

UNIBRA- CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

DANIELA CAMILA PEREIRA
ANACLETO PINHEIRO DE ALBUQUERQUE
PAULA CRISTINA GOMES ESTEVES

BURNOUT E SAÚDE ORGANIZACIONAL: IMPACTOS E SOLUÇÕES

CIDADE
2024

DANIELA CAMILA PEREIRA
ANACLETO PINHEIRO DE ALBUQUERQUE
PAULA CRISTINA GOMES ESTEVES

BURNOUT E SAÚDE ORGANIZACIONAL: IMPACTOS E SOLUÇÕES

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

CIDADE

2024

Ficha catalográfica elaborada pela
bibliotecária: Laís Cardoso, CRB-4/PE-1753/P.

P436b Pereira, Daniela Camila.
Burnout e saúde organizacional: impactos e soluções / Daniela
Camila Pereira, Anacleto Pinheiro de Albuquerque, Paula Cristina
Gomes Esteves. - Recife: Edição do autor, 2024.
43 p. : il.

Orientador(a): Dr. Jadson Freire Silva.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro
Universitário Brasileiro – Unibra. Bacharelado em Administração,
2024.

Inclui Bibliografia.

1. Burnout. 2. Qualidade de vida no trabalho. 3. Estresse. I.
Albuquerque, Anacleto Pinheiro de. II. Esteves, Paula Cristina
Gomes. III. Centro Universitário Brasileiro - Unibra. IV. Título.

CDU: 658

AGRADECIMENTOS

Agradecemos a Deus, aos nossos familiares, ao orientador Jadson por sua orientação essencial, aos professores pela dedicação e à Unibra pelo apoio em nossa trajetória acadêmica.

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo geral conceituar os impactos do burnout na saúde organizacional, identificando suas causas, consequências e os fatores que contribuem para seu surgimento no ambiente de trabalho. Além disso, tem como objetivo específico em evidenciar como funciona uma empresa e sua gestão e a qualidade de vida no trabalho, conceituar a ideia de estresse discutir o conceito de burnout e sinais e sintomas da síndrome do burnout. Para esta pesquisa, foi escolhido o Google Acadêmico como a principal ferramenta de busca. O Google Acadêmico oferece uma vasta base de dados gratuita e de fácil acesso, com artigos revisados por pares, além de livros e outros materiais científicos, sendo uma plataforma grande, foram analisadas as páginas 1 a 10 do Google Acadêmico, resultando na coleta de 48 artigos, dos quais 20 foram selecionados por estarem publicados em revistas acadêmicas relevantes. Conclui-se que seja como for, tais estressores podem impactar sua produção e também sua vida pessoal, pois além de gerar doenças físicas, podem causar problemas psicológicos ao trabalhador, como nervosismo ou suicídio. Por muito tempo, os indivíduos podem testemunhar explosões de indignação ou impaciência de indivíduos nos mercados, onde, a cada segundo que podem, estão reclamando de suas vidas, trazendo o estresse dos negócios para suas vidas pessoais.

Palavras-chave: Burnout. Qualidade de vida no trabalho. Estresse.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	7
2	REFERENCIAL TEÓRICO.....	8
2.1	COMO FUNCIONA UMA EMPRESA E SUA GESTÃO E A QUALIDADE DE LIDA NO TRABALHO	8
2.2	CONCEITO DE ESTRESSE	15
2.3	CONCEITO DE BURNOUT	20
2.3.1	Sinais e sintomas da síndrome do burnout	22
3	METODOLOGIA	22
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO	25
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	37
	REFERENCIAS	38

1 INTRODUÇÃO

Conforme Gonzaga, et al. (2024) as ideias para se obter qualidade de vida no trabalho possivelmente terão resultados positivos quando houver um processo de valorização entre os funcionários. Assim, resultando em qualidade no produto oferecido, atendimento satisfatório e vantagem competitivas no mercado.

Conseguir qualidade de vida no ambiente de trabalho ainda é bastante difícil para todas as empresas, pois existem fatores que podem causar estresse em seus colaboradores (Oliveira et.al. 2016). O estresse pode ser entendido como uma doença na qual o indivíduo não tem controle sobre ela, tornando-a complexa e, assim, trazendo consequências para o seu próprio corpo e causando alterações em seu estado emocional (Uemura, 2015).

Assim, o trabalho consiste em estudar quais são as influências do estresse na vida pessoal dos trabalhadores, tendo assim a opção de entender quais são seus efeitos para que não haja qualidade de vida no trabalho, para isso, pergunte-se quais são os fatores que devem ser visíveis como agentes estressantes que se unem na vida do empregado?

Para que isso seja respondido, faz-se necessário definir o objetivo geral é mapear pesquisas sobre os impactos do burnout na saúde organizacional, identificando suas causas, consequências e os fatores que contribuem para seu surgimento no ambiente de trabalho. Além disso, tem como objetivo específico em evidenciar como funciona uma empresa e sua gestão e a qualidade de vida no trabalho, conceituar a ideia de estresse discutir o conceito de burnout e sinais e sintomas da síndrome do burnout

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo será apresentada uma análise detalhada de aspectos essenciais onde inicialmente, será evidenciado o funcionamento de uma empresa, destacando como sua gestão e as práticas relacionadas à qualidade de vida no trabalho podem influenciar a saúde dos colaboradores.

Em seguida, exploraremos o conceito de estresse, identificando suas características e relevância no contexto organizacional. Na sequência, discutiremos o conceito de burnout, diferenciando-o de outros estados psicológicos, e finalizaremos com uma descrição dos principais sinais e sintomas da síndrome de burnout, possibilitando um entendimento sobre seu impacto no indivíduo e na organização.

2.1 COMO FUNCIONA UMA EMPRESA E SUA GESTÃO E A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Conforme indicado por Vasconcelos e Mello, (2016), a gestão empresarial, como o próprio nome indica, trata-se da gestão e administração de uma empresa, consistindo em um conjunto de ações e estratégias que são aplicadas a um negócio específico (empresa) e que utiliza o recursos humanos, aspectos monetários e estruturais do mesmo com foco em desenvolver e obter resultados melhores e mais proeminentes.

A gestão empresarial não se restringe à produção de decisões, sua definição é mais ampla, sendo entendida nesta definição como um processo de direcionamento que pode facilitar os processos de produção de decisões em todos os níveis do negócio. Conforme resumido por Lima e Neto (2017), "gestão" deriva do latim *gestione* e é um meio de gestão, gerenciamento e administração. Gerenciar significa organizar, coordenar, orientar e controlar recursos para atingir objetivos específicos. "A partir daqui, obviamente o termo é a forma de comportamento que leva a empresa a atingir os objetivos almejados".

Não obstante esta definição, Santos (2018) é o que aponta, a gestão é descrita pela atividade no nível interno da empresa que busca potencializar a relação recurso-operações-produtos/serviços, considerando as variáveis do ambiente externo e ambientes internos que afetam as atividades da empresa, em seus aspectos funcionais, monetários, econômicos e de valor.

Vale ressaltar que a gestão não é uma tarefa fácil Lobato (2015, p. 29) demonstrou que “para o responsável por uma sociedade gestora, um dos maiores desafios é estabelecer um ambiente hierárquico para prever tendências”. enfim, os gestores precisam utilizar informações seguras e convincentes sobre a situação real da associação para fazer planos e comparações de mercado, redesenhar processos de gestão e antecipar condições futuras, se necessário. Portanto, considerar a informação como um diferencial estratégico neste processo é central.

Nas instituições, é frequente os gestores passarem por problemas funcionais, seja na administração, gestão, RH ou outros que influenciam diretamente na permanência dos estagiários. Com isso, Dal Forno, Rosa (2015) aponta que a associação é obtida a partir da melhor distinção entre acionistas e diretores da instituição. Como eles detêm o poder de produção de decisão e os ideais opostos dessas duas partes, haverá uma situação inconciliável, que é uma questão típica na atividade de classe entre as duas partes investidoras.

É fundamental destacar que muitas empresas fracassam no processo de gestão, Borja (2015) destaca alguns dos pontos que se somam a isso, como mostrado no quadro 1:

Quadro 1 - Processo de gestão

A	Não definimos as metas corretas (ou não caracterizamos nossa problemas com precisão);
B	Não fazemos grandes arranjos de atividades, seja porque não temos a menor idéia sobre os métodos de análise ou porque não abordamos as informações necessárias (ausência de informações especializadas);
C	Não executamos integral e oportunamente os planos de atividades; ed) circunstâncias fora do nosso alcance podem acontecer

Fonte: Borja (2015)

Sobre a liderança da organização, formam unânimes em apontar que os dirigentes da associação são os que mais contribuem para o desenvolvimento e "desenho" do modo de vida da empresa. Segundo Drumond (2020) , cabe a eles acompanharem a empresa por meio de um modelo de gestão, que é produto do subsistema institucional, representando as primeiras determinações, aspirações e expectativas do proprietário ou supervisor principal, sobre como o procedimento deve ser executado na empresa.

O termo qualidade de vida foi trazido ao mundo em 1950, onde o homem demonstrou suas primeiras preocupações consigo mesmo, com sua empresa e trabalho, assim com o avanço das tecnologias e instituições tendo a chance de igualar a competitividade para tomar diversos rumos, onde começa o singular ser visto como um diferencial no processo, sendo o capital intelectual (Oliveira et.al. 2016).

A qualidade de vida no trabalho começou por meio dos estudos de administração durante a década de 1970, quando, através de Louis Davis da University of California, Los Angeles, em um compromisso com a escola socioteca, durante os anos 70 (Lírio; Severo; Guimarães, 2018).

A possibilidade de qualidade de vida no trabalho está ligada à satisfação do trabalhador e ainda ao esforço de diminuir o esforço físico e o desconforto individual, onde antes mesmo de sua admiração, muitos nas primeiras civilizações já buscavam realizá-lo com métodos próprios (Oliveira et.al. 2016).

Dessa forma, gestão da informação torna-se um termo conhecido e rotineiro na vida dos empreendedores, pois muitos buscam meios para um clima criativo, onde possam trabalhar a qualidade de vida no trabalho, pois tais qualidades trazem resultados para a empresa, e simultaneamente aumenta as condições de melhoria contínua para dirigentes e funcionários (Boas, et. al. 2018).

Na medida em que as empresas aplicam métodos para a qualidade de vida do trabalhador, elas buscam resultados em sua produção, mas também na satisfação de seus funcionários, além de priorizar o bem-estar organizado no trabalho. A qualidade de vida no trabalho acontece quando obtêm-se fatores como mostrado no Quadro 2 (Ribeiro; Santana, 2015):

Quadro 2 - Qualidade de vida no trabalho

Ter uma remuneração condizente com os pressupostos pessoais e sociais
Alegre-se pelo trabalho realizado
Uma vida emocional satisfatória
Autoestima
Imagem da empresa junto à opinião pública
Equilíbrio entre trabalho e lazer
Horários e condições de trabalho razoáveis
Oportunidades e perspectivas vocacionais
Possibilidade de aproveitamento do potencial
Respeito pelos direitos da pessoa
Justiça nas recompensas

Fonte: Ribeiro; Santana, 2015

Ter uma remuneração adequada aos pressupostos pessoais e sociais é um componente importante para a qualidade de vida no trabalho, pois proporciona segurança monetária e a possibilidade de atender às necessidades básicas e usufruir de um padrão de vida suficiente. Uma remuneração justa, condizente com as responsabilidades e contribuições do trabalhador, é essencial para sua satisfação e inspiração (Milhome; Rowe; Santos, 2018).

Sentir-se satisfeito com o trabalho realizado é mais um aspecto da qualidade de vida no trabalho. No momento em que o indivíduo se sente estimado é percebido por sua apresentação, isso contribui para sua autoestima e satisfação pessoal. O discernimento de que o trabalho realizado é diferenciador no quadro hierárquico é essencial para o empenho e a inspiração (Claudino et. al. 2021).

Uma vida emocional satisfatória é a chave para uma vida profissional de qualidade. Isso envolve equilíbrio entre vida pessoal e profissional, capacidade de administrar o estresse e emoções pessimistas e ter um clima de trabalho

saudável e convidativo. Um clima que promove a prosperidade emocional contribui para a inspiração, produtividade e comprometimento do trabalhador (Paiva et. al. 2017).

A autoestima também trabalha na qualidade de vida no trabalho. Sentir-se estimado e respeitado como pessoa, ter a incrível chance de desenvolver habilidades e usar seu potencial são fatores que fortalecem a autoestima do trabalhador. Isso contribui para sua satisfação pessoal e senso de pertencimento no ambiente de trabalho (Santos et. al. 2018).

A imagem da empresa na avaliação popular também pode impactar na qualidade de vida no trabalho. Uma empresa de boa reputação, preocupada com a responsabilidade social, ética e respeito aos direitos dos trabalhadores, cria um clima favorável à qualidade de vida no trabalho. Uma visão positiva da empresa pode aumentar a satisfação do representante e aumentar sua prosperidade no trabalho (Torres et. al. 2019).

Além disso, horários e condições de trabalho sensatas são essenciais para uma vida profissional de qualidade. Jornada de trabalho excessiva, ausência de adaptabilidade e condições precárias podem comprometer o bem-estar e a harmonia entre trabalho e vida pessoal dos indivíduos. A promoção de jornadas de trabalho satisfatórias e condições seguras e sadias de trabalho é essencial para a qualidade de vida no ambiente de trabalho (Pizzio; Klein, 2020).

Oportunidades e perspectivas vocacionais também são aspectos importantes para a qualidade de vida no trabalho. A possibilidade de desenvolvimento profissional, aprimoramento de competências, elaboração de programas e planos vocacionais despertam os colaboradores e aumentam a satisfação no trabalho (Torres et. al. 2019).

Por fim, a justiça nas recompensas é um componente vital para a qualidade de vida no trabalho. A equidade nas recompensas refere-se ao valor na distribuição de benefícios e recompensas dentro da associação, considerando medidas como execução, esforço, responsabilidades e contribuições dos indivíduos. No momento em que os funcionários sentem que

são tratados de forma razoável e que suas recompensas são proporcionais ao seu trabalho, isso fortalece sua inspiração, responsabilidade e satisfação no local de trabalho (Paiva et. al. 2017).

Em suma, a qualidade de vida no trabalho é influenciada por diversos fatores, conforme levantado por Portela Faustino, Marques, (2020). Esses fatores vão desde a satisfação monetária até a justiça nas recompensas, incluindo valorização do trabalho realizado, vida emocional satisfatória, auto-estima, imagem da empresa, equilíbrio entre trabalho e lazer, jornada e condições de trabalho suficientes, oportunidades, caminho vocacional e respeito aos direitos individuais . Considerar e avançar nesses aspectos é fundamental para dar um clima de trabalho sólido, persuasivo e que contribua para a prosperidade e qualidade de vida dos trabalhadores.

Apenas nos últimos dez anos a ideia de qualidade de vida foi amplamente caracterizada, mas em diferentes países pode muito bem ser conhecida como condições de trabalho. No final do século XX, novos temas surgiram na sociedade, como o envelhecimento da população, a sustentabilidade, e o que fez paradigmas sobre qualidade de vida no trabalho, conseqüentemente tais mudanças são essenciais para a qualidade de vida, tornando-se importantes para uma sociedade moderna que passa por rápidas transformações (Limongi-França, 2003).

Na esfera pública, os programas voltados para a qualidade de vida no trabalho são considerados encerrados, pois realizam ações que promovem o bem-estar físico-mental e psicossocial, à cidadania, a cultura, onde a busca por um clima sólido e alegre por ter a opção exercer suas atividades remuneradas (Limongi-França, 2004).

Qualidade de vida é uma ideia expansiva que engloba vários aspectos da vida de um indivíduo, incluindo bem-estar físico e psicológico, prosperidade social, satisfação no trabalho, relações interpessoais, entre outros. Nesta circunstância única, a satisfação e a inspiração importante na promoção de uma qualidade de vida (Hipólito, et. al. 2017).

A satisfação está relacionada com o nível de felicidade e satisfação pessoal experimentado por uma pessoa de acordo com as várias áreas da sua vida. Isso pode ir desde a satisfação com o trabalho, com relacionamentos cheios de sentimento, com atividades de lazer, até a satisfação com a própria imagem e bem-estar. A satisfação contribui para a impressão de prosperidade e para a conquista de uma qualidade de vida (Cozza, 2017).

Assim, a inspiração está ligada aos incentivos, objetivos e aspirações que impulsionam as ações e comportamentos dos indivíduos. No momento em que um indivíduo é persuadido, ele é obrigado a participar de atividades, buscar desafios e atingir objetivos pessoais. A inspiração pode impactar positivamente a qualidade de vida, pois está conectada com um senso de propósito, a certeza e autoconhecimento (Secco, 2019).

É fundamental ressaltar que a abordagem biopsicossocial considera a associação entre os aspectos naturais, psicológicos e sociais na compreensão da qualidade de vida. Fatores naturais incluem bem-estar físico, funcionamento do corpo e condições genéticas. Fatores psicológicos aludem a emoções, pensamentos, atitudes e crenças pessoais. Os fatores sociais estão ligados ao ambiente social, social e ambiental onde o indivíduo está inserido (Hipólito, et. al. 2017).

Dentro desta metodologia, satisfação e inspiração atuam nas esferas biológica, psicológica e social. Por exemplo, a satisfação no trabalho pode afetar o bem-estar físico e emocional de uma pessoa, bem como impactar suas relações sociais. Da mesma forma, a inspiração para buscar hábitos sólidos, como exercícios físicos normais, pode contribuir tanto para a prosperidade física quanto para a satisfação pessoal (Schwengber, 2015).

Em síntese, a qualidade de vida pode ser transformada por meio da satisfação e da inspiração, que atuam numa abordagem biopsicossocial. Ao promover a satisfação pessoal, a busca por objetivos e a inspiração para realizá-los, é possível trabalhar a qualidade de vida em diversas esferas, agregando prosperidade e satisfação pessoal (Hipólito, et. al. 2017).

A qualidade de vida no trabalho deve ser considerada como uma gestão única, pois empresas e indivíduos podem passar por mudanças na maioria das vezes, portanto, para apresentar resultados que tragam satisfação, é preciso considerar fatores específicos que em um cluster podem influenciar a forma como de vida e meio ambiente. Assim, tais qualidades são contingentes, pois depende da verdade que é capaz por cada associação, portanto as metas de qualidade de vida no trabalho devem se conciliar com os empregados da empresa e dos seus empregados (Secco, 2019).

Pode-se dizer que a qualidade de vida no trabalho é a busca contínua pelo desenvolvimento no processo de trabalho, no qual é necessário ser construído para que se possa explorar o potencial individual ou grupal do funcionário.

2.2 CONCEITO DE ESTRESSE

A palavra "estresse" tem origem na física, referindo-se ao nível de desfiguração de uma estrutura quando submetida a pressão. Em 1926, o doutor Hans Selye utilizou o termo para descrever as reações do corpo diante de situações que exigem adaptação. Ele também definiu o "estressor" como qualquer fator, físico, mental ou emocional, que provoca uma resposta de estresse (Judeh et al., 2020).

O doutor define o estresse como uma síndrome que se caracteriza por um aglomerado de reações, onde o corpo desenvolve uma situação para o seu sujeito que exige esforços para se ajustar. Um sentido clássico para o estresse é: A palavra estresse, nesse sentido, designa todos os efeitos vagos de fatores (atividade normal, agentes produtores de doenças, drogas, etc.) que podem afetar o corpo. Esses agentes são chamados de estressores enquanto gerenciam sua característica de gerar estresse (Uemura, 2015).

O estresse pode ser entendido como um estado intermediário entre a doença e a saúde, onde seu corpo está em constante luta contra o causador da

doença. No entanto, numa visão mais biopsicossocial, o estresse se encontra por meio de uma relação específica entre sua situação atual, as circunstâncias e os indivíduos a que estão submetidos e, assim, sendo avaliados como algo que exige do singular mais do que suas habilidades ou recursos, colocando assim a sua prosperidade na compreensão do perigo (Santos et. al. 2018).

Em estudos realizados por Araújo Günther e Fragelli (2018), o especialista pode constatar que o estresse cria algumas reações de variação e defesa quando está diante do agente estressor, onde tais reações têm três fases, para ser específico, como mostrado no Quadro 3:

Quadro 3- Fases do estresse

FASE	CONCEITO
ALARME	Fase em que o portador age rapidamente para reconhecer ou direcionar o risco, fazendo com que o próprio corpo planeje a resposta, ou pelo menos, é uma fase que propõe bases de resistência, onde muitas vezes a sensação não será distinguida como um estresse, então o indivíduo não está atento ao seu estado
RESISTÊNCIA	Fase que pode durar bastante tempo, onde o corpo do transportador vai se ajustando à nova situação vivenciada. É um pedaço do estresse total do singular e se processa de duas formas básicas, especificamente, sintóxica, onde será reconhecida e suportada, e citotóxica, onde não é reconhecida. Este é o ponto em que a pessoa se ajustará às novas situações, estabelecendo para si um equilíbrio interior.
EXAUSTÃO	Momento do término da fase de resistência, seja pelo desaparecimento do agente estressor ou pela fraqueza dos mecanismos de resistência, então este será o

	instantâneo do colapso e resultado da doença
--	--

Fonte: Adaptado de Araújo Günther e Fragelli (2018)

A pesquisa que acompanha aborda os três estágios de estresse distinguidos nos estudos de Selye, destacando suas características e impactos na pessoa. Essas fases incorporam alarme, resistência e exaustão, representando reações de transformação e defesa aos estressores.

A primeira fase é conhecida como alarme. De acordo com Fernandes (2015) desta fase, o singular age rapidamente para distinguir ou administrar o risco inevitável. O corpo se prepara para uma resposta satisfatória, acionando mecanismos de defesa e reunindo energia. É importante observar que esta fase pode muitas vezes passar despercebida pela pessoa, pois a sensação de estresse pode não ser percebida rapidamente. Isso ocorre porque o corpo está em estado de cautela, porém o indivíduo ainda não está atento ao seu estado de estresse.

A segunda fase é a resistência. Esta fase pode durar um período de tempo e pode durar muito tempo. Durante esta fase, o corpo do singular adapta-se à nova situação estressante. A partir de agora, todo o estresse ocorre e o corpo responde de duas maneiras básicas: sintóxicas e catotóxicas. A resposta sintóxica refere-se ao reconhecimento e resiliência da situação estressante, permitindo que a pessoa se ajuste e encontre um equilíbrio interior. Então, novamente, a resposta catotóxica ocorre quando o estresse não é reconhecido pelo organismo, resultando em tensões e desequilíbrios. Durante esta fase, o indivíduo está se ajustando a novas circunstâncias e buscando estabelecer um equilíbrio interior apesar do estresse. (Estrela, 2018)

Finalmente, a terceira fase é a exaustão. Nesta etapa, esgotam-se as capacidades de resistência do singular. Isso pode acontecer pelo desaparecimento do estressor ou pelo desgaste dos mecanismos de transformação. A exaustão representa o colapso e é resultado do estresse retardado. Nesta fase, o indivíduo pode apresentar sintomas físicos e

emocionais, bem como a manifestação de doenças ligadas ao estresse persistente (Abreu et. al. 2021).

Os estágios de estresse descritos por Santos et. al. (2015) destacam a sequência de reações versáteis e defensivas do corpo, apesar dos estressores. A fase de alarme representa o fundamento subjacente para a resposta, a fase de resistência mostra a variação e busca de equilíbrio, e a fase de exaustão representa o colapso e a exaustão. Compreender estas fases é essencial para distinguir e gerir satisfatoriamente o stress, procurando estratégias de combate e mediação centradas na prosperidade, bem-estar emocional e físico da pessoa.

É fundamental ressaltar que cada pessoa pode apresentar diversas respostas aos estágios de estresse, e a forma como cada estágio é capaz pode mudar conforme vários fatores, como personalidade, suporte social acessível e limite de adaptação. Além disso, a duração de cada fase pode ser afetada pela intensidade e persistência do estressor, bem como pela eficácia dos mecanismos de transformação do singular.

Compreender os estágios do estresse pode ajudar a reconhecer os primeiros sinais de sobrecarga e esgotamento, capacitando intervenções adequadas para prevenir e supervisionar o estresse. Estratégias como criar habilidades de adaptação, estabelecer um bom arranjo entre trabalho e vida pessoal, ensaiar atividades de descontração e apoio social são essenciais para promover prosperidade e resiliência, apesar das demandas estressantes (Louro; Santos Louro; Duarte, 2020).

Em suma, os estágios de estresse descritos - alarme, resistência e exaustão - oferecem uma compreensão das reações do corpo aos estressores. Esse entendimento é essencial para a identificação precoce do estresse e para a execução de estratégias de manejo e prevenção. Percebendo e gerenciando adequadamente as fases do estresse, é possível promover o bem-estar mental e físico, buscar o equilíbrio e uma qualidade de vida (Matos; Moraes; Pereira, 2018).

Ao longo do tempo, diferentes fases foram encontradas durante esse processo, onde a nova fase recebeu o nome de esgotamento próximo, fase que se encaixa entre as duas últimas, onde é recentemente reconhecida como debilitante da pessoa que atualmente está não está pronto para se ajustar ou tentar resistir ao seu estressor, fazendo com que doença comece a parecer mais leve do que a fase de exaustão (Maria et. al. 2015).

Na pesquisa dos autores, há relatos de possíveis reações emocionais e físicas ao estresse, muitas das quais estão ligadas à tensão muscular, aumento da sudorese, aperto da mandíbula, hipertensão, hiperatividade, esmagamento de dentes, mãos e pés frios, náuseas e taquicardia. De qualquer forma, em termos psicológicos são vários os sintomas que podem ocorrer, como tensão, mal-estar, distanciamento, insônia, angústia, autoquestionamento, dificuldades interpessoais, hipersensibilidade emocional e outros (Matos; Moraes; Pereira, 2018).

A pessoa que não faz nada para aliviar sua tensão se sentirá cada vez mais deprimida, sem energia e esgotada. Na área física podem ocorrer diversas doenças, dependentes do legado genético de cada pessoa. Alguns têm úlceras, outros hipertensão, crises de ansiedade, herpes e diversas doenças. Dessa forma, sem tratamento especializado de acordo com suas características pessoais, pode haver riscos com problemas adicionais graves, como acidentes vasculares cerebrais, acidentes cardiovasculares e outros que podem levar à mortalidade (Nascimento et. al. 2022).

As doenças não são causadas pelo estresse, mas ele ajuda a desencadear doenças específicas para as quais o indivíduo estava predisposto naquele momento, pois reduz a defesa imunológica, fazendo com que a doença apareça. O estresse também está relacionado a questões psicológicas, por isso o portador não percebe o peso emocional que está recebendo, entrando em um estado de confusão mental, que causa desconforto nas funções ordinárias de seu organismo, resultando em uma pessoa sem batimento de suas reações psicológicas (Correa et. al. 2020).

Assim, de acordo com a predisposição do organismo do singular, isso pode causar distúrbios sociais específicos, como mal-estar e falta de vontade de fazer as coisas, outras doenças mais graves que podem surgir, como insuficiência respiratória, úlceras e o desejo ou esforço de suicídio. À medida que a pessoa se torna emocionalmente frágil, suas defesas no corpo podem diminuir, deixando o indivíduo cada vez mais indefeso contra doenças (Silveira et. al. 2018).

Chama a atenção que parte dos conflitos vividos no dia a dia do trabalho pode gerar estresse para os profissionais, pois cada indivíduo reage de outra forma diante da mesma situação proposta. Alguns podem se incomodar e outros podem enfrentar com controle, tudo isso vai depender de sua personalidade (Oliveira; Cavazotte, 2013).

A ideia de stress vai sendo desenvolvida pelo seu enquadramento histórico, a partir de agora stress pode ser caracterizado como qualquer ocasião que venha a solicitar, seja no clima exterior ou interior, uma situação que ultrapasse ou sobrecarregue as fontes pela sua variação na rotunda e sistema social . Avanços em sua hipótese e forma de lidar com o estresse são baseados nas considerações de que os indivíduos não conseguem lidar com os precursores fisiológicos decorrentes do impacto desencadeante causado pelo estressor, esta é uma das formas fundamentais de distinguir e diagnosticar uma pessoa em uma situação estressante. (Abreu et. al. 2021).

Assim, o estresse deve ser entendido como aquele em que o indivíduo atualmente não está preparado para controlar seus conflitos, trazendo consequências em seu próprio organismo, que sofre alterações e transformações até mesmo com seu estado emocional.

2.3 CONCEITO DE BURNOUT

Numa perspectiva clínica, explica-se que esta síndrome atua como um estado de esgotamento, perda total de interesse e frustração no trabalho, e que

ocorre normalmente em profissionais que têm contacto direto com indivíduos, em consequência do desgaste regular. Na visão psicossocial, a síndrome é compreendida como um sistema que se desenvolve em função das características da região de trabalho do profissional e de aspectos pessoais (Lorenzo; Alves; Silva, 2020).

Com base nisso, as pesquisas se tornaram diversas e hoje já é possível reconhecer na escrita diversas denominações para a síndrome de Burnout, porém também não houve consenso para o nome, o que resultou em algumas variações como: neurose profissional, neurose de grandeza, síndrome do esgotamento, estresse ocupacional ou esgotamento profissional, e isso muitas vezes dificulta a investigação de pesquisas na área. O autor dos Marques (2020, p. 23) Burnout é “uma crise do indivíduo essencialmente com seu trabalho, não necessariamente com indivíduos engajados com o trabalho”.

Burnout é uma síndrome que afeta os profissionais de um lado do planeta ao outro, desencadeando experiências por conta de algumas variáveis e estressores, por exemplo, exaustão pela dupla jornada de trabalho e, conseqüentemente, gerando esgotamento mental e real, diminuindo conseqüentemente o desempenho dos trabalhadores, baixa qualidade do atendimento comprometendo a segurança do paciente, expansão em ocasiões pouco amistosas, erros de medicamentos (SOARES, 2022).

O local de trabalho é um gerador de conflito quando o indivíduo vê o buraco entre a obrigação da vocação e o sistema onde estão inseridos. Esta Síndrome foi referenciada a partir de 2022 na Classificação Internacional de Doenças CID-11, sob o código QD 85, além de ser encontrada no CID-10 sob o código Z73 (Soares, 2022).

Outro fato importante a ser mencionado é que a Organização Mundial de Saúde (OMS) registra que o estresse relacionado ao trabalho pode ser visto como uma epidemia global. Gouvêa et al. (2014) relatam que esta síndrome é uma reação singular à sua impotência para gerir os estressores enfrentados no ambiente de trabalho principalmente.

A Síndrome de Burnout pode ser percebida como um trio de aspectos. A principal faz alusão ao esgotamento emocional, que é retratado por ausência de energia e excitação, sensação de nervosismo, sensação de insatisfação e tensão nos trabalhadores. A impressão transmitida por inúmeros profissionais é que não poderia haver método alternativo para renovar suas energias (França;Rodrigues, 2011).

A segunda é a despersonalização ou crítica, que se configura pela melhora de uma aspereza emocional, fazendo com que o especialista trate clientes, parceiros e a empresa de forma desumanizadora

2.3.1 Sinais e sintomas da síndrome do burnout

Conforme indicado por Radaelli, et. al. (2021), os sinais e sintomas podem ser reconhecidos e classificados em três grupos: sinais e sintomas físicos, sintomas sociais e sintomas psicológicos.

Os sinais e sintomas físicos são semelhantes aos do stress relacionado com o estresse ocupacional, e manifestam-se basicamente através de: cansaço, esgotamento (cansaço constante e evidentemente sem motivo), distanciamento ou sensação de frieza, sensação de baixo desempenho profissional, dificuldades respiratórias, excesso ou ausência de sono, problemas gastrointestinais e dietéticos e dores de cabeça ou enxaquecas sucessivas. Nos sinais de comportamento, podemos listar mudanças graves de conduta que muitas vezes refletem nas interações com colegas, familiares do profissional e clientes (Carvalho et. al. 2015).

Os sintomas psicológicos incluem sobrecarga de trabalho, sensação de fraqueza, confusão, pessimismo e dificuldade em separar problemas profissionais e pessoais. Santos Rocha e Nascimento (2021) também mencionam o uso de álcool e drogas para aliviar o cansaço, podendo levar à dependência.

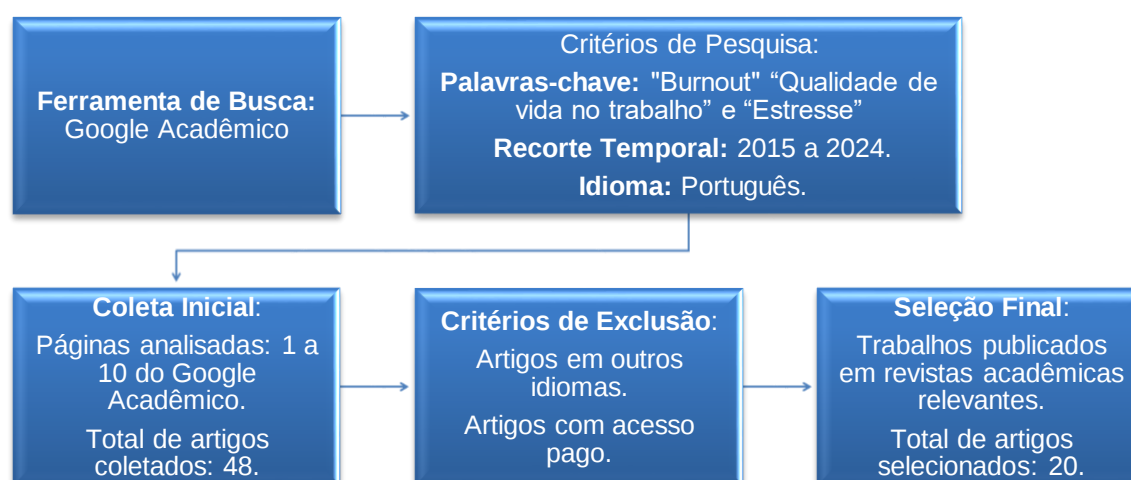
3 METODOLOGIA

Os procedimentos metodológicos adotados envolvem uma pesquisa bibliográfica e, quanto à abordagem, a metodologia qualiquantitativa. No que tange aos objetivos, a pesquisa caracteriza-se como exploratória.

Trata-se de uma pesquisa de natureza bibliográfica, que, conforme Dalagnoli et al. (2021), envolve a análise de materiais que se baseiam em artigos científicos revisados por pares. A pesquisa bibliográfica também possibilita compreender melhor temas atuais e relevantes, como o burnout, um fenômeno de exaustão emocional resultante do estresse crônico no ambiente de trabalho.

Por definição, a pesquisa exploratória tem como finalidade gerar fundamentos para estabelecer um ponto de partida para futuras investigações mais aprofundadas. Segundo Maslach e Leiter (2016), o burnout é um tema que exige contínua pesquisa exploratória devido às suas variações em diferentes contextos laborais e às suas consequências tanto para os trabalhadores quanto para as organizações.

Figura 1 - Metodologia



Fonte: Elaborado pelos autores, 2024

Para esta pesquisa, foi escolhido o Google Acadêmico como a principal ferramenta de busca. O Google Acadêmico oferece uma vasta base de dados gratuita e de fácil acesso, com artigos revisados por pares, além de livros e outros materiais científicos, sendo uma plataforma grande, foram analisadas as páginas 1 a 10 do Google Acadêmico, resultando na coleta de 48 artigos, dos quais 20 foram selecionados por estarem publicados em revistas acadêmicas relevantes.

Para a obtenção dos resultados, foram selecionadas as palavras-chave "Burnout" "Qualidade de vida no trabalho" e "Estresse" com um recorte temporal de 2015 a 2024. Como critério de inclusão, optou-se por trabalhos publicados em língua portuguesa. As exclusões basearam-se em critérios linguísticos e econômicos, descartando artigos em outros idiomas e aqueles que exigiam pagamento para acesso.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados obtidos a partir da pesquisa bibliográfica trouxe a seleção de 20 artigos, contribuído para a análise deste trabalho, como mostrado no Quadro 4:

Quadro 4 – Artigos selecionados para compor a Revisão

TÍTULO	ANO	AUTOR	OBJETIVO	RESULTADO
O estresse ocupacional e as formas alternativas de tratamento	2020	SILVA, Leandra; SALLES, Taciana.	Investigar o estresse ocupacional e propor formas alternativas de tratamento.	Constatou-se que práticas como meditação e terapias alternativas podem reduzir os níveis de estresse no ambiente de trabalho.
Síndrome de Burnout como Doença Ocupacional Moderna e a Responsabilidade do Empregador.	2019	ESQUINELATO, Hatue Martinhão.	Examinar a Síndrome de Burnout como doença ocupacional e as responsabilidades legais do empregado	Reforçou-se a necessidade de políticas organizacionais para prevenir Burnout e promover bem-estar no ambiente de trabalho

O estresse ocupacional e a síndrome do esgotamento profissional (burnout) em trabalhadores da indústria do petróleo: uma revisão sistemática.	2016	DIAS, Fernanda Monteiro et al.	Revisar estudos sobre estresse ocupacional e Burnout na indústria do petróleo	A indústria do petróleo apresenta altos índices de Burnout devido a condições extremas e turnos extensos
Associação entre Síndrome de Burnout, qualidade de vida e percepção de saúde do trabalhador	2021	QUADROS, Alexandre Henrique; MINAGAWA, Jaqueline Sayumi.	Analisar a relação entre Burnout, qualidade de vida e percepção de saúde no trabalho	Evidenciou-se que trabalhadores com Burnout têm percepção negativa de saúde e qualidade de vida reduzida
Síndrome de Burnout.	2015	REIS, Sérgio Cabral; LIMA, Wânia Cláudia Gomes Di Lorenzo.	Discutir o conceito, diagnóstico e impacto da Síndrome de Burnout	Apontou que Burnout é subdiagnosticada e afeta severamente o desempenho profissional

Depressão e suicídio masculino na perspectiva da autodeterminação e das masculinidades gaúchas.	2023	OLIVEIRA, Luiz Carlos Dias Lima de.	Investigar a relação entre masculinidades, depressão e suicídio no contexto gaúcho	Demonstrou que padrões culturais masculinos contribuem para negligência da saúde mental.
Saúde e ambiente de trabalho: a relação da Síndrome de Burnout com a qualidade de vida no trabalho.	2023	OLIVEIRA, Paloma Moura de.	Avaliar como Burnout afeta a qualidade de vida no ambiente de trabalho	Confirmou que Burnout está associado à redução significativa da qualidade de vida no trabalho
Trabalho emocional e burnout: um estudo com policiais militares.	2017	COELHO, Joatã Soares; BENDASSOLLI, Pedro Fernando; GUEDES, Sônia Maria.	Investigar a relação entre trabalho emocional e Burnout em policiais militares.	Evidenciou que policiais que exercem alto controle emocional apresentam maior risco de desenvolver Burnout.
A relação da Síndrome de burnout com a	2022	BARROS, Ediléia de Jesus Sousa;	Investigar a relação entre Burnout e	Existe prevalência de Burnout devido a

ausência de qualidade de vida no trabalho.		BARBOSA, Vera Lucia Rocha Silva; SOARES, Elizana de Fátima Garcia.	qualidade de vida no trabalho	cargas excessivas de trabalho.
Burnout: estresse extremo no trabalho. Uma análise psicológica e jurídica.	2022	DA ROCHA TEIXEIRA, Fernanda; DA FONSECA, Simone Dias Souza Doscher.	Explorar aspectos psicológicos e jurídicos do Burnout no ambiente laboral.	Concluiu que Burnout é uma questão multidimensional que exige intervenções psicossociais e jurídicas.
Diagnóstico, política e programa de qualidade de vida no trabalho em uma instituição pública brasileira: a percepção dos trabalhadores como premissa para mudanças no contexto organizacional.	2017	SILVA, Alice Queiroz	Analisar a percepção dos trabalhadores sobre políticas de qualidade de vida no trabalho.	Identificou-se a necessidade de melhorias nos programas organizacionais para promover saúde e bem-estar.

. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências	1991	BRASIL, . Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991	Estabelecer diretrizes para benefícios previdenciários	Incluiu dispositivos que podem amparar trabalhadores incapacitados por doenças como Burnout.
Impactos da síndrome de burnout.	2020	NOGUEIRA, Lara; CARDOSO, Rennee.	Analisar os impactos da Síndrome de Burnout na vida dos trabalhadores.	Burnout impacta negativamente o desempenho profissional e a saúde mental.
Síndrome de Burnout e a invisibilidade dos problemas de saúde mental do trabalhador.	2019	CARVALHO, Edson Henrique; DE OLIVEIRA, Celso Ricardo Peel Furtado; PINTO, Rosa Maria Ferreira.	Discutir a negligência da saúde mental dos trabalhadores e a relação com Burnou	Ressaltou a necessidade de maior visibilidade e estratégias de prevenção em saúde mental
O estresse ocupacional à luz dos agentes comunitários de saúde: uma revisão integrativa	2015	FERREIRA, Rosilene Alves; DAHER, Maria José Estanislau	Revisar estudos sobre estresse ocupacional em agentes comunitários de saúde	Condições de trabalho precárias contribuem para o estresse ocupacional.

Síndrome de burnout: uma reflexão sobre a saúde mental do educador.	2015	MACHADO, Valéria Rodrigues; BOECHAT, Ieda Tinoco; SANTOS, Mariana Fernandes Ramos.	Refletir sobre os impactos de Burnout na saúde mental de educadores.	Educadores são um dos grupos mais vulneráveis ao Burnout devido à sobrecarga emocional
Os Benefícios da Aplicação da Medicina Tradicional Chinesa no Tratamento da Síndrome de Burnout no Brasil.	2020	SANTOS, André Walber Carneiro; PAULO, Lucas dos Anjos Tenório Lisboa; DOS SANTOS CAETANO, Josevaldo Silva.	Explorar os benefícios da Medicina Tradicional Chinesa no tratamento de Burnout.	Técnicas como acupuntura mostraram-se eficazes na redução dos sintomas de Burnout.
Qualidade de vida no trabalho como medida preventiva contra o estresse e a síndrome de burnout nas organizações.	2017	SILVA, Roseane Alves; DE MELO, Maria Ana Cristina Inácio.	Avaliar a qualidade de vida no trabalho como estratégia preventiva contra estresse e Burnout.	Programas de qualidade de vida no trabalho reduzem o risco de estresse e Burnout nas organizações.
Condições de trabalho e stress:	2022	SOUTO, Ana Rita.	Analisar como as condições de	Estresse ocupacional

implicações no emprego e na vida pessoal.			trabalho influenciam o estresse e a vida pessoal dos trabalhadores.	afeta negativamente a saúde mental e a vida social dos trabalhadores.
Qualidade de vida no trabalho como medida preventiva contra o estresse e a síndrome de burnout nas organizações.	2019	SILVA, Roseane Alves; DE MELO, Maria Ana Cristina Inácio.	Avaliar a qualidade de vida no trabalho como estratégia preventiva contra estresse e Burnout	Programas de qualidade de vida no trabalho reduzem o risco de estresse e Burnout nas organizações.

Fonte: Os autores, 2024

Tudo o que causa a quebra da homeostase interna pode ser considerado um estressor, qualquer ocasião que possa confundir ou aterrorizar uma pessoa também pode ser considerada um agente. O singular será causado por um incômodo que exige sua capacidade de ajuste, portanto este especialista pode ser externo ou interno. (Coelho; Bendassolli; Guedes, 2017) Estressores externos são aqueles que podem acontecer na vida do indivíduo, como, por exemplo, adversidade próxima ou falecimento. Quanto ao interno, tudo constitui o seu interior, como, por exemplo, as crenças, os sentimentos, a conduta e, ainda, a sua relação com a sua forma de ver o mundo (Silva; Melo, 2019).

O estresse relacionado à palavra é uma peculiaridade acabada que não deve ser vista ou tratada como uma variação, mas como uma área de treinamento e estudo, onde se preocupa com inúmeras variáveis, interligadas

com estímulos ou respostas naturais que não são benéficas para a pessoa exposta a isto. O estresse ocupacional e o bem-estar psicológico do trabalhador destacam índices de insuficiência impermanente para o trabalho, absenteísmo, saída do trabalho e riscos de bem-estar decorrentes dessa relação (Ferreira; Daher, 2015).

Os estressores podem ser separados em 4 grupos, a serem grupos específicos, individuais, organizacionais e físicos. Onde cada pessoa terá uma resposta pessimista ou positiva ao seu estressor, abaixo podemos ver cada um desses estressores. A pesquisa que acompanha discute os estressores isolados em quatro grupos: individuais, organizacionais e físicos. É essencial que a resposta a esses estressores possa mudar entre uma resposta pessimista ou positiva em relação aos indivíduos afetados. (Silva; Melo, 2019).

No que diz respeito ao estresse, é vital entender os vários fatores que podem desencadear essa condição, pois diferem em seu ponto de partida e efeito. Os estressores podem ser agrupados em categorias que abrangem aspectos individuais, organizacionais e físicos. (Souto, 2022).

Os estressores organizacionais, portanto, estão ligados ao clima de trabalho e às condições oferecidas pela associação. Esses fatores podem incorporar sobrecarga de trabalho, ausência de independência, ambientes hostis, pressão por metas, ausência de reconhecimento, desequilíbrio entre vida profissional e pessoal, entre outros. A maneira como os indivíduos gerenciam esses fatores pode afetar diretamente seu grau de estresse e prosperidade no clima organizacional. (Dias et. al. 2016).

Os estressores físicos, então, novamente, relacionam-se com as condições do clima físico em que os indivíduos estão inseridos. Isso pode incorporar aspectos como ruído excessivo, temperaturas exorbitantes, ausência de iluminação satisfatória, falta de design dos espaços de trabalho, entre outros. Esses fatores podem desencadear estresse físico e mental, influenciando o bem-estar e o desempenho dos indivíduos. (Quadro; Minagawa, 2020).

É fundamental enfatizar que a resposta aos estressores pode variar de uma pessoa para outra. Enquanto alguns indivíduos podem ser mais fortes e lidar com essas situações, outros podem ter uma resposta negativa, sofrendo os efeitos adversos do estresse. (Carvalho; Oliveira, 2019).

Em síntese, estressores são elementos presentes em diversas áreas da vida dos indivíduos, como o trabalho e o clima físico. Compreender esses fatores é essencial para avançar em métodos de sobrevivência satisfatórios e promover medidas de antecipação e mediação focadas na prosperidade e solidez dos indivíduos afetados pelo estresse.

Cada indivíduo pode apresentar diversas respostas ao seu agente estressor, onde podem fomentar doenças, por isso o estresse nas organizações pode ser considerado um perturbador do silencioso. Segundo a Lei nº 8.213/91, em seu art. 19, refere:

"Acidente do trabalho é aquele ocorrido pelo exercício do trabalho a serviço da empresa e que provoca lesão corporal ou perturbação funcional no trabalhador, causando morte ou incapacitação - permanente ou temporária - conforme conceito definido na legislação previdenciária".

O referido artigo conceituou acidente do trabalho, sendo também equiparadas a acidentes do trabalho, as doenças ocupacionais e as hipóteses de concausa. Vale frisar, que o acidente de trabalho é aquele que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados especiais, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho (Esquinelato, 2019).

Por sua vez, para caracterização de um acidente de trabalho, é imprescindível que haja um nexo entre o exercício do trabalho e o evento que causa a lesão física ou psicológica ao trabalhador. (Silva; Melo, 2019).

Ademais, as doenças ocupacionais também são consideradas pela legislação como acidente de trabalho, assim consideradas as que guardam nexo

com o exercício da atividade profissional desenvolvida pelo empregado. Logo, a doença adquirida pela atividade desenvolvida no trabalho ou pelo meio ambiente que esteve exposto é bastante comum e é considerada como acidente de trabalho, é o que demonstra o artigo 20 da lei 8.213/91:

"Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - Doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - Doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

De acordo com o artigo 21, inciso I, da Lei 8.213/1991, constitui uma vasta hipótese que é meramente exemplificativa, pois equiparou a acidente de trabalho o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação, vejamos o que dispõe o mencionado artigo. (Martins, 2020).

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei: I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação; grifo nossos.

Segundo o Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999 (Regimento da Previdência Social), alterado pelo Decreto nº 6.042, de 12 de fevereiro de 2007, no anexo II, que foi incorporado pela Portaria nº 1.339/99, do Ministério da Saúde, tratou, entre outros tópicos, dos "transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho".

Quanto à Síndrome de *Burnout*, apesar da ausência de previsão expressa, a doutrina não deixa dúvidas de que poderá ser considerada como doença do trabalho a partir do reconhecimento do nexo causal entre a doença e o trabalho, na forma do § 2º do art. 20 da Lei nº 8.213/91. Para que a doença mental seja enquadrada como acidente do trabalho basta que exista perícia médica que ateste o nexo causal.

Não obstante, é de responsabilidade da empresa, possibilitar um ambiente de trabalho seguro e saudável a seus empregados. A Síndrome de *Burnout*, para melhor compreensão é:

Um transtorno grave de tensão emocional crônica relacionada ao trabalho, em que o estresse chega às últimas consequências e leva o organismo a esgotamento por exaustão. Clinicamente, o indivíduo torna-se improdutivo, irresponsável, indiferente, desatencioso, frio emocionalmente, embotado e empobrecido em seus vínculos afetivos e laborais. (Reis;Lima, 2015, p. 47)

Atualmente, existe consenso em assumir o modelo de Síndrome de *Burnout* com base em três dimensões descritas por Maslach & Jackson, ficando da seguinte forma:

A Síndrome seria uma consequência de eventos estressantes que predisõem o indivíduo a vivenciá-la. Também seria necessária a presença de uma interação trabalhador-cliente, intensa e/ou prolongada para que os sintomas se produzam. (Oliveira, 2019, p. 28)

Complementa Oliveira (2023) a Síndrome de *Burnout* não aparece repentinamente como resposta a um estressor determinado. Essa é um importante diferença entre *Burnout* e reação aguda ao estresse, estresse pós-traumático assim como às reações de ajustamento, que são rápidas e determinantemente objetivas. O quadro de *Burnout* vai se instalando insidiosamente e depende da série de fatores citados nos itens anteriores (prevalência, perfil, relação com cliente, etc.).

É importante citar que, apesar de os fatores predisponentes serem importantes, o profissional, mesmo submetido à sobrecarga de trabalho, ao estresse e pressões crônicas no âmbito profissional, quando tem sua autoestima

elevada, reconhecimento e simpatia do cliente quanto à sua profissão/função, raramente desenvolverá Burnout (Machado; Boechat; Santos, 2015).

Analisando os sintomas sofridos pelo trabalhador, constatados pelo laudo médico, sendo estes sintomas da *Síndrome de Burnout*, será comprovado a doença ocupacional desenvolvida no ambiente, meio pelo qual o empregado consegue provar sua doença e faz jus aos benefícios do auxílio por incapacidade provisória, nos moldes da lei (Barros; Barbosa; Soares, 2022) .

Instar informar que o diagnóstico é realizado por um médico especialista em comportamento humano. Dentre os métodos diagnósticos, apresenta-se quatro concepções, dentre elas, clínica, sociopsicológica, organizacional e sócio-histórica. No entanto, para a concepção clínica é avaliado o estado de exaustão, resultante do trabalho esgotante (Rocha; Fonseca, 2022). Na concepção organizacional, analisa-se se os sintomas indicam estresse ocupacional. A concepção sócio-histórica avalia as condições sociais e sua relevância no tratamento (Silva, 2017).

Em se tratando da escolha do tratamento da SB é levada em consideração o início e os sinais e sintomas que o profissional apresenta. Tem-se a alternativa de método medicamentoso e/ou terapia, e, também, a intervenção no ambiente que o trabalhador atua (Oliveira, 2023).

Por se tratar de um transtorno psíquico, os medicamentos prescritos baseiam-se em antidepressivos e ansiolíticos, os mesmos proporcionam menor sensação de incapacidade, preservando dessa forma uma maior tranquilidade aos trabalhadores submetidos ao tratamento (Nogueira; Cardoso, 2018).

As terapias não medicamentosas recomendadas, como hipnose, acupuntura e atividades físicas, têm comprovação científica de eficácia (Santos et al., 2020). Em um estudo de Silva e Sales (2016), 30% dos participantes relataram alívio de estresse, ansiedade, cefaleia, insônia e fadiga respiratória com acupuntura, enquanto 65% afirmaram que a atividade física é fundamental no tratamento da SB, promovendo sensação de tranquilidade e bem-estar pela produção de beta endorfina.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A possibilidade de qualidade de vida no trabalho é algo que surgiu em um passado não tão distante, pois antes da conquista de diversos direitos as empresas ponderavam o lucro que seria obtido através de seu representante, mas isso mudou, porque o mundo mudou e com a tecnologias e o desenvolvimento da globalização viu-se que quem consegue obter qualidade de vida em seu trabalho entrega mais e isso investigou a administração para outra perspectiva.

O estudo mostrou que existem vários agentes que podem impactar o estresse no trabalho, onde será considerado o seu clima de trabalho, mas adicionalmente a sua personalidade, por isso é necessário ter meios para evitar tais situações, pois o estresse é o impacto para as doenças que podem ser desencadeadas através dele.

O estresse pode durar bastante tempo, fazendo com que seu portador seja impactado por bastante tempo, debilitando sua qualidade de vida no trabalho, sendo causadores de diversos estressores. O mais amplamente reconhecido entre seus agentes é aquele que atua em crises, onde seu clima de trabalho traz sobrecarga, conflitos e ambiguidades de capacidade e função.

Seja como for, tais estressores podem impactar sua produção e também sua vida pessoal, pois além de gerar doenças físicas, podem causar problemas psicológicos ao trabalhador, como nervosismo ou suicídio. Por muito tempo, indivíduos nos mercados demonstram indignação e impaciência, transferindo o estresse dos negócios para suas vidas pessoais, frequentemente reclamando.

Entende-se que este trabalho foi importante para a sociedade, pois mostra que existem influências do estresse na vida do trabalhador, por isso é necessário que as empresas foquem na busca de um clima sólido para todos, com programas para diminuir e prevenir o estresse, bem como programas que propõem qualidade de vida no trabalho, obtendo impactos positivos combatendo o impacto do estresse na vida do funcionário, oferecendo a ele uma empresa que se preocupa com seu bem-estar e prosperidade.

REFERENCIAS

ABREU, Marcilene Nunes et al. A importância de estratégias de enfrentamento ao estresse na terceira idade. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 16, p. e594101622400-e594101622400, 2021.

ARAÚJO GÜNTHER, Isolda; FRAGELLI, Thaís Branquinho Oliveira. Estresse ambiental. **Temas básicos em psicologia ambiental**, 2017.

BARROS, Ediléia de Jesus Sousa; BARBOSA, Vera Lucia Rocha Silva; SOARES, Elizana de Fátima Garcia. A relação da Síndrome de burnout com a ausência de qualidade de vida no trabalho de enfermagem. **Revista Eletrônica Acervo Saúde**, v. 15, n. 2, p. e9483-e9483, 2022.

BOAS, Ana Alice Vilas et al. Indicadores de qualidade de vida no trabalho de docentes de instituições federais de ensino superior das regiões Sudeste, Centro-Oeste e Distrito Federal. **Brazilian Applied Science Review**, v. 2, n. 1, p. 19-51, 2018.

BORJA, Oscar Rodrigo Pessoa. Por que nações fracassam na gestão de resíduos?: percepções de risco de catadores e coletores de recicláveis e reutilizáveis em perspectiva Brasil e Chile. 2015.

CARVALHO, Edson Henrique; DE OLIVEIRA, Celso Ricardo Peel Furtado; PINTO, Rosa Maria Ferreiro. Síndrome de Burnout e a invisibilidade dos problemas de saúde mental do trabalhador. **Unisanta Law and Social Science**, v. 7, n. 3, p. 259-274, 2019.

CARVALHO, Patrícia Aparecida Silva et al. Análise da gestão de pessoas na administração pública: um estudo de caso. **Anais do Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia SEGET**, 2015.

COELHO, Joatã Soares; BENDASSOLLI, Pedro Fernando; GUEDES, Sônia Maria. Trabalho emocional e burnout: um estudo com policiais militares. **Avances en Psicología Latinoamericana**, v. 35, n. 3, p. 459-472, 2017.

CORRÊA, Cinthia Andriota et al. Níveis de estresse, ansiedade, depressão e fatores associados durante a pandemia de COVID-19 em praticantes de Yoga. **Revista Brasileira de Atividade Física & Saúde**, v. 25, p. 1-7, 2020.

COZZA JOSENDE DA SILVA, Ana Carolina; HAETINGER FURTADO, Juliana; RUVIARO ZANINI, Roselaine. UM ESTUDO SOBRE A QUALIDADE DE VIDA

NO TRABALHO E OS FATORES ASSOCIADOS. **Iberoamerican Journal of Industrial Engineering**, v. 7, n. 14, 2015.

DAL FORNO, Cristiano; ROSA, Igor. Qualidade de vida no trabalho: conceito, histórico e relevância para a gestão de pessoas. **Revista brasileira de qualidade de vida**, v. 7, n. 2, 2015.

DIAS, Fernanda Monteiro et al. O estresse ocupacional e a síndrome do esgotamento profissional (burnout) em trabalhadores da indústria do petróleo: uma revisão sistemática. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 41, p. e11, 2016.

DRUMMOND, Virginia Souza. **Confiança e liderança nas organizações**. Cengage Learning, 2020.

ESQUINELATO, Hatue Martinhão. Síndrome de Burnout como Doença Ocupacional Moderna e a Responsabilidade do Empregador. 2019.

ESTRELA, Yoshysara da Costa Anacleto et al. Estresse e correlatos com características de saúde e sociodemográficas de estudantes de medicina. **Ces Medicina**, v. 32, n. 3, p. 215-225, 2018.

FERNANDES, Henrique de Souza. Fatores que se correlacionam com os diferentes níveis de stress em personal trainers. 2015.

FERREIRA, Rosilene Alves; DAHER, Maria José Estanislau. O estresse ocupacional à luz dos agentes comunitários de saúde: uma revisão integrativa. **Revista Rede de Cuidados em Saúde**, v. 9, n. 1, 2015

FRANÇA, A.C.L.; RODRIGUES, A. R. L. **Estresse e Trabalho**: uma abordagem psicossomática. Portal Regional da VS. Ed. Atlas. 3. ed. São Paulo: 3ª ed. Atlas, 2011.

GOUVÊA, P B; et. al. **Manifestações psicossomáticas associadas à síndrome de Burnout referidas por trabalhadores de saúde**. Saúde (Santa Maria), v. 40, n. 1, p. 47-54, Março, 2014.

GONZAGA, Cláudia Oliveira et al. Fatores organizacionais e a Síndrome do Burnout: um estudo exploratório no setor administrativo. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 15, n. 11, p. e4414-e4414, 2024.

HIPÓLITO, Maiza Claudia Vilela et al. Qualidade de vida no trabalho: avaliação de estudos de intervenção. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 70, p. 189-197, 2017.

JUDEH, Maria Shukrieh Ghande et al. ESTRESSE OCUPACIONAL E GESTÃO DE PESSOAS. **Anais do Salão Internacional de Ensino, Pesquisa e Extensão**, v. 1, n. 14, 2022.

LIMONGI-FRANÇA, A.C. , **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. São Paulo: Atlas, 2023.

LÍRIO, Angélica Barbieri; SEVERO, Eliana Andrea; GUIMARÃES, Julio Cesar Ferro de. A influência da qualidade de vida no trabalho sobre o comprometimento organizacional. **Gestão & Planejamento-G&P**, v. 10, 2018.

LIMA, Marcos Antonio Martins; NETO, Antonio Cabral. Avaliação e gestão da autossustentabilidade organizacional:: estudo de caso em Faculdade Particular de Fortaleza-Ceará. **Revista Educação em Questão**, v. 55, n. 43, p. 240-270, 2017.

LOBATO, Jamil Moyses Filho David Menezes. **Gestão estratégica**. Editora FGV, 2015.

LORENZO, Suelen Moraes; ALVES, Ana Paula Ribeiro; SILVA, Nilson Rogério. Burnout e satisfação no trabalho em professores do ensino infantil. **Brazilian Journal of Development**, v. 6, n. 5, p. 26937-26950, 2020.

LOURO, Viviane; DOS SANTOS LOURO, Fabiana; DUARTE, Plinio Gladstone. O estresse gerado pela pandemia como risco para adoecimento mental e físico do músico a partir das neurociências cognitivas. **Revista Música**, v. 20, n. 2, p. 379-396, 2020.

MARIA, Anna Carolina Barbosa Esteves et al. Óbitos de cães e gatos durante procedimentos de banho e tosa: uma realidade pouco conhecida no Brasil. **Revista de Educação Continuada em Medicina Veterinária e Zootecnia do CRMV-SP**, v. 13, n. 3, p. 24-29, 2015.

MARQUES, Patrícia dos Santos. **Burnout e trauma psicológico em enfermeiros em contexto hospitalar**. 2020. Tese de Doutorado.

MACHADO, Valéria Rodrigues; BOECHAT, Ieda Tinoco; SANTOS, Mariana Fernandes Ramos. Síndrome de burnout: uma reflexão sobre a saúde mental do educador. **Revista Transformar**, n. 7, p. 257-272, 2015.

MARTINS, Gleicyane de Souza. A legislação trabalhista acerca da síndrome de burnout equiparada a acidente de trabalho. 2020.

MATOS, Marciana Gonçalves; DE MORAES, Lúcio Flávio Renault; PEREIRA, Luciano Zille. Análise do estresse ocupacional em motoristas de coletivo urbano

na cidade de Belo Horizonte. **Revista Gestão & Tecnologia**, v. 15, n. 1, p. 256-275, 2015.

MILHOME, Jaqueline Cavalcante; ROWE, Diva Ester Okazaki; DOS SANTOS, Marcos Gilberto. Existem relações entre qualidade de vida no trabalho, comprometimento organizacional e entrenchement organizacional?. **Contextus: Revista Contemporânea de economia e gestão**, v. 16, n. 3, p. 232-252, 2018.

NASCIMENTO, Antonio Gustavo et al. Os impactos do estresse e ansiedade na imunidade: uma revisão narrativa. **Revista Eletrônica Acervo Saúde**, v. 15, n. 12, p. e11330-e11330, 2022.

OLIVEIRA, Luiz Carlos Dias Lima de. Depressão e suicídio masculino na perspectiva da autodeterminação e das masculinidades gaúchas. 2023.

OLIVEIRA, Paloma Moura de. Saúde e ambiente de trabalho: a relação da Síndrome de Burnout com a qualidade de vida no trabalho. 2023.

OLIVEIRA, Tiago Fernandes et al. Qualidade de vida no trabalho: um estudo comparativo entre professores de escola pública e privada. **Psicol. argum**, p. 104-119, 2016.

OLIVEIRA, D. P.R. **Planejamento estratégico: técnicas para análise de indústria e da concorrência**. Rio de Janeiro: campus, 1986. SANTOS, Mariana Bastos et al. Sobrecarga biopsicossocial e estresse do cuidador de idoso dependente. **Revista da Faculdade de Ciências Médicas de Sorocaba**, v. 20, n. 2, p. 92-97, 2018.

PAIVA, Luis Eduardo Brandão et al. Qualidade de vida no trabalho de eletricitários do estado do ceará. **Revista Reuna**, v. 22, n. 3, p. 19-38, 2017.

PIZZIO, Alex; KLEIN, Karla. Qualidade de vida no trabalho e adoecimento no cotidiano de docentes do Ensino Superior. **Educação & Sociedade**, v. 36, p. 493-513, 2015.

PORTELA, Eliete Klein; FAUSTINO, Laudicéia dos Santos; MARQUES, Ronaldo. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DE CONSTRUÇÃO CÍVIL. **Gestão Contemporânea**, v. 1, n. 1, 2020.

QUADROS, Alexandre Henrique; MINAGAWA, Jaqueline Sayumi. Associação entre Síndrome de Burnout, qualidade de vida e percepção de saúde do trabalhador. **Revista Científica UMC**, v. 6, n. 1, 2021.

RADAELLI, Patrícia Barth et al. Fatores de risco para desenvolvimento de síndrome de burnout em estudantes de medicina após formados. **Revista Thêma et Scientia**, v. 11, n. 1E, p. 130-136, 2021.

REIS, Sérgio Cabral; LIMA, Wânia Cláudia Gomes Di Lorenzo. Síndrome de Burnout. **Captura Críptica: direito, política, atualidade**, v. 4, n. 2, p. 295-302, 2015.

RIBEIRO, Larissa Alves; SANTANA, Lídia Chagas de. Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. **Revista de Iniciação Científica–RIC Cairu**, v. 2, n. 02, p. 75-96, 2015.

ROCHA, Fernanda; FONSECA, Simone Dias Souza Doscher. Burnout: estresse extremo no trabalho. Uma análise psicológica e jurídica. **Revista Processus de Estudos de Gestão, Jurídicos e Financeiros**, v. 13, n. 45, p. 42-57, 2022.

SANTOS ROCHA, Adriano Jorge; NASCIMENTO, Francisleile Lima. Psicologia: Análise bibliográfica da síndrome de burnout no contexto da pandemia da COVID-19. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, v. 7, n. 21, p. 72-85, 2021.

SANTOS, Alinne Barbosa et al. Autoestima e qualidade de vida de uma série de gestantes atendidas em rede pública de saúde. **Cogitare Enfermagem**, v. 20, n. 2, 2015.

SANTOS, André Walber Carneiro; PAULO, Lucas dos Anjos Tenório Lisboa; DOS SANTOS CAETANO, Josevaldo Silva. Os Benefícios da Aplicação da Medicina Tradicional Chinesa no Tratamento da Síndrome de Burnout no Brasil.

SANTOS, Pedro Vieira Souza. Gestão de indicadores: um estudo de caso no setor de serviços. **Brazilian Journal of Production Engineering**, v. 4, n. 4, p. 115-133, 2018.

SCHWENGBER, Daiana. Qualidade de vida e perfil socioeconômico de profissionais catadores de quatro cooperativas de resíduos sólidos da região metropolitana de Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Brasil. **Rio Grande do Sul, Brasil (Doctoral dissertation, Dissertação (Mestrado Profissional em Saúde e Desenvolvimento Humano)-Centro Universitário La Salle, Canoas)**, 2015.

SECCO, Karen Ciaccio. **A construção da identidade profissional do coach e a percepção da qualidade de vida no trabalho**. 2019. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.

SILVEIRA, João Antônio et al. ESTRESSE OCUPACIONAL EM ENFERMEIROS DE REDE HOSPITALAR SUSCEPTÍVEL AO SUICÍDIO. 2018

SILVA, Alice Queiroz. Diagnóstico, política e programa de qualidade de vida no trabalho em uma instituição pública brasileira: a percepção dos trabalhadores como premissa para mudanças no contexto organizacional. 2017.

SILVA, Roseane Alves; DE MELO, Maria Ana Cristina Inácio. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO COMO MEDIDA PREVENTIVA CONTRA O ESTRESSE E A SÍNDROME DE BURNOUT NAS ORGANIZAÇÕES. **Revista Multidisciplinar do Sertão**, v. 1, n. 2, p. 333-342, 2019.

SOUTO, Ana Rita. **Condições de trabalho e stress: implicações no emprego e na vida pessoal**. 2022. Tese de Doutorado.

TORRES, Jaqueline et al. Qualidade de vida profissional e fatores associados em profissionais da saúde. **Psicol Saúde Doenças**, v. 20, n. 3, p. 670-81, 2019.
UEMURA, Anne Elyse Regiani. Avaliação do nível de motivação e estresse de uma empresa do varejo de Curitiba e sua relação com a produtividade. 2015.

VASCONCELOS, Renata Braga Berenguer; MELLO, Paula Roberta Callado Bezerra. Gestão empresarial e inovação: Uma análise sobre os determinantes da inovação em micro e pequenas empresas do setor de alimentos e bebidas. **Future Studies Research Journal: Trends and Strategies**, v. 8, n. 3, p. 138-165, 2016.