

## **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: como meio de prevenção da síndrome de *burnout*.**

Faculdade de Tecnologia de Carapicuíba: Jessika Soares de Oliveira

Faculdade de Tecnologia de Carapicuíba: Rosangela Nunes

Faculdade de Tecnologia de Carapicuíba: Prof<sup>ª</sup>. Valquiria Pereira de Alcantara

**RESUMO:** Nos últimos anos, as mudanças têm acontecido de forma rápida, e em tempos de crise a gestão empresarial visa aperfeiçoar resultados e exige mais de seus funcionários, o que os faz trabalhar, geralmente, sob pressão. Essa circunstância de tensão deixa os profissionais estressados e eles podem ser acometidos pela síndrome de *burnout*. O presente artigo tem como objetivo apresentar a importância da promoção da qualidade de vida no ambiente de trabalho, visto que as exigências de desempenho vinculadas às atividades profissionais têm se tornado maior a cada dia. É apresentado um panorama da bibliografia relativa ao assunto, com destaque para os autores que são referência no tema. Conclui-se que a maior divulgação de informações sobre a síndrome entre trabalhadores e a promoção de programas de incentivo à qualidade de vida no trabalho podem contribuir para a melhora das condições laborais como um todo, o que é uma forma eficaz de reduzir a manifestação da síndrome no ambiente de trabalho.

**Palavras-chave:** Síndrome de *burnout*. Motivação profissional. Saúde laboral.

**ABSTRACT: ABSTRACT:** In recent years, changes have happened quickly, and in times of crisis, business management aims to improve results and requires more of their employees who usually work under pressure. This circumstance can put professionals under stress and they can end up being affected by the burnout syndrome. The present article aims to present the importance of promoting the quality of life in the work environment, since the demands of performance linked to professional activities have become greater every day. An overview of the bibliography related to the subject is presented, highlighting the authors who are reference in the subject. It is concluded that greater dissemination of information about the syndrome among workers and the promotion of quality of life programs at work can contribute to improve working conditions as a whole, which is an effective way to reduce manifestation of the syndrome in the work environment.

**Keywords:** Bournout Syndrome. Professional Motivation. Occupational health.

**“O conteúdo expresso no trabalho é de inteira responsabilidade do(s) autor(es).”**

## 1 INTRODUÇÃO

Ao longo da história, uma constante pode ser observada: é penoso o processo de tirar da natureza as condições de sobrevivência da espécie humana. É com o trabalho árduo, desde tempos imemoriais, que o homem garante os meios para satisfazer suas necessidades básicas, transformando o que é natural de modo a conseguir abrigo, defesa, alimentação – enfim, a manutenção da vida de forma geral. Essa relação do homem com a natureza conheceu várias etapas, desde as mais primitivas, como o estilo de vida nômade, que esgotava os recursos existentes em determinado lugar à procura de outro que pudesse satisfazer as necessidades de determinado grupo humano, até as relativamente mais sofisticadas, como a agricultura, um avanço tecnológico que permitiu o enraizamento em determinado lugar, dado que o alimento era produzido de maneira renovável pela plantação. Atualmente, é preciso certo esforço para darmos conta de que a relação de base presente no mundo corporativo contemporâneo é, no fundo, a mesma: transformação da natureza para manutenção das condições de vida do ser humano. Contudo, a sofisticação tecnológica, bem como a complexidade das culturas, ou seja, das formas de vida nas diferentes sociedades, sobretudo nos grandes centros urbanos, têm trazido a cada dia incrementos antes inimagináveis à relação do homem com a natureza, de forma que, atualmente, não são apenas as necessidades básicas que procuram ser satisfeitas, mas também as que têm sido acrescentadas ao cotidiano da vida em sociedades industriais marcadas por forte presença da tecnologia.

As empresas, nesse processo de transformação da natureza, têm cada dia mais trabalhado com metas rígidas a serem atingidas, têm carregado, quando não sobrecarregado, seus funcionários com grandes responsabilidades, têm exigido constante atualização e aperfeiçoamento; tudo isso significa impor aos homens e mulheres de hoje, submetidos ao regime do trabalho, uma carga que muitas vezes não tem sido possível suportar. A intensidade com que as mudanças nas corporações acontecem, na busca por resultados para permanecerem competitivas, pode conduzir a reflexos negativos em suas equipes.

Segundo Ribeiro e Santana (2015), o conceito de qualidade de vida no trabalho (QVT) “envolve tanto o aspecto físico e ambiental, como os aspectos psicológicos do local de trabalho” (RIBEIRO e SANTANA, 2015, p 76), ou seja, a noção de QVT incentiva cada vez mais as corporações a pensarem em seus funcionários como um todo, com necessidades que ultrapassam aquelas relativas unicamente ao desempenho de suas funções laborais, uma vez

**“O conteúdo expresso no trabalho é de inteira responsabilidade do(s) autor(es).”**

que o estresse acumulado afeta a saúde e, a longo prazo, ocasionará a síndrome de *burnout* (SB), cujos sintomas são exaustão emocional, despersonalização e sentimento de baixa realização profissional, entre outros.

O presente artigo tem como objetivo principal esclarecer que, ao proporcionar ambientes com qualidade de vida no emprego, empresas podem ajudar a evitar transtornos como a síndrome de *burnout*. Outros objetivos também estiveram presentes, como compreender a QVT e sua importância, verificar estudos recentes sobre a síndrome de *burnout* e identificar medidas que auxiliem a conter ou amenizar os seus sintomas.

Porque proporcionar ambientes com qualidade de vida no trabalho ajuda a evitar transtornos como a síndrome de *burnout* (SB)? Quais as definições de QVT e sua importância? O que apontam os estudos recentes com relação à SB? Como a SB afeta o profissional e a organização?

Acredita-se que a qualidade de vida no trabalho é de extrema importância para que não ocorram doenças ocupacionais, como a síndrome de *burnout*, que afetam os colaboradores. Assim, é necessário definir meios que garantam a sobrevivência empresarial investindo no capital humano, o que proporciona equilíbrio entre o indivíduo e a organização, uma vez que o mercado empresarial é altamente competitivo e experimenta intensas mudanças. Conhecer o problema é o primeiro passo para combatê-lo. Se um organismo é acometido de um mal e sequer sabe nomeá-lo, esse mal tem mais chances de prevalecer sobre o organismo. Essas linhas gerais abstratas podem ser aplicadas às mais diversas áreas, mas o enfoque neste estudo é o do ambiente corporativo. Dadas as características do mundo laboral hoje, como intensa competitividade, alta pressão por resultados, entre outros, não é incomum encontrar um número muito significativo de pessoas que têm manifestado doenças relacionadas ao ambiente de trabalho. Trata-se de enfermidades que evoluem predominantemente ou exclusivamente por conta das características do trabalho realizado. Um desses distúrbios é denominado síndrome de *burnout*, o estresse relacionado a profissões que envolvem alta responsabilidade e muita competição. Vários estudos mostram os benefícios de se propiciar qualidade de vida no emprego, porque a falta de qualidade prejudica o potencial do recurso humano. A proposta desse artigo é a de mostrar a importância da prevenção do adoecimento ocupacional por meio da promoção do bem-estar, oferecendo condições adequadas para o desenvolvimento de um trabalho eficiente, bem como apresentar definições da síndrome de *burnout* para que, a partir

**“O conteúdo exposto no trabalho é de inteira responsabilidade do(s) autor(es).”**

desse conhecimento, os profissionais a ela sujeitos possam prestar mais atenção às próprias reações e identificar medidas para conter ou amenizar seus efeitos.

Realizou-se uma pesquisa por meio de levantamento bibliográfico descritivo com abordagem qualitativa, nas bases de dados SCIELO e CAPES, bem como livros relacionados à temática; a pesquisa limitou-se à própria revisão bibliográfica.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **2.1 Qualidade de vida no trabalho a gestão estratégica dos profissionais.**

A expressão Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) surgiu na década de 1970, inicialmente adotada por Louis Davis, professor da Universidade da Califórnia (UCLA, Los Angeles), como referência ao estado de bem-estar geral e à saúde de colaboradores quando no pleno desempenho e exercícios de suas funções (CHIAVENATO, 2010). Ainda para o autor, QVT significa respeito para com as pessoas dentro das organizações. As empresas necessitam de colaboradores motivados e que estejam dispostos a executar e a participar ativamente de suas atribuições, sendo devidamente compensados por meio de seus ganhos e benefícios, a fim de que a organização possa atingir elevados níveis de qualidade e produtividade. Dessa forma, QVT corresponde ao nível em que os indivíduos de uma dada organização são capazes de satisfazer tanto suas necessidades pessoais quanto organizacionais por meio de seu trabalho.

Para Limongi-França (2003), QVT está relacionada à contínua busca pelo bem-estar dos colaboradores e está inserida na Qualidade Organizacional, isto é, a organização deve ter em vista não apenas a adoção de novas tecnologias, mas também de ações que visem um melhor aproveitamento de seu potencial humano, em âmbito individual ou em equipe.

A QVT é definida como a ação de se estar saudável, compreende a saúde física, cultural, espiritual, intelectual, social e também a saúde profissional, que lhe dá significado. Assim, as organizações que visam ser consideradas os melhores lugares para se trabalhar devem considerar o investimento nos profissionais. Dessa forma, a qualidade de vida passa a ser um fator tanto de excelência pessoal quanto de excelência organizacional (RIBEIRO e SANTANA 2015).

**“O conteúdo expresso no trabalho é de inteira responsabilidade do(s) autor(es).”**

Atualmente, as empresas que almejam permanecer competitivas no mercado globalizado adotam o conceito QVT, pois o fator humano é o principal diferenciador responsável pelo sucesso de todo e qualquer negócio. (GONÇALVES et al.,2012). Ribeiro e Santana expressam ponto de vista semelhante:

As organizações funcionam por meio de pessoas. É através delas que se torna possível a produção de bens e serviços, o atendimento ao cliente, além de alcançar o sucesso tão almejado de mercado. Pode-se afirmar que sem o trabalho, energia, dinâmica, inteligência, criatividade e racionalidade de pessoas, as organizações não existiriam. (RIBEIRO E SANTANA, 2015, p. 81).

Um tema importante dentro desse âmbito que procura pensar as relações entre trabalhador e trabalho se percebe em uma palavra, ou, melhor dizendo, um tipo de enfoque – biopsicossocial. Nessa palavra se condensam as esferas importantes para se pensar a QVT: “bio” remete à vida biológica, ao ser humano enquanto indivíduo que, justamente porque é dotado de vida, tem necessidades a serem satisfeitas para sua manutenção; “psico” chama atenção para o fato de que esse ser humano não funciona como uma máquina, de forma mecânica. Ele tem necessidades a serem supridas que vão além das meramente fisiológicas. É um ser dotado de complexa trama psicológica. Se os seres humanos se assemelham nas características biológicas, se distinguem pelas características psicológicas; finalmente, “social” é o termo que completa o quadro, na medida em que mostra que esse ser humano biopsíquico vive em comunidade, não está isolado no mundo nem desenvolve suas funções de modo indiferente ao ambiente. Conforme Nascimento et al (2012),é fator decisivo para balizar diagnósticos, campanhas e projetos voltados para a preservação da saúde dos trabalhadores e promoção de seu bem-estar um posicionamento biopsicossocial por parte dos responsáveis pela implementação das políticas laborais.

Hoje há unanimidade na certeza de que o fator humano é o principal elemento diferenciador e o agente responsável pelo sucesso de qualquer negócio. De acordo com Davis (1992), cada indivíduo tem tendência a desenvolver certas forças motivacionais como produto do ambiente cultural onde vive, afetando a maneira pela qual as pessoas percebem seu emprego e encaram suas vidas. No Brasil, o assunto qualidade de vida no trabalho e a preocupação com a motivação dos funcionários passaram a ser bastante discutidos por administradores que buscam melhorias na qualidade do funcionamento da organização. É nesse momento que entra a importância do papel dos recursos humanos para identificar as

**“O conteúdo expresso no trabalho é de inteira responsabilidade do(s) autor(es).”**

necessidades de cada indivíduo na empresa e promover ferramentas de gestão que atendam a todos e tornem o ambiente de trabalho mais satisfatório (RIBEIRO e SANTANA 2015).

Os funcionários satisfeitos têm melhor desempenho dentro das organizações, a compreensão da necessidade de programas de qualidade de vida voltados ao colaborador e à interação interpessoal da equipe, que proporcione um ambiente de trabalho agradável, passa a ser uma necessidade recorrente das organizações (CHIAVENATO, 2010). Na pesquisa realizada por Ribeiro e Santana (2015) são mencionados os seguintes pontos como aqueles que seriam efetivos, se aplicados nas corporações que visam melhorias no ambiente de trabalho:

- Maior autonomia no trabalho: envolver os funcionários na tomada de decisão;
- Reconhecer o funcionário com remunerações: de acordo com o trabalho executado;
- Investir no trabalho de gestão de pessoas: identificar as necessidades dos funcionários;
- Promover qualidade de vida por meio de projetos: ações voltadas ao bem-estar;
- Controlar a segurança: verificar a manutenção dos equipamentos;
- Plano de Carreira aos funcionários: oportunidade de crescimento profissional;
- Qualificar o profissional: investimento em cursos, graduações, especializações, treinamentos, entre outros.

O resultado do profissional é diferenciado de acordo com o tratamento que ele recebe. As organizações que cuidam dos seus funcionários da mesma forma que seus clientes aumentam sua produtividade obtendo maior retorno financeiro. O caminho sólido que as organizações visam trilhar depende das escolhas da gestão, as empresas que adotam práticas de QVT têm reflexos positivos não apenas em seus resultados, mas também na sua imagem com os seus empregados e clientes:

De alguma forma é possível perceber que as dinâmicas em torno da norma estão presentes no ambiente das organizações. A sociedade de normalização instituiu as condições ou características que conduzem determinada empresa para atuar dentro de uma situação adequada, colocando-a numa condição de segurança em cenários instáveis e inseguros (Cunha, 2014, p. 65).

De acordo com Cunha (2014), as corporações precisam obter boa avaliação nos critérios, benefícios, remuneração, segurança e confiança na organização, orgulho do emprego

**“O conteúdo expresso no trabalho é de inteira responsabilidade do(s) autor(es).”**

executado e da empresa, comunicação interna clara e objetiva, coleguismo e responsabilidade social para serem consideradas um bom local de trabalho. Estes mesmos critérios são utilizados anualmente pela Revista Exame para classificar as melhores empresas para se trabalhar. A última pesquisa realizada foi em 2017. Dentre as empresas mais bem classificadas citamos o Hospital Albert Einstein, com 84.4%, o Grupo Volvo Latin America, com 84.8 % e a empresa Elektro, com 92,9%, sendo que a Elektro ficou em primeiro pela 5ª vez consecutiva como melhor lugar para se trabalhar no Brasil. O desafio para os gestores é implantar programas eficientes de QVT que promovam a humanização dentro da empresa, adequando-se às suas necessidades intrínsecas e extrínsecas. O planejamento precisa abordar diversas características complexas e multidimensionais, levando em consideração que o ciclo de vida dos produtos está cada vez mais curto e os clientes seletivos e exigentes. Nesse sentido, é importante ressaltar que a contribuição da equipe se torna essencial para o alcance de melhores resultados.

## **2.2 A síndrome de *burnout*: sintomas e maneiras de prevenção.**

O termo *burnout* provém do inglês, e um uso corriqueiro do termo pode indicar aquilo que “deixou de funcionar por absoluta falta de energia” (Cândido e Souza, 2017, p. 2). A diferença da síndrome de *burnout* para outras manifestações semelhantes, como estresse, estafa e irritabilidade é que, para serem caracterizadas enquanto síndrome, essas manifestações têm que estar ligadas ao trabalho, ou seja, têm que ter sido desencadeada por fatores relativos ao ambiente de desenvolvimento da atividade profissional. Foi na década de 70 do século XX que estudos científicos relacionaram determinados sintomas ao ambiente do trabalho. De acordo Barbieri e Cerdeira (2016), em 1974 o médico psicanalista Freudenberger realizou uma pesquisa com profissionais que prestavam atendimento a dependentes químicos e percebeu, depois de meses de estudos, que eles apresentavam aparência de sofrimento, exaustão, incapacidade e derrota, características às quais Freudenberger atribuiu o nome de *burnout*. Assim, vários estudos vêm sendo desenvolvidos desde então:

*Burnout*, a partir de então, passava a ser considerado um fenômeno que afetava praticamente todas as profissões, tendo em vista que quase todas possuem algum tipo de contato interpessoal. Este pode ocorrer na forma de atendimento de clientes, consumidores, os colegas e também supervisores. [...] é importante considerar também que a modalidade de trabalho atual, em grupo e em equipes, também tem

**“O conteúdo expresso no trabalho é de inteira responsabilidade do(s) autor(es).”**

exigido contatos mais frequentes e intensos. Assim, hoje percebe-se, pela própria natureza e funcionalidade do cargo, há profissões de risco e de alto risco, sendo poucas as não suscetíveis a ocorrências de *burnout* (CARLOTTO e CÂMARA, 2008, p. 156).

A síndrome de *burnout* tem características próprias que envolvem atitudes e condutas negativas relacionadas ao trabalho, clientes, usuários e organizações. Essas experiências acarretam danos emocionais e práticos entre o profissional e a organização. O colaborador fica suscetível a desenvolver doenças físicas, consumir álcool e outras drogas; apresenta, também, a sensação de estar acabado, resultado de uma vida profissional com relações complexas; o trabalhador, antes dedicado e envolvido com suas atividades, em dado momento se desgasta, esgota-se, há uma queima completa de energia. Para o funcionário, seu vínculo com as funções perde o sentido, lhe parece inútil, até mesmo ao ponto de cometer suicídio. De acordo com o Ministério da Saúde do Brasil (2001), a síndrome de *burnout* também é reconhecida como síndrome do esgotamento profissional, classificada no V grupo CID-10 (Classificação Estatística de Doenças e Problemas Relacionada à Saúde).

Recentemente, tornou-se público o caso da apresentadora da Rede Globo de Televisão Izabella Camargo, segundo a matéria publicada por Daniel Castro (2018) no jornal Notícias da TV. Ele descreveu o ocorrido e apresentou falas da apresentadora. A profissional, de trinta e sete anos, foi demitida após retornar de licença médica, a qual havia sido motivada por ela ter desenvolvido a síndrome de *burnout*. No decorrer do trabalho, ela começou a se sentir exausta, chegando ao ponto máximo do estresse profissional no dia 14 de agosto de 2018. Com o programa no ar, ela sofreu um apagão enquanto interagia com o âncora José Roberto Burnier; não conseguia recordar o nome da capital sobre a qual falava e repetia sempre a mesma informação. A jornalista conta que percebeu que seu corpo começou a apresentar sintomas um ano antes desse fato; orientada pelos médicos, solicitou a troca de horário para tentar amenizar os sintomas da síndrome. Além de não ter sido atendida, suas atividades na empresa aumentaram. Grande parte dos seis anos de serviços prestados à Rede Globo se deu em turnos da madrugada, o que desconpensou os órgãos; isso foi somado ao aumento da carga horária de trabalho e às substituições dos jornalistas César Tralli, Carlos Tramontina e Monalisa Perrone sempre que necessário. Esse excesso de funções deixava a apresentadora apreensiva: “tinha medo de não conseguir organizar as idéias e interagir com o apresentador”. A sensação, após todo o episódio, é a de ter sido “punida por ter ficado doente”, segundo fala de Izabella Camargo em entrevista concedida a Castro (2018).

**“O conteúdo expresso no trabalho é de inteira responsabilidade do(s) autor(es).”**

Esse caso não é isolado quando se trata da relação entre trabalhador e empresa. Como dito no tópico anterior, é crescente a preocupação com a QVT entre as empresas, mas ela ainda não é predominante. A recorrência cada vez mais acentuada dos sintomas relacionados à síndrome tem relação com as transformações do mundo do trabalho nas décadas de 70 e 80 (Cândido e Souza, 2017, p. 3). A maior tecnologia envolvida nos procedimentos, se, por um lado, significou maior rapidez na realização das tarefas, por outro tornou o emprego mais despersonalizado e isolado. Mesmo atividades que não são feitas com frequência com o público também estão sujeitas ao desenvolvimento dos sintomas, uma vez que um de seus desencadeadores é o senso de grande responsabilidade que acompanha a atividade profissional. Quando pensamos nos efeitos desses sintomas no indivíduo, não fica difícil perceber que a manifestação da síndrome de *burnout* é altamente prejudicial para todos os envolvidos. No caso dos trabalhadores, as perdas são imediatas. A qualidade de vida decai, o rendimento não é mais o mesmo, a saúde física e emocional é atingida. No caso das empresas, elas perdem um funcionário produtivo, e conseqüentemente terão problemas para o bom andamento de todo o sistema da produção e da administração. Isso é ainda mais evidente quando se considera que o trabalhador sujeito a esse processo de estresse pode estar a um passo de abandonar o emprego. Isso significa que o empenho na execução das tarefas já não é mais o mesmo, bem como a disposição de se aplicar criativamente na resolução de problemas. Como afirmam os autores:

Excesso de trabalho talvez seja a indicação mais óbvia de desequilíbrio entre o indivíduo e seu emprego. Falta de controle sobre o próprio trabalho, há uma enorme diferença entre ser responsável e ser constrangido por políticas rígidas e monitoramento rigoroso. Falta de recompensa pelas contribuições no trabalho. Falta de união é o resultado que se obtém quando as pessoas perdem o contato positivo com as demais no local de trabalho. Falta de equidade é quando as pessoas não são respeitadas. Conflito de valores ocorre quando há desequilíbrio entre as exigências do trabalho e nossos princípios pessoais (MASLACH; LEITER, 1999, *passim*).

Um impacto mais duradouro se dá sobre a qualidade da própria vida profissional. Os indivíduos estão dedicando maior tempo a atividades que não são recompensadoras, ou seja, não são prazerosas; o progresso custa um elevado preço humano. Os funcionários sofrem com essas condições. As características desse sofrimento são:

- O desgaste mental e físico é o indicativo de deslocamento entre o que as pessoas são e o que elas têm que realizar. Ele configura uma erosão dos valores, da dignidade, do

**“O conteúdo expresso no trabalho é de inteira responsabilidade do(s) autor(es).”**

sentimento e do desejo – a erosão do espírito humano. É um mal que se expande gradual e constantemente através do tempo, jogando as pessoas em uma espiral da qual é penoso sair. Se os profissionais trabalharem em condições como estas mencionadas, podem ficar cronicamente exaustas, céticas e mentalmente longe do trabalho, e com sentimento de que a cada dia não são eficientes no que fazem. MASLACH; LEITER, 1999, *passim*.

- A exaustão é a primeira reação ao estresse causado pelas exigências do trabalho ou por uma mudança importante, conseqüentemente as pessoas ficam atarefadas e sobrecarregadas física e emocionalmente. Sentem-se exauridas, acabadas e inaptas para descansar e se recuperar. Quando se levantam pela manhã, estão cansadas da mesma forma que quando foram se deitar. Falta-lhes energia para encarar uma próxima proposta ou até mesmo uma pessoa. MASLACH; LEITER, 1999, *passim*.
- Dentro do local de trabalho, quando há um sentimento de descrença, aumenta a probabilidade das pessoas tornarem-se cética se adotarem uma atitude distante e fria em relação com o emprego e aos amigos. Minimizam seu envolvimento com o trabalho e, inclusive, desistem de suas convicções. De certa forma, o ceticismo é um esforço de se resguardar da exaustão e do desapontamento. As pessoas se sentem mais resguardadas adotando uma atitude de indiferença, principalmente quando o futuro é duvidoso, é mais fácil supor que as coisas não darão certo do que alimentar expectativas. No entanto, o negativismo pode atrapalhar gravemente o ideal bem-estar e a própria capacidade de trabalhar com qualidade. MASLACH; LEITER, 1999, *passim*.
- Quando as pessoas passam a ter um sentimento progressivo de ineficiência, toda proposta nova pode parecer esmagadora. O que está ao redor é como se conspirasse contra suas iniciativas de progredir, e o pouco que realizam parece corriqueiro. Perdem a confiança na capacidade de conseguir fazer a diferença. E, ao passo que nutrem esse sentimento, passam a não confiarem si mesmas e os outros perdem a confiança nelas. MASLACH; LEITER, 1999, *passim*.

No manual de procedimentos do Ministério da Saúde do Brasil (2001), o diagnóstico pode ser identificado por histórico de muito envolvimento com o trabalho, vazio afetivo e sentimento de desgaste emocional, insensibilidade, afastamento excessivo das atividades laborais, sentimento de incompetência. Esses sintomas específicos são associados a outros,

**“O conteúdo expresso no trabalho é de inteira responsabilidade do(s) autor(es).”**

como a tristeza, fadiga, irritabilidade, insônia, angústia, desinteresse, tremores, apatia e inquietação. Quando identificada a síndrome, o tratamento se faz por meio de psicoterapia, intervenções psicossociais e tratamento farmacêutico, considerando sempre a especificidade e gravidade de cada caso. A prevenção envolve mudanças: diminuição da competitividade e intensidade de trabalho, alteração da cultura organizacional do trabalho, restrições à exploração de desempenho individual, estabelecimento de metas coletivas que inclua o bem-estar. A prevenção deve ocorrer por meio de ação integrada: “é importante que o paciente seja cuidado por uma equipe multiprofissional, com abordagem interdisciplinar, que dê conta tanto dos aspectos de suporte ao sofrimento psíquico do trabalhador quanto dos aspectos sociais e de intervenção nos ambientes de trabalho” (MINISTÉRIO DA SAÚDE DO BRASIL, 2001, p.193).

### **3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

A pesquisa realizada classifica-se como de natureza básica para gerar novos conhecimentos e não envolve aplicação prática. É de abordagem qualitativa, pois visa compreender a importância da qualidade de vida no trabalho e como sua ausência favorece a ocorrência de doenças ocupacionais como a síndrome de *burnout*, segundo os aspectos da realidade e não em quantidades numéricas. De modo descritivo, foi possível obter maior conhecimento sobre o assunto por meio de revisão bibliográfica de artigos, mestrados, doutorados, livros e web sites. Foi possível realizar o levantamento do estudo sobre o tema e desenvolver maior domínio sobre o assunto (SILVEIRA E GERHARDT, 2009).

### **4 DESENVOLVIMENTO**

O caminho que conduziu esta pesquisa começou no local de trabalho, onde notamos alguns comportamentos estranhos e afastamentos com frequência por enfermidades relacionadas à falta de qualidade no trabalho, isso nos preocupou, pois estamos inseridas neste ambiente. Realizamos estudos voltados para esse tema na plataforma da CAPES (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior) e SCIELO (Scientific Electronic Library Online), bancos de dados bibliográficos. Nessas bases de dados foram encontrados mais de

**“O conteúdo expresso no trabalho é de inteira responsabilidade do(s) autor(es).”**

dois milhões de artigos, teses e doutorados. Destes, selecionamos os que tiveram maior relevância, de acordo com as leituras realizadas. Os autores Chiavenato e Limongi-Françese destacam no assunto qualidade de vida no trabalho. Já com relação à síndrome de *burnout*, uma referência é a autora americana Maslach, reconhecida como líder nos estudos de desgaste físico e emocional. No Brasil, uma referência relevante é a Carlotto. Os estudos de modo geral são muito específicos; optamos por aqueles que desenvolveram pesquisas mais generalizadas.

## **5 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Ao expor, em um primeiro momento, o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho, exploramos um assunto de suma importância para se pensar a questão da síndrome de *burnout*. A QVT corresponde a um nível em que os indivíduos são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais e organizacionais, ação de estar saudável, o que engloba a saúde física, emocional, intelectual e profissional. Para que as empresas possam permanecer competitivas o principal diferenciador responsável pelo sucesso de todo e qualquer negócio é o fator humano. Pensar nas relações entre trabalhador e suas atividades requer atenção, pois o local de trabalho de hoje é frequentemente percebido, tanto economicamente quanto psicologicamente, como um ambiente frio, repulsivo e exigente. As pessoas se sentem emocional, física e mentalmente exaustas, inseguras, incompreendidas, desvalorizadas e alienadas de seu trabalho, o que ocasiona a síndrome de *burnout*, resultado do mau funcionamento dentro de uma empresa. Os autores citados neste estudo mencionam que as características de um ambiente de trabalho saudável são as mesmas necessárias para que não haja a ocorrência da síndrome. Evidentemente, a existência de outras variáveis demandaria uma pesquisa mais aprofundada, o que foge do escopo desse artigo.

## **6 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O objetivo proposto na pesquisa foi apresentar as variáveis que ocorrem quanto ao desenvolvimento da síndrome de *burnout*, considerando o investimento das empresas na QVT como modo de prevenção da SB em seus funcionários. A sugestão aqui lançada, portanto, não

**“O conteúdo expresso no trabalho é de inteira responsabilidade do(s) autor(es).”**

tem caráter de tese, mas decorre de uma associação temática: a literatura sobre a síndrome de *burnout* afirma a existência de sintomas físicos e psíquicos provenientes do ambiente corporativo, relacionados à pressão por resultados, alta responsabilidade, constante necessidade de atualização etc. As ações visando à melhoria do ambiente corporativo trazidas pela QVT procuram atuar justamente sobre as condições de trabalho, a fim de que o funcionário, visto como um todo biopsicossocial, tenha suas necessidades supridas e possa desempenhar suas funções em ambientes saudáveis (em sentido amplo), justamente aqueles que inibem os fatores desencadeadores dos males relacionados a ambientes corporativos adoecedores.

Desse modo, síndrome de *burnout* e QVT são temas que se relacionam, na medida em que um aponta para um problema e outro para sua possível prevenção. Dado as características da síndrome, chama-se atenção para a necessidade de maior divulgação do assunto. Isso pode ser feito por meio de palestras com especialistas, cartazes informando sobre os sintomas da doença, promoção de atividades voltadas à melhora da relação interpessoal entre funcionários da mesma empresa. Essas são apenas algumas sugestões, obviamente, mesmo porque há muitos profissionais aptos a se envolver com o tema: médicos de diversas especialidades, psicólogos, assistentes sociais etc. Consideramos extremamente necessário que os líderes das empresas tenham consciência e busquem identificar as necessidades de suas equipes. Em suma, se a síndrome de *burnout* ainda não é de amplo conhecimento dos profissionais e a QVT ainda não é unanimidade entre as empresas, o presente artigo espera contribuir para que daqui a alguns anos se possa dizer que o cenário mudou. Para melhor.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Ministério da Saúde do Brasil. *Doenças Relacionadas ao Trabalho*. Brasília, 2001. Disponível em: <[http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas\\_relacionadas\\_trabalho1.pdf](http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho1.pdf)>. Acessado em: 14 Nov de 2018.

CANDIDO, Jéssica; SOUZA, Lindinalva Rocha de. Psicologia.PT. **Síndrome de *burnout*: as novas formas de trabalho que adoecem**.Paraná, 2017. Disponível em: <<http://www.psicologia.pt/artigos/textos/A1054.pdf>>. Acessado em 16 Nov. 2018.

CARLOTTO, Mary Sandra; CÂMARA, Sheila Gonçalves. **Análise da produção científica sobre a Síndrome de *burnout* no Brasil**. Psico. v. 39, n. 2, p. 152-158, 2008.

CASTRO, Daniel. Notícias da TV. *Estou sendo punida por ter ficado doente: diz jornalista demitida da Globo*. São Paulo, 2018. Disponível em: <<https://noticiasdatv.uol.com.br/noticia/televisao/estou-sendo-punida-por-ter-ficado-doente-diz-jornalista-demitida-pela-globo--23148>>. Acessado em: 16 Nov.2018.

CERDEIRA, Denilson de Queiroz; BARBIERI, Leandro Gomes. **Síndrome de *burnout*** . 1. ed. São Paulo: Andreoli, 2016.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. 3 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.;

CUNHA, Jeferson Luis Lima. Guia Você S/A Exame – **as melhores empresas para trabalhar ensinando novas práticas de gestão de pessoas**. Dissertação de mestrado em Educação. Universidade Luterana do Brasil. Canoas, 2014.

Gonçalves, Fabio Nascimento et al. **A importância da qualidade de vida no trabalho e sua influência nas relações humanas**. Anuário de Produções Acadêmico – Científicas dos Discentes da Faculdade Araguaia, v. 2, n. 2, p.61-77, 2013.

LIMONGI - FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT**. 2. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2004.

MASLACH, Cristina; LEITER, Michael P. **Trabalho: fonte de prazer ou desgaste**. 2 ed. São Paulo: Papirus, 1999.

NASCIMENTO, Wilmar et al. Coleção da Saúde Pública. *Qualidade de Vida no Trabalho: origem, evolução e conceitos*. Santa Catarina, 2012. Disponível em:

**“O conteúdo expresso no trabalho é de inteira responsabilidade do(s) autor(es).”**

<[gsp.cursoscad.ufsc.br/wp/wp-content/uploads/2013/03/Volume-13-Artigo09.pdf](http://gsp.cursoscad.ufsc.br/wp/wp-content/uploads/2013/03/Volume-13-Artigo09.pdf)>. Acessado em: 16 Nov. 2018.

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

SILVEIRA, Denise Tolfo; GERHARDT, Tatiane Engel. **Métodos de Pesquisa.** 1. ed. Rio Grande do Sul: UFRGS Editora, 2009.

Você S/A. *Conheça as 150 melhores empresas para se trabalhar de 2017.* São Paulo, 2017.  
Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/carreira/conheca-as-150-melhores-empresas-para-trabalhar-de-2017/>>. Acessado em 22 Nov. 2018.

**“O conteúdo expresso no trabalho é de inteira responsabilidade do(s) autor(es).”**