**ANÁLISE ESTATÍSTICA DA EVOLUÇÃO DA SÍNDROME DE *BURNOUT* DENTRO DAS ORÇANIZAÇÕES BRASILEIRAS: UM ESTUDO DE CASO**

**Resumo**

Este artigo aborda a evolução da Síndrome de *Burnout* dentro das organizações, levando em consideração o comportamento apresentado pelos colaboradores. A justificativa desse trabalho é que 30% da população brasileira sofre com a síndrome de *Burnout* por conta do alto nível de competitividade, cobranças diárias e demissões no mercado de trabalho. Os colaboradores submetem-se a cargas horárias excessivas a fim de superar as expectativas da empresa. Com alto nível de pacientes diagnosticados com a síndrome de *Burnout*. Foi elaborado um estudo de caso para observar comportamento do setor de recursos humanos perante tal situação e o crescimento da Síndrome de *Burnout*. Para desenvolver este estudo foram realizadas pesquisas em livros, artigos científicos e revistas.

**Palavras-chave:** Recursos Humanos; Trabalho; *Burnout*.

**ABSTRACT**

This article addresses the evolution of Burnout Syndrome within organizations, taking into account the behavior shown by employees. The justification for this work is that 30% of the Brazilian population suffers from Burnout syndrome due to the high level of competitiveness, daily charges and dismissals in the labor market. Employees are subjected to excessive hours in order to exceed the company's expectations. With a high level of patients diagnosed with Burnout syndrome. A case study was prepared to observe the behavior of the human resources sector in the face of this situation and the growth of Burnout Syndrome. To develop this study, research was carried out on books, scientific articles and magazines.

**Keywords**: Human resources; Work; Burnout.

1. **INTRODUÇÃO**

A relevância do trabalho pauta-se nos dados estatísticos divulgados pela Organização Mundial da Saúde, no qual, afirmou que, 30% da população brasileira sofrem com a síndrome de Burnout, sendo que em 2019, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, a população brasileira foi contabilizada em 210.147.125 pessoas, sendo assim, percebe-se que aproximadamente 63.044.137 pessoas foram diagnosticadas com essa síndrome.

A partir dos anos 2000, pudemos vivenciar uma aceleração demasiada em nossa sociedade*.* Como consequência, no campo profissional, acabou-se criando uma gama gigantesca de profissionais com enorme ansiedade e pessoas que usam o estresse para cumprir demandas cada vez mais intensas e cobranças cada vez maiores.

Os altos níveis de estresse, a quantidade de cortisol gerada no corpo, certamente criaram impulsos gerando um estágio de esgotamento desencadeando o Burnout. Podendo deixar completamente desconectado, incapaz, imóveis. É uma realidade cada vez mais presente no mundo corporativo o avanço de uma geração esgotada.

1. **REFERENCIAL TEÓRICO**

**2.1 Características e reflexo da Síndrome de *Burnout* no mercado de trabalho**

O termo *Burnout* vem do inglês que para Trigo (2007) significa que algo ou aquilo parou de funcionar por falta absoluta de estímulos. Caracteriza-se por uma pessoa que chegou ao limite e sente-se esgotada. No entanto, para que seja diagnosticada a síndrome, necessariamente, os desgastes físicos e emocionais têm que estar atrelados ao ambiente de trabalho.

Segundo Farber apud Carlotto e Câmara (2008), a alteração do trabalho dentre as décadas de 70 e 80, teve um alto índice de pessoas com casos da síndrome de *Burnout*. O trabalho ficou cada vez mais burocrático mais profissionalizado e a busca pelo destaque dentre os colaboradores.

As principais características de pessoas que sofrem essa síndrome são a fadiga, estresse emocional e sensação de físico enfraquecido. (ABCMED, 2014).

O *Burnout* tem sido um problema dentre as organizações com o aumento dos casos e acaba implicando nos custos operacionais na empresa. A síndrome já é registrada na Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde - Cid 10 e as leis brasileiras de auxilio doença para o trabalhador já a reconhece como uma doença causada pelo trabalho (PONTES, 2016).

No Brasil, o trabalho é considerado a principal fonte de estresse, sendo apontado por 58% da população como ação estressante, superando o índice de problemas sociais, que é apontado por 42% como estressante (SILVA, 2006). Tais índices não diferenciam áreas ou funções, levando em conta os trabalhadores em geral.

**2.2 Motivação e Liderança**

Para Chiavenato (1992) a motivação é algo pessoal de cada pessoa.

A motivação é a força para as pessoas atingirem metas que trazem a satisfação de seus desejos (BERGAMINI, 2008).

A pessoa pode tentar se satisfazer de uma necessidade impossível, através da satisfação de outra necessidade complementar ou substitutiva o que irá reduzir ou evitar a frustração, é a chamada compensação das necessidades. Portanto, a satisfação da necessidade está diretamente ligada ao estado de equilíbrio e toda necessidade não realizada é motivadora de comportamento. (CHIAVENATO, 2003)

As empresas precisam de líderes capacitados em todos os níveis de uma organização para alcançarem os melhores resultados diante do mercado. O papel do líder é influenciar e persuadir, de forma positiva, as pessoas e comportamentos, tendo a responsabilidade de planejar, monitorar, direcionar e orientar, e tem papel fundamental relacionado à motivação, pois o líder eficaz sabe como motivar sua equipe, de modo que seus colaboradores saibam o quão são importantes para a organização, valorizando-os como parceiros (CHIAVENATO 1992).

Evidencia-se o ampliado número de palestras, treinamentos, nesse contexto liderança; administradores competentes facilitam no gerenciamento fornecendo o que os colaboradores precisam para desempenhar suas atribuições. Pode-se oferecer a sua equipe treinamento adequado, ferramentas e equipamentos necessários, pessoal de apoio como psicólogos, que ajudarão a passar pela situação, avaliando a empresa bem como sua equipe, facilitando a implementação e soluções eficientes, autoridade e informação suficientes para que façam um bom trabalho. (OLIVEIRA, 2004)

Existem três tipos de estilos de liderança:

**Quadro 01:** Diferentes estilos de liderança

|  |  |
| --- | --- |
| **Autocrática** | Apenas o líder que dá as ordens, sem participação dos colaboradores.  O líder é dominador e é pessoal nos elogios e nas críticas de cada um. |
| **Democrática** | As instruções são debatidas com o grupo, assistido pelo líder.  A divisão das tarefas fica a critério do próprio grupo e cada membro tem liberdade de escolha. |
| **Liberal** | Há liberdade completa para as decisões grupais ou individuais, com participação mínima do líder. |

**Fonte:** CHIAVENATO (1983).

O líder precisa ter uma grande habilidade para entender e avaliar seus liderados, suas posições e ideias. Para isso é preciso ser paciente para ouvir primeiro seus colaboradores para saber pelo o que estão passando, suas opiniões, do que pode ser melhorado, se estão precisando de ajuda. (MAXWELL, 2008, p. 68).

**2.3 Gestão organizacional**

A gestão organizacional possui ligação direta com uma boa administração da empresa, tem como foco alcançar os objetivos e metas, conquistando resultados positivos. A finalidade desse processo é de guiar os colaboradores, gestores ou donos da organização de forma eficiente e eficaz, promovendo melhorias, criando um ambiente de trabalho motivado e colaborativo. (RHPORTAL, 2016)

Mendonça (2019), colocou a importância da definição da cultura organizacional, como um fator importante para o negócio, a definição serve como bússola para avançar nos próximos processos, garantindo que os colaboradores novos e antigos estão na mesma sintonia. Para começar a definição, é preciso montar a visão, missão e valores da organização:

**Missão**

Deve-se responder algumas perguntas, como: Qual o propósito de a empresa existir? Por que ela existe?

**Visão**

A visão é o futuro da organização, envolve os objetivos a longo prazo; na hora de decidi-la pense onde você pretende que a sua empresa chegue futuramente (em um prazo definido).

**Valores**

Os valores representam os princípios diários da organização, baseie-se nas características que não podem faltar na sua empresa, ideias, resultados e comportamentos, as características que seus colaboradores devem no ambiente de trabalho e com os clientes.

Com o passar do tempo a missão, visão e os valores podem ser ajustados de acordo com a necessidade de mudança, mas esses pilares não podem se afastar dos objetivos iniciais.

O planejamento é parte da gestão organizacional, duas analises, a de Chiavenato (2004) conclui-se que se constrói primeiramente o planejamento, estabelecendo-se objetivos organizacionais para atingir os objetivos de forma eficaz.

**2.4 *Maslach Burnout Inventory* (MBI)**

O instrumento mais utilizado para avaliar *Burnout* atualmente é o MBI criado visando avaliar a incidência da síndrome de *Burnout*. Ele foi elaborado por Christina Maslach e Susan Jackson em 1978, e atualmente tem sido uma ferramenta muito utilizada nas diversas profissões para analisar como os profissionais vivenciam seus trabalhos. Sua construção partiu de duas dimensões, exaustão emocional e despersonalização, sendo que a terceira dimensão, realização profissional, surgiu após estudo desenvolvido com centenas de pessoas de uma ampla gama de profissionais (MASLACH, 1993).

Existem três versões diferentes em função da área profissional: uma versão com 22 itens para profissionais da área da saúde (MBI-HSS), uma versão com o mesmo número de itens adequada a quem trabalha na área educacional (MBI-ES) e uma versão de 16 itens adaptada à população trabalhadora em geral (MBI-GS). A escala não permite o cálculo de uma pontuação global de *Burnout.* O inventário avaliava a intensidade e a frequência das respostas com uma escala de pontuação do tipo Likert, composta por 22 perguntas fechadas (ver Quadro 1) relacionadas à frequência com que as pessoas vivenciam determinadas situações em seu ambiente de trabalho, com escala ordinal variando de 1 a 7 (1 - nunca, 2 - algumas vezes por ano, 3 - uma vez por mês, 4 - algumas vezes por mês, 5 - uma vez por semana, 6 - algumas vezes por semanas e 7 - todos os dias).

**Quadro 2 - Variáveis do MBI**

|  |
| --- |
| **1-** Sinto-me emocionalmente esgotado (a) com o meu trabalho. |
| **2-** Sinto-me esgotado (a) no final de um dia de trabalho. |
| **3-** Sinto-me cansado (a) quando me levanto pela manhã e preciso encarar outro dia de trabalho. |
| **4-** Posso entender com facilidade o que sentem as pessoas. |
| **5-** Creio que trato algumas pessoas como se fossem objetos. |
| **6-** Trabalhar com pessoas o dia todo me exige um grande esforço. |
| **7-** Lido eficazmente com o problema das pessoas. |
| **8-** Meu trabalho deixa-me exausto (a). |
| **9-** Sinto que através do meu trabalho influencio positivamente na vida dos outros. |
| **10-** Tenho me tornado mais insensível com as pessoas. |
| **11-** Preocupa-me o fato de que este trabalho esteja me endurecendo emocionalmente. |
| **12-** Sinto-me com muita vitalidade. |
| **13-** Sinto-me frustrado (a) com meu trabalho. |
| **14-** Creio que estou trabalhando em demasia. |
| **15-** Não me preocupo realmente com o que ocorre às pessoas a que atendo. |
| **16-** Trabalhar diretamente com as pessoas causa-me estresse. |
| **17-** Posso criar facilmente uma atmosfera relaxada para as pessoas. |
| **18-** Sinto-me estimulado (a) depois de trabalhar em contato com as pessoas. |
| **19-** Tenho conseguido muitas realizações em minha profissão. |
| **20-** Sinto-me no limite de minhas possibilidades. |
| **21-** Sinto que sei tratar de forma adequada os problemas emocionais no meu trabalho. |
| **22-** Sinto que as pessoas culpam-me de algum modo pelos seus problemas. |

**Fonte:** Maslach *Burnout* Inventory

A segunda edição do MBI, realizada em 1986, passou a utilizar somente a avaliação da frequência, pois foi detectada a existência de alta associação entre as duas escalas, sendo que muitos estudos apontaram correlação superior a 0,80 (MASLACH & JACKSON, 1986; MASLACH, 1993; MORENO e COLS*,*1997).

Essa validação do MBI é importante, por ser o instrumento mais utilizado para a avaliação do *Burnout* e que tem facilitado a investigação sistemática da teoria sobre a síndrome. No entanto, a adequação do instrumento às realidades de cada país/região é indispensável, pois estudos que buscam analisar as características psicrométricas desse questionário mostram que as mesmas têm sido contrastadas em diferentes investigações (JIMÉNEZ, RODRIGUEZ, ALVAREZ, CABALLERO, 1997).

1. **METODOLOGIA**

Utilizar-se-á como estrutura metodológica para o desenvolvimento deste trabalho a pesquisa teórica que visa de forma informativa, apresentar o quadro evolutivo da síndrome dentro das organizações, tendo como base de análise o perfil emocional dos colaboradores. O trabalho terá o aporte teórico de artigos, pesquisa bibliográfica, dissertações e teses indexados em base de dados bibliográficos da Scielo, Scopus e repositórios acadêmicos dos Programas de Pós-Graduação Stricto Sensu das universidades brasileiras.

O estudo é do tipo qualitativo que evidencia o crescimento da síndrome de *Burnout* e que, na forma de dados estatísticos, proporciona resultados para análise e uma possível proposta de melhoria no clima organizacional, tendo em vista a melhoria da qualidade de vida e de trabalho dos organizadores.

1. **ESTUDO DE CASO**

**A Doença nos últimos anos**

A organização Mundial de Saúde oficializou recentemente a síndrome de *Burnout* como uma doença crônica, enquanto um “fenômeno ligado ao trabalho”, a entidade a incluiu na nova Classificação Internacional de Doenças (CID), que deve entrar em vigor em 1º de janeiro de 2022. Enquanto o *Burnout* não é oficializado, as pesquisas que abordam a saúde mental do trabalhador costumam mensurar os níveis de estresse. No Brasil, a consultoria Betânia Tanure Associados fez medições de três tipos de estresse: baixo (quando o funcionário executa a tarefa com muita facilidade, sem prestar atenção, o que não contribui para a produtividade), construtivo (não nocivo e necessário para a motivação) e alto (este, sim, pode levar à síndrome de *Burnout*).

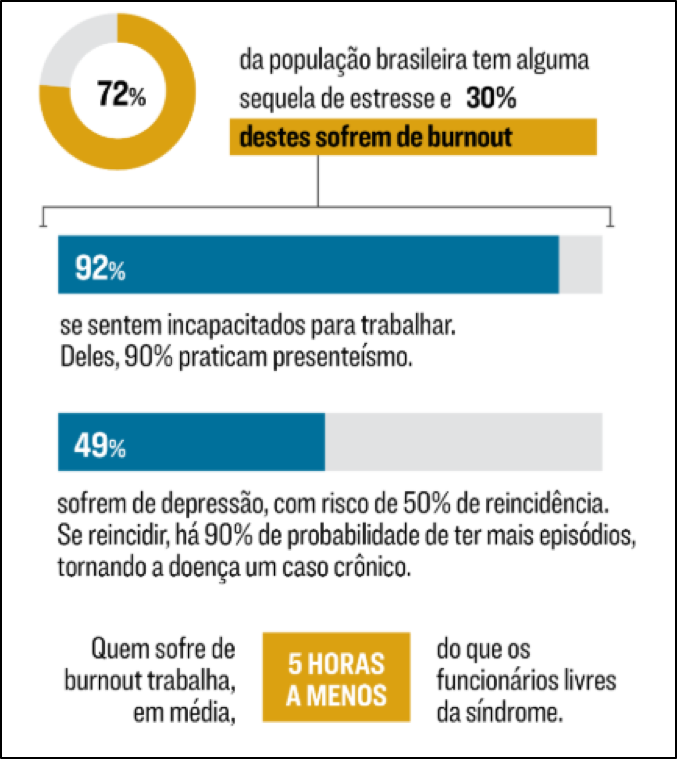
Atualmente, muitas empresas estão focadas somente no sucesso, dando ênfase apenas aos bons resultados e lucro, e acabam esquecendo os benefícios que funcionários motivados podem trazer à organização. “Todo colaborador precisa ter metas, indicadores de desempenho, feedback e acompanhamento contínuo, porém a falta de atenção e cobranças incessantes vão gerando uma exaustão no profissional, ao ponto de não suportar a ideia de ter que ir trabalhar no dia seguinte. Apesar de haver profissões mais propensas ao desenvolvimento de um quadro de *Burnout*, caso dos médicos e policiais, não existe um perfil profissional específico para isso. Qualquer pessoa economicamente ativa pode ter uma crise. Os sintomas são igualmente diversos: existe uma gama ampla de sensações, que variam de acordo com a pessoa afetada.

**Figura 1:** Mais estressados do mundoUma imagem contendo screenshot

Descrição gerada automaticamente

**Fonte:** GNTECH (2020)

**Figura 2:** Tendência dos colaboradores nas organizações no Brasil



**Fonte:** GNTECH (2020)

Com Brasil ocupando o segundo lugar no ranking de estresse, podemos dizer que futuramente os casos de *Burnout* irão aumentar exponencialmente, aumentando assim o número de pessoas no auxilio doença.

Um estudo feito por Betânia Tanure avaliou executivos individualmente, seus times e as empresas em que atuam. Foram 538 respondentes das 500 maiores companhias brasileiras. Na comparação entre 2019 e 2018, houve aumento do estresse alto em todas as categorias.

O crescimento da doença pode ser visto com clareza na Figura 3:

**Figura 3** – O crescimento da síndrome de *Burnout* nos últimos 5 anos.

**Fonte:** GABRIEL RESENDE, JAINE OLIVEIRA, MAYRA CASTILHO (2020)

1. **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Este artigo tem por objetivo analisar a evolução da Síndrome de *Burnout* dentro das organizações, levando em consideração o comportamento apresentado pelos colaboradores.

Considera-se que a síndrome de *Burnout* é assunto de grande relevância dentro das organizações, pelo impacto que ela pode causar, atingindo os colaboradores diretamente; a partir disso o rendimento do colaborador diminui, causando impactos negativos dentro da empresa. Porém algumas organizações não tem a devida preocupação quanto a esse assunto.

Pode-se afirmar que as organizações que possuem uma gestão organizacional eficiente e eficaz, recursos humanos atualizados, que se preocupam com a saúde mental e física do colaborador, e também, líderes que guiam equipes de maneira positiva, tendem a criar ambientes produtivos e motivados, resultando a queda da infelicidade e improdutividade dos colaboradores. Causando a diminuição de doenças psicológicas, custos operacionais e perdas dentro das empresas.

Identifica-se um colaborador com a síndrome de *Burnout*, pela falta de motivação necessária para realizar a sua atividade profissional, altos níveis de estresse, produtividade baixa, emocionalmente cansado pelo acumulo de funções e frustrado pelo trabalho.

É possível notar a importância do instrumento que é mais utilizado para avaliar a síndrome de *Burnout*, porém esse instrumento deve ser aplicado e avaliado por um profissional capacitado para acentuar cada item e avaliar cada colaborador individualmente; definindo se há existência da síndrome de *Burnout*.

**REFERÊNCIAS**

ANAMT, 2019. Transtornos mentais estão entre as maiores causas de afastamento do trabalho. Disponível em <<https://www.anamt.org.br/portal/2019/04/22/transtornos-mentais-estao-entre-as-maiores-causas-de-afastamento-do-trabalho/>>. Acesso em: 16 de jun. 2020.

ABCMED, 2014. O que saber sobre a síndrome de *burnout*? Disponível em: <https://www.abc.med.br/p/psicologia-e-psiquiatria/556277/o-que-saber-sobre-a-sindrome-de-*burnout*.htm>. Acesso em: 20 jun. 2020.

GONÇALES, RELBER, 2017. Disponível em: <[https://www.researchgate.net/publication/318913130\_Sindrome\_de\_*Burnout*\_causas\_e\_consequencias\_em\_diversos\_profissionais](https://www.researchgate.net/publication/318913130_Sindrome_de_Burnout_causas_e_consequencias_em_diversos_profissionais)>. Acesso em: 20 jun. 2020.

PSICOLOGIA VIVA 2018. Psicologia organizacional: o que é e como pode ajudar a empresa Disponível em <<https://blog.psicologiaviva.com.br/psicologia-organizacional/>>. Acesso em: 20 jun. 2020.

METIDIERI, GUILHERME, 2011. Estilos de liderança: autocrática, democrática e liberal. Disponível em <<https://administradores.com.br/artigos/estilos-de-lideranca-autocratica-democratica-e-liberal>>. Acesso em: 20 jun. 2020.

BARROS, BENILSON, 2019. Liderança e motivação, um diferencial nas organizações. Disponível em <<https://administradores.com.br/artigos/lideranca-e-motivacao-um-diferencial-nas-organizacoes>>. Acesso em: 20 jun. 2020.

VOIGTLAENDER, KARIN; BEILER, GRAZIELE; WALKOWSKI, MARCELO, 2010. LIDERANÇA E MOTIVAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES. Disponível em <<https://www.academia.edu/33131143/LIDERAN%C3%87A_E_MOTIVA%C3%87%C3%83O_NAS_ORGANIZA%C3%87%C3%95ES>>. Acesso em: 20 jun. 2020.

MENDONÇA, BRUNO, 2019. Gestão organizacional na prática: tudo o que você precisa saber. Disponível em <<https://www.edools.com/gestao-organizacional/>>. Acesso em: 20 jun. 2020.

FONSECA, ANA; PORTO, JULIANA; ANDRADE, JAIRO, 2014. Liderança: Um Retrato da Produção Científica Brasileira. Disponível em <<https://www.brapci.inf.br/index.php/article/view/0000009191/fab2ab8fcd9a87fd382033fb316d2a59/>>. Acesso em: 20 jun. 2020.

KICH,JULIANR; PEREIRA, MAURÍCIO, 2011. A influência da liderança, cultura, estrutura e comunicação organizacional no processo de implantação do planejamento estratégico. Disponível em <<http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1645-00862009000200007>>. Acesso em: 26 jun. 2020.

LIMA, CARLA; OLIVEIRA, JOSÉ; SILVA, ÉLIDO; EMÉRITO, ANTONIO, 2009. AVALIAÇÃO PSICOMÉTRICA DO MASLACH *BURNOUT* INVENTORY EM PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM Disponível em <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EnGPR156.pdf>>. Acesso em: 26 jun. 2020.

CARLOTTO, MARY; CÂMARA, SHEILA, 2004. ANÁLISE FATORIAL DO MASLACH *BURNOUT* INVENTORY (MBI) EM UMA AMOSTRA DE PROFESSORES DE INSTITUIÇÕES PARTICULARES. Disponível em <<http://www.cbpabp.org.br/cbpexpress/bournout.pdf>>. Acesso em: 07 jul. 2020.

NEVES, URSULA, 2019. Síndrome de *Burnout* entra na lista de doenças da OMS. Disponível em: <[https://pebmed.com.br/sindrome-de-*burnout*-entra-na-lista-de-doencas-da-oms/](https://pebmed.com.br/sindrome-de-burnout-entra-na-lista-de-doencas-da-oms/#:~:text=A%20S%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20foi,1%C2%BA%20de%20janeiro%20de%202022)>. Acesso em: 07 jul. 2020.

LIOBET, ANNA, 2020. Síndrome de *Burnout*: o que é, sintomas e tratamento. Disponível em<

[https://br.psicologia-online.com/sindrome-de-*burnout*-o-que-e-sintomas-e-tratamento-127.html](https://br.psicologia-online.com/sindrome-de-burnout-o-que-e-sintomas-e-tratamento-127.html)>. Acesso em: 15 jul. 2020.

O POPULAR. Síndrome de *Burnout* atinge mais de 30% dos trabalhadores brasileiros. Disponível em <<https://www.opopular.com.br/noticias/ludovica/comportamento/s%C3%ADndrome-de-burnout-atinge-mais-de-30-dos-trabalhadores-brasileiros-1.1432627>>. Acesso em: 16 jul. 2020.

SILVA, SALVYANA; NUNES, MARCO; SANTANA, VANESSA; REIS, FRANCISCO; NETO, JOSÉ; LIMA, SONIA, 2015. A síndrome de *burnout* em profissionais da Rede de Atenção Primária à Saúde de Aracaju, Brasil. Disponível em <<https://www.scielosp.org/article/csc/2015.v20n10/3011-3020/>>. Acesso em: 16 jul. 2020.