

SÍNDROME DE BURNOUT NO AMBIENTE DE TRABALHO

BURNOUT SYNDROME IN THE WORKPLACE

Bruna Divina Martins Silva *

Daniela Soares Rodrigues **

RESUMO

O Burnout é consequência de esgotamento, perda de interesse e decepção pela atividade de trabalho que se manifesta nas profissões que tem convívio direto com pessoas em prestação de serviço, desse modo, efeito da convivência diária no seu trabalho. A International Stress Management Association (Isma-BR) estima que 32% dos trabalhadores brasileiros sofram com esse tipo de stress. O presente trabalho explora o contexto da saúde mental e síndrome de burnout, destacando os sintomas de ordem biológica, psíquica e comportamental além de destacar a função do psicólogo na prevenção e tratamento do Burnout. Tem como finalidade explicar sobre a síndrome de Burnout no ambiente de trabalho, investigar possíveis causas, definir as consequências e citar as medidas de prevenção. Foram escolhidos artigos epidemiológicos, investigativos e de revisão a respeito do Burnout. Dentre os autores utilizados estão Christina Maslach e Michael P. Leiter (1999); Ana Maria Benevides Pereira (2002) e Marilda Emmanuel Novaes Lipp (1996).

Palavras-chave: Burnout. Estresse. Organização. Saúde. Trabalho.

ABSTRACT

Burnout is a consequence of exhaustion, loss of interest and disappointment in the work activity that manifests itself in professions that have direct contact with people in service, thus, an effect of daily living in their work. The International Stress Management Association (Isma-BR) estimates that 32% of brazilian workers suffer from this type of stress. This paper explores the context of mental health and burnout syndrome, highlighting symptoms of biological, psychological and behavioral order, in addition to highlighting the role of the psychologist in the prevention and treatment of burnout. It's purpose is to explain the burnout syndrome in the workplace, investigate possible causes, define the consequences and cite prevention

* Graduando em Psicologia pela Faculdade de Iporá, GO.

** Orientador, Graduado em Psicologia pela Universidade Salgado de Oliveira- UNIVERSO, e Pós Graduado em Docência Universitária pela Faculdade de Iporá.

measures. Epidemiological, investigative and review articles on Burnout were chosen. Among the authors used are Christina Maslach and Michael P. Leiter (1999); Ana Maria Benevides Pereira (2002) and Marilda Emmanuel Noaves Lipp (1996)

Keywords: Burnout. Stress. Organization. Health. Work.

1. INTRODUÇÃO

Atualmente o trabalho tem sido reconhecido como um esforço árduo e frequente ao colaborador, pois todo seu interesse tende para o crescimento da qualidade e produção de mercadorias, levando em vista o ganho imediato. Essa infundável procura pela riqueza e pelo poder eleva a exigência de qualidade e de eficácia, causando vulnerabilidade e ansiedade para a maior parte dos trabalhadores que se veem avaliados em todo o tempo. (MASLACH; LEITER, 1999).

O estudo sobre o Burnout tem a finalidade de analisar as suas causas e consequências, para o colaborador e também para a organização. Podendo alcançar o seu progresso, do mesmo jeito que afetar na produtividade e na qualificação das tarefas dentro da organização.

Muitos trabalhadores são acometidos de frustrações, medos e incertezas, provocados por muitos fatores, até mesmo as dificuldades no exercício profissional. As pressões sociais ocasionam para o trabalhador condições de estresse psíquico que sujeitam seu bem-estar. O ambiente de trabalho e a forma como ele está estruturado engloba entre vários outros fatores o desgaste dos trabalhadores. (MASLACH; LEITER, 1999).

O sujeito passa grande parte do seu tempo no trabalho, podemos então observar o valor do bem-estar e da saúde. Portanto, a qualidade de vida está de modo direto relacionada com as expectativas e necessidades humanas, e com o bem-estar no ambiente de exercício profissional, apresentado através de relações harmônicas e saudáveis, dependendo ao mesmo tempo do indivíduo e da organização, não só de uma parte, e é este o desafio que os envolve.

À relação trabalho e saúde afeta especialmente os trabalhadores de áreas operacionais, uma vez que estão mais expostos a ambientes e situações nocivas. No entanto, os indivíduos que ocupam de cargos superiores também vivem níveis notáveis de estresse, contudo afetam corpos e mentes dos outros trabalhadores, porque os

gerentes passam suas insatisfações para os trabalhadores, na maior parte das vezes em forma de cobranças e intolerâncias. (MASLACH; LEITER, 1999).

O crescimento das exigências onde o trabalho teria que ser mais profissionalizado, burocratizado e isolado, estabeleceu uma combinação perfeita para o crescimento da síndrome de burnout, com alta desejo de satisfação e poucas maneiras para encarar as frustrações. A síndrome de Burnout é a explicação de um nível longo de estresse, que ocorre quando as formas de enfrentamento fracassam ou foram insuficientes.

As vítimas mais comuns da síndrome de Burnout costumam ser policiais, profissionais da saúde, professores, e os que possuem extrema responsabilidade trabalhista.

O atual trabalho foi produzido por meio de pesquisa bibliográfica realizada a partir de livros, artigos científicos, revistas especializadas, dissertações e teses referentes ao tema.

Neste trabalho foi feito estudo do histórico da síndrome de burnout, destacando o valor da atuação do psicólogo nas organizações. O primeiro capítulo faz alusão ao conceito e história do trabalho, conceito de organização e a relação indivíduo na organização e estresse. No segundo capítulo será abordada a definição da síndrome de burnout, sintomatologia, razões, prevenção e tratamento. Já o terceiro faz referência a psicologia do trabalho e a saúde mental do colaborador, a síndrome de Burnout e o dever do psicólogo, esclarecendo como ele pode atuar tanto na prevenção quanto no tratamento da síndrome.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 CONCEITO E HISTÓRIA DO TRABALHO

O termo trabalho vem do radical romano labor que corresponde a palavra penas que quer dizer pena. No Império Romano o trabalho era fundamental para os indivíduos que tinham que se sustentar, mas a prestação de serviços a outros era considerada uma punição determinada a eles em benefício de seus patrões. (ALBORNOZ, 1997, apud ÁQUILA, 2007).

A precisão de trabalhar para se manter já era considerada uma punição imposta ao trabalhador desde o início, pois não tinha a oportunidade de escolher entre aproveitar a vida ou trabalhar para conquistar uma vida digna. Existem diversos termos

latinos como *Tripalium*, *trabacula* que estão na derivação da palavra trabalho que são relacionadas a tortura.

É importante lembrarmos um pouco da história de valorização e desvalorização do trabalho ao longo dos anos para entendermos melhor a sua importância.

A conceituação de trabalho nesse período se definia mais a atividades braçais, existiu muitas categorias de ideias, inclusive diferentes a respeito do trabalho. Para o filósofo Platão, o ser humano precisava ser poupado do trabalho, já Aristóteles considerava o trabalho como atividade inferior que impossibilitava as pessoas de possuírem valor. E para a filosofia clássica o trabalho era humilhante, inferior e desgastante, e referia-se somente aos escravos. (ZANELLI, 2004).

O início do capitalismo trouxe um ponto de vista do trabalho que o enaltece como principal na vida dos seres humanos, como o único meio honrado de conquistar a vida, independente do seu conteúdo. Nesse ponto de vista, trabalhar duro leva ao sucesso financeiro. (BORGES & YAMAMOTO, 2004).

As distintas formas de definir trabalho entre as sociedades mostram o efeito que a institucionalização do trabalho gera no indivíduo e que pode oferecer sérias complicações para as pessoas e para a comunidade. Surge a partir daí a psicologia organizacional e do trabalho, que analisa as condições de trabalho sobre a vida humana e a saúde do trabalhador. (ZANELLI, 2004).

2.2 Conceito de organização e a relação indivíduo na organização

A organização é um conjunto de tarefas, onde os indivíduos cooperam uns com os outros para atingir objetivos que sozinhos eles não conseguiriam devido a suas limitações individuais. Uma organização existe quando em primeiro lugar, há pessoas aptas de exercer comunicação e que, estão determinadas a colaborar com ação conjunta, com o intuito de alcançarem um objetivo comum. (CHIAVENATO, 2004).

A definição de organização sempre vai trazer a ideia de um conjunto de pessoas em interação.

Parte do comportamento das pessoas se deve a fatores estritamente organizacionais, revelando o poder que a organização tem de moldar as ações individuais. As organizações agem, têm políticas, fazem declarações. [...] Ao ingressar em uma organização, os indivíduos já encontram uma estrutura social, um sistema de normas, valores e expectativas que continuam com a sua saída. (BASTOS et al, 2004, p.70).

As organizações tem o planejamento de atrair, estimular e sustentar seus membros trabalhadores mediante políticas de gestão de pessoas, fornecendo um complicado sistema de vantagens na forma de remunerações econômicas, monetárias, sociais ou materiais. (SIQUEIRA & JUNIOR, 2004).

Uma relação bem conduzida do indivíduo com a organização gera melhores desempenhos do empregado, e a origem dessas relações se dá em uma perspectiva de troca, onde a organização disponibiliza uma contribuição por meio de benefícios financeiros e sociais, e desse modo o empregado fica motivado e coopera com sua dedicação e um melhor desenvolvimento.

Com todo o seu empenho quanto ao trabalho, os colaboradores diante dessa relação de troca, visam conseguir recursos que satisfaçam suas necessidades próprias, familiares e profissionais. É possível notar que um colaborador alegre com o seu trabalho pode se tornar um sujeito com mais chances de ser um indivíduo incluído à sociedade, a sua família, e mostrar melhores sinais de bem-estar biológico e mental. Essas relações saudáveis no espaço de trabalho podem assegurar tanto uma vida social saldável como familiar.

2.2.1 Estresse

As primeiras menções à palavra “stress” significando “aflição” e “adversidade” são do século XIV, mas seu uso era aleatório. No século XVII, o termo que tem origem no latim passou a ser usado em inglês para definir “opressão, desconforto e adversidade”. (LIPP, 1996).

Segundo Lipp (1996) o estresse é intitulado como uma reação do organismo, com elementos físicos e psicológicos, provocada pelas alterações psicofisiológicas que acontecem quando a pessoa se relaciona com uma situação que, a enfureça, intimide, irrite ou confunda, ou inclusive que a faça muito feliz.

Toda atividade e emoções pelas quais passamos no decorrer da vida podem ocasionar um estresse, conseqüentemente nenhuma pessoa pode viver sem inexistência de um grau de estresse. O estresse começa a ser um provável indicador dos danos do trabalho sobre os trabalhadores, quando percebido como reação diante as ações sociopsicológicas, que possivelmente pode estar sofrendo em consequência das situações e particularidades de sua atividade, mas não obrigatoriamente apresentando um quadro patológico. (CODO et al. 2004).

Os estudos acerca do estresse na área do trabalho e das organizações estão voltados para o reconhecimento dos estressores e os impactos psicológicos que isto pode trazer, como: decepção no ambiente de serviço, ansiedade, depressão, Burnout, entre outros. Levando em conta todos esses problemas o estresse pode trazer também o desligamento ou até mesmo abandono da pessoa na organização.

O estresse pode desenvolver tanto pontos positivos como negativos, mas o Burnout tem sempre uma natureza negativa.

Eis algumas medidas que podem, provavelmente, ajudar a combater o estresse:

1. **Compreensão e conscientização do problema:** é necessário entender o estresse e os sinais manifestados por ele (absenteísmo, rotatividade, clima, conflitos, erros, insatisfação, entre outros). Tendo ciência dos efeitos e consequências do estresse, as pessoas poderão ter capacidade de explorar e propor possíveis intervenções. O processo de conscientização pode ser feito com o auxílio de folhetos, palestras, orientação dos profissionais de saúde da organização, bem como seminários em semanas de prevenção e de promoção da saúde ocupacional;

2. **Monitoramento das ameaças:** é importante identificar possíveis desencadeadores de estresse, sua intensidade e a forma como estão afetando as pessoas e a organização. Esse tipo de acompanhamento pode ser desempenhado por meio observações detalhadas do ambiente de trabalho, testes de estresse, entrevistas e questionários. O estilo de vida e o estado de saúde dos colaboradores também precisam ser avaliados, e os indivíduos precisam saber como enfrentar os acontecimentos do dia a dia. Os questionamentos são necessários para que os sujeitos tenham consciência de sua responsabilidade no controle do estresse;

3. **Preparação para lidarem de modo correto com os agentes estressores:** o aprendizado de soluções criativas para encarar o estresse se torna eficiente em situações em que se torna necessário aceitar o estressor por não poder eliminá-lo. Por meio do aprendizado de estratégias de enfrentamento eficazes é possível levar o indivíduo a ampliar suas ações, práticas ou pensamentos utilizados para trabalhar com um estressor;

4. **Tratamento das consequências do estresse:** o administrador de pessoas, bem como as organizações, não pode se omitir da responsabilidade pelos efeitos gerados pelo estresse. Situações de estresse e burnout necessitam ser auxiliadas e tratadas pelos profissionais da área da saúde. Porém, no que se refere

às consequências do estresse, as preocupações gerenciais não podem se determinar somente aos casos extremos. A organização cabe acompanhar em todos os aspectos da saúde o estresse e suas possíveis consequências conforme o caso.

Vale destacar que não há um modelo único e efetivo para lidar com o estresse no trabalho, e que as soluções precisam ser compartilhadas e construídas por todos os envolvidos. Enfrentar o estresse requer, em muitos casos, que o indivíduo modifique hábitos, pontos de vistas, formas de se relacionar com o trabalho e com a organização.

2.3 Síndrome de Burnout

O estudo do Burnout ou desgaste profissional teve início com os artigos de Freudenberg (1974), onde o autor relata a experiência de esgotamento de energia que observava nos profissionais e voluntários em funções assistenciais e de ajuda quando estes se sentiam sobrecarregados pelos problemas dos pacientes. Mais à frente, no início dos anos 80, na Califórnia, Maslach e Jackson estudaram este acontecimento psicológico e, após os resultados das suas investigações, conceberam o Burnout como uma resposta ao estresse ocupacional crônico, que assimila a vivência de se encontrar emocionalmente esgotado, o desenvolvimento de comportamentos e sentimentos negativos para com as pessoas que trabalha, assim como com a própria atuação profissional.

Essa designação vem da língua inglesa (to burn: arder, queimar; out: até o fim). Textualmente, quer dizer “queimar até a chama desvanecer”, o que nos traz a ideia de “fogo que vai se apagando devagar, até absolutamente cessar”. Estabelece simbolicamente algo que vai deixando de funcionar até à exaustão total. Se distingue do termo burn up, que apresenta a ideia de “queimar por completo”. (MENDANHA, 2018, p.7).

A ligação do cooperador com a profissão vai se desgastando, o prazer inicial dá lugar a uma grande vontade de evitar o lugar de trabalho e de manter relações com os membros, e o sentimento de capacidade para o a realização profissional passa a ser dominado. “A síndrome de Burnout acontece quando o indivíduo não faz uso de técnicas adequadas para enfrentamento do estressor e este mantém-se podendo levar o sujeito à cronificação do estresse e, por conseguinte, ao Burnout”. (MENEZES, ALVES, ARAÚJO NETO, 2017, p.5093).

Herbert J. Freudenberg vê a síndrome como uma condição e não como um processo, desta maneira o Burnout é visto como sendo uma síndrome resultante da

função da atividade trabalhista, porém por características individuais. (FREUDENBERGER, 1975 apud BENEVIDES-PEREIRA, 2002).

De acordo com Tamayo (2008), a definição mais expressa do Burnout entende este fenômeno como uma síndrome de natureza tridimensional, definida por sentimentos de esgotamento emocional, desinteresse ao trabalho e falta de realização pessoal.

O Burnout pela conceituação de Maslach é um constructo constituído por três aspectos básicos (MASLACH e LEITER, 2008):

1. Exaustão Emocional: caracteriza-se pelo sentimento de esgotamento emocional e falta de energia. Costuma deixar os profissionais, com baixa tolerância e facilmente petulantes, no local de trabalho e fora dele, com familiares e conhecidos. (FRANÇA e ROGRIGUES, 2002);
2. Despersonalização (ceticismo): o afastamento psicológico surge como estratégia de defesa. O profissional desenvolve ansiedade, aumento da irritabilidade, ausência de motivação, diminuição do idealismo e conduta direcionada para si, começando a tratar os clientes, colegas e a organização como objetos, podendo expressar indiferença emocional. (FRANÇA e RODRIGUES, 2002)
3. Reduzida realização pessoal (decepção): tendência do trabalhador se sentir descontente e insatisfeito com seu crescimento profissional; a autoavaliar-se de forma negativa, surge um sentimento de incompetência e inadequação. Em consequência disso pode ocorrer diminuição de autoestima, ocasionando muitas vezes à depressão.

Segundo Maslach e Leiter (2008), estas três dimensões têm uma correlação elaborada no sentido de que a exaustão, que ocorre em reação a exigências do meio ambiente, leva a falta de crença, que por sua vez diminui a eficácia profissional.

A concepção sócio-histórica mostra o papel da sociedade que se vê cada vez mais competitiva e individualista, conseqüentemente, as ocupações direcionadas para o bem-estar do próximo são contraditórias com a dos valores da sociedade de hoje em dia. (SALUME, 2007).

A imagem do indivíduo resistente e poderoso é cada vez mais reconhecida no mercado de trabalho, ocasionando diversos problemas para as pessoas. As relações profissionais estão estreitamente pressionadas pela concorrência e rivalidade, fazendo com que os sujeitos fiquem individualistas e isolados por terem medo de

expor e compartilhar suas fraquezas em frente a uma adversidade. Isso colabora para o surgimento do Burnout.

A cerca da avaliação institucional do Burnout até então não se sabe de ferramentas validadas e em comercialização, mas através de pesquisa realizada a partir da testagem individual dos funcionários e a apuração da existência de Burnout em certa organização, presenciou-se o aumento de: número de desligamentos por doença; acidentes de trabalho, falta de pontualidade; horas extras e pedido de transferência (BENEVIDES-PEREIRA, 2002).

Assim consegue-se observar que a pressão de tempo, a sobrecarga, conflito de papel, falta de auxílio e a sociedade são aspectos relacionados há sintomatologia da síndrome de Burnout.

2.3.1 Sintomatologia do Burnout

A autora BENEVIDES-PEREIRA (2002), define os sintomas da síndrome de Burnout como sintomas de ordem comportamental, psíquica, física e de defesa.

Os sintomas físicos são: exaustão incessante e constante, o sentimento de ausência de energia, de vazio interno, dores frequente nos ombros, na nuca, e coluna; distúrbios do sono e sensação de peso nas pálpebras; cefaleias, enxaquecas, queimação estomacal, diminuição de resistência física, hipertensão arterial, dificuldade para respirar e disfunções sexuais.

Os de ordem psíquica são: ausência de atenção, de concentração, variações de memória, lentificação do pensamento, sentimento de alienação, solidão, impaciência, insuficiência, mudanças rápidas de humor, dificuldade de autoaceitação, baixa autoestima, astenia, desânimo, disforia, depressão e paranoia.

Sintomas comportamentais são: irritabilidade, negligência ou escrúpulo excessivo, dificuldade na aceitação de mudanças, brutalidade, incapacidade de relaxar, ausência de iniciativa, aumento da ingestão de substâncias, álcool, café, cigarro, tranquilizantes, substâncias permitidas ou até mesmo não permitidas e comportamentos de alto risco.

Sintomas defensivos são: sentimento de onipotência, tendência ao isolamento, absenteísmo, perda do entusiasmo pelo trabalho ou inclusive pelo lazer, impulsos de abandonar o trabalho, o que vem a se efetivar em alguns casos, e ironia.

Um indivíduo com a síndrome de Burnout não obrigatoriamente deva apresentar todos estes sintomas. (BENEVIDES-PEREIRA, 2002).

O grau, o tipo e o número de manifestações apresentadas dependem da configuração de fatores individuais (como predisposição genética, experiências socioeducacionais), fatores ambientais (locais de trabalho ou cidades com maior incidência de poluição, por exemplo) e a etapa em que a pessoa se encontre no processo de desenvolvimento da síndrome. (BENEVIDES-PEREIRA, 2002, p. 44 e 45).

Observa-se que o Burnout tem alarmado não só o meio científico, mas também o meio organizacional, visto que seus efeitos influenciam de maneira negativa nos pontos individual, profissional e organizacional. Os prejuízos também afetam esses três campos, podendo causar o corte de laços afetivos, o abandono da profissão, ou até mesmo na imagem de competência. (BENEVIDES-PEREIRA, 2002).

2.3.2 Causas do Burnout, prevenção e tratamento

Os motivos do Burnout para Benevides-Pereira (2002) também são relacionados a vários fatores. Trata-se da união de qualidades pessoais, do tipo de atividade realizada e do agrupamento de condições provenientes da instituição onde o trabalho é realizado. Deste modo pode ser que esses fatores sejam capazes de contribuir ou mediar o processo de estresse ocupacional que dá lugar ao Burnout.

Os trabalhistas que manifestam a síndrome de Burnout são os que se doam completamente a determinado projeto e fazem com intensidade o seu trabalho. Dessa forma, quando por alguma razão, os danos relacionados a estes projetos ocorrem, o profissional que visa alcançar um futuro através de sua profissão começa a apresentar a síndrome e fica decepcionado quanto aos projetos futuros. (JARDIM; SILVA FILHO; RAMOS, 2004 apud CASTRO & ZANELLI, 2007).

Em relação as questões pessoais, as características pessoais por si só não seriam motivos responsáveis por ocasionar o Burnout, mas atuam como sendo simplificadores ou inibitórios da ação dos agentes estressores. São elas: (GIL-MONTE & PEIR”, 1977 apud BENEVIDES-PEREIRA, 2002).

- Idade: Nota uma maior ocorrência da síndrome em jovens, nos casos mais constantes antes dos 30 anos. Podendo ser pela falta de experiência, que causa insegurança ou pela crise de identidade profissional resultante das dificuldades de socialização achadas.

- Sexo: Mulheres têm mostrado pontuações mais notáveis em caso de esgotamento emocional e os homens em casos em que ele se sente desconectado do próprio corpo.
- Nível educacional: Sujeitos com grau educacional importantes estão mais pertinentes a desenvolver a síndrome de Burnout, resultantes de maiores perspectivas profissionais ou elevado nível de responsabilidade.
- Estado civil: É necessário considerar não só ao fato de ter ou não um parceiro, mas quanto à qualidade do relacionamento. A idade e questões psicossociais precisam estar relacionadas a estas diferenças. (SCHAUFELI & EZMANN, 1998 apud BENEVIDES-PEREIRA, 2002).
- Filhos: O fato de não ter filhos ou o quantos filhos tem são aspectos que ainda não se tem uma concordância entre os autores. (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001 apud BENEVIDES-PEREIRA, 2002).
- Personalidade: Tem menor hipótese de sofrer do Burnout aqueles indivíduos que aparentarem a personalidade forte.

Silva et al. (2016) fez um planejamento de diversas estratégias de intervenção para a prevenção e tratamento da Síndrome de Burnout ordenando-os em três categorias:

1) Estratégias individuais: a utilização do treinamento na solução dos problemas é indicado, o treinamento dá autoconfiança, treinamento para manusear o tempo de forma eficaz. 2) Estratégias grupais: uso do suporte social no trabalho por parte dos colegas e dos superintendentes. 3) Estratégias Organizacionais: a organização tem o objetivo desenvolver os programas da prevenção aplicados para melhorar o ambiente e o clima da organização.

De acordo com González (1995, apud BENEVIDES-PEREIRA, 2002) seria interessante pensar do ponto de vista preventivo, sendo necessário apenas diminuir os estressores para eliminar o estresse, seria muito óbvio, mas, contudo, impossível.

Deste modo, observa-se que muitas são as práticas que podem prevenir, aliviar ou desenraizar o Burnout. Nesse ponto de vista, busca-se fundamento para algumas ações de mediação neste processo, a partir da concepção social-psicológica de Maslach e Leiter (1999).

Sabe-se que mudanças organizacionais passam pela verificação dos valores que a instituição possui. A recuperação dos valores humanos no trabalho é essencial. A definição e o reconhecimento do trabalho e suas formas de remuneração, a sensação de escolha e manejo sobre o mesmo, associado ao senso de comunidade, justiça e respeito são estradas que guiam o indivíduo e organização a um futuro ideal com mais equilíbrio e qualidade.

É relevante que não se faça a mistura Síndrome de Burnout com outro tipo de transtorno psicológico, como depressão, transtornos de humor ou de ansiedade. O início para um tratamento apropriado inicia-se por um diagnóstico detalhado. (Trigo et al, 2007).

E não pode esquecer das atividades físicas. Sabemos da importância que a própria tem para a saúde, como companheira para o bem-estar físico e mental.

2.4 Inserção profissional dos psicólogos nas organizações

A tarefa principal que define esse extenso espaço de ação da Psicologia é investigar, observar e entender como interagem as várias dimensões que compõem a vida dos indivíduos, das organizações e dos grupos, em um mundo complicado e em transformação, criando de agora em diante técnicas e métodos que possam proporcionar, preservar e restabelecer a condição de vida e o bem estar das pessoas.

No cenário brasileiro, a Psicologia empregada ao trabalho começou a aparecer relacionada a tentativas de racionalização e à procura de um caráter científico e moderno no controle dos processos produtivos. Sua revolução perdurou e, no momento que a profissão foi reconhecida legalmente, na década de 1960, a área da psicologia empregada ao trabalho já se encontrava definida. Entretanto, no decorrer de mais de cinquenta anos, as práticas executadas pelos psicólogos em organizações têm sido precariamente alicerçadas. (ZANELLI; ANDRADE; BASTOS, 2004).

As pesquisas que foram sendo feitas acerca da Síndrome de Burnout vem possibilitando definir diversas vertentes de intervenção e prevenção desse acontecimento psicológico, bem como isolar os diferentes componentes que submetem ao processo. (BENEVIDES-PEREIRA, 2002).

É essencial focar tanto no trabalhador como no seu ambiente de trabalho, ressaltando que as explicações para o problema precisam ser baseadas no cenário social do local de trabalho, reforçando que o mesmo pode ter origem tanto pela pessoa como pela organização.

Frequentemente, as organizações ao contrário de aumentarem a capacidade dos trabalhadores em ganharem a sua vida e alcançarem conquistas significativas, levam as pessoas a sacrificar as suas vidas e desejos em favor das empresas. O trabalho torna-se, portanto, numa obrigação em vez de uma motivação ou recurso. (MASLACH & LEITER, 1997).

Talvez o Burnout seja uma resposta ao processo de “coisificação” do ser humano, transformado em instrumento de trabalho que depois que perde a serventia e é descartada. O Burnout também é sinal de que as relações entre pessoas estão desumanizadas, repletas pela competição e utilitarismo. É essencial humanizar as nossas relações, e que seja com confiança e solidariedade, caso contrário, a Burnout vai continuar incomodando, com sua súplica pela humanização.

Felizmente, a síndrome de Burnout tem cura e, os meios de tratamento envolvem psicoterapia e medicação. Encontra-se várias vertentes da psicologia que podem ser aplicadas no tratamento desse transtorno. A primeira delas é a Terapia Cognitivo-comportamental que é um dos modelos de terapia mais fundamentados por evidências científicas, o terapeuta guia o paciente a um verdadeiro caminho de mudança de pensamento frente aos obstáculos e às emoções. Essa vertente da psicologia é bem concreta e enfatiza no comportamento, isto é, o psicólogo ajuda na mudança de costumes do dia a dia que possam ser estímulos para que a síndrome continue ativa. Essas pequenas mudanças, com o tempo modificam o quadro do paciente e mostra esse novo meio de pensar e ver a vida.

Temos também a Psicanálise que consiste em pesquisas da psique humana, do inconsciente e das ações mentais conscientes. As sessões são abertas para que os pacientes possam expressar o que sente, pois isso possibilita que o psicólogo faça associações desses acontecimentos que o inconsciente traz à tona, as condutas e problemas que ele traz. É uma vertente mais profunda, longa e mais abstrata do que a Terapia Cognitivo Comportamental (TCC), mas para trabalhar o conhecimento de si mesmo em favor da transformação interna para refletir no mundo externo.

3. METODOLOGIA

Foi efetuada uma revisão bibliográfica fazendo o uso das seguintes bases de dados: Scientific Electronic Library Online (SciELO); Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS); Centro Latino-Americano e do Caribe de

Informação em Ciências da Saúde (BIREME); do National Library of Medicine (Medline).

Foram escolhidos artigos epidemiológicos, investigativos e de revisão a respeito do Burnout. Artigos que avaliam os motivos, os fatores de risco e o impacto do Burnout na vida dos colaboradores. A pesquisa bibliográfica tem como objetivo deixar claro e produzir hipóteses em relação ao problema demonstrado, melhorando as ideias, reforçando o assunto em questão abordado na pesquisa.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho é um meio de inserção social que traz benefícios importantes e favorece o desenvolvimento pessoal, mas perante tensões fortes é capaz de ocasionar transtornos como o estresse e a síndrome do burnout. Diversos trabalhadores são acometidos de medos, dúvidas e frustrações, ocasionadas vários motivos, incluindo as dificuldades no desempenho profissional. As cobranças da sociedade provocam para o trabalhador momentos de estresse psíquico que comprometem seu bem-estar.

É fundamental um novo planejamento do trabalho em que vise para além dos lucros e sobrevivência da organização, e assim possa buscar melhoria na qualidade de vida dos colaboradores por meio da diminuição dos estressores dentro da situação trabalhista, possibilitando-lhes melhor saúde física e mental.

O Burnout precisa ser compreendido como uma resposta aos estímulos que são produzidos no trabalho, conhecido como estresse laboral, que surge quando faltam planos de ação de enfrentamento que o indivíduo pode utilizar. É determinada como uma síndrome que os sintomas são sentimentos de exaustão emocional, despersonalização e de incompetência pessoal e profissional ao trabalho.

O trabalho, além de proporcionar evolução, mudanças, reconhecimento e independência pessoal e profissional do mesmo modo pode ocasionar problemas de descontentamento, desprezo, apatia e estresse.

A síndrome de Burnout pode ser evitada, a partir do momento que a cultura da instituição possibilite a aplicação de ações preventivas do estresse crônico. A prevenção do Burnout depende também de uma decisão interna, da busca de um novo significado do trabalho e do viver.

REFERÊNCIAS

ÁQUILA, Fra. **Breve Relato Histórico do Trabalho e do Início da Maçonaria**, 2007. Disponível em: http://www.ordotempliorientisbrasil.org/textos_pag.asp?txt=-439319244. Acesso em 10 de maio de 2021.

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. Disponível em: <https://www.gastaoguimaraes.com.br/site/wp-content/uploads/2020/12/Psicologia-organizaes-e-trabalho-no-Brasil.pdf>. Acesso em 10 de maio de 2021.

BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria T.. **Burnout: Quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

BORGES, Livia de Oliveira; YAMAMOTO, Oswaldo Hajime. **O mundo do Trabalho in: Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Cap.1 Porto Alegre: Artmed, 2004.

CASTRO, Fernando Gastal de; ZANELLI, José Carlos. **Síndrome de burnout e o processo de ser**. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, Santa Catarina, v. 10, n. 2, 2007. Disponível em: <http://pepsic.bvs-psi.org.br/pdf/cpst/v10n2/v10n2a03.pdf>. Acesso em 10 de maio de 2021.

CODO, Wanderley et al. **Saúde Mental e Trabalho in: Psicologia, Organizações e trabalho no Brasil**, cap. 8, Porto Alegre: Artmed, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. 6°.ed. São Paulo: Atlas, 2004.

FRANÇA, A. C. L.; RODRIGUES, A. R. L. **Estresse e Trabalho: uma abordagem psicossomática**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

FREUDENBERGER, Herbert J. Staff burn-out. **Journal of Social Issues**, 30, p. 159-165, 1974.

LIPP, M. E. N. **Pesquisas sobre stress no Brasil: saúde, ocupações e grupo de risco**. Campinas: Papirus, 1996.

MASLACH, C.; LEITER, M.P. **Trabalho: fonte de prazer ou desgaste? Guia para vencer o estresse na empresa**. Campinas: Papirus, 1999.

MENDANHA, Marcos Henrique **Desvendando o burn-out: uma análise interdisciplinar da síndrome do esgotamento profissional** / Marcos Henrique Mendanha, Pablo Ferreira Bernardes, Pedro Shiozawa. — São Paulo : LTr, 2018. Disponível em: <http://www.ltr.com.br/loja/folheie/6078.pdf>. Acesso em 10 de maio de 2021.

MENEZES, Priscilla Costa; ALVES, Érica Surama; ARAÚJO NETO, Severino et.al. **Síndrome de Burnout: uma análise reflexiva**, 2017. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/revistaenfermagem/article/view/25086>. Acesso em 10 de maio de 2021.

SALUME, Flaviane Vasconcelos. **Stress e Síndrome de Burnout no trabalho**. Trabalho apresentado na Universidade Vale do Rio Doce - UNIVALE, na faculdade de Ciências Humanas e Sociais - FHS, no curso de Psicologia, orientado por Omar Ferreira, 2007.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias; JUNIOR, Sinésio Gomide. **Vínculos do indivíduo com o Trabalho e com a Organização in: Psicologia, Organizações e trabalho no Brasil**, cap. 9, Porto Alegre: Artmed, 2004.

SILVA, Patrícia Costa; MERLO, Álvaro Roberto Crespo. Prazer e sofrimento de psicólogos no trabalho em empresas privadas. **Psicologia Ciência e Profissão**. Brasília, março, 2016. Disponível em: http://pepsic.bvs-psi.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141498932007000100011&lng=es&nr. Acesso em 10 de maio de 2021.

TAMAYO, Mauricio Robayo; TRÓCCOLI, Bartholomeu Tôrres. **Exaustão emocional: relações com a percepção de suporte organizacional e com as estratégias de coping no trabalho**. Estudos de Psicologia, Brasília, 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/epsic/v7n1/10952.pdf>. Acesso em 10 de maio de 2021.

TRIGO, T.R.; TENG, C.T.; HALLAK, J.E.C. **Síndrome de Burnout ou Estafa Profissional e os Transtornos Psiquiátricos**. Revista de Psiquiatria Clínica, v. 34, n. 5, p. 223-233, 2007.

ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt (Org.). **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004. 520 p. Disponível em: <https://www.gastaoguimaraes.com.br/site/wp-content/uploads/2020/12/Psicologia-organizaes-e-trabalho-no-Brasil.pdf>. Acesso em 10 de maio de 2021.