

**FACULDADE PATOS DE MINAS
DEPARTAMENTO GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
CURSO BACHARELADO EM PSICOLOGIA**

GRAZIELE FAGUNDES DO CARMO

**SÍNDROME DE *BURNOUT*: impactos na qualidade de vida
do trabalhador e ações para promoção de saúde**

**PATOS DE MINAS
2018**

**FACULDADE PATOS DE MINAS
DEPARTAMENTO GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
CURSO BACHARELADO EM PSICOLOGIA**

GRAZIELE FAGUNDES DO CARMO

**SÍNDROME DE *BURNOUT*: impactos na qualidade de vida
do trabalhador e ações para promoção de saúde**

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, podendo gozar dos direitos de Psicólogo.

Orientadora: Profa. Dra. Luciana de Araújo Mendes Silva

**PATOS DE MINAS
2018**

FACULDADE PATOS DE MINAS
DEPARTAMENTO DE GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
Curso Bacharelado em Psicologia

GRAZIELE FAGUNDES DO CARMO

**SÍNDROME DE *BURNOUT*: impactos na qualidade de vida
do trabalhador e ações para promoção de saúde**

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

Orientadora: Profa. Dra. Luciana Araujo Mendes Silva
Faculdade Patos de Minas

Examinadora 1: Profa. Dra. Danielle Ribeiro Ganda
Faculdade Patos de Minas

Examinadora 2: Profa. Ma. Delza Ferreira Mendes
Faculdade Patos de Minas

DEDICO este trabalho a todos os funcionários e trabalhadores que de uma forma ou de outra lutam contra as dificuldades no trabalho e lidam diretamente com os sintomas da Síndrome de *Burnout*.

AGRADECIMENTOS

A esta faculdade e todo corpo docente, direção e administração que oportunizaram meu aprendizado profissional e humano.

A minha orientadora, Luciana de Araújo Mendes Silva pelo suporte direcionado a mim, por todas as sugestões e incentivo na realização desse trabalho.

Aos meus pais, irmãos, ao meu sogro, ao meu filho e marido pelo amor, incentivo e apoio incondicionais nessa etapa tão importante de minha vida.

E a todos que uma forma ou de outra contribuíram com minha formação.
A todos o meu sincero obrigada!!!

Vivemos num mundo cheio de curtidas, mas com pouca felicidade genuína. Muitos compartilhamentos e muita solidão. Nunca testemunhamos tanta gente sofrendo de transtornos mentais como depressão, Burnout, Síndrome do pânico, dentre outros. O maior desafio da nossa geração é aprender a lidar com si mesmo e com as próprias emoções.

Robson Vitorino

**SÍNDROME DE *BURNOUT*: impactos na qualidade de vida
do trabalhador e ações para promoção de saúde**

**BURNOUT SYNDROME: impacts on workers' quality of life
and actions for health promotion**

Graziele Fagundes do Carmo¹

Luciana de Araújo Mendes Silva²

RESUMO

A qualidade de vida no trabalho (QVT) tem sido alvo de muitos estudos na atualidade, devido ao fato das condições de trabalho estarem causando grandes impactos na saúde dos trabalhadores. Dentre tais agravos, pode-se citar o estresse que se prolongado pode causar a Síndrome de *Burnout*. Este trabalho teve como objetivo descrever as consequências do *Burnout* na qualidade de vida do trabalhador e apontar ações para promoção de sua saúde. A presente pesquisa foi efetivada por meio de uma revisão conceitual da literatura utilizando-se livros e artigos, obtidos em bibliotecas de Instituições Superiores e bases de dados da internet. O estudo mostrou que o ambiente laboral bem como a organização das atividades desenvolvidas na organização podem gerar o estresse ocupacional. Esse quando crônico pode gerar a Síndrome de *Burnout* que se caracteriza por exaustão emocional, despersonalização e baixa realização profissional. O profissional acometido se sente esgotado física e emocionalmente, podendo apresentar sintomas de fadiga crônica, ansiedade e depressão, problemas cardiovasculares, transtornos psiquiátricos, perda do entusiasmo com as atividades laborais bem como diminuição da criatividade e mudanças de comportamento em relação a pessoas no ambiente de trabalho. Como consequências dessa síndrome pode-se citar: prejuízos pessoais (psicológicos, físicos, comportamentais, emocionais) sociais (isolamento, divórcio) e organizacionais (absenteísmo, rotatividade, baixa produtividade, acidentes de trabalho), dentre outras. Diante de tais impactos sugerem-se como medidas para promoção de saúde no contexto de trabalho, a avaliação dos prováveis aspectos saudáveis e/ou prejudiciais da organização, por meio do diagnóstico, seguido de implantação de medidas para potencializar os pontos positivos e eliminar ou minimizar os pontos negativos presentes no trabalho. É necessário nesse contexto o envolvimento dos gestores e a participação do profissionais para a prática de novas ações que potencializem o enfrentamento das situações de estresse vivenciadas com vistas a uma melhor qualidade de vida dos trabalhadores. Conclui-se que a Síndrome de *Burnout* pode ser minimizada por meio de ações concretas em relação as mudanças no ambiente e organização do trabalho e que em cada realidade organizacional é necessário discutir sobre os

¹ Graduanda em Psicologia, pela Faculdade Patos de Minas (FPM). grazielefagundes67@gmail.com

² Doutora em Promoção de saúde pel Universidade de Franca (UNIFRAN). Docente e orientadora do Departamento de Graduação em Psicologia da FPM. laraujo32016@gmail.com

aspectos que ocasionam a síndrome e realizar uma análise e discussão sobre a satisfação no trabalho para então implementar mudanças eficazes.

Palavras-chave: Síndrome de *Burnout*. Trabalho. Intervenção.

ABSTRACT

The quality of life is the object of studies in the actuality, because the conditions of work is occasion many impacts in the worker's health. For this implications, can mentions the stress in the long time, it can cause the Burnout Syndrome. This paper it aims to write the consequences in the quality of worker's life and show many actions to promote its health. This research was made with the conceptual literature revision, used by books and papers, obtained in the university library and for access in the internet. The research showed that the worker place and the activities developed in the organization can beget the Occupational Stress. The Occupational Stress when chronic can beget the Burnout Syndrome, characterized for emotional weariness, depersonalization and the low professional realization. The professional affected, feel physically and mentally exhausted, can present synthons of fatigue chronic, anxiety, depression, cardiovascular problem, psychiatric disorders, loss of enthusiasm with the work activities, the decreased creativity and shift in the conduct in the relations with co-workers. How this Syndrome's consequences we can mention damages: personal (psychologic, physics, behavioral, emotional), social (isolation, divorce), in the organizations activities (absenteeism, turnover, low productivity, work's accident) etc. In front of these impacts, the suggested way to promote the health in the work place is the assessment of probable negative or positive points in the organization. From the diagnoses, it's suggested to implement measures to develop the positive points and exclude or minimize the negative points in the work. In this case is necessary the gestors assistance and the participation of the professionals for the new practical actions to maximize the coping of the stress situations experienced with the objective of improve the life of workers. We can conclude when the Burnout Syndrome should be minimized by concrete actions, in relation to shift in the work place and in the every reality we can argue about the aspects that cause the Syndrome and make a analyze on satisfaction in the work, and from this implement the effectives changes.

Keywords: Burnout syndrome. Job. Intervention

1 INTRODUÇÃO

Devido à influência física e mental exercida sobre o trabalhador, a satisfação no trabalho tem se tornado um evento bastante estudado em decorrência a suas repercussões na saúde, nas atitudes profissionais e sociais do indivíduo (Martinez & Bezerra, 2003). O ambiente de trabalho proporciona diversos fatores que associados podem levar ao estresse prologando e ocasionar nos profissionais um desgaste

físico e emocional, bem como mudanças no relacionamento com os envolvidos no trabalho e baixa realização profissional, que caracterizam Síndrome de *Burnout* (Carlotto, 2011).

A expressão *Burnout*, também conhecida como Síndrome do Esgotamento profissional foi utilizada inicialmente por Brandley (1969 citado por Garcia; Benevides-Pereira, 2003, p. 76) para definir aquilo que deixou de funcionar por falta de energia. É uma síndrome que prejudica o desempenho de profissionais em diversas áreas do trabalho humano, consequência de um estresse ocupacional crônico refletido através de comportamentos diferentes como agressividade, isolamento, mudanças de humor, irritabilidade, dificuldade de concentração, falha da memória, ansiedade, tristeza, pessimismo, baixa autoestima e ausência no trabalho. Além disso, há relatos de sentimentos negativos, desconfiança e até paranoia (Benevides-Pereira, 2013). Essas manifestações podem trazer consequências como faltas no trabalho, problemas relacionados a deficiência na produtividade e até mesmo desligamento definitivo do trabalhador (Organização Mundial da Saúde [OMS], 1993).

Considerando que o trabalho ocupa a maior parte do tempo na vida do indivíduo, percebe-se ser de grande importância se intervir no ambiente de trabalho para propiciar melhores condições para o desenvolvimento das tarefas e, assim, promover harmonia e saúde no ambiente laboral (Araújo, Sena, Viana, & Araújo, 2005).

Penido (2013) leva em conta a importância do ambiente psicossocial no trabalho que se referem às condições organizacionais e habilidades do trabalhador considerando suas necessidades e bagagem cultural que podem, por meio de percepções e experiências, influenciar a saúde, o desempenho e a satisfação do profissional.

A hipótese inicial desse estudo é que o tratamento da Síndrome de *Burnout* deve ser orientado por um Psicólogo ou um Psiquiatra e, normalmente, é feito através da combinação de medicamentos e terapias. O ideal é que o paciente utilize ao mesmo tempo várias técnicas para que recuperação seja mais rápida e eficaz, como reorganizar o trabalho, diminuindo a carga horária ou as tarefas sob a responsabilidade do trabalhador, aumentar as atividades de lazer, fazer atividades físicas, dentre outros (Benevides-Pereira, 2013).

Esse trabalho justifica-se pela relevante influência que a satisfação no trabalho exerce sobre a vida do trabalhador e a importância de se buscar estratégias de enfrentamento e intervenção como forma de minimizar os impactos causados ao trabalhador pela síndrome.

A presente pesquisa foi efetivada por meio de uma revisão conceitual da literatura utilizando-se livros, artigos, manuais, monografias, dissertações e teses obtidos em bibliotecas de Instituições Superiores, bases de dados da internet tais como SCIELO, BIREME, PEPSIC, periódicos CAPES, dentre outros. Foram utilizadas para busca dos materiais as seguintes palavras-chave: *Burnout*, trabalho e intervenção. Serão utilizadas obras publicadas em idioma português e espanhol, preferencialmente no período de 2007 a 2016. Esse estudo teve como objetivo descrever as consequências do *Burnout* na qualidade de vida do trabalhador e apontar ações para promoção de sua saúde.

2 CARACTERIZAÇÃO DA SÍNDROME DE *BURNOUT*

A Síndrome de *Burnout* vem sendo investigada em diversos países e tem sido considerada um transtorno social de grande relevância por causar grandes custos organizacionais e pessoais devido a rotatividade de pessoal, queda de qualidade e produtividade chegando até mesmo ao afastamento do profissional pela ocorrência de problemas psicológicos e físicos (Andrade & Silva, 2004).

Burnout é um conjunto de respostas a situações de estresse laboral crônico com maior incidência em profissionais que lidam regularmente com pessoas. A referida síndrome se difere do estresse por envolver atitudes e condutas negativas com relação aos clientes e à organização e ao próprio trabalho. Já o estresse envolve apenas esgotamento pessoal não interferindo necessariamente no seu ambiente laboral (Costa, 2003). O profissional afetado se sente esgotado, com sintomas de fadiga crônica, ansiedade e depressão, problemas cardiovasculares, transtornos psiquiátricos, perda do entusiasmo e criatividade ocorrendo rompimento de hábitos normais (Andrade & Silva, 2004).

Carlotto (2011) menciona que existem inúmeros fatores associados à ocorrência da síndrome como os fatores *microsociais* que fazem parte dos princípios do indivíduo como compromisso, valores, carreira e funções desempenhadas, compondo sua rotina de trabalho e suas relações com demais

profissionais do seu trabalho. *Meso ou intermediários* são os fatores institucionais, que incluem o tipo de políticas, os aspectos éticos, culturais e sociais da instituição. Por fim, os *fatores macrossociais* são procedentes das tendências globais e políticas governamentais que compõem o meio social (CARLOTTO; PALAZZO, 2006; CARLOTTO, 2002).

No entanto, independentemente da classificação de riscos em micro, meso ou macrossociais, vários são os sintomas atribuídos à síndrome. Estes podem ser divididos, em 4 categorias: físicos, psíquicos, comportamentais e defensivos, que podem ser apreciadas no quadro a seguir:

Quadro 1 - Resumo esquemático da Sintomatologia do *Burnout*

Sintomatologia do <i>Burnout</i>	
Físicos	Comportamentais
Fadiga constante e progressiva	Negligência ou excesso de escrúpulos
Distúrbios do sono	Irritabilidade
Dores musculares ou osteo-musculares	Incremento da agressividade
Cefaléias, enxaquecas	Incapacidade para relaxar
Perturbações gastrointestinais	Dificuldade na aceitação de mudanças
Imunodeficiência	Perda de iniciativa
Transtornos cardiovasculares	Aumento do consumo de substâncias
Distúrbios do sistema respiratório	Comportamento de alto-risco
Disfunções sexuais	Suicídio
Alterações menstruais nas mulheres	
Psíquicos	Defensivos
Falta de atenção, de concentração	Tendência ao isolamento
Alterações de memória	Sentimento de onipotência
Lentificação do pensamento	Perda do interesse pelo trabalho (ou até pelo lazer)
Sentimento de alienação	Absenteísmo
Sentimento de solidão	Ironia, Cinismo
Impaciência	
Sentimento de insuficiência	
Baixa autoestima	
Labilidade emocional	
Dificuldade de auto-aceitação, baixa Autoestima	
Astenia, desânimo, disforia, depressão	
Desconfiança, paranóia	

Fonte: Benevides-Pereira (2002, p. 44).

O *Burnout* é constituído de três dimensões: Exaustão Emocional, despersonalização e baixa realização profissional. A exaustão emocional se caracteriza pelo sentimento de esgotamento, falta de recursos e energia em relação ao ambiente de trabalho e execução de suas tarefas, tendo como fator ponderante o conflito pessoal nas relações e a sobrecarga de trabalho. A Despersonalização se apresenta como um estado psíquico no qual prevalece a hipocrisia e dissimulação, a falta de empatia com outro, desmotivação, ansiedade e alienação. A Baixa Realização Profissional é caracterizada pela baixa autoestima do trabalhador com uma visão sempre negativa do seu desenvolvimento profissional se sentindo incompetente (Vasconcelos, 1997).

Em 6 de maio de 1996, com a regulamentação da Previdência Social, a Síndrome de *Burnout* foi incluída junto aos Agentes Patogênicos causadores de Doenças Profissionais, como resultado dos estudos e pesquisas realizados na década de 90 alertando profissionais e gestores sobre as consequências geradas pela síndrome (Araújo, 2001). A síndrome de Burnout é um processo cumulativo de respostas a estressores laborais que estão intimamente ligados a fatores multidimensionais que podem ser observados no quadro a seguir.

Quadro 2 - Resumo Esquemático dos Mediadores, Facilitadores e/ou Desencadeadores do *Burnout*

MEDIADORES, FACILITADORES E/OU DESENCADEANTES DO <i>BURNOUT</i>	
Características Pessoais	Características do Trabalho
Idade	Tipo de Ocupação
Sexo	Tempo de Profissão
Nível educacional	Tempo na Instituição
Filhos	Trabalho por Turnos ou Noturno
Personalidade:	Sobrecarga
Nível de Resiliência	Relacionamento entre os colegas de trabalho
Locus de Controle.	Assédio Moral
Padrão de personalidade Tipo A	Relação Profissional-Cliente
Variáveis do 'self'	Tipo de Cliente
Estratégias de Enfrentamento.	Conflito de Papel
Neuroticismo.	Ambigüidade de Papel
Perfeccionismo	Suporte Organizacional
Sentido de Coerência	Satisfação
Motivação	Nível de Controle, Autonomia
Idealismo	Responsabilidade

Características Organizacionais	Pressão
Ambiente Físico	Possibilidade de progresso
Mudanças Organizacionais	Percepção de Inequidade
Normas Institucionais	Conflito com os Valores Pessoais
Clima	Falta de feed-back
Burocracia	Características Sociais
Comunicação	Suporte social
Autonomia	Suporte familiar
Recompensas	Cultura
Segurança	Prestígio

Fonte: (Adaptado de Benevides-Pereira, 2002, p. 69).

Para se identificar as dimensões da síndrome um dos instrumentos mais utilizados é O Maslach Burnout Inventory (MBI) desenvolvido por Cristina Maslach. É um inventário que avalia através da frequência das respostas, considerando uma escala de pontuação que varia de 0 a 6. Nessa escala do tipo Likert, empregou-se zero para 'nunca', um para 'uma vez ao ano ou menos', dois para 'uma vez ao mês ou menos', três para 'algumas vezes ao mês', quatro para 'uma vez por semana', cinco para 'algumas vezes por semana' e seis para 'todos os dias' (Amorim, 2001).

Entretanto, a escala bem como própria síndrome ainda são desconhecidas por grande parte dos profissionais, mesmo daqueles que devido à sua ocupação, deveriam conhecê-la o suficiente para poder se orientar, diagnosticar ou encaminhar para uma intervenção. Por vezes, em função do despreparo destes, a pessoa em *Burnout* é tratada como diagnóstico de estresse ou depressão, o que não a beneficia, uma vez que a causa principal do problema não é atacada, além da sobrecarga de se atribuir toda a dificuldade a componentes pessoais (Benevides-Pereira, 2002).

3 CONSEQUÊNCIAS DA BURNOUT NA QUALIDADE DE VIDA

A Síndrome de *Burnout* vem sendo considerada uma questão de saúde pública, tendo em vista suas implicações nocivas para a saúde física e mental do trabalhador. Traz consequências negativas tanto no campo das relações interpessoais quanto no campo profissional, gerando prejuízos pessoais (psicológicos, físicos, comportamentais, emocionais) sociais (isolamento, divórcio)

e organizacionais (absenteísmo, rotatividade, baixa produtividade, acidentes de trabalho) (Volpato et al., 2003).

Recorrendo-se à etimologia do termo qualidade, ele deriva de “qualis” [latim] que significa o modo de ser característico de alguma coisa, tanto considerado em si mesmo, como relacionado a outro grupo. Devido à sua complexidade e utilização por diversas áreas de estudo, o termo qualidade de vida apresenta-se, tanto de forma global, enfatizando a satisfação geral com a vida, como dividida em componentes. Dependendo da área de interesse o conceito é adotado como sinônimo de saúde felicidade e satisfação pessoal, boas condições de vida, estilo de vida saudável e prazeroso, dentre outros. Seus indicadores vão desde a renda até a satisfação com determinados aspectos da vida. É considerada como a percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores nos quais vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações (Gill & Feisntein, 1994).

A Síndrome de *Burnout* se apresenta como um dos grandes problemas psicossociais que afetam a qualidade de vida das pessoas e, por conseguinte, de profissionais das mais diversas áreas nos aspectos tanto individuais, quanto organizacionais, interferindo nas relações interpessoais do profissional e em suas atividades laborais (Sousa & Mendonça, 2009).

Visto que não inclui apenas fatores relacionados à saúde, como bem-estar físico, funcional, emocional e mental, mas também outros elementos importantes da vida das pessoas como trabalho, família, amigos, e outras circunstâncias do cotidiano, sempre atentando que a percepção pessoal de quem pretende se investigar é primordial (Gill & Feisntein, 1994).

A grande perspectiva pessoal dos profissionais é que as empresas esperam qualidades nos produtos e serviços por elas oferecidos, ações de para promoção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) devem ser incorporadas definitivamente no cotidiano das empresas. O que mais se deseja na vida é a felicidade, busca antiga do homem. Porém para ser feliz é necessário ter saúde, satisfação consigo próprio e com seu trabalho, e tudo isso compreende a qualidade de vida. Para isso é muito importante se avaliar o conceito da empresa feliz, cujos valores devem se aproximar aos indicadores de QVT desejados pelos colaboradores. Para tal é necessário que os gestores ofereçam condições motivacionais com vistas à plenitude da realização humana, ou seja, um clima estimulador a participação e a criatividade. Canais

abertos de comunicação e expressão regular de delegação de autoridade e do trabalho em equipe, incentivos ao desenvolvimento da capacidade de liderança conhecimento aos esforços empreendedor e a obtenção de resultados são fatores essencial em uma empresa feliz e bem administrada (Kaplan & Norton,1996).

4 AÇÕES PARA A PROMOÇÃO DA SAÚDE E ENFRENTAMENTO DE PESSOAS COM BURNOUT

Para a prevenção e/ou intervenção perante a Síndrome de *Burnout*, a informação é o primeiro passo a ser realizado. O esclarecimento dos agentes deflagradores e mediadores, assim como os sintomas geralmente característicos da síndrome possibilita ao trabalhador adotar ações preventivas adequadas que se predispõe em 3 níveis de atuação: individual, institucional e indivíduo/instituição (Benevides-Pereira, 2002).

A estratégia de enfrentamento refere-se ao domínio para não agir de forma impulsiva visto que esse autocontrole contribui para que o indivíduo alcance um equilíbrio emocional que antecede ação (Benevides-Pereira, 2002), facilitando ao acometido adotar individualmente ações para melhorar sua qualidade de vida como adotar hábitos de vida saudáveis do modo que tenha uma alimentação balanceada, dormir no mínimo de 6 horas diárias, praticar atividades físicas regulares. Utilizar o tempo livre para atividades prazerosas e agradáveis, desenvolver talentos pessoais, aprender a dizer não, comunicar-se e se relacionar com colegas de trabalho, familiares e amigos, neutralização dos agentes estressores. Recomenda-se também Psicoterapia pessoal com um profissional habilitado seria conveniente por auxiliar não só como suporte para enfrentar o *Burnout* da profissão, mas também como meio de crescimento e aprendizagem (Garcia & Benevides-Pereira, 2003).

A instituição deve desenvolver ações em promoção de saúde ocupacional primeiramente por um processo de avaliação dos prováveis aspectos saudáveis e/ou prejudiciais da organização. Por meio do diagnóstico propor medidas para potencializar os pontos positivos e eliminar ou minimizar os pontos negativos. Para isso, todos os gestores, gerentes e responsáveis pela instituição deverão estar engajados nos investimentos de recursos necessários para sua realização. Sendo importante enumerar algumas ações como: Informar ao empregador e da administração da empresa sobre o stress no trabalho, incitar confiança e motivar os

subordinados; utilizar de justiça e honestidade nas avaliações e decisões; proceder com respeito e gentileza, ouvindo e elogiando sempre que o profissional exercer um bom trabalho; e promover reuniões, palestras (Pinto, 2013).

A estratégia de grupo focal consiste na formação de grupos de discussão para dialogar sobre as crenças que o profissional têm sobre sua prática, colaborando para concepções mais distintas e adequadas da profissão (Carlotto, 2003). Essa técnica tem suas características próprias e se diferencia das demais pelo processo de interação grupal vivenciando um debate de modo a favorecer experiências e descobertas deixando os participantes mais à vontade na forma de expressar suas opiniões (Lopes, Koch, Ferreira, Bueno, & Moysés, 2010).

O grupo focal é uma metodologia ativa que se concretiza por meio da 'interação' e da 'reflexão-ação' no qual os membros sentem-se responsáveis não só pela realidade vivenciada, mas também pelo que pode ser feito para melhorar. A sua execução de forma realista contribui para implantação de intervenções bem-sucedidas e programas de prevenção em relação ao *Burnout* docente (Silva, 2017).

Contudo, deve-se ponderar sobre o desenvolvimento das habilidades psicológicas, intelectuais e sociais necessárias para estabelecer relações interpessoais saudáveis. Habilidades estas que intervêm e constituem como recursos importantes em situações de conflitos nas quais é preciso possuir agilidade e equilíbrio na vida cotidiana assim sendo uma variável decisiva entre o manter-se saudável e o adoecer (Benevides-Pereira, 2013).

4 CONCLUSÃO

A Síndrome de *Burnout* elenca inúmeros agravantes para a saúde física e mental do trabalhador e no campo da pesquisa sobre tal problemática existem muitos estudos teóricos e poucos trabalhos de cunho interventivo. Em decorrência da importância e da gravidade de fatores inseridos nesta temática se fazem necessários novos estudos a fim de ampliar a compreensão sobre a Síndrome de *Burnout* e as estratégias de enfrentamento que podem e devem ser utilizados tanto pelo profissional de forma individual, pela instituição com políticas de promoção de saúde no ambiente laboral assim como as formas de intervenção de profissionais específicos junto à instituição.

REFERÊNCIAS

- Amorim, C. A. (2001). *Burnout em enfermagem. Resumos da Reunião Anual de Psicologia da Sociedade Brasileira de Psicologia*, 31 (85-86).
- Andrade, M., & Silva, N. (2004). Resiliência e criatividade: análise teórica da saúde dos professores do ensino fundamental no Brasil. *Revista de Pós-graduação – UNIFIEL*, 3,141-58.
- Araújo, T. M., Sena, I. P., Viana, M. A., & Araújo, E. M. (2005). Mal – estar docente: avaliação de condições de trabalho e saúde em uma instituição de ensino superior. *Revista Baiana de Saúde Pública*, 29 (1), 6-21.
- Araújo, V. L. N. (2001). *Síndrome de Burnout e saúde geral em trabalhadores da saúde*. Dissertação de Mestrado. Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, São Paulo.
- Benevides-Pereira, A. M. T. (2002). O processo de adoecer pelo trabalho. In A. M. T., Benevides-Pereira (Org.). *Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Benevides-Pereira, A. M. T. (2013). A Síndrome de Burnout In J. J. Ferreira, & L. O. Penido (Coords.). *Saúde mental no trabalho: coletânea do fórum de saúde e segurança do trabalho do Estado de Goiás* (pp. 380-402) Goiania, GO: Cir Gráfica.
- Campos, V. F. (1992) *TQC - Controle de qualidade total* (2a ed.) São Paulo: Bloch Editores.
- Carlotto, M. S. (2002). A síndrome de *Burnout* e o trabalho docente. *Psicologia em Estudo*, 7(1), 21-29.
- Carlotto, M. S. (2003). *Burnout* e o trabalho docente: considerações sobre a intervenção. *Revista Eletrônica InterAção Psy*, 1(1), 12-18.
- Carlotto, M. S. (2011) Síndrome de *Burnout* em Professores: prevalência e fatores associados. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 27(4), 403-410.
- Carlotto, M. S.; Palazzo, L. S. (2006). Síndrome de *Burnout* e fatores associados: um estudo epidemiológico com professores. *Cad. Saúde Pública*, 22(5), 1017-1026.
- Costa, A. E. B. (2003). Auto-eficácia e *Burnout*. *Revista Eletrônica Inter Ação Psy*, 1(1), 34-67.
- Feigenbaum, A. V. (1994). *Controle de qualidade total*. (Vol. 1-2, 40a ed.). São Paulo: Makron Books.
- Fernandes, E. C. *Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar*. (2a ed.) Salvador: Casa da Qualidade.

- Garcia, L. P., Benevides-Pereira, A. M. T. (2003). Investigando o *Burnout* em professores universitários. *Revista Eletrônica Inter Ação Psy*, 1(1), 76-89.
- Gasparini, S. M., Barreto, S. M., & Assunção, A. (2006). Prevalência de transtornos mentais comuns em professores da rede municipal de Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil. *Cad Saúde Pública*; 22(12), 2679-2691.
- Gill, T. M., Feinstein, A.R. (1994). A critical appraisal of the quality of quality-of-life measurements. *Journal of the American Medical Association*, Chicago, 272(8), 619-626.
- Kaplan, R. S.; & Norton, D. P. (1997). *A estratégia em ação: Balanced Scorecard*. Rio de Janeiro: Campos
- Lopes, M. G. K., Koch, H. R. Filho., Ferreira, I. R. C., Bueno, R. E., Moysés, S. T. (2010). Grupos focais: uma estratégia para a pesquisa em saúde. *Rev Sul-Bras Odontol.*, 7(2), 166-72.
- Martinez, M. C., & Bezerra, A. I. B. (2003). Satisfação e saúde no trabalho – aspectos conceituais e metodológicos. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 6,59-78
- Organização Mundial da Saúde. (1993). *Classificação de Transtornos Mentais e de Comportamento da CID-10: descrições clínicas e diretrizes diagnósticas*. (D. Caetano Trad.). Porto Alegre, RS: Artes Médicas.
- Penido, I. O. (2013). Os fatores psicossociais e a caracterização do tratamento desumano e degradante. In J. J. Ferreira, & L. O. Penido (Coords.). *Saúde mental no trabalho: coletânea do fórum de saúde e segurança do trabalho do Estado de Goiás* (pp. 380-402) Goiania, GO: Cir Gráfica.
- Pinto, J. A. R. (2013). Viagem em torno da segurança e da saúde no trabalho. In J. J. Ferreira, & L. O. Penido (Coords.). *Saúde mental no trabalho: coletânea do fórum de saúde e segurança do trabalho do Estado de Goiás* (pp. 53-67) Goiania, GO: Cir Gráfica.
- Silva, L. A. M. (2017). *Intervenção grupal como estratégia de promoção da saúde no enfrentamento da síndrome de Burnout em docentes de educação básica*. Tese de Doutorado em Promoção de Saúde, Universidade de Franca, Franca, SP.
- Sousa, I. F., & Mendonça, H. (2009). *Burnout* em professores universitários: impacto de percepções de justiça e comprometimento afetivo. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 25 (4), 499-508.
- Vasconcellos, C. S. (1997). *Construção do conhecimento em sala de aula*. São Paulo: Liberdade.
- Volpato, D. C., Gomes, F. B., Castro, M. A., Borges, S. K., Justo, T., & Benevides-Pereira, A. M. T. (2003). *Burnout* em Profissionais DE Maringá. *Revista Eletrônica Inter Ação Psy*, 1(1), 102-111.

ENDEREÇO DE CORRESPONDÊNCIA**Autor Orientando:**

Nome completo: Grazielle Fagundes do Carmo

Endereço: Rua Santos Dumont, 593

Telefone de contato: (38) 98833- 2857

Email: graziele3m2011@hotmail.com

Autor Orientador:

Nome completo: Luciana de Araújo Mendes Silva

Endereço: Juscelino Kubitschek de Oliveira, 1220

Telefone de contato: (34)3818-2350

Email: 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 junho de 2018

Graziele Fagundes do Carmo

Luciana de Araújo Mendes Silva



FACULDADE PATOS DE MINAS



FACULDADE PATOS DE MINAS

Mantenedora – Associação Educacional de Patos de Minas

Portaria de Recredenciamento MEC – DOU Nº. 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)