**FACULDADE PATOS DE MINAS**

**DEPARTAMENTO GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA**

**CURSO BACHARELADO EM PSICOLOGIA**

**CAMILLA DE PAULA GOMES**

**ESTRATÉGIAS PARA MINIMIZAÇÃO DA OCORRÊNCIA**

**DASÍNDROME DE *BURNOUT* EM PSICÓLOGOS**

**PATOS DE MINAS**

**2018**

**FACULDADE PATOS DE MINAS**

**DEPARTAMENTO GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA**

**CURSO BACHARELADO EM PSICOLOGIA**

**CAMILLA DE PAULA GOMES**

**ESTRATÉGIAS PARA MINIMIZAÇÃO DA OCORRÊNCIA**

**DASÍNDROME DE *BURNOUT* EM PSICÓLOGOS**

Artigo apresentado à Faculdade Patos de Minas como requisito para conclusão do Curso de Graduação em Psicologia. Para finalidade de obtenção do título de Bacharel em Psicologia, podendo gozar dos direitos de Psicólogo.

Orientadora: Profª. Drª. Luciana de Araújo Mendes Silva

**PATOS DE MINAS**

**2018**

FACULDADE PATOS DE MINAS

DEPARTAMENTO GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

Curso Bacharelado em Psicologia

**CAMILLA DE PAULA GOMES**

**ESTRATÉGIAS PARA MINIMIZAÇÃO DA OCORRÊNCIA**

**DA SÍNDROME DE *BURNOUT* EM PSICÓLOGOS**

Banca Examinadora do Curso de Bacharelado em Psicologia, composta em 28 de novembro de 2018.

Orientadora: Profª. Dra. Luciana de Araújo Mendes Silva

Faculdade Patos de Minas

Examinador 1: Prof. Esp. Bráulio Emílio Maciel Faria

Faculdade Patos de Minas

Examinadora 2: Profª. Ma. Delza Ferreira Mendes

Faculdade Patos de Minas

**DEDICO** este trabalho a todos os profissionais atuantes na área da saúde mental.

**AGRADECIMENTOS**

 O Trabalho de Conclusão de Curso representa a finalização de mais uma etapa de minha vida acadêmica, momento de grandes lutas e inúmeras conquistas. Elaborar um estudo científico não é tarefa fácil, demanda pesquisa, horas em frente ao computador e muitas renúncias. Mas nada fiz sozinha, em todos os momentos contava com muitas pessoas especiais, que me fizeram sempre seguir meu caminho de forma corajosa e persistente.

 Agradeço primeiro a Deus, por todas as oportunidades que me deu, por todos que colocou em minha vida e por sempre me orientar e iluminar.

 Aos meus pais, por me criarem para ser uma pessoa que luta pelos seus objetivos, com garra e determinação. Muito obrigada pelo carinho, amparo e dedicação que dispensaram a mim, durante toda minha vida.

 Ao meu querido irmão, meu grande exemplo, por ser meu companheiro de vida, sempre ao meu lado nos momentos de tristezas e de alegrias.

 À minha filha, luz da minha vida! Muito obrigada por fazer de mim mãe’, por me ensinar que para amar não há limites. Quero sempre te dar o melhor e ser uma pessoa melhor, pois sei que, por toda sua vida, serei sua base, seu espelho e sua melhor amiga.

 Ao meu amado esposo, obrigada pela compreensão nos momentos de ausência, pelo afeto demonstrado diariamente e por estar comigo por tanto tempo. Sei que juntos conseguimos ultrapassar qualquer pedra que possa surgir em nosso caminho.

 Neste momento, também agradeço de forma muito especial à orientadora deste trabalho, professora Luciana de Araújo Mendes Silva, por compartilhar comigo tantos ensinamentos valiosos e por ter paciência mesmo nos momentos mais atribulados. Jamais esquecerei a importância que teve em meus estudos!

*Os afectos da nossa alma se são extremamente intensos ateiam-se pela vizinhança ao corpo, chegando o corpo a padecer por enfermidade o que a alma padece por sentimento.*

Padre Antônio Vieira

**ESTRATÉGIAS PARA MINIMIZAÇÃO DA OCORRÊNCIA DA SÍNDROME DE *BURNOUT* EM PSICÓLOGOS**

**STRATEGIES FOR MINIMIZING *BURNOUT* OCCURRENCE IN PSYCHOLOGISTS**

Camilla de Paula Gomes[[1]](#footnote-2)

Luciana de Araújo Mendes Silva[[2]](#footnote-3)

**RESUMO**

O trabalho considerado como fator de sobrevivência e prazer pode, por vezes, devido a características específicas da organização e do ambiente de trabalho, ocasionar estresse aos trabalhadores que, quando crônico, pode ocasionar a Síndrome de *Burnout*em diferentes profissões.Um profissional que pode ser acometido é o psicólogo cujo trabalho demanda grande investimento pessoal, mantendo contato direto com pessoas que também estão sofrendo por estresse intenso, durante quase todo tempo. O objetivo do presente estudo realizado na forma de revisão conceitual da literatura foi descrever ações que podem ser adotadas como forma de prevenção e controle da Síndrome de *Burnout* em psicólogos. Obras utilizadas nesse estudo descreveram que o psicólogo, em seu trabalho, mantém contato próximo com o paciente, que na maioria das vezes passa por tribulações e sofrimentos. Dessa forma, este profissional enfrenta no cotidiano de suas atividades, situações estressantes. Além dos aspectos desgastantes inerentes a essa ocupação profissional, o pluriemprego é comum.Há necessidade de capacitação dos profissionais, pois a falta de preparo sobrecarrega os trabalhadores, gerando aumento na carga horária. Além disso, conflitos dentro da equipe e dificuldade em conciliar os aspectos profissional/pessoal são comuns. Ademais, a atual fragilidade das relações interpessoais gera falta de apoio social, essencial ao fortalecimento individual no enfretamento de eventos estressantes para evitar que se prolonguem, ocasionando a Síndrome de *Burnout*. As pessoas acometidas pela síndrome deixam de investir em seu trabalho e nas relações afetivas decorrentes, aparentemente sendo incapazes de se envolver emocionalmente com o seu âmbito profissional. Autores diversos listam consequências para o trabalhador como fadiga, depressão, estresse, ausência motivacional e desistência, que é uma de suas características marcantes. Para tratar a Síndrome de *Burnout* é preciso diminuir os níveis de estresse, que podem ser agravados ou revertidos, conforme o enfrentamento individual das dificuldades. A prática regular de exercícios físicos, o uso de antidepressivos e a psicoterapia podem gerar resultados positivos. O autoconhecimento também é muito importante, pois ao deixar claras suas metas e limitações, o indivíduo consegue lidar melhor com as pressões cotidianas, evitando o cansaço excessivo. Além disso, o*coping*, estratégia de ação cognitiva-comportamental,mostra-se eficaz quando utilizado para amenizar a Síndrome de *Burnout*. Nesse caso, o profissional busca adaptar-se da melhor forma possível ao evento que lhe causa desconforto, minimizando sua agressão. Para além das ações adotadas pelo indivíduo, as alterações têm que ocorrer no campo institucional onde se pode citar a melhora na organização laboral, priorizando a comunicação entre os profissionais, obtendo condições materiais e reconhecimentos pelos méritos que colaboram para o tratamento da referida síndrome. Adotando-se ações de melhoria do ambiente de trabalho a organização deve também levar o psicólogo a preocupar-se com seu bem-estar, pois de seu equilíbrio psicofísico depende a qualidade dos serviços prestados.

**Palavras-Chave**: Síndrome de *Burnout.* Psicólogo. Enfrentamento.

**ABSTRACT**

The work considered as a factor of survival and pleasure can sometimes due to specific characteristics of the organization and the work environment, cause stress to workers who, when chronic, can cause *Burnout* Syndrome in different professions. A professional who can be affected is the psychologist whose work demands great personal investment, maintaining direct contact with people who are also suffering from intense stress, during almost all time. The objective of the present study, carried out as a conceptual review of the literature, was to describe actions that can be adopted as a form of prevention and control of *Burnout* Syndrome in psychologists. Works used in this study describe that the psychologist, in his work, maintains close contact with the patient, who most often goes through tribulations and sufferings. In this way, this professional faces stressful situations in the daily life of his activities. In addition to the exhausting aspects inherent in this occupation, multi-employment is common. There is a need for training of professionals, because lack of preparation overloads the workers, generating an increase in the workload. In addition, conflicts within the team and difficulty in reconciling the professional / personal aspects are common. In addition, the current fragility of interpersonal relations generates a lack of social support, essential to individual strengthening in the confrontation of stressful events to prevent them from prolonging, causing *Burnout* Syndrome. People affected by the syndrome fail to invest in their work and resulting affective relationships, seemingly unable to become emotionally involved with their professional environment. Diverse authors list consequences for the worker such as fatigue, depression, stress, lack of motivation and withdrawal, which is one of their hallmarks. To treat *Burnout* Syndrome it is necessary to reduce stress levels, which can be aggravated or reversed, depending on the individual coping with the difficulties. The regular practice of physical exercises, the use of antidepressants and psychotherapy can generate positive results. Self-knowledge is also very important, because by making clear its goals and limitations, the individual is able to cope better with daily pressures, avoiding excessive fatigue. In addition, coping, a cognitive-behavioral action strategy, is effective when used to ameliorate *Burnout* Syndrome. In this case, the professional seeks to adapt in the best possible way to the event that causes him discomfort, minimizing his aggression. In addition to the actions adopted by the individual, the changes must take place in the institutional field where one can mention the improvement in the work organization, prioritizing the communication among the professionals, obtaining material conditions and recognition for the merits that collaborate for the treatment of said syndrome. Adopting actions to improve the work environment, the organization must also lead the psychologist to worry about their well-being, because of their psychophysical balance depends the quality of the services provided.

**Keywords:***Burnout* syndrome. Psychologist.Coping.

**1 INTRODUÇÃO**

O trabalho é primordial na vida das pessoas, sendo importante para a formação da identidade e da inclusão social de cada cidadão. As atividades profissionais são essenciais em diversas áreas da vida do homem, dependendo de suportes afetivos e sociais, como o relacionamento com pessoas com as quais pode compartilhar preocupações, esperanças e tristezas. O colaborador, ao não possuir alternativa de compartilhar suas dificuldades, tem sua tensão emocional aumentada. (Abreu, Stoll, Ramos, Baumgardt, & Kristensen, 2002). A negação e o descontentamento ocasionados pelo sofrimento mental produzem distúrbios psicossomáticos, fazendo o corpo padecer (Biehl, 2009). Considerando-se essa realidade, a rotina de trabalho atual traz sérias conseqüências para a saúde mental dos trabalhadores. O mundo globalizado e o sistema capitalista conseqüentemente incluíram na sociedade uma alta carga laboral, urgência de tempo, inúmeras responsabilidades, ausência de apoio, cobranças internas, dentre outros fatores que desencadeiam estresse nos trabalhadores (Sépe, 2011).

Com estas modificações no sistema laboral, o trabalho tornou-se profissional, burocrático e isolado. Estas características trouxeram altas expectativas individuais e inúmeras frustrações (Cândido & Souza, 2017). O desgaste emocional, pelo qual os trabalhadores são submetidos em suas relações laborais, é fator determinante de transtornos relativos ao estresse, como depressão, ansiedade, pânico, dentre diversas outras fobias e doenças psicossomáticas. O colaborador que, por causa do estresse ocupacional, não corresponde à demanda de trabalho, torna-se uma pessoa deprimida e irritada (Sépe, 2011).

Um contexto que abrange esforço excessivo, intervalos pequenos e vontade intensa de se destacar, que acrescidos às características pessoais, fomentam não apenas o aparecimento do estresse, mas esse se prolongado origina a Síndrome de *Burnout*, que possui como principais sintomas exaustão emocional e afastamento afetivo (Cândido & Souza, 2017).

 A Síndrome de Burnout é conhecida como ‘Síndrome do Cuidador Descuidado’, especialmente por ser freqüentemente relacionada a profissões que demandam o serviço de cuidar de alguém. O profissional, em sua dedicação ao trabalho, esquece-se de cuidar de si (Montandon & Barroso, 2016).

Cada profissão possui características e exigências próprias que podem estar associadas a menor ou maior ocorrência de estresse laboral. Segundo Biehl (2009) o trabalho do psicólogo demanda grande investimento pessoal, mantendo contato direto com pessoas que estão sofrendo por estresse intenso, durante quase todo tempo. Destaca-se que é comum, neste meio, o pluriemprego, ou seja, a atuação profissional em múltiplos lugares, o que pode ameaçar ainda mais sua saúde mental e seu bem-estar, fomentando o estresse crônico, gerando o colapso da saúde por meio da Síndrome de *Burnout*.

 Minimizar os problemas do colaborador é fomentar a produtividade empresarial. Um trabalho realizado com qualidade provê diversas conseqüências positivas na vida pessoal, comunitária e familiar de cada colaborador. E, além disso, traz benefícios à organização (Sépe, 2011). Diante do exposto, a presente pesquisa norteia-se pelo seguinte questionamento: quais são as medidas a serem inseridas no posto de trabalho de psicólogos com vistas à redução da ocorrência da Síndrome de *Burnout* tanto no que diz respeito à prevenção quanto ao enfrentamento?

A pesquisa desta temática é importante, pois conhecer sobre a Síndrome de *Burnout,* suas características principais e seus sintomas auxilia na concretização de ações que se propõem a evitar tal patologia. O profissional que atua na área da Psicologia está constantemente em contato com o sofrimento psíquico de seus pacientes, podendo esta atuação profissional desencadear cansaço mental expressivo, afetando sua própria saúde de forma física e psíquica. Delinear e aplicar políticas laborais que auxiliem o psicólogo a ter um ambiente de trabalho mais saudável é imprescindível e urgente.

Nesse sentido, o presente estudo exalta a importância de se discutir sobre a Síndrome de *Burnout* em psicólogos e como ela pode afetar a realidade vivenciada devido a suas conseqüências. Justifica-se assim a relevância desse trabalho que pretende apontar a necessidade de minimização dos efeitos da síndrome em questão por meio de estratégias, sendo seu objetivo descrever ações que podem ser adotadas como forma de prevenção e controle da Síndrome de *Burnout* em psicólogos.

**2 O ESTRESSE LABORAL E A SÍNDROME DE *BURNOUT***

 O trabalho e a construção do seu significado ao longo da história humana contribuíram para sua compreensão como uma forma de inserção do indivíduo na sociedade, que reconhece sua existência pelo que produz, sendo que o valor do trabalho pode ser associado às determinações de cada cultura e pela ligação entre a organização laboral e o sentido deste trabalho para quem o executa (Marras & Veloso, 2012, citado por Biazzi, 2013, p.22).

 Durante vários anos, a definição de trabalho esteve atrelada a fardo e sacrifício, concebendo-se como tarefa penosa e humilhante, punição, pecado, castigo, incômodo, carga; enfim, como um fator esgotante para quem o realiza (Ribeiro & Léda, 2004).

 Atualmente, há consciência de que o trabalho ocupa grande parte do tempo disposto pelas pessoas. Assim, compreende-se que o mesmo deveria desencadear realização pessoal, o que nem sempre ocorre (Cândido & Souza, 2017). Nas palavras de Dejours (1992) citado por Cândido & Souza (2017, p.2), o trabalho possui impacto direto na psique do homem, sendo que, por diversas vezes, o ambiente e a dinâmica laborais não se atêm às características pessoais de cada trabalhador, gerando um conflito que pode ocasionar problemas/disfunções pessoais; e, conseqüentemente, organizacionais.

Problema muito discutido, relacionado ao que é enfrentado pelo trabalhador em seu ambiente profissional é o estresse, que pode causar influências negativas na saúde do trabalhador, sendo considerado como gerador de doenças. Inúmeras situações podem desencadear o estresse, podendo-se citar as modificações no ambiente social do colaborador, que muitas vezes encontram pessoas despreparadas para essas mudanças. Ademais, dificuldades com a chefia, ausência de reconhecimento profissional e medo ou ocorrência de desemprego são fatores ambientais que ocasionam situações estressantes as quais o trabalhador está exposto (Sépe, 2011).

 O corpo, ao sofrer exposição a um esforço originado por um estímulo determinado como ameaçador à homeostase, seja ele químico, biológico, de ordem física, psicológica ou social, (e nesse contexto inclui-se o estresse), demonstra tendência de resposta uniforme e inespecífica, determinada como Síndrome Geral de Adaptação (Sépe, 2011). O homem é dotado deste mecanismo biológico para o enfrentamento e superação de crises, através da adaptação às mudanças no decorrer de seu processo evolutivo, promovendo seu crescimento global. Contudo, a Síndrome Geral de Adaptação nem sempre funciona de forma bem sucedida, devido a fatores orgânicos multicausais, bem como pela carga psicológica e realidade social vivenciada pelo indivíduo, acarretando transtornos mentais e físicos (Chagas, 2010).

O estresse pode ser um recurso útil e importante para o indivíduo confrontar diversas situações de sua rotina. A resposta ao estresse é percebida pelo organismo, possibilitando à pessoa recursos para enfrentar situações diversas, apreendidas como difíceis e forçosas. Essa capacidade é imprescindível à espécie humana, auxiliando em sua sobrevivência e no desenvolvimento de alternativas para burlar situações ameaçadoras, sejam elas concretas ou simbólicas prejudiciais a vida (Sépe, 2011).

 Entretanto, quando o estresse não é utilizado para rever as formas pelas quais o indivíduo tem enfrentado o trabalho, as conseqüências tendem a surgir progressiva e cumulativamente.

 Chiavenato (1999) citado por Sepé (2011, p.46) afirma que tais conseqüências incluem ansiedade, depressão, angústia e vários efeitos físicos como distúrbios gástricos e cardiovasculares, dores de cabeça, nervosismo e acidentes. Em determinadas situações, abrange o abuso de drogas, alienação e redução das relações pessoais. Ao sofrer estresse contínuo, o organismo de cada indivíduo pode ter decorrências graves e intensas, levando-o ao desgaste progressivo e, por fim, ao esgotamento.

 O estresse crônico provoca um estado de resistência, prolongando-se por muito tempo, em um quadro de estafa, ou seja, extremo cansaço. Decorre de um estado prolongado e constante de ansiedade, preocupação e alerta; não necessariamente ocasionados por um único agente estressor, mas sim por uma sucessão destes. A Síndrome de *Burnout*é uma conseqüência desse estresse crônico associado ao trabalho, caracterizado por uma exaustão psicofísica (Biazzi, 2013).

Também denominada Síndrome do Esgotamento Profissional, possuindo como precursor o psicanalista Herbert J. Freudenberger, médico germano-americano, que a constatou em si mesmo no início da década de setenta (Spallicci, 2017). Este transtorno está relacionado no Grupo V da Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde - CID 10 (Organização Mundial de Saúde [OMS], 1993). No Brasil. o Ministério da Saúde e Previdência Social, por meio do Decreto n.3.048/99, em seu anexo II ao considerar os fatores de risco relacionados à Síndrome de *Burnout* a estabelece como doença pertencente à categoria da saúde do trabalhador (BRASIL, 1999). Da mesma forma, a Portaria n.1.330/GM, do Ministério da Saúde, elenca o *Burnout* em seu rol de enfermidades profissionais correlatas às reações de estresse (Brasil, 2000).

A síndrome tem sido caracterizada como um problema mundial, afetando não só a saúde do indivíduo, mas também a organização e a economia. Trabalhadores que estão extremamente cansados geraram, em 2016, para o Produto Interno Bruto brasileiro prejuízo de 3,5%, segundo dados do *International Stress Managemet Association*– ISMA (Spallicci, 2017).

 A palavra *Burnout* é originária de um jargão inglês que significa “aquilo que deixou de funcionar por absoluta falta de energia” (Trigo, Teng,&Hallak, 2007, p. 225). Pode ser caracterizado por uma pessoa que já se sente esgotada, que se encontra com um cansaço extremo.

Codo & Vasques-Menezes (1999) citado por Abreu et al. (2002, p.1) dispõem que *Burnout* define-se como a síndrome da desistência, uma vez que a pessoa, nesta situação, deixa de investir em seu trabalho e nas relações afetivas decorrentes, aparentemente sendo incapaz de se envolver emocionalmente com o seu âmbito profissional. Contudo, autores discutem a possibilidade de males como fadiga, depressão, estresse e ausência motivacional e também apresentam a desistência como característica marcante (Abreu et al., 2002).

 Biazzi (2013) afirma que a Síndrome de *Burnout* é constituída por três aspectos básicos denominados de dimensões na literatura de forma geral: exaustão emocional, despersonalização e baixa realização profissional. A primeira característica é o epicentro do esgotamento, desencadeando desgaste físico, emocional e ausência de energia, gerando sensações de desesperança, solidão, raiva, depressão, falta de paciência, irritação e tensão. O profissional fica desgastado, com baixa energia para trabalhar, apresentando um comportamento rígido, com rotinas inflexíveis, isolando-se. Na segunda característica, denominada despersonalização ou ceticismo, o profissional perde a capacidade de empatia frente a outras pessoas, objetificando o ser humano. Por fim, na baixa realização profissional (decepção) a pessoa se vê com negatividade, enxergando-se como incapaz e insatisfeito. Dessa forma, a autoestima fica em baixa, podendo chegar à depressão.

 O profissional afetado pelo *Burnout* possui menor interesse em atividades novas, sendo detectável o desgaste físico e psicológico, como já mencionado anteriormente. Como conseqüência deste processo de desgaste, as pessoas estão sujeitas a deixar seus empregos, realizando durante a atividade laboral estritamente o que é necessário, ausentando-se do serviço mais freqüentemente. Ademais, a qualidade do serviço prestado é inferior, uma vez que o trabalho de alta qualidade necessita de tempo, esforço e compromisso (Trigo et al., 2007).

 Pereira & Jimenez (2003) afirmam que diversos estudos relacionados à Síndrome de *Burnout* foram realizados, sendo norteados por sua influência em variadas categorias profissionais, especialmente a enfermagem, no setor de saúde, e professores, na área educacional. Entretanto, quando o *Burnout* é relacionado aos psicólogos, são raríssimos os trabalhos realizados, justamente o profissional que essencialmente dedica-se a estudar tal síndrome.

**3 CONDIÇÕES LABORAIS DO PSICÓLOGO E O SURGIMENTO DA SÍNDROME DE *BURNOUT***

 No Brasil, tipicamente, o trabalhador apresenta como principais fatores estressantes o excesso de trabalho, má convivência com a chefia, auto cobrança, falta de cooperação da equipe organizacional, salário ínfimo, inexistência de possibilidade de crescimento profissional e o próprio ambiente laboral no qual a pessoa está inserida (Sadir, Bignotto, &Lipp, 2010).

A Síndrome de *Burnout* detectada principalmente em profissionais assistenciais, como professores, policiais militares e trabalhadores da área da saúde. Nesta afirmação também está a principal diferença da síndrome e do estresse ocupacional. Este pode ser detectado em trabalhadores de qualquer atividade profissional; já o desenvolvimento do *Burnout* é propenso em profissionais voltados ao cuidado do próximo. O exercício deste tipo de trabalho envolve, primordialmente, o atendimento a um cliente/paciente, relação que pode ser cheia de ambigüidades, como extrapolar o limite do envolvimento profissional/pessoal(Carvalho & Malagris, 2007).

 Queirós, Dias e Carlotto (2011) também asseveram que as pessoas que trabalham na área de saúde, pelo fato de se envolverem com os problemas dos pacientes e por laborar inúmeras horas em lugares favoráveis ao conflito e ao estresse relacionado ao trabalho, são mais vulneráveis à Síndrome de *Burnout*. Determinados profissionais lidam bem com estas adversidades, desenvolvendo seus aspectos emocionais e psicológicos; enquanto outros trabalhadores não se adaptam a estas situações estressantes.

 No mesmo sentido, Sanzovoe Coelho (2007) expõem que os eventos que conduzem ao estresse são absolutos. No entanto, a forma como cada pessoa agirá é relativa, pois cada um age de maneira diferente a um mesmo evento. Cada pessoa possui um grau de tolerância pré-determinado à situação estressante.

Para os autores supracitados, as fontes de estresse classificam-se em internas e externas. As primeiras relacionam-se de maneira direta com a pessoa e seus comportamentos privados, conduzindo a um nível individual de assertividade, vulnerabilidade, etc. Já as fontes externas são as situações que independem do controle de cada pessoa, ou seja, são modificações inesperadas, dificuldades do dia-a-dia, doenças, etc. Os eventos estressores devem ser delineados conforme o ambiente no qual a pessoa está ou que convive diariamente, como é o caso do ambiente de trabalho; e com sua história de vida (Sanzovo & Coelho, 2007).

Biehl (2009) contribui com as afirmações dos autores supra elencados ao expor que estudos norte-americanos apresentam uma série de variáveis atinentes ao estresse e à Síndrome de *Burnout*, as quais são relacionadas às características de cada pessoa; bem como a variáveis que dizem respeito ao trabalho exercido (quantidade de horas trabalhadas, controle sobre as atividades desenvolvidas e a diversidade destas, etc.); e aos aspectos do ambiente laboral (público/privado, convivência interpessoal e características sociais e demográficas).

No caso de trabalhadores da área da saúde incluindo-se nesse contexto o psicólogo, a falta de estrutura física no ambiente laboral para o desenvolvimento das atividades e alta carga de trabalho, além dos diversos estressores da sociedade atual, desencadeiam na deterioração da qualidade de vida destes profissionais, interferindo em seu trabalho (Carvalho & Malagris, 2007).

O trabalho relacionado à saúde mental, segundo Santos e Cardoso (2010), é definido como de extrema vulnerabilidade à sobrecarga emocional. Entre as causas estressantes está a convivência com pacientes que sofrem de intensos transtornos mentais, falta de pessoal e conflito entre os profissionais.

Abreuet al. (2002) expõem, de forma semelhante, que os profissionais da área de saúde mental, por características correlatas ao serviço prestado, são especialmente vulneráveis ao estresse e suas conseqüências. Dentre os fatores associados ao estresse dessa área estão o convívio e assistência por longos períodos a pessoas com transtornos mentais; responsabilidade pela vida do indivíduo assistido; falta de habilidade em delimitar suas interações profissionais; atenção constante às necessidades dos pacientes de modo não recíproco. Além disso, há também, segundo os autores, a possibilidade de formação de laços afetivos entre estes profissionais e seus pacientes.

Dentre esses, encontra-se inserido o psicólogo, que em seu ambiente profissional, conforme dispõe Biehl (2009), despende amplo investimento subjetivo e está sempre em contato próximo com o paciente, que na maioria das vezes passa por tribulações e sofrimentos. Dessa forma, o psicólogo enfrenta diariamente situações estressantes. Além dos aspectos desgastantes deste tipo de trabalho, o pluriemprego é comum nesta área profissional. Estes fatores, segundo a autora, podem prejudicar sua saúde psicológica e bem-estar, fomentando seu adoecimento através do estresse crônico, o qual culmina na Síndrome de *Burnout*.

Covolan (1984, citado por Biehl, 2009, p.26) realizou estudo com oitenta e quatro psicólogos; mais da metade (51%) destes profissionais tinham diferentes empregos concomitantes, em clínicas e atividades docentes, além de pesquisas, consultorias e palestras. A autora detectou que a sobrecarga de trabalho é o principal fator estressante destes profissionais. Benevides-Pereira (2003, citado por Biehl, 2009, p.23) propôs uma pesquisa transcultural relativa a aspectos do *Burnout*, abarcando psicólogos brasileiros e espanhóis. Demonstrou-se que as diferenças primordiais são referentes à realização pessoal, sendo que os estrangeiros apresentam maior grau de satisfação neste aspecto, e os psicólogos nacionais são mais propensos ao *Burnout*.

O psicólogo desenvolve um trabalho com seu paciente. Enquanto este espera seu tratamento e posterior cura, em uma relação de complementaridade. Diante deste quadro, é imprescindível que, durante o trabalho a ser realizado, o paciente seja acolhido, sentindo-se seguro. Salienta-se que tais cuidados exigem do psicólogo uma postura afetuosa e profissional, concomitantemente, demandando um intenso contato com o próximo (Araujo, 2008).

Abreu et al. (2002) explanam que, possivelmente, há um espaço sem preenchimento entre os anseios dos psicólogos e a realidade de sua profissão. Por vezes, as pessoas que atuam nesta área idealizam uma vida profissional que irá ajudar as pessoas por completo, o que na realidade é difícil de ser realizado. A intervenção do psicólogo é voltada ao apoio e não à cura, sendo imprescindível que os profissionais de saúde mental sejam especializados em conceber e aceitar a realidade de seus próprios pacientes. Biehl (2009) assevera que além de aspectos relacionados à baixa realização profissional, é comum a despersonalização do profissional perante o trabalho que exerce, podendo acarretar desajustes sociais e psicofísicos (Biehl, 2009).

Por fim, Biehl (2009) enfatiza a quebra das relações afetuosas e duradouras na sociedade atual, também é um fator associado à Síndrome de *Burnout* entre psicólogos, o que, segundo a autora, é um grande contraponto ao momento contemporâneo no qual a pessoa para afirmar-se deve estar inserida socialmente. Contudo, a fragilidade das ligações interpessoais desencadeia uma falta de apoio social, essencial para o enfrentamento das situações estressantes e para o fortalecimento individual.

Moreno, Gil, Haddad, & Vannuchi (2010) citam como fatores de risco ao desenvolvimento de *Burnout* em psicólogos o fato da falta de preparo, e sobre carregados trabalhadores, induzindo a intermináveis horas laborais, conflitos dentro da equipe, dificuldade em conciliar os aspectos profissional e pessoal, recursos materiais e humanos insuficientes, dentre outras características.

Araujo (2008) também expõe fatores pessoais e organizacionais desencadeadores da Síndrome de *Burnout* em psicólogos. Os primeiros incluem tempo de experiência profissional, impotência laboral e perfeccionismo. Já os fatores organizacionais abrangem sobrecarga de trabalho, ausência de autonomia, falta de valorização e suporte, perfil dos pacientes e escassez de trabalho interdisciplinar.

Em estudo desenvolvido por Pereira & Sehnem (2017), em relação aos fatores associados a Síndrome de *Burnout* as psicólogas entrevistadas afirmaram que estão satisfeitas profissionalmente, porém a pressão e a ausência de autonomia durante a realização de seu trabalho são possíveis fatores que interferem no surgimento da Síndrome de *Burnout*.

Montandon e Barroso (2016), em estudo que abrange entrevistas com psicólogos hospitalares, expõem que o profissional desta área se sente incomodado por fatores pontuais de seu trabalho. Há falta de comunicação entre a equipe de psicologia do hospital, não surgindo troca de experiências e divisão da demanda de trabalho; não existe infraestrutura adequada dentro do hospital, sendo o atendimento realizado de leito em leito, em pé, com pouca privacidade e interferência constante pelos outros profissionais; desvalorização do trabalho do psicólogo, com arrogância e frieza por parte dos demais colegas, que não reconhecem a Psicologia como uma área importante para o tratamento daquele paciente; intenso trabalho, com muitas horas de jornada, sendo que, mesmo nos momentos de descanso, os assuntos recorrentes versam sobre casos do próprio hospital.

A falta de preparo profissional também é pontuada. Montandon e Barroso, (2016) explanam que a área da Psicologia, com o passar dos anos, ampliou-se, requerendo do profissional aperfeiçoamento e qualificação constantes. Caso não forem realizadas, enfrentam dificuldades durante sua prática laboral. Recém-formados, não raras vezes, inserem-se em campos de atuação cujas áreas não eram de seu interesse acadêmico, visando um começo de carreira, a qual pode gerar grandes decepções. Sem uma formação adequada, o psicólogo não consegue sobreviver à alta competitividade do mercado atual.

Além disso o estudo de Montandon e Barroso (2016), aponta a interligação da vida pessoal e profissional, que é de difícil dissolução, por vezes influenciando negativamente a vida do trabalhador, pois o indivíduo permanece em situação estressante durante todo o tempo, não desfrutando de momentos relaxantes em seu próprio ambiente particular. Como enfrentamento, o psicólogo deve buscar controlar esta interferência profissional na vida íntima.

Carvalho e Malagris (2007) acrescentam que os profissionais da área da saúde, como é o caso do psicólogo, precisam estar atentos ao seu bem-estar, pois seu equilíbrio psicofísico depende a qualidade dos serviços prestados (Carvalho &Malagris, 2007).

Nesse sentido, considerando-se que as conseqüências da Síndrome de *Burnout* podem ser vivenciadas tanto pelos psicólogos como por aqueles por eles atendidos, pode-se inferir que existe uma necessidade de minimização da ocorrência e efeitos da síndrome em questão por meio de estratégias de prevenção e de enfrentamento.

**4 AÇÕES POSITIVAS INSERIDAS NO CAMPO DE ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO PARA MINIMIZAÇÃO DA OCORRÊNCIA DE *BURNOUT***

Montandon e Barroso (2016) afirmam que existem duas vertentes para a prevenção da Síndrome de *Burnout*. A primeira abrange a área individual, através do uso de estratégias recreativas compensatórias, bem como a busca pelo aprimoramento profissional. Em âmbito organizacional, a promoção do trabalho em equipe, discussão de casos, comunicação clara e reconhecimento do trabalho realizado são importantes formas preventivas, relativas a não incidência do *Burnout*, no âmbito do relacionamento interpessoal.

 Santos e Cardoso (2010) defendem a avaliação sistemática dos profissionais atuantes na área da saúde mental, contribuindo para estratégias de ‘cuidado ao cuidador’, relacionadas à prevenção e diminuição de acontecimentos estressantes, modificando o modelo atual de atenção à saúde mental.

Conforme Araujo (2008), o cuidado ao cuidador engloba dedicação para que as equipes de trabalho sejam saudáveis, através do oferecimento de infraestrutura adequada, ações específicas e respeito, além de investimento em qualificação e remuneração digna. Destaca-se, neste contexto, a possibilidade dos profissionais partilharem seus anseios individuais, experiências e sentimentos, que surgiram durante suas ações com o paciente, como forma de cuidar de si também.

Pereira & Sehnem (2017) expõem também que, aos profissionais da área de Psicologia, é imprescindível o recebimento de cuidados para que preservem sua saúde e qualidade vida, desempenhando da melhor forma sua função, mantendo a qualidade de vida e a saúde de seus pacientes. Aquele que se dedica ao cuidado do outro, precisa também ser cuidado.

É fundamental que o psicólogo conheça a Síndrome de *Burnout*, principalmente seus sintomas, para que durante sua atuação profissional seja limitada a carga de trabalho, respeitando sua saúde física e mental. O conhecimento sobre essa patologia é imprescindível para que, quando os sintomas forem percebidos, sejam prontamente combatidos através de ajuda específica, bem como prevenidos para que sequer ocorram (Araujo, 2008).

Spallicci (2017) explana que a Síndrome de *Burnout* é de difícil diagnóstico, pois é corriqueiramente confundida com depressão. Contudo, como exposto, as causas da síndrome são totalmente relacionadas ao trabalho.

Para Moreno et al. (2010), o profissional da área de saúde, mesmo que extremamente cansado por causa de seu trabalho, não se atém a sua qualidade de vida e de saúde mental, não enxergando os recursos que lhe são disponíveis para melhorar seu próprio bem-estar.

Araujo (2008), em pesquisa realizada, aponta psicólogas diagnosticadas com a Síndrome de *Burnout* que obtiveram uma recuperação satisfatória, adotaram como medidas de enfrentamento: o combate ao estresse, através de acupuntura e psicoterapia; mudança de atitude, por meio de ações diferentes, como desligar-se dos problemas para relaxar; e atividades de lazer.

Biehl (2009) afirma que para tratar a Síndrome de *Burnout* é preciso diminuir os níveis de estresse. Covolan (1996, citado por Biehl, 2009) dispõe como estratégias para conviver com o estresse: “dar atenção ao estresse, procurando controlá-lo; buscar apoio de terceiros; recorrer a entretenimento” (p.32). Carvalho e Malagris (2007) salientam que o estresse faz parte de um processo dinâmico, podendo ser agravado ou revertido, de acordo com o enfretamento individual das dificuldades.

Para tratar a Síndrome de *Burnout*, Spallicci (2017) aponta o uso de antidepressivos e psicoterapia, além da prática regular de exercícios físicos relacionados ao relaxamento. Para a escritora supracitada, a busca pelo autoconhecimento também é muito válida, uma vez que deixar claros os objetivos e as limitações de cada pessoa auxilia com a pressão da rotina, evitando o cansaço excessivo.

O *coping* é uma estratégia de ações cognitivas e comportamentais que as pessoas empregam para lidar com as determinadas exigências, consideradas como sobrecarga de recursos pessoais, que desencadeiam o estresse. Dessa forma, diante de uma situação estressante, o profissional busca adaptar-se, da melhor forma possível, o evento que provoca desconforto, minimizando seu caráter agressivo (Sanzovo& Coelho, 2007).

O *coping* pode ser focalizado na emoção ou no problema. No primeiro caso, a estratégia é focada na resposta emocional que o evento estressor desencadeia. Para combatê-lo, técnicas de relaxamento e caminhadas são eficazes. Já o *coping* focado no problema exige comportamentos que modifiquem diretamente a situação geradora do estresse, almejando modificar de alguma forma o problema que exige a adaptação do profissional. Neste caso, usar da habilidade em resolver problemas, planejamento, autocontrole e assertividade são bons caminhos a serem seguidos, além da busca por suporte social, lazer e apoio, que pode ser encontrado na religiosidade (Sanzovo& Coelho, 2007).

Moreno et al. (2010) recomendam o emprego de ações que contribuam para a integração interpessoal e a melhoria nas condições laborais. Uma comunicação eficaz dentro da organização, condições materiais de trabalho satisfatórias, sinalização dos ambientes, reconhecimento de méritos, etc. são ações realizadas pela própria organização que podem contribuir para o não aparecimento da síndrome.

Sanzovo e Coelho (2007) destacam que a ação de enfrentamento essencial é enxergar e lidar com os problemas, desenvolvendo maior tolerância a ações incontroláveis e imprevisíveis, que são características das situações estressantes. Com o tempo, a adaptação trará conseqüências positivas. É essencial que o psicólogo desenvolva ações de autocuidado para que seja também capaz de assistir satisfatoriamente a seus pacientes.

**5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

 O psicólogo e seu paciente possuem uma relação de complementariedade durante o tratamento desenvolvido. Ao cuidar de transtornos mentais, o profissional fica vulnerável a um turbilhão de sentimentos e situações que seu paciente pode trazer à tona, envolvendo-se. Durante seu trabalho, é importante a acolhida e o afeto, mas o profissional não deve deixar sua postura de lado, estabelecendo limites claros em sua atuação.

 Além do envolvimento pessoal demasiado, a ausência de autonomia no trabalho, a falta de troca de experiências entre os profissionais da área, má remuneração, excesso de horas trabalhadas, falta de formação acadêmica adequada e a pressão existente para colocar-se bem no mercado de trabalho desencadeiam inúmeras situações estressantes, que caso não forem prevenidas e/ou controladas, originam, dentre outras patologias, a Síndrome de *Burnout*.

 Ao cuidar de outras pessoas, os psicólogos podem se esquecer de voltar o olhar para si, para seu próprio bem-estar. Se a saúde mental e física destes profissionais não estiver em harmonia, não conseguem prestar um serviço de qualidade. Adotar ações de melhoria no ambiente de trabalho, nas quais o psicólogo preocupa-se com seu bem-estar, é essencial para que adquiram seu equilíbrio psicofísico. Dessa forma, cuida-se do ‘cuidador’.

O oferecimento de infraestrutura adequada no ambiente de trabalho, possibilidade de especializações acadêmicas, respeito/reconhecimento, remuneração digna e autonomia para desenvolver sua atividade profissional são formas de prevenir o *Burnout* no ambiente organizacional. Em âmbito individual, a acupuntura, psicoterapia, atividades de lazer, mudanças de atitudes e enfretamento das situações estressantes (*coping*) apresentam-se como ações efetivas para a melhoria da qualidade de vida dos psicólogos.

 A demanda científica sobre a Síndrome de *Burnout* ainda é restrita, sendo poucos os artigos encontrados que versam sobre essa patologia; e ainda mais escassos foram estudos que abordam sobre a Síndrome de *Burnout* em psicólogos, justamente aqueles que mais estudam sobre ela. Ademais, até mesmo estes profissionais, em pesquisas nas quais foram realizadas entrevistas, expuseram não conhecer esta doença, principalmente seus sintomas. A falta de conhecimento restringe a verificação da doença, passando despercebida pelo próprio profissional.

Diante desses achados, sugere-se que mais pesquisas sejam realizadas sobre a temática em tela especialmente em campo e com ênfase nos fatores de risco associados ao trabalho do psicólogo em diferentes áreas com vistas a fornecer subsídios tanto para prevenção como para o enfrentamento da Síndrome de *Burnout* nessa categoria profissional.

**REFERÊNCIAS**

Abreu, K.L., Stoll, I., Ramos, L.S., Baumgardt, A., & Kristensen, C.H. (2002). Estresse Ocupacional e Síndrome de Burnout no exercício profissional da psicologia. *Psicol. Cienc. Prof*., 22(2).

Araujo, C. G. (2008). *A saúde mental está doente! A Síndrome de Burnout em psicólogos que trabalham em Unidades Básicas de Saúde*. Dissertação de Mestrado, Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil.

Biazzi, S. (2013). *Estresse, Burnout e estratégias de enfrentamento: um estudo com professores de uma instituição educacional privada de São Paulo*. Dissertação de Mestrado, Pontifícia Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil.

Biehl, K.A. (2009). *Burnout em psicólogos*. Tese de Doutorado, Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brasil.

Brasil. Ministério da Previdência e Assistência Social. (1999). *Decreto n. 3.048, de 06 de maio de 199: dispõe sobre o regulamento da Previdência Social.* Brasília, DF: Diário Oficial da União.

Brasil. Ministério da Saúde. (2000). *Lista de doenças relacionadas ao trabalho: Portaria 1.339/GM, de 18 de novembro de 1999.* Brasília, DF: Diário Oficial da União.

Cândido, J.,& Souza, L.R. (2017). Síndrome de Burnout: as novas formas de trabalho que adoecem. *Psicologia.pt*., 1-5. Recuperado em 11 abril, 2018, de: http://www.psicologia.pt/artigos/textos/A1054.pdf

Carvalho, L., & Malagris, L.E.N. (2007) Avaliação do nível de stress em profissionais de saúde. *Estudos e pesquisas em psicologia*, 7(3), 570-582.

Chagas, M. I. O. (2010). O estresse na reabilitação: a Síndrome da Adaptação Geral e a adaptação do indivíduo à realidade da deficiência. *Acta Fisiatr*, 17(4), 193-199.

Montandon, J. A., & Barroso, S. M. (2016). Burnout em Psicólogos hospitalares da cidade de Uberada. *Cien. & Trab*., 18(57), 159-165.

Moreno, F. N., Gil, G. P., Haddad, M.C.L., &Vannuchi, M.T.O. (2010).Estratégias e intervenções no enfrentamento da Síndrome de Burnout. *Rev. Enferm*., 19(1), 140-145.

Organização Mundial de Saúde. (1993). *Classificação de Transtornos Mentais e de Comportamento da CID-10: descrições clínicas e diretrizes diagnósticas*.Tradução de Dorgival Caetano. Porto Alegre: Artes Médicas.

Pereira, A. M. T. B., & Jiménez, B. M. (2003). O Burnout e o profissional de Psicologia. *Rev. Eletronic. InterAçãoPsy*, 1(1), 68-75.

Pereira, C. F. C., & Sehnem, S. B. (2017). Sintomas da Síndrome de Burnout em profissionais psicólogas. *Unoesc & Cienc*., 8(1), 81-86.

Queirós, C., Dias, S., & Carlotto, M. S. (2011). Burnout, hardiness e satisfação com o trabalho: um estudo comparativo entre profissionais da área de saúde portugueses e brasileiros. *Saúde e qualidade de vida: uma meta a atingir*, 292-299.

Ribeiro, C.V.S., & Léda, D.B. (2004). O significado do trabalho em tempos de reestruturação produtiva. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 4(2), 76-83.

Sadir, M.A., Bignotto, M. M., &Lipp, M. E. N. (2010). Stress e qualidade de vida: influência de algumas variáveis pessoais. *Paideia*, 20(45), 3-81.

Santos, A.F.O.,& Cardoso, C.L. (2010). Profissionais de saúde mental: estresse e estressores ocupacionais stress e estressores ocupacionais em saúde mental. *Psicologia em estudo*, 15(2), 245-253.

Sanzovo, C. E.,& Coelho, M.E.C. (2007). Estressores e estratégias de coping em uma amostra de psicólogos clínicos. *Estudos de Psicologia*, 24(2), 227-238.

Sépe, A.C.H. (2011). *Estresse x trabalho: qualidade de vida nas organizações*. Monografia de Curso de Especialização, Centro Universitário Filadélfia, Londrina, PR, Brasil.

Spallicci, R. (2017). Sempre cansado? Cuidado! Você pode estar com a síndrome da exaustão – burnout! Renata Spallicci Carreira. Recuperado em 1 julho, 2018, de: http://www.renataspallicci.com.br/carreira/burnout/

Trigo, T.R., Teng, C.T., &Hallak, J.E.C. (2007).Síndrome de Burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos. *Rev. Psiq. Clin.*, 34(5), 223-33.

**ENDEREÇO DE CORRESPONDÊNCIA**

**Autor Orientando:**

Nome: Camilla de Paula Gomes

Av. Juscelino Kubitschek de Oliveira – B. Cidade Nova, 1200, Bloco 3A

Patos de Minas - MG

Telefone (34) 3818-2300

Fax (34) 3818-2300

e-mail: kmyllinha\_ptc@hotmail.com

**Autor Orientador:**

Nome: Profª. Drª Luciana de Araújo Mendes Silva

Av. Juscelino Kubitschek de Oliveira – B. Cidade Nova, 1200, Bloco 3A

Patos de Minas - MG

Telefone (34) 3818-2300

Fax (34) 3818-2300

e-mail:laraujo32016@gmail.com

**DECLARAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO**

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

Patos de Minas, 28 de novembro de 2018.

.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Camilla de Paula Gomes

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Luciana de Araújo Mendes Silva

****

**FACULDADE PATOS DE MINAS**

Mantenedora – Associação Educacional de Patos de Minas

Portaria de Recredenciamento MEC – DOU N°. 1469 de 10 de Outubro de 2011.

**Departamento de Graduação em Psicologia**

**Curso de Bacharelado em Psicologia**

(Formação de Psicólogo)

Curso Reconhecido pela Portaria DIREG/MEC Nº. 371 de 30/08/2011, renovado Reconhecimento de Curso pela Portaria DIREG/ME Nº. 267 de 03/04/2017, publicado DOU em 04/04/2017, nº. 65, sessão 1, pág. 70-81

*“Como Psicólogo, eu me comprometo a colocar minha profissão a serviço da sociedade brasileira, pautando meu trabalho nos princípios da qualidade técnica e do rigor ético. Por meio do meu exercício profissional, contribuirei para o desenvolvimento da Psicologia como ciência e profissão na direção das demandas da sociedade, promovendo saúde e qualidade de vida de cada sujeito e de todos os cidadãos e instituições.”*

*(Juramento do Psicólogo – Conselho Federal de Psicologia)*

1. Graduanda em Psicologia pela Faculdade Patos de Minas (FPM) kmyllinha\_ptc@hotmail.com [↑](#footnote-ref-2)
2. Doutora em Promoção de Saúde pela Universidade de Franca (UNIFRAN). Docente do DPGPSI/FPM. laraujo32016@gmail.com [↑](#footnote-ref-3)