

ETEC PROFESSOR CARMELINO CORREA JUNIOR

Habilitação Profissional Técnica de Nível Médio em Técnico em Recursos Humanos

ANA LÍVIA DE OLIVEIRA SILVA
LARA BEATRIZ GARCIA DE ALMEIDA
MARIA EDUARDA MENDONÇA FRADIQUE
RODRIGO OLIVEIRA DE ALMEIDA PRADO

SÍNDROME DE BURNOUT E O INDIVÍDUO

Resumo: O Trabalho de Conclusão de Curso irá analisar a Síndrome do Esgotamento, conhecida popularmente como "Burnout", um distúrbio psíquico de cunho depressivo que afeta o comportamento, desempenho profissional e as relações do indivíduo devido à sensação de cansaço físico e mental, que é causado por estressores laborais. Visando verificar as formas que os profissionais no Departamentos de Recursos Humanos se movimentam para encontrar soluções para esse problema.

A motivação para a realização desse trabalho se deve ao melhor reconhecimento do esgotamento físico e mental dos colaboradores, além de analisar o impacto da patologia pelos profissionais de Recursos Humanos para a intervenção, além de apontar defasagens e despreocupações existente em algumas instituições com relação a saúde mental e o bem-estar dos seus contratados.

Temos como objetivo definir as medidas dos profissionais de RH, com relação à saúde psíquica e a conexão dela com a longevidade e bem-estar dos contratados dentro de suas respectivas instituições. Com finalidade de analisar as principais causas presentes em uma organização, na conjuntura atual que afetam o estado emocional dos jovens entrantes no mercado de trabalho.

Abstract: This paper will analyze the Burnout Syndrome, popularly known as "Burnout", a psychological disorder of depressive nature that affects the behavior,

professional performance and relationships of the individual due to the feeling of physical and mental fatigue, which is caused by work stressors.

The aim is to verify the ways in which professionals in the Human Resources Department move to find solutions to this problem.

The motivation for this work is due to the better recognition of the physical and mental exhaustion of employees, as well as to analyze the impact of the pathology by Human Resources professionals for intervention, and to point out the gaps and lack of concern existing in some institutions regarding the mental health and well-being of their employees.

Our goal is to define the measures of HR professionals in relation to mental health and its connection with the longevity and well-being of the employees within their respective institutions. With the purpose of analyzing the main causes present in an organization at the current juncture that affect the emotional state of young entrants to the labor market.

INTRODUÇÃO

No trabalho sobre a Síndrome do Esgotamento, abordaremos a patologia de cunho laboral e buscaremos explorar os sintomas da síndrome e as maneiras que levam a melhora do caso, partiremos dos conceitos do psicólogo alemão Herbert J. Freudenberger que conceituou a síndrome e a partir disso veremos suas relações com outras doenças como a ansiedade e depressão, questões comportamentais que interferem nos meios sociais do indivíduo, os afastamentos profissionais, baixa produtividade no ambiente de trabalho e como isso afeta a vida pessoal do funcionário que desenvolve a patologia, tentaremos analisar a forma que os profissionais na área da psicologia analisam e tratam fazendo assim um conectivo para o que pode ser feito no processo de qualidade total buscado pelas empresas e instituições a fim de atender seus clientes com excelência.

Temos como objetivo contribuir para o estudo da doença colaborando com aqueles que estudam recursos humanos e psicologia laboral, além de definir as medidas de ambas as áreas para que o problema possa ser solucionado e erradicado dentro do ambiente de trabalho.

Desejamos compartilhar informações relacionadas a saúde mental para aqueles que se interessem na psicologia laboral ou cursos técnicos e superiores em Recursos Humanos.

Saúde mental é um tópico a ser debatido dentro de um ambiente laboral, pois a partir do entendimento da psique do indivíduo teremos acesso a questões fisiológicas e emocionais, por isso o grupo entrou em um consenso para a execução do trabalho, tendo como justificativa a necessidade do entendimento lógico da mente de um ser que está constituindo um grupo dentro de uma instituição.

METODOLOGIA

Para o trabalho a metodologia utilizada foi a revisão bibliográfica que constitui um processo de levantamento, análise e descrição de publicações científicas de uma determinada área do conhecimento. Ela também é chamada de revisão de literatura, referencial teórico ou fundamentação teórica.

1 – O QUE É SÍNDROME DE BURNOUT?

O termo Burnout tem como significado “queimar fora” popularmente conhecida como síndrome do esgotamento que afeta a psique e integridade física de um indivíduo no ambiente e no momento de realizações de tarefas laborais.

Foi conceituada pelo alemão Herbert J. Freudenberger em 1974, psicólogo e psicanalista que deu notoriedade à doença. A patologia possui a definição de exaustão física, mental e emocional que exclusivamente apresenta relação com ambientes laborais, com isso a incapacidade de realizar tarefas cotidianas em âmbito profissional, já em situações cotidianas o indivíduo se mostra bem e disposto para realização de tarefas, domésticas ou extracurriculares por exemplo.

A doença tem semelhança com o estresse, e pode resultar em manifestações físicas e psicológicas, porém em cada caso o indivíduo reage de um jeito diferente sob tais circunstâncias. A falta de tratamento leva a uma piora do caso podendo assim afetar externamente o trabalhador, com aparição de sintomas mais fortes podendo-se desenvolver ansiedade, síndrome do pânico, depressão,

isolamento social e levar ao suicídio. Nessas situações o clima no ambiente laboral costuma ser crítico e inóspito, sendo ações como abusos sexual, moral, de poder, humilhações e bullying como predominantes para desenvolvimento dos problemas e questões mencionados acima. Em tais termos deve-se observar mais de perto e realizar um tratamento mais avançado para não ocorrer infelicidades com a vida de uma pessoa. A adversidade que surge com uma incompatibilidade do relacionamento indivíduo na área profissional além de ações abusivas e que ferem a moral do funcionário também pode-se dar como razão a falta de reconhecimento do valor pessoal do trabalhador no âmbito empresarial/industrial.

A síndrome do esgotamento pode afetar qualquer indivíduo, e é de responsabilidade de uma empresa ter profissionais capacitados em recursos humanos e em psicologia para auxiliar no caso da identificação da doença dentro do espaço laboral, assim evitando o 'Turnover' e afastamentos em demasiado por grandes períodos.

Na década de setenta desenvolveu-se o conceito de Síndrome de Burnout a partir da suposição de que existe uma tendência individual na sociedade moderna a incrementar a pressão e estresse ocupacional, particularmente nos serviços sociais. Essa síndrome é desenvolvida a partir de problemas existentes no ambiente de trabalho, e se reflete em atitudes negativas, como exaustão física e emocional, diminuição da realização e produtividade profissional, e despersonalização do indivíduo, afetando assim a qualidade de vida do empregado que, conseqüentemente, prejudica o rendimento e a produtividade do funcionário na organização, afetando a empresa como um todo. Basicamente, pretende-se abordar a importância de um ambiente de trabalho saudável, tanto psicologicamente quanto fisicamente, para os fins de qualquer empresa que busca a qualidade de vida dentro do trabalho, e mostrar como um profissional psicologicamente estável rende muito mais para uma organização.

Segundo Dejours “pode-se entender estresse associado ao trabalho como um conjunto de perturbações psicológicas ou sofrimento psíquico, associado às experiências de trabalho, desencadeando o chamado estresse ocupacional”. (DEJOURS,1987, apud, SILVA, 2010, p. 16-17). E Cooper afirma que:

O estresse ocupacional é um problema de natureza perceptiva, resultante da incapacidade em lidar com as fontes de pressão no trabalho tendo, como conseqüências, problemas na saúde física,

mental e na satisfação no trabalho, afetando não só o indivíduo como as organizações” (COOPER, 1993, apud, SILVA, 2010, p.16-17)

Chiavenato reforça que o ambiente pode gerar o estresse:

Através do autoritarismo do chefe, a desconfiança, as pressões e cobranças, o cumprimento do horário de trabalho, a monotonia e a rotina de certas tarefas, a falta de perspectiva e de progresso profissional e a insatisfação pessoal como um todo são os principais provocadores de estresse no trabalho. (CHIAVENATO 1999, pg. 377)

Pode-se afirmar que as questões salariais, o clima organizacional, a relação interpessoal, a forma de liderança, a pressão constante pelo resultado imediato, implicam em más condições de trabalho, e assim surgem os problemas emocionais como estresse, sentimento de ansiedade crônica, irritabilidade, síndrome do pânico, depressão, entre outros. A partir desses problemas, pode se desenvolver três sintomas sérios, que seriam a exaustão emocional, que é a falta de energia e entusiasmo, a despersonalização, que é a insensibilidade emocional, e falta de realização profissional, que é a autoavaliação profissional negativa. E são essas as três características marcantes da Síndrome de Burnout, e o importante é que cada indivíduo saiba reconhecer as suas próprias prioridades e definir limites para não afetar a sua qualidade de vida e da organização.

2- SINTOMAS DO BURNOUT

A Síndrome de Burnout apresenta-se como uma síndrome complexa que na maioria das vezes acarreta consequências variáveis, já que estas estão presentes a nível psicológico, físico e de conduta. Entre os sintomas mais comum, podemos citar os problemas psicossomáticos, a diminuição do rendimento e as atitudes negativas como modo de encarar a vida.

Ao falarmos de efeitos psicológicos, podemos nomear tais consequências como:

Problema psicossomáticos

Atitudes negativas relativamente a si mesmo

Depressão

Sentimentos de culpabilidade

Ansiedade

Aborrecimento

Baixa tolerância à frustração

Abuso de drogas

Segundo Chiavenato: "estar satisfeito é estar em equilíbrio. Para se obter um nível de equilíbrio psicológico, todo indivíduo passa pelo ciclo motivacional". (CHIAVENATO 1999, pg.235).

Já quando citamos o efeito da síndrome no contexto organizacional resulta em:

Diminuição de rendimento

Atitudes negativas relativamente ao trabalho

Falta de motivação (perante o trabalho)

Absentismo (Abandonar as tarefas)

Atrasos frequentes

Largas pausas

Insatisfação

Restrição do compromisso assumido

Para Nadler e Lawler: "QVT é a grande esperança das organizações para atingirem altos níveis de produtividade, sem esquecer a motivação e satisfação do indivíduo" NADLER, LAWLER (1983)

Já no contexto ambiental pode-se mencionar:

Atitudes negativas perante a vida em geral

Queda na qualidade de vida pessoal

MCCONNELL (1982) propõe um esquema de sinais e sintomas presentes na Síndrome de Burnout, que podem ser apresentados pelo indivíduo: o Sinais e sintomas físicos: são sintomas e sinais físicos similares aos do estresse ocupacional. Alguns sintomas possíveis são: a fadiga, a sensação de exaustão (cansaço crónico), a indiferença ou frieza, a sensação de baixo rendimento profissional, frequentes dores de cabeça, distúrbios gastrointestinais, alterações do sono (insônia) e ainda dificuldades respiratórias. Os sintomas deste ato: existem graves alterações no comportamento que em sua grande maioria afetam os colegas, familiares. Já sintomas psicológicos: podem aparecer mudanças, tais como, trabalhar cada vez mais de uma forma mais intensa, com sentimento de impotência diante as situações de vida ocupacional, assim como um sentimento de confusão e de inutilidade, irritabilidade, pouca atenção a detalhes, aumento do absentéismo ocupacional, aumento do sentimento de responsabilidade exagerada ou fora de contexto perante uma situação de doença, atitudes negativas, de rigidez, com baixo nível de entusiasmo, levando para casa os problemas do trabalho.

O consumo de álcool e de drogas, é um refúgio para amenizar os efeitos do cansaço e do esgotamento

3-TRATAMENTO

Em direção a esses indícios, nota-se que a doença do esgotamento se alimenta de muitos sentimentos interligados, para abordar de forma clara, é fundamental encarar e se conformar com o devido procedimento de recuperação. Como foi mencionado por Maslach e Leiter: “Cada vez mais o burnout atinge um maior número de assalariados” (MASLACH, LEITER 1997) isso dificulta bastante sua atuação dentro da instituição que está empregado.

Com o intuito de tratar essa síndrome, são necessárias algumas mudanças na rotina. Em relação de sua prevenção, precisa se ter autocuidado, reconhecimento dos primeiros sinais, supervisão médica, dependendo do grau que se encontra mudar de setores na própria empresa, e alguns treinamentos para orientar o indivíduo a lidar com estressores (Causadores do estresse).

O tratamento desse transtorno exige:

- Cognitiva emocional: Que é usada para modificar seu comportamento.
- Acupuntura: Que é usada para equilibrar energia vital utilizando pontos do próprio corpo do paciente.

Competências emocionais como:

- Autonomia Emocional: Para administrar a si mesmo e ter atitudes positivas.
- Consciência Emocional: Conhecer as devidas emoções.
- Regulação Emocional: Responder adequadamente às situações vivenciadas.
- Psicoterapia: Tratamento que busca curar as doenças que se localizam na mente.

Portanto, sendo evidente que a doença pode ser agravada durante o tempo, várias vítimas não se curam com a psicoterapia e terão que optar pelos medicamentos, como antidepressivos, ansiolíticos e remédios controlados. No entanto, o mais indicado é agir de formas naturais, em razão de alguns medicamentos causarem o vício no indivíduo que o consome.

É importante que todos os trabalhadores conheçam a síndrome, para que ela seja apresentada podendo ser prevenida e exposta perante os todos departamentos.

No interior de toda empresa, sempre necessitamos do máximo de atenção, não só com os sintomas do esgotamento, mas sim com a própria saúde do colaborador, existem diversas leis e modos de prevenir várias doenças causadas ao longo do expediente.

Encontram-se inúmeras proporções dentro da psicologia, e uma delas é a relacionada ao trabalho, ela é totalmente destinada à saúde e ao bem estar dos devidos funcionários. A psicologia enxerga que a produtividade e os resultados são propósitos secundários, pois é essencial que a higidez venha em primeiro lugar diante de qualquer consequência.

Essa determinada área toma conta de todos os processos de organização de dentro do estabelecimento para melhor conforto do seu colaborador, como:

- Mudanças no ambiente de trabalho: O ambiente em que o operário realiza suas tarefas diárias interfere muito no seu bem-estar e na capacidade de efetuar seus afazeres de forma confortável e sem prejudicar sua saúde mental e física.
- Aplicação de novos métodos: A modificação dos métodos utilizados pelo trabalhador também deverá ser mudada para sua melhora com a relação entre o emprego e sua vida pessoal, ou até mesmo a maneira que se é tratado pelos supervisores de trabalho.

A aplicabilidade da psicologia do trabalho tenciona assegurar a saúde e disposição de todos os contratados, com isso, muitos profissionais dão o retorno certificando que após a aplicação desse método, se encontram mais tranquilos e sem a agonia que o próprio transtorno causa no cidadão

Algumas organizações demandam o programa da CIPA (comissão interna de prevenção de acidentes), que determina algumas regras para agregar na saúde do seu funcionário, porém essa organização está mais focada em acidentes, não a sua condição relacionada a transtornos mentais. Apesar disso, muitas tarefas podem ser organizadas e modificadas focando nos fenômenos mentais, como por exemplo, uma boa ginástica laboral antes de começar o longo dia de expediente. A ginástica laboral é um movimento realizado por uma pessoa com especialidade em fisioterapia, ou por algum gestor da empresa, dando a oportunidade de fazer com que o funcionário relaxe e fique com a mente mais disposta. São selecionados vários exercícios que ajudam a descansar o corpo e a própria mente, diversos alongamentos distintos a fim de repousar o colaborador.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A síndrome do esgotamento apresenta ser um problema real que pode afetar a todos que estão inseridos em um ciclo social profissional, onde vários fatores são responsáveis pelo desenvolvimento da patologia. É de suprema preocupação e responsabilidade de indivíduos capacitados como psicólogos, o departamento de recursos humanos e assistência social conduzir processos de

comunicação e tentativas de melhora com trabalhos alternativos que possam ajudar com a resolução do problema segundo Gardner: “a inteligência interpessoal, a habilidade de lidar e entender as carências e necessidades do outro, o resgate do entrosamento e a comunicação eficiente e eficaz são necessários neste mundo globalizado” GARDNER (apud WOOLFOLK, 2000: 109-110). Assim, entende-se que a presença de um quadro sintomático da Síndrome de Burnout é extremamente preocupante, na medida em que afeta significativamente uma das capacidades mais importantes da prática docente. A saúde e qualidade de vida são necessidades básicas dentro de qualquer âmbito, seja ele profissional, familiar, pessoal entre qualquer outro, o ser humano precisa ter o melhor funcionamento da sua psique para produzir em sua vida, ainda mais no atual mundo capitalista onde não é visto como prioridade o bem-estar e felicidade de um indivíduo, fazendo o ser viver de forma infeliz, abusiva e com a saúde precária.

AGRADECIMENTOS

Gostaríamos de agradecer imensamente aos docentes Elaine Pini, Deodato Borges, Andréa Richinho, Marcelo Valeriano, Juliano Silva, Vanderson Campos, Fabiano Storti, Maria Angélica Araújo e nossa querida diretora da Etec Agrícola de Franca, Fátima Lespinassi que colaboraram para a realização do trabalho e além disso para nossa evolução pessoal ao longo dos últimos 3 anos de curso técnico em Recursos Humanos, somos muito gratos por todas as aulas que tivemos, tudo que aprendemos e pelo que passamos, tudo isso contribuiu significativamente para nos tornarmos quem somos hoje.

Muito obrigado pelo ano de 2022 e por toda experiência adquirida nesse período letivo, hoje nos vemos aptos para o mercado de trabalho e para realizar todas tarefas seja em cursos, faculdade, fóruns, projetos e outros agradecemos a oportunidade de falar sobre saúde mental nesse Trabalho de Conclusão de Curso e por todo apoio que recebemos dos nossos colegas de turma e professores.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

FREUDENBERGER, H. J. (1974). **Staff burnout**. Journal of Social Issues, 30, 159-165.

GARDNE, Howard. (2000) **Psicologia da educação e da aprendizagem**. Livro p.109-110

GOULART, Edward; LIPP, Marilda. **Estilo de liderança e stress: uma pesquisa em escolas estaduais de ensino fundamental**, 2010.

SILVA, E. **O estresse ocupacional dentro das empresas, uma preocupação a mais para os gestores**. 2012. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/o-estresse-ocupacional-dentro-das-empresas-uma-preocupacao-a-mais-para-os-gestores/66969/>> Acesso em 12 de Ago 2022.

SILVA, Juliana. **Estresse Ocupacional e suas principais causas e consequências**. 2010. Trabalho Aluno. Disponível em: http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/k213171.pdf Acesso em 25 de Set 2022.

SCHMITZ, Giliane Aparecida. **Síndrome de Burnout: uma proposta de análise sob enfoque analítico-comportamental**. 2015. Dissertação (Mestrado em Análise do Comportamento)- Universidade Estadual de Londrina.

SILVA, Juliana. **Estresse Ocupacional e suas principais causas e consequências**. 2010. Trabalho Aluno. Disponível em: http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/k213171.pdf Acesso em 22 Abr 2022.

SILVA, E. **O estresse ocupacional dentro das empresas, uma preocupação a mais para os gestores**. 2012. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/o-estresse-ocupacional-dentro-das-empresas-uma-preocupacao-a-mais-para-os-gestores/66969/>> Acesso em 14 de Mai 2022.

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

DA NADLER, EE LAWLER -**Dinâmica organizacional**, 1983 – Disponível em: psycnet.apa.org. Acesso em 13 de Abr 2022.