

Os profissionais da Estratégia Saúde da Família frente a síndrome de Burnout: A doença da atualidade

Family Health Strategy professionals facing Burnout syndrome: The disease of our time

Profesionales de la Estrategia de Salud Familiar frente al síndrome de Burnout: La enfermedad de nuestro tiempo

Recebido: 27/01/2026 | Revisado: 09/02/2026 | Aceitado: 10/02/2026 | Publicado: 11/02/2026

Bruno Correia da Silva

ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-6239-3033>
Hospital Municipal Lourenço Jorge, RJ, Brasil
E-mail: bruno_csilva88@yahoo.com.br

Joyce Thaís Bruno Vaz

ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-9827-6182>
Clínica da Família ADV Mário Pires, RJ, Brasil
E-mail: joycetbvaz@gmail.com

Laiz Félix Garcia

ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-5760-6632>
Grupo Assim Saúde, RJ, Brasil
E-mail: lica.felix@hotmail.com

Maria da Cruz Costa Sampaio

ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-9499-835X>
Centro Universitário Celso Lisboa, RJ, Brasil
E-mail: marisampa22@gmail.com

Claudemir Santos de Jesus

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2294-3064>
Centro Universitário Celso Lisboa, RJ, Brasil
E-mail: profclaudemirsj@gmail.com

Solange Soares Martins

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7734-8564>
Escola Técnica Sandra Silva, RJ, Brasil
E-mail: prof.solangebsoaresdocente@gmail.com

Luiz Felipe Rocha Prado

ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-5947-5092>
Universidade Veiga de Almeida, RJ, Brasil
E-mail: felipepradofelipeprado@gmail.com

Lígia D'arc Silva Rocha Prado

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9690-9953>
Secretaria Municipal de Saúde de Macaé, RJ, Brasil
E-mail: enfaligiaprado@hotmail.com

Márcia Calazans de Almeida Brunner

ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-4151-9877>
Universidade Castelo Branco, RJ, Brasil
E-mail: calazans_rj@yahoo.com.br

Alessandra Teixeira Velasco

ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-9192-308X>
Universidade Estácio de Sá, RJ, Brasil
E-mail: velasco.t.alessandra@gmail.com

Angelo Pereira Barbosa da Silva

ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-3191-5875>
Universidade Estácio de Sá, RJ, Brasil
E-mail: apbsp@gmail.com

Veronica Nunes da Silva Cardoso

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2651-3632>
Universidade do Grande Rio, RJ, Brasil
E-mail: veronica.cardoso@unigranrio.edu.br

Beatriz Piredda Barrilhas

ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-0253-0770>
CMS Flavio do Couto Vieira, RJ, Brasil
E-mail: pireddabeatriz@gmail.com

Bruno Fernando Correa Miguel

ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-8388-2028>
Clínica da Família Ivanir de Mello, RJ, Brasil
E-mail: brunomiguel.cap33@gmail.com

Anne Assis Fernandes

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3764-7484>

CMS Flavio do Couto Vieira, RJ, Brasil

E-mail: anneassisfernandes@gmail.com

Zélia da Silva

ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-4605-3930>

Hospital Universitário Clementino Fraga Filho, RJ, Brasil

E-mail: zelia3986@gmail.com

Resumo

O trabalho ocupa papel central na vida dos indivíduos, sendo um fator relevante para a formação da identidade e na inserção social. O bem-estar que advém do equilíbrio entre a atividade profissional e outros fatores que compõem o que se entende como qualidade de vida. Porém, nem sempre essas áreas se encontram em equilíbrio, o que pode abrir espaço para o adoecimento do indivíduo e para doenças físicas e mentais. O burnout é definido como uma síndrome psicológica composta de três dimensões. A exaustão emocional; a despersonalização ou cinismo; e a baixa realização pessoal e do desenvolvimento de uma escala diagnóstica. O trabalho tem como objetivo Discutir a doença de Burnout nos profissionais na Estratégia da Saúde da Família. Além disso, busca entender como afeta os indivíduos e discutir as implicações para a saúde e qualidade de vida dos profissionais. A metodologia parte do conhecimento científico e trata-se de uma pesquisa bibliográfica de abordagem qualitativa, além disso, pode ser classificada de forma direta, como uma pesquisa básica que objetiva gerar conhecimentos científicos e sendo ainda uma pesquisa descritiva.

Palavras-chave: Síndrome de Burnout; Ambiente de trabalho; Qualidade de vida dos profissionais.

Abstract

Work occupies a central role in the lives of individuals, being a relevant factor for the formation of identity and social insertion. The well-being that comes from the balance between professional activity and other factors that make up what is understood as quality of life. However, these areas are not always in balance, which can make room for the individual's illness and for physical and mental illnesses. Burnout is defined as a psychological syndrome composed of three dimensions. Exhaustion thrills; depersonalization or cynicism; and low personal fulfillment and the development of a diagnostic scale. The work aims to investigate the Burnout disease. In addition, it seeks to understand how it affects individuals and discuss its implications for the health and quality of life of professionals. The methodology starts from scientific knowledge and it is a bibliographical research with a qualitative approach, in addition, it can be classified directly, as a basic research that aims to generate scientific knowledge and still being a descriptive research.

Keywords: Burnout Syndrome; Desktop; Occupational diseases.

Resumen

El trabajo desempeña un papel central en la vida de las personas, siendo un factor relevante en la formación de la identidad y la integración social. El bienestar surge del equilibrio entre la actividad profesional y otros factores que conforman lo que se entiende como calidad de vida. Sin embargo, estas áreas no siempre están en equilibrio, lo que puede propiciar la enfermedad y las enfermedades físicas y mentales del individuo. El síndrome de burnout se define como un síndrome psicológico compuesto por tres dimensiones: agotamiento emocional; despersonalización o cinismo; y baja realización personal, definido mediante una escala diagnóstica. Este trabajo tiene como objetivo analizar el síndrome de burnout en profesionales de la Estrategia de Salud Familiar. Además, busca comprender cómo afecta a las personas y analizar sus implicaciones para la salud y la calidad de vida de estos profesionales. La metodología se basa en el conocimiento científico y es un estudio de investigación bibliográfica cualitativa. Además, puede clasificarse directamente como investigación básica orientada a la generación de conocimiento científico y como investigación descriptiva.

Palabras clave: Síndrome de Burnout; Entorno laboral; Calidad de vida de los profesionales.

1. Introdução

Segundo Vieira e Russo (2019), o Burnout foi definido como uma síndrome psicológica composta de três dimensões principais, a exaustão emocional (sensação de esgotamento de recursos físicos e emocionais), a despersonalização ou cinismo (reação negativa ou excessivamente distanciada em relação às pessoas que devem receber o cuidado/serviço) e baixa realização pessoal (sentimentos de incompetência e de perda de produtividade) e a do desenvolvimento de uma escala diagnóstica, o Maslach Burnout Inventory (MBI), padrão-ouro para detecção da síndrome foi possível que pesquisas epidemiológicas sobre a doença se estendessem conceitualmente alcança diferentes países e amostras populacionais, e passa a investigar outras ocupações fora as que foram inicialmente investigas. A despersonalização é segundo Abreu et al. (2022), o que diferencia o

burnout do estresse ocupacional.

Todas essas modalidades de trabalho têm as características específicas e também são em comuns aos outros espaços de trabalho. A rotina das funções profissionais, misturadas a rotina cotidiana familiar, pode aumentar o estresse do colaborador. Os desafios do próprio trabalho podem trazer prejuízo para a saúde física e mental (Abreu et al.,2022),

O Burnout é um processo que pode ser desencadeado pelo nível excessivo de estresse no trabalho. Deste modo, o trabalho se justifica devido à relevância do trabalho para a vida das pessoas e para a sociedade, sendo um importante aspecto e um determinante para diferentes aspectos. Além disso, apresenta relevância para o meio acadêmico, uma vez que pode servir como fonte de pesquisa para trabalhos futuros, já que ainda é um assunto pouco discutido e tema pouco explorado, e que não se esgota, devido a importância (Vieira & Russo,2019),

O trabalho tem como objetivo discutir a doença de Burnout nos profissionais na Estratégia da Saúde da Família. Além disso, busca entender como afeta os indivíduos e discutir as implicações para a saúde e qualidade de vida dos profissionais.

2. Metodologia

Trata-se de uma pesquisa bibliográfica de abordagem qualitativa. Cabe ressaltar que a pesquisa bibliográfica que é desenvolvida com auxílio de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. Contudo em grande parte dos estudos seja exigido algum tipo de trabalho deste gênero, há pesquisas desenvolvidas exclusivamente a partir de fontes bibliográficas (Gil, 2008).

Em relação ao método qualitativo, Minayo (2013), discorre que é o processo aplicado ao estudo da biografia, das representações e classificações que os seres humanos fazem a respeito de como vivem, edificam os componentes e a si mesmos, sentem e pensam.

Os dados foram coletados em base de dados virtuais. Para tal utilizou-se a Biblioteca Virtual de Saúde (BVS), na seguinte base de informação: Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS); Base de Dados em Enfermagem (BDENF); Sistema Online de Busca e Análise de Literatura Médica (MEDLINE) e Google Acadêmico em maio de 2022.

Optou-se pelos seguintes descritores: Síndrome AND Burnout AND Atualidade que se encontram nos Descritores em Ciência da Saúde (DECS). Após o cruzamento dos descritores com a palavra-chave, utilizou-se o operador booleano AND, foi verificado o quantitativo de textos que atendessem às demandas do estudo.

Para seleção da amostra, houve recorte temporal de 2017 a 2025, pois o estudo tentou capturar todas as produções publicadas nos últimos 08 anos. Como critérios de inclusão foram utilizados: ser artigo científico, estar disponível on-line, em português, na íntegra gratuitamente e versar sobre a temática pesquisada.

Cabe mencionar que os textos em língua estrangeira foram excluídos devido o interesse embasar o estudo com dados do panorama brasileiro e os textos incompletos, para oferecer melhor compreensão através da leitura de textos na íntegra.

Após a associação de todos os descritores foram encontrados 54 artigos, excluídos 43 e selecionados 15 artigos.

Quadro 1 - Distribuição dos estudos conforme o ano de publicação, título, autoria, objetivos e desenho metodológico.

TÍTULO	ANO	AUTOR	OBJETIVOS	MÉTODOS
Estresse ocupacional e síndrome de burnout: Proposição de um modelo integrativo e perspectivas de pesquisa junto a docentes do ensino superior	2017	Paiva et al.	Identificar estresse ocupacional e síndrome de <i>burnout</i>	Pesquisa bibliográfica
Nova história da administração pública brasileira: Pressupostos teóricos e fontes alternativas.	2017	Costa; Costa	Discutir pressupostos teórico-metodológicos para o desenvolvimento dessa nova história e contribuir para a identificação, apresentação e análise dessas fontes.	Revisão sistemática de literatura
Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos	2017	Trigo et al.	Realizar uma revisão bibliográfica a respeito da síndrome no Brasil e em outros países, considerando sua prevalência, possíveis fatores de risco para seu desenvolvimento, sua associação com outros transtornos psiquiátricos e consequências para o indivíduo e a organização em que trabalha.	Revisão bibliográfica
Síndrome de burnout em bombeiros: Prevalência, fatores de risco e proposta de intervenção.	2017	Melo	Identificar a prevalência da Síndrome de Burnout nos profissionais bombeiros de um Comando do Corpo de Bombeiros do estado do Rio Grande do Sul Brasil,	Pesquisa quantitativa
O estresse ocupacional e a síndrome do esgotamento profissional (burnout) em trabalhadores da indústria do petróleo: Uma revisão sistemática	2018	Dias et al.	Investigar a associação entre o ambiente de trabalho na indústria do petróleo e o estresse ocupacional e <i>burnout</i> nos trabalhadores, assim como, fatores psicossociais e sintomas físicos associados.	Revisão sistemática de literatura
Reflexões acerca da necessidade da promoção da saúde nos ambientes de trabalho.	2018	Ferraz et.al	Refletir sobre o conceito de saúde do trabalhador bem como sobre a realização de programas de promoção à saúde nos contextos organizacionais.	Pesquisa bibliográfica de abordagem qualitativa
Análise da prevalência da síndrome de burnout em Profissionais da atenção primária em saúde	2018	Lima et al.	Identificar a prevalência da SB nos profissionais da APS e fatores associados.	Estudo transversal
Psicodinâmica do trabalho: Contribuições para a saúde mental do trabalhador e intervenções propostas para a prevenção da síndrome de burnout	2018	Soares; Junior	Refletir sobre a prevenção da Síndrome de <i>Burnout</i> a partir da teoria da Psicodinâmica do Trabalho.	Pesquisa qualitativa, de revisão bibliográfica
Prazer e sofrimento no trabalho: Contribuições à organização do processo do trabalho da enfermagem	2018	Filho	Relacionar prazer, sofrimento e trabalho. Procurou estabelecer as implicações do trabalho em si	Pesquisa qualitativa
Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho	2018	Dejours; Abdoucheli	Resgatar reflexões que julgamos essenciais dentro de um campo relativamente pouco explorado pelos psicólogos brasileiros.	Estudo exploratório descritivo e qualitativo.
Qualidade de vida no trabalho: Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores	2019	Ferreira	Caracterizar duas Abordagens Distintas de Qualidade de Vida no Trabalho: Assistencialista e Preventiva	Estudo exploratório descritivo e qualitativo
Qualidade de vida no trabalho: Parâmetros e avaliação no Serviço público	2019	Klein; Pereira; Lemos	Analisar os parâmetros de avaliação da qualidade de vida no trabalho (QVT) em uma organização pública e a percepção dos servidores em relação a esses fatores	Pesquisa qualitativa
Trabalho e estresse: Identificação do estresse e dos estressores ocupacionais em trabalhadores de uma unidade administrativa de uma instituição pública de ensino superior (IES).	2024	Cardoso et al.	Diagnosticar a presença do estresse nessa população, a fase do estresse em que os indivíduos se encontram e a predominância de sintomas, se físicos ou psicológicos.	Pesquisa quantitativa
Validação da escala de estresse no trabalho	2024	Tamayo	Construir e validar um instrumento de estresse ocupacional geral, de fácil aplicação e que pudesse ser utilizado em diversos ambientes de trabalho e para ocupações variadas.	Pesquisa quantitativa
A importância de ações estratégicas para prevenção da síndrome de burnout no ambiente de trabalho	2024	Benetti et al.	Compreender a síndrome de Burnout evidenciando os seus impactos nas organizações.	Pesquisa qualitativa, de revisão bibliográfica

Fonte: Estudos selecionados nas bases de dados científico

Ao utilizar os descritores Síndrome AND Burnout AND Atualidade não obtivemos o total de 54 com os critérios de inclusão 43, na qual não selecionamos estudos. Já com cruzamento Síndrome AND *Burnout*, evidenciamos 22.426, ao filtrar obtivemos 567, onde os artigos não foram escolhidos.

Os descritores os profissionais da estratégia saúde da família frente a síndrome de burnout: captamos 956, com o filtro, junto com o limite sobre o descritor *Burnout* captamos 35, porém não selecionamos produção. Mas, ao cruzar Síndrome and *Burnout*, tivemos 240, ao filtrar tivemos a amostra de 15 artigos selecionados.,

Dessa forma, o estudo evidenciou 15 artigos que atenderam aos critérios de inclusão, dos quais foram selecionados por ano de publicação: 2017 (04); 2018 (06); 2019 (02) e 2024 (03).

3. Resultados e Discussão

O trabalho e a qualidade de vida do trabalhador

Em algum ponto da construção histórica dos indivíduos o trabalho se tornou mais do que uma forma de sobrevivência e passou a ser uma forma de reconhecimento social, as pessoas passaram a se reconhecer a partir disso. “Eu sou um trabalhador” e existo porque isso existe, que assume a posição de geradora de renda “só quando na história do mundo no dia que os homens se acharam numerosos demais para poderem nutre-se dos frutos espontâneos da terra”. O que poderia então se tornar um risco para a existência. Segundo Trigo, Teng e Hallak (2017, p. 224) “o trabalho é uma atividade que pode ocupar grande parcela do tempo de cada indivíduo e do seu convívio em sociedade”.

Neste sentido, o trabalho ocupa papel central na vida dos indivíduos, sendo um fator relevante para a formação da identidade e na inserção social. O bem-estar que advém do equilíbrio entre a atividade profissional e outros fatores que compõem o que se entende como qualidade de vida, diz respeito a satisfação de condições como renda, emprego, habitação, além de ser composta ainda de condições subjetivas como segurança, afeto, motivação, autoestima, reconhecimento social e outros (Abreu *et al.*, 2022).

Relacionado especificamente a trabalho, o processo de satisfação pode ser entendido como resultado da dinâmica de interação entre as condições gerais de vida, das relações de trabalho, do processo de trabalho e do controle dos próprios trabalhadores em relação à condição de vida e trabalho. Está é uma dinâmica complexa (Costa & Costa, 2019).

Para Marqueze e Moreno (2021, p.76) a satisfação no trabalho é fonte pode ser considerada fonte de saúde, porém, também pode gerar insatisfação e prejuízos à saúde física, mental e social, que acarreta problemas à organização e ao ambiente de trabalho e tem sido “[...] uma preocupação do homem desde o início da existência com outros títulos em outros contextos, mas sempre voltada pra facilitar ou trazer satisfação e bem estar ao trabalhador na execução de sua tarefa”.

Para uma relação satisfatória entre indivíduo e trabalho, segundo Abreu *et al.* (2022) é necessário o desenvolvimento de, além disso, está relação se liga diretamente a outras áreas da vida humana e do suporte afetivos e social recebido durante a trajetória profissional. Ainda segundo os autores “O suporte afetivo provém do relacionamento com pessoas com as quais é possível compartilhar preocupações, amarguras e esperanças, de modo que a presença possa trazer sentimentos de segurança, conforto e confiança” (Abreu *et al.*, 2022, p. 56). Já sobre o suporte social necessário a qualidade de vida, “[...] aplica-se ao quadro de relações gerais que se estabelecem, naturalmente, entre colegas de trabalho, vizinhos e conhecidos, o que também pode favorecer o aprofundamento de relacionamentos que, mais tarde, venham a fazer parte do suporte afetivo” (Ibid).

No âmbito trabalho e o espaço total da vida deveríamos encontrar o equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho, pois estamos distantes de uma prática minimamente ideal nesse campo (Hallak, 2017).

O avanço da tecnologia, as inovações nos processos produtivos e além da facilidade com o intercâmbio de conhecimentos geram competitividade entre as empresas, e, com isso, houve a necessidade de uma reestruturação dos

processos produtivos como o objetivo de melhorar ainda mais essa produtividade. No entanto, essas mudanças trazem impactos negativos para os colaboradores (Klein; Pereira & Lemos, 2019).

O medo de não ser capaz de encontrar aquilo que é necessário para garantir a sobrevivência, faz com que o trabalho seja o único meio de garantir isso, ou seja, trabalha-se mais. Foucault ainda diz “Como esta carência torna-se cada dia mais rigorosa, o trabalho torna-se mais intenso; a produção aumenta e as cifras absolutas, mas ao mesmo tempo em que ela e no mesmo movimento também os custos de produção, isto é, as quantidades de trabalho necessárias para produzir um mesmo objeto” (Lunardi Filho, 2018, p. 275).

Além disso, a globalização da economia e os novos processos de estruturação produtiva, que provoca mudanças nas organizações do próprio trabalho e nas formas de gestão, influenciam na saúde e no bem-estar do trabalhador (Hallak, 2017).

Tais transformações que o mundo globalizado provoca, provocou notáveis mudanças no cenário do trabalho. A produtividade e a competitividade que aumentam de maneira progressiva em consonância com a necessidade dos consumidores e da economia. A configuração deste cenário valoriza cada vez mais o capital em detrimento da saúde do trabalhador (Lima; Farah & Bustamante-Teixeira, 2018).

O cenário de contínuas mudanças é um dos geradores de ameaça e insegurança e, além disso, aumenta as demandas de trabalho, a piora nas formas de contratação. Para Paiva, Gomes e Helal (2017), a configuração de um mundo muito acelerado, coloca os indivíduos frente a uma série de novos conflitos e tensões, que refletem diretamente nas relações de trabalho, vida pessoal e social.

Quanto maior a cobrança sobre a produtividade e desempenho do trabalhador, maiores são os impactos na saúde física e mental dos indivíduos no contexto do trabalho, que contribui para o desenvolvimento de problemas de saúde impulsionados por um ambiente cada vez mais competitivo (Benetti *et al.*, 2024).

Para Ferreira (2018) o desgaste físico e psicológico, a baixa autoestima, a pressão pelo alcance das metas, além da insatisfação se apresentam como aspectos que fazem parte do mundo do trabalho. Hoje, existe cada vez mais o movimento da redução da carga horária dos colaboradores, já que se é conhecido de que levar o colaborador à exaustão não é muito mais produtivo.

A organização do trabalho, para Dejours e Abdoucheli (2018), é de certa forma, a expressão da vontade de outro. O trabalhador, domesticado e forçado a agir conforme a vontade de outro, de certa forma, é despossuído do corpo físico e nervoso, o que torna desapropriado da competência.

Ao ocupar, na organização, um cargo e ao desempenhar uma função, encontra a espera uma série de tarefas que deve cumprir. Encontra, também, os objetivos e os meios com os quais terá de trabalhar (nem sempre qualitativa e quantitativamente suficientes como se pôde constatar), ou seja, do trabalho já determinado, que resta apenas executá-lo. Portanto, a organização do trabalho é, primeiramente, a divisão do trabalho e a repartição entre os trabalhadores, isto é, a divisão de homens recorta o conteúdo da tarefa quanto as relações humanas de trabalho (Dejours & Abdoucheli, 2018).

Segundo a leitura do autor da teoria de Dejour e Abdoucheli (2018), o trabalho é um processo de despossessão do corpo. Trabalho feito para o outro, porque o indivíduo não pode empregar a própria vontade, faz o qual foi contratado para fazer. Como uma máquina programada para executar aquilo que já está programado para fazer.

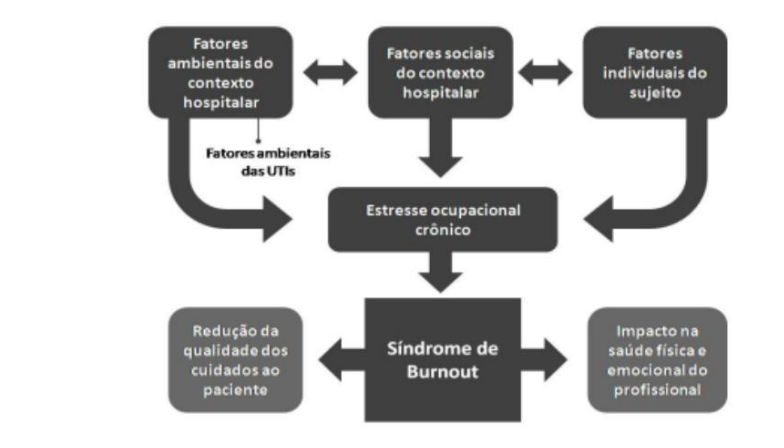
E a divisão do trabalho se dá em duas, nas capacidades para o trabalho e nas relações que advém do trabalho, o homem não é visto como o conjunto dessas duas, mas funciona como se existissem duas instâncias em separado (Ferraz *et al.*, 2018).

Fatores desencadeadores de estresse no ambiente de trabalho são chamados estressores e podem ter origem tanto em aspectos internos, quanto externos, como na Figura 1. Os fatores estressores internos, fazem referência às características

individuais e subjetivas de cada indivíduo, isso quer dizer que é a maneira como este percebe, interpreta, reconhece e assimila o contexto e as situações em que está inserido e vivenciado (Ferraz et al., 2018).

Já os aspectos externos, fazem relação com às condições externas que estão presentes tanto nos contextos de trabalho, ou seja, na estrutura organizacional, cultura e clima, de uma organização, assim como as relações interpessoais que são estabelecidas neste ambiente, assim como ao estilo de liderança, suporte organizacional oferecido ao colaborador, as condições ambientais da mesma e outros etc. Neste sentido, fator estressor é qualquer estímulo capazes de provocar reações orgânicas e comportamentais, que necessitem de adaptação (Ferraz et al., 2018).

Figura 1 – Fatores de Risco da Síndrome de *Burnout*.



Fonte: Perniciotti et al. (2025).

Diferentes situações podem ser experimentadas dentro do ambiente de trabalho que podem ser sentidas como fontes de tensão para um indivíduo e segundo Benetti et al. (2024), isso pode desencadear estresse ou acentua-lo. Para Paschoal e Tamayo (2024) fator estressor é necessariamente aquilo que afeta de tal forma o trabalhador e precisa ser sentido sendo experienciado de maneira distintas também.

O estresse é uma doença ocupacional que tem sido e vem sendo investigada em diferentes estudos pelos impactos negativos provocados na saúde e no bem-estar dos trabalhadores, assim como outras doenças relacionadas ao descontentamento com o trabalho, que além da exposição a estresse constante, pode acarretar outras doenças laborais (Lima; Farah & Bustamante-Teixeira, 2018; Dias *et al.*, 2018; Goulart Jr. *et al.*, 2024; Benetti *et al.*, 2024; Paschoal & Tamayo, 2024).

Uma dessas doenças é a síndrome de *burnout* que é descrita por Trigo, Teng e Hallak (2017), como um processo que começa a partir da exposição excessiva e prolongada a tensão e estresse das funções desempenhadas pelo trabalho e pelo próprio ambiente. Ainda segundo os autores, o diagnóstico é feito a partir de quatro concepções teóricas que se baseiam na etiologia da síndrome, a etiologia clínica, sociopsicológica, organizacional, sociohistórica.

Conceitos e considerações do *Burnout*

As características apresentadas pelo indivíduo podem estar associadas ao ambiente e ao trabalho propiciariam o aparecimento de fatores como: exaustão emocional (EE), distanciamento afetivo, despersonalização, baixa realização profissional (RP) e outras (Trigo; Teng & Hallak, 2017). A despersonalização é segundo Abreu et al. (2002), o que diferencia o *burnout* do estresse ocupacional.

Segundo Silveira et al. (2016), o estresse ocupacional está presente no contexto econômico e social, tendo sido descrito como um estado emocional desagradável, que resulta da tensão, da ansiedade e da exaustão emocional e está

relacionado ao mundo trabalho. A origem está associada a incapacidade do trabalhador se adaptar a novas demandas de trabalho e as exigências do desempenho das funções de trabalho. Segundo Dias et al. (2016, p. 2) “o estresse ocupacional ocorre quando o indivíduo não consegue atender às demandas solicitados por seu trabalho, causando sofrimento psíquico, mal-estar, mudanças de comportamento, distúrbios do sono e sentimentos negativos”.

O desequilíbrio causado a saúde por questões relacionadas ao trabalho, podem fazer com que o indivíduo se ausente do trabalho (absenteísmo), o que gera licenças por auxílio-doença e a necessidade de que a empresa se reorganize para que não haja novas despesas, isso porque a qualidade dos serviços prestados e o nível de produção acabam sendo afetados, assim como a lucratividade (Trigo; Teng & Hallak, 2017).

As intervenções em pessoas acometidas por *Burnout*, devem ser elaboradas de a partir da avaliação dos diferentes níveis em que o fenômeno se manifesta e pelas variáveis atingidas (Abbad; Palácios & Gondim, 2024). As variáveis têm sido abordadas a partir de fatores individuais, que compreendem as variáveis sociodemográficas e de personalidade e o contexto relacionado ao trabalho, que incluem os aspectos da organização e do contexto do trabalho (Nogueira, 2022).

O conceito de *burnout* surgiu do inglês combustão completa e foi formulado pelo psicanalista norte-americano Herbert Freudenberger ainda nos anos 1970, ao fazer referência para o esgotamento físico e mental como relacionado a saúde mental dos profissionais que recebiam assistência a usuários de drogas (Vieira & Russo, 2019).

Os primeiros indivíduos identificados com esse tipo acometimento eram profissionais das áreas de cuidado/serviços, ou seja, profissionais da saúde, serviço social, assistência jurídica, atividade policial e bombeiros, além de profissionais da área da educação (Vieira & Russo, 2019).

A doença foi originalmente apontada como uma síndrome psicológica com três dimensões, sendo: a exaustão emocional, que diz respeito a sensação de esgotamento físico e emocional; a despersonalização ou cinismo, que é a reação negativa ou excessivamente distanciada em relação às pessoas que devem receber o cuidado/serviço; além da baixa sensação de realização pessoal, que são sentimentos relacionados a sensação de incompetência e de perda de produtividade (Vieira & Russo, 2019).

A escala diagnóstica *Maslach Burnout Inventory* (MBI), usado como padrão-ouro para detectar a síndrome, possibilitou que pesquisas epidemiológicas fossem feitas e como consequência, que ajuda na ampliação do conceito e identificação de que outras categorias profissionais fora da área da saúde e educação também são acometidas. Desta forma, foi possível terminar que é a organização do trabalho e a relação com o trabalho que provocam mal-estar nos indivíduos e não necessariamente as atividades de trabalho, que passaram a ser entendidas como os principais determinantes (Vieira & Russo, 2019).

As reações do *burnout* são entendidas como um estresse crônico e também como um problema de saúde pública, pela associação das consequências causadas a saúde, como a depressão e também socioeconômicas, por provocar absenteísmo, aumento de gastos previdenciários e outros.

Em alguns países, é entendido como um transtorno psiquiátrico, mas em outros, ainda é parcialmente compreendido como um problema associado a algumas categorias específicas como a de enfermagem. O Brasil relaciona o *Burnout* como doença do trabalho, ainda que isso se dê de maneira precário. O Regulamento da Previdência Social, Decreto no 3.048 de 1999, descreve no anexo II os agentes patogênicos causadores de doenças profissionais, conforme previsto no Art. nº 20 da Lei no 8.213/91, que adicionou a síndrome a lista B, no título sobre transtornos mentais e de comportamento relacionados ao trabalho e também foi adicionado ao Grupo V da Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID-10) e no CID-11, que aparece com o código QD85. O Decreto nº 6.042/2007 alterou Intervenções possíveis da Lei de 1999.

A Resolução nº 128 do Instituto Nacional do Serviço Social (INSS) de 16 de dezembro de 2010, aprovou o Manual de Diretrizes de Apoio à Decisão Médico-Pericial em Psiquiatria, que orienta a conduta médico pericial previdenciária sobre a Síndrome de *Burnout* e Transtorno grave de tensão emocional crônica relacionada ao trabalho, provocada pelo estresse e leva o organismo a um esgotamento, como consequência da exaustão físico, mental e emocional.

É comum que um sintoma de *Burnout* possa ser encontrado em outras doenças descritas no CID, em especial nas na F32 (episódios depressivos), F40 (Transtornos fóbico-ansiosos) e outras (CID-11, 2019).

De acordo com Benevides-Pereira (2002) o nome dado à esta síndrome tem o objetivo de fazer referência a falta de energia e, conseqüentemente, a perda da capacidade de o indivíduo continuar o desempenho físico e mental. Cinco elementos podem ser observados nas definições que podem ser encontradas na literatura, segundo Maslach; Schaufeli; Leiter (2021) a prevalência dos sintomas de exaustão mental e emocional, fadiga e depressão são manifestações comportamentais e mentais e se relacionam ao trabalho. Tais sintomas quando se manifestam, acarretam na perda na qualidade do desempenho no trabalho e em manifestações comportamentais negativas.

Tabela 1 – Principais definições da Síndrome de *Burnout*.

Autores	Definição da SB
Maslach (1976)	Conceito tridimensional: (1) Exaustão emocional; (2) Despersonalização e (3) Redução da realização pessoal. Associa-se a sintomas físicos e psíquicos.
Kalliath, O'Driscoll, Gillespie, &Bluedorn (2000)	Conceito bidimensional: (1) Exaustão emocional e (2) Despersonalização.
Kristensen et al. (2005)	Presença de fadiga e exaustão.
Gil-Monte (2005)	Presença de quatro dimensões: (1) Ilusão pelo Trabalho;(2) Desgaste Psíquico; (3) Indolência e (4) Culpa.
Demerouti e Bakker (2007)	Presença de duas dimensões: (a) Exaustão afetiva, física e cognitiva e (b) desligamento do trabalho.
CID-11 (2019)	Sensação de esgotamento; Cinismo ou sentimentos negativos relacionados ao trabalho; Eficácia profissional reduzida.

Fonte: Perniciotti et al. (2020).

Os principais sintomas descritos são o mal-estar, sentimento de exaustão, fadiga, esgotamento emocional, mental e físico, infelicidade, desamparo, diminuição da autoestima, do interesse profissional e em geral. Segundo a *World Health Organization* (WHO, 2020) a síndrome traz diferentes danos à saúde aos trabalhadores como irritabilidade, humor depressivo, perda da autoestima, ideias suicidas, agressividade, alterações de memória e concentração, distúrbios do sono, problemas sexuais, isolamento social, aumento do consumo de drogas, junto as já mencionadas e outras.

As intervenções possíveis para a Síndrome de *Burnout*

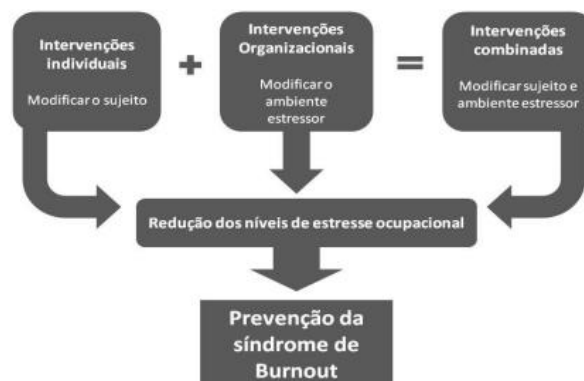
As estratégias de intervenção para a Síndrome de *Burnout* são importantes, já que afetam não só o indivíduo, como a família, pessoas com quem este se relaciona no trabalho e com a sociedade de maneira em geral. A pesquisa de Grazziano e Ferraz (2020) aponta a necessidade de que existam condições materiais e emocionais para que o colaborador desempenhe as tarefas com autonomia e segurança, uma vez que esses fatores geram motivação e produtividade.

É possível fazer uso de programas que tenham o objetivo de prevenir e/ou reduzir o desenvolvimento de *Burnout*. Essas medidas de prevenção são usadas não só para cuidar do adoecimento, mas também como medida para prevenir perdas econômicas causadas pelo absenteísmo e rotatividade (Benevides-Pereira, 2002).

Além disso, O Ministério da Saúde (2021) aponta para o acompanhamento psicoterápico, farmacológico e intervenções psicossociais para o tratamento da Síndrome de *Burnout*, corroboradas pelas indicações da Organização Mundial da Saúde (OMS, 2019). Intervenções individuais, em grupo (organizacional) e combinadas devem ser feitas, com o objetivo

também de prevenir e diminuir o estresse ocupacional, como pode ser observado no organograma abaixo apresentado na pesquisa dos autores Perniciotti et al., (2020) exposto na Figura 2.

Figura 2 - Intervenções para a Prevenção da Síndrome de Burnout (SB).



Fonte: Perniciotti et al. (2020).

Awa, Plaumann e Walter (2020) apontam 25 programas de intervenção e que desses, 80% se mostram úteis para a redução de *Burnout* e das dimensões. Dentre as medidas possíveis estão o treinamento cognitivo-comportamental e treinamento de habilidades adaptativas.

As intervenções individuais são baseadas pela aprendizagem de estratégias que adaptativas diante de agentes estressantes, dizem respeito ao treino de habilidades comportamentais e cognitivas, exercícios de meditação, atividade física (Moreno et al., 2021). Além disso, são estratégias individuais também às práticas de autocuidado, como descanso adequado, equilíbrio entre trabalho e outras dimensões da vida; a escolha de um hobby (Moss et al., 2017).

Já as intervenções de grupo, que acontecem dentro dos espaços organizacionais, que tentam modificar atividades laborais adoeedoras, visam melhorar o ambiente de trabalho e a interação entre os indivíduos e equipes. Fazem parte dessas intervenções, treinar os funcionários, reestruturar tarefas e mudança das condições físico-ambientais necessárias, como flexibilização de horário, inclusão dos colaboradores nas tomadas de decisão, plano de carreira e instituir possibilidade de autonomia (Melo & Carlotto, 2017).

As intervenções individuais, buscam trabalhar a auto responsabilidade do profissional para que seja capaz de construir a saúde emocional e física; já as intervenções organizacionais buscam a construção da responsabilidade instituições em desenvolver um ambiente de trabalho de melhores condições para os colaboradores. Segundo Perniciotti et al., (2020), ambas dimensões estratégicas são necessárias para a prevenção da síndrome de *burnout* dentro dos espaços organizacionais, já que grande parte, desencadeada a partir da combinação de fatores ambientais, sociais e individuais.

A terapia cognitiva pode ser usada para o trabalho das expectativas em relação ao trabalho, para que sejam reais e possíveis, destaco a importância de focar no processo e não no resultado, outra possibilidade de focar em eventos estressantes que podem ou não acontecer e que tenham relação com o trabalho, já que essa antecipação permite a dessensibilização da situação e ajuda na construção de respostas comportamentais mais adequadas e adaptativas (Benevides-Pereira, 2022).

Já a terapia de grupo é uma estratégia possível para lidar com o *Burnout*, já que permite que as experiências profissionais sejam compartilhadas e para a redução do isolamento, através de apoio e do *feedback*, ao proporcionar o desenvolvimento pessoal e profissional (Bock & Sarriera, 2017).

A Psicologia Organizacional e do Trabalho é um campo de pesquisa, articulado entre a Psicologia e outras áreas como a Administração, Medicina do Trabalho, Engenharia de Segurança no Trabalho, Serviço Social e outras, com o objetivo de

investigar e compreender o comportamento humano e das relações de trabalho, com o objetivo de intervir na saúde do trabalhador e promover ações voltadas para a que ajudem a construir e atuar na satisfação do trabalhador, que resulte na melhora e na qualidade dos serviços ofertados pelo indivíduo no ambiente de trabalho (Goulart Jr.; Canêo & Lunardelli, 2017).

Esta é uma área de saber que busca explorar, analisar e compreender as múltiplas interações entre as dimensões da vida das pessoas, grupos e organizações, diante da complexidade e em transformação do mundo contemporâneo, na busca de construir estratégias e procedimentos que sejam capazes de interagir com o ambiente de trabalho, diante das novas demandas de ampliação dos espaços.

Segundo de Paula, Camargo e Goulart Júnior (2018, p. 11):

Nestes espaços, que se constituem por complexas relações que ocorrem entre o trabalhador, a organização e o trabalho propriamente dito, se considerarmos a presença, cada vez mais contundente, das doenças ocupacionais, especialmente o aumento dos transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho, certamente nos depararemos com inúmeros casos de estresse ocupacional e *burnout*.

Desta forma, a atuação do psicólogo inserido no contexto organizacional, pode ser entendido segundo Paula, Camargo e Goulart Júnior (2018), a partir de três níveis: o nível organizacional, o individual e o grupal, da mesma maneira que as intervenções propostas.

No nível organizacional, o profissional deve buscar compreender o fenômeno e planejar estratégias, a partir da identificação das condições organizacionais e da estrutura do trabalho, bem como intervir nas políticas organizacionais, ao considerar missão, valores, normas e cultura organizacional (Bock & Sarriera, 2017).

Já para as intervenções no nível individual, deve-se atentar as percepções dos colaboradores no ambiente de trabalho, o sentido e significado dado por individualmente, as condições psicossociais e de saúde; níveis de motivação, satisfação e comprometimento com as metas coletivas, habilidades sociais e profissionais presentes no cotidiano e na atuação profissional (Paula; Camargo; Goulart Júnior, 2018).

4. Considerações Finais

O desequilíbrio na saúde do profissional pode provocar problemas, tanto para o indivíduo que acometido pela síndrome, tem prejuízos tanto profissionais, quanto pessoais, como afastamento das funções (absenteísmo), problemas de relacionamento, na saúde mental e física, assim como, para a organização a partir de licenças por auxílio-doença e a necessidade com isso de realocação de funcionários, transferências, novas contratações, novo treinamento, entre outras coisas.

O Burnout é um risco ocupacional e está classificado através do Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999. A Síndrome apresenta características como exaustão emocional, sentimentos de desesperança, solidão, depressão, raiva, impaciência, irritabilidade, entre outras, além disso, pode apresentar características físicas, como baixa energia, fraqueza, preocupação, aumento de risco a doenças, cefaleias, náuseas, tensão muscular, dores na lombar e cervical, distúrbios do sono e outras.

As estratégias de intervenção são fundamentais já que afetam não só o indivíduo, como a família, pessoas com quem este se relaciona no trabalho e com a sociedade de maneira em geral.

Por essa razão, recomenda-se a utilização das intervenções combinadas, ou seja, que associem dois ou mais tipos. Isso tem o objetivo de modificar de maneira integrada as condições de trabalho, percepção do indivíduo a respeito do enfrentamento das situações que provocam o adoecimento.

Das estratégias para a prevenção da Síndrome de Burnout e tratamento, estão incluídas as terapias de grupos e individuais, e programas voltados para a diminuição do estresse, em conjunto com as intervenções para a melhora do ambiente organizacional.

Referências

- Abbad, G. S.; & Borges-Andrade, J. E. (2024). Aprendizagem humana em organizações e trabalho. Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil. Editora Artmed. 2024.
- Abreu, K. L. de et al. (2022). Estresse ocupacional e Síndrome de Burnout no exercício profissional da psicologia. Psicologia: Ciência e Profissão [online]. 2022, 22(2), 22-29.
- Awa, W. L., Plaumann, M.; & Walter, U. (2020). Prevenção de *burnout*: uma revisão de programas de intervenção. Educação e Aconselhamento ao Paciente, 78(2), 184-190. 2020.
- Benetti, C. et al. (2024). A importância de ações estratégicas de gestão de pessoas no manejo do estresse e de estressores ocupacionais. OMNIA Saúde. v. 11, p. 09-24, 2024.
- Benevides-Pereira, A. M. T. (2022). Burnout, quando o trabalho começa a ameaçar o bem-estar do trabalhador. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2022.
- Böck, V. R.; & Sarriera, J. C. (2017). O grupo operativo intervindo na Síndrome de Burnout. Psicologia escolar e educacional, 10(1), 31-39, 2017.
- Costa, F. L. da & Costa, E. M. L. da. (2017). Nova história da administração pública brasileira: pressupostos teóricos e fontes alternativas. Rev. Adm. Pública, Rio de Janeiro, 50(2), 215-236, Apr. 2017.
- Dejours, C; & Abdoucheli, E. (2018). Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In: Dejours C, Abdoucheli E, Jayet C, organizadores. Psicodinâmica do trabalho. Editora Atlas. 2018.
- Dias, F. M. et al. (2018). O estresse ocupacional e a síndrome do esgotamento profissional (burnout) em trabalhadores da indústria do petróleo: uma revisão sistemática. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional [online]. v. 41, e11, 2018.
- Ferraz, J. L. et al. (2018). Reflexões acerca da necessidade da promoção da saúde nos ambientes de trabalho. OmniaSaúde, 13(1), 10-25, 2018.
- Ferreira, M. C. (2017). Qualidade de vida no trabalho: Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores (3a ed.). Brasília, DF: Paralelo 15, 2017.
- Gil, A. C. (2012). Como elaborar projetos de pesquisa. (4ª ed. 12º Reimp). Editora Atlas, 2012.
- Goulart Jr., E. et al. (2024). Trabalho e estresse: identificação do estresse e dos estressores ocupacionais em trabalhadores de uma unidade administrativa de uma Instituição Pública de Ensino Superior (IES). Revista Gestão Universitária na América Latina – GUAL. Florianópolis, p. 01-17, mar. 2024.
- Goulart Jr., E.; Canêo, L. C.; & Lunardelli, M. C. F. (2017). O que pode fazer o psicólogo nas organizações de trabalho. In: GOULART JR., E. et al. Contribuições do psicólogo para a promoção da saúde, qualidade de vida do trabalhador e desenvolvimento nas organizações. Bauru: Joarte, 2017.
- Grazziano, E. S., & Ferraz Bianchi, E. R. (2020). Impacto del estrés ocupacional y burnout en enfermeros. Enfermería Global, (18), 1-20, 2020.
- Klein, L. L.; Pereira, B. A. D; & Lemos R. B. (2019). Qualidade de vida no trabalho: Parâmetros e avaliação no serviço público. Revista de Administração Mackenzie, 20(3), 2019.
- Lima, A. S.; Farah, B. F.; & Bustamante-Teixeira, M. T. (2018). Análise da prevalência da síndrome de burnout em profissionais da atenção primária em saúde. Trabalho, Educação e Saúde [online]. 2018, 16(1), 283-304.
- Lunnardi Filho, W. D. (2018). Prazer e sofrimento no trabalho: contribuições à organização do processo do trabalho da enfermagem. Revista Brasileira de Enfermagem, 50(1), 77-92. 2018.
- Marqueze, E. C.; & Moreno, C. R. C. (2021). Satisfação no trabalho - uma breve revisão. Rev. bras. Saúde ocup., São Paulo, 30(112), 69-79, dez. 2021.
- Maslach, C.; Schaufeli, W. B.; & Leiter, M. P. (2021). Job burnout. Annual Review Psychology, (52), 397-422, fev. 2021.
- Melo, L. P.de, & Carlotto, M. S. (2017). Programa de prevenção para manejo de estresse e Síndrome de Burnout para bombeiros: Relato de experiência de uma intervenção. Estudos de Psicologia (Natal), 22(1), 99-108. 2017.
- Moreno, F. N., Gil, G.P., Haddad, M.Do C.L., & Vannuchi, M.T.O. (2021). Estratégias e intervenções no enfrentamento da síndrome de burnout. Revista enfermagem UERJ, 19(1), 140-5, 2021.
- Moss, M. et al. (2017). An Official Critical Care Societies Collaborative Statement: Burnout Syndrome in Critical Care Healthcare Professionals: A Call for Action. Critical Care Medicine. 44(7), 1414-1421, 2017.
- Paiva, K. C. M.; Gomes, N. A. N.; & Helal, D. H. (2017). Estresse ocupacional e síndrome de burnout: proposição de um modelo integrativo e perspectivas de pesquisa junto a docentes do Ensino Superior. Gestão & Planejamento. Salvador, 16(3), 285-309, 2017.
- Paschoal, T. & Tamayo, Á. (2024). Validação da escala de estresse no trabalho. Estudos de Psicologia (Natal). 9(1), 45-52, 2024.
- Trigo, T. R.; Teng, C. T. & Hallak, J. E. C. (2017). Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos. Archives of Clinical Psychiatry (São Paulo) [online]. 34(5), 223-233, 2017.
- Silveira, L. et al. (2017). Estudos sobre os principais estressores em profissionais de enfermagem: algumas possibilidades de intervenção. Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional, 2(série 1), 1-8, 2017.
- WHO, World Health Organization. (2019). CID-11 implementation or transition guide. Geneva: WHO; 2019. License: CC BY-NC-SA 3.0 IGO https://icd.who.int/docs/ICD-11%20Implementation%20or%20Transition%20Guide_v105.pdf.