

PARA ALÉM DO BURNOUT: UMA REVISÃO NARRATIVA SOBRE PROFISSIONAIS QUE CONTINUAM A TRABALHAR APESAR DO ADOECIMENTO

*BEYOND BURNOUT: A NARRATIVE REVIEW ABOUT PROFESSIONALS WHO
CONTINUE TO WORK DESPITE THE ILLNESS*

Kélia Nascimento de Almeida Cordeiro¹
Paula Genoveva Magalhães Dias²
Ramyris Natayana Rodrigues de Oliveira³
Rita Rejane Paulino Pinto⁴
Talita Kimberly Dias Lima⁵
Jessica Layanne de Sousa Lima⁶

RESUMO

O *burnout* é um tema que tem ganhado espaço no meio laboral, sendo necessário aprofundar sua compreensão sobre a incidência e continuidade nas relações de trabalho. O presente artigo teve como objetivo analisar os motivos que levam o trabalhador a permanecer em ocupações que lhe causam adoecimento. Sendo assim, uma pesquisa bibliográfica foi realizada, verificando o porquê da permanência dos trabalhadores em contextos adoecedores. A partir dos resultados encontrados, conclui-se que continuar trabalhando em ambiente adoecedor vai além da fonte de renda e necessidade de se sentir útil, envolvendo também o medo e a insegurança de não conseguir um novo emprego ou a vinculação construída com as pessoas do ambiente laboral.

Palavras-chave: Trabalho. Adoecimento. Permanência.

ABSTRACT

Burnout is a topic that has gained ground in the workplace, and it is necessary to deepen its understanding of its incidence and continuity in work relationships. This article aimed to analyze the reasons that lead workers to remain in occupations that cause them to become ill. Therefore, a narrative review was carried out, verifying the reason for the permanence of workers in sickening contexts. Based on the results found, it is concluded that continuing to work in an unhealthy environment goes beyond the source of income and the need to feel useful, also involving the fear and insecurity of not getting a new job or the bond built with people in the environment.

Keywords: Job. Illness. Permanence.

¹Acadêmica de graduação em Psicologia do Centro Universitário Ateneu – Unidade Harmony. E-mail: kelianascimento787@gmail.com

²Acadêmica de graduação em Psicologia do Centro Universitário Ateneu – Unidade Harmony. E-mail: paullapam@gmail.com

³Acadêmica de graduação em Psicologia do Centro Universitário Ateneu – Unidade Harmony. E-mail: ramyrisnatayana.rds1@gmail.com

⁴Acadêmica de graduação em Psicologia do Centro Universitário Ateneu – Unidade Harmony. E-mail: repaulinop@gmail.com

⁵Acadêmica de graduação em Psicologia do Centro Universitário Ateneu – Unidade Harmony. E-mail: talitadiaslima@hotmail.com

⁶Mestra em Ciências Médicas. Docente do Curso de Psicologia do Centro Universitário Ateneu – Unidade Harmony. E-mail: jessica.lima@uniateneu.edu.br

1 INTRODUÇÃO

Quando se fala do sujeito nas organizações de trabalho, pode-se observar que sua experiência nunca foi fácil. A correlação do trabalho como divindade, a escravidão com seu caráter humilhante e degradante cooperaram de maneira significativa para confundir os pensamentos dos sujeitos sobre sua função com a organização do seu trabalho e como ele era desempenhado. Desse modo, contribuiu-se para um processo de esquecimento de identidade e aumento de patologias ligadas ao cumprimento de suas atividades no exercício de sua função (OLIVEIRA, 2019).

No contexto atual, observa-se que o trabalho tem ocupado um grande espaço na vida das pessoas. Desse modo pode-se ressaltar que, com um mercado de trabalho globalizado e mais competitivo, os trabalhadores são obrigados a darem o máximo de si, ocasionando assim um elevado nível de estresse (SILVA, 2014). Imerso nesse ambiente, o trabalhador pode ser acometido pelo *burnout*, nomeado pelo CID-11 (2019) como a síndrome do esgotamento profissional.

Segundo o Ministério da Saúde (2020), a Síndrome de *Burnout* está ligada diretamente ao campo emocional do trabalhador e tem como sintomas exaustão, estresse e esgotamento físico, tendo como causa principal o excesso de trabalho. A doença se desenvolve de forma gradativa tendo início na vida profissional e aos poucos vai afetando as outras áreas de vivência do trabalhador, provocando interferências no seu relacionamento interpessoal ou grau de saúde física, por exemplo.

A Secretaria da Saúde do Estado da Bahia (2014, p. 12) expõe que “o sofrimento é vivenciado quando é experimentado o desgaste em relação ao trabalho que vem na forma de desânimo e descontentamento. O sofrimento é o limite entre a saúde e a doença”. Silva e Nakata (2016) apontam que, apesar da insatisfação com o trabalho, algumas pessoas insistem em permanecer em locais que fazem com que elas adoçam.

Em virtude dos fatos já mencionados, o presente artigo se faz de grande relevância, visto que há uma demasiada necessidade em se falar sobre *burnout* e suas repercussões, considerando que essa condição vem ganhando grandes proporções dentro das relações de trabalho. Partindo disso, o objetivo principal se debruçou em descobrir porque as pessoas continuam em seus trabalhos mesmo que eles causem adoecimento, realizando uma análise sobre as motivações para essa permanência.

Partindo do já exposto, é de vital importância falar sobre essa temática, visto que se faz necessário ser estudada e discutida por trabalhadores formais ou informais, gestores, psicólogos organizacionais, dentre outros agentes que podem transformar de forma significativa o contexto vivenciado dentro das empresas. Dessa maneira, alcança-se o público que se identifica com essa problemática, contribuindo em expansão de pesquisas, considerando sua relevante escassez na literatura, e ações voltadas para melhoria do âmbito laboral.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 A evolução do trabalho

O trabalho passando por inúmeras e grandes transformações ao longo dos séculos, diferentes concepções sobre o labor foram assumidas no decorrer dessas mudanças. Algumas culturas compreendiam o trabalho como algo divino, sagrado. Em outros contextos, a ação laboral era considerada somente uma atividade menor e de pouca relevância para a vida (OLIVEIRA, 2019).

Oliveira (2019) considera que o surgimento do capitalismo industrial e a mão de obra à venda refletiu, então, em cargas horárias intensificadas e as exigências por produtividade aumentadas. Nesse período, começa o aumento de índices de desgastes físicos, acidentes de trabalho e doenças registradas.

Com tantas mudanças no labor, o sujeito trabalhador se viu obrigado a aplicar novos métodos de conhecimento. Dentre eles, as novas relações com a tecnologia, modificando toda sua rotina, contribuindo positivamente para o seu trabalho, considerando que poupou o sujeito de trabalhar com grande esforço físico, fato que poderia levar a alguns possíveis riscos de morte (OLIVEIRA, 2019).

Devido à exploração do trabalho, foi colocada de lado a sua saúde a partir da forma que se conduzia a produção capitalista e sua nova estrutura. Essa era uma maneira de subsistência em que se negociava sua força de trabalho em troca de salário, ação que trazia consigo a submissão, por parte dos trabalhadores, na prática de atividades danosas em relação ao seu bem-estar (DALE, 2018).

2.2 Satisfação no trabalho

O trabalho tem uma representação para o sujeito, na qual se atribui dois construtos que viabilizam a manutenção da saúde. Esses quesitos são tanto o prazer como o sofrimento, destacando-se o prazer a princípio, pois ele proporciona ao sujeito uma identidade, construída por se sentir pertencente aquele lugar, gerando assim crescimento e desenvolvimento, tornando-o realizado em meio às suas atividades laborais (COSTA, 2018).

Dentro dos contextos históricos diferentes sobre o teor satisfatório no trabalho, considera-se também uma relação entre a satisfação, que é uma variável psicológica, com outras variáveis, como a performance, o turnover (rotatividade de pessoal em uma empresa), o comprometimento organizacional e a resiliência, dentro do estudo do conhecimento organizacional contemporâneo. Há também estudos que trazem uma compreensão histórica sobre a satisfação para o trabalhador, aceita de forma ampla, visto como um valor psicológico o fato dele gostar de sua atividade laboral (HORA; JÚNIOR; SOUZA, 2018).

O trabalho pode ser um meio de identificação e autoestima, no qual o sujeito sente-se participante dos objetivos da sociedade. Seja de forma positiva ou negativa, o trabalho gera um sentimento de importância fundamental na vida dos sujeitos, de forma a trazer uma influência na satisfação em todos os setores de sua vida (SATUF *et al.*, 2018).

Dessa forma, o devido valor que se dá ao trabalho e a satisfação nele, como meios importantes tanto para a vida dos sujeitos como para as organizações, influi significativamente para o bem-estar pessoal e para a saúde organizacional. Estudos mostram que falar em bem-estar é falar de uma representação do bem-estar subjetivo (BES), o qual é vivenciado apenas pelo sujeito e que precisa estar em conformidade com sua avaliação subjetiva sobre a própria vida (SATUF *et al.*, 2018).

Pode-se também relacionar que tanto a satisfação como o compromisso do sujeito que trabalha têm impactos significativos para as organizações, conseqüentemente refletindo na produtividade e também na satisfação de seus clientes. Sendo assim, percebe-se que essa relação de satisfação do sujeito está atrelada ao compromisso que ele tem com a organização (PEREIRA *et al.*, 2017).

É de suma importância que o trabalho tenha algum sentido para o sujeito, implicando em uma correlação com sua história de vida, concretizando-se somente a partir da reconciliação entre o inconsciente e os objetivos da produção. O sujeito entende que o equilíbrio na organização nada mais é que o encontro de si na função que ele desempenha, mas para isso ele precisa estar preparado para se utilizar de recursos internos, aliados ao apoio

da instituição (reconhecimento), devendo ser resultado de sua relação com o compromisso da sua organização (OLIVEIRA, 2019).

Prazer e sofrimento podem ser considerados como algo subjetivo dentro da relação trabalhador e o seu trabalho. O prazer envolve sentimentos voltados para a experiência do sujeito por meio da valorização e o reconhecimento no trabalho. Já o sofrimento envolve o desgaste no ambiente de trabalho o qual provoca a sensação de cansaço, desânimo e não mais prazer de estar ali, e é a partir desse momento que ele apresenta sofrimento (SILVA; GONÇALVES; ZONATTO, 2017).

O trabalho precisa ser gerador de equilíbrio psíquico, significado, solidez nas relações. Contudo, quando ocorre desequilíbrio devido à sobrecarga mental, fruto das exigências do trabalho, vem à tona o adoecimento. No tocante ao adoecer laboral, pode-se observar um crescimento da síndrome intitulada por *Burnout*, relacionada à exaustão no trabalho em grau elevado (DRIEMEIER; ZAGO; FENGLER, 2021).

2.3 Síndrome de *Burnout*

A Síndrome de *Burnout* tem como origem a exposição do trabalhador a uma tensão emocional crônica no ambiente laboral. Ela é mais visível em profissões que tem contato direto com o público, como terapeutas, professores, psicólogos, atendentes, policiais e profissionais da saúde. O trabalhador não consegue desenvolver sua inteligência emocional, tem dificuldade em gerir os níveis de estresse aos quais está sendo exposto e reconhecer seu próprio limite físico e mental, levando assim a um quadro de estresse e tensão contínuos (CÂNDIDO; SOUZA, 2017).

O processo físico-químico do estresse é algo natural dos seres humanos, uma reação de sobrevivência que ocorre quando o indivíduo se expõe a pessoas ou ambientes com potenciais estressores. No *Burnout*, o trabalho se torna o agente estressor, acometido por uma carga de estresse emocional provindo de uma experiência laboral conturbada, resultando em interferências negativas que podem diminuir sua produtividade, motivação para trabalhar e relações interpessoais. Em resumo, esses sentimentos envolvem maior absenteísmo, baixa produtividade no trabalho, maiores conflitos na empresa e abandono do emprego (SILVEIRA *et al.*, 2016).

Um bom exemplo seria os profissionais da saúde que, segundo Gascón *et al.* (2012), trabalham diariamente em ambientes onde é preciso estar sempre em estado de alerta ou

ligados a situações de dor e sofrimento humano, causando desgastes emocionais e frustrações. Ambientes de trabalho que exigem uma postura emocional neutra, alta carga de competitividade, tomada de ações rápidas junto a uma decisão de forte impacto nas vidas de outras pessoas são vulneráveis ao desenvolvimento da Síndrome de *Burnout*.

Todas as instituições devem estar atentas aos riscos do desenvolvimento desta doença pelos profissionais e devem desenvolver estratégias de prevenção para evitar os futuros problemas no ambiente de trabalho e apoiar seus trabalhadores. A compreensão da condição de *burnout* pode levar a uma variedade de estratégias de tratamento ou enfrentamento que podem ser adotadas (LIMA; DOLABELA, 2021).

A detecção precoce da Síndrome de *Burnout* pode ser feita pelos próprios funcionários e gestores organizacionais, vindo a ser o ponto para solução do problema ao comunicarem alterações comportamentais ou sinais de um possível estresse excessivo de um colaborador, encaminhando para o setor pessoal da empresa, possibilitando o início de alguma terapia ou grupo de apoio (LIMA; DOLABELA, 2021).

Para Cândido e Souza (2017, p. 8), “o início para um tratamento adequado inicia-se por um diagnóstico detalhado. É importante que não se confunda Síndrome de *Burnout* com outro tipo de transtorno psicológico como depressão, transtornos de humor ou de ansiedade”. Após o diagnóstico, é importante que procure iniciar o tratamento para que não piore essa condição, o estresse, tendo em vista que este pode levar a consequências de tamanhos imensuráveis como o suicídio.

A entrevista clínica e avaliação psicológica são meios de deixar claro o diagnóstico de *burnout*, descartando qualquer problema que possa intervir diante dos sintomas avaliados. Isso contribui para observar as consequências de forma clara e definir o grau de incapacidade que o sujeito está diante da atividade por ele exercida. O diagnóstico deve ser realizado com rigor para que possibilite ao trabalhador seu afastamento, como também o tratamento e a compensação financeira (DIEHL; CARLOTTO, 2015).

Farias *et al.* (2017, p. 268) dizem que, para combater a doença,

É importante e extremamente válido que estes profissionais busquem medidas de enfrentamento ao estresse no qual estão inseridos, utilizando-se de medidas como relaxamento, atividades físicas, musicoterapia, diálogo, bem como, também, diversas outras formas que contemplem o bem-estar para mente e corpo.

A Organização Mundial de Saúde (OMS, 2022) incluiu a Síndrome de *Burnout* na lista da 11ª Classificação Internacional de Doenças (CID-11, 2019), reforçando o grau de

comprometimento que ela pode causar no trabalhador. Na CID-11, que é o QD85, antigo Z73 do CID-10, continua com o mesmo nome, Síndrome do Esgotamento Profissional.

3 METODOLOGIA

O tipo de pesquisa escolhida para o levantamento de dados deste trabalho foi a pesquisa bibliográfica, que, segundo Boccato (2006), busca a resolução de um problema por meio de referenciais teóricos publicados, analisando e discutindo as contribuições científicas. Fonseca (2002) expõe que as pesquisas de cunho bibliográfico procuram referências teóricas publicadas com o objetivo de recolher as informações e conhecimentos prévios sobre o problema no qual está se buscando uma resposta.

Partindo disso, a construção do presente estudo se deu através de uma revisão narrativa, que, segundo Rother (2007), caracteriza-se por publicações amplas e apropriadas para descrever o desenvolvimento de um determinado assunto, constituindo-se de uma análise da literatura publicada em livros, artigos impressos ou eletrônicos, onde o autor faz uma interpretação crítica e subjetiva por meio dos dados encontrados. Essa categoria de pesquisa permite ao leitor adquirir conhecimento em um curto espaço de tempo, fornecendo informações de forma narrativa e qualitativa.

Para coleta de dados da presente pesquisa, foram buscadas publicações dos últimos quinze anos (2007 - 2022), em português, que tivessem relação com o objeto de estudo. Utilizou-se, então, os descritores “trabalho”, “adoecimento” e “permanência”, visando alcançar obras que tratassem dos termos de forma associada.

Dessa forma, foram selecionadas somente as publicações que se aproximavam da problemática em questão, compondo os 7 artigos imersos nos resultados e discussão avaliados. Partindo disso, foram excluídas todas as obras que não abordavam os porquês da permanência do trabalhador em contextos de adoecimento laboral, além dos artigos em outros idiomas e fora do corte temporal estabelecido.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1. Medo do desemprego

Viapiana, Gomes e Albuquerque (2018) dizem que o sujeito se submete a situações precárias de trabalho para se manter em seu emprego. Forçado pela exploração da força de trabalho por conta dos níveis de desemprego, tendo em vista que o mercado laboral possui fases de grande instabilidade, o trabalhador tem afetado tanto o seu sistema biológico como o psíquico por meio dos mecanismos de predileção e permanência nas atividades laborais desgastantes, indo do esgotamento até o adoecimento. Então, por medo do desemprego, o trabalhador se submete e permanece nesse lugar de sofrimento, dor e tristeza.

Conforme Brant e Gomez (2008), a tristeza é interpretada como sinônimo de fracasso e incompetência. O trabalhador sente-se envergonhado, pois sentir tristeza com a atividade então exercida gera uma repercussão ruim na carreira, chamando a atenção para um cenário sombrio, podendo ocorrer demissões e perdas de cargos, o que leva o trabalhador a criar estratégias de resistência por medo de perder o emprego.

No caso dos Assistentes Sociais, Souza e Leite (2021) abordam o trabalho realizado por eles em meio a pandemia, dentro do Sistema Único de Assistência Social (SUAS), ressaltando o quanto é pontual dentro da política de Assistência Social. Entretanto, nesse período, eles tiveram que realizar diversas ações atípicas em caráter de urgência, precarizando o serviço feito por eles. Isso os levaram a queixas de sofrimento e adoecimento laboral por conta dessa precariedade, envolvendo recursos materiais e institucionais inadequados, sobrecarga de trabalho, acúmulo de funções, entre outros. Apesar dos contratemplos gerando aos profissionais angústia em relação ao trabalho submetido, por outro lado pairava o medo do desemprego, então passavam a continuar trabalhando.

Segundo Cardoso (2015), ao relatar o estudo de caso da superintendente de um banco, Paula, descreve que ela se submeteu a uma carga de estresse elevada devido a inúmeras responsabilidades que tinha, não sobrando tempo nem para ela e nem para a sua família, sendo diagnosticada com a síndrome de *burnout*. Sua conduta laboral envolvia compromisso com o grupo, possível promoção de cargo e receio em perder o emprego, e isso acabou por desvirtuar a atenção do seu bem-estar, não relatando questões de adoecimento e nem pequenos acidentes, fato que piorou sua condição física e psicológica.

Dentro do contexto pós-industrial, em um ambiente competitivo, trabalhar e viver se tornou um caminho de tristeza. Faltam forças por conta do controle de atividades devido à ampliação de estrutura e poder, provocados pela flexibilização da produção, contratos e benefícios adquiridos. Há uma competição na qual cada um olha para quem produz mais, gerando receio no trabalhador em ficar para trás. Tais questões laborais se tornam pressões

para o profissional que, procurando cercear esse sofrimento e evitando ser taxado como preguiçoso ou improdutivo, acaba comprometendo sua saúde relutando para não perder o emprego. (BRANT; GOMEZ, 2008).

4.2. Compromisso afetivo, calculativo e normativo

Pereira (2017) Em sua investigação, conclui que existem três formas sobre o modelo de compromisso organizacional: o compromisso afetivo é o grau de identificação com a organização e como ele se envolve com ela; o compromisso calculativo é uma visão atenta para os custos, caso venha a sair da organização; e o compromisso normativo é querer permanecer na organização por uma questão de obrigação moral.

As formas expostas e conseqüentemente diferentes influenciam o indivíduo a permanecer na organização. Aquele com o compromisso afetivo tem uma dedicação maior e se entrega mais, com o nível de compromisso elevado, chegando a fazer sacrifícios pessoais. As organizações reconhecem que esse comportamento a curto prazo é positivo, mas a médio e longo prazo será prejudicial, chegando a um estresse ocupacional ou até ao *burnout*. Então, nesse caso, fala-se que o nível afetivo faz o indivíduo permanecer mesmo quando apresenta sinais significativos de adoecimento (PEREIRA, 2017).

4.3. Relação com a organização

Segundo Sousa (2012), o compromisso do trabalhador com a organização, bem como seu relacionamento com a empresa, tem grande influência em sua permanência no local. Para um melhor entendimento, o autor cita duas abordagens, sendo elas: comportamental, que trata do comportamento do trabalhador para com a organização, em que ele respeita as atividades realizadas por ela; e a abordagem atitudinal, tendo como base a troca de incentivos e como o indivíduo se relaciona com a empresa. Desse modo, não importa o quão desafiador seja a atividade desenvolvida, pois o profissional tem uma grande identificação onde trabalha, buscando o crescimento na instituição independente dos males sofridos por conta dela, visto que ele se sente parte integrante e essencial para a organização.

4.4. Inércia no trabalho

Diante do que se espera e se apresenta sobre as particularidades de cada

empreendimento, surgem cada vez mais acontecimentos, como a chegada da tecnologia e outras exigências do mercado moderno, afetando diretamente as organizações de forma positiva ou negativa. Partindo desse contexto, gestores e demais profissionais são incumbidos de acompanhar todos os processos internos e externos, ligados aos desempenhos e formas de trabalhos, deparando-se com expressivas situações, como o presenteísmo. Esse fenômeno aborda a incapacidade de produção do trabalhador, que, apesar disso, permanece no local onde o adoece, fazendo-se presente no trabalho somente para cumprir as horas necessárias de labor, sem teor de engajamento ou envolvimento em suas funções (LOURENÇO et al., 2020).

4.5. O desejo de ver o outro bem

O cuidador formal de idoso, modalidade profissional de quem realiza os cuidados da pessoa idosa, vivencia as consequências de seu envolvimento com o paciente, tanto emocional como afetivo, relacionando-se com o sofrimento e as dores de quem está ali para prestar auxílio ou ajuda. A compaixão, nesses casos, pode ser usada como uma estratégia que vai depender da vivência do cuidador diante de suas experiências, com as quais ele pode apresentar uma condição de satisfação ou fadiga por compaixão (ROSA, 2018).

Para Rosa (2018), a fadiga por compaixão se relaciona com o que ele vive negativamente no seu trabalho, envolvendo a preocupação e a aflição pelo desejo de ver o outro bem. Entretanto, a satisfação por compaixão, mesmo em meio a fadiga, mostra meios positivos dentro desse trabalho de cuidador que envolve a capacidade de estar ali para ajudar, o sentimento de recompensa que o trabalho de cuidador pode fornecer.

Profissionais da saúde costumam deparar-se com momentos complexos, pois o público com o qual lida demanda responsabilidade frente à sobrevivência, exigindo controles emocionais. Os trabalhadores da enfermagem lidam com descontentamentos em seu ambiente laboral. Dentre o que pode gerar essas insatisfações, podemos citar questões salariais, desgaste mental e físico do âmbito de trabalho, cargas horárias estressantes, falta de investimentos em sua área, etc. Mesmo com essas intercorrências, os profissionais da enfermagem tendem a continuar em seus trabalhos por sentimento de amor no cuidar do outro, assim como pela gratidão de seus pacientes (ANGERAMI; GOMES; MENDES, 2008).

O trabalho na área da saúde é de extrema importância para a sociedade, pois é um trabalho que requer atenção no cuidado com a dor do outro. Ainda tratando dos profissionais da enfermagem, a manutenção laboral se reflete no cuidado direto com os pacientes. Seus serviços exigem atenção, agilidade, esforço físico ao levantar ou carregar pacientes, dentre

outros afazeres, podendo acarretar lesões e sérios danos na saúde do trabalhador. Contudo, apesar de lidar diariamente com o sofrimento dos pacientes e familiares, esses profissionais continuam a pensar em estratégias emergentes que aliviam a dor dos pacientes, considerando que o sentido de se manter no trabalho se relaciona ao modo que o trabalhador busca construir seu futuro profissional, sua utilidade social e como a aprendizagem auxilia no seu progresso (AUGUSTO, 2011).

4.6. Necessidade de garantir uma renda compatível com as necessidades financeiras

Diehl e Carlotto (2015) fizeram um estudo de caso: entrevistaram uma professora há 30 anos na profissão, com formação superior, nomeada Flávia, de 51 anos e com um filho. Ela relatou as suas dificuldades relacionadas às exigências do seu campo profissional, como a sobrecarga de trabalho cobrada, além da falta de apoio por parte dos pais dos alunos. Sentia-se inútil dentro do seu trabalho por concorrer com outros meios de entradas de informações e a própria cultura e, é claro, o baixo salário. Tudo isso a levou a um desgaste emocional, conseqüentemente, sua energia diminuiu e entusiasmo também. Contudo, mantinha o ritmo de trabalho por necessitar garantir uma renda compatível com suas necessidades, mesmo levando-a ao adoecimento.

Dependendo do cargo e setor de trabalho, o ambiente pode ser bom como também prejudicial para o colaborador. Mulheres que trabalham como auxiliar de limpeza se sentem desvalorizadas socialmente, mal remuneradas, trabalham árduo e, mesmo com as desavenças, esse labor tem um significado, apesar da insatisfação e sofrimento psicológico. Pode-se perceber que mesmo o ambiente desencadeando adoecimento, o trabalhador continua pelo salário, a garantia de que vai receber seu dinheiro para assegurar sua situação financeira. Para além desse teor, faz-se válido enfatizar a identificação com a empresa e a possibilidade de socializar frente aquele ambiente (ALBRECHT *et al.*, 2012).

4.7. As práticas da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

Uma pesquisa realizada em um Tribunal de Justiça Federal, em cinco estados brasileiros, constatou que a pressão colocada sobre os trabalhadores do judiciário, vinda da sociedade em busca dos serviços prestados por eles, envolve uma sobrecarga excessiva de trabalho, e isso contribui para o adoecimento, além de incluir outros fatores que findam no

mal-estar no trabalho. Além dos indicadores críticos dentro do setor, o adoecimento envolve o absenteísmo, presenteísmo, levando até ao suicídio. Nesse contexto, as práticas da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) têm sido vistas como uma “válvula de escape”, sendo na realidade um meio de promover mais produção do que mesmo bem-estar no ambiente laboral. Dessa forma, na realidade, esse recurso organizacional funciona como forma de sedução que garante a continuidade do trabalhador e seu comprometimento com o labor, apesar de adoecê-lo (FERNANDES; FERREIRA, 2015).

4.8. Possibilidade de interação social

Um estudo feito por Carvalho e Aguiar (2017) explana o cotidiano de feirantes e as inúmeras dificuldades desse trabalhador informal. Apesar de seu ambiente de trabalho precário, sem higiene ou segurança, nem condições básicas de saúde, poucos rendimentos e sem cobertura da legislação trabalhista, não encontram outra forma de se encaixar no mercado de trabalho. Mesmo com todas as insatisfações relatadas, incluindo a sensação de vulnerabilidade sob a qual se encontram imersos, os feirantes resgatam pontos positivos que os mantêm em suas atividades, como o ambiente descontraído, uma maior interação social com seus colegas de trabalho e clientes.

4.9. Receio de transparecer incapacidade de lidar com pressões

A competitividade incentivada no ambiente organizacional facilita a ocorrência do assédio moral nas relações de trabalho, sendo frequente as vítimas esconderem que sofrem dessa violência, tendo que permanecer no ambiente de trabalho mesmo gerando doenças, absenteísmo, depressão, autoestima baixa, e ineficiência organizacional. Os motivos considerados pelas vítimas de assédio moral no trabalho para a sua permanência nesse ambiente vão além do salário e da manutenção do emprego. Inclui-se também a importância atribuída ao grupo de trabalho, o desejo de não transparecer aos outros a sua incapacidade de lidar com pressões (SILVA, 2017).

É notório que alguns tipos de trabalhadores se relacionem com a doença e o sofrimento de forma silenciosa, como forma de esconder que está doente ou desprezar até que venha se mostrar através de sintomas. Daí não se procura ajuda médica para não ter que se

afastar do trabalho. É como se falar de doença fosse condenável, vergonhoso, até mesmo sentir-se culpado (PENTEADO; SOUZA, 2019).

4.10. Sentimento de independência

Um ponto a favor da permanência no trabalho é a relutância do indivíduo em aceitar que está doente e o sentimento de independência, fazendo com que muitos trabalhadores resistam ao adoecimento e às limitações que prejudicam seu desempenho laboral. Partindo disso, por medo de perder seu emprego e não ter como ser autossuficiente para pagar suas despesas, acaba sacrificando sua saúde física e psicológica ao continuar no labor mesmo que sua condição não permita. Na maioria dos casos, o trabalhador não percebe essa resistência no processo de aceitação de sua doença, ao mesmo tempo sente-se capaz de continuar realizando sua função. É uma reação ambivalente, na qual, apesar de o indivíduo inconsciente dessa reação, é capaz de trazer um sentimento de conflito e bem-estar (BRANT; GOMEZ, 2009).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Levando-se em consideração o apanhado por meio da pesquisa bibliográfica discutida ao longo da presente pesquisa, foi possível observar quais aspectos implicam no sujeito a continuar em um ambiente exaustivo, sendo esses fatores o salário, a comodidade, a flexibilização com outras etapas da vida, o medo do que pode acontecer se sair da empresa empregadora, a compaixão, dentre outros.

É inquestionável o quanto os sentimentos humanos são preponderantes, pois quando se vive inserido em um ambiente de trabalho que cause mais dores e sofrimentos do que prazeres e realizações criam-se laços negativos, nos quais muitas pessoas se vêm obrigadas a permanecer imersas em circunstâncias adoecedoras, pelo fato de não poderem ou terem melhores opções ou escolhas.

O que mais deveria ser alcançado reside no fato de unir profissão com realização, dessa forma, todos viriam a ganhar com isso, principalmente as empresas, pois teriam pessoas felizes e, conseqüentemente, melhores rendimentos e trabalhos ainda mais rentáveis. Isso criaria uma espiral de resultados aquém do esperado. Assim, é importante que as empresas empregadoras tenham um olhar avindo para seus trabalhadores, sempre buscando garantir e

promover qualidade de vida, para que estes casos de esgotamento profissional não sejam algo constante ou permanente.

REFERÊNCIAS

ALBRECHT, P. A. T. *et al.* **Sentidos do trabalho para concurreseiros:** a busca do emprego estável como estratégia de inserção no mundo do trabalho contemporâneo. 2012. Tese (Doutorado) – Curso de Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2012.

ANGERAMI, E. L. S.; GOMES, D. L. S.; MENDES, I. J. M. Estudo da permanência dos enfermeiros no trabalho. **Rev. latino-am. enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 8, n. 5, p. 52-57, 2008.

AUGUSTO, L. G. da S. Saúde do trabalhador na sociedade brasileira contemporânea. **Cadernos de Saúde Pública** [online]. 2011, v. 27, n. 10, pp. 2071-2072. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0102-311X2011001000022>>. Acesso em: 7/11/2022.

BAHIA, Secretaria da Saúde do Estado. Superintendência de Vigilância e Proteção da Saúde. Diretoria de Vigilância e Atenção à Saúde do Trabalhador. **Centro Estadual de Referência em Saúde do Trabalhador**. Protocolo de atenção à saúde mental e trabalho. Salvador: DIVAST, 2014. 60p:il.

BRANT, L. C.; GOMEZ, C. M.. Da tristeza à depressão: a transformação de um mal-estar em adoecimento no trabalho. **Interface – Comunicação, Saúde, Educação**, v. 12, p. 667-676, 2008.

BRANT, L. C.; GOMEZ, C. M. Manifestação do sofrimento e resistência ao adoecimento na gestão do trabalho. **Saúde e Sociedade**, v. 18, p. 237-247, 2009.

BRASIL. **CID:** burnout é um fenômeno ocupacional. 2019. Disponível em: <https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5949:cid-burnout-e-um-fenomeno-ocupacional&Itemid=875>. Acesso em: 01/6/2022.

BRASIL. **Síndrome de burnout**. 2020. Disponível em: <<https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout/sindrome-de-burnout>>. Acesso em: 05/9/2022.

CÂNDIDO, J.; SOUZA, de L. R. Síndrome de Burnout: as novas formas de trabalho que adoecem. **Psicologia.pt**, v.28, p.1-12, 2017.

CARDOSO, A. C. M. O trabalho como determinante do processo saúde-doença. **Tempo Social**, v. 27, p. 73-93, 2015.

CARVALHO, J. de J.; AGUIAR, M. G. G. Qualidade de vida e condições de trabalho de feirantes. **Revista de Saúde Coletiva da UEFES**, v. 7, n. 3, 2017.

COSTA, F. A. da. Mulher, trabalho e família: os impactos do trabalho na subjetividade das mulheres em suas relações familiares. **Pretextos – Revistada Graduação em Psicologia da PUC Minas**, v. 3, n. 6, p. 434-452, 2018.

DALE, A. P.; DIAS, M. D. do A. A “extravagância” de trabalhar doente: o corpo no trabalho em indivíduos com diagnóstico de LER/DORT. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 16, p. 263-282, 2018.

DIEHL, L.; CARLOTTO, M. S. Síndrome de Burnout: indicadores para a construção de um diagnóstico. **Psicologia clínica**, v. 27, n. 2, p. 161-179, 2015.

DRIEMEIER, G. S.; ZAGO, J.; FENGLER, S. A. da C. Das patologias relacionadas ao trabalho: um olhar sobre a síndrome de burnout. **Anais do Salão do Conhecimento Unijuí**, Santa Rosa, v. 7, n. 7, p. 2-2, 2021.

FARIAS, M. K. *et al.* As consequências da síndrome de burnout em profissionais de enfermagem: revisão integrativa. **Caderno de Graduação-Ciências Biológicas e da Saúde – UNIT-ALAGOAS**, v. 4, n. 2, p. 259-259, 2017.

FERNANDES, L. C.; FERREIRA, M. C. Qualidade de vida no trabalho e risco de adoecimento: estudo no poder judiciário brasileiro. **Psicologia USP**, v. 26, p. 296-306, 2015.

GASCON, S. *et al.* The role of aggressions suffered by healthcare workers as predictors of burnout. **Journal Of Clinical Nursing**, [S.L.], v. 22, n. 21-22, p. 3120-3129, 17 set. 2012.

GIL, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2002.

HORA, G. P. R.; JÚNIOR, R.R.; SOUZA, M. A. Estado da arte das medidas em satisfação no trabalho: uma revisão sistemática. **Trends in Psychology**, v. 26, p. 971-986, 2018.

LIMA, S. dos S. de F.; DOLABELA, M. F. Estratégias usadas para a prevenção e tratamento da Síndrome de Burnout. **Research, Society And Development**, [S.L.], v. 10, n. 5, p. 1-19, 2021.

LOURENÇO, V. P. *et al.* Relação entre presenteísmo, síndrome de burnout e liderança ética em organizações escolares. **Fractal: Revista de Psicologia**, v. 32, p. 218-226, 2020.

OLIVEIRA, L. de A. de F. O prazer-sofrimento psíquico no trabalho e a perspectiva de Christophe Dejours. **Revista Psicologia & Saberes**, v. 8, n. 11, p. 360-369, 2019.

PENTEADO, R. Z.; SOUZA, S. de. Mal-estar, sofrimento e adoecimento do professor: de narrativas do trabalho e da cultura docente à docência como profissão. **Saúde e sociedade**, v. 28, p. 135-153, 2019.

PEREIRA, I. *et al.* Compromisso organizacional e satisfação laboral: um estudo exploratório em unidades de saúde familiar portuguesas. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 33, 2017.

ROSA, D. M. M. **Burnout em cuidadores formais de idosos de uma instituição de longa permanência**. 2018. Dissertação (Programa de Pós-Graduação em Psicologia) – Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto. São José do Rio Preto, 2018.

Rother ET. Revisão sistemática X revisão narrativa. *Acta paul. Enferm* 2007; 20(2):v-vi.

SATUF, C. V. V. *et al.* A Influência da Satisfação Laboral no Bem-estar Subjetivo: Uma Perspectiva Geracional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa* [online]. 2018, v. 34. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/0102.3772e3451>>. Acesso em: 02/6/2022.

SILVA, A. da; GONÇALVES, M.; ZONATTO, V. C. da S. Determinantes de prazer e sofrimento no trabalho hospitalar: uma análise à luz da teoria da psicodinâmica do trabalho. **BASE – Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos**, v. 14, n. 3, p. 197-212, 2017.

SILVA, A. R. F da. **Dialogando com as características do assédio moral no ambiente de trabalho**. Jus.com.br. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/29415/dialogando-as-caracteristicas-do-assedio-moral-no-ambiente-do-trabalho>. Acesso em: 05/10/2022.

SILVA, V. V. A escolha pela permanência no trabalho após a violência nele sofrida: um estudo com vítimas de assédio moral. **Revista Foco**, 10(1), 100–117, 2017.

SILVA, V. V; NAKATA, L. E. Da deterioração das relações à escolha pela permanência: O assédio moral no trabalho. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 6, n. 2, 2016.

SILVEIRA, A. L. P. *et al.* Síndrome de Burnout: consequências e implicações de uma realidade cada vez mais prevalente na vida dos profissionais de saúde. **Ver. Bras. Med. Trab.**, v. 14, n. 3, p. 275-84, 2016.

SOUSA, E. C. S. F. de. **Compromisso afectivo, normativo e cooperação em ambiente organizacional**. 2012. Tese de Doutorado. ISPA-Instituto Universitário, 2012.

SOUZA, V. C. de; LEITE, J. L. Transformações no mundo do trabalho e serviço social: um estudo sobre o sofrimento e adoecimento profissional no sistema único de assistência social (suas). **Revista Serviço Social em Perspectiva**, [s. l.], v. 5, n. 02, p. 135–159, 2021. Disponível em: <<https://www.periodicos.unimontes.br/index.php/sesoperspectiva/article/view/4110>>. Acesso em: 07/11/2022.

VIAPIANA, V. N.; GOMES, R. M.; ALBUQUERQUE, G. S. de C. Adoecimento psíquico na sociedade contemporânea: notas conceituais da teoria da determinação social do processo saúde-doença. **Saúde em Debate**, v. 42, p. 175-186, 2018.