

CENTRO UNIVERSITÁRIO ATENAS

BÁRBARA RUFINO LEMES

**SINDROME DE BURNOUT NO AMBIENTE DE TRABALHO:
CONTRIBUIÇÕES DA PSICOLOGIA**

Paracatu

2022

BÁRBARA RUFINO LEMES

**SINDROME DE BURNOUT NO AMBIENTE DE
TRABALHO: Contribuições da Psicologia**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Psicologia do UniAtenas (Universidade Atenas), como requisito parcial para aprovação na disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso.

Área de concentração: Saúde, Processos Psicossociais.

Orientadora Prof.^a Msc. Ana Cecília Faria

Paracatu

2022

L552s Lemes, Bárbara Rufino.
Síndrome de Burnout no ambiente de trabalho:
contribuições da Psicologia. / Bárbara Rufino Lemes. – Paracatu:
[s.n.], 2022.
29 f.

Orientador: Prof^a. Msc. Ana Cecilia Faria.
Trabalho de conclusão de curso (graduação) UniAtenas.

1. Psicologia. 2. Saúde. 3. Síndrome de Burnout. 4. Ambiente de trabalho. I. Lemes, Bárbara Rufino. II. UniAtenas. III. Título.

CDU: 159.9

BÁRBARA RUFINO LEMES

**SINDROME DE BURNOUT NO AMBIENTE DE TRABALHO:
Contribuições da Psicologia**

Monografia apresentada ao Curso de Graduação do UniAtenas, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Psicologia.

Área de concentração: Saúde, Processos Psicossociais.

Orientadora Prof.^a Msc. Ana Cecília Faria

Banca Examinadora:

Paracatu – MG, 16 de maio de 2022.

Orientadora Prof. Msc: Ana Cecília Faria
Centro Universitário Atenas

Prof^a. Alice Sodré dos Santos
Centro Universitário Atenas

Prof^a. Hellen Conceição Cardoso Soares
Centro Universitário Atenas

Dedico este trabalho aos meus amigos, professores que me ajudaram durante a minha formação e em especial, dedico a minha família que sempre me apoiou e esteve comigo em todos os momentos de minha vida, são a peça fundamental para que eu tenha me tornado a pessoa que sou hoje. Grata a minha mãe que sempre torceu por mim e me apoiou em todas as minhas escolhas, por todo o amor dedicação e a minha irmã por todo o incentivo, por nossa amizade, nossa ligação e por estar sempre ao meu lado. A todos que torceram por mim o meu muito obrigado.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por me dar forças e me guiar em toda a minha jornada, assim como também agradeço a minha família que sempre está ao meu lado me incentivando e dando forças e toda a motivação necessária para dar o meu melhor. Agradeço também a minha professora e orientadora Ana Cecília Faria pelo exemplo de profissional, por todo o conhecimento e apoio adquirido nesta jornada. Obrigada por me proporcionar esta experiência e levar para a vida toda sabedoria e empenho transmitido a mim e a amizade.

“O homem enérgico e que é bem-sucedido é o que consegue transformar em realidades as fantasias do desejo”. Freud, 1856-1939.

RESUMO

A Síndrome de Burnout pode ser considerada o mal do século XXI devido ao grande impacto da sociedade ao longo do século no ambiente organizacional em decorrência do aumento da pressão e do estresse que acarretam questões prejudiciais à saúde do colaborador, sendo os principais sintomas e seus efeitos prejudiciais: o estado físico e/ou o estado mental como estresse e irritabilidade. Freudenberg foi a primeira pessoa a caracterizar a Síndrome Burnout onde foram abordados os principais sintomas, e foi notado a semelhança dos casos devido às alterações de humor, atitude, personalidade afetadas pelo desgaste profissional devido ao trabalho e motivações impostas, descritas segundo a (Associação Nacional Medicina do Trabalho). Esta síndrome ocorre de maneira lenta e progressiva e a falta de tempo e os sintomas causados devido a isso exigem um cansaço mental. O trabalho de uma forma metafórica, enxerga o trabalhador como uma "máquina", pelo fato de almejar nele a perfeição naquilo que é empregado a ele executar ocorre uma certa frustração quando não alcança o perfil ideal tanto para a empresa quanto para o próprio colaborador.

Palavras chaves: Síndrome de Burnout. Pressão. Estresse. Sintomas. Trabalho. Ambiente. Saúde.

ABSTRACT

Burnout Syndrome can be considered the evil of the 21st century due to the great impact of society throughout the century on the organizational environment due to the increase in pressure and stress that cause harmful issues to the health of the employee, being the main symptoms and their effects Harmful: the physical state and/or mental state such as stress and irritability. Freudenberg was the first person to characterize the Burnout Syndrome, where the main symptoms were addressed, and the similarity of the cases was noted due to changes in mood, attitude, personality affected by professional exhaustion due to work and imposed motivations, described according to the (National Association Occupational Medicine). This syndrome occurs slowly and progressively and the lack of time and the symptoms caused by it require mental fatigue. The work in a metaphorical way, sees the worker as a "machine", for the fact of aiming at perfection in what he is employed to perform, there is a certain frustration when he does not reach the ideal profile both for the company and for the employee himself.

Keywords: Burnout Syndrome. Pressure. Stress. Symptoms. Work. Environment. Health.

SUMÁRIO

| | |
|--|-----------|
| 1 INTRODUÇÃO | 6 |
| 1.1 PROBLEMA | 7 |
| 1.2 HIPÓTESES | 9 |
| 1.3 OBJETIVO | 10 |
| 1.3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS | 10 |
| 1.4 JUSTIFICATIVA | 11 |
| 1.5 METODOLOGIA DO ESTUDO | 12 |
| 1.6 ESTRUTURA DO TRABALHO | 13 |
| 2 FATORES DESENCADEANTES DA SÍNDROME DE BURNOUT | 14 |
| 3 FATORES NO AMBIENTE DE TRABALHO NO AGRAVAMENTO DA SÍNDROME DE BURNOUT | 17 |
| 4 AS CONTRIBUIÇÕES DA PSICOLOGIA NOS PROCESSOS DE MEDIAÇÃO FRENTE À SÍNDROME DE BURNOUT | 20 |
| 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS | 23 |
| REFERÊNCIAS | 24 |

1. INTRODUÇÃO

Como abordado por (SANTI G. A. 2014), a Síndrome de Burnout é o mal do século XXI devido ao alto impacto que a sociedade vem enfrentando com o aumento do estresse com a pressão que o trabalho vem trazendo com consequências prejudiciais à saúde; sendo estes efeitos prejudiciais: físico e/ou mental.

A primeira pessoa a caracterizar a Síndrome Burnout foi Herbert J. Freudenberg, em meados dos anos 70, baseando-se na perspectiva Psicossocial estudada pela psicóloga estadunidense norte-americana Christina Maslach, criadora do “Maslach Burnout Inventory”. Foram abordados os principais sintomas como: estresse e irritabilidade excessiva apresentada por pessoas em uma condição similar em desgaste emocional e físico devido ao trabalho; neste momento, Freudenberg notou a semelhança dos casos devido às alterações de humor, atitude, personalidade afetadas pelo desgaste profissional devido ao trabalho e motivações impostas, como descritas segundo a (Associação Nacional Medicina do Trabalho).

Segundo a Organização Mundial da Saúde em (Guidelines for the Primary Prevention of Mental, Neurological and Psychosocial Disorders, 1994) o conceito de saúde é definido em um equilíbrio completo entre físico, mental e social não focando apenas nas enfermidades e nas doenças acometidas por fatores biológicos. Sendo assim, infere-se que devido ao desgaste emocional e outros sintomas como ansiedade e estresse gerados pelo trabalho e o ambiente do mesmo são causadores de um desequilíbrio do bem estar geral da saúde do sujeito.

Segundo (PÊGO F. P. L, PÊGO D. R. 2015) o trabalho consome a maior parte do tempo dos dias das pessoas e da sua interação social; devido a isso há casos de insatisfação causados pelo trabalho e exaustão causados pelo mesmo. A falta de tempo e os decorrentes sintomas causados devido a isso geram um cansaço mental que pode se tornar crônico.

Como abordado por (PAGANINI D. D. 2011) o trabalho e seu ambiente são fatores determinantes no desgaste físico emocional do trabalhador, pois o trabalho de uma forma metafórica enxerga o trabalhador como uma “máquina”, pelo fato de almejar nele a perfeição naquilo que é empregado a ele executar. Devido a essas exigências, é depositada

uma pressão em cima do trabalhador, que conseqüentemente se cobra a fim de realizar seu trabalho buscando a perfeição.

O termo “Burnout” é de origem inglesa, tem como significado principal algo que não funciona mais ou que tem um mau funcionamento devido a um processo exaustivo.

A Síndrome de Burnout como descrito por (PÊGO F. P. L, PÊGO D. R. 2015) é causada de maneira lenta e progressiva, iniciando-se de maneira assintomática, mas que ao decorrer do tempo se torna crônica e apresentando os mais diversos sintomas relacionados ao estresse, ansiedade, alterações bruscas no humor e dores de cabeça forte.

Como abordado (ALVES M. E. 2017) a maior exigência do trabalho em cima do indivíduo em busca de resultados acima do padrão solicita uma grande concentração e alto desempenho do indivíduo no trabalho; devido a esta questão, é gerado uma menor dedicação ao lazer, ao relacionamento social e familiar. O indivíduo se sente pressionado a diversos fatores como: qualidade de vida financeira, cobrança do indivíduo em si mesmo internamente e seu desempenho relacionado ao trabalho.

1.1 PROBLEMA

Quais as contribuições da Psicologia nos processos relacionados à Síndrome de Burnout?

1.2 HIPÓTESES

As contribuições da Psicologia são essenciais nos processos relacionados à Síndrome de Burnout porque é importante o reconhecimento dos indicadores contribuintes para a síndrome dentro do ambiente de trabalho. Ao trabalhar sobre tais processos ira gera um impacto positivo ao sujeito, ao ambiente de trabalho e para a empresa, pois ira melhorar a produtividade do trabalhador.

1.3 OBJETIVO

Descrever as contribuições da Psicologia nos processos relacionados à Síndrome de Burnout, afim, de proporcionar um melhor diagnóstico do ambiente de trabalho e identificar fatores que podem promover a Síndrome de Burnout.

1.3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Descrever fatores desencadeantes da Síndrome de Burnout.
- Pontuar fatores no ambiente de trabalho no agravamento da Síndrome de Burnout.
- Especificar as contribuições da Psicologia nos processos de mediação frente à Síndrome de Burnout.

1.4 JUSTIFICATIVA

Esta pesquisa foi elaborada para estudar a Síndrome de Burnout com a finalidade de identificar novos métodos de questionamentos sobre o assunto a fim de promover a discussão sobre a Síndrome de Burnout.

1.5 METODOLOGIA DO ESTUDO

Este trabalho foi realizado e embasado em uma revisão bibliográfica através de uma revisão sistemática da literatura estruturada em livros e artigos publicados e encontrados no “Google Academic”. Busca uma maior compreensão ao tema pelo qual foi arquitetado este trabalho no intuito de tornar mais explícito e colaborar na expansão deste conteúdo atual.

Como descrito por GIL (2017) a revisão bibliográfica clássica é composta por uma pesquisa do material referente ao assunto já publicado em: revistas, livros, artigos, jornais, eventos científicos e materiais disponíveis pela Internet, tendo como propósito fornecer uma fundamentação teórica ao trabalho.

Em seguimento ao tema, segundo GIL (2017):

A principal vantagem da pesquisa bibliográfica é o fato de permitir ao investigador a cobertura de uma gama de fenômenos muito mais ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente. Essa vantagem tem, no entanto, uma contrapartida que pode comprometer em muito a qualidade da pesquisa. (GIL, 2017, p. 34)

1.6 ESTRUTURA DO TRABALHO

Esta pesquisa está dividida em cinco capítulos. O primeiro capítulo é composto pela introdução, problema, hipótese, objetivos, justificativa e metodologia do estudo, onde descreve o projeto de pesquisa.

O segundo capítulo descreve fatores desencadeantes da Síndrome de Burnout.

O terceiro capítulo pontua os fatores no ambiente de trabalho no agravamento da Síndrome de Burnout.

O quarto capítulo, especifica as contribuições da Psicologia nos processos de mediação frente à Síndrome de Burnout

Por fim, o quinto capítulo traz as considerações finais.

2 FATORES DESENCADEANTES DA SÍNDROME DE BURNOUT

A Síndrome de Burnout em decorrência de ser um tema abrangente, é debatido por diversos especialistas e estudiosos que muitas vezes destoam algumas questões sobre o conteúdo, pois novas informações sobre o tema estão em desenvolvimento e tendem a ampliar a área de conhecimento. Dando continuidade a este argumento, segundo Vieira et al. (2006, pág. 156) o conceito da Síndrome de Burnout:

Por definição, burnout é uma condição de sofrimento psíquico relacionado ao trabalho. Está associado com alterações fisiológicas decorrentes do estresse (maior risco de infecções, alterações neuroendócrinas do eixo hipotalâmico-hipofisário-adrenal, hiperlipidemia, hiperglicemia e aumento do risco cardiovascular), abuso de álcool e substâncias, risco de suicídio e transtornos ansiosos e depressivos, além de implicações socioeconômicas (absenteísmo, abandono de especialidade, queda de produtividade).

O estresse é um dos fatores que, por consequência na vida do trabalhador, se tornou habitual em sua vida, sendo caracterizado por um desgaste emocional presente na rotina e na relação interpessoal no ambiente de trabalho. O estresse ocupacional é a denominação do efeito decorrente na vida do trabalhador, do ambiente ou das atividades laborais, aflorando a tensão, ansiedade, depressão e frustração. Como abordado por (PARMEJANI, TEIXEIRA, ELEUTÉRIO, 2016).

As características individuais de cada sujeito, se integrando no âmbito social e ambiente de trabalho, é notável no relacionamento social no ambiente de trabalho e é abordado pelo mesmo diante do espaço em que se encontra juntamente do meio organizacional, sendo visível também nas condições gerais nas quais o trabalho é executado.

Acredita-se que os fatores estressantes no ambiente de trabalho poderão trazer desgastes psíquicos atenuantes que perpetuam em doenças fisiológicas, tendo influências na atuação profissional como um todo.

Toda empresa é suscetível a ter resultados negativos, podendo ter a necessidade de reposição de funcionários faltantes, sendo afetadas na produtividade de ações e nas finanças. Seguindo esta linha de raciocínio gera ainda mais desgastes aos funcionários que continuarão em suas atuações nas empresas tendo que lidar com as diversas situações impostas a eles devido à redução de equipe e a carga exaustiva de problemas e ações que devem lidar.

Além do estresse, outro fator atenuante para a Síndrome de Burnout é a motivação gerada e adquirida pelo trabalhador. A motivação é necessária para melhorar a dedicação e a moral do trabalhador em suas ações no ambiente de trabalho. Na falta de motivação o trabalhador se sente esgotado e sem ânimos para continuar se dedicando e tendo esforços intermitentes.

Segundo (FONSECA, 2018) após a realização de diversas pesquisas, os psicanalistas observaram que grande parte dos voluntários com os quais trabalhava, iriam aos poucos tendo mudanças de humor e conseqüentemente uma súbita desmotivação no trabalho. Tal processo para a desmotivação e mudança de humor ocorria em um prazo de aproximadamente um ano, e os voluntários que apresentaram ter tais desgastes exibiam claramente um estado de exaustão.

Sendo assim, é possível identificar que a desmotivação do trabalhador no ambiente de trabalho vem acompanhada de exaustão e desgaste físico gerado pelo trabalho. Além de desanimador, é desmotivante para o trabalhador se sujeitar a passar por tal processo diariamente.

A problemática principal é desvendar os danos e as conseqüências da Síndrome de Burnout para as organizações e quanto o ambiente de trabalho influencia para as conseqüências da Síndrome de Burnout. A influência dos fatores como estresse, baixa autoestima e baixa confiança gera baixo desempenho nas tarefas e acaba prejudicando a saúde das pessoas. Desta maneira, com maior conscientização, há condições de se buscar meios para evitar a incidência, especialmente do estresse, entre a força de trabalho. O tema é delicado e merece atenção, pois o ambiente de trabalho é uma base estrutural para a Síndrome de Burnout já que, pelo grau de relevância e abrangência, o Burnout se conecta aos fatores que levam uma empresa ao sucesso ou ao fracasso.

É importante que o psicólogo trabalhe o bem-estar e a saúde mental do indivíduo no trabalho, pois neste ambiente o trabalhador se encontra em média uma jornada de trabalho de oito horas diárias durante cinco dias por semana. O bem estar e a qualidade de vida são baseados nas necessidades e desejos do sujeito e ao alcançar o bem-estar o sujeito melhora o estado de saúde e as relações no ambiente de trabalho e na sociedade (KANAANE R. 1994).

O Burnout influencia o sujeito tanto no ambiente de trabalho quanto na vida social, pois há a constante presença da irritação, frustração, tristeza profunda e exaustão. Enquanto no trabalho há uma queda na qualidade de serviço derivado da exaustão, negligência do trabalhador, ansiedade, falta de concentração e baixo ânimo. Já na vida social o sujeito fica excluído em seu canto para evitar relações interpessoais e fica susceptível a vícios em drogas, álcool e cigarro. A Síndrome de Burnout é quando atinge o seu ápice, é a porta de entrada a sintomas e doenças secundárias derivadas da Síndrome de Burnout (ALVES M. 1996).

A depressão é um fator contribuinte da Síndrome de Burnout, pois o humor deprimido gera a perda de energia e interesse do trabalhador, sentimentos de culpa, concentração deprimida, falta de apetite e exaustão excessiva. Tais sinais e sintomas podem causar desnívelamento no nível de atividade, das capacidades cognitivas, como sono e atividade sexual. Por fim, alterações podem levar ao comprometimento do desempenho interpessoal, social e ocupacional, influenciando tanto no ambiente de trabalho quanto na vida interpessoal do sujeito.

A depressão emocional é atenuante para a Síndrome de Burnout, pois ao se manifestar na forma de tristeza excessiva, desânimo, exaustão, dificuldade em concentração, baixa produtividade no trabalho, baixa tolerância a situações profissionais e interpessoais, baixo índice de tolerabilidade de situações da rotina profissional, bem como absenteísmo e afastamento do ambiente de trabalho. Tais sintomas podem acentuar-se quando o indivíduo se depara a condições inadequadas, como sobrecarga profissional, cobrança excessiva e situações conflitantes.

A despersonalização segunda (PAGANINI, 2011):

Considerada uma dimensão típica da síndrome de Burnout e um elemento que distingue esta síndrome do estresse. Originalmente 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.

3 FATORES NO AMBIENTE DE TRABALHO NO AGRAVAMENTO DA SÍNDROME DE BURNOUT

Conseguimos descrever que a Síndrome de Burnout está diretamente ligada muitas vezes a pressões sociais que podem desenvolver um estresse psíquico que interferem diretamente na qualidade de vida do sujeito; desta maneira, um profissional que tenha que lidar com questões de alto estresse está sujeito a encarar pensamentos como: insegurança, ansiedade e medo a ponto de se sentir pressionado a entregar o seu melhor. Consequentemente, é acometido por uma pressão imposta por ele mesmo a entregar o melhor de si em seu trabalho e, ao fim, o esgotamento mental e físico relacionados aos fatores que foram impostos a ele.

O ambiente de trabalho que contém condições desfavoráveis, com uma metodologia organizacional ineficaz, juntamente com a capitalização em ascensão criou uma competitividade nas organizações. Em meio a tais fatos expostos as organizações geram altas expectativas no trabalhador e em decorrência disso há uma maior demanda de responsabilidades para o profissional que se encontra em uma posição oprimida devido às cobranças e as relações interpessoais carentes. Tal concepção foi evidenciada e exposta por (GUIMARÃES, R. S. O. 2005 pág. 12).

Segundo (PARMEJANI; TEIXEIRA; ELEUTÉRIO, 2016) nos ambientes de trabalho inadequados há potencial para a produção ou ignição nas pessoas com uma carga de experiência emocional possuidora das seguintes características: sensação de falta de poder; sentimentos de insatisfação; frustração; sensação de viver em um mundo insensível e hostil às pretensões e necessidades dos trabalhadores e sem retorno que atingem os objetivos interpessoais do sujeito em suas metas impostas por ele mesmo.

A frustração dentro do ambiente de trabalho está diretamente ligada a sensação de insuficiência nos esforços do trabalhador assim como, a alta carga de atividades impostas a ele. Derivado da frustração o trabalhador começa a sentir desgaste físico e mental por não conseguir atingir seus objetivos no meio de trabalho, consequentemente levando ao desencadeamento da Síndrome de Burnout.

Como analisado por (PAGANINI, 2011) pode-se apurar que devido a baixa expectativa da realização profissional do trabalhador no ambiente de trabalho há a sensação de insatisfação do sujeito que se desenvolve com a execução dos seus esforços no trabalho; sendo assim, o sentimento de incompetência e baixa autoestima surge no trabalhador. A Síndrome de Burnout começa a se desenvolver a partir do momento que o lado humano do trabalho não é visado.

A Síndrome de Burnout de modo único, mas abrangente onde o trabalhador apresenta uma percentagem gradual de perda do foco que o motiva a trabalhar e a determinação no trabalho, induzindo assim a sentimentos de insatisfação e a falta de realização.

O trabalhador não inicia um trabalho já com a Síndrome de Burnout, pelo contrário, no momento em que se encontra a primeira vista no ambiente de trabalho o sujeito se sente energizado e com vigor para o trabalho imposto a ele e encontra certa satisfação à primeira vista

. Aos poucos esta energia começa a esvair, o sentimento de entusiasmo consequentemente desaparece enquanto a carga de trabalho cresce devido a alta demanda de produção ou para a resolução de algum empecilho pelo qual a empresa esteja passando; a dedicação e a vontade de trabalhar deixam lugar para sentimentos como a raiva, ansiedade e depressão, o trabalhador começa a se encontrar diante de uma crise pelo qual se sente esgotado.

As relações interpessoais no ambiente de trabalho também é um fator determinante para a indução do estresse e consequentemente para a evolução sintomática da Síndrome de Burnout. Sendo assim, é analisado a escassez de união dentro do ambiente de trabalho que por consequência ressoa no modelo organizacional. O conflito gerado, de modo direto ou indireto, no ambiente de trabalho gera repercussões negativas e muitas vezes sem iniciativa para a resolução do problema. Podendo assim, gerar frustrações e insatisfações comprometedoras no relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho, refletindo de forma negativa nas ações dos trabalhadores dentro dos serviços impostos a ele.

Segundo (RAMBO, 2019) A Síndrome de Burnout é uma experiência subjetiva interna, pelo qual agrupa os sentimentos e ações consequentemente negativas vividas pelo o sujeito, passando por alterações emocionais, problemas e disfunções psicofisiológicas causando mal-estar, prejudicando tanto a pessoa, quanto a organização.

Ainda analisado pelo mesmo autor a Síndrome de Burnout é um processo pelo qual o sujeito é acometido por uma fraqueza decorrente do tempo no ambiente de trabalho que gera um estresse no profissional e por consequência um desgaste físico e mental. A Síndrome de Burnout por ser um fenômeno psicossocial acomete trabalhadores que desenvolvem suas atividades de forma direta e emocional no ambiente de trabalho

Segundo (FONSECA, 2018) o sujeito ao entrar em uma empresa leva para o ambiente de trabalho problemas do seu cotidiano como: financeiros, vida familiar instável e diversos problemas devido as circunstâncias impostas em sua vida, derivado a isso a junção da rotina do trabalho juntamente com a vida social do sujeito fora do trabalho contribui no desgaste físico e mental do trabalhador, culminando assim em uma maior carga de estresse acumulado no ambiente de trabalho.

4 AS CONTRIBUIÇÕES DA PSICOLOGIA NOS PROCESSOS DE MEDIAÇÃO FRENTE À SÍNDROME DE BURNOUT

O psicólogo tem o papel de compreender a principal queixa do sujeito que o levou a desenvolver a Síndrome de Burnout, compreendendo os fatores desencadeantes, desvendando os supostos motivos que colaboraram para o estado atual que se encontra o sujeito. O psicólogo utiliza a mediação com a finalidade de facilitar o diálogo com o sujeito para promover um caminho que permitirá seguir em frente entendem a principal causa e conseqüentemente, sabendo lidar na situação exposta pelo profissional, auxiliando com a intenção primordial da qualidade de vida do sujeito, pensando em seu bem estar consigo mesmo e ao meio.

A conciliação é utilizada para a solução de um conflito existente, no ambiente de trabalho é aplicado arbitrariamente para auxiliar durante a intervenção na solução de um problema que afeta o trabalhador, a função e o cargo superior que impôs a realização da ação que determina uma alta expectativa nos resultados finais.

O psicólogo abordará possíveis intervenções para que o problema tenha uma resolução que não sobrecarregue o trabalhador e que não decepcione as expectativas do gestor perante o produto final, propondo um possível equilíbrio entre as expectativas do trabalhador, sendo elas consigo mesmo enquanto sujeito e no ambiente de trabalho e analisando as expectativas do empregador perante os resultados do trabalhador, pensando na melhora nas relações afetivas.

Segundo (SANTI, 2014) o psicólogo pode apresentar um papel de mediador entre o sujeito e o ambiente de trabalho, fator pelo o qual eleva as tensões e sintomas para o desenvolvimento da Síndrome de Burnout. A Síndrome de Burnout contém um maior índice em profissionais atuantes a um alto desgaste físico e mental, que não atendem suas expectativas e devido reconhecimento no ambiente de trabalho e pelos seus superiores; contém também habilidades reduzidas em suas tarefas devido estresse e desmotivação. Em ocorrência disso, a sua rotina se torna cansativa e desgastante, causando ao fim conflitos comprometedores a empresa.

Em decorrência do fato abordado anteriormente são analisados: o estado mental e o hábito comportamental que o sujeito desenvolve diante do trabalho empregado por ele e no âmbito em que se encontra. O psicólogo poderá analisar fatores situacionais ocorrentes dentro do ambiente de trabalho que elevam o desgaste do trabalhador e conseqüentemente uma alta carga de estresse.

Segundo (PARMEJANI; TEIXEIRA; ELEUTERIO, 2016) a Síndrome de Burnout apesar de que a maioria dos fatores de ignição estejam presentes no ambiente de trabalho e a exaustão juntamente com o estresse gerado pelo mesmo, tem fatores externos fora do ambiente de trabalho que são contribuintes para gerar a alta carga de estresse no trabalhador, que conseqüentemente acarretara em problemas de saúde e devido em detrimento de tais acontecimentos ira refletir no trabalho, podendo até mesmo causar o desemprego.

Como analisado por (PAGANINI, 2011) e descrito por (RAMBO, 2019):

A despersonalização é o estado psíquico em que o sujeito apresenta dissimulação afetiva, impessoalidade, descomprometimento com resultados, irritabilidade, desmotivação, alienação, desenvolvimento de atitudes depreciativas e cinismo. A despersonalização surge como resposta de enfrentamento aos estressores, porém, acaba gerando distanciamento entre o agente afetado pelo Burnout e as pessoas relacionadas em seu âmbito de trabalho.

Em decorrência do estado psíquico apresentado pelo sujeito, tanto no cotidiano como no dia a dia, o psicólogo deve avaliar o cenário em qual o sujeito se encontra, como também analisar os sentimentos sentidos e externados por ele para então promover uma ação eficaz que repercutirá no sujeito.

Para (RAMBO, 2019) a psicoterapia é extremamente necessária para induzir uma intervenção na Síndrome de Burnout que acarretará resultados positivos, pois o psicólogo promoverá suporte ao paciente para enfrentar as situações e reduzir os sintomas que estão causando uma debilitação em seu desempenho no trabalho e estão repercutindo mal-estar em sua vida pessoal. Os atendimentos psicoterápicos podem ocorrer tanto em sessões individuais ou em grupos, tais ações serão tomadas de acordo com cada caso.

Ainda sobre o mesmo autor (RAMBO,2019) é relatado que a Síndrome de Burnout atualmente já está registrada na Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde, e derivado desta classificação as leis brasileiras que prestam auxílio a doenças acometidas ao trabalhador já reconhecem a Síndrome de Burnout como uma doença causada pelo trabalho.

Como apurado por (RAMBO,2019) os trabalhadores de múltiplas áreas e setores diferentes está havendo uma expansão nos casos da Síndrome de Burnout, derivado de uma realidade sociocultural pela a qual nos encontramos nos dias de hoje. É necessário a realização de exames procedurais afim de analisar pragmaticamente se os pontos de ignição dos problemas apresentados estão diretamente relacionados apenas ao ambiente de trabalho ou a profissão.

O psicólogo deverá avaliar se é o âmbito de trabalho do sujeito que é o causador do estresse do desgaste físico e mental ou se está relacionado também as atitudes da própria pessoa que com o decorrer do tempo acabam deteriorando o ânimo e a vontade de trabalhar e se desenvolver no trabalho.

Vale ressaltar que muitas empresas são afetadas em seus desempenhos e progressões derivado das consequências de não prestar suporte necessário aos seus trabalhadores e conseqüentemente não planejam um método organizacional no ambiente de trabalho e nas funções exaustivas dos seus funcionários. Tal ação acarretará tanto desgaste emocional e físico do trabalhador quanto o estresse, a desmotivação e a despersonalização do sujeito levando-o a desenvolver a Síndrome de Burnout no decorrer do tempo. Por consequência do estado emocional do trabalhador a empresa é afetada diretamente, pois estará com a mão de obra defasada e o seu percentual de progressão conseqüentemente irá decair.

Este cenário pode ser evitado com implementação do psicólogo na empresa que ficará analisando, modulando métodos organizacionais e direcionando tratamento necessário e de qualidade aos profissionais daquele âmbito de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do problema apresentado juntamente com os objetivos propostos no trabalho a Síndrome de Burnout no Ambiente de Trabalho é analisado, com bases nos artigos propostos, que o ambiente de trabalho é um ponto de ignição fundamental para o desencadeamento da Síndrome de Burnout.

Verificou-se que através desse Trabalho de Conclusão de Curso que há possibilidades benéficas ao introduzir um psicólogo para elaborar medidas profiláticas afim de evitar que o trabalhador apresente sinais que induzam a Síndrome de Burnout e medidas organizacionais implantadas no grupo para planejar e elaborar ações evitando o desgaste e a alta carga de estresse do sujeito.

Como abordado ao decorrer do trabalho nota-se que a alta carga de trabalho e pressão imposta para o trabalhador no dia a dia do trabalho é desgastante, desmotivacional e que culmina em uma maior tensão, que ao decorrer do tempo, além dos problemas pessoais do sujeito em sua vida fora do âmbito de trabalho, ele entre em um embate sob suas perspectivas e a realidade pela qual vem enfrentando. Até chegar em um determinado momento em que desgaste físico e mental se tornam insuscetível seguir adiante.

Percebe-se que diante deste cenário quando o sujeito entra no ambiente de trabalho ele se encontra motivado e determinado, mas devido à falta de coordenação e estrutura da organização no âmbito de trabalho acaba se sentindo pressionado a todo instante, ter que lidar com constantes frustrações e com isso perde aos poucos sua motivação e determinação em relação ao trabalho atuante e que conseqüentemente acaba desenvolvendo um estresse acumulativo. Tal sentimento de insegurança, raiva, frustração e desmotivação tornam-se pontos chaves para dar início a um quadro sintomático da Síndrome de Burnout.

Em contrapartida o Psicólogo ao se deparar com as condições do ambiente de trabalho e seu modelo organizacional tende a elaborar métodos para melhorar a organização, dinamização e qualidade de bem-estar dentro do ambiente de trabalho, possibilitando uma queda na pressão gerada nos funcionários, apoio profissional para os trabalhadores da empresa que necessitam de um acompanhamento psicológico e por conseqüência estará beneficiando na queda do estresse e da desmotivação que abrangia os trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ALVES, M. **Causas do absenteísmo na enfermagem: uma dimensão do sofrimento no trabalho.** Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Minas Gerais, UFMG, Belo Horizonte, 1996. ALVES, M. E. **Síndrome de Burnout.** 2017. 16p. Dissertação (Curso de Especialização em Psiquiatria) – Fundação Universitária Mario Martins, [S.I.], 2017.

FONSECA, T. I. **A qualidade de vida no trabalho, o estresse e seus impactos no ambiente de trabalho e a síndrome de Burnout.** 2018. Dissertação (Especialização) – UNIVERSIDADE CANDIDO MENDES. Disponível em: http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/k237741.pdf . Acessado em 10/04/2022

GUIMARÃES, R. S. O. **O absenteísmo entre os servidores civis de um hospital militar.** 2005. 02p. Dissertação (Mestrado) – Fundação Oswaldo Cruz, FIOCRUZ. Escola Nacional De Saúde Pública – ENSP, Rio de Janeiro, 2005.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 6 ed. São Paulo: Atlas Ltda, 2017. 129p.

KANAANE, R. **Comportamentos humanos nas organizações: o homem rumo ao Século XXI.** 1 ed. São Paulo: Atlas. 1994.

MALASCHE, C.; GOLDBERG, J. **Prevention of Burnout: New perspective.** Berkeley, CA: RESEARCHGATE. NET, c1998. Disponível em: www.researchgate.net/publication/222495735. Acesso em 19 de nov. 2021.

PAGANINI, D. D. **Síndrome de Burnout.** 2011. 50p. Dissertação (Pós Graduação Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho) - Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, Criciúma, 2011.

PÊGO, F. P. L.; PÊGO, D. R. **Síndrome de Burnout.** 2015. 6p. Revisão Literária (Pós Graduação em Medicina do Trabalho) – Universidade Evangélica, UNIEVANGELICA, Anápolis, 2015.

SANTI, G. A. **Estresse no ambiente de trabalho uma apresentação à síndrome de Burnout.** 2014. 26p. Dissertação (Trabalho de Conclusão de Curso) – Fundação Educacional do Município de Assis, Assis, 2014.

VIEIRA, I. et al. **Burnout na clínica psiquiátrica: relato de um caso.** Revista de Psiquiatria. Rio Grande do Sul, Porto Alegre, v. 28, n. 3, Dec. 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rprs/a/T5TG8wVZwH6WzfyYqgbVh6c/?lang=pt#>. Acesso em 28 de nov. 2021.

WHO; MND; MNH. **Guidelines for the Primary Prevention of Mental, Neurological and**

Psychosocial Disorders – Organização Mundial da Saúde, Geneva, 2014.

PARMEJANI, R. S; TEIXEIRA, R. M; ELEUTÉRIO, W. N. **A síndrome de burnout e os danos causados dentro de uma organização.** 2016. Dissertação (Trabalho de Conclusão de Curso) – Faculdade Doctum De Administração Da Serra, Serra, 2016. Disponível em: <https://dspace.doctum.edu.br/bitstream/123456789/1555/1/A%20S%C3%8DNDROME%20DE%20BURNOUT%20E%20OS%20DANOS%20CAUSADOS%20DENTRO%20DE%20UMA%20ORGANIZA%C3%87%C3%83O.pdf> . Acesso em 06 de Abr. 2022.

RAMBO, T. B. **Síndrome de burnout: compreensão e ênfase no enfrentamento.** 2019. Dissertação (Trabalho de Conclusão de Curso) – UNIJUÍ – Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul. Disponível em: <https://bibliodigital.unijui.edu.br:8443/xmlui/handle/123456789/6712> . Acessado em 10/04/2022