

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

RAYSSA MÉRCIA SOUSA COSTA

**SÍNDROME DE BURNOUT: QUAIS AS PRINCIPAIS ESTRATÉGIAS DE
PREVENÇÃO QUE PODEM SER ADOTADAS PELA ORGANIZAÇÃO?**

São Luís

2023

RAYSSA MÉRCIA SOUSA COSTA

**SÍNDROME DE BURNOUT: QUAIS AS PRINCIPAIS ESTRATÉGIAS DE
PREVENÇÃO QUE PODEM SER ADOTADAS PELA ORGANIZAÇÃO?**

Trabalho de conclusão de curso, na modalidade de artigo,
apresentado como requisito para obtenção do título de
Bacharel em Administração da Universidade Federal do
Maranhão - UFMA.

Orientador: Prof. Dr. Ademir da Rosa Martins

São Luís

2023

Costa, Rayssa Mércia Sousa.

Síndrome de Burnout: Quais as principais estratégias de prevenção que podem ser adotadas pela organização? / Rayssa Mércia Sousa Costa. – 2023.

21 f.

Orientador: Ademir da Rosa Martins.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação, Artigo) - Curso de Administração, Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2023.

1. Burnout. 2. Colaborador. 3. Organizacional. I. Martins, Ademir da Rosa. II. Título.

RAYSSA MÉRCIA SOUSA COSTA

**SÍNDROME DE BURNOUT: QUAIS AS PRINCIPAIS ESTRATÉGIAS DE
PREVENÇÃO QUE PODEM SER ADOTADAS PELA ORGANIZAÇÃO?**

Trabalho de conclusão de curso, na modalidade de artigo,
apresentado como requisito para obtenção do título de
Bacharel em Administração da Universidade Federal do
Maranhão - UFMA.

Aprovado em: 01 / 12 /2023.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Ademir da Rosa Martins (orientador)

Dr. em Informática na Educação

Universidade Federal do Maranhão

Prof^a. Adriana de Lima Reis Araújo

Dr^a. em Ciências da Educação

Universidade Federal do Maranhão

Prof^a Rosangela Maria Guimaraes Rosa

Dr^a. em Saúde Pública

Universidade Federal do Maranhão

AGRADECIMENTOS

O presente trabalho é consequência de grande esforço, dedicação e perseverança que simboliza o final desse ciclo que chamamos de graduação. E para chegar até aqui muitas pessoas, de forma direta ou indireta, foram importantes nessa jornada.

Gostaria de agradecer o apoio da minha família, principalmente do meu esposo e dos meus irmãos que estiverem nos bastidores comigo me apoiando, dando forças e me motivando para que eu conseguisse chegar até esse momento.

Quero deixar um agradecimento para todos os professores que nessa jornada compartilharam seus conhecimentos, ensinamentos e experiências conosco e em especial ao meu orientador, o Professor Doutor Ademir da Rosa Martins pela sua disponibilidade, paciência, motivação, apoio, simpatia e troca de conhecimento durante esse período.

RESUMO

Com um mercado cada vez mais competitivo e exigente, as demandas e responsabilidades sobre o colaborador aumentam e sem a devida preocupação e cuidados com sua saúde física, mental e emocional, esse colaborador pode apresentar o desenvolvimento de doenças e uma delas é a síndrome de burnout que está diretamente relacionado ao ambiente de trabalho. Com a pesquisa buscou-se identificar as principais estratégias de prevenção que podem ser adotadas pela organização para prevenir a síndrome de burnout. A pesquisa foi produzida a partir de revisão bibliográfica, com cunho descritivo e abordagem qualitativa. Foi possível identificar que a síndrome impacta negativamente o rendimento do colaborador trazendo consequências para o mesmo e também para a empresa pois a sua produtividade cai, a insatisfação com trabalho aumenta e com isso há uma maior rotatividade de funcionários e custos para a empresa. Por esse motivo, é importante que gestores e líderes estejam atentos aos sinais e desenvolvam estratégias e incrementem ações que possam prevenir o surgimento da síndrome em seus colaboradores como a realização de atividades físicas para melhorar a disposição dos colaboradores ao longo do dia; terapia em grupo ou individual com objetivo de identificar os gatilhos que desencadeiam o estresse no ambiente de trabalho; promover o autocuidado, dentre outras estratégias que foram identificadas e apresentadas no presente estudo.

Palavras-chave: Burnout; Colaborador. Organizacional.

ABSTRACT

With an increasingly competitive and demanding market, the demands and responsibilities on the employee increase and without due concern and care for their physical, mental and emotional health, this employee may develop illnesses and one of them is burnout syndrome, which is directly related to the work environment. The research sought to identify the main prevention strategies that can be adopted by the organization to prevent burnout syndrome. The research was produced based on a bibliographical review, with a descriptive nature and a qualitative approach. It was possible to identify that the syndrome negatively impacts the employee's performance, bringing consequences for the employee and also for the company as their productivity drops, dissatisfaction with work increases and with this there is greater employee turnover and costs for the company. For this reason, it is important that managers and leaders are aware of the signs and develop strategies and increase actions that can prevent the emergence of the syndrome in their employees, such as carrying out physical activities to improve employees' disposition throughout the day; group or individual therapy with the aim of identifying the triggers that trigger stress in the workplace; promote self-care, among other strategies that were identified and presented in the present study.

Keywords: Burnout; Collaborator. Organizational.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	7
2	SÍNDROME DE BURNOUT	8
2.1	Caracterização	8
2.2	Causas	9
2.3	Sintomas	9
2.3.1	<i>Exaustão emocional</i>	10
2.3.2	<i>Despersonalização</i>	10
2.3.3	<i>Baixa realização profissional</i>	10
2.4	Diferença entre a burnout, depressão e estresse	11
3	METODOLOGIA	12
4	IMPACTOS NO DESEMPENHO ORGANIZACIONAL DO COLABORADOR	12
5	INFLUÊNCIA DA PANDEMIA DA COVID-19 PARA O AUMENTO DE CASOS DA SÍNDROME DE BURNOUT	13
6	MEDIDAS PARA A PREVENÇÃO DA SÍNDROME DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES	15
7	RESULTADOS E DISCUSSÃO	16
8	CONSIDERAÇÕES FINAIS	19
	REFERÊNCIAS	20

SÍNDROME DE BURNOUT: QUAIS AS PRINCIPAIS MEDIDAS DE PREVENÇÃO QUE PODEM SER ADOTADAS PELA ORGANIZAÇÃO? ¹

Rayssa Mércia Sousa Costa ²
Ademir da Rosa Martins ³

Resumo: Com um mercado cada vez mais competitivo e exigente, as demandas e responsabilidades sobre o colaborador aumentam e sem a devida preocupação e cuidados com sua saúde física, mental e emocional, esse colaborador pode apresentar o desenvolvimento de doenças e uma delas é a síndrome de burnout que está diretamente relacionado ao ambiente de trabalho. Com a pesquisa buscou-se identificar as principais estratégias de prevenção que podem ser adotadas pela organização para prevenir a síndrome de burnout. A pesquisa foi produzida a partir de revisão bibliográfica, com cunho descritivo e abordagem qualitativa. Foi possível identificar que a síndrome impacta negativamente o rendimento do colaborador trazendo consequências para o mesmo e também para a empresa pois a sua produtividade cai, a insatisfação com trabalho aumenta e com isso há uma maior rotatividade de funcionários e custos para a empresa. Por esse motivo, é importante que gestores e líderes estejam atentos aos sinais e desenvolvam estratégias e incrementem ações que possam prevenir o surgimento da síndrome em seus colaboradores como a realização de atividades físicas para melhorar a disposição dos colaboradores ao longo do dia; terapia em grupo ou individual com objetivo de identificar os gatilhos que desencadeiam o estresse no ambiente de trabalho; promover o autocuidado, dentre outras estratégias que foram identificadas e apresentadas no presente estudo.

Palavras-chave: Burnout; Colaborador. Organizacional.

Abstract: With an increasingly competitive and demanding market, the demands and responsibilities on the employee increase and without due concern and care for their physical, mental and emotional health, this employee may develop illnesses and one of them is burnout syndrome. which is directly related to the work environment. The research sought to identify the main prevention strategies that can be adopted by the organization to prevent burnout syndrome. The research was produced based on a bibliographical review, with a descriptive nature and a qualitative approach. It was possible to identify that the syndrome negatively impacts the employee's performance, bringing consequences for the employee and also for the company as their productivity drops, dissatisfaction with work increases and with this there is greater employee turnover and costs for the company. For this reason, it is important that managers and leaders are aware of the signs and develop strategies and increase actions that can prevent the emergence of the syndrome in their employees, such as carrying out physical activities to improve employees' disposition throughout the day; group or individual therapy with the aim of identifying the triggers that trigger stress in the workplace; promote self-care, among other strategies that were identified and presented in the present study.

1 INTRODUÇÃO

A cada dia a globalização propicia um mercado cada vez mais competitivo, acirrado e com mais avanços tecnológicos, aumentando a necessidade de uma maior produtividade e exigindo também do colaborador mais responsabilidades e a realização de cada vez mais atividades para que se possa atingir as metas desejadas.

A Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional foi classificada pela Organização Mundial da Saúde (OMS), em janeiro de 2022, como uma doença ocupacional. É conceituada como um transtorno físico e emocional em decorrência do estresse grave decorrido do excesso de atividades realizadas dentro da organização, acometendo o estado físico e mental do colaborador, causado, assim, o declínio no desempenho do indivíduo, tanto no ambiente laboral quanto no pessoal. (Exame, 2022)

Segundo Pereira (2010, p. 45):

¹ Artigo apresentado para a disciplina de TCC II e defendido perante banca em 01/12/2023, na cidade de São Luís/MA;

² Aluna do Curso de Administração/UFMA.: rayssa.mercia@discente.ufma.br;

³ Professor Orientador. Dr. em Informática na Educação. Departamento de Ciências Contábeis, Imobiliárias e Administração/UFMA. Contato: ademir.martins@ufma.br.

Seus efeitos interferem negativamente tanto no nível individual (físico, mental, profissional, social), como profissional (atendimento negligente, lentidão, contato impessoal, cinismo), organizacional (conflito com os demais membros da equipe, rotatividade, absenteísmo, diminuição da qualidade dos serviços). (PEREIRA, 2010, p. 45)

A autora disserta ainda que o colaborador que desenvolve a síndrome pode apresentar sintomas físicos, psíquicos, comportamentais e defensivos sendo os sintomas físicos caracterizados pela fadiga, dores musculares e de cabeça, dificuldade para dormir, problemas intestinais dentre outros; psíquicos como a falta de atenção, esquecimentos constantes, lentidão, impaciência, labilidade emocional, baixa autoestima, desânimo, etc.; comportamentais como negligência, irritabilidade, dificuldade para relaxar, dificuldade para lidar com mudanças, perda de iniciativa e sintomas defensivos como a tendência ao isolamento, perda de interesse pelo trabalho, absenteísmo e cinismo (PEREIRA, 2010).

Nesse sentido, a partir de experiências vividas e como forma de propiciar mais conhecimento sobre essa temática, o presente estudo tem como foco a seguinte pergunta: “Quais as principais estratégias que podem ser adotadas pela organização para prevenção da Síndrome de Burnout?”

Para responder essa questão tem-se como objetivo geral identificar as principais estratégias que podem ser adotadas pela organização para prevenção da Síndrome de Burnout. Como objetivos específicos; 1) conhecer melhor causas, sintomas e consequências da síndrome; 2) relacionar os principais impactos da síndrome no desempenho do colaborador; 3) verificar a influência da pandemia da Covid-19 no aumento de casos da síndrome de Burnout e 4) identificar ações que possam auxiliar na prevenção da síndrome dentro do ambiente organizacional.

A decorrência de uma pandemia vivida recentemente, onde ocorreu o aumento da competitividade no mercado e também a demanda de responsabilidades sobre o colaborador em um cenário tão sensível que foi este, onde o fator psicológico estava em evidência em vários aspectos, a falta de informações sobre do que se trata a síndrome, pouco conhecimento por parte de colaboradores, gestores, líderes, a pobreza de medidas de prevenção dentro de organizações para lidar com o Burnout, também fizeram-se necessário a abordagem dessa temática no presente estudo com o intuito de que se possa apoiar a geração de conhecimento e informações que contribuam para a percepção do transtorno dentro do ambiente de trabalho, a fim de que seja possível desenvolver ações que auxiliem na remediação do processo de desenvolvimento da síndrome e colaborem no enfrentamento da mesma.

Para tal estudo, utilizou-se de pesquisa bibliográfica em livros, revistas, artigos e sites publicados na internet para embasar as informações aqui disposta e contribuir para criação de estratégias adequadas para prevenção e remediação da síndrome.

Após essa introdução, aborda-se na segunda seção a síndrome, sua caracterização, causa e sintomas; a metodologia é descrita na terceira seção; a quarta seção trata dos impactos na síndrome na organização, a quinta fala sobre a influência da pandemia da Covid-19 e a sexta aborda as estratégias de prevenção; na sétima seção são analisados os resultados e feitas discussões sobre os mesmos; por fim, tem-se as considerações finais.

2 SÍNDROME DE BURNOUT

2.1 Caracterização

A síndrome de Burnout foi considerada, em janeiro de 2022, como doença do trabalho pela Organização Mundial da Saúde (Revista Exame, 2022), mas, antes disso, essa temática já vinha sendo debatida na sociedade por consequências da evolução dos sintomas apresentados

pelos colaboradores dentro da organização, como a falta de engajamento no ambiente de trabalho, baixa no nível de motivação desses colaboradores, fadiga, dentre outros sintomas, tanto físicos como emocionais, que os trabalhadores apresentavam em decorrência da grande demanda de responsabilidades sobre os mesmos.

O psicanalista alemão Herbet J. Freudenberger, segundo Souza e Bezerra (2019), foi um dos primeiros a utilizar o termo Burnout em 1974, pois percebeu o aumento de alguns sintomas relacionados à síndrome em colaboradores que estavam inseridos em seu ambiente de trabalho.

A síndrome de Burnout é caracterizada, de acordo com Pereira (2010), como um agrupamento de sintomas que vão desde físicos, mentais e de comportamentos, que podem ser caracterizados como a fadiga física e mental, falta de entusiasmo pelo trabalho, insônia, baixa autoestima profissional, sentimento de inutilidade, irritabilidade, cinismo, absenteísmo, labilidade emocional podendo evoluir para uma depressão e até mesmo a ocorrência de um suicídio.

2.2 Causas

Pereira (2010) disserta que mesmo correndo muitas conceituações feitas sobre o Burnout por diversos pesquisadores, é possível identificar que os mesmos chegam a um consenso sobre o que diz respeito ao ambiente de trabalho ser fator determinante para o desenvolvimento dessa síndrome.

Rossi, Quick e Perrewé (2009) descrevem que a carga de trabalho é a maior responsável pela exaustão do trabalhador. Muitas demandas, exigências, quantidade de trabalho, complexidade das atividades e intensidade dos prazos contribuem para a diminuição principalmente da energia pessoal do colaborador.

O burnout, afirma Pereira (2010), se trata de um processo que se instala em decorrência da cronificação do estresse ocupacional que acarreta consequências negativas nos âmbitos pessoal, profissional, familiar e social do indivíduo que o apresenta.

Segundo Cosenza (2021, não p.) “Além disso, a sobrecarga de trabalho, a falta de reconhecimento de superiores, o excesso de responsabilidades, as metas inatingíveis, os conflitos em excesso, a falta de autonomia e ausência de justiça no ambiente de trabalho são fatores que podem levar à síndrome de burnout”

Lopes (2022, p. 25) destaca ainda que o desequilíbrio entre a vida pessoal e profissional pode desencadear o burnout “Se a carga de trabalho dos funcionários for excessiva, se o conflito trabalho-família for persistente e se houver um fraco equilíbrio entre as vidas pessoal e profissional, certamente que os trabalhadores tenderão a sentir burnout”.

2.3 Sintomas

Segundo Pereira (2010), a síndrome envolve uma gama de sintomas tanto físicos como psicológicos que se caracterizam-se desde fadiga, pressão alta, distúrbios do sono, dores musculares, sentimentos de incompetência, dificuldade de se concentrar, isolamento, baixa autoestima profissional, irritabilidade, perda de iniciativa, dentre outros que dificultam a realização das atividades laborais e também pessoais, podendo acarretar em um abandono do trabalho, e, se mais grave, progredir para uma depressão.

Auxiliam na ratificação da definição da síndrome três premissas social-psicológicas apresentadas pelas psicólogas sociais Maslach e Susan Jackson (1977) e por outros autores: a exaustão emocional, despersonalização e baixa realização profissional do indivíduo.

2.3.1 Exaustão emocional

Vivemos atualmente em uma sociedade cada vez mais exigente e imediatista e as organizações, que prezam cada vez mais por processos e resultados eficientes e eficazes, estão demandando mais de seus colaboradores para o alcance de suas metas e objetivos.

Segundo o site Psicotér (2023), a exaustão emocional (EE) trata-se do desgaste físico e mental do indivíduo que, em decorrência do acúmulo de estresse em lidar com grandes demandas que exigem do mesmo mais responsabilidades, que em muitas das quais não fazem parte de sua função original, contribuem para esse acúmulo de estresse, que é uma das principais causas do desenvolvimento da síndrome de Burnout.

Os sintomas que caracterizam a exaustão emocional apresentam-se como cansaço físico, dores musculares, dificuldades de concentração, falta de motivação, esquecimentos constantes, dificuldades para dormir, isolamento por consequência da falta de vontade para realizar suas atividades, pois, segundo Pereira (2010), o indivíduo acredita que, em decorrência da sensação de fracasso por não conseguir realizar suas demandas, essa seria a melhor forma de outras pessoas não terem a percepção de sua insuficiência.

Ainda segundo Pereira (2010, p. 35), “a exaustão emocional (EE) se refere à sensação de esgotamento tanto físico como mental, ao sentimento de não dispor de mais energia para absolutamente nada”.

Tamayo (2001, p. 27) discorre que:

As consequências da exaustão emocional podem ser observadas nos níveis individual e organizacional. Do ponto de vista individual, a exaustão emocional afeta a saúde da pessoa, causando numerosos distúrbios psicossomáticos e depressão; as relações interpessoais fora do trabalho, principalmente no seio da família e também no grupo social do trabalhador; e o comportamento, provocando reações como alcoolismo, uso de drogas, agressividade e irritabilidade.

2.3.2 Despersonalização

Pereira (2010) expressa que a despersonalização é caracterizada não pela falta de personalidade do indivíduo, mas sim pela alteração da mesma no que diz respeito ao profissional apresentar atitudes como frieza, cinismo, indiferença, ironia e tratamento impessoal com aqueles indivíduos que fazem parte do seu ambiente de trabalho sem preocupa-se com os mesmos. Mudanças essas que se manifestam em decorrência do estresse crônico.

Complementando, Castro (2012, p. 19) diz que “A dimensão de despersonalização (D) é caracterizada pelo fato do sujeito adotar atitudes de descrença, distância, frieza e indiferença em relação ao trabalho e aos colegas de trabalho.”

Soldera e Martins (2017, p. 152) colocam ainda que:

Quando presente no burnout, o processo de despersonalização revela uma perda de reciprocidade tanto no plano organizacional quanto individual, perde sua historicidade individual. As outras pessoas tornam-se ameaças e ele próprio torna-se um desconhecido para si.

Lopes (2022, p. 21) refere-se à despersonalização como “uma atitude cínica, distante, apática ou desapegada em relação ao trabalho em geral e às pessoas com que se trabalha”.

2.3.3 Baixa realização profissional

Pereira (2010) descreve a baixa realização profissional como a insatisfação do indivíduo com o exercício de suas atividades laborais apresentando sentimentos de insuficiência, baixa

autoestima, fracasso profissional, desmotivação, podendo em alguma das vezes contribuir para o abandono do emprego.

De acordo com Souza e Bezerra (2019, p. 1065):

Constitui-se a partir da “evolução negativa” de si mesmo, acarretando em dificuldades para execução do trabalho, dos relacionamentos com colegas, ou mesmo nas inter-relações de maneira generalizada. A falta de envolvimento no trabalho está relacionado a um sentimento de baixa realização pessoal, que não favorece o seu rendimento profissional. A imagem distorcida de si e do outro, contribui para que o ambiente corporativo afete as habilidades pessoais.

Oliveira (2023) coloca que condições de trabalho insatisfatórias e relações interpessoais do funcionário que se encontram instáveis, proporcionam para que esse indivíduo acabe concentrando vários sentimentos e somados ao estresse crônico, ocasionam a sua exaustão mental.

Lopes (2022, p. 22) destaca que a baixa realização é como “um declínio nos sentimentos de competência e produtividade dos colaboradores e também à incapacidade de estes lidarem com as exigências do trabalho”.

2.4 Diferença entre a burnout, depressão e estresse

É possível que tente reduzir esse quadro todo de sintomas apenas a uma depressão ou a um quadro de estresse. O ponto marcante da Síndrome de Burnout é que ela está associada sempre ao ambiente de trabalho.

As principais características que fazem essa diferenciação são citadas por Cosenza (2021, não p.):

- **burnout:** síndrome que é consequência de estresse crônico e obrigatoriamente tem origem no ambiente de trabalho;
- **depressão:** doença psiquiátrica crônica, que afeta qualquer pessoa;
- **estresse:** reação fisiológica automática do corpo a circunstâncias que exigem ajustes comportamentais.

Pereira (2010) explica que o estresse deriva do latim e esse termo foi utilizado popularmente no século XVII significando fadiga e cansaço. Nos séculos XVIII e XIX essa palavra passou a ser associada a força, esforço e tensão.

Jesus e Maruco (2021) colocam que com o burnout, o indivíduo apresenta atitudes e condutas negativas para com aquelas pessoas que fazem parte do seu ambiente de trabalho enquanto que o estresse não está relacionado a essas atitudes e condutas. O estresse acaba causando interferências na vida pessoal do indivíduo e não obrigatoriamente em sua relação com o trabalho.

Vieira e Russo (2019) elucidam que o estresse é um processo corporal de adaptação do corpo aos estímulos externos, estímulos esses que podem ser físicos, psíquicos e sociais. O resultado dessa reação (o grau) é o que determinará se essa resposta é prejudicial ou não ao indivíduo.

Pereira (2010) descreve que o desânimo é o que assemelha o burnout e a depressão, entretanto os depressivos tendem a apresentar sentimento de culpa e derrota enquanto que os sentimentos apresentados por indivíduos com burnout são o desapontamento e tristeza. E as pessoas com burnout designam o trabalho como causador do desenvolvimento da síndrome.

Segundo o psicólogo Marcelo Parazzi (2022) indivíduos com depressão apresentam sintomas como perda de prazer, distúrbio do sono, irritabilidade, falta de vontade para fazer suas atividades, apatia ou choro, falta de memória e dificuldades de concentração. Ele descreve que o burnout é um fenômeno que está ligado ao trabalho, e alterações na frequência cardíaca,

insônia, alterações de apetite, dores de cabeça frequentes, cansaço físico e mental são fatores que diferenciam a depressão do burnout.

3 METODOLOGIA

A pesquisa foi produzida a partir da revisão bibliográfica sobre a temática do burnout já publicada. Com o intuito de conhecer a problemática sobre a área de estudo, o trabalho possui caráter descritivo pois buscou-se investigar mais sobre a temática em questão gerando mais conhecimento e informação sobre o assunto.

Para alcançar os objetivos propostos e melhorar a apreciação deste trabalho, foi utilizada uma abordagem qualitativa.

Para a obtenção de dados necessários para a pesquisa, foi utilizada uma revisão da literatura sobre a temática disponível em artigos encontrados nos bancos de dados da Scielo Brasil, Google acadêmico, complementados com leituras em livros, sites e trabalhos acadêmicos sobre a temática buscando pelas palavras-chave burnout, estresse e trabalho.

A pesquisa foi realizada durante os meses de agosto e novembro de 2023 e a ferramenta utilizada para a execução foi o uso do computador.

4 IMPACTOS NO DESEMPENHO ORGANIZACIONAL DO COLABORADOR

A síndrome, segundo Jesus e Maruco (2021, p. 23) “influência nas atividades desenvolvidas no ambiente laboral e tende a provocar até conflitos interpessoais, pois o profissional acometido por tal doença se vê desmotivado, estressado e, por vezes, hostil com outros profissionais”.

Um indivíduo que apresenta o Burnout, além de afetar o seu próprio desenvolvimento das atividades organizacionais afeta também o de outros colaboradores dentro da organização e assim contribui para o surgimento de outros problemas (ROSSI; QUICK; PERREWÉ, 2009).

Acrescenta Perreira (2010, p. 35) que:

A reduzida realização profissional (rRP) evidencia o sentimento de insatisfação com as atividades laborais que vem realizando, sentimento de insuficiência, baixa autoestima, fracasso profissional, desmotivação, revelando baixa eficiência no trabalho. Por vezes, o profissional apresenta ímpetos de abandonar o emprego.

Pode-se identificar a necessidade de notabilidade para além dos aspectos físicos dos colaboradores dentro da organização no seguinte trecho:

Muito se sabe da importância da motivação e descanso dos colaboradores dentro de uma organização. Sua necessidade dá-se, não apenas para um desenvolvimento sadio do corpo e mente, possibilitando vida social, como também para evitar certos transtornos, muitas vezes causados pelo esgotamento físico e mental, como depressão, insônia, ataques e síndromes como a do pânico e de burnout (SOLDERA E MARTINS, 2017, p. 145).

Pereira (2010) aponta que o abandono do emprego pelos colaboradores que apresentam o transtorno está cada vez mais evidente nas pesquisas. Os abandonos dos postos de emprego acabam gerando mais custos tanto para as organizações pois precisam arcar com seleção de candidatos, treinamento de novos colaboradores, diminuição da produtividade, alta rotatividade de colaboradores com o intuito de amenizar a situação e para o profissional que investe tempo e dinheiro em uma profissão da qual encontra-se insatisfeito e desgastado.

Segundo Carneiro (2018), doenças relacionadas ao trabalho são a segunda maior causa de afastamentos dos colaboradores dos seus postos de trabalho na empresa.

Soldera e Martins (2017, p. 148) dissertam que a preocupação somente com resultados, eficiência e eficácia, maior produtividade como tema central em reuniões gera nos colaboradores maior nível de estresse podendo contribuir para um número maior de absenteísmo como podemos ver no seguinte trecho:

Em uma sociedade na qual a produtividade profissional é altamente cobrada, e palavras como eficiência e eficácia dominam as pautas das reuniões, esse contexto gera um estresse excessivo aos profissionais. Dessa forma, em diferentes empresas, podem surgir trabalhadores descontentes com suas atuais situações, gerando maior nível de absenteísmos, por exemplo.

Os autores colocam ainda que: “As novas formas de gerenciamento das empresas, praticadas na atualidade, promovem o isolamento, a competição, a perda de confiança e o aumento da impotência das pessoas em suas realidades profissionais, desconstruindo assim a identidade coletiva” (SOLDERA E MARTINS, 2017, p. 150).

De acordo com Pereira (2010) o estado de esgotamento, desatenção, lentidão, irritabilidade e insatisfação afetam diretamente a produtividade do colaborador por causar baixa no seu rendimento.

Areosa e Queiróz (2020) dissertam que a insatisfação que o burnout gera nos colaboradores prejudica o desempenho das tarefas laborais dos mesmos por se tratar de um conjunto de sentimentos negativos que influenciam no comprometimento dos funcionários com suas atividades dentro da empresa.

Segundo o site Sebrae (2023) o colaborador por apresentar cansaço excessivo acaba por não apresentar mais motivação com seu trabalho. O profissional acaba apresentando estados de irritabilidade em decorrência de sentimentos negativos que despertam a sensação de desesperança e baixa expectativas com suas atividades laborais.

Para Rabello (2023) além da queda da produtividade, o número de absenteísmo aumenta em decorrência do comprometimento da saúde física e emocional que a síndrome causa no colaborador. Acontece também um crescimento na rotatividade de funcionários na empresa pois aquele colaborador afetado, sem assistência, tende a procurar outras oportunidades ou até mesmo deixar o mercado de trabalho. Essa alta na rotatividade gera impactos também para a empresa, principalmente impactos financeiros, pois a empresa precisara custear processos de recrutamento e treinamento de novos colaboradores.

Luz, et al (2021) dissertam que a possibilidade de desligamento do colaborador com a empresa em decorrência da baixa qualidade de trabalho, baixa produtividade e negligência que são consequências da baixa realização pessoal, gera maior estresse na relação entre empregador e empregado.

Lopes (2022) aponta que dificuldades no relacionamento, tratamento impessoal com outros indivíduos no ambiente de trabalho coopera para o isolamento das pessoas. Esse comportamento influencia para surgimento de conflitos não resolvidos entre colegas e pode acabar gerando sentimentos de hostilidade, frustração, falta de apoio, clima organizacional ruim e falta de entusiasmo dentro da empresa.

5 INFLUÊNCIA DA PANDEMIA DA COVID-19 PARA O AUMENTO DE CASOS DA SÍNDROME DE BURNOUT

A pandemia da Covid-19 que assolou todo o mundo em 2020, colaborou para que os números de demissões aumentassem, devido às medidas de segurança tomadas para agir no declínio de casos da doença, sendo uma dessas medidas o isolamento social, na qual a orientação fundamental era de que as pessoas permanecessem em suas residências com intuito de que poucas pessoas estivessem transitando pelas ruas, com a intenção de diminuir o contágio

pela doença e, dessa forma, fez-se necessário modificar a forma de realizar algumas atividades laborais que aconteciam dentro das organizações de forma presencial e também por parte de trabalhadores autônomos que tiveram que adaptar-se a essa realidade que foi o distanciamento social.

Para Araújo et al. (2021, p. 85):

O distanciamento social propõe arrefecer a rapidez de difusão do vírus e, por este motivo, várias empresas, trabalhadores liberais e autônomos se adaptaram e adotaram este tipo de trabalho com o objetivo de reduzir a interação entre as pessoas para possibilitar um acréscimo da resposta da rede de saúde, o que tem promovido ansiedade, estresse e danos no setor econômico.

Moreira, Meirelles e Cunha (2021) complementam ainda que apesar do isolamento imposto muitas categorias de trabalhadores continuaram em operação, tendo que realizar suas atividades laborais por conta da imposição do mercado. Dessa forma, muitos trabalhadores acabaram adoecendo por conta da exposição ao vírus pelo deslocamento de sua residência ao trabalho.

Pode-se observar os efeitos da redução de colaboradores, em decorrência da pandemia, na forma como a rotina dentro das organizações se modificaram e as empresas tiveram que adaptar-se, onde Araújo et al. (2021, p. 86) dissertam:

As diversas classes de profissionais estão sendo atingidas por ameaças provenientes dos seus ambientes ocupacionais, em função, por exemplo, do número reduzido de efetivos para o atendimento de diferentes demandas, do excesso de atividades, da desorganização nos horários e escalas e da falta de reconhecimento pelo seu esforço e dedicação. Não são unicamente os aspectos operacionais que têm tornado o trabalho desgastante. Frequentemente, vê-se aumentadas as exigências relativas à responsabilidade, no aspecto físico e nos aspectos moral, social e psicológico.

Consequentemente, com poucos colaboradores realizando as atividades laborais ocorreu o acréscimo de responsabilidades sobre aqueles que ainda permaneceram em seus postos de emprego. Mais exigências e preocupações com a incerteza desse cenário de pandemia que estava acontecendo, propiciavam para o aumento do cansaço tanto físico como mental, do estresse, da ansiedade, exaustão emocional, dentre outros que fazem parte do conjunto de sintomas da síndrome de burnout.

Araújo et al. (2021, p. 89) salientam ainda que “A crise econômica e a falta de insumos estão relacionadas aos choques na saúde mental da população”. Tendo em vista esse pensamento dos autores, a crise econômica vivenciada pela pandemia e o isolamento social foram fatores que impulsionaram o surgimento de sintomas relacionados a síndrome nos trabalhadores.

Podemos verificar que o processo da pandemia da Covid-19 influenciou para o aumento do estresse dentro das organizações e consequentemente para o surgimento da síndrome, através do que dissertam Areosa e Queiróz (2020, p. 77):

No seu início, pela sua imprevisibilidade e pelo que exigiu de adaptação de todos a nível profissional, laboral, familiar e social, a COVID-19 apresenta características compatíveis com uma situação de stress agudo, intenso e que ameaça a sobrevivência da pessoa ou de alguém afetivamente significativo.

Os autores Araújo et al. (2021, p. 89) destacam ainda que a pandemia se trata de um cenário alarmante a respeito da síndrome de burnout, pois, como efeito do isolamento social, tornaram-se recorrentes os sentimentos de estresse, esgotamento mental, pensamentos negativos relacionados ao trabalho, exaustão física e mental que acabam por piorar a ocorrência da síndrome.

6 MEDIDAS PARA A PREVENÇÃO DA SÍNDROME DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES

Pereira (2010) salienta que muitas pesquisas que já foram realizadas até o momento colaboraram para o desenvolvimento de ações com o intuito de intervir e prevenir o processo de aparecimento da síndrome dentro das organizações. Entretanto, a realização de processos de prevenção não vem sendo executados na mesma proporção que acontecem os processos de intervenção mostrando assim que as organizações agem, em sua maioria, apenas quando o processo da síndrome de burnout já acometeu seus colaboradores.

Soldera e Martins (2017) consideram que além da divulgação de informações do que se trata a síndrome e como ela acomete os colaboradores, é importante também a realização de programas de prevenção, por parte da empresa, embasados na motivação e satisfação dos colaboradores dentro do ambiente de trabalho.

Oliveira (2023) destaca a importância da realização de atividades físicas laborais, que compõem muitos programas de qualidade de vida no trabalho, com a intenção de que ao longo do dia os colaboradores tenham mais disposição para realizarem seus afazeres e, também, para a prevenção de doenças.

Segundo Pereira (2010) o processo de enfrentamento da síndrome consiste em três passos que vão desde o conhecimento do problema; reconhecimento do problema e perfil pessoal do indivíduo até a aprendizagem de estratégias de enfrentamento que compõem um conjunto de ações que auxiliam o colaborador no enfrentamento do transtorno.

A autora destaca, ainda, que os enfrentamentos voltados para as emoções não agem diretamente na fonte de estresse, mas que é preciso interagir com as mesmas com intuito de diminuir as emoções causadas pelo transtorno, como podemos ver no trecho a seguir:

Entre as estratégias de enfrentamento do tipo emocional encontram-se a evitação, a minimização, o distanciamento, a atenção seletiva, as comparações positivas e a atribuição de valores positivos aos acontecimentos negativos. Estas formas de enfrentamentos consistem em esforços, principalmente cognitivos, dirigidos a regular a resposta emocional, diminuindo desta maneira os transtornos emocionais (PEREIRA, 2010, p. 231).

Jesus e Maruco (2021) expressam que é dever da organização proporcionar aos seus colaboradores um ambiente favorável para o exercício das atividades laborais, evitando o adoecimento dos mesmos, seja no ambiente presencial ou remoto.

Soldera e Martins (2017) sugerem que para criar um clima organizacional favorável, a realização de confraternizações dentro da organização é um tipo de ação que auxilia na diminuição da tensão e cansaço existentes entre os colaboradores dentro da empresa “A simples realização de confraternizações entre colegas de trabalho já é uma forma de amenizar as pressões e fadigas acumuladas”.

O site VivaBem Uol (2023) destaca medidas que podem ser tomadas para o tratamento da síndrome como a realização de terapia individual ou coletiva para poder identificar os possíveis gatilhos que desencadeiam o estresse e promover o autocuidado; mudanças no estilo de vida como alimentação mais saudável, prática de exercícios físicos; reservar um tempo de lazer para ajudar na recuperação do estado emocional e físico do indivíduo; ter a prática de conversar com amigos e familiares; fazer o uso de medicamentos caso seja recomendado pelo médico especializado e se for o caso, afastar-se do trabalho como medida de recuperação o que geralmente ocorre quando se trata de um casos que exigem esse afastamento.

Pereira (2010, p. 237) reforça que:

A prática de exercícios físicos, dieta equilibrada, não fumar, dormir horas suficientes, estabelecer períodos de relaxamento e realizar atividades de ócio, bem como desfrutar

de tempo livre. Estas condutas potencializam a saúde do indivíduo a curto e longo prazo.

Oliveira (2023, p. 19) enfatiza que “Percebe-se que, mais do que oferecer convênios de saúde, é necessário conscientizar os trabalhadores quanto à prevenção de doenças, sejam elas doenças emocionais ou não”.

Carneiro (2018) expressa que além de discutir sobre melhorias no ambiente de trabalho, deve-se pôr em práticas ações que visam proporcionar um ambiente mais admissível para o desenvolvimento das atividades diárias da organização desde condições físicas e psicológicas. O autor salienta ainda que doenças relacionadas ao trabalho são a segunda maior causa de afastamentos dos colaboradores dos seus postos de trabalho na empresa. Tendo em vista isso, os gestores devem estar atentos para o surgimento.

Luz, et al (2021, p. 10) dissertam que “É imprescindível que haja motivação e valorização para a manutenção da organização da empresa; medidas como oferecer um ambiente organizacional agradável, recompensas, são algumas formas de demonstrar que o trabalhador é visto como parte essencial da empresa”. Dessa forma podemos observar que é importante que gestores e líderes realizem ações mesmo que pequenas, mas ações que motivem e proporcionem um ambiente harmonioso para que os colaboradores se sintam valorizados e parte importante para o funcionamento da organização.

Lopes (2022, p. 35) destaca que a liderança autêntica é importante para prevenção da síndrome “Os líderes autênticos podem desempenhar um papel importante na criação de condições de trabalho positivas e no fortalecimento da confiança dos colaboradores que os ajudam a lidar com as exigências do trabalho, protegendo-os assim do desenvolvimento de burnout”.

7 RESULTADOS E DISCUSSÃO

No presente estudo constatou-se que a síndrome de burnout trata-se de um conjunto de sintomas tanto físicos, emocionais e comportamentais que são desenvolvidos por conta do estresse crônico que está relacionado diretamente ao ambiente de trabalho do colaborador assim como disserta Pereira (2010, p. 33): “Apesar da diversidade de conceituações atribuídas ao burnout, ocorre uma unanimidade entre os pesquisadores, na medida em que todos assinalam a influência direta do mundo do trabalho como condição para determinação desta síndrome”.

Verificou-se o quanto as exigências do mercado, a procura por uma maior produtividade implica cada vez mais para altas demandas, mais responsabilidades, fazendo com que se torne mais presente entre os colaboradores sintomas de cansaço físico e mental influenciando para desencadeamento da síndrome. Reforçam Souza e Bezerra (2019, p. 1062): “A busca pela produtividade exacerbada nas organizações no decorrer dos anos provocou grandes desgastes físicos e psíquicos no ser humano, ultrapassando sua capacidade limítrofe que trouxe desgastes e sofrimentos”.

No desenvolvimento da pesquisa foram identificados os principais sintomas que caracterizam a síndrome, tratando-se de sintomas como fadiga, pressão alta, dores musculares, irritabilidade, baixa autoestima profissional, cinismo, insônia, desmotivação, esquecimentos constantes, atitudes com frieza, tratamento impessoal com os colegas de trabalho e clientes, ironia, dentre outros.

Foram detectadas na pesquisa três premissas que norteiam a identificação dessa síndrome nos colaboradores: a exaustão emocional, a despersonalização e a baixa realização profissional.

A exaustão emocional que diz respeito ao desgaste físico e emocional do trabalhador por conta desse estresse excessivo presente dentro da organização na qual ele apresenta cansaço mental e físico, tendo dificuldade para se concentrar na realização das suas atividades,

dificuldades para dormir, apresenta também falta de entusiasmos no trabalho, sentimento de fracasso que pode colaborar para o isolamento do indivíduo por acreditar que por não conseguir realizar suas atividades essa seria a melhor forma das pessoas não terem percepção da sua ineficácia, dentre outros. Luciano (2013, p. 30) complementa: “A síndrome de Burnout caracteriza-se por Exaustão Emocional (EE) manifestada por fadiga intensa, sensação de impotência diante das exigências diárias”.

As consequências da exaustão emocional implicam na alta rotatividade dentro da organização, baixa no desempenho dos profissionais para a realização de suas atividades organizacionais e, também, pessoais, insatisfação no ambiente de trabalho e por último o abandono de emprego causando assim a organização custo com treinamento e contratação de outros profissionais.

Já a despersonalização relaciona-se a atitudes do colaborador com os indivíduos do seu ambiente laboral, tanto colegas quanto clientes, apresentando condutas como a distância, indiferença, ironia, cinismo, comportamento de frieza, tratamento impessoal, postura de descrença. Segundo Souza e Bezerra (2019, p. 1065):

Com o elevado fluxo de estresse o indivíduo pode evoluir para despersonalização; desenvolver sentimentos e atitudes negativas e de cinismo para com o outro, há um ‘endurecimento afetivo’, ‘coisificação’ da relação, provocando um sentimento incoerente social e profissional.

E por último a premissa da baixa realização profissional que se refere a insatisfação do colaborador com a execução de suas atividades organizacionais demonstrando sensação de fracasso, insuficiência, desmotivação, baixa autoestima. Esclarece Pereira (2010, p. 35): “A reduzida realização profissional evidencia o sentimento de insatisfação com as atividades laborais que vem realizando, sentimento de insuficiência, baixa autoestima, fracasso profissional, desmotivação, revelando baixa eficiência no trabalho”.

Tendo em vista essas três premissas que norteiam a identificação da síndrome de burnout no trabalhador é de fundamental importância que o gestor tenha conhecimento e esteja atualizado sobre a temática, seus sintomas, suas consequências sobre o desempenho das atividades laborais do colaborador e atento para a possibilidade do surgimento da síndrome dentro da organização para que assim possa ser desenvolvida ações que previnam a mesma.

Foi exposto na pesquisa que o desenvolvimento desses sintomas nos colaboradores dentro da organização impacta o desempenho dos mesmos negativamente, afetando assim principalmente a execução das tarefas organizacionais de forma eficiente trazendo assim consequências para a saúde do colaborador e para a organização pois o rendimento do colaborador diminui, a produtividade cai, logo mais esse colaborador tende a deixar seu posto de trabalho se não realizadas ações de melhorias. Com a alta na rotatividade, a empresa terá que custear o treinamento de novos colaboradores, o tratamento de trabalhadores afastados sem falar as consequências danosas a imagem da empresa. Reforçam Areosa e Queirós (2020, p. 75):

O burnout expressa-se através de uma experiência subjetiva intrapessoal, decorrente de sentimentos negativos na relação do trabalhador com o seu trabalho, observando-se, por exemplo, quebras nos laços de comprometimento e insatisfação. Isto acaba por armadilhar o desempenho das tarefas laborais, o que, naturalmente, acarreta consequências negativas para a organização. .

Com a pesquisa foi notado que a pandemia da Covid-19 influenciou sim para o aumento de casos da síndrome dentro das organizações pois as preocupações, o aumento de demandas e responsabilidades sobre aqueles colaboradores que permaneceram em seus postos de trabalho, as mudanças nas formas de execução das atividades laborais em que muitas funções tiveram

que mudar para o home office, a adição de estresse por conta de um cenário incerto e sensível que era para todos e a falta de medidas para com a saúde mental das pessoas impulsionou o surgimento de mais casos da síndrome.

Araujo et al. (2021, p. 89) destacam que:

A pandemia transformou as relações e o trabalho. Em pouco tempo, empresas e funcionários foram forçados a se habituar ao home office, terminando com o happy hour, e o expediente se modificou para horas e mais horas em casa na frente do computador, contrabalançando a labuta com os trabalhos domésticos. Este é um cenário preocupante para os especialistas, podendo piorar a SB, que se expande na pandemia pelo isolamento social/enclausuramento, caracterizando-se por estresses recorrentes, exaustão, comiserações negativas relacionadas ao trabalho e esgotamento mental, agenciados por horas de afazeres e enclausuramento, com um déficit psicológico produzido pela tensão emocional crônica.

Areosa e Queirós (2020) acrescentam ainda que:

No seu início, pela sua imprevisibilidade e pelo que exigiu de adaptação de todos a nível profissional, laboral, familiar e social, a COVID-19 apresenta características compatíveis com uma situação de stress agudo, intenso e que ameaça a sobrevivência da pessoa ou de alguém afetivamente significativo.

O surgimento da síndrome nos colaboradores de uma organização acarreta consequências para ambos os lados, tanto a empresa quanto para os seus funcionários, e no presente estudo notou-se que gestores e líderes devem estar atentos para os sinais e antes disso, realizar ações que visem prevenir que a síndrome evolua. Segundo Marras (2011) e reforçando esse pensamento, as organizações precisam estar atentas em seus funcionários e agregar a qualidade de vida no trabalho como ferramenta a fim de evitar ou diminuir as consequências da síndrome.

Foi sugerido a realização de procedimentos como campanhas informativas sobre o que é o transtorno, suas causas e consequências, realização de atividades físicas para colaborar na melhoria do desempenho físico dos funcionários, realizar programas de prevenção embasados na satisfação e motivação dos colaboradores, realização de terapia em grupo e individual para detectar as causas que desencadeiam o estresse e para viabilizar o autocuidado dos colaboradores. Falou-se também da realização confraternizações como forma de amenizar as tensões. É fundamental que líderes e gestores entendam a importância, tanto para a organização quanto para seus colaboradores, os benefícios de cultivar um ambiente organizacional saudável.

Destaca Rossetti (2017, p. 52):

Promover um ambiente de trabalho sadio traz inúmeros benefícios às organizações, que reduzem os níveis de absenteísmo e licenças médicas, além de propiciar uma espécie de bem-estar coletivo, com profissionais motivados, envolvidos e empenhados (ROSSETTI, 2017, p. 52).

A autora coloca ainda que quando os colaboradores percebem que a empresa valoriza e se preocupa com seu bem-estar, eles sentem-se mais motivados dentro da organização e consequentemente a sua disposição para executar suas tarefas é maior. Diz ela (2017, p. 50): “Quando as organizações têm ciência da importância de investir, melhorar e valorizar seus recursos humanos, seus colaboradores sentem-se mais motivados, reconhecendo o investimento e a preocupação da empresa com seu bem-estar”.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A síndrome de burnout, assim como outras doenças emocionais afetam significativamente o desempenho dos colaboradores dentro das organizações trazendo consequências tanto para a empresa quanto para o funcionário.

Para a pesquisa foi desenvolvido um levantamento bibliográfico sobre a temática do burnout com o objetivo principal de identificar as principais estratégias de prevenção que podem ser adotadas pela organização, buscando apresentar conceitos sobre a temática, relatar os impactos da síndrome no desempenho do colaborador, verificar também a influência da Covid-19 no aumento de casos da síndrome e propor ações que possam auxiliar na prevenção da mesma dentro da organização.

O primeiro objetivo específico do estudo procurou caracterizar o que seria a síndrome de burnout, foram encontrados e descritos aqui conceitos sobre a temática, caracterizando a síndrome, identificando sua causa e sintomas.

No que diz respeito ao segundo objetivo específico, que busca relatar os impactos da síndrome no desempenho do colaborador, foram identificadas que as problemáticas da síndrome afetam negativamente a execução das atividades laborais colaborando para baixa produtividade, alta rotatividade de funcionários e também para o afastamento do colaborador de seu posto de trabalho.

Com o estudo, referente ao terceiro objetivo específico, foi constatada a influência da Covid-19 para o aumento de casos da síndrome pois com o isolamento, muitas demissões de funcionários, mudanças na forma de trabalho, mais demandas e responsabilidades sobre aqueles colaboradores que permaneceram em seus postos de trabalho e poucas ações para minimizar os impactos sobre a saúde mental de colaboradores em um cenário sensível que foi a pandemia, contribuíram para a alta dos casos de burnout.

E por fim, com o último objetivo buscou-se com a investigação, identificar ações que auxiliem na prevenção da síndrome dentro das organizações. Durante o estudo, foram identificadas ações necessárias que transcendem apenas o ato de levar informações para os colaboradores do que se trata a síndrome. Foi visto que as empresas podem realizar práticas como terapia em grupo e individual para tentar identificar os gatilhos que causam estresse no dia a dia na empresa, práticas de exercício físico para melhorar a disposição física dos colaboradores, realização de confraternizações com intuito de melhorar o clima organizacional, incentivar a mudança no estilo de vida como uma alimentação mais saudável com propósito de melhorar a saúde dos colaboradores.

A síndrome de burnout vai além de um simples episódio de estresse decorrido de um dia difícil no trabalho. É importante que as organizações e líderes estejam atentos ao possível surgimento e para a prevenção de doenças emocionais em seus colaboradores por conta das suas atividades organizacionais exercidas pois ao contrário disso, colaboradores motivados e satisfeitos com seu ambiente de trabalho, produzem melhor e obtém resultados positivos o que consequentemente é refletido nos resultados da empresa.

O processo de surgimento do burnout está totalmente relacionado ao ambiente de trabalho do colaborador que apresenta o transtorno e as suas consequências podem afetar também outras áreas da vida daquele profissional o que contribui fortemente para sua baixa autoestima profissional, algumas das vezes para o abandono do trabalho e o desenvolvimento de uma depressão, podendo levar até mesmo ao suicídio.

Por tudo que foi dito, essa temática deve ser levada em consideração pois em decorrência de um mercado cada vez mais exigente, onde as organizações estão se tornando cada vez mais competitivas e assim demandando mais de seus profissionais, o conhecimento dessa síndrome se faz importante para a identificação da mesma e o desenvolvimento de ações que possam prevenir e inibir o seu aparecimento.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, D.N; DE OLIVEIRA, L.C; DA Rocha, F.N; BERNARDINO, A.V.S. Aumento da Incidência de Síndrome de Burnout nas atividades laborais durante a pandemia de COVID-19. Mosaico - Revista Multidisciplinar de Humanidades, Vassouras, v. 12, n. 2, p. 85-90, mai./ago. 2021.

AREOSA, João; QUEIRÓS, Cristina. **Burnout: Uma Patologia Social Reconfigurada na Era da Covid-19?**. RICOT, Rede de Investigação Sobre Condições de Trabalho. Lisboa, n. 20, p. 71-90, Dez. 2020.

CARNEIRO, L. L. **Qualidade de vida no trabalho**. Ribeiro, E. M.; Rangel, M. T. R.; Ferreira, R. A. (Orgs.). 1ª edição - 1ª reimpressão. Salvador: UFBA, PRODEP, 2018. 64 p. (Coleção Gestão de Pessoas com Ênfase em Gestão por Competências). Disponível em: < <https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/33353/1/eBook%20Qualidade%20de%20Vida%20no%20Trabalho.pdf> >. Acesso em: 06 out. 2023.

CASTRO, Fernando Gastal de. **Fracasso do projeto de ser burnout: existência e paradoxos do trabalho**. Rio de Janeiro: Garamond, 2012.

COSENZA, Bruna. **Qual é a influência da síndrome de Burnout no trabalho?**, Vittude, 2021. Disponível em: <https://www.vittude.com/blog/influencia-sindrome-de-burnout-no-trabalho/>. Acesso em: 22 out. 2023.

Exaustão Emocional: o que é, sintomas e tratamento. Psicotér Centro de Atendimento Psicológico, 2023. Disponível em: < <https://psicoter.com.br/exaustao-emocional/> >. Acesso em: 27 ago. 2023.

GRANATO, Luísa. **Burnout vira doença do trabalho em 2022. O que muda agora?**. Revista Exame, 2021. Disponível em: < <https://exame.com/carreira/burnout-vira-doenca-do-trabalho-em-2022-o-que-muda-agora/> >. Acesso em: 8 ago. 2023.

JESUS, G. B. U.; MARUCO, F. O. R. **A síndrome de burnout e os impactos nas relações de trabalho em tempos de pandemia de covid-19**. Revista jurídica online, v. 1, n.1, p. 22-34, ago./nov. 2021.

LOPES, D. M. D. S. **Impacto da liderança autêntica no Stress, Burnout e performance dos colaboradores**. Leiria, 2022.

LUCIANO, Valmir Martins. **Estudo sobre a prevalência da síndrome de Burnout**. São Paulo: Baraúna, 2013.

LUZ, A. C. et al. **A gestão de pessoas frente a síndrome de burnout**. Araraquara, 2021.

MARRAS, J. P. **Administração de Recursos Humanos. Do operacional ao estratégico**. 14 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MOREIRA, M. de F.; MEIRELLES, L. C.; CUNHA, L. A. M. **Covid-19 no ambiente de trabalho e suas consequências à saúde dos trabalhadores**. Revista Saúde em Debate, v. 45, n. 2, p. 107-122, Dez. 2021.

OLIVEIRA, Juliana de Moraes. **Burnout e Qualidade de Vida no Trabalho: As Consequências do Esgotamento Profissional Para os Trabalhadores e Para as Empresas.** São Luís, 2023.

PEREIRA, A. M. T. B. (org.). **Burnout: Quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador.** 4. ed. rev. São Paulo: Casapsi livraria e editora Ltda, 2010.

RABELLO, Gustavo. **Síndrome de Burnout. Como ela afeta a sua empresa?**. Siteware, 2023. Disponível em: <https://www.siteware.com.br/gestao-de-equipe/sindrome-de-burnout/>. Acesso em: 24 out. 2023.

ROSSI, A. M.; QUICK, J. C.; PERREWÉ, P. L. **Stress e qualidade de vida no trabalho: o positivo e negativo.** 1. ed. São Paulo: Atlas S.A., 2009.

SINTOMAS DE BURNOUT: COMO EVOLUEM E QUAIS PODEM INDICAR ESGOTAMENTO. Viva Bem Uol, 2023. Disponível em <https://www.uol.com.br/vivabem/noticias/redacao/2023/10/04/sintomas-de-burnout-veja-primeiros-sinais-e-diferenca-para-o-estresse.htm>. Acesso em 03 ago 2023.

SOLDERA, L. L. de O.; MARTINS, L. G. **Síndrome de Burnout: Conceitos e Observações Para os Gestores de Recursos Humanos.** Revista Leopoldianum de Estudos e Comunicações . n. 119 e 120, p. 143-153, 2017.

SOUZA, L. F. S. de; BEZERRA, M. M. M. **Síndrome de Burnout e os cuidados da terapia cognitivo-comportamental. Id on line** Revista Multidisciplinar e de Psicologia, v. 13, n. 47, São Paulo, p. 1060-1070, 2019.

TAMAYO, Alvaro. **Exaustão Emocional no trabalho.** Revista de Administração, v.37, n.2, São Paulo p.26-37, abril/junho 2002.

VIEIRA, I. RUSSO, J. A. **Burnout e estresse: entre medicalização e psicologização.** Revista de saúde coletiva, v. 29, Rio de Janeiro, 2019.