

SÍNDROME DE BURNOUT NO MEIO ORGANIZACIONAL

Mariana Carolina de Araújo Silva

Rinaldo Conde Bueno

RESUMO

O tema apresenta os resultados encontrados em uma investigação sobre a Síndrome de Burnout no meio organizacional. Fez-se o uso de revisão bibliográfica, estudo de caso e pesquisa documental para melhor aprofundamento do assunto. Como conclusão do estudo notou-se que as formas de organização do trabalho atuais estão aumentando os casos de despersonalização, cansaço emocional, insatisfação pessoal, baixa auto-estima e, conseqüentemente, quadros de depressão. Os objetivos são: analisar de forma mais profunda o perfil dos indivíduos acometidos pela síndrome; propor uma reflexão sobre a sobrecarga emocional no trabalho e sensibilizar a comunidade acerca dos perigos da SB. O artigo foi organizado a partir de estudos dos precursores do Burnout, análise de casos no Brasil e no mundo, estudos de autores acerca de transtornos no trabalho, revisão de estudos de caso e conclusão acerca do assunto.

Palavras-chave: Síndrome de *Burnout*. Sobrecarga emocional. Transtornos Psíquicos.

1 INTRODUÇÃO

As mudanças no meio empresarial estão ocorrendo cada vez mais rápido, no qual há uma demanda por uma renovação constante para acompanhar as tecnologias e os modelos de gestão organizacional. Com isso surgem novos sistemas dentro das empresas, exigindo mais do trabalhador e, em consequência disso, mudanças nas relações do indivíduo consigo mesmo e com o outro.

O presente trabalho propõe demonstrar os efeitos da Síndrome de Burnout (SB) nas organizações, expondo efeitos como: a diminuição da produtividade, o presenteísmo e o absenteísmo, buscando promover a importância da saúde mental do profissional dentro da organização.

O questionamento que dirigiu este tema foi: Como a Síndrome de Burnout afeta a produtividade nas organizações? O meio organizacional vem perdendo cada dia mais em rendimento e bem estar de seus colaboradores, no qual a pressão para acompanhar as exigências do mercado com o aumento de produção vem muitas vezes surtindo um efeito contrário.

O objetivo deste trabalho é realizar uma pesquisa bibliográfica sobre a Síndrome de Burnout no mundo empresarial, buscando identificar os principais riscos para a saúde mental do trabalhador e seus reflexos na esfera pessoal e profissional.

Os objetivos específicos são:

- a) Identificar sinais e sintomas da Síndrome de Burnout no âmbito empresarial para realizar uma reflexão mais profunda sobre este distúrbio.
- b) Analisar o perfil dos indivíduos acometidos.
- c) Propor uma reflexão sobre a sobrecarga emocional do indivíduo no ambiente organizacional.
- d) Sensibilizar a comunidade diante dos reflexos da SB.

A intenção para com esta pesquisa é buscar entender melhor a cultura interna das organizações visando à importância da saúde mental para o funcionamento das instituições. O uso de artigos e estudos de caso foram essenciais para inserção no tema.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Para a Organização Mundial de Saúde (OMS) “Saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não, simplesmente, a ausência de doenças ou enfermidades” (OPAS, 2019). Na década de 1940 o historiador Henry Sigerist

apresentou a tese de que não é possível falar de saúde sem considerar os aspectos sociais. Para o estudioso, um indivíduo só é sadio quando apresenta um bom equilíbrio entre o corpo e a mente e está em sintonia com seu meio físico e social. Percebe-se então que o conceito de saúde vai além dos termos físicos (MELO et al, 2016).

A SB foi apresentada pela primeira vez pelo psicólogo Herbert Freudenberger em 1974, na Alemanha, que diagnosticou a si mesmo como portador do transtorno. *Burnout*, traduzida do inglês significa “queimar-se por completo”, no qual este desgaste emocional leva o indivíduo ao ponto máximo do esgotamento e cansaço profissional (ALVES, 2017).

2.1 Doenças Psíquicas no Brasil

No Brasil, cinco a cada dez afastamentos do serviço são causadas por doenças mentais, no qual a depressão ocupa o primeiro lugar. Os gastos aproximados são de 2,2 bilhões de reais por ano para os cuidados de 1,5 milhões de pessoas, números levantados pela Unifesp (Universidade Federal de São Paulo) junto com a OMS (Organização Mundial da Saúde) e o Ministério da Saúde.

Esta realidade faz com que o número de ações trabalhistas venha crescendo cada vez mais, sendo que estes trabalhadores atestam que os transtornos são decorrentes do ambiente de trabalho.

Os indivíduos confrontam com diversas situações desafiadoras durante todos os dias, em várias esferas da vida, de forma que o bem estar mental é mantido de acordo com a capacidade que este tem de adaptação as mudanças. É de extrema relevância investigar o ponto em que o trabalho interfere na fragilidade de cada ser, podendo desencadear doenças psíquicas.

2.2 Um panorama sobre as doenças psíquicas e os precursores da Psicologia do Trabalho

O psiquiatra e psicanalista francês Christophe Dejours (1992) afirma que a organização do trabalho não sentencia o trabalhador à doença mental, mas que esta pode desestabilizar o equilíbrio psicossomático deste indivíduo. Assim, segundo o autor, “é provável que uma parte não negligenciável da morbidade somática observada entre os trabalhadores tenham sua origem numa organização do trabalhador inadequada” (DEJOURS). Tornando necessário que a organização facilite o livre exercício mental, evitando o desencadeamento de uma disfunção comportamental que tornaria este indivíduo mais propenso a doenças mentais e somáticas.

Em congruência com a afirmação de Dejours, o também psiquiatra francês Le Guillant et al (2006) acredita que algumas especificidades na estrutura de funcionamento do trabalho, podem sim deixar o indivíduo mais propenso a eclosão de quadros psicóticos. Em seu trabalho “A neurose das telefonistas”, o autor explicita a realidade das atendentes de centrais telefônicas parisienses na década de 1950, no qual grande parcela destas parecia sofrer de distúrbios mentais e nervosos. São relatados sintomas como: ansiedade, angústia, taquicardia, dores de cabeça, irritabilidade, falta de concentração, desmotivação, insônia, distúrbios alimentares, etc. O autor faz um levantamento dos sintomas mais comuns que levaram a chamada “síndrome geral da fadiga nervosa”, sendo os fatores iniciais o aumento relevante dos esforços de atenção, trabalho repetitivo (mecânico), grosseria por parte dos clientes, recepção de avaliações injustificadas de outros e a necessidade de alcançar metas.

As telefonistas possuem alteração de humor, apesar de serem consideradas calmas antes de algum tempo nesta função, e se irritam com pequenas situações. Utilizam-se de frases do trabalho no dia-a-dia de maneira quase involuntária (despertadas muitas vezes pelo som de um sino), após o dia de trabalho sentem a cabeça “vazia”, buscam chegar em casa rapidamente para deitar, o que na maioria dos casos não significa que elas conseguiram dormir. Possuem grande queda da capacidade intelectual, tendo distúrbios de atenção, dificuldade na leitura de textos simples, não encontram argumentos facilmente em conversas, enxergam “palavras alinhadas umas ao lado das outras”. Ao saírem do trabalho preferem caminhadas longas ao ar

livre, pois a menção de uma simples frase pode desencadear uma crise nervosa. Há relatos de que quando chegam em casa continuam irritadas com o marido, com os filhos (estes muitas vezes se tornam crianças agitadas e com distúrbios do sono), parecem totalmente indiferentes às tarefas domésticas, deixando a casa e seus pertences constantemente em desordem. Durante o dia apresentam um quadro de hipersonia que afeta diretamente na sua produção no trabalho, mas durante a noite são acometidas pela insônia, no qual possui adormecimento tardio, sono leve e agitado e na maioria dos casos insuficiente para o descanso, seguido de cefaléia pela manhã (LE GUILLANT et al, 2006).

Le Guillant et al (2006) afirmam que o constante estado desses sintomas faz com que as telefonistas tornem-se sem energia, indiferentes aos familiares e as atividades que antes proporcionavam prazer como trabalhos domésticos e pequenas viagens. Os dias de folga parecem não compensar o cansaço da semana, levando a outros distúrbios mais graves como a depressão e a anorexia. Os autores demonstram que os reflexos de condições de trabalho abusivas podem levar a condições psíquicas extremas, no qual o indivíduo desenvolve diversas doenças e alterações mentais, de difícil reversão. O intuito desses estudos é apresentar uma pesquisa quantitativa e qualitativa que demonstre os efeitos que indivíduos diferentes podem sofrer sobre as mesmas condições desgastantes de trabalho. Buscando contextualizar as mudanças na forma de trabalho ao longo dos anos, em diversas sociedades e diferentes culturas, focalizando no aumento da cobrança nas diversificadas formas de produção.

2.3 História da Síndrome de Burnout

Freudenberger foi um psicanalista considerado o precursor do estudo sobre esgotamento profissional. O termo original *Burnout*, como já citado, que significa “queimar-se por completo”, foi implementado no universo da psiquiatria em 1974, fato este que nos indica a ocorrência desse fenômeno há décadas, anteriormente ao apontamento do psicanalista. Essa síndrome é caracterizada pelo sentimento de exaustão, frustração que são causados por um excesso de desgaste mental, identificando um desequilíbrio psíquico de cunho depressivo. Seus estudos

ganharam novos complementos entre 1975 e 1977, no qual o autor acrescentou a fadiga, irritabilidade, sobrecarga de trabalho, aborrecimento, inflexibilidade e rigidez a sua definição geral. Suas pesquisas foram feitas com sua experiência pessoal e com profissionais da área de saúde, que mantinham contato direto com pacientes. Com seu estudo o autor se autodiagnosticou como portador da SB (FREUDENBERGER, citado por FIGUEIRÊDO, 2016). Pode-se que inferir que antes dessa categorização da SB como uma afecção mental baseada em estudos e evidências, outro autor, de forma diversa, mas não menos significativa, tratou dessa dinâmica de trabalho com conseqüências psicofísicas. Foi Charles Chaplin, que em 1936, com seu filme “Tempos Modernos” abordou de forma impactante o que havia surgido no período pós Depressão de 1929 e que seria a tônica da vida laboral do mundo moderno.

Voltando a Freudenberg (citado por FIGUEIRÊDO, 2016) o alemão define a síndrome como um “estado de fadiga ou frustração devido à devoção a uma causa, modo de vida ou relação que não produz a recompensa desejada” (FREUDENBERGER, citado por FIGUEIRÊDO, 2016). Na década da publicação, este conceito se baseou nas formas de produção no qual havia uma forte tendência de pressão no trabalho e estresse neste ambiente. Pode-se de dizer que a realidade não mudou muito da década de 1970 até os dias atuais, quando o assunto são as formas de organização dos sistemas de trabalho.

O indivíduo é testado e desafiado diariamente a superar números e a si próprio com o objetivo de alcançar metas que parecem inalcançáveis. Fora do ambiente de trabalho ele deve cumprir os padrões básicos em todas as esferas de sua vida para ser socialmente aceito. Além de tudo existe ainda a pressão interna, no qual este indivíduo se cobra a forçar-se até o limite (AMBROSIO, 2013).

Maslach (citado por FIGUEIRÊDO, 2016) em seu profundo estudo sobre trabalhadores em seu meio organizacional deu origem ao *Maslach Burnout Inventory* (MBI) que mede os sintomas da SB em forma de escala para um diagnóstico do transtorno. Esta se tornou a medida de pesquisa mais utilizada no âmbito da SB. A partir dessa referência é possível realizar avaliações dos níveis de SB de acordo

com os escores de cada uma, no qual altos escores significam exaustão mental e despersonalização e baixos escores apontam alto grau de Burnout.

2.4 Sintomas e fatores de risco

O trabalho engloba boa parte da vida do indivíduo. Estima-se que 1/3 do tempo do indivíduo é vivido no trabalho, e com isso torna-se indispensável que esse preserve a sua integridade física e mental. O bem estar se dá pelo equilíbrio entre a satisfação na atividade profissional e na vida pessoal. Porém, muitas vezes o exercício de sua função não traz realizações para o indivíduo, fazendo com que este se sinta exausto e insatisfeito. Para Alves (2017) esse estado de insatisfação, se prolongado, pode vir a se tornar outros problemas no trabalho como a diminuição do nível de produção, o presenteísmo (no qual o indivíduo só está de corpo presente) e o absenteísmo (o indivíduo começa a se ausentar de seu cargo).

A SB se dá por longos e duradouros períodos de tensão e/ou estresse no trabalho e seus efeitos aparecem de forma gradual e silenciosa, se agravando com o passar do tempo. A fadiga emocional engloba sentimentos de fracasso, desesperança, insegurança, solidão, derrota, depressão, baixa auto-estima, baixa energia, cansaço, raiva, podendo levar a alterações bioquímicas como cefaléias, perda de apetite, dores no corpo e distúrbios do sono. Há um afastamento afetivo que provoca desapego, falta de empatia e sensação de alheamento diante dos outros. No caso da baixa satisfação no trabalho o indivíduo sente como se não conseguisse progredir, o trabalho parece não evoluir, levando a uma diminuição da motivação. Esses fatores podem provocar o afastamento social, a queda de responsabilização sobre suas tarefas, conflitos no trabalho, procrastinação e aumento de atrasos e faltas no trabalho (TRIGO, TENG, HALLAK, 2007).

Para diagnosticar a SB é necessária a avaliação do comportamento do indivíduo levando em conta o ambiente de trabalho. Para qualificar os riscos dessa síndrome, quatro dimensões são consideradas: o indivíduo, o trabalho, a organização e a sociedade (MASLACH, apud FIGUEIRÊDO, 2016)

Segundo Trigo, Teng e Hallak (2007), as condições organizacionais compreendem a forma de organização da empresa perante o indivíduo. O exagero de normas e da burocracia impossibilita a autossuficiência individual, a evolução do processo de participação criativa e a tomada de decisões, gerando uma insatisfação no colaborador, demandando mais tempo e esforço. Esses acontecimentos favorecem o atraso na execução de tarefas. O sentimento de falta de direção e falta de reconhecimento pelos seus feitos podem provocar a falta de confiança, consideração e respeito entre os integrantes da equipe. A percepção de ineficiência, inércia e falta de reconhecimento da qualidade do trabalho gera a percepção de impedimento de ascensão profissional.

Características individuais e traços de personalidade podem influenciar no desenvolvimento da SB. Indivíduos competitivos, com necessidade de controle do ambiente, mais sensíveis, exigentes, perfeccionistas e com baixa tolerância para erros são mais suscetíveis aos efeitos do Burnout. As mulheres são mais acometidas pela exaustão emocional, enquanto os homens apresentam maior índice de distanciamento afetivo e despersonalização (TRIGO; TENG; HALLAK, 2007). Para esses autores, trabalhos que envolvem sobrecarga, excesso de demanda e que excede sua capacidade produtiva geram mais efeitos negativos sobre o indivíduo. O sentimento de injustiça perante colegas, desigualdades salariais entre membros do mesmo cargo, limitações no suporte, condições precárias para efetuar o trabalho e dificuldade de relacionamento dentro da organização podem provocar sentimentos de desconsideração, descaso, desamparo, impotência e solidão. Contendas geradas por altas expectativas a respeito do papel desempenhado e o real papel exercido, conflito diante da divergência entre o real desempenho e o que lhe foi cobrado, além das normas, metodologias, direitos, regras e objetivos informados com clareza insuficiente na organização favorecem a instauração da SB.

Fatores sociais como a carência de amparo familiar e social, excesso de horas de trabalho, responsabilização por tarefas fatigantes para manutenção de determinada posição social de prestígio, falta de tempo para lazer e descanso interferem diretamente no desempenho do profissional, aumentando a insegurança nas atividades desenvolvidas, seja no âmbito social, profissional ou pessoal (TRIGO; TENG; HALLAK, 2007).

3 METODOLOGIA

Para constituição deste artigo foram utilizadas: pesquisa bibliográfica, pesquisa documental, pesquisa exploratória e estudo de caso para uma maior compreensão de um tema ainda não tão corrente. Apresenta ainda natureza básica, no intuito de analisar diferentes sociedades para um melhor aprofundamento no tema para promoção de uma reflexão acerca de casos de Burnout no meio organizacional.

3.1 Pesquisa bibliográfica

Gil (2008) acredita que a pesquisa bibliográfica seja elaborado à partir de materiais já existentes, constituído por artigos científicos e livros, no qual parte dos estudos exploratórios podem ser definidos como bibliográficas. Possui como principal vantagem a cobertura vasta de um fenômeno, se tornando indispensável quando se trata de fatos históricos.

3.2 Pesquisa documental

De acordo com Fonseca (2002) A pesquisa documental segue a mesma linha da pesquisa bibliográfica, enquanto a bibliográfica utiliza fontes como livros e artigos científicos a documental explora fontes mais diversificadas como: tabelas estatísticas, jornais, revistas, relatórios, documentos oficiais, cartas, filmes, fotografias, pinturas, tapeçarias, relatórios de empresa, vídeos de programa de televisão, etc.

3.3 Pesquisa exploratória

Segundo Gil (2008) a pesquisa exploratória tem como objetivo central o esclarecimento de conceitos, buscando elaborar hipóteses para estudos futuros, proporcionando uma visão geral, abrangente e completa acerca do tema para uma melhor delimitação do mesmo. Geralmente abrange levantamento bibliográfico e documental.

3.4 Estudo de caso

Yin (2010) acredita que o estudo de caso é um estudo empírico que busca averiguar um fenômeno contemporâneo de maneira profunda em seu cenário da vida real, principalmente nos casos no qual os limites entre o fenômenos e o contextos não possuem clareza evidente.

De acordo com Alves-Mazzotti e Gewandsnajder (2006) os exemplos mais recorrentes para este estudo são os que evidenciam apenas uma unidade: um indivíduo, um pequeno grupo, uma instituição, um programa ou um evento. Sendo possível também o estudo de casos múltiplos, no qual estes são dirigidos simultaneamente: vários indivíduos os várias instituições.

4 PESQUISA E ANÁLISE DE DADOS

O esgotamento emocional no meio organizacional pode ser considerado como um fracasso que alcança a totalidade da existência pessoal, em função das atuais formas de gestão do trabalho e da vida social. Com isso é possível identificar fatores que podem desencadear um esgotamento emocional que atinge tanto a visão do indivíduo tem de si mesmo quanto a dos outros dentro do sistema organizacional (CASTRO, 2013).

Na Europa estima-se que 50 a 60% das faltas no trabalho estejam relacionadas ao estresse e doenças depressivas; nos Estados Unidos grandes empresas admitiram que estes distúrbios são os principais fatores para afastamento do trabalho. (DÉRIOT, citado por CASTRO, 2013)

Para Nishiyama e Johnson (citado por CASTRO, 2013) o JPM (Sistema de Gestão Japonês) mesmo apresentando excelentes resultados no que tange a aumento de produtividade e redução de custos através de uma rígida política de disciplina, levou aos colaboradores a diversos problemas de saúde mental. Nakayama e Amagasa (citado por CASTRO, 2013) afirmam que o suicídio causado pelo excesso de trabalho vem aumentando.

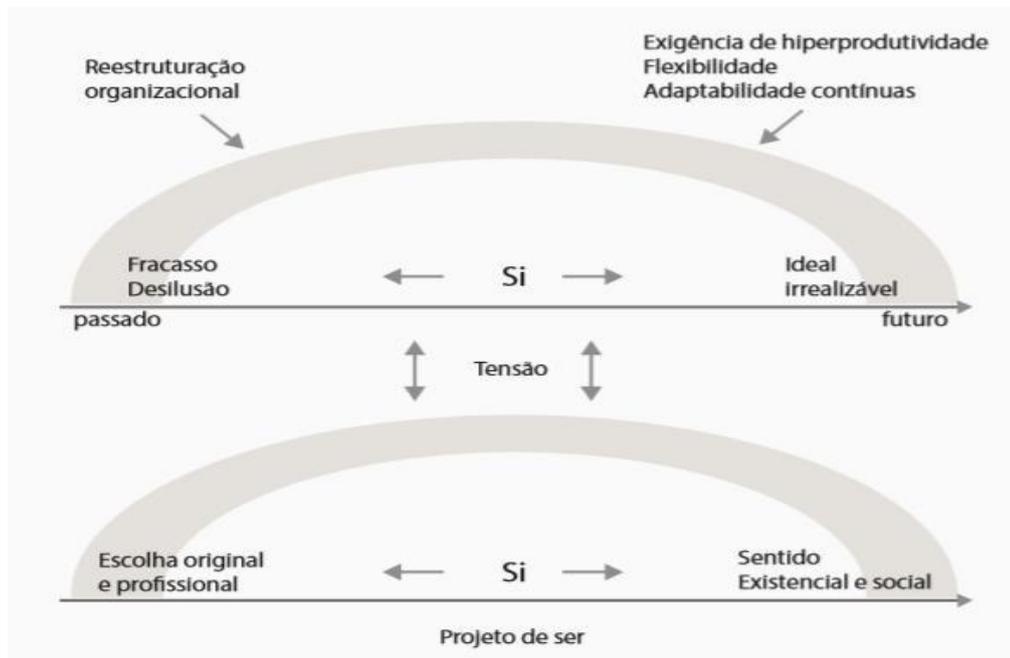
É possível observar que o *burnout* tem aumentado seus índices à medida que os países crescem industrialmente, e isto tem favorecido o aparecimento de outros problemas mais extremos, como o suicídio (CASTRO, 2013). Para este autor a SB possui uma complexidade histórica, que pode ser dividida em três níveis distintos: o primeiro nível é representado pelo psíquico-existencial, o segundo pela complexidade organizacional e o terceiro nível pelo sentido do processo histórico.

O nível psíquico-existencial é representado tanto pelo sujeito quanto pelo projeto de ser, constituída por uma escolha feita na infância, uma profissional feita durante o processo de transição entre adolescência para a idade adulta e uma associação importante com o trabalho, condutora de um significado existencial e social. Segundo Sartre (citado por CASTRO, 2013) as escolhas da criança são norteadas pelo mundo familiar e social. A escolha profissional é definida por um acontecimento totalizante do histórico individual, projetando uma realização futura desejada. Por fim, a relação do indivíduo com o trabalho ganha sentido social de forma gradativa, no qual este interioriza o ideal institucional e o valor social e organizacional. O contraponto do desejo de realização e a frustração causada pela exigência interna e externa podem levar a um quadro de *burnout* de acordo com (CASTRO, 2013).



Fonte: Castro (2013)

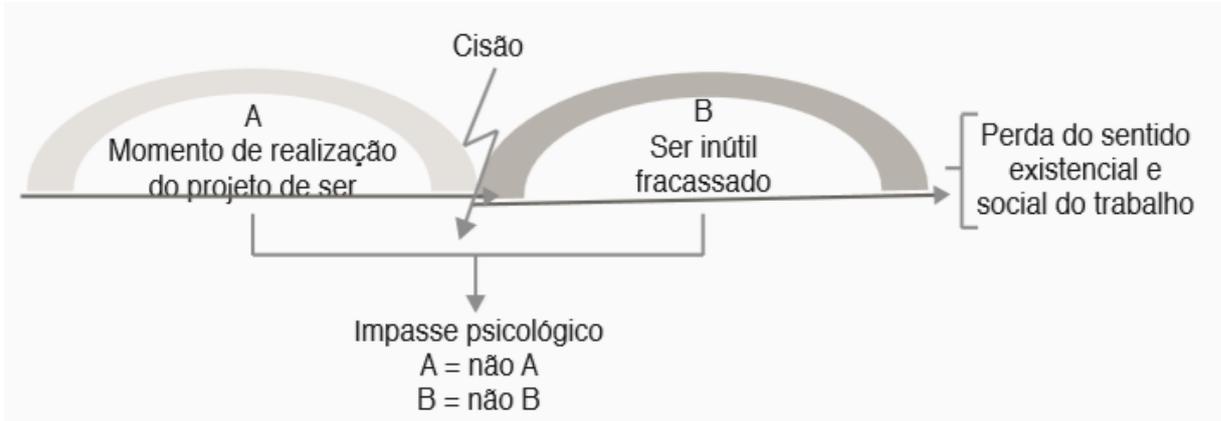
O nível de investigação psíquico-existencial de *burnout* revela um fracasso do projeto de ser, que está ligado pelo conjunto da história individual abalada por uma profunda mudança das relações de trabalho e da atividade organizacional (CASTRO, 2013)



Fonte: Castro (2013)

O nível organizacional é correspondente a forma de organização das formas de trabalho na sociedade. A tensão entre os trabalhadores e as formas de produção tomaram maior notoriedade com discursos sobre saúde mental a partir do surgimento do novo sistema de gestão, que emergiu nos países industrializados na década de 70, fortalecidas pela crise da economia no início da década (CASTRO, 2013).

A crise de acordo com Castro (2013) gerou uma reivindicação por humanização no trabalho e formas de organização social, além de uma necessidade de otimização das formas do trabalho e economia de recursos nas organizações. Gaulejac (2007) acredita que o ideal da nova mentalidade gerencial seja deixar de lado a ideia de exploração a alienação, para voltar-se para uma linha de modernização levando em conta o desenvolvimento pessoal.



Fonte: Castro (2013)

A nova lógica de gestão se torna ambígua já que coloca como ideia central dois sistemas de sentidos opostos: um econômico-financeiro, sustentado pela superprodução e redução máxima de custos e outro existencial e social, sustentado pela busca por realização pessoal (GAULEJAC, 2007).

O terceiro sentido, o do processo histórico explicita que o indivíduo na atualidade se sente sobrecarregado no ambiente de trabalho, de modo que as exigências, expectativas, a necessidade de produzir mais em menos tempo e o desejo por um ideal irrealizável o torna cada dia menos sociável.



Fonte: Castro (2013)

A “padronização” do trabalhador e a eliminação das identidades coletivas no cerne das organizações substituí o sentido social do trabalho qualitativo, por um sentido econômico-financeiro, gerando um valor puramente quantitativo. No plano de existência individual o sujeito tem como objetivo o trabalho para o alcance de produtividade e desempenho. Quando se fala do plano organizacional, a mudança vem por meio da mentalidade gerencial, que cobra metas excessivas, deteriorando o sentido social em detrimento da satisfação de um determinado grupo (CASTRO, 2013).

Finalmente fica em evidência o fracasso do projeto ser, segundo a nova corrente de pensamento capitalista surgido nos anos 1970. O aumento da pressão na produção de bens e serviços e a diminuição de laços sociais, fez com que o trabalho tivesse cada vez com menos sentido. A SB como parte considerável do mal estar no trabalho nos últimos tempos, se mostra resultante à partir da complexidade histórica, da modificação dos meios de produção fordista-taylorista para os princípios do *new management*, levando ao surgimento de várias correntes questionadoras do novo formato organizacional.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo analisou os indícios da existência da Síndrome de Burnout no meio organizacional. Os resultados identificados nos atentam para a importância da organização como reguladora do relacionamento entre as variáveis na vida do indivíduo, que associa os aspectos organizacionais (coletivos e mais abrangentes) em contraposição aos aspectos individuais.

Com o fim da Guerra Fria o sistema internacional se tornou predominantemente capitalista, influenciando diretamente os meios de produção. A cultura gerencial no qual o colaborador produz mais, em menos tempo focando na redução de gastos fez com que o número de transtornos psíquicos aumentasse nas organizações, provocando efeitos contrários, como ocorrências de presenteísmo, absenteísmo e suicídio. O fenômeno do Burnout é muito recente, já que os estudos sobre este transtorno se intensificaram somente após a metade do século passado, a saúde

mental tem se tornado foco central dos debates atuais, buscando conciliar o aumento da produção com a segurança do trabalhador, seja ela física ou mental.

A desumanização do indivíduo no que tange a falta de autonomia, ao trabalho repetitivo, excessivo, padronizado faz com que este sinta como seu trabalho se torne sem importância, desinteressante e muitas vezes sem sentido. O atual desafio da sociedade gira em torno da mudança nas formas gerenciais para a melhoria na produção de bens e serviços, gerando lucro, diminuindo gastos e promovendo o bem estar individual.

O aumento dos debates acerca da SB pode levar a identificação de traços do distúrbio possibilitando diagnósticos precoces, viabilizando um tratamento adequado ao profissional, e posteriormente gerar mudanças significativas nas formas de produção, afim de evitar o avanço da *Burnout*. Medidas que geram um ambiente de trabalho melhor para os indivíduos, e conseqüentemente uma melhoria no padrão de existência da sociedade.

BURNOUT SYNDROME IN THE ORGANIZATIONAL AREA

ABSTRACT

The theme presents the results found in an investigation about Burnout Syndrome in the organizational environment. Bibliographic review, case study and documentary research were used to better understand the subject. As a conclusion of the study, it was noted that the current forms of work organization are increasing the cases of depersonalization, emotional tiredness, personal dissatisfaction, low self-esteem, and consequently depression. The objectives are: to analyze more deeply the profile of individuals affected by the syndrome, to propose a reflection on the emotional overload at work and to sensitize the community about the dangers of BS. The article was organized as follows: Study of the precursor to Burnout, analysis of cases in Brazil and worldwide, study of authors about work disorders, review of case studies and conclusion on the subject.

Keywords: Burnout syndrome. Emotional overload. Psychic Disorders.

REFERÊNCIAS

ALVES, M. E. **Síndrome de Burnout**. Psychiatry on line Brasil. Disponível em: Marcelo Echenique Alves, Porto Alegre, julho de 2017. Acesso em 05 abril 2020.

ALVES-MAZZOTTI, A. J.; GEWANDSNAJDER, F. **O método nas ciências naturais e sociais**: pesquisa quantitativa e qualitativa. São Paulo: Pioneira, 1998.

AMBROSIO, G. **O nexo causal entre depressão e trabalho**. Revista LTr. Vol.77, nº02, fevereiro de 2013.

CASTRO, F. G. **Burnout e complexidade histórica**. Rev. Psicol., Organ. Trab. Florianópolis, v. 13, n. 1, p. 49-60, abr. 2013 . Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572013000100005&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 9 setembro 2019.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**.3º ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

FIGUEIRÊDO, T. S. **BURNOUT**: uma análise da síndrome nos profissionais da contabilidade da cidade de Campina Grande –PB.Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) Universidade estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais, 2016.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

LE GUILLANT, L. **Escritos de Louis Le Guillant**: da ergoterapia à psicopatologia do trabalho.Petrópolis, RJ: Vozes, 2006.

MELO, E. M, SILVA, J. M, AKERMAN, M, BELISÁRIO. S. A. **Promoção de Saúde: autonomia e mudança.** Belo Horizonte: Folium, 2016. (Coleção Promoção de Saúde e Prevenção da Violência; v.1).

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DE SAÚDE - OPAS, 2019. Indicadores de saúde: elementos conceituais e práticos. Disponível em: <https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=14401:health-indicators-conceptual-and-operational-considerations-section-1&Itemid=0&limitstart=1&lang=pt>. Acesso em 03 Set. 2019.

TRIGO. T.R, TENG. C.T, HALLAK. J.E.D. Síndrome de Burnout ou estafa profissional e os Transtornos Psiquiátricos. **Rev. Psiquiatr. Clín.** 2007; 34(5): 223-33.

YIN, R. K. **Estudo de caso:** planejamento e métodos. 4. Ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.