Capítulo 15

BURNOUT: COMPREENDENDO A EXAUSTÃO PROFISSIONAL

ANA BEATRIZ MESQUITA MARQUES DE ARAÚJO FARIA[1]
CLARA PORTO DE SOUZA[2]
MARIA EDUARDA GALDINO PALMÉRIO[2]
CAIO VINICIUS VIEIRA ALVES[2]
VICTORIA LEMOS DE ALMEIDA SAAD[2]
RAFAEL ANDRÉ SANTIAGO[2]
ISADORA ACERBI MANFRIN[2]
VICTOR BOTELHO COSTA DE OLIVEIRA[2]
ISADORA PEREIRA E FERREIRA[2]
ISADORA BECHARA ROSSI CADELCA[3]
THIEMY HIGUTI MIURA[2]
EDUARDA NATSUMI ANTUNES KOGA[2]
MARIA LUIZA DREVECK ANZILIERO[2]
LUIZ FERNANDO MARIANO REZENDE[2]
ANA BEATRIZ CHAYAMITI[2]

1. *Discente – Medicina na Universidade de Rio Verde (UniRV), Goiás.*
2. *Discente – Medicina na Universidade de Uberaba (UNIUBE), Minas Gerais.*
3. *Discente – Medicina na Faculdade São Leopoldo Mandic, São Paulo.*

Palavras Chave: *"Burnout"; "Estresse ocupacional"; "Esgotamento profissional".*

doi 10.59290/978-65-6029-117-1.15

INTRODUÇÃO

Nos ambientes de trabalho contemporâneos, a exaustão profissional, mais conhecida como burnout, emerge como um fenômeno de significativa relevância. Desse modo, originário do contexto da saúde ocupacional, o burnout é caracterizado por uma resposta prolongada ao estresse crônico no local de trabalho, manifestando-se através de variados sintomas. Por contiguidade, observa-se que sua incidência tem aumentado progressivamente em diversas profissões, representando não apenas um desafio individual para os trabalhadores, mas também um ônus substancial para as organizações e a sociedade como um todo.

O burnout é um termo em inglês que significa algo que parou de funcionar por esgotamento completo de energia (VOLPATO *et al*., 2003 *apud* FREITAS, 2019). Nesse viés, entende-se que a Síndrome de Burnout (SB) identifica um indivíduo com um esgotamento persistente físico, mental e emocional, vinculado diretamente ao ambiente de trabalho, não se restringindo apenas às causas associadas a doenças psicológicas, como depressão e ansiedade, as quais frequentemente são consequências da síndrome (CÂNDIDO & SOUZA, 2017 *apud* FREITAS, 2019).

Desse modo, entende-se que o desenvolvimento do burnout é lento e gradual, muitas vezes não sendo perceptível ao indivíduo afetado. Assim, em alguns casos, pode levar meses ou até anos para serem confirmados por profissionais de saúde, uma vez que seus diversos sintomas (físicos, cognitivos, comportamentais e emocionais) podem ser confundidos com outros distúrbios psíquicos, incluindo a depressão (BRASIL, 2001).

Por contiguidade, nota-se que a intersecção entre doença, trabalho, conceitos de normalidade e patologia é uma preocupação central que permeia o avanço das ciências e influencia as concepções contemporâneas sobre saúde (BATISTELLA, 2007 *apud* COSTA, 2015).

Dessa maneira, observa-se uma tendência em que condições de trabalho adversas estão associadas a uma deterioração da saúde mental e do bem-estar emocional relacionados ao trabalho, o que por sua vez influencia negativamente o ambiente de trabalho. Consequentemente, é necessário implementar medidas para melhorar essas condições, visando promover um efeito oposto: aumentar os afetos positivos e sua manifestação, enquanto reduz os sintomas psíquicos adversos (COSTA, 2015).

O objetivo deste trabalho é analisar os fatores contribuintes para o burnout, investigando suas dimensões físicas e psicológicas, a fim de aprimorar a compreensão da exaustão profissional e identificar estratégias eficazes de prevenção e intervenção.

MÉTODO

Para realizar esta revisão de literatura sobre burnout, foram utilizadas as bases de dados Scielo e PubMed. Nesse viés, essas bases foram selecionadas devido à sua abrangência e ao fato de conterem uma vasta quantidade de artigos científicos revisados nas áreas médica e psicológica.

Por contiguidade, a pesquisa foi conduzida utilizando uma combinação de palavras-chave relevantes para o tema, incluindo "Burnout", "Estresse ocupacional", "Esgotamento profissional" e termos relacionados. Ademais, os critérios de inclusão foram estudos publicados entre os anos de 1990 a 2024, em inglês ou português, que abordassem o tema do burnout em diferentes contextos profissionais.

Por fim, após a aplicação dos critérios de inclusão, os títulos e resumos dos artigos foram revisados para identificar os estudos relevantes. Em seguida, os artigos selecionados foram lidos

na íntegra para avaliar sua adequação e relevância para a revisão.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A principio, determina-se que a síndrome de burnout é um processo desencadeado por níveis excessivos e prolongados de estresse no ambiente de trabalho. Logo, para o diagnóstico, há quatro concepções teóricas que se baseiam na possível origem da síndrome: clínica, sociopsicológica, organizacional e sociohistórica (MUROFUSE *et al*., 2005 *apud* TRIGO, 2007).

A definição mais amplamente aceita da síndrome de burnout baseia-se na perspectiva social-psicológica de Maslach & Jackson (1981). Dessa maneira, essa concepção considera o burnout como uma resposta à tensão emocional crônica decorrente do contato excessivo com pessoas. Nesse viés, o construto é composto por três dimensões inter-relacionadas, porém independentes: (a) exaustão emocional, caracterizada pela falta de energia e entusiasmo, acompanhada pela sensação de esgotamento de recursos, podendo incluir sentimentos de frustração e tensão nos trabalhadores, que percebem a incapacidade de dedicar mais energia ao atendimento de clientes ou outras pessoas, como faziam anteriormente; (b) despersonalização, marcada pelo desenvolvimento de uma insensibilidade emocional que leva o profissional a tratar clientes, colegas e a organização de forma desumanizada; (c) diminuição da realização pessoal no trabalho, caracterizada pela propensão do trabalhador a avaliar-se negativamente, resultando em insatisfação com seu desenvolvimento profissional, declínio no sentimento de competência e êxito, e redução da capacidade de interagir com os outros (MASLACH, 1981 *apud* CARLOTTO, 2006).

Nessa linha de raciocínio, observa-se que trabalhar em condições deletérias pode desencadear danos à saúde tanto física quanto psicológica (COSTA, 2015 *apud* PATRÍCIO, 2021).

Por contiguidade, entende-se que a qualidade do sono é fundamental para manter a homeostasia do organismo. Dessa maneira, é possível observar que pesquisas indicam que distúrbios do sono e insônia desempenham um papel significativo no surgimento de fadiga ou exaustão relacionada ao esgotamento profissional (EKSTEDT *et al*., 2006 *apud* FREITAS, 2019). Ademais, especialmente em mulheres, com alto índice de burnout, relata-se experimentar maior sonolência, uma qualidade de sono inferior e despertares mais frequentes em comparação com aquelas que têm índices baixos (GROSSI *et al*., 2003 *apud* FREITAS, 2019).

Em continuidade, o burnout foi identificado como um risco ocupacional em profissões que abrangem cuidados com a saúde, educação e serviços humanos (GOLEMBIEWSKI, 1999; MASLACH, 1998; MUROFUSE *ET AL*., 2005 *apud* TRIGO, 2007). O reconhecimento do burnout como uma questão de saúde pública levou à sua inclusão na lista de doenças profissionais relacionadas ao trabalho (BRASIL, 1999), refletindo a séria preocupação com suas implicações físicas, emocionais e sociais.

No contexto brasileiro, o Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, estabeleceu o Regulamento da Previdência Social, e seu Anexo II aborda os Agentes Patogênicos responsáveis por Doenças Profissionais. Assim, nota-se no item XII na tabela de Transtornos Mentais e do Comportamento Relacionados ao Trabalho (Grupo V da Classificação Internacional de Doenças - CID-10) identifica-se a "Sensação de Estar Acabado" (conhecida como "Síndrome de Burnout" ou "Síndrome do Esgotamento Profissional") como sinônimos para o burnout, que, na CID-10, recebe a codificação Z73.0 (TRIGO, 2007).

Logo, o marco de até implementar-se um CID à síndrome, ressalta a prevalência e a necessidade de estudos científicos que investiguem a incidência do burnout e os fatores associados a ela em diversas populações (CAMPOS *et al*., 2012 *apud* FREITAS, 2019).

Além disso, constata-se que inúmeras mudanças têm ocorrido no cenário laboral, abrangendo transformações relacionadas à tecnologia, aos modelos de gestão organizacional, à natureza transitória do emprego e ao crescente papel do setor de serviços na economia. Por contiguidade, novas configurações para organizar o trabalho e redefinir as interações humanas com ele estão emergindo. Ademais, funções ocupacionais apresentam atribuições mais diversificadas e complexas; essa evolução demanda novos padrões de qualidade na execução de tarefas, maior qualificação e o desenvolvimento de novas competências por parte dos trabalhadores (BORGES, 2002).

Por contiguidade, é possível observar que indivíduos afetados pelo burnout frequentemente experimentam uma redução significativa em sua produtividade e desempenho no trabalho. Assim, esta diminuição na eficácia profissional pode ter sérias ramificações para a empresa, incluindo custos adicionais com absenteísmo, presenteísmo e rotatividade de pessoal. Além disso, a qualidade do trabalho pode ser comprometida, levando a uma diminuição da satisfação do cliente e reputação da empresa.

Portanto, é do interesse tanto do indivíduo quanto da organização encontrar um equilíbrio saudável que promova a saúde e o bem-estar dos funcionários, ao mesmo tempo em que otimiza a produtividade e o desempenho organizacional. Ademais, investir em programas de prevenção do burnout, promover uma cultura de apoio e respeito no local de trabalho, e implementar estratégias eficazes de gerenciamento de estresse são medidas essenciais para alcançar esse equilíbrio desejado.

Em última análise, reconhecer a importância da saúde mental e do bem-estar dos funcionários não apenas beneficia o indivíduo, mas também é fundamental para a sustentabilidade e o sucesso a longo prazo das organizações.

CONCLUSÃO

De acordo com a World Health Organization (1998), o burnout é reconhecido como um desafio significativo no ambiente profissional contemporâneo. Por contiguidade, a síndrome de burnout e a exaustão profissional representam desafios significativos para a saúde física e mental dos trabalhadores. Assim, as repercussões desses estados podem se manifestar não apenas no aspecto psicológico, mas também no dano físico, afetando negativamente o bem-estar geral. Logo, é crucial reconhecer a importância de estratégias preventivas e intervenções eficazes para diminuir os efeitos prejudiciais desses fenômenos no ambiente de trabalho.

No contexto da prevenção, é fundamental promover uma cultura organizacional que valorize o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, implementando políticas que incentivem pausas adequadas, gestão de carga de trabalho e programas de bem-estar. Além disso, a educação e sensibilização sobre os sinais precoces de burnout podem capacitar os trabalhadores a buscar ajuda quando necessário, contribuindo para uma abordagem proativa na preservação da saúde.

No que diz respeito à intervenção, estratégias que visam o suporte psicológico, a reorganização do trabalho e a promoção de um ambiente de trabalho saudável são cruciais. A implementação de programas de acompanhamento e apoio psicológico pode desempenhar um papel vital na recuperação dos indivíduos afetados.

Além disso, práticas de gestão eficazes, que visam a distribuição equitativa de tarefas e o estabelecimento de limites saudáveis, são essenciais para prevenir a exaustão profissional.

Em conclusão, o reconhecimento precoce, a prevenção proativa e as intervenções adequadas são peças-chave na abordagem integral para diminuir os danos físicos decorrentes da síndrome de burnout e exaustão profissional. Nessa perspectiva, entende-se que ao investir em ambientes de trabalho que promovam a saúde e o equilíbrio, as organizações podem contribuir significativamente para a qualidade de vida e produtividade de seus colaboradores.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BORGES, L. O. *et al*.. A síndrome de burnout e os valores organizacionais: um estudo comparativo em hospitais universitários. Psicologia: Reflexão e Crítica, v. 15, n. 1, p. 189–200, 2002. doi.org/10.17652/rpot/2015.1.490

BRASIL. Decreto nº 3048, de 6 de maio de 1999. Regulamento da Previdência Social. In: Ministério da Previdência e Assistência Social, ed. Brasília, DF: Diário Oficial da União; 1999.

BRASIL. Ministério da Saúde. Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde . Brasília: Ministério da Saúde do Brasil; 2001.

CARLOTTO, M. S.; PALAZZO, L. DOS S.. Síndrome de burnout e fatores associados: um estudo epidemiológico com professores. Cadernos de Saúde Pública, v. 22, n. 5, p. 1017–1026, maio 2006. doi.org/10.17652/rpot/2015.1.490

COSTA, M. T. P., Borges, L. D. O., & Barros, S. C. (2015). Condições de trabalho e saúde psíquica: um estudo em dois hospitais universitários. Revista Psicologia, Organizações e Trabalho, 15(1), 43-58. http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2015.1.490

FREITAS, K. M. Síndrome de Burnout e Sonolência Diurna Excessiva em Professores Universitários. 2019. 60 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Biológicas) - Universidade Federal Rural de Pernambuco, Recife. Disponível em: [https://repository.ufrpe.br/bitstream/123456789/1980/1/tcc_kamilademelofreitas.pdf]. Acesso em: 15 dez. 2023.

PATRÍCIO, D. F. *et al*.. Dimensões de burnout como preditoras da tensão emocional e depressão em profissionais de enfermagem em um contexto hospitalar. Cadernos Saúde Coletiva, v. 29, n. 4, p. 575–584, out. 2021. doi.org/10.17652/rpot/2015.1.490

TRIGO, T. R.; TENG, C. T.; HALLAK, J. E. C.. Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos. Archives of Clinical Psychiatry (São Paulo), v. 34, n. 5, p. 223–233, 2007. doi.org/10.17652/rpot/2015.1.490

WORLD HEALTH ORGANIZATION. Guidelines for the primary prevention of mental, neurological, and psychosocial disorders: Staff Burnout. In: Geneva Division of Mental Health World Health Organization, 1998. p. 91-110.