

**UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ  
DEPARTAMENTO ACADÊMICO DE CONSTRUÇÃO CIVIL  
ESPECIALIZAÇÃO EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA DO TRABALHO**

**FERNANDA GEHR ALONSO**

**SÍNDROME DE BURNOUT: MANUAL DE MEDIDAS PREVENTIVAS  
E IDENTIFICATIVAS PARA APLICAÇÃO PELO ENGENHEIRO DE  
SEGURANÇA DO TRABALHO**

**MONOGRAFIA DE ESPECIALIZAÇÃO**

**CURITIBA  
2014**

**FERNANDA GEHR ALONSO**

**SÍNDROME DE BURNOUT: MANUAL DE MEDIDAS PREVENTIVAS  
E IDENTIFICATIVAS PARA APLICAÇÃO PELO ENGENHEIRO DE  
SEGURANÇA DO TRABALHO**

Monografia apresentada para obtenção do título de Especialista no Curso de Pós Graduação em Engenharia de Segurança do Trabalho, Departamento Acadêmico de Construção Civil, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, UTFPR.  
Orientador: Prof. Dr. Rodrigo Eduardo Catai

CURITIBA  
2014

**FERNANDA GEHR ALONSO**

**SÍNDROME DE BURNOUT: MANUAL DE MEDIDAS PREVENTIVAS  
E IDENTIFICATIVAS PARA APLICAÇÃO PELO ENGENHEIRO DE  
SEGURANÇA DO TRABALHO**

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do título de Especialista no Curso de Pós-Graduação em Engenharia de Segurança do Trabalho, Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR, pela comissão formada pelos professores:

Banca:

---

Prof. Dr. Rodrigo Eduardo Catai (Orientador)  
Departamento Acadêmico de Construção Civil, UTFPR – Câmpus Curitiba.

---

Prof. Dr. Adalberto Matoski  
Departamento Acadêmico de Construção Civil, UTFPR – Câmpus Curitiba.

---

Prof. M.Eng. Massayuki Mário Hara  
Departamento Acadêmico de Construção Civil, UTFPR – Câmpus Curitiba.

Curitiba  
2014

“O termo de aprovação assinado encontra-se na Coordenação do Curso”

## RESUMO

Ao passar dos anos percebe-se o aumento de queixas relacionadas ao elevado índice de exigências pessoais e por parte das empresas com relação aos seus empregados. Por isso, espera-se direcionar o Engenheiro de Segurança do Trabalho na identificação da síndrome de *burnout*, a qual também é decorrente deste alto nível de expectativa, auxiliando no encaminhamento precoce dos funcionários para o Médico do Trabalho e demais profissionais habilitados. Para isso, através da aplicação de questionário, juntamente com análise da revisão de literatura, foi desenvolvido um manual de condutas para consulta dos profissionais, demonstrando que a proximidade do Engenheiro com o funcionário ainda é a melhor alternativa, os sintomas e as medidas preventivas foram organizados de acordo com a relevância e facilidade na identificação e implementação apresentados no resultado do levantamento de dados. Desta forma espera-se reduzir a ausência do funcionário no trabalho e aumentar seu nível de satisfação e produtividade.

Palavras-chave: Síndrome de *burnout*. Síndrome do esgotamento profissional. Engenheiro de segurança do trabalho. *Burnout*.

## **ABSTRACT**

Over the years one can notice the increase in complaints related to the high rate of personal requirements and by the companies regarding their employees. In order to direct the Safety Engineer in the identification of burnout syndrome, which also is due to the high level of expectation, helping in early routing the employees to an Occupational Physician and others qualified professionals. For that, through a survey and with literature revision, was developed a conduct manual for professional consultation, demonstrating that the proximity of the Engineer with the employee still the best alternative, the symptoms and the indications of preventives measures was organized according with relevance and the easiness to identify and implementation submitted in data collection results. This way it is expected to reduce employee's absence at work and to increase their level of satisfaction and productivity.

**Key-words:** Burnout syndrome. Safety engineer. Burnout.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1 – Questão 01.....	26
Gráfico 2 – Questão 02.....	27
Gráfico 3 – Questão 03.....	28
Gráfico 4 – Questão 04.....	29
Gráfico 5 – Questão 05.....	29
Gráfico 6 – Questão 06.....	30
Quadro 1 – Características do <i>stress</i> e síndrome de <i>burnout</i> .....	11
Quadro 2 – Questionário <i>Maslach Burnout Inventory</i> (MBI).....	21
Quadro 3 – Frequência.....	22
Quadro 4 – Resultados.....	22
Quadro 5 – Questionário aplicado em Engenheiros de Segurança do Trabalho.....	24

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>7</b>
1.1 JUSTIFICATIVA .....	7
1.2 PROBLEMA DE PESQUISA .....	8
1.3 HIPÓTESES .....	8
1.4 OBJETIVOS .....	8
1.4.1 Objetivo Geral .....	8
1.4.2 Objetivos Específicos .....	9
1.5 LIMITAÇÕES DO TRABALHO .....	9
1.6 ESTRUTURA DA MONOGRAFIA .....	9
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO .....</b>	<b>11</b>
2.1 HISTÓRICO E DEFINIÇÃO .....	12
2.2 CAUSAS .....	14
2.3 SINTOMAS .....	16
2.4 TRATAMENTO .....	17
2.5 MEDIDAS PREVENTIVAS .....	18
2.6 FERRAMENTA PARA IDENTIFICAÇÃO DA SÍNDROME DE BURNOUT: MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI) .....	20
<b>3 METODOLOGIA .....</b>	<b>23</b>
3.1 ESCOLHA DA METODOLOGIA UTILIZADA .....	25
<b>4 RESULTADOS E DISCUSSÕES .....</b>	<b>26</b>
4.1 ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO APLICADO .....	26
4.2 MANUAL DE CONDUTAS - IDENTIFICAÇÃO DOS SINTOMAS .....	30
4.2.1 Identificação dos Sintomas Emocionais .....	30
4.2.2 Identificação dos Sintomas Físicos .....	32
4.3 MEDIDAS PREVENTIVAS .....	32
<b>5 CONCLUSÃO .....</b>	<b>34</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>35</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Cada vez mais percebe-se o aumento da incidência de patologias relacionadas ao alto nível de exigência do meio, as quais afetam o físico e psicológico do indivíduo, uma delas é a síndrome de *burnout*.

A elaboração desta monografia visa apresentar métodos de identificação e prevenção da síndrome em atividades profissionais que apresentem condições de trabalho físicas, emocionais e psicológicas desgastantes (VARELLA, 2014), permitindo a antecipação através da aplicação das medidas preventivas e a rápida identificação dos sintomas pelo Engenheiro de Segurança no Trabalho para que o mesmo tome as medidas de encaminhamento para o Médico do Trabalho ou demais profissionais habilitados.

O estresse excessivo e prolongado denominado *burnout* é decorrente do estado de exaustão emocional, mental e físico do indivíduo, especialmente naqueles cuja profissão exige envolvimento interpessoal direto e intenso. Apresenta-se pela falta de motivação e interesse no desenvolvimento de suas atividades, a produtividade é reduzida e percebe-se a mudança no comportamento do sujeito, o qual se sente cada vez mais impotente, desesperado e ressentido (HELPGUIDE.ORG, 2014; VARELLA, 2014).

### 1.1 JUSTIFICATIVA

Os primeiros estudos relacionados ao *burnout* ou também denominada síndrome do esgotamento profissional (SEP), de acordo com Portaria 1339/GM de 18 de novembro de 1999 (BRASIL, 1999), iniciaram a partir da década de 70. O precursor foi médico e psicanalista americano Freudenberg, o qual em suas experiências profissionais sofreu pelas suas frustrações e dificuldades, o levando a exaustão física e mental. O estudioso a descreveu como um sentimento crônico de desânimo, apatia e despersonalização que atinge o trabalhador. E, em 1979, a síndrome de *burnout* foi registrada entre professores através de um estudo descritivo envolvendo este grupo de profissionais (JBEILI, 2008).

Apesar de atingir em média 4% da população economicamente ativa em todo o mundo, ainda é pouco conhecida. Observa-se maior incidência em mulheres com 40 anos de idade. A dupla jornada feminina, trabalho e afazeres domésticos, contribui diretamente para a percepção maior da síndrome no sexo feminino, demonstrando que ainda hoje as mulheres são mais pressionadas por questões biológicas e sociais (ALBERT EINSTEIN, 2013).



No Brasil, costuma ser mais incidente em profissionais da área de saúde (médico-enfermagem) e segurança, embora possa atingir qualquer profissional, os mais vulneráveis são os encarregados de cuidar, ou seja pessoas que trabalham em contato direto com outras. Assim como, pessoas que já possuem histórico de depressão, ansiedade ou aquelas que tem o trabalho como principal fonte de bem-estar, realização e autoestima (ALBERT EINSTEIN, 2013; JBEILI, 2008).

## 1.2 PROBLEMA DE PESQUISA

O alto nível de exigência e a grande competitividade no mercado de trabalho propicia maior vulnerabilidade aos trabalhadores, tornando-os mais exigentes e inseguros em suas profissões favorecendo o aumento da incidência da síndrome de *burnout*.

A ausência de conhecimento por parte dos Engenheiros de Segurança do Trabalho permite que os sintomas do *burnout* muitas vezes nem seja percebido, resultando em graves consequências ao trabalhador não somente no âmbito profissional, afetando também sua vida pessoal.

Considerando esta problemática, pretende-se responder a seguinte questão:

“Que ações preventivas e quais fatores de risco devem ser considerados na identificação do *burnout* pelo Engenheiro de Segurança do Trabalho?”

## 1.3 HIPÓTESES

A existência de literatura técnica relacionada a temática da monografia torna possível a elaboração de um manual com proposta de condutas, o qual juntamente com a aplicação do questionário direciona ao Engenheiro de Segurança do Trabalho para a tomada de medidas preventivas e identificativas dos sintomas da síndrome de *burnout*.

## 1.4 OBJETIVOS

### 1.4.1 Objetivo Geral

Esta monografia tem como objetivo geral direcionar o Engenheiro de Segurança do Trabalho na identificação e prevenção dos sintomas do *burnout* através da elaboração de um

manual com proposta de condutas embasado na revisão da literatura e do questionário aplicado aos profissionais.

#### 1.4.2 Objetivos Específicos

Considerando o objetivo principal e o desenvolvimento da pesquisa, os objetivos específicos são:

- a) explorar e analisar na revisão da literatura, os conceitos básicos e as soluções que os autores pesquisados oferecem com relação ao tratamento preventivo, paliativo e curativo da síndrome;
- b) analisar os dados apresentados no questionário;
- c) indicar ao Engenheiros de Segurança do Trabalho atitudes e comportamentos que facilitam a identificação dos sintomas da síndrome e a implementação de medidas preventivas para a mesma.

#### 1.5 LIMITAÇÕES DO TRABALHO

Este trabalho elabora uma proposta de condutas a serem seguidas por Engenheiros de Segurança do Trabalho com procedimentos e métodos visando a identificação e prevenção dos sintomas do *burnout*, mas não faz a aplicação da proposta.

Esta monografia não tem por finalidade esgotar os assuntos relacionados a síndrome, mas sim fornecer referenciais para prevenção e identificação dos sintomas a serem aplicados pelos Engenheiros de Segurança do Trabalho.

#### 1.6 ESTRUTURA DA MONOGRAFIA

Esta monografia está dividida em cinco capítulos. Neste primeiro capítulo de introdução, é apresentada a justificativa para o assunto a ser tratado e o problema proposto, demonstrando os objetivos e hipóteses. Em seguida as limitações do trabalho são definidas.

No segundo capítulo é apresentada a revisão bibliográfica focada nos objetivos da pesquisa. Neste capítulo são apresentadas referências teóricas, como histórico e conceito da síndrome de *burnout*, a diferenciação entre a síndrome e o stress, suas causas, sintomas, tratamento e ainda as medidas preventivas na tentativa de concentrar todos os dados de relevância do tema.

O terceiro capítulo descreve a metodologia da pesquisa utilizada e a mesma é detalhada, incluindo: estrutura geral; etapas da realização da pesquisa; procedimentos adotados para a coleta e análise dos dados. Descrevendo minuciosamente seu processo e objetivos relacionados ao levantamento das informações apresentadas no referencial teórico.

No quarto capítulo é apresentada a análise dos resultados, descrevendo de acordo com as informações extraídas do questionário e do referencial teórico os sintomas e as medidas preventivas que o Engenheiro de Segurança do Trabalho pode respectivamente identificar e aplicar.

O trabalho é concluído no quinto capítulo no qual é demonstrado de forma sintetizada o conhecimento adquirido e; de forma mais abrangente, o trabalho e todas suas etapas.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

*Burnout* pode ser o resultado de *stress* rigoroso, mas não é o mesmo que o excesso de *stress*. O *stress*, em geral, envolve muitas pressões que exigem muito do indivíduo fisicamente e psicologicamente. Pessoas estressadas ainda podem imaginar que caso tenham tudo sob controle irão se sentir melhor (HELPGUIDE.ORG, 2014). No Quadro 1 estão apresentadas as características do *stress* e a síndrome de *burnout*.

*Burnout*, por outro lado, é sobre não se sentir suficiente. Grande parte dos sintomas do *burnout* também são comuns nos casos de *stress* convencional, que se mostra por atitudes negativas e grosseiras em relação às pessoas atendidas no ambiente de trabalho e que por vezes se estende também aos colegas, amigos e familiares. Diferentemente do *stress*, na síndrome, a pessoa se sente vazia, desprovida de motivação e de carinho. Pessoas que sofrem da síndrome muitas vezes não veem nenhuma esperança de mudança positiva em suas situações. Se o estresse excessivo é como um afogamento nas responsabilidades, o *burnout* caracteriza-se como se tudo tivesse secado. Enquanto o indivíduo está geralmente ciente de estar sob um monte de *stress*, no *burnout* nem sempre percebe quando isso acontece (HELPGUIDE.ORG, 2014; CONHEÇA ..., 2014). No caso da síndrome é importante ressaltar que o problema é sempre relativo ao mundo do trabalho. O *burnout* afeta especialmente aqueles profissionais obrigados a manter contato próximo com outros indivíduos e dos quais se espera uma atitude, no mínimo, solidária com a causa alheia (CONHEÇA ..., 2014).

STRESS	SÍNDROME DE BURNOUT
Caracteriza-se pelo excesso de engajamento.	Caracteriza-se pela falta de engajamento.
As emoções são exageradas.	As emoções são atenuadas.
Produz sensação de urgência e hiperatividade.	Produz sensação de falta de amparo e esperança.
Perda de energia.	Perda de motivação, ideais e esperança.
Propicia transtornos de ansiedade.	Propicia o desapego e a depressão.
Dano primário físico.	Dano primário emocional.
Pode ocasionar morte prematura.	Pode tornar a vida insignificante e parecer que não vale a pena viver.

Quadro 1 – Características do *stress* e síndrome de *burnout*

Fonte: Helpguide.org, 2014

## 2.1 HISTÓRICO E DEFINIÇÃO

De acordo com Varella (2014): a síndrome de *burnout*, ou síndrome do esgotamento profissional, é um distúrbio psíquico descrito em 1974 por Freudenberger, um médico americano. O transtorno está registrado no Grupo V (transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho) da CID-10 (Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde) conforme consta na Portaria nº 1339/99 (BRASIL, 1999).

Embora já se venha falando sobre o assunto há décadas, no Brasil as discussões em torno da síndrome tornaram-se mais fortes nos últimos anos (ALBERT EINSTEIN, 2009). Ainda pouco conhecida, atinge, em média, 4% da população economicamente ativa em todo o mundo, sendo mais prevalente por volta dos 40 anos e entre as mulheres. Elas são mais pressionadas por razões biológicas, mas também por questões sociais, já que geralmente também são cobradas pelo bom funcionamento do lar (ALBERT EINSTEIN, 2013).

As mudanças tecnológicas e o conseqüente aumento da produtividade e lucratividade, trouxeram impactos à saúde do trabalhador, mais notadamente na esfera física e psíquica. A síndrome de *burnout* tem sido apontada na literatura como uma nova enfermidade, relacionada às mudanças introduzidas no mundo do trabalho. Uma análise demonstrou haver um certo consenso quanto a conceituação do *burnout*, sua forma de manifestar-se e maneiras de prevenir, porém há uma razoável diversificação em termos das abordagens teóricas, não parecendo haver uma integração entre as mesmas (GRANGEIRO; ALENCAR; BARRETO, 2008).

O termo *burnout* tem origem na língua inglesa, a partir da união de dois termos: *burn* e *out*, que respectivamente significam queimar e fora. A união dos termos é melhor traduzida por algo como “ser consumido pelo fogo” (FERRARI, 2014). A partir da década de 80, autores como Maslach e Jackson (1981 apud CODO; VASQUES-MENEZES, 2014) passaram a usar esse termo para designar a síndrome como uma reação à tensão emocional crônica gerada a partir do contato direto e excessivo com outros seres humanos, particularmente quando estes estão preocupados ou com problemas. Cuidar exige tensão emocional constante, atenção perene; grandes responsabilidades espreitam o profissional a cada gesto no trabalho. O trabalhador se envolve afetivamente com os seus clientes, se desgasta e, num extremo, desiste, não aguenta mais, entra em *burnout*. A síndrome é entendida como um conceito multidimensional que envolve três componentes:

Exaustão Emocional – situação em que os trabalhadores sentem que não podem dar mais de si mesmos a nível afetivo. Percebem esgotada a energia e os recursos emocionais próprios, devido ao contato diário com os problemas.

Despersonalização – desenvolvimento de sentimentos e atitudes negativas e de cinismo às pessoas destinatárias do trabalho (usuários / clientes) – endurecimento afetivo, ‘coisificação’ da relação.

Falta de envolvimento pessoal no trabalho – tendência de uma ‘evolução negativa’ no trabalho, afetando a habilidade para realização do trabalho e o atendimento, ou contato com as pessoas usuárias do trabalho, bem como com a organização.

A definição ainda não é um conceito fechado, mas pode ser considerado como um estado de exaustão emocional, mental e físico causado pelo estresse excessivo e prolongado, ligado ao trabalho (FERRARI, 2014; HELPGUIDE.ORG, 2014).

Ela ocorre quando a pessoa se sente sobrecarregada e incapaz de atender às demandas constantes. Como o *stress* continua, começa a perder o interesse ou a motivação que o levou a assumir um determinado papel, de forma que as coisas já não o importam mais e qualquer esforço lhe parece ser inútil. O desgaste emocional danifica os aspectos físicos e emocionais da pessoa. (HELPGUIDE.ORG, 2014; CODO; VASQUES-MENEZES, 2014; ALBERT EINSTEIN, 2009)

Caracterizada por ser o ponto máximo do *stress* profissional, pode ser encontrada em qualquer profissão, mas em especial nos trabalhos que exijam envolvimento interpessoal direto e intenso em que há impacto na vida de outras pessoas. Afeta principalmente, profissionais da área de serviços (educação, saúde, assistência social, recursos humanos, agentes penitenciários, bombeiros, policiais e mulheres que enfrentam dupla jornada correm risco maior de desenvolver o transtorno) (ALBERT EINSTEIN, 2009; CODO; VASQUES-MENEZES, 2014).

Outras características que podem incentivar a síndrome são: idealismo elevado, excesso de dedicação, alta motivação, perfeccionismo, rigidez (CONHEÇA ..., 2014).

Em um momento inicial, a principal característica é a dedicação extrema à atividade profissional, identificada muitas vezes por horas extras em excesso. Para isso, negligencia-se a vida pessoal, reduzindo o convívio familiar e o interesse em possíveis hobbies ou outras atividades prazerosas, até passar a uma dedicação quase exclusiva ao trabalho (ALBERT EINSTEIN, 2013).

A correria do dia a dia, as relações entre chefes e subordinados, a sobrecarga de tarefas e a pressão institucional compõem uma rotina extenuante. Com o isolamento social, a exaustão tende a se intensificar e o quadro piora. “Nesse momento, a pessoa percebe que tem algo errado, já que não consegue mais se organizar, fica mais intolerante e perde a empatia com os outros. Nada a atrai. No trabalho, sente-se exaurida e não tem válvula de escape”, relata Ana Merzel

Kernkraut, psicóloga coordenadora do Núcleo de Medicina Psicossomática e Psiquiatria do Einstein. “O que começa com a exigência de uma grande dedicação vai culminar em falta de interesse, perda de sentido e desligamento emocional do trabalho. E isso se estende também à vida pessoal”, completa a Dra. Mara Fernandes Maranhão, psiquiatra do Einstein (ALBERT EINSTEIN, 2013).

A síndrome, como grande parte das condições psíquicas relacionadas ao trabalho, não se instala repentinamente. Ela aparece de forma silenciosa e pode progredir por vários anos consecutivos, passando de um mal-estar geral para um forte sentimento de exaustão. Em geral, os primeiros a observarem as alterações no indivíduo são os familiares, que chamam a atenção para certa mudança de comportamento (ALBERT EINSTEIN, 2013).

Pessoas que já têm histórico de depressão ou ansiedade são mais vulneráveis, assim como, aquelas que tem o trabalho como a principal fonte de bem-estar, realização e autoestima (ALBERT EINSTEIN, 2013).

Alguns autores afirmam que a denominação deve levar em conta a questão da exaustão emocional, outros autores afirmam que essa síndrome é uma resposta inadequada do sujeito diante de uma situação de estresse crônico (FERRARI, 2014).

O profissional tem direito a afastar-se do trabalho assim que for diagnosticada a síndrome. É preciso que as empresas se conscientizem da urgência de reavaliar a cultura de exigir dos funcionários metas, às vezes, impossíveis para um ser humano (CONHEÇA ..., 2014).

## 2.2 CAUSAS

As causas da síndrome de *burnout* compreendem um quadro multidimensional de fatores individuais e ambientais, que estão ligadas a uma percepção de desvalorização profissional (FERRARI, 2014). O trabalho, que deveria ser uma fonte de alegria e realização, torna-se, cada vez mais, um fator de *stress* (TELES, 1993). Isso significa que não se pode reduzir a causa a fatores individuais como a personalidade ou algum tipo de propensão genética, apesar destas também influenciarem na incidência da síndrome. O ambiente de trabalho e as condições de realização podem também determinar o adoecimento ou não do sujeito (FERRARI, 2014).

Problemas de relacionamento com colegas, clientes e chefes, a falta de cooperação entre funcionários, de equilíbrio entre a vida profissional e a pessoal e também de autonomia são grandes causadores do nível máximo de stress. Fortes candidatos são aqueles conhecidos como

*workaholics*, que se identificam bastante com o trabalho, vivem para ele e têm níveis de exigência muito altos (ALBERT EINSTEIN, 2009).

Com base na afirmação anterior, as pessoas mais propensas ao desenvolvimento do *burnout*, são aquelas que possuem como características pessoais o perfeccionismo, viver sempre na “via expressa”, e a síndrome do super-humano. Cada uma está associada ao desempenho máximo de alguma maneira e é fácil se deparar com algumas delas, pois a maioria das empresas e muitas famílias premiam e incentivam estes comportamentos. A curto prazo todos eles podem gerar o desempenho máximo, mas a longo prazo são armadilhas para o esgotamento (MCGEE-COOPER; TRAMMELL; LAU, 1997, p. 133).

A idade do indivíduo também é um fator que pode influenciar no aumento da probabilidade de incidência da síndrome, segundo Hoffmann (1998 apud LIPP, 2005), deve-se levar em conta que a idade possibilita reações diferentes aos eventos estressores da vida.

Com relação ao sexo, homens e mulheres não só diferem em características biológicas, mas também na variedade de papéis que desempenham socialmente. Assim, a interação entre os papéis sociais e o eventos negativos da vida podem produzir resultados diferentes nas respostas de *stress* (LIPP, 2005).

Kenney (2000 apud LIPP, 2005) comparou estressores, traços de personalidade e problemas de saúde por faixa etária em mulheres, concluindo que as mulheres jovens (18 a 29 anos) e de meia-idade (30 a 45 anos) eram as mais estressadas em razão das demandas nas diversas atuações como esposa, mãe, responsável por pais idosos, trabalhadora e sem suporte físico e emocional de seu parceiro, com essas dificuldades do trabalho e familiares contribuindo para seus problemas de saúde.

Já a ocupação não demonstra interferir como causa, se o indivíduo é executivo, se é o patrão, o dono do capital, sua cabeça vira um computador que trabalha dia e noite, buscando maior eficiência na empresa, menos custos, mais lucro. Se, pelo contrário, é empregado, nunca está satisfeito com o que ganha, acha que está sendo explorado, não se sente livre porque tem sempre que fazer as coisas como são programadas por outros, é obrigado a fazer horas extras para ganhar mais um pouco, leva trabalho para casa, vende férias, entre outros (TELES, 1993, p. 59).

Desta forma, qualquer pessoa que se sinta sobrecarregada e desvalorizada está em risco de esgotamento, do trabalhador de escritório ao trabalhador que não tenha tido um período de férias ou um aumento de salário ou, até mesmo, a dona-de-casa, exausta lutando com a pesada responsabilidade de cuidar dos filhos e do trabalho doméstico (HELPGUIDE.ORG, 2014).



São raríssimas as pessoas que trabalham naquilo que gostam, sentem alegria no que fazem e não se deixam dominar pela compulsão do trabalho. Existe muita gente que, desejando fugir de uma série de coisas, inclusive de seus conflitos inconscientes e de sua ansiedade, trabalha num ritmo acelerado, numa verdadeira compulsão (TELES, 1993, p. 60). O que se faz no tempo livre e a forma de encarar o mundo pode ter um grande papel na ocorrência da síndrome (HELPGUIDE.ORG, 2014).

### 2.3 SINTOMAS

Os sintomas podem variar de pessoa para pessoa, existem aproximadamente 130 sintomas da síndrome de *burnout* (FRAZÃO, 2014). De um modo geral, o sintoma típico da síndrome é a sensação de esgotamento físico e emocional que se reflete em atitudes negativas, como ausências no trabalho, agressividade, isolamento, mudanças bruscas de humor, irritabilidade, dificuldade de concentração, lapsos de memória, ansiedade, depressão, pessimismo, baixa autoestima (VARELLA, 2014). Além destes, a falta de energia, entusiasmo, motivação, ideias, alegria, satisfação, interesse, sonhos, concentração e autoconfiança complementam o quadro.

Cada um apresenta os seus próprios sintomas, mas deve-se destacar:

- a) Indisposição para agradar ou ser agradado;
- b) Desejo de alguma coisa que não se sabe o que é;
- c) Atitudes negativas em relação à vida e a si próprio;
- d) Sensação de que dará muito trabalho e gastará muita energia para fazer aquilo que antes parecia ser divertido;
- e) Sensação de estar preso em uma esteira rolante;
- f) Sensação de estar sempre carregando uma cruz;
- g) Excesso de coisas para fazer e pouco tempo para se dedicar a elas.

A mentalidade de vítima é um sintoma clássico de esgotamento, além da síndrome do “eu não quero”: “eu não quero ir para o trabalho”, “não consigo pensar em nada divertido”, “não quero fazer minhas tarefas ou ver amigos” (MCGEE-COOPER; TRAMMELL; LAU, 1997, p. 131).

As manifestações físicas associadas a síndrome são: dor de cabeça, enxaqueca, cansaço, sudorese, palpitação, pressão alta, dores musculares, insônia, crises de asma, distúrbios gastrintestinais (VARELLA, 2014). Em mulheres, as alterações no ciclo menstrual são um sintoma físico importante (FERRARI, 2014).

Com relação aos sintomas denominados disfuncionais, destaca-se pelo menos três deles:

- a) Sexualidade, o indivíduo perde o interesse pelo sexo ou se sente insatisfeito por mais que experimente;
- b) Apetite, a pessoa perde o interesse pela comida ou sente a necessidade de ingerir muitas calorias, principalmente o que engorda e é pouco nutritivo. Novamente a pessoa come sem se sentir satisfeita e; (MCGEE-COOPER; TRAMMELL; LAU, 1997, p. 130);
- c) Sono, o indivíduo não consegue dormir ou dorme demais, usando o sono como uma fuga da vida pela qual perdeu o interesse. A pessoa acorda cansada e inquieta.

Essa soma de mal-estares pode levar ao alcoolismo, ao uso de drogas e até mesmo ao suicídio. No dia-a-dia, a pessoa fica ainda arredia, passa a ser irônica, cínica e a produtividade cai. Muitas vezes, o profissional acredita que a melhor opção seja tirar férias; entretanto, quando volta, descansado, retoma a postura anterior. Há casos de pessoas que saíram de férias, descansaram e estavam bem, mas, ao voltar ao trabalho, apresentaram os sintomas novamente (ALBERT EINSTEIN, 2009).

Um segundo efeito secundário do esgotamento é o controle pouco saudável. Quando o indivíduo se recusa a assumir a responsabilidade pelo próprio comportamento, fica exausto e perde a paciência; explode e acha justificativas para estabelecer limites punitivos para os outros.

É crucial perceber que o esgotamento não é uma coisa que acontece apenas uma vez na vida. Ele pode tomar conta do indivíduo várias vezes. Se aprendermos a reconhecer os sintomas, é possível controlá-los antes que faça grandes danos e recuperar rapidamente o equilíbrio (MCGEE-COOPER; TRAMMELL; LAU, 1997, p. 132).

## 2.4 TRATAMENTO

Para um tratamento eficaz, é importante ressaltar a relevância de um diagnóstico realizado de maneira competente, para que não se cometam erros, como a confusão entre *burnout* e depressão, bastante comum nos estágios iniciais, pela similaridade de sintomas (FERRARI, 2014). O ideal é procurar um especialista no tema e fazer exames psicológicos.

Para sua detecção, deve-se fazer um exame minucioso e analisar se os problemas enfrentados estão relacionados ao ambiente de trabalho ou à profissão. É necessário avaliar se é o ambiente profissional que causa o *stress* ou se são as atitudes da própria pessoa que passam a ser o estopim (ALBERT EINSTEIN, 2009).

Assim como a grande maioria dos casos de adoecimento psicológico com consequências de somatização (são os problemas de saúde que ocorrem devido a causas mentais e emocionais), o tratamento da síndrome de *burnout* deve compreender uma estratégia multidisciplinar: farmacológico, psicoterapêutico e médico (FERRARI, 2014).

Com relação ao uso de medicamentos, o tratamento normalmente associa-se a antidepressivos e ansiolíticos (FERRARI, 2014). Os mais utilizados são os anti-depressivos, que tendem a diminuir a sensação de inferioridade e de incapacidade, que são os principais sintomas manifestados pelos portadores da síndrome de *burnout* (FRAZÃO, 2014).

A psicoterapia é determinante, pois o terapeuta ajuda o paciente a ultrapassar as crises, através da orientação do indivíduo e de sua família, potencializa os efeitos do uso de medicamentos através da ressignificação e da retomada dos sentidos da história de vida do sujeito. As terapias podem ser em grupos, incluindo aulas de dança e teatro que proporcionam ao indivíduo a troca de experiências, o autoconhecimento, maior segurança e o convívio social. Além desses, o acompanhamento médico e a alteração de hábitos são dimensões importantes, como atividade física regular e exercícios de relaxamento, os quais também ajudam a controlar os sintomas (FRAZÃO, 2014; FERRARI, 2014; VARELLA, 2014).

Para Helpguide.org (2014), o processo de tratamento do *burnout* pode ser resumido de acordo com a abordagem “Três R”:

- a) Reconhecer: prestar atenção aos sinais de alerta da síndrome;
- b) Reverter: desfazer o dano por meio do gerenciamento dos sintomas e busca de apoio;
- c) Resiliência: construção da capacidade de resistência ao *stress* por meio do cuidado da saúde física e emocional.

## 2.5 MEDIDAS PREVENTIVAS

As medidas preventivas relacionadas ao *burnout*, assim como o tratamento, precisam ser abordadas como problemas coletivos e organizacionais e não como um problema individual. Desta forma, podem ser categorizadas em três grupos principais: estratégias individuais, estratégias grupais e estratégias organizacionais (ALENCAR et al., 2013; GRANGEIRO; ALENCAR; BARRETO, 2008).

As estratégias individuais, de modo geral, referem-se à formação em resolução de problemas, assertividade, e gestão do tempo de maneira eficaz, formação e capacitação profissional, ou seja, tornar-se sempre competente no trabalho, estabelecer parâmetros, objetivos, participar de programas de combate ao *stress* (GIL-MONTE, 2003 apud ALENCAR

et al., 2013; GRANGEIRO; ALENCAR; BARRETO, 2008). Algumas outras medidas mais específicas podem ser consideradas, conforme Varella (2014) e Helpguide.org (2014):

- a) Não usar a falta de tempo como desculpa para não praticar exercícios físicos e não desfrutar momentos de descontração e lazer. Mudanças no estilo de vida podem ser a melhor forma de prevenir ou tratar a síndrome de *burnout*;
- b) Conscientizar-se de que o consumo de álcool e de outras drogas para afastar as crises de ansiedade e depressão não são um bom remédio para resolver o problema;
- c) Avaliar quanto as condições de trabalho estão interferindo na qualidade de vida e prejudicando a saúde física e mental. Avaliar também a possibilidade de propor nova dinâmica para as atividades diárias e objetivos profissionais;
- d) Começar o dia com um ritual de relaxamento, ao invés de saltar da cama assim que acordar, passar pelo menos quinze minutos meditando, escrevendo em um diário, fazendo alongamentos suaves, ou ler algo inspirador;
- e) Adotar uma alimentação saudável e hábitos de sono, quando o indivíduo come direito e descansa bastante, se tem a energia e resiliência para lidar com dificuldades e exigências da vida;
- f) Estabelecer limites, não sobrecarregar-se. Aprender a dizer "não" lembrando que dizer "não" permite que a pessoa diga "sim" para as coisas que realmente quer fazer;
- g) Fazer uma pausa diária de tecnologia. Definir uma hora todos os dias para se desligar completamente. Deixar de lado o computador portátil, desligar o telefone e interromper a verificação de e-mail;
- h) Alimentar o lado criativo. Criatividade é um poderoso antídoto para *burnout*. Experimentar algo novo, iniciar um projeto divertido, ou retomar um passatempo favorito. Escolher as atividades que nada têm a ver com o trabalho;
- i) Aprender a gerir o stress. Quando se está a caminho do *burnout*, a pessoa pode se sentir impotente. Aprender a gerir o stress pode ajudar a recuperar o equilíbrio;
- j) Tomar posições proativas ao invés de uma abordagem passiva para problemas no local de trabalho. A pessoa se sente menos impotente, caso a mesma afirme-se e expresse suas necessidades. Caso o indivíduo não tenha a autoridade ou recursos para resolver o problema, deve-se conversar com um superior;
- k) Esclarecer a descrição do trabalho. Perguntar ao chefe a descrição atualizada de deveres e responsabilidades do cargo. Apontar as funções exercidas que não estão de acordo com a descrição do trabalho;

- 1) Caso o aparecimento da síndrome pareça inevitável, deve-se fazer uma ruptura completa do trabalho. Sair de férias ou utilizar os dias de afastamento para recarregar as baterias e ter perspectiva.

As estratégias grupais consistem em buscar o apoio grupal juntamente com os colegas e supervisores. Deste modo, os indivíduos melhoram as suas capacidades, obtêm novas informações e apoio emocional ou outro tipo de ajuda (SHINN; MORCH, 1983 apud GRANGEIRO; ALENCAR; BARRETO, 2008; ALENCAR et al., 2013).

Já as organizacionais, são de extrema importância pois o problema está no contexto laboral, compreendem relacionar as estratégias individuais e grupais para que estas sejam eficazes no contexto organizacional. Melhorar o clima organizacional, através de programas de socialização para prevenir o choque com a realidade e implantação de sistemas de avaliação que concedam aos profissionais um papel ativo e de participação nas decisões laborais. Proporcionar condições de trabalho atrativas e gratificantes, modificar os métodos de prestação de cuidados, reconhecer a necessidade de educação permanente e investir no aperfeiçoamento profissional (por exemplo, formação em assertividade), dar suporte social às equipas e fomentar a sua participação nas decisões, entre outros (GRANGEIRO; ALENCAR; BARRETO, 2008; ALENCAR et al., 2013).

Entretanto, Phillips (1984 apud GRANGEIRO; ALENCAR; BARRETO, 2008) assevera que a primeira medida para evitar a síndrome de *burnout* é conhecer suas manifestações.

## 2.6 FERRAMENTA PARA IDENTIFICAÇÃO DA SÍNDROME DE BURNOUT: MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)

Uma importante ferramenta desenvolvida por Maslach pode ser aplicada como complemento para identificação da síndrome de *burnout*. O diagnóstico definitivo é de responsabilidade do Médico do Trabalho e demais profissionais habilitados, porém pode auxiliar o Engenheiro de Segurança do Trabalho a tomar as devidas providências para o encaminhamento do funcionário.

As dezesseis respostas do questionário (Quadro 2) devem ser assinaladas de acordo com o Quadro 3.

DECLARAÇÕES	PONTUAÇÃO							FAIXA DE BURNOUT
	0	1	2	3	4	5	6	
1. Sinto-me emocionalmente esgotado com o meu trabalho	0	1	2	3	4	5	6	EE
2. Sinto-me esgotado no final de um dia de trabalho.	0	1	2	3	4	5	6	
3. Sinto-me cansado quando me levanto pela manhã e preciso encarar outro dia de trabalho.	0	1	2	3	4	5	6	
4. Trabalhar o dia todo é realmente motivo de tensão pra mim.	0	1	2	3	4	5	6	
5. Sinto-me acabado por causa do meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6	
6. Só desejo fazer meu trabalho e não ser incomodado.	0	1	2	3	4	5	6	
7. Tornei-me menos interessado no meu trabalho desde que assumi este cargo.	0	1	2	3	4	5	6	DP
8. Tornei-me menos entusiasmado com o meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6	
9. Tornei-me mais descrente sobre se o meu trabalho contribui para algo.	0	1	2	3	4	5	6	
10. Duvido da importância do meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6	
11. Sinto-me entusiasmado quando realizo algo no meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6	EPT
12. Realizei muitas coisas valiosas no meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6	
13. Posso efetivamente solucionar os problemas que surgem no meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6	
14. Sinto que estou dando uma contribuição efetiva para essa organização.	0	1	2	3	4	5	6	
15. Na minha opinião, sou bom no que faço.	0	1	2	3	4	5	6	
16. No meu trabalho, me sinto confiante de que sou eficiente e capaz de fazer com que as coisas aconteçam.	0	1	2	3	4	5	6	

Quadro 2 – Maslach Burnout Inventory (MBI)  
 Fonte: Ribeiro, [20--?]

	0	1	2	3	4	5	6
<b>FREQUÊNCIA</b>	Nunca	Uma vez ao ano ou menos	Uma vez ao mês ou menos	Algumas vezes durante o mês	Uma vez por semana	Algumas vezes durante a semana	Todos os dias

Quadro 3 – Frequência  
Fonte: Ribeiro, [20--?]

Ao preencher o questionário o funcionário deverá relacionar as sensações voltadas ao trabalho com o número de percepções apresentadas na tabela de frequência.

A verificação do resultado é subdividida de acordo com a exaustão emocional (EE), despersonalização (DP) e envolvimento pessoal no trabalho (EPT) sob o critério de baixo, médio e alto (Quadro 4).

<b>RESULTADOS</b>			
<b>DIMENSÃO</b>	<b>NÍVEL BAIXO</b>	<b>NÍVEL MÉDIO</b>	<b>NÍVEL ALTO</b>
Exaustão Emocional	<16	17 a 27	>28
Despersonalização	<5	06 a 10	>11
Baixa Realização profissional	>40	34 a 39	<33

Quadro 4 – Resultados  
Fonte: Ribeiro, [20--?]

### 3 METODOLOGIA

Há muitas razões que determinam a realização de uma pesquisa, podendo ser classificadas em dois grandes grupos: razões de ordem intelectual e razões de ordem prática. As primeiras decorrem do desejo de conhecer pela própria satisfação de conhecer. As últimas decorrem do desejo de conhecer com vistas a fazer algo de maneira mais eficiente ou eficaz (GIL, 2007, p. 17), sendo esta a principal intenção deste trabalho.

A pesquisa exploratória tem por objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema (GIL, 2007, p. 41), buscando maiores informações sobre o assunto de estudo (MARTINS, 1990, p. 23-24). Seu planejamento é bastante flexível, de modo que possibilite a consideração dos mais variados aspectos relativos ao fato estudado (GIL, 2007, p. 41; MARTINS, 1990, p. 24).

Considerando a tipologia de pesquisa descrita, durante o desenvolvimento do trabalho espera-se identificar e explorar, na literatura técnica, os conceitos básicos e as medidas preventivas, paliativas e curativas da síndrome que os autores oferecem. A partir das informações apresentadas e da aplicação do questionário, espera-se conduzir o Engenheiro de Segurança do Trabalho através da elaboração de um manual de condutas a indicação de procedimentos para identificação dos sintomas visando o rápido encaminhamento do funcionário ao Médico do Trabalho ou demais profissionais habilitados visando o tratamento precoce da síndrome para que os danos sejam minimizados. Espera-se indicar medidas preventivas que possam ser aplicadas no ambiente de trabalho pelo Engenheiro de Segurança.

A aplicação do questionário (Quadro 5) será necessária para avaliar o comportamento e a percepção do Engenheiro de Segurança do Trabalho com relação aos aspectos considerados na monografia e visa demonstrar a disponibilidade do profissional e a interação do mesmo com seus funcionários. Espera-se através da análise dos dados obtidos verificar os aspectos indicados como medidas identificativas e preventivas da síndrome de *burnout* e sua possível aplicação pelo profissional.



## Burnout - Percepção por parte do Engenheiro de Segurança do Trabalho

O estresse excessivo e prolongado denominado burnout é decorrente do estado de exaustão emocional, mental e físico do indivíduo, especialmente naqueles cuja profissão exige envolvimento interpessoal direto e intenso. Apresenta-se pela falta de motivação e interesse no desenvolvimento de suas atividades, a produtividade é reduzida e percebe-se a mudança no comportamento do sujeito, o qual se sente cada vez mais impotente, desesperado e ressentido.

\* Required

**Quanto tempo aproximadamente é disponibilizado para ficar em contato direto com os funcionários da empresa? \***

- Uma hora por dia
- Trinta minutos por dia
- Uma hora por semana
- Duas horas por semana
- Trinta minutos por semana
- Em nenhum momento

**Este tempo é suficiente para conhecer cada funcionário percebendo particularidades de sua personalidade? \***

- Sim
- Não

**Neste período de tempo é possível notar quais comportamentos abaixo:**

- Agressividade
- Isolamento
- Mudanças bruscas de humor
- Irritabilidade
- Lapsos de memória
- Ansiedade
- Depressão
- Pessimismo
- Baixa autoestima
- Falta de ideias e interesse
- Atitudes negativas em relação a si mesmo
- Mentalidade de vítima
- Síndrome do "eu não quero"

**Das queixas abaixo quais delas são motivo para preocupação e encaminhamento para o Médico do Trabalho ou demais profissionais habilitados?**

- Dor de cabeça
- Sudorese
- Palpitação
- Pressão alta
- Enxaqueca
- Dores musculares
- Insônia
- Crises de asma
- Distúrbios gastrintestinais

**Seria possível perceber estes sintomas em conversas informais com os funcionários? \***

- Sim
- Não

**Das medidas preventivas abaixo quais delas já são aplicadas e quais poderiam ser implementadas na empresa visando o conforto e bem-estar do funcionário?**

- Programas de socialização visando melhorar o clima organizacional
- Sistemas de avaliação que concedam aos funcionários um papel ativo e de participação nas decisões laborais
- Condições de trabalho atrativas e gratificantes
- Possibilidade de educação permanente
- Possibilidade de aperfeiçoamento profissional
- Suporte social as equipes
- Estimular a tomada de decisões
- Aplicação de testes para verificação do estado físico e emocional do funcionário como, por exemplo o Maslach Burnout Inventory (MBI)

Submit

Never submit passwords through Google Forms.

100%: You made it.

Powered by  
Google Drive

This content is neither created nor endorsed by Google.  
Report Abuse - Terms of Service - Additional Terms

Quadro 5 – Questionário aplicado em Engenheiros de Segurança do Trabalho  
Fonte: O autor, 2014

### 3.1 ESCOLHA DA METODOLOGIA UTILIZADA

A pesquisa bibliográfica será desenvolvida com base na literatura nacional e internacional, envolvendo livros e artigos científicos, explorando os conceitos básicos e demais informações referentes ao *burnout* que os autores oferecem visando a tomada de medidas preventivas, paliativas e curativas.

O questionário (Quadro 5) desenvolvido é composto por seis questões de múltipla escolha e foi aplicado exclusivamente em Engenheiros de Segurança do Trabalho que atuam em empresas de médio e grande porte de diversas atividades. A ferramenta utilizada para elaboração e aplicação do questionário foi o *Google Forms*, o qual caracteriza-se pela facilidade de formatação e análise de resultados.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Neste capítulo será apresentado o resultado do questionário visando avaliar o comportamento e a percepção do Engenheiro de Segurança do Trabalho com relação aos aspectos considerados na monografia, analisando a disponibilidade do profissional e a interação do mesmo com seus funcionários. Posteriormente será apresentado em forma de manual de condutas, procedimentos e métodos visando a identificação e prevenção dos sintomas da síndrome de *burnout* a serem aplicados por Engenheiros de Segurança do Trabalho.

### 4.1 ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO APLICADO

O questionário desenvolvido foi aplicado por meio digital e respondido por trinta e sete Engenheiros de Segurança do Trabalho. Obteve-se como resultados:

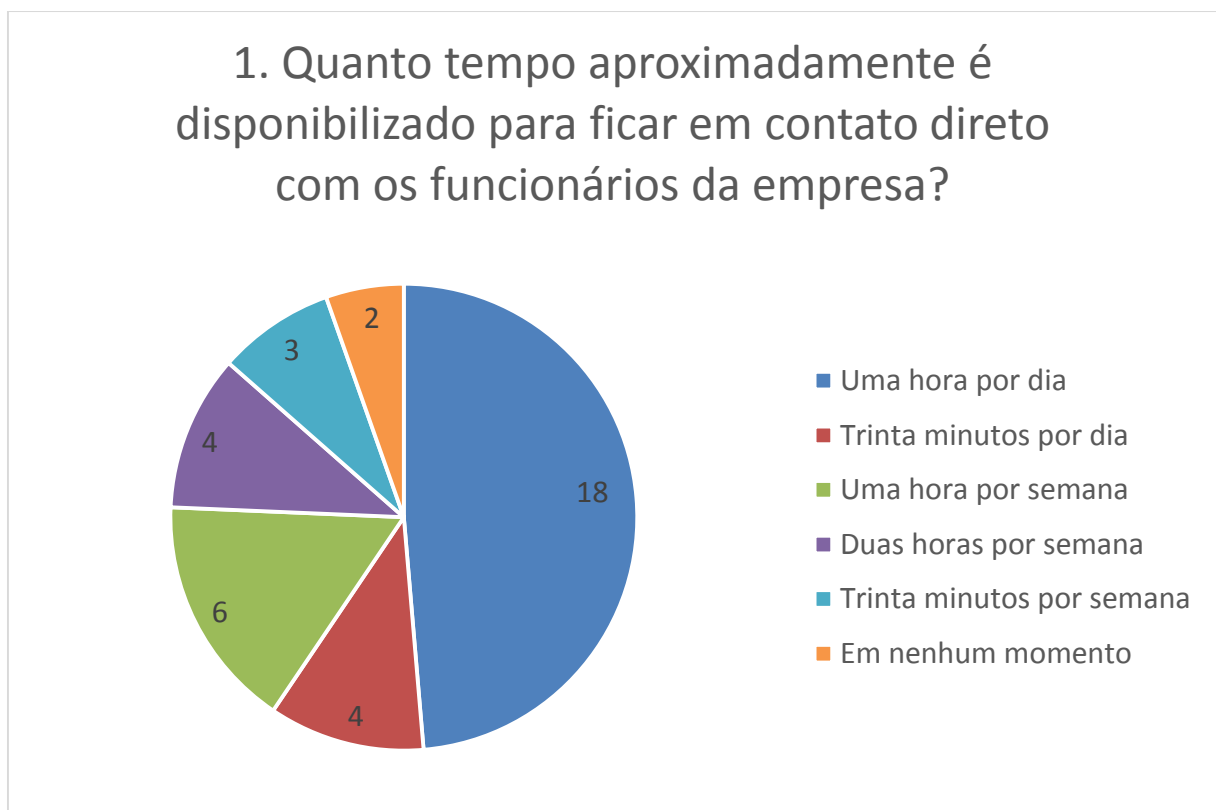


Gráfico 1 – Questão 01  
Fonte: O autor, 2014

2. Este tempo é suficiente para conhecer cada funcionário percebendo particularidades de sua personalidade?

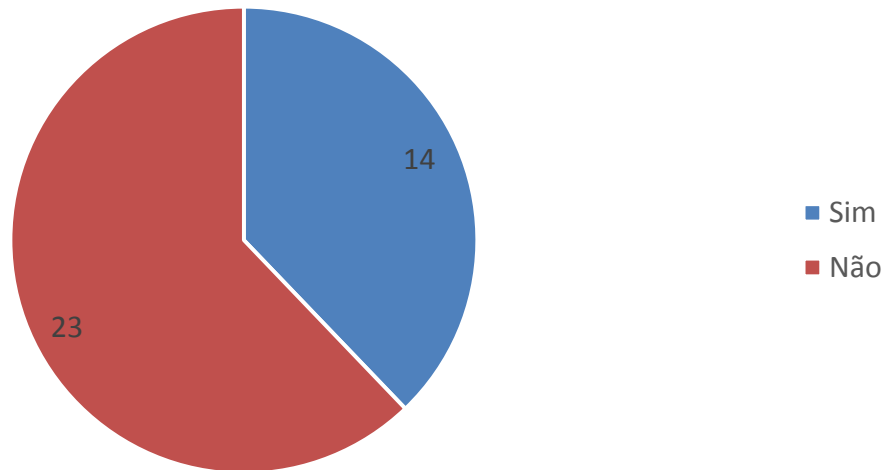


Gráfico 2 – Questão 02  
Fonte: O autor, 2014

No primeiro gráfico (Gráfico 1) percebe-se que a maior parte dos Engenheiros de Segurança do Trabalho que participaram respondendo o questionário passam pelo menos uma hora em contato com os funcionários da empresa resultando em 49% do total de interrogados.

O Gráfico 2 demonstra que 62% dos colaboradores da pesquisa acreditam que o tempo disponibilizado não é suficiente para conhecer e perceber as particularidades da personalidade dos funcionários.

Ao relacionar os dois gráficos (Gráfico 1 e Gráfico 2) observa-se que mesmo os que responderam dispor pelo menos uma hora por dia para estar em contato com os funcionários da empresa, ainda não é possível conhecer e perceber as particularidades da personalidade dos mesmos.

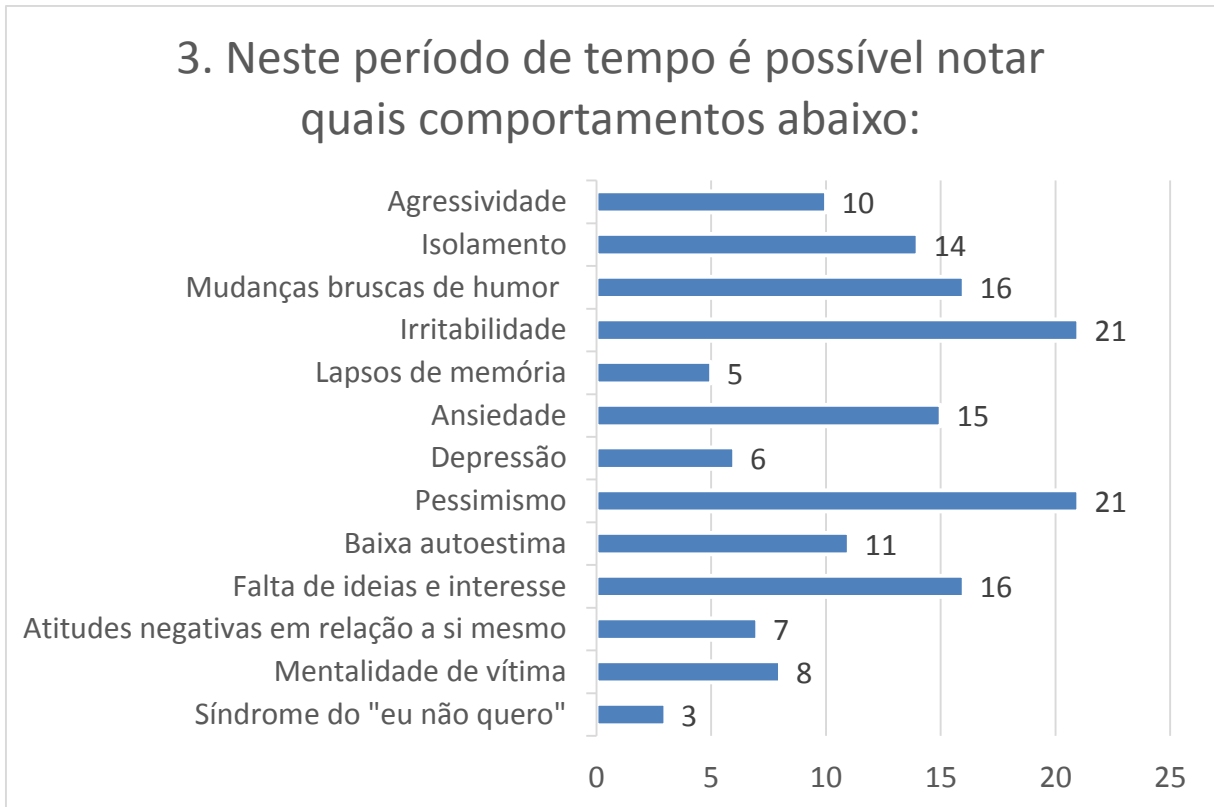


Gráfico 3 – Questão 03

Fonte: O autor, 2014

No Gráfico 3, percebe-se que mesmo grande parte dos Engenheiros acreditarem que o tempo disponibilizado para o contato direto com os funcionários não ser suficiente para conhecer e perceber as particularidades de sua personalidade, de um modo geral seria possível perceber os comportamentos citados, principalmente a irritabilidade e pessimismo, os quais foram marcados por 57% do total de colaboradores.

As queixas indicadas na questão quatro (Gráfico 4) referem-se aos sintomas físicos e em sua totalidade foram assinalados como motivo de preocupação e encaminhamento para o Médico do Trabalho e demais profissionais habilitados, sendo o mais relevante dor de cabeça, respondido por 65% dos interrogados e os menos relevantes, sudorese e insônia, por apenas 19% deles.

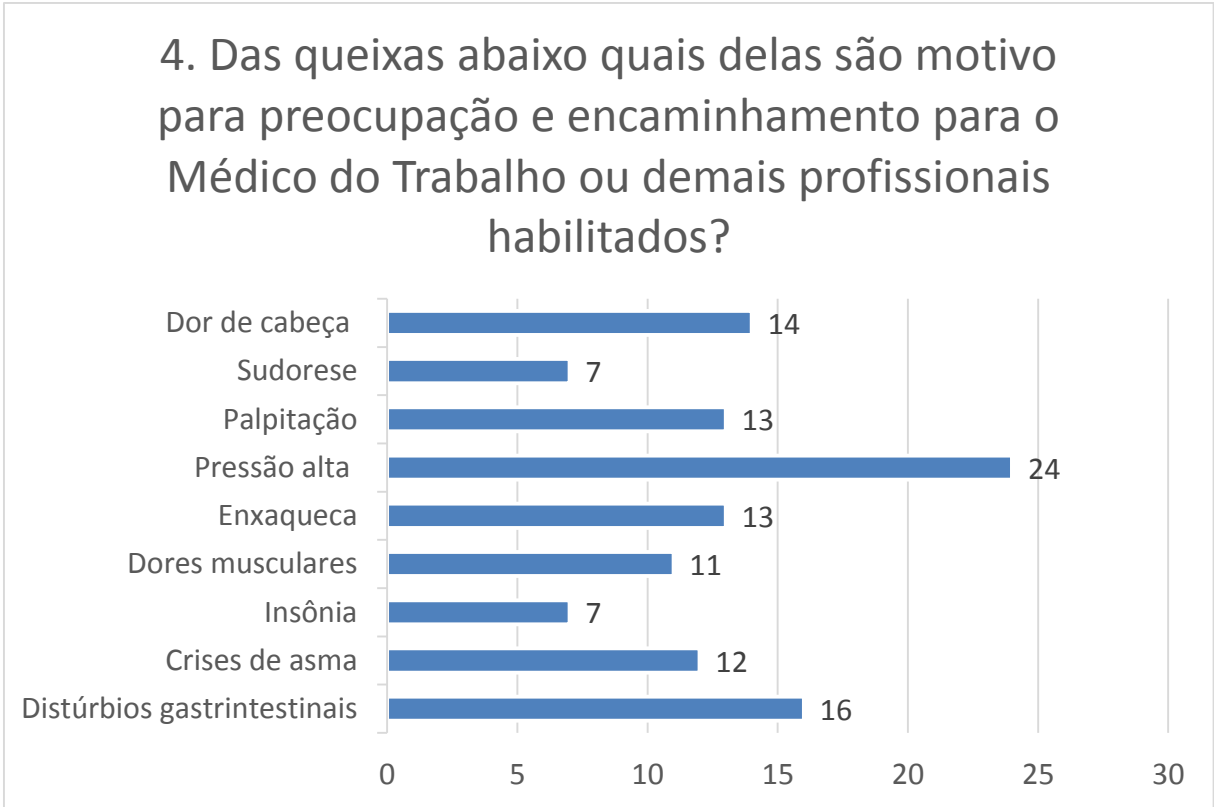


Gráfico 4 – Questão 04  
 Fonte: O autor, 2014

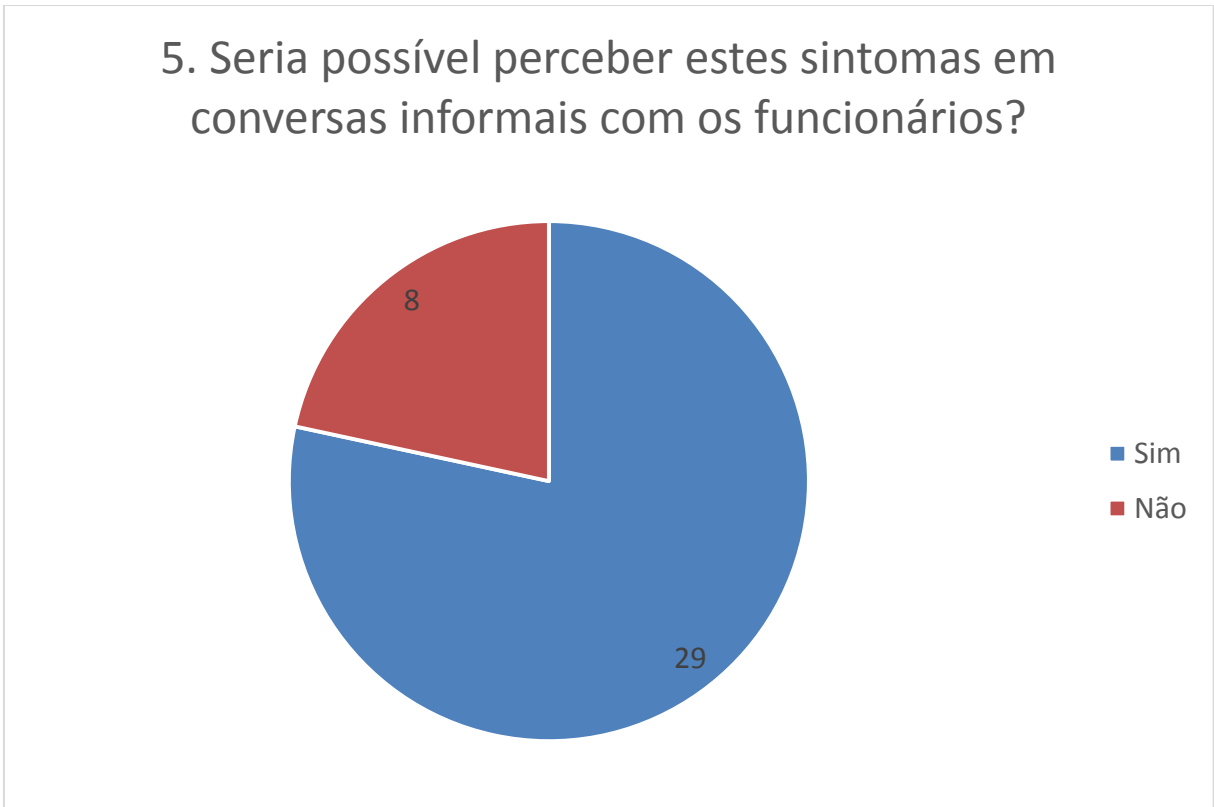


Gráfico 5 – Questão 05  
 Fonte: O autor, 2014

A grande maioria dos colaboradores (78%), acreditam que seria possível perceber os sintomas citados na questão quatro (Gráfico 4) em conversas informais com os funcionários da empresa.

Todas as medidas preventivas (Gráfico 6) foram assinaladas demonstrando que as mesmas já foram implementadas ou poderiam fazer parte do cotidiano da empresa. A opção referente as condições de trabalho atrativas e gratificantes se mostrou mais relevante resultando na marcação de 68% dos colaboradores.

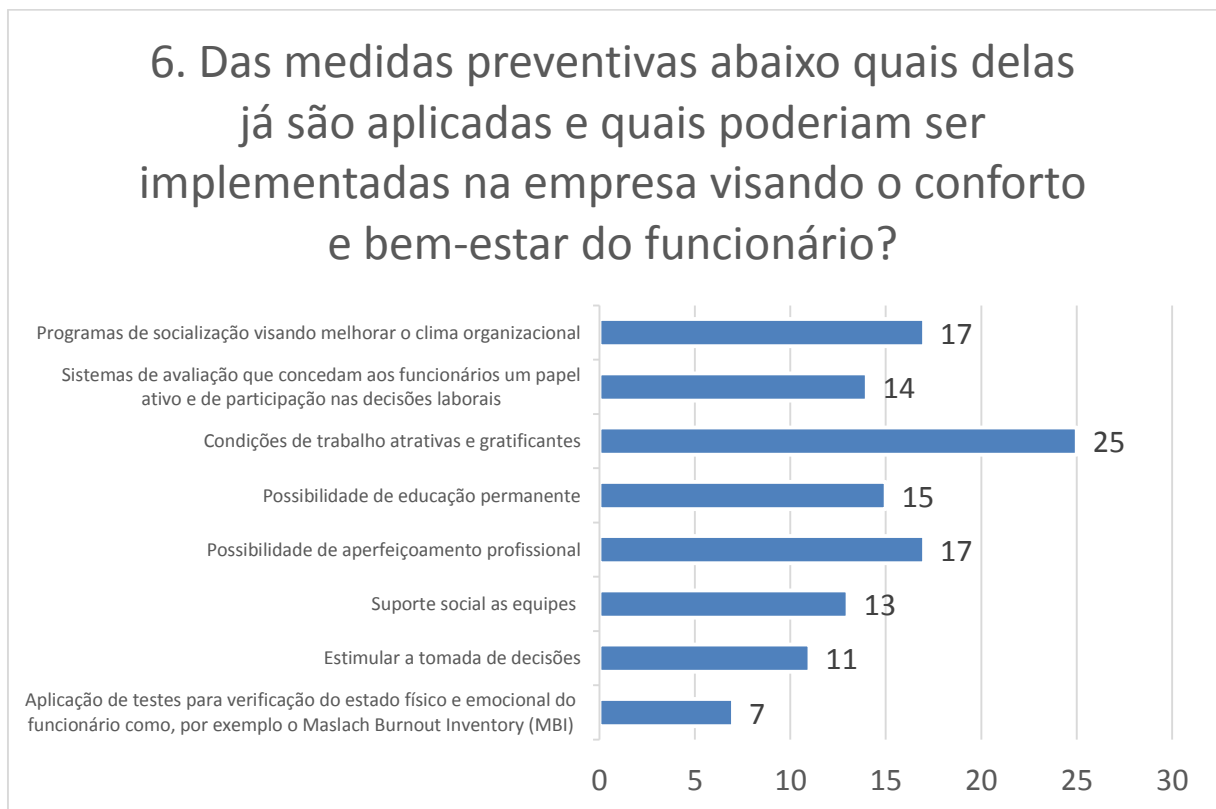


Gráfico 6 – Questão 06  
Fonte: O autor, 2014

## 4.2 MANUAL DE CONDUTAS - IDENTIFICAÇÃO DOS SINTOMAS

### 4.2.1 Identificação dos Sintomas Emocionais

Para identificação dos sintomas emocionais a proximidade do Engenheiro de Segurança do Trabalho com a equipe torna-se essencial, como demonstrado na análise do resultado do questionário, grande parte dos sintomas poderiam ser percebidos através da convivência do Engenheiro de Segurança do Trabalho com o funcionário.

Em situações cotidianas o Engenheiro com conhecimento prévio da síndrome de *burnout* pode identificar principalmente a presença dos seguintes sintomas emocionais:

- a) Irritabilidade;
- b) Pessimismo;
- c) Mudanças bruscas de humor;
- d) Falta de ideias e interesses;
- e) Ansiedade;
- f) Isolamento;
- g) Baixa autoestima;
- h) Agressividade;
- i) Mentalidade de vítima;
- j) Atitudes negativas em relação a si mesmo;
- k) Depressão;
- l) Lapsos de memória e;
- m) Síndrome do “eu não quero”.

Os sintomas emocionais acima foram ordenados conforme o resultado do questionário aplicado aos Engenheiros de Segurança do Trabalho de acordo com a facilidade de percepção de cada comportamento.

A identificação é facilitada se o Engenheiro de Segurança do Trabalho estiver próximo dos funcionários demonstrando interesse pelo seu dia-a-dia e observando seu comportamento diante das atitudes tomadas durante o desenvolvimento de suas atividades, nos momentos de descanso e em conversas entre colegas.

A relação próxima e observação permitem que o Engenheiro estabeleça parâmetros comparativos de comportamento facilitando a distinção entre situações isoladas como, por exemplo, uma briga entre funcionários, ou comportamentos a longo prazo.

Outro importante aspecto a ser considerado é o número de faltas no trabalho, por caracterizar-se como uma síndrome decorrente do esgotamento profissional, na literatura pesquisada, é um fator de alerta para o Engenheiro. Através de gráficos e planilhas o profissional consegue fazer comparativos para análise da mudança comportamental, por exemplo, um determinado funcionário que no ano anterior possuía um número mínimo de faltas no ano seguinte apresenta um número significativo em um curto período de tempo associado a um dos sintomas emocionais ou físicos.



#### 4.2.2 Identificação dos Sintomas Físicos

Assim como nos sintomas emocionais, o Engenheiro de Segurança do Trabalho deve estabelecer uma relação próxima com sua equipe para que os funcionários tenham a liberdade de apresentar suas queixas físicas, as quais não precisam ser expostas, necessariamente, em uma conversa formal, mas também durante bate-papos descontraídos e momentos de maior interação. Como demonstrado no questionário, 78% dos interrogados acreditam que seria possível perceber os sintomas citados em situações adversas de acordo com a seguinte ordem de relevância para preocupação e necessidade de encaminhamento para o Médico do Trabalho e demais profissionais habilitados:

- a) Pressão alta;
- b) Distúrbios gastrintestinais.
- c) Dor de cabeça;
- d) Palpitação;
- e) Enxaqueca;
- f) Crises de asma;
- g) Dores Musculares;
- h) Sudorese e;
- i) Insônia.

#### 4.3 MEDIDAS PREVENTIVAS

Com o objetivo de prevenir a síndrome de *burnout*, algumas medidas podem ser indicadas pelo Engenheiro de Segurança para implementação na empresa:

- a) Proporcionar condições de trabalho atrativas e gratificantes;
- b) Implementar programas de socialização visando melhorar o clima organizacional;
- c) Investir no aperfeiçoamento profissional;
- d) Reconhecer a necessidade de educação permanente;
- e) Implantação de sistemas de avaliação que concedam aos funcionários um papel ativo e de participação nas decisões laborais;
- f) Dar suporte social as equipes e;
- g) Fomentar suas decisões.
- h) Modificar os métodos de prestação de cuidados;

- i) Aplicar testes para verificação do estado físico e emocional do funcionário como, por exemplo, o Maslach Burnout Inventory (MBI).

As medidas acima foram ordenadas de acordo com a percepção dos Engenheiros de Segurança do Trabalho interrogados, demonstrando a possibilidade de implementação nas empresas.

Apesar de algumas empresas demonstrarem bastante resistência com relação a implementação de alternativas que prezem pelo conforto e bem-estar do funcionário, principalmente aquelas que envolvam algum tipo de investimento, algumas medidas preventivas relacionadas ao *burnout* apresentadas possuem como característica o baixo custo.

Cabe ao Engenheiro de Segurança do Trabalho apresentar as justificativas baseadas nos gastos com tratamento e prejuízos causados pela ausência de um funcionário, ao repassar para os demais setores da empresa, pode-se analisar a eficácia da implementação de alguns métodos, verificando se o número de faltas poderia ser reduzido e a produtividade consequentemente aumentada. As medidas ajudam a prevenir não só a síndrome, como também, favorecem a descontração e relaxamento, permitindo que ao retornar para suas atividades, o funcionário sintase mais disposto e motivado, tornando as horas trabalhadas mais bem-sucedidas e prazerosas.

## 5 CONCLUSÃO

A síndrome de *burnout* caracteriza-se pelos inúmeros sintomas apresentados e pela dificuldade de ser diagnosticada. A proximidade do Engenheiro de Segurança do Trabalho com os funcionários da empresa permite que muitos sintomas sejam identificados favorecendo o encaminhamento para o Médico do Trabalho e demais profissionais habilitados.

A redução ou delegação de atividades burocráticas permitiriam ao profissional dispor de mais tempo para interagir com os trabalhadores, observando seus comportamentos, prevenindo situações de risco e até mesmo direcionando para o Médico do Trabalho ou demais profissionais habilitados os funcionários que apresentem queixas ou sintomas que muitas vezes são desprezados, antecipando seu diagnóstico. Desta forma evita-se o agravamento dos sintomas e possibilita maior eficácia no tratamento, reduzindo a ausência do funcionário no trabalho.

As medidas preventivas indicadas e a apresentação dos sintomas contidos nesta monografia indicam a percepção dos Engenheiro de Segurança do Trabalho de acordo com a relevância e facilidade identificação e implementação.

Por fim, espera-se que conteúdo apresentado auxilie no desenvolvimento de pesquisas futuras, permitindo que profissionais não somente da área de Segurança do Trabalho, complementem o estudo através do desenvolvimento de técnicas de avaliação dos sintomas, métodos, atividades e oficinas para interação da equipe e técnicas de relaxamento visando facilitar ainda mais a identificação e prevenção do *burnout*.

## REFERÊNCIAS

- ALBERT EINSTEIN. **Entenda a síndrome de burnout**. 2013. Disponível em: <<http://www.einstein.br/einstein-saude/pagina-einstein/Paginas/entenda-a-sindrome-de-burnout.aspx>>. Acesso em: 02 abr. 2014.
- ALBERT EINSTEIN. **Síndrome de Burnout**. 2009. Disponível em: <<http://www.einstein.br/einstein-saude/em-dia-com-a-saude/Paginas/sindrome-de-burnout.aspx>>. Acesso em: 02 abr. 2014.
- FERRARI, Juliana Spinelli. **Síndrome de Burnout**. 2014. Disponível em: <<http://www.brasilecola.com/psicologia/sindrome-burnout.htm>>. Acesso em: 02 abr. 2014.
- AMADOR, Jéssika Correia et al. Síndrome de burnout em profissionais de enfermagem. **Revista OMNIA Saúde**, Adamantina (SP), v. 10, 2013. Suplemento (Encontro de Psicologia da FAI: práticas, saúde e evidências).
- BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria nº 1339/GM Em 18 de novembro de 1999**. Disponível em: <<http://dtr2001.saude.gov.br/sas/PORTARIAS/Port99/GM/GM-1339.html>>. Acesso em: 02 abr. 2014.
- CODO, Wanderley; VASQUES-MENEZES, Iône. **O que é Burnout?** 2014. Disponível em: <<http://portaldoprofessor.mec.gov.br/storage/jornaldoprofessor/midias/arq/Burnout.pdf>>. Acesso em: 02 abr. 2014.
- CONHEÇA as causas da síndrome de burnout: pessoas que sofrem com a Síndrome de Burnout consomem mais café, álcool e podem até tentar suicídio. 2014. Disponível em: <<http://www.hagah.com.br/especial/sc/qualidade-de-vida-sc/19,0,3333385,Conheca-as-causas-da-Sindrome-de-Burnout.html>>. Acesso em: 02 abr. 2014.
- DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. São Paulo: Cortez, 2012.
- FRAZÃO, Arthur. **Síndrome de Burnout**. 2014. Disponível em: <<http://www.tuasaude.com/sindrome-de-burnout/>>. Acesso em: 02 abr. 2014.
- GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- GRANGEIRO, Maria Vanessa Tavares; ALENCAR, Denyse Torquato de; BARRETO, Julyanne de Oliveira Paes. A síndrome de burnout: uma revisão da literatura. **Saúde Coletiva: Coletânea**, n. 2, nov. 2008. Disponível em: <<http://coletanea2008.no.comunidades.net/index.php?pagina=1225285076>>. Acesso em: 02 abr. 2014.
- HELPGUIDE.ORG. **Preventing Burnout**: signs, symptoms, causes, and coping strategies. 2014. Disponível em: <[http://www.helpguide.org/mental/burnout\\_signs\\_symptoms.htm](http://www.helpguide.org/mental/burnout_signs_symptoms.htm)>. Acesso em: 02 abr. 2014.

JBEILL, Chafic. **A síndrome do esgotamento profissional**. 2008. Disponível em: <<http://sosindromes.blogspot.com.br/2008/04/sndrome-do-esgotamento-profissional.html>>. Acesso em: 02 abr. 2014.

JERUSALINSKY, Alfredo et al. **O valor simbólico do trabalho: e o sujeito contemporâneo**. Porto Alegre: Artes e Ofícios, 2000. (Letra psicanalística).  
JUSBRASIL. **Art. 75 Regulamento da Previdência Social - Decreto 3048/99**. 2014. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/topicos/11750715/artigo-75-do-decreto-n-3048-de-06-de-maio-de-1999>>. Acesso em: 02 abr. 2014.

LIPP, Marilda Emmanuel Novaes (Org.). **Pesquisas sobre stress no Brasil: saúde, ocupações e grupos de risco**. Campinas, SP: Papirus, 1996.

LIPP, Marilda Emmanuel Novaes (organizadora). **Mecanismos neuropsicofisiológicos do stress: teoria e aplicações clínicas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2005.

MARTINS, Gilberto de Andrade. **Manual para elaboração de monografias**. São Paulo: Atlas, 1990.

MCGEE-COOPER, Ann; TRAMMELL, Duane; LAU, Barbara. **Você não precisa voltar do trabalho exausto: um programa para dar prazer, energia e equilíbrio à sua vida**. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

RIBEIRO, Maria Nazareth. **Teste 2: MBI -Maslach Burnout Inventory -General Survey**. [20--?]. Disponível em: <<http://www.nazarethribeiro.com/mbi.pdf>>. Acesso em: 02 abr. 2014.

TELES, Maria Luiza Silveira. **O que é stress**. São Paulo: Brasiliense, 1993. (Coleção primeiros passos; 275).

VARELLA, Drauzio. **Doenças e sintomas: síndrome de burnout**. 2014. Disponível em: <<http://drauziovarella.com.br/letras/s/sindrome-de-burnout/>>. Acesso em: 02 abr. 2014.