

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

AYRON FELIPE MEDEIROS DOS SANTOS
EMERSON CORREIA DE ANDRADE
LUCAS HENRIQUE DOS SANTOS CUNHA

**A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: O papel do
gestor na prevenção de Burnout**

RECIFE

2023

AYRON FELIPE MEDEIROS DOS SANTOS
EMERSON CORREIA DE ANDRADE
LUCAS HENRIQUE DOS SANTOS CUNHA

A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: O papel do gestor na prevenção de Burnout

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado ao Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel(a) em Administração de Empresas.

Professor Orientador: Dr. Jadson Freire Silva

RECIFE

2023

Ficha catalográfica elaborada pela
bibliotecária: Dayane Apolinário, CRB4- 2338/ O.

S237q Santos, Ayrton Felipe Medeiros dos.
A qualidade de vida no trabalho: o papel do gestor na prevenção de burnout / Ayrton Felipe Medeiros dos Santos; Emerson Correia de Andrade; Lucas Henrique dos Santos Cunha. - Recife: O Autor, 2023.
17 p.

Orientador(a): Dr. Jadson Freire Da Silva.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA. Bacharelado em Administração, 2023.

Inclui Referências.

1. Síndrome de burnout. 2. Estresse. 3. Qualidade de vida. 4. Gestão. I. Andrade, Emerson Correia de. II. Cunha, Lucas Henrique dos Santos. III. Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA. IV. Título.

CDU: 658

AYRON FELIPE MEDEIROS DOS SANTOS
EMERSON CORREIA DE ANDRADE
LUCAS HENRIQUE DOS SANTOS CUNHA

A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: O papel do gestor na prevenção de Burnout

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado ao Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel(a) em Administração de Empresas.

Prof. Dr. Jadson Freire da Silva (Orientador)
Departamento de Administração
Centro Universitário Brasileiro (UNIBRA)

Prof.^a. Dr^a Nome do Membro da Banca 1
Departamento de Engenharia Civil
Universidade Federal de Pernambuco

. Prof. Dr^a. Nome do Membro da Banca 2
Departamento de Engenharia Civil
Universidade Federal Rural de Pernambuco

Recife, ____ de _____ de 2023.

NOTA: _____

Catálogo na fonte

Dedicamos o presente estudo à toda nossa família.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos primeiramente à Deus por seu amor incondicional.

A nossa família pelo incentivo constante;

Aos colegas de turma pelo companheirismo durante toda trajetória;

O nosso professor e orientador, Jadson Freire da Silva, por sua dedicação e empenho em nos ajudar a concluir mais essa etapa;

A educação não transforma o mundo.

A educação muda pessoas,

Pessoas mudam o mundo.

(Paulo Freire)

A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: O papel do gestor na prevenção de Burnout

Ayron Felipe Medeiros dos Santos
Emerson Correia de Andrade
Lucas Henrique dos Santos Cunha
Jadson Freire da Silva

RESUMO

A Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional, como também é conhecida, é desenvolvida mediante a situações desgastantes de estresse físico e emocional no ambiente de trabalho, geralmente ligado a alta demanda e responsabilidade excessiva, o que resulta na perda do sentido da relação do trabalho com o colaborador, de modo que qualquer esforço pareça inútil em sua percepção. O objetivo do presente consiste em mapear as discussões sobre a síndrome de burnout na administração e as contribuições sobre a qualidade de vida no trabalho. Trata-se de uma revisão literária, tendo sua pesquisa bibliográfica sido realizada através de busca em bancos de dados eletrônicos, tais como o *Scientific Electronic Library Online* (Scielo), o da Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (Lilacs), no *National Library of Medicine* (Medline) e na biblioteca de uma Instituição de Ensino Superior (IES). Foram identificadas as seguintes palavras-chaves: Síndrome de Burnout; Estresse; Qualidade de Vida; Gestão. Para a pesquisa foram considerados apenas os artigos publicados entre os anos de 2009 a 2022, limitados a humanos, incluindo-se publicações nos idiomas português, inglês e espanhol. Conclui-se que a síndrome de burnout é uma questão significativa que afeta as empresas. Os altos índices de agentes estressores presentes nos ambientes corporativos podem contribuir para o desenvolvimento dessa síndrome entre os funcionários. O burnout não apenas afeta negativamente a saúde e o bem-estar dos indivíduos, mas também tem consequências adversas para as empresas, como baixa produtividade, aumento do absenteísmo, alta rotatividade de funcionários e clima organizacional negativo.

Palavras-chaves: Síndrome de Burnout; Estresse; Qualidade de Vida; Gestão.

ABSTRACT

The Burnout Syndrome or Professional Exhaustion Syndrome, as it is also known, is developed through exhausting situations of physical and emotional stress in the work environment, usually linked to high demand and excessive responsibility, which results in the loss of the sense of the relationship with the I work with the collaborator, so that any effort seems useless in his perception. The objective of the present is to analyze the studies related to quality of life at work and Burnout, suggesting tools that collaborate with the administrator to identify, understand and reduce generating elements. This is a literary review, and its bibliographical research was carried out through a search in electronic databases, such as the Scientific Electronic Library Online (SciELO), the Latin American and Caribbean Literature in Health Sciences (Lilacs) , in the National Library of Medicine (Medline) and in the library of a Higher Education Institution (HEI). The following keywords were identified: Burnout Syndrome; Stress; Quality of life; Management. For the research, only articles published between 2009 and 2022, limited to humans, were considered, including publications in Portuguese, English and Spanish. It is concluded that the burnout syndrome is a significant issue that affects companies. The high rates of stressors present in corporate environments can contribute to the development of this syndrome among employees. Burnout not only negatively affects the health and well-being of individuals, but also has adverse consequences for companies, such as low productivity, increased absenteeism, high employee turnover and negative organizational climate.

Keywords: Burnout Syndrome; Stress; Quality of life; Management.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
2	REFERENCIAL TEÓRICO	13
2.1	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	13
3	METODOLOGIA	18
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO	20
4.1	RESULTADOS.....	20
4.2	DISCUSSÃO	21
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	25
	REFERÊNCIAS	26

1 INTRODUÇÃO

Mediante a globalização e mudança do estilo de vida atrelado a evolução tecnológica, as doenças psicossomáticas têm apresentado um crescimento significativo na população brasileira.

Em janeiro de 2022 a OMS classificou a Síndrome de Burnout (SB) como um fenômeno ocupacional (CID 10-Z73). A Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional, como também é conhecida, é desenvolvida mediante a situações desgastantes de estresse físico e emocional no ambiente de trabalho, geralmente ligado a alta demanda e responsabilidade excessiva, o que resulta na perda do sentido da relação do trabalho com o colaborador, de modo que qualquer esforço pareça inútil em sua percepção (SAMPAIO, 2009.).

O termo "Bournout" foi criado por Herbert Freudenberger, que é definido como "um estado de esgotamento físico e mental com origem intimamente ligada à vida profissional (FONTES, p.15, 2020)". Segundo pesquisas da Isma-BR (INTERNATIONAL STRESS MANAGEMENT ASSOCIATION NO BRASIL, 2023), a síndrome tem acometido cerca de 30% dos brasileiros, o que equivale há mais de 33 milhões de habitantes.

Observando o exposto da doença, os sintomas são mais severos que os causados por estresse comum, tendo o paciente as dores físicas mais agravadas e automação em suas ações, que pode acarretar em uma despersonalização, processo psíquico ao qual o indivíduo rompe com sua própria personalidade (FERREIRA, 2018). O problema pode ser notado através da observação de fatores internos e externos da vida do paciente e suas causas estão intimamente condicionadas a vida laboral.

A desvalorização, monotonia, centralização de responsabilidades, sobrecarga e caos no ambiente de trabalho podem ser fatores culminantes para o seu desenvolvimento da doença (MENDONÇA, 2017). Seus sintomas iniciais são sutis, tais como:

Dor de cabeça, fadiga e dificuldade de concentração, que são considerados normais quando ocorridos ocasionalmente, porém, ligados ao cotidiano e atrelados a sintomas como pressão alta, irritabilidade e agressividade, apatia/alheamento em ocasiões sociais, procrastinação, "queda na produtividade e desempenho profissional, baixa imunidade, problemas de memória e atenção, sentimento de insatisfação e perda do prazer com a vida,

torna-se necessária a procura por atendimento médico (ANDRADE, p. 17, 2014)".

Nesse sentido, Ferreira (2018) afirma que, quando não tratado adequadamente, a Síndrome de Burnout pode evoluir para quadros ansiosos e depressivos, uso excessivo de álcool, drogas ou outras substâncias, fadiga crônica, doenças cardiovasculares, entre outras.

Diferentes pesquisas já apresentaram que a Síndrome de Burnout atinge a parcela empregatícia em diversos setores. Durante a pandemia, percebeu-se a síndrome em enfermeiros, em médicos (FONTES, 2020); mas também em setores educacionais, sejam em professores e discentes (SILVA, 2016), mostrando que esse problema é latente enquanto locus de pesquisa, tornando-se relevante.

Enquanto aspectos da sociedade capitalista que torna inaceitável a ineficiência de colaboradores, mediante a busca excessiva por lucros, questiona-se então qual o modo de garantir que um colaborador não seja afetado por essa síndrome? Deste modo, os idealizadores deste artigo têm como objetivo mapear as discussões sobre a síndrome de burnout na administração e as contribuições sobre a qualidade de vida no trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Nos últimos anos a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) vem ocupando cada vez mais espaço em grandes organizações nos últimos anos. A princípio, ao que tange à saúde e à legislação, mas depois direcionando-se para a qualidade pessoal, as qualificações profissional e cultural, o planejamento, o trabalho voluntário e a cidadania. Para que tais atividades sejam devidamente realizadas se faz necessário o desenvolvimento de novas competências, as quais passam a ser englobadas por uma expertise conhecida como Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho (G-QVT) (CASADO, 2020).

Chiavenato (2019), afirma que, o principal objetivo da QVT é buscar o equilíbrio entre o indivíduo e a organização, além de valorizar o colaborador como ser humano.

Um ambiente de trabalho físico seguro e saudável envolve aspectos como a higiene do trabalho que se refere a um conjunto de normas e procedimentos, os quais visam à proteção da integridade física e mental do indivíduo, prevenindo assim, os riscos de saúde inerentes às tarefas que são realizadas no ambiente de trabalho. (CHIAVENATO, 2019 p. 75)

É possível dizer que uma organização é responsável, socialmente, quando consegue proporcionar aos colaboradores um ambiente laboral saudável, onde seja possível a conveniente harmoniosa das pessoas, agregando assim a qualidade de vida (SOCIENSKI, 2018).

Nesse contexto, Werther e Davis (1983, online) afirmam que para a qualidade de vida possa evoluir é essencial que,

O crescente interesse em melhorar a qualidade de vida no trabalho demonstra claramente a evolução da sociedade em geral e o nível de instrução das pessoas. A democratização nas relações de trabalho fez com que cada vez menos os trabalhadores aceitassem, de maneira acomodada, o autoritarismo de seus superiores mesma coisa.

Ao aderir a ideias inovadoras relacionada aos programas de Qualidade de Vida no Trabalho e promoção da saúde, as organizações proporcionam ao indivíduo maior estabilidade, um menor índice de estresse, mais motivação e uma maior eficiência no trabalho. Tal cenário beneficiaria as empresas, visto que estas, passariam a contar com colaboradores mais motivados para a realização de um trabalho mais saudável, e ainda contar com um menor índice de rotatividade, a ocorrência de menos de acidentes, e conseqüentemente, teriam um custo menor com a saúde dos

colaboradores, entretanto, maior produtividade, melhor imagem e um ambiente de trabalho mais confortável. (PEREIRA, 2021)

De acordo com Arruda (2019), a entrada da G-QVT é fundamental para a percepção da importância dos colaboradores para a organização.

De acordo com Chiavenato (2019), a otimização do potencial humano é essencial para a gestão da qualidade total nas organizações.

A qualidade de vida no trabalho se apresenta como uma preocupação do homem desde o início da sua existência, com objetivo de facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de suas tarefas. “O conceito de qualidade de vida engloba vários aspectos como físicos, ambientais e psicológicos do local de trabalho. (Chiavenato, p. 448, 2019)

Desta maneira, pode-se dizer que a QVT é extremamente importante para o crescimento da organização, pois além de se preocupar e pesquisar o comportamento do indivíduo, também traça metas e objetivos a serem alcançados dentro das organizações.

2.2 A SÍNDROME DE BURNOUT (SB)

Freudenberger descreveu a SB em meados da década de 70, como um “‘incêndio interno”, um ‘esgotamento dos recursos físicos e mentais’; é ‘esgotar-se para atingir uma meta irrealizável” (SANTINI, p.185, 2014) situações estas impostas pelo próprio indivíduo ou pela sociedade e esse esgotamento está mais propício a acontecer no ambiente de trabalho. Freudenberger, na época, ainda afirmou que os profissionais que mais apresentavam a referida síndrome eram enfermeiros, médicos, psicólogos, professores, pois apresentavam algum tipo de envolvimento emocional com os pacientes, como relata Válio...

“Freudenberger verificou também que os trabalhadores mais acometidos eram os que tinham por função serviços relacionados ao trato com pessoas. Assim, estariam em risco professores, médicos, enfermeiros, agentes de saúde, policiais, advogados, jornalistas e até altos executivos. O risco também estaria ligado a outras profissões que envolviam alto investimento pessoal, em que o trabalho tem por objeto problemas humanos de alta complexidade e determinação fora do alcance do trabalhador, tais como dor, sofrimento, injustiça e miséria, entre outros.

O pesquisador identificou que pessoas com personalidades dinâmicas com propensão a assumir funções que demandam grande responsabilidade ou de liderança, bem como pessoas idealistas com senso de autocrítica elevado, que se esforçavam por alcançar metas, que eram muito dedicadas ao trabalho, estariam mais expostas a fatores desencadeadores da Síndrome de Burnout.” (VÁLIO, p. 21, 2020)

Em 1 de janeiro de 2022, a Organização Mundial de Saúde passou a tratar a SB como doença do trabalho, a Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID), o reconheceu sob o código CID10-Z73, reconhecendo que o trabalho é capaz de causar danos à saúde física e mental do profissional, assegurando ao profissional os direitos previdenciários e a proteção contra o desligamento do funcionário, e ainda garante a esse funcionário o direito de desempenhar suas atividades laborais em um ambiente com um o menor nível de estresse o que irá melhorar significativamente a sua qualidade de vida.

Atualmente, muitos são os fatores que colaboram para o surgimento da supracitada Síndrome, os mais recorrentes são estresse, nervosismo e aflições, os quais causam doenças psicossomáticas nas pessoas. Para se proteger de uma possível síndrome de Burnout o indivíduo deve utilizar constante e continuamente seus mecanismos de defesa (ALENCAR, 2022).

A Síndrome de Burnout é constituída por três dimensões: exaustão emocional, despersonalização e baixa realização profissional, como defende Maslach (2011).

Burnout é composta por: Exaustão emocional - refere-se ao esgotamento dos recursos físicos e psíquicos por desgaste emocional e resulta em falta de energia e de entusiasmo em relação ao trabalho. Despersonalização (ou cinismo) é o distanciamento interpessoal, com diminuição do envolvimento emocional no trabalho e do desenvolvimento de atitudes impessoais e desumanizadas no tratamento de clientes e de colegas. Baixa realização pessoal no trabalho corresponde à dimensão de autoavaliação negativa e relaciona-se à baixa produtividade laboral e a sentimentos de ineficácia e de incompetência, que promovem insatisfação profissional (MASLACH, p. 18, 2011).

Assim, é possível afirmar que a exaustão emocional é causada devido ao acúmulo de estresse no ambiente de trabalho, levando a diminuição da energia e do entusiasmo, o que acaba causando a despersonalização no profissional, e esta passa a se distanciar dos colegas de trabalho. O colaborador ainda passa a se avaliar de forma negativa, tornando-se cada vez mais insatisfeito com o seu desenvolvimento profissional, o que tende a acarreta na diminuição da sua produtividade (FRITCHE, 2020).

Segundo o Ministério da Saúde (BRASIL, 2001), o progresso da Síndrome de Burnout apresenta 4 graus:

1º Grau – Falta de entusiasmo, prazer ou vontade de ir trabalhar. Dores na coluna, nas costas e pescoço. Se fizer a pergunta o que você tem? Geralmente a resposta é “não me sinto bem, não sei o que tenho”.

2º Grau – A relação com outras pessoas já não é mais o mesmo. Cresce o absenteísmo, a mudança de empregos e se sente perseguido por todos.

3º Grau – A capacidade ocupacional cai, aparecendo enfermidades psicossomáticas, como alergias, picos de hipertensão e outras. O aumento do uso do álcool aumenta neste nível.

4º Grau – Esta fase se caracteriza por tentativas ou idéias de suicídio, alcoolismo, drogadicção, doenças mais graves podem aparecer, como câncer, acidentes cardiovasculares etc. Antes dessa etapa ou diante dela, o melhor a se fazer é se distanciar do trabalho (BRASIL, 2001).

Deste modo, entende-se que a Síndrome de Burnout seja um transtorno crônico, decorrente da carga laboral, uma vez que a mesma se instala de forma silenciosa e a princípio, o profissional não percebe sua presença, pois muitos ainda, não conhecem a (CASADO 2020).

2.3 O GESTOR FRENTE A SÍNDROME DE BURNOUT

Atualmente, as organizações encaram a SB como um grande desafio a ser vencido, uma vez que esta impacta diretamente o comportamento e a qualidade de vida dos trabalhadores (FARIAS, 2017). Tal impacto é decorrente dos sintomas provocados pelo esgotamento profissional, que vão desde o cansaço físico e mental, ao estresse, irritabilidade e até mesmo a ansiedade, que conseqüentemente, afetam negativamente desempenho das organizações, tanto na performance quanto na lucratividade da mesma.

Devido ao acometimento da SB, o profissional passa a ser menos eficiente na execução de suas atribuições e tem sua capacidade de tomar decisão comprometida, esse indivíduo apresenta comprometimento das funções mnemônicas, e ainda uma certa dificuldade de trabalhar em grupo, bem como a diminuição da capacidade de aprendizagem o que pode leva-lo a cometer mais erros (ARRUDA,2019).

Como já mencionado, a Síndrome de Burnout é um tipo de esgotamento profissional que pode afetar gravemente a saúde física e mental dos colaboradores de uma organização, bem como o desempenho de uma organização (AMORIM, 2020). Como líder de uma equipe, o gestor tem um papel muito importante ao que se refere a prevenção e tratamento da Síndrome de Burnout.

Existem alguns pontos fundamentais que cabe ao Gestor adotar para o evitamento da referida Síndrome em sua equipe, como defendem Farias (2017), Socienski (2018) e Amorim (2020):

- Reconhecer os sinais precoces de Burnout: O gestor deve estar ciente dos sinais de Burnout, como fadiga constante, falta de motivação, irritabilidade, desânimo e mudanças no comportamento do funcionário. Identificar esses sinais precocemente pode ajudar a prevenir a progressão da síndrome.
- Encorajar um ambiente de trabalho saudável: é responsabilidade do gestor a criação de um ambiente de trabalho positivo e saudável, que promova a colaboração, a comunicação e o trabalho em equipe eficaz e eficiente. Além disso, o gestor também deve incentivar a prática de atividades físicas, a existência de pausas regulares durante o horário de trabalho, bem como o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos seus colaboradores.
- Fornecer treinamento e desenvolvimento: o gestor deve fornecer treinamentos e oportunidades de desenvolvimento aos funcionários para que eles possam aumentar suas habilidades e conhecimento. Isso pode ajudar a reduzir a carga de trabalho e melhorar a eficiência e eficácia do colaborador.
- Estabelecer turnos fixos: trabalhar em turnos fixos possibilita aos colaboradores a possibilidade de uma melhor administração do seu tempo livre, junta a sua família e amigos, assim como viabiliza tempo hábil no cuidado com a saúde física e mental.
- Promover a comunicação assertiva: O gestor deve incentivar a comunicação direta, clara, objetiva e honesta entre ele e seus colaboradores. Essa adoção irá ajudar a identificar problemas precocemente e a encontrar soluções para evitar Burnout.
- Oferecer suporte: O gestor deve estar disponível para oferecer suporte emocional e psicológico aos colaboradores que estejam passando por momentos difíceis, sejam pessoais ou profissionais. Essa postura tende a reduzir o estresse e prevenir a progressão as SB.

Diante do exposto, é possível afirmar que o papel do gestor é fundamental na prevenção e tratamento da Síndrome de Burnout. É importante que o gestor esteja ciente dos sinais precoces da Síndrome, que esteja disposto a criar um ambiente de trabalho saudável, fornecer treinamento periodicamente e conforme a necessidade da sua equipe afim de um desenvolvimento pessoal e profissional constante e contínuo, assim como empenhar-se na promoção da comunicação aberta e oferecer suporte emocional e psicológico aos colaboradores (VÁLIO, 2020).

3 METODOLOGIA

O presente trabalho trata-se de uma revisão integrativa de literatura, tendo como pergunta norteadora: Como o gestor pode atuar diante da presença da Síndrome de Burnout em um ou mais membros da sua equipe de trabalho? Gil (2016) defende que a pesquisa bibliográfica deve ter como base do seu desenvolvimento, material anteriormente elaborados, especialmente livros e artigos científicos, o que viabiliza ao pesquisador um campo mais amplo do que se optasse pela pesquisa direta.

Souza (2021), afirma que a pesquisa bibliográfica é construída em decorrência de levantamentos de obras já publicadas sobre o tema que tem como finalidade nortear o trabalho científico, uma vez que este exige dedicação, estudo e análise do pesquisador, além de apresentar como objetivo a coleta minuciosa e analítica de textos já publicados no intuito de apoiarem a construção do trabalho científico.

Na supracitada metodologia, a interpretação do pesquisador não interfere no desenvolvimento do trabalho, por isto, o método é descritivo. Barros (2016) diz que a pesquisa descritiva tem como principal finalidade observar, registrar e analisar os fenômenos ou sistemas técnicos, sem, entrar no mérito dos conteúdos.

Foram realizadas buscas eletrônicas de artigos indexados em bases de dados no período de fevereiro a maio de 2023, através dos seguintes bancos de dados online: *Scientific Electronic Library online* (SciELO), *Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde* (LILACS), foram utilizados os seguintes descritores: Síndrome de Burnout; Estresse; Qualidade de Vida; Gestão, aplicou-se o operador booleano AND como estratégia de busca.

Foram incluídos estudos publicados entre os anos de 2010 a 2022 que estavam disponível na íntegra, em português e cujo acesso foi gratuito, salientando ainda o uso aquele material que apresentou uma temática pertinente com o objetivo da presente pesquisa. Foram excluídos aqueles artigos encontrados em duplicação nas bases de dados, os que não possuíram afinidade com o tema e/ou texto incompleto ou indisponível.

O processo de análise e síntese dos artigos teve início com uma leitura exploratória, como a finalidade de reconhecer o material de maior interesse à pesquisa de forma geral; os estudos foram selecionados através de uma leitura seletiva; em seguida, o pesquisador dedicou-se a leitura analítica e interpretativa de todo material

selecionado com o objetivo de conferir um significado mais amplo aos resultados escolhidos para uma melhor elaboração textual.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 RESULTADOS

Após a escolha da literatura atendendo aos critérios de inclusão e exclusão, foram selecionados treze artigos para esta revisão integrativa, estando eles dispostos no Tabela 1.

Quadro 1 – Distribuição dos resultados dos artigos selecionados sobre a violência obstétrica vivenciada por parturientes durante o trabalho de parto.

ÁREAS ABORDADAS	REFERÊNCIAS	ANOS
Qualidade de Vida no Trabalho	QUEIROZ, C. S., & DE SOUZA, R. S.	2019
	SÉPE, A. C. H. 2011	2011
	ALMEIDA, M. et al.	2019
	SOCIENSKI	2018
	AMORIM, T.G.F.M.	2020
	CHIAVENATO, I.	2019
	CHIAVENATO, I.	2014
	ARRUDA, A.T.; DALPINO, C.R.; NASCIMBEM, N.A.	2019
Síndrome de Burnout	KOVALESKI, DF, & BRESSAN, A.	2012
	DOS SANTOS, E.L.	2018
	DE OLIVEIRA, L. O., & DE OLIVEIRA, S. M. K.	2016
	VÁLIO, M.R.B.	2020
	FERREIRA, A.B.B.	2018
	MENDONÇA, M.B.; SOLANO, A.F.	2017
O Gestor frente a Síndrome de Burnout	SANDES, A. S. D. N., & SILVA, A. F. D.	
	LOPES, L. F. D., DE OLIVEIRA, A. C., DO NASCIMENTO ROCHA, R. P. N., LOPES, F. G., LIMA, M. P., & CHIAPINOTO, F. V.	2022
	ALENCAR, B. E. R., GOMES, R. C. N. T., FERRO, I. T., VIANA, A. B., GRANGEIRO, G. R., PEREIRA, C. T. F., & MAIA, G. M. C.	2022
	COSTA, A. L. L. D.	2021
	CERIBELI, H. B., & SOUSA, T. F. C.	2020
	COBÉRO, C.; MOREIRA, W.G.; FERNANFES, L.A. 2017	2017
	CASADO, J.A.P.	2020
	SALGADO, P.M.; MONTE, P.R.G.	2018
	ARAB, F.; RAD, R.M.; NIA, K.E.	2019
	BANG, H.; REIO, T.G.	2020
	PEREIRA, A.M.T.B.; JUSTO, T.; GOMES, F.B.; SILVA, S.G.M.; VALPATO, D.C.	2021

4.2 DISCUSSÃO

É notório que, ao longo dos anos, o ambiente de trabalho vem apresentando um índice cada vez mais alto de agentes estressores como afirma Queiroz (2019), o autor ainda afirma, que a presença constante de estresse no referido ambiente pode ser causado por diversos fatores como uma carga de trabalho excessiva, pois que há uma sobrecarga de tarefas, prazos apertados e demandas surreais, o funcionário podem sentir-se pressionados e incapazes de lidar com tanta responsabilidade.

Segundo Rodrigues e Amorim (2020), na busca da melhor qualidade e da maior produtividade, a QVT tem o objetivo de envolver pessoas, trabalho e organização, na busca pelo bem-estar do trabalhador e a eficácia organizacional. Desta forma, percebe-se que a QVT está diretamente relacionada a motivação, ou seja, a motivação constante e contínua do colaborador reflete diretamente na qualidade do seu desempenho e da sua autoestima, o que irá acarretar uma vida mais saudável e maior dedicação em gerar resultados positivos através do seu trabalho (CHIAVENATO, 2019). Neste contexto, Arruda (2019) afirma que, se deve levar em consideração que garantir ao colaborador um ambiente de trabalho prazeroso, onde possam desempenhar suas atividades laborais de forma segura e que tenham suas habilidades reconhecidas pela empresa é a finalidade da adoção dos programas de QVT.

Salgado (2018), afirma que a motivação pode ser vista como um impulso, uma necessidade ou tendência, capaz de gerar situações que podem complementar as necessidades dos colaboradores, além de motivá-los no desempenho de suas atividades laborais. Casado (2020) complementa, afirmando que manter os funcionários motivados é um dos grandes desafios das organizações, já que não é fácil manter um clima organizacional agradável, confortável e seguro aos colaboradores.

Decorrente das rotinas altamente acelerada das vidas dos colaboradores, surge a Síndrome de Burnout, que é entendi por Válio (2020) como um distúrbio emocional causado pelas relações de trabalho, causado, na maior parte das vezes, por um conjunto de fatores que acabam causando alto nível de estresse, acarretando uma menor qualidade de vida do indivíduo, (FERREIRA, 2018) causando vários sintomas capazes de levar a incapacitação para o trabalho.

De acordo com Ceribeli (2020), as constantes mudanças impostas no mercado de trabalho, acarretam impactos diretos no aparelho psíquico do trabalhador, podendo causar sofrimentos relacionados à sua personalidade e ainda o surgimento de novas doenças. Ainda segundo o mesmo autor, a Síndrome de Burnout é uma dessas enfermidades, que surge da resposta emocional decorrente do alto e constante nível de estresse vivenciados no ambiente de trabalho, ou ainda de colaboradores que esperam ter seu trabalho e dedicação reconhecidos pela Gestão, o que nem sempre acontece.

Entendendo que oferecer um ambiente salutar de trabalho é uma constante preocupação do homem, Alencar (2022), chama atenção para outros aspectos importantes que devem ser levados em consideração na prevenção da Síndrome de Burnout na organização é a redução do absenteísmo, pois os colaboradores que sofrem com Burnout tendem a faltar muito mais ao trabalho, o que acaba afetando o cumprimento e prazos e projetos; (MENDONÇA, 2017) além de comprometer a produtividade, pois colaboradores saudáveis, motivados e engajados são mais produtivos e eficientes no desempenho de suas atividades laborais.

Pereira (2021) afirma que a referida Síndrome tem sua origem na falta de motivação e na ausência do reconhecimento do seu trabalho, levando o indivíduo a encontrar mais prazer em desempenhar suas atividades laborais e conseqüentemente, a perder o interesse e o foco no seu trabalho. Para Dos Santos (2018), a Burnout é considerada como um esgotamento físico e mental devido perda gradual de energia pelo trabalho exagerado, podendo ainda levar ao abandono de necessidades do próprio trabalhador.

Vale salientar que uma ambiente de trabalho saudável melhora o clima organizacional, onde os colaboradores se sentem valorizados e cuidados pela empresa e passam da ter uma percepção mais positiva do ambiente de trabalho, e isso aumenta a satisfação e a retenção de talentos (SOCIENSKI, 2018). Observa-se ainda, de acordo com Casado (2020), que colaboradores que sofrem de Burnout podem precisar de tratamento médico e ter um aumento dos custos com plano de saúde, o que pode afetar a rentabilidade da empresa, por isto a empresa que se preocupa com o bem-estar dos seus colaboradores tendem a ser mais atraentes para os profissionais que buscam um ambiente de trabalho saudável e equilibrado.

Outro fator que de acordo com Costa (2021) causa estresse no ambiente de trabalho é a pressão por resultados, uma vez que em muitos ambientes corporativos,

existe uma grande ênfase nos resultados e metas a serem alcançadas. Essa pressão constante para atingir resultados pode levar a altos níveis de estresse. Nesse contexto, Sunhiga e Costa, (2022), afirmam que um ambiente de trabalho onde a competição acirrada entre colegas de trabalho, que busca por promoções e reconhecimento, bem como a sensação de que é preciso estar sempre "um passo à frente" também podem criar um ambiente estressante.

De Oliveira (2016), acredita que a falta de controle e autonomia também são fatores estressantes no ambiente de trabalho que podem levar ao adoecimento do funcionário, pois uma vez que os funcionários não têm controle sobre o próprio trabalho, são constantemente supervisionados ou têm pouca autonomia para tomar decisões, isso pode gerar estresse e sentimentos de falta de realização. Uma vez que ambiente de trabalho tóxico, onde as relações interpessoais negativas, a falta de apoio e colaboração, o assédio moral, a discriminação ou falta de reconhecimento podem criar um ambiente de trabalho altamente estressante (SANDES, 2018). Dos Santos (2018), defende que a falta de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal é mais um fator capaz de desencadear a síndrome de burnout, uma vez que a expectativa de estar sempre disponível e conectado ao trabalho, sem tempo adequado para descanso e atividades pessoais, pode levar a um desequilíbrio entre trabalho e vida pessoal, resultando em altos níveis de estresse.

É importante entender que uma vez acometido pela Síndrome de Burnout, o profissional apresenta o sentimento de que sua relação com a empresa perdeu sentido, uma vez que o referido distúrbio está diretamente associado ao silêncio organizacional (ARAB; RAD; NIA, 2019) e perda gradativa do comportamento pró-social (BANG; REIO, 2020).

Esses são apenas alguns exemplos de agentes estressores que podem estar presentes nos ambientes corporativos. Deste modo é de suma importância que as organizações estejam atentas a esses fatores e adotem medidas para promover um ambiente de trabalho saudável, como políticas de gerenciamento do estresse, apoio aos funcionários, flexibilidade no trabalho e programas de bem-estar, como defende Sépe (2011). Além disso, é fundamental que os gestores estejam preparados para reconhecer e lidar com o estresse dos colaboradores, promovendo um ambiente de trabalho mais equilibrado e saudável (CHIAVENATO, 2014).

Sendo assim, corroborando com Lope (2022, p.34), é possível afirmar que “a síndrome de burnout é uma patologia extremamente complexa e precisa ser investigada nos diferentes níveis de uma organização, ou seja, tanto no nível individual quanto no nível organizacional”.

Diante do exposto, se pode compreender quando a Organização Mundial de Saúde (OMS) declara que o estresse no ambiente de trabalho passou a ser considerado uma epidemia global, e quando Fontes (2020) afirma que tal estresse é comumente percebíveis nas profissões onde o serviço humano é predominante apresentam um maior risco de estresse e exaustão emocional, o que tende a aumentar a insatisfação e o desgaste profissional.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, é possível concluir que a síndrome de burnout é uma questão significativa que afeta as empresas. Os altos índices de agentes estressores presentes nos ambientes corporativos podem contribuir para o desenvolvimento dessa síndrome entre os funcionários. O burnout não apenas afeta negativamente a saúde e o bem-estar dos indivíduos, mas também tem consequências adversas para as empresas, como baixa produtividade, aumento do absenteísmo, alta rotatividade de funcionários e clima organizacional negativo.

Para combater o burnout nas empresas, é essencial que os empregadores adotem medidas proativas para criar um ambiente de trabalho saudável e de apoio. Isso pode incluir a implementação de políticas de gerenciamento do estresse, a promoção de um equilíbrio adequado entre trabalho e vida pessoal, o fornecimento de recursos e apoio aos funcionários, além de garantir que haja comunicação aberta e transparente dentro da organização.

Os gestores desempenham um papel fundamental na prevenção e no gerenciamento do burnout. Eles devem estar atentos aos sinais de esgotamento em seus colaboradores e promover um ambiente de trabalho positivo, incentivando o autocuidado, oferecendo suporte emocional e fornecendo oportunidades de desenvolvimento profissional.

Além disso, as empresas podem considerar a realização de programas de conscientização e treinamento sobre o burnout, fornecendo recursos e informações sobre como identificar, prevenir e lidar com essa síndrome. Ao criar uma cultura organizacional que valoriza a saúde e o bem-estar dos funcionários, as empresas podem contribuir para a redução do burnout e promover um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

REFERÊNCIAS

- ALENCAR, B.E.R.; GOMES, R.C.N.T.; FERRO, I.T.; VIANA, A.B.; GRANGEIRO, G.R.; PEREIRA, C.T.F.; ... & MAIA, G.M.C. Compreendendo o adoecimento mental pelo esgotamento profissional da Síndrome de Burnout: uma revisão integrativa. **Brazilian Journal of Health Review**,5(1), 2022.
- AMORIM, T. G. F. N. Qualidade de vida no Trabalho: preocupação também para servidores públicos? **RECADM: Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 9, n. 1, p. 35-48, maio/2020.
- ARAB, F.; RAD, R. M.; NIA, K. E. Evaluation of the relationship between workaholism, organizational silence, and burnout in staff of Mazandaran University of Medical Sciences in 2018. **Journal of Health Research in Community**, v. 1, n. 4, p. 21-27, 2019.
- ARRUDA, A.T.; DALPINO, C.R.; NASCIMBEM, N.A. A Qualidade De Vida Nas Organizações Como Fator Influenciador Na Produtividade De Seus Colaboradores. 2016. 65 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração de Empresas, Faculdade G & P, Pederneiras, 2019.
- BANG, H.; REIO, T. G. Examining the role of cynicism in the relationships between burnout and employee behavior. **Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 33, n. 3, p. 217-227, 2020.
- BARROS, M. F. **Metodologia científica**: um manual para a realização de pesquisas em Administração. Catalão: UFG, 2016.
- BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE DO BRASIL. **Doenças relacionadas ao trabalho**: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília: MS, 2001.
- CASADO, J.A.P. Qualidade De Vida No Trabalho: O Caso De Uma Instituição Federal De Ensino. v. 20 n. 57 (2020): E&G - SET/DEZ
- CERIBELI, H.B.; SOUSA, T.F.C. Burnout e o silêncio organizacional. **Perspectivas Contemporâneas**, 15(1), 71-91. 2020.
- CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos**. 6a.ed. São Paulo: Atlas, 2014.
- CHIAVENATO, I. **Comportamento organizacional**. Editora Campus, 2. ed. 2019
- COBÊRO, C.; MOREIRA, W.G.; FERNANFES, L.A. Impacto da Síndrome de Burnout na Qualidade de Vida no Trabalho dos Colaboradores de um Centro Público de Saúde. **Simpósio de Excelência em Saúde e Tecnologia**. 2017.
- COSTA, A. L. L. D. **A Influência das Práticas de Gestão de Recursos Humanos no Burnout**: O papel mediador do Comprometimento Organizacional (Doctoral dissertation, Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas). 2021.

DE OLIVEIRA, L. O.; DE OLIVEIRA, S. M. K. A síndrome de burnout nas organizações. **Maiêutica**-Estudos Contemporâneos em Gestão Organizacional, 4(1). 2016.

DOS SANTOS, E. L. A era do Burnout. **GV executivo**, 17(2), 16-19. 2018.

FARIAS, M.K.B.; ARAÚJO, E.N.; OLIVEIRA, M.M.R.; SILVA, S.S.; MIRANDA, L.N. As consequências da síndrome de burnout em profissionais de enfermagem: revisão integrativa. **Cadernos de Graduação -Ciências Biológicas e de Saúde** -Unit, v. 4, n. 2, p. 259-270, 2017.

FERREIRA, A.B.B.; *et al.* Síndrome de Burnout. **Revista de Tecnologia e Produção**, Varginha-MG, v.1, n. 3, 2018.

FRITCHE, A.T.C. Burnout-uma ameaça à integridade do trabalhador com sérios prejuízos às organizações. **Revista Terra & Cultura: Cadernos de Ensino e Pesquisa**, 19(36), 91-102. 2020.

FONTES, F.F.; HERBERT J. Freudenberger e a constituição do burnout como síndrome psicopatológica. **Memorandum** – Memória e História da Psicologia. Belo Horizonte: UFMG. 2020.

GALINDO, R.H.; *et al.* Síndrome de Burnout entre enfermeiros de um hospital geral da cidade do Recife. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 46, p. 420-427, 2012.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

GONÇALES, C. A.; GONÇALES, R. A. Síndrome de Burnout: causas e consequências em diversos profissionais. **Revista Brasileira de Psicologia**, v. 3, n. 2, p. 49-65, 2017.

LOPES, C. F. V. **O efeito das práticas de gestão de recursos humanos na síndrome de " burnout" dos docentes de uma escola profissional** (Doctoral dissertation). 2017.

MASLACH, C.; SCHAUFELI, W. B.; LEITER, M. P. Job burnout. **Annual Review of Psychology**, v. 52, p. 397-422, 2011.

MENDONÇA, M. B.; SOLANO, A F. A pragmática do stress: conceitos e releituras no ambiente empresarial, São Paulo: FNSA, v. 4. n. 1. p. 57-67, 2017.

MOREIRA, H.A.; SOUZA, K.N.de; YAMAGUCHI, M.U. Síndrome de Burnout em médicos: uma revisão sistemática. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 43, 2018.

OLIVEIRA, R.K.M.; DA COSTA, T.D.; SANTOS, V.E.P. Síndrome de burnout em enfermeiros: uma revisão integrativa. **Revista de Pesquisa Cuidado é Fundamental Online**, v. 5, n. 1, p. 3168-3175, 2013.

PEREIRA, A.M.T.B.; JUSTO, T.; GOMES, F.B.; SILVA, S.G.M.; VOLPATO, D.C. **Sintomas de estresse em educadores brasileiros**. Aletheia, n. 17/18, p. 63-72, 2021.

QUEIROZ, C. S.; DE SOUZA, R. S. Gestão de recursos humanos e adoecimento nas organizações: uma reflexão acerca dos profissionais da gestão de pessoas. Revista **Innovare**. 2019.

SALGADO, P.M.; MONTE, P.R.G. Influencia del compromiso organizacional en la relación entre conflictos interpersonales y el síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en profesionales de servicios (salud y educación). **Innovar**, v. 20, n. 38, p. 161-174, 2018.

SAMAPIO, I.B.; **Síndrome de Burnout em professores e alunos do programa de mestrado Ensino de Ciências da Amazônia**: uma contribuição para formação de professores. Universidade do Estado do Amazonas. Mai. 2009.

SANDES, A.S.D.N.; SILVA, A.F.D. **A influência da síndrome de burnout no clima organizacional um problema do indivíduo ou do seu contexto de trabalho**. 2018.

SÉPE, A.C.H. **Estresse x Trabalho**: Qualidade de vida nas organizações. Monografia (Curso de Especialização em RH-Gestão de Pessoas e Competências), Centro Universitário Filadélfia-UNIFIL, Londrina. 2011.

SILVA, E.; BASSETTO, C. L.; OTTONICAR, S. L. C.; YAFUSHI, C. A. P. O processo de inteligência competitiva e sua relação com indicadores de inovação e competência em informação. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, v. 6, Número Especial, p. 240-252, 2016

VÁLIO, M.R.B. **Síndrome de Burnout e a responsabilidade do empregador**. São Paulo: LTr, 2020.

SUNHIGA, G.E., COSTA, D.H. A Síndrome de Burnout no setor de Radiologia. E-Acadêmica, 3(1), e073187-e073187.2022.

TIRONI, M.O.S.; *et al.* Trabalho e síndrome da estafa profissional (Síndrome de Burnout) em médicos intensivistas de Salvador. **Revista da Associação Médica Brasileira**, v. 55, p. 656-662, 2009.