

Burnout

a Síndrome de Esgotamento
pelo Trabalho



O trabalho não deveria adoecer ninguém, mas adoece. Ele pode ser fonte de realização profissional às pessoas, mas da mesma forma, gerar problemas por insatisfação e até de exaustão, afetando tanto a saúde de pessoas quanto a qualidade de serviços prestados. As organizações deveriam proteger trabalhadores(as), mas muitas vezes descuidam. Com isso, muitas pessoas podem se perguntar como outras não se percebem adoecidas à tempo de reversão, mas infelizmente essa é uma realidade, sendo preciso **“ligar o alerta”** para não passarmos por isso.

É importante termos atenção a nossos sinais e também aos dos colegas de trabalho, combatendo o *burnout* por um esforço sinérgico de **cuidado mútuo**.

CUIDAR-SE
CUIDAR
ACEITAR CUIDADOS

Não há vida sem estresse, nem trabalho sem ele. Contudo, é preciso combater o estresse no trabalho, minimizando-o para não se tornar crônico e gerador de sofrimento por distúrbios emocionais ligados a ele: a **Síndrome de *Burnout* (ou Síndrome do Esgotamento Profissional)**.

Reserve o termo “*burnout*” especificamente para designar o estresse profundo e crônico oriundo do trabalho. Não banalizado, ele aponta sua gravidade.

Uma pessoa muito impactada por estresse vivido em outras áreas de sua vida pode mostrar exaustão emocional, contudo, nesse caso, não seria *burnout*.

Burnout é algo grave e exige conhecimento de suas **causas, sintomas e consequências** para que nos protejamos dos fatores de risco a ele e não sermos fatores de risco à saúde dos que nos cercam no trabalho.



Sendo o *burnout* decorrente de um estado de tensão emocional e do estresse crônico na dinâmica do trabalho, ele não surge de uma hora pra outra, desenvolve gradativamente.

Carlotto; Palazzo (2006, p.1023) o consideram uma “etapa final das progressivas tentativas de lidar com os fatores de estresse no trabalho”, assim, é um fenômeno psicossocial de **agravamento de algo que já teria merecido atenção e não a recebeu devidamente.**

- *as pessoas não se percebem facilmente adoecendo, sendo mais fácil essa percepção apenas no pico do acometimento.*
- *as pessoas e as instituições não se percebem facilmente como fatores do adoecimento de pessoas por burnout (até resistem a aceitar que possam ter participação nisso) e precisam ser claramente alertadas.*



Muitos pensam assim: “Como pode ‘Fulano(a)’ ter ficado adoecido(a) pelo trabalho se eu trabalho no mesmo cargo, no mesmo setor, com as mesmas pessoas e não fiquei doente?

Deve ser mentira, frescura”.

Ocorre que a experiência em um ambiente de trabalho não é vivida do mesmo modo pelas pessoas, chamamos isso de “ser uma experiência subjetiva”.

Assim, o que uma pessoa “aguenta” num ambiente de trabalho, outra tem senso crítico diferente, condição emocional diferente, capacidade de resiliência diferente. As pessoas se relacionam com esse ambiente de modo diferente quer por suas características pessoais ou outras questões. Com isso, cada um(a) sente a seu modo e o que incomoda muito a um(a), não incomoda tanto a outro(a).



O que é *Burnout*?

Do inglês “*burn*” (queimar) e “*out*” (fora), é como um “queimar pra fora”, “consumir-se de dentro pra fora em combustão”.

Burnout é um distúrbio psíquico descrito em 1974, e constará como doença no CID-11 em 2022. É especificamente relacionado ao trabalho pela cronicidade de estresse que não foi devidamente administrado, levando à exaustão.

A OMS descreve saúde como um completo estado de bem-estar biopsicossocial; então, no *burnout*, todas as esferas desse estado são comprometidas, todas as esferas da saúde.

Trabalhadores(as) que atuam com muitos envolvimento interpessoais diretos, intensos, contínuos, atendendo pessoas são mais suscetíveis ao *burnout*, mas também se dá por ambientes com qualidade de vida no trabalho muito baixa, com violências e maior exigência de produtividade.

O que o *Burnout* causa e quais os seus sinais?

O *burnout* leva a afastamentos para cuidado de saúde, aposentadorias precoces, absenteísmo e *turnover* (rotatividade) nas equipes, sendo ruim tanto para a pessoa quanto para a organização.

A literatura sobre *burnout* fala em sintomas através de fases do distúrbio, contudo, está associado a:

fadiga, dores de cabeça, perda de memória, distúrbios de sono, dificuldade de concentração, alterações no humor e no apetite, elevação da pressão arterial, dores musculares, problemas gastrointestinais, alteração nos batimentos cardíacos etc.

O diagnóstico de *burnout* não é feito apenas pelos sintomas apresentados pela pessoa, mas pelo cruzamento desses ao relato da dinâmica do trabalho.

Maslach; Jackson (*Apud*: CARLOTTO; PALAZZO, 2006) entendem o *burnout* como reação à tensão emocional crônica por lidar excessivamente com pessoas, gerando:

● **Exaustão emocional**

falta de energia e entusiasmo, sentimento de esgotamento de recursos, frustração, percepção de não mais haver a mesma energia para atender pessoas.

● **Despersonalização**

insensibilidade emocional que faz atender pessoas (mesmo colegas da equipe) de modo desumanizado, frio, cínico, impessoal, rude, indiferente.

● **Diminuição da realização pessoal no trabalho**

autoavaliação negativa, sentimento de infelicidade e insatisfação com seu desenvolvimento profissional, dúvidas sobre sua competência, potencial de sucesso e capacidade de interagir com outras pessoas.

Falta de vontade de ir ao trabalho;
Desânimo crescente, gradual ou perda do prazer para atividades laborais;
Dores genéricas e imprecisas;
Percepção vaga de não estar bem;
Comprometimento das relações com colegas de trabalho, tensão e perda de qualidade;
Pensamentos de perseguição e boicote por parte de chefes e colegas;
Busca de mudança de setor ou de cargo/setor/instituição;
Faltas e licenças médicas recorrentes;
Absenteísmo, ausentismo e evitação de participações de decisões em equipe;
Habilidades e capacidades comprometidas, com erros ocupacionais cada vez mais frequentes;
Lapsos de memória, atenção dispersa ou difusa;
Doenças psicossomáticas e automedicação;
Uso intensificado de álcool para alívio e busca de prazer;
Despersonalização, cinismo, sarcasmo;
Uso recorrente de outras drogas lícitas ou ilícitas;
Pensamentos de autodestruição, ideação suicida;
Comprometimento da atividade laboral, afastamento do trabalho por saúde (e até aposentadoria com nexo causal);

Percebendo o *Burnout*

Num ambiente de cuidados mútuos, no qual colegas de trabalho se ajudam e auxiliam a chefia, é muito comum que antes que a própria pessoa se perceba adoecida, sejam os colegas de trabalho que percebam os sintomas e hajam queixas por parte das pessoas atendidas pelo(a) profissional. Somente depois, pelas evidências dos *feedbacks* recebidos, a própria pessoa percebe que não está bem, e pensa em buscar ajuda.

Parte disso se explica pelo perfil desses profissionais: pessoas super responsáveis com o trabalho e inclinadas à busca de resiliência para enfrentar os desafios diários, ou seja, pessoas que tentam ser fortes o tempo todo.

Seja forte na justa medida...

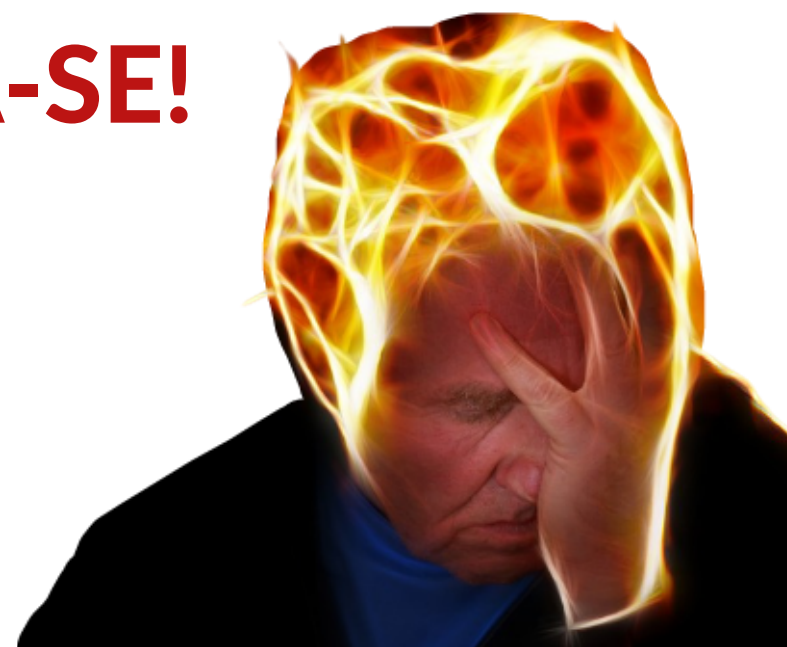
Pode ocorrer **exaustão emocional** naqueles(as) que tentam ser fortes por longos períodos.

O *burnout* é entendido por Barroso; Guerra (2013) como a “**Síndrome da Desistência**”, o que não é fácil vivenciar para quem sempre foi comprometido(a) com o trabalho.

Por isso, exercite sua empatia e tente pensar no sofrimento de uma pessoa vivendo *burnout*. Imagine quantas vezes ela pensa em interromper a carreira e quantas vezes pode até mesmo ser violentamente sugerida a sair da equipe por gerar desconfortos no trabalho.

É preciso impedir o *burnout*! É preciso SOLIDARIEDADE.

**NÃO BANALIZE O ESTRESSE
NO TRABALHO
NÃO SE ACOSTUME A ELE.
PROTEJA-SE!**



***Burnout* em Docentes**

A docência tem suas atividades descritas sob o tripé **ensino, pesquisa e extensão**, compromissos estes já bem exigentes e marcados por estresse contínuo da produtividade e busca de progressão. Somam-se a isso, agravando o cenário e risco de *burnout*, compromissos com um quarto papel que pode passar despercebido: a **gestão**.

Assim, devem tomar muito cuidado quando assumem cargos de chefia pois mesmo sendo excelentes em suas áreas específicas de formação, podem não ter preparo e competências de gestão, que precisariam ser desenvolvidas.

O que fazer?

- Solicitar capacitações internas e/ou externas à Instituição, ou;
- Decline, não aceite assumir aquilo que sabe ser além dos seus limites. Compreender o “não” precisa ser um esforço de toda equipe.

Burnout em Técnicos Administrativos

Múltiplos fatores interferem nas atuações técnicas-administrativas, podendo levar ao *burnout*. Destaca-se a necessidade de haver equilíbrio na proporção de servidores docentes e técnicos administrativos pois quando se eleva o número de docentes, elevam-se aulas, turmas, pesquisa, extensão, demandas internas de servidores e de alunos, fatores que implicam diretamente no trabalho dos técnicos!

É preciso atenção:

- à sobrecarga e respeito a horários de trabalho/férias/descansos
- à necessidade de um ambiente de valorização, respeito, e compreensão sobre o fato de que os técnicos-administrativos lidam com muitos atendimentos internos e externos, sendo possível que relações interpessoais descuidadas, os/as adoeçam.

**UM AMBIENTE PSICOLÓGICO SEGURO
AJUDA ÀS MUDANÇAS!**

Burnout e demais trabalhadores(as)

Além dos servidores concursados, existem outros tipos de vínculos trabalhistas na UFRRJ como terceirizados, contratados temporários e servidores públicos reingressados pela Lei 8878 de 1994. Todos esses trabalhadores(as) interagem nos mesmos ambientes de trabalho com diferentes pessoas e podem também sofrer de *burnout* ou outros agravos.

A preocupação com o *burnout* deve se voltar a todos os vínculos e estes trabalhadores(as) não podem ser invisibilizados em suas necessidades de saúde no trabalho. A Promoção em Saúde da CASST/UFRRJ reconhece a importância de cada trabalhador(a) da UFRRJ e está pronta a acolher todos(as), independente de seu vínculo trabalhista.



O *Burnout* e a organização!

O *burnout* pode atingir qualquer um numa organização, não tendo motivos para poupar até mesmo chefias. Agora que você conhece os sintomas do *burnout*, avalie a gravidade que há em chefias acometidas. Como podem cuidar de suas equipes sem que estejam bem?

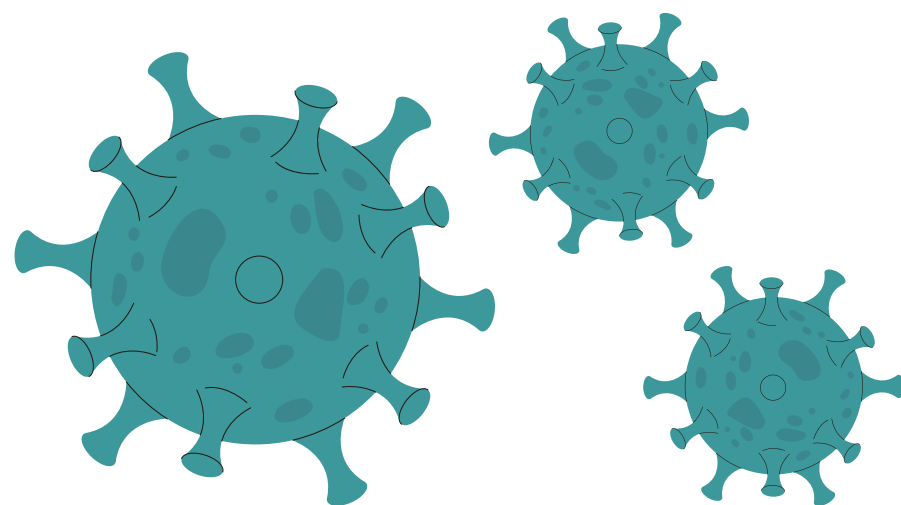
É preciso um compromisso firme de combate ao *burnout*, que é especialmente grave porque afeta tanto a vida das pessoas que o desenvolvem, quanto a organização como um todo, já que esta é feita de pessoas; estando elas adoecidas produzem menos e mais frequentemente se afastam por licença para cuidados de saúde.

Toda organização deve ter muito interesse em não permitir ambientes promotores de *burnout* e agir rapidamente para não permitir seu desenvolvimento.

***Burnout* na Pandemia**

A pandemia de COVID-19, além dos riscos de contaminação, trouxe mudanças ao mundo do trabalho incorporando novos estresses aos que já existiam nas atuações profissionais e ambientes laborais, demandando a busca de condições para priorizar o fator humano e reduzir vulnerabilidades. Com isso, interações para o trabalho, presenciais ou remotas, podem estar se mostrando como agravos ao risco ao *burnout*, sendo preciso avaliar necessidades de adequação à saúde e bem-estar no trabalho.

O conhecimento é um poderoso caminho para tal, assim, a Equipe de Promoção em Saúde da CASST/UFRRJ vem elaborando materiais de orientação e cuidado com a saúde na pandemia.



O que fazer?

Nem tudo é *burnout*. Contudo, se ao ler esse material você se percebe sob contínuo estresse relacionado ao trabalho e apresentando fatores de risco e sintomas aqui descritos, cuide-se: procure ajuda profissional para um diagnóstico diferencial.

Além de cuidar-se, também é importante cuidar das condições de trabalho para que o *burnout* não seja desenvolvido.

Procure pela equipe de saúde do trabalhador.



Referências bibliográficas:

BARROSO, S.M.; GUERRA, A. da R. P. Burnout e qualidade de vida de agentes comunitários de saúde de Caetanópolis (MG). Cadernos Saúde Coletiva. 2013, v. 21, n. 3, pp. 338-345.

BORGES, L.O. et al. A Síndrome de Burnout e os Valores Organizacionais: Um Estudo Comparativo em Hospitais Universitários. Psicologia: Reflexão e Crítica, 2002, 15(1), pp. 189-200.

CARLOTTO, M.S.; PALAZZO, L. dos S. Síndrome de burnout e fatores associados: um estudo epidemiológico com professores. Cadernos de Saúde Pública [online]. 2006, v. 22, n. 5, pp. 1017-1026.

FERREIRA, E.C.; PEZUK, J.A. Síndrome de Burn-out: um olhar para o esgotamento profissional do docente universitário. Avaliação, Campinas; Sorocaba, SP, v. 26, n. 02, p. 483-482, jul. 2021.



Estamos em trabalho remoto e disponíveis
em nossos meios eletrônicos aos trabalhadores da UFRRJ.

Caso tenham dúvidas ou sugestões entrem
em contato pelo e-mail:

casst-progep@ufrrj.br

 institucional.ufrrj.br/casst

   @casstufrrj