

FACULDADE VENDA NOVA DO IMIGRANTE

PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

HENRIQUE CAMILO DE OLIVEIRA

BURNOUT E SUAS IMPLICAÇÕES NA ATUALIDADE

LONDRINA, PARANÁ

ANO 2020

BURNOUT E SUAS IMPLICAÇÕES NA ATUALIDADE

Autor¹, HENRIQUE CAMILO DE OLIVEIRA.

RESUMO

Esse trabalho visa a partir de uma análise bibliográfica desvendar as implicações da Síndrome de Burnout nos principais grupos de risco, seus sintomas, as principais diferenças entre o estresse e a síndrome de Burnout, e o papel da instituição organizacional e suas implicações no agravamento nos fatores de risco da síndrome; O adoecimento do trabalhador é uma realidade e está cada vez mais evidente na sociedade atual, temos uma epidemia de psicopatologias em grupos profissionais fundamentais para a sociedade civil, tais como, médicos, enfermeiros, professores entre outros, prejudicando de forma essencial a boa prestação de serviço e muitas vezes colocando em risco físico e mental os usuários de serviços onde o profissional esteja acometido pelo Burnout.

PALAVRAS-CHAVE: Síndrome de Burnout. Estresse. Organização.

¹ E-mail: psihenriqueoliveira@gmail.com

1. INTRODUÇÃO

Nesse artigo abordaremos a gênese da Síndrome de Burnout a partir de textos sobre o tema, onde buscaremos as causas e sintomas, principais grupos de risco, as diferenças entre o estresse a síndrome e as principais características de uma organização que favorece a adoecimento de seus colaboradores.

No mundo atual, a qualidade de vida, o conceito de sucesso, a sensação de felicidade estão intimamente ligados ao status profissional, a sua hierarquia dentro da organização, os seus benefícios, lucros, status sociais, contatos profissionais, tudo isso se acumula no cenário imaginário do indivíduo, onde a visão de si é construída na forma de uma quimera onde a sua reprodução são pedaços de sua vida social e profissional de seus desejos e de suas angustias. Nosso caminho profissional é atravessado de felicidades e angustias, acertos e erros, riscos latentes do desenvolvimento profissional, interposto por um projeto inconsciente na busca de saciar nossos desejos, é nessa estrada que se cruza as necessidades pessoais com as profissionais, o equilíbrio e o tom harmônico que é esperado para uma vida psíquica saudável, por muitas vezes é posto à prova em momentos de adversidade e frustração, o trabalho nem sempre é sustentável psicologicamente, não agrega valores, não facilita laços pessoais e desse modo no lugar da busca da satisfações de desejos profissionais, entra a necessidade de sobrevivência, quando entramos nesse modo de olhar o mundo o simples fato ter que estar, vivenciar e compartilhar nos colocam em uma angustia que nem sempre é suportável, e a problemática dos dias atuais é que o confronto destrutivo entre vida profissional e pessoal está cada vez mais comum, criando uma comunidade de pessoas com ressentimentos com tons depressivos e estresse crônico. É nessa realidade que nasce a síndrome de Burnout, também conhecida como a síndrome do esgotamento, que foi descoberta no Brasil em 1974, pelo médico Psicanalista, Herbert Freudenberger, que descreveu o fenômeno como “Um sentimento de fracasso e exaustão causado pelo acúmulo de estresse no trabalho”, A Síndrome de Burnout em menos de quatro décadas saiu do status de desconhecida e pouco citada, para o topo dos problemas psicopatológicos da atualidade, todavia o Burnout vai além do estresse,

apresentando sintomas de despersonalização, frieza no ambiente de trabalho tendo um contato frio e impessoal, com tendências de ironia e cinismo com os receptores de seu trabalho estes pacientes, clientes, alunos em fim usuários de seu serviço.

2. AS PROFISSÕES E OS GRUPOS DE RISCO

As principais atividades que tem o maior índice de desenvolvimento da síndrome de Burnout são aquelas onde os indivíduos estão expostos a necessidades fundamentais de outras pessoas como, médicos, policiais, bombeiros, professores, bancários, enfermeiros, assistentes sociais, psicólogos, dentistas, agentes penitenciários estão entre os maiores afetados pela Síndrome de Burnout, estas atividades atribui a esses profissionais a assistência ou desenvolvimento de outras pessoas, em que em geral são locais de extremo estresse, com riscos latentes e excessiva necessidade de se manter em alerta o tempo todo. Segundo Gil-Monte & Peiró, as características pessoais não seriam em si mesmo desencadeantes do Burnout, mais facilitadores ou inibidores da ação dos agentes estressores. Entre os fatores de risco para desenvolvimento de o Burnout estão a idade, onde vários estudos concluem uma maior incidência de Burnout em profissionais mais jovens, sendo mais frequente nos que ainda não atingiram os 30 anos (apud em Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001; González, 1995); A pouca experiência acarretam maior estresse devido à falta de segurança e o choque de realidade com a idealização da profissão com a realidade do ato; O nível educacional também se demonstra como um forte influenciador onde há maior possibilidade do desenvolvimento da síndrome em pessoas com maior nível educacional; O estado civil é também um fator que incide como um fator facilitador do desenvolvimento, onde as pessoas casadas tem uma menor propensão ao Burnout, enquanto os maiores afetados estão entre os solteiros, viúvos e divorciados (Apud Burke & Greengas, 1989; Leiter,1990. Outros fatores vinculados a características da profissão também facilitam o acometimento do Burnout, trabalho noturno, sobrecarga relação profissional-cliente, relacionamento entre os colegas de trabalho, conflito de papeis, ambiguidade de papel, suporte organizacional, controle em suas atividades, responsabilidade, pressão no trabalho, possibilidade de progresso, percepção de inequidade, conflito com os valores pessoais, falta de

feedback, todos esses fatores contribuem para o desenvolvimento da síndrome, seja de maneira positiva ou negativa. O papel da organização é manter um local de trabalho que possibilite a uma vida psíquica e física saudável, porém muitas empresas não desempenham um papel que busca a homeostase organizacional elevando o nível de tensão.

Em muitas situações, os funcionários trabalham em ambientes maquiavélicos, em que os fins justificam os meios. A subsequente erosão moral pode ser intensa. As pessoas dão o melhor de si quando acreditam no que estão fazendo e quando podem manter seu orgulho, sua integridade e seu amor próprio (Marshall & Jackson, 1999:33).

3. CARACTERÍSTICAS ORGANIZACIONAIS

As características organizações também influenciam muito no acometimento pela Síndrome de Burnout, um ambiente físico que não possibilita um aporte a condições necessárias para um favorável local de trabalho, em que há uma temperatura intensa de calor ou frio, ruídos excessivos, iluminação insuficiente, ambiente com pouca higiene ou risco tóxico, essas insalubridades a médio e longo prazo demonstra um alto índice de pessoas acometidas pelo Burnout; Mudanças Organizacionais como alterações frequentes de regras e normas; Normas rígidas que impedem o profissional conviver com sua subjetividade; Clima Organizacional também é um fator importante para manter a confiança e respeito e considerações uns pelos outros, está diretamente ligado a qualidade da saúde psíquica da organização. (Gil-Monte & Peiró, 1997; Kurowski, 1999); A Burocracia em excesso com preenchimento de formulários, a elaboração de relatórios, a participação em reuniões administrativas acaba por consumir grande parte do tempo do profissional (Veja & Urdaniz, 1997); O estilo de comunicação da instituição pode desempenhar um papel importante.

Memorandos podem ser uma das formas mais eficientes de disseminar informação em uma grande empresa, mas a interpretação escapa para o leitor, que não tem oportunidade de um contato face-a-face para validar a sua interpretação (Apud Harris 1984).

A baixa remuneração tem sido apontada em muitos estudos como uma variável importante, apesar de não decisiva; O modelo de crescimento dentro da organização

em que as formas de ascender a postos superiores não são claros, ou inexistem possibilidade para tal, o trabalhador pode sentir-se confuso e desestimulado; A falta de segurança onde os profissionais ficam predispostos a riscos físicos, como é o caso de funcionários de hospitais, policias e bombeiros, também é um fator predominante para o desenvolvimento de Burnout; Outras características fundamentais que são referidas nas literaturas atuais, são o número insuficientes de profissionais e a qualificação insuficiente.

4. ESTRESSE E BURNOUT E SUA ETIMOLOGIA

Primeiramente para entendermos o Burnout temos que entender o conceito de estresse. Inicialmente o conceito de estresse que foi primeiramente descrito por Selye, em 1936 (HELMAN, 1994; GASPARINI; RODRIGUES, 1992). Selye (1959) definiu estresse como sendo, essencialmente, o grau de desgaste total causado pela vida. Contudo, no século XVII, o termo foi utilizado por Robert Hooke, no campo da física, para designar uma pesada carga que afeta uma determinada estrutura física (LAZARUS, 1993). Etimologicamente, estresse deriva do latim “stringere”, significando apertar, cerrar, comprimir (HOUAISS; VILLAR; FRANCO, 2001), Selye definiu o estresse como:

O estado manifestado por uma síndrome específica que consiste em todas as mudanças não específicas induzidas dentro de um sistema biológico. (Apud Selye, 1965: 54).

Podemos pensar no meio ambiente como o grande influente sobre o estresse, trata-se, portanto, de uma resposta dada pelo organismo do indivíduo exposto em condições em que é mal adaptado, dessa maneira a resposta é particular de indivíduo para indivíduo, um determinado local de trabalho pode atravessar ou não limiar da resistência do trabalhador.

O estresse, segundo Selye (1959), apresenta três fases: na fase aguda, os estímulos estressores começam a agir, na fase de resistência, começam a aparecer as primeiras consequências, são elas, mentais, emocionais e físicas do estresse

crônico, na fase de exaustão, os efeitos do estresse levam à instalação de doenças físicas ou psíquicas.

Segundo Lipp (2007, p.30) em geral o corpo humano funciona em sintonia como uma grande orquestra. A quebra de ritmo de maneira abrupta, frustrando o desempenho em vários componentes dessa orquestra, traria como consequência a impossibilidade de o organismo voltar a homeostase, Walter B. Canon (1932), que descreveu como o corpo, através dos hormônios, preserva o estado de equilíbrio do organismo, Desta forma, diante de mudanças ambientes que venham a agredir o organismo, por meio de um mecanismo de feedback, sem muitas vezes o individuo percebe, o corpo tende a se estabilizar, a se adaptar (Ashby 1954, 1966; PEREIRA, Ana Maria T. 2014).

Lazarus e Folkman (1984), apresenta uma visão diferente colocando que, o estresse sobrevém quando os recursos disponíveis estão aquém das demandas, isto é a pessoa avalia que aquilo que lhe é solicitado, seja no plano físico, emocional ou social, está além de suas capacidades.

Desta forma, o estresse pode ser entendido como o esgotamento dos limites físicos e psicológicos do indivíduo, onde o organismo não encontra meio as retornar para o equilíbrio, Sadin diz que:

Quando se afirmar que um indivíduo sofre de estresse, significa que este é excessivo quer dizer, que implica em um sobre-esforço do organismo ao sobrepor-se ao nível de resistência deste. (Apud Selye, 1965: 54).

Como vimos o estresse é algo inerente a o ser humano, e todos os organismos em algum momento ira se deparar com situações estressoras, o agente estressor pode ter diferentes aspectos, até mesmo ser benigno, o que caracteriza como estressor é a necessidade de adaptação que acarreta, PEREIRA, Ana Maria T. (2014) cita que há diferentes classificações de agentes, estes são: Estressores físicos, que são provenientes do ambiente externo tais como ruídos, frio ou calor intenso, acidentes, fome, dor, etc., que interferem predominantemente no corpo do indivíduo, como excesso de exercícios físicos, a alimentação pesada, utilização de drogas, etc.; Estressores emocionais como sentimento de perde, medo, ira entre outros, ou acontecimentos como casamento, divorcio mudanças , em que o componente afetivo se faz proeminente; Estresse cognitivo que são avaliados como ameaçadores a

integridade do indivíduo ou a seu patrimônio (físico ou psicossocial), tais como a iminência ou a vivência de um assalto, envolvimento em uma discussão, seleção a um emprego, provas, etc.

Mas o que irá definir o que é estressor de fato é resposta que o indivíduo tem a determinado agente, a personalidade, experiências anteriores e condições atuais da vida entre outros fatores irá definir a resistência e a plasticidade do indivíduo nas situações cotidianas.

Inicialmente Burnout é um termo bastante antigo, Burn-out, no jargão popular inglês, se refere aquilo que deixou de funcionar por absoluta falta de energia, ou seja, aquele que chegou no seu limite e por falta de energia não vê meios de continuar, essa síndrome vem sendo estudada é acompanhada em diversos grupos de diferentes, como médicos, enfermeiros, professores, Burnout já foi chamado de A Síndrome do Assistente Desassistido (Portero & Ruiz, 1998), pela reduzida consideração que se tem despendido aos trabalhadores de serviços de assistência, em relações as condições e suporte no trabalhador, (Portero & Ruiz, 1998) coloca que os indivíduo que exerce a atividade de ajudar o outro está mais exposto a o desenvolvimento da Síndrome, Freudemberger (1975) também admite que outros profissionais, além dos que trabalham diretamente na assistência aos demais, estão susceptíveis ao Burnout, no entanto enfatiza que a diferença é que, no caso dos que trabalham em funções de ajuda, estes encontram-se desenvolvendo uma batalha em pelo menos três frentes. Em geral a população que necessita de assistência são pessoas que estão em momentos de carências físicas e afetivas, e a vivência nesse ambiente por um longo período tem como consequência direta o desenvolvimento do Burnout.

5. PRINCIPAIS DIFERENÇAS ENTRE O ESTRESSE E O BURNOUT

Segundo Pereira, Ana Maria T. Benevides (2014) A síndrome de Burnout é a resposta a um estado prolongado de estresse, ocorre uma cronificação deste, quanto todos os métodos de enfrentamento falharem ou foram insuficientes. Enquanto o estresse pode apresentar aspectos positivos e negativos. O Burnout tem sempre um caráter negativo, o Burnout é relacionado com o mundo do trabalho, com

o tipo de laborar de cada sujeito. Além disso, comporta em uma dimensão, social, Inter relacional, através da despersonalização. Apud (Gilmonte & Peiró, 1997; Moreni, Garrosa & Gonzalez, 2001). Poderíamos descrever de modo simplório que o Burnout é um Estresse crônico ligado diretamente a o ato laboral, esta patologia tem o seu nascimento ligado à o ambiente de trabalho porem os seus sintomas são tão prejudiciais que vai além do ambiente laboral.

6. AS CONSEQUÊNCIAS DO BURNOUT

Para a organização a síndrome de Burnout implica em maiores gastos, maior rotatividade de funcionários, assim como absenteísmo, desse modo dificultando novas ideias, engajamento e o respeito as normas por parte dos funcionários, os indivíduos que estão nesse processo de desgaste estão sujeito muitas vezes há abandonar o emprego, ou estar “distante” psicologicamente, eles investem menos em desenvolvimento, tempo e energia, e fazem apenas o necessário, faltam com mais frequência, além de trabalhem menos. Executar um trabalho de qualidade se faz necessário dispor de tempo, esforço, compromisso e criatividade, mas o indivíduo afetado pela síndrome de Burnout se torna incapaz por não estar disposto a oferecer isso espontaneamente, a uma perceptível queda na qualidade e na quantidade de trabalho.

Para o trabalhador a fadiga progressiva; dores musculares; os distúrbios do sono; cefaleias; enxaquecas; perturbações gastrointestinais; imunodeficiência com resfriado e gripes constantes, impotência sexual, diminuição a libido, transtornos cardiovasculares, infartos, distúrbios no sistema respiratório entre outras patológicas físicas que debilitam a saúde física do trabalhador (Araújo et al., 1998; Cherniss, 1980b; Dejours, 1992; Donatelle e Hawkins, 1989; Freudenberg, 1974; Goetzel et al., 1998; Lerman et al., 1999; Melamed et al., 1999; Nakamura et al., 1999; Pruessner et al., 1999; Silvan et al., 2000; World Health Organization, 1998). Temos também em conjunto com as perturbações físicas as perturbações mentais onde temos como principais sintomas a falta de memória e concentração; lentificação do pensamento; sentimentos de solidão; impaciência; sentimento de impotência; labilidade emocional; baixa auto-estima; desânimo (Apud Araújo et al., 1998;

Benevides-Pereira, 2001; Donatelle e Hawkins, 1989; Freudenberger, 1974; Goetzel et al., 1998; Goetzel et al., 2002; Silvano et al., 2000).

É observado também o aumento da agressividade, dificuldade de aceitar mudança, perda de iniciativa e aumento no consumo de substâncias entorpecentes e comportamentos de alto risco e até suicídio.

A soma de todos esses fatores leva a prejuízos de tempo e dinheiro para o indivíduo e para as instituições que tem a sua produção comprometida, os clientes mal atendidos arcam com prejuízos emocionais físicos e financeiros que podem estender aos seus familiares e até o seu ambiente de trabalho (Dejours, 1992; Maslach e Leiter, 1997). Já o trabalhador acometido por Burnout também pode se distanciar dos familiares, filhos e conjugue.

7. CONCLUSÃO

O desgaste físico e mental do trabalhador se encontra em evidência nos dias atuais, um tema que ainda de forma tímida está ganhando espaço dentre as organizações porém falta ainda um trabalho em conjunto da sociedade civil, governos, universidades e profissionais de saúde, a informação sobre a síndrome ainda é inexistente em postos de saúde, e ainda pouco dimensionada nos locais de trabalho, os prejuízos muitas vezes são causados por uma má gestão organizacional, onde não coloca em pauta a saúde de seus colaboradores, criando déficit de mão de obra e orçamentários, favorecendo assim um agravamento em escala de uma população cada vez mais exposta ao desenvolvimento da Síndrome de Burnout, está que agrava negativamente a condição financeira do indivíduo a sua saúde e favorece ao caos familiar e social.

Podemos concluir que nesse momento temos em nossas mãos o conhecimento dos principais fatores e profissões que podem catapultar o trabalhador a o estresse extremo, desse modo a melhor maneira de lidar com a Síndrome de Burnout é investir em prevenção, criando um ambiente de trabalho com condições Ergonômicas favoráveis, com temperatura e iluminação agradáveis, com local apropriado para descanso e alimentação, facilitar o acesso a treinamentos e atendimentos psicológicos, criar um cultura organizacional que favoreça a subjetividade, as relações entre os colaboradores, que permita o crescimento e

desenvolvimento dentro da hierarquia da empresa que possibilite melhores ganhos e que permita a os funcionário dias de laser; As organizações deve investir para melhorar a qualidade de vida de seus funcionários mesmo que muitas vezes seja difícil valora o custo de um quadro de funcionários doentes, os prejuízos de uma empresa para lidar com os doentes sempre será maior do que o investimento para manter e criar um ambiente favorável a uma vida física e psíquica saudável.

REFERÊNCIAS

PEREIRA, Ana Maria T. Benevides (org.). **Burnout**: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. 4. ed. rev. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2014. 283 p. ISBN 978-85-62553-44-8.

TRIGO, Telma Ramos; TENG, Chei Tung; HALLAK, Jaime Eduardo Cecílio. **Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos**. 2006. 11 f. Monografia (Doutorado) - USP, São Paulo, 2007.

CHIAVENATO, Idalberto. Recursos Humanos. 9ªed.p70,66 editoras Elsevier/2009-RJ.

LAUTERT, L (1997). O desgaste profissional: estudo empírico com Enfermeiras que trabalham em hospitais. Revista Gaúcha de Enfermagem. 18, 133-144.

MASLACH & JACKSON (1997); Manual MBI, Inventario “*Burnout*” de Maslach. Madrid: Publicaciones de Psicología Aplicada.

GIL MONTE P. & PEIRÓ, J. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del Síndrome de Quemarse por el trabajo. Anales de la Psicología, 15-2, 261-268.

FREUDENBERG, H.J. Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 1974, vol. 30 (1), 159 - 165.