto MS, Aerts DRGC. Síndrome de Burnout: estudo de base populacional com servidores do setor público. Rev saúde pública [Internet]. 2012 [cited 2013 Mar 15];46(6):1066-73. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89102012000600017&lng=pt
12. Trigo TR, Teng CT, Hallak JEC. Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos. Rev psiquiatr clín (São Paulo) [Internet]. 2007 [cited 2013 Mar 15];34(5):223-33. Available from: <http://www.hcnet.usp.br/ipq/revista/vol34/n5/223.html>
13. Batista JBV. Síndrome de Burnout: Compreensão de profissionais de enfermagem que atuam no contexto hospitalar. J Nurs UFPE on line [Internet]. 2013 [cited 2013 Mar 05];7(2):553-61. Available from: <http://www.revista.ufpe.br/revistaenfermagem/index.php/revista/article/view/3911/pdf/2069>
14. Morse G, Salyers MP, Rollins AL, Devita MM, Pfahler C. Burnout in Mental Health Services: A Review of the Problem and Its Remediation. Adm policy ment health [Internet]. 2012 [cited 2013 July 03];39(5):341-52. Available from: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3156844/?tool=pubmed>
15. Moreno FN, Gil GP, Haddad MCL, Vannuchi MTO. Estratégias e intervenções no enfrentamento da Síndrome de Burnout. Rev enferm UERJ [Internet]. 2011 [cited 2013 Oct



13];19(1):140-5. Available from:
<http://www.facenf.uerj.br/v19n1/v19n1a23.pdf>

16. Jodas DA, Haddad MCL. Síndrome de Burnout em trabalhadores de enfermagem de um pronto socorro de hospital universitário. Acta paul enferm [Internet]. 2009 [cited 2013 Mar 04];22(2):192-7. Available from:
<http://www.scielo.br/pdf/ape/v22n2/a12v22n2.pdf>

17. Tamayo MR. Burnout: Implicações das fontes organizacionais de desajuste indivíduo-trabalho em profissionais da enfermagem. Psicol reflex crit [Internet]. 2009 [cited 2013 Jan 14];22(3):474-82. Available from:
http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-79722009000300019&script=sci_arttext

18. Angelini RAVM. Burnout: a doença da alma na educação e sua prevenção. Psicopedagogia [Internet]. 2011 [cited 2013 Mar 04];28(87):262-72. Available from:
<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/psicoped/v28n87/07.pdf>

19. Moreira DS, Magnago RF, Sakae TM, Magajewski FRL. Prevalência da síndrome de burnout em trabalhadores de enfermagem de um hospital de grande porte da Região Sul do Brasil. Cad saúde pública [Internet]. 2009 [cited 2013 Mar 04];25(7):1559-68. Available from:
<http://www.scielo.br/pdf/csp/v25n7/14.pdf>



Submissão: 27/03/2014

Aceito: 07/09/2014

Publicado: 01/11/2014

Correspondência

Thaís Lorena Barbosa de França
Rua Predidente Getúlio Vargas / Centro
CEP 59570-000 - Natal (RN), Brasil