

A SÍNDROME DE *BURNOUT* COMO DECORRÊNCIA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NA PÓS-MODERNIDADE

BURNOUT SYNDROME AS A RESULT OF LABOR RELATIONS IN POST-MODERN

Vinicius Pinheiro Marques ¹

Isa Omena Machado de Freitas ²

RESUMO

Partindo da premissa que a sociedade pós-moderna tem como características distintivas o individualismo, relações instáveis e ambíguas, marcadas pelo paradoxo, e que notadamente tem reflexos nas relações de trabalho, tornando-as inseguras e precárias, tem-se como problema central da pesquisa se a síndrome do *burnout* ou síndrome do esgotamento profissional, prevista na lista B do Decreto nº 3.048, de 06 de maio de 1999, pode ser entendida como consequência direta e imediata das relações de trabalho pactuadas e executadas nesse período de pós-modernidade. O objetivo geral é demonstrar que nas relações de trabalho pós-modernas, marcadas pela flexibilidade e precariedade, a saúde do trabalhador está sujeita a efeitos nocivos como a síndrome do *burnout*. Para alcançar tal desiderato, foi utilizada uma pesquisa qualitativa, com método dedutivo e com técnica de pesquisa documental, onde foram consultados livros e artigos disponíveis em meio físico ou eletrônico. Conclui-se ao final da pesquisa que a síndrome de *burnout* é um dos possíveis transtornos mentais e de comportamento que afetam a saúde do trabalhador e está correlata com estes novos paradigmas das relações de trabalho pós-modernas. O trabalho, que deveria ser compreendido como um dos processos de construção de identidade do trabalhador, transformou-se num dos motivos de adoecimento físico e mental do homem.

Palavras-chave: Pós-modernidade. *Burnout*. Doença laboral.

ABSTRACT

Assuming that postmodern society has distinctive features as individualism, unstable and ambiguous relations, marked by paradox, and that is reflected especially in labor relations, making them insecure and precarious, has as its central research problem the burn-out syndrome, provided in Decree No. 3048 of 06 may 1999, list B, can be understood as a direct and immediate consequence of labor relations covenanted and implemented in this period of

¹ Doutorando em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Mestrando em Prestação Jurisdicional e Direitos Humanos pela Universidade Federal do Tocantins. Graduação em Direito pela Universidade Federal de Juiz de Fora. Professor dos cursos de Graduação em Direito e Pós-Graduação *Lato Sensu* em Direito Administrativo da Universidade Federal do Tocantins. Professor de Direito da Faculdade de Ciências Jurídicas de Paraíso do Tocantins. E-mail: viniciusmarques@uft.edu.br

² Doutoranda em Ciências Jurídicas e Sociais pela *Universidad Del Museo Social Argentino*. Mestre em Gestão e Desenvolvimento Regional pela Universidade de Taubaté. Graduação em Direito pela Universidade Cândido Mendes. Professora de Direito da Faculdade de Ciências Jurídicas de Paraíso do Tocantins. E-mail: isamfreitas@ig.com.br

post-modernity. The overall goal is to demonstrate that these relationships postmodern work, marked by flexibility and precariousness, the health of the worker is subjected to harmful effects as the syndrome of burn-out. To achieve this aim, a qualitative research with deductive method and technique of documental research, where available books and articles were consulted in physical or electronic vehicle was used. It was concluded at the end of the survey that the burnout syndrome is one of the possible mental and behavioral disorders that affect worker health and is correlated with these new paradigms of labor relations postmodern. The work, which should be understood as a process of identity construction worker, became one of the causes of physical and mental illness of the man.

Keywords: Postmodernity. Burn-out. Occupational disease.

INTRODUÇÃO

A partir da segunda metade do século XX surgiram as discussões teóricas sobre as transformações sociais, sobretudo no que se refere à produção e consumo com consequências nas relações que se travam no seio da sociedade e no modo como os sujeitos se constroem nessas relações. Nesse debate teórico cinge como problema central a extensão dessas mudanças na sociedade contemporânea. Para alguns autores, como Eagleton (1996), Harvey (1996) e Lyotard (1998), trata-se de uma nova forma social a qual se pode denominar de sociedade pós-moderna.

Fato incontestável é que a sociedade contemporânea, marcada por novas revoluções tecnológicas e geopolíticas, trouxe novos paradigmas de ordem socioeconômicos com implicações imediatas para o modo de ser e agir das pessoas. Essas transformações produzem um contexto social marcado por características como incerteza, insegurança, instabilidade, transitoriedade e caos que atinge diretamente categorias teóricas e objetos de estudo nas áreas das ciências humanas e sociais aplicadas, dentre as quais importa neste artigo as implicações das relações de trabalho com as doenças laborais.

Dentro desta temática das relações de trabalho na pós-modernidade com reflexos na saúde do trabalhador, surge como problema central da pesquisa investigar se o reconhecimento legal da síndrome do *burnout* ou síndrome do esgotamento profissional, previsto no Decreto nº 3.048/1999, pode ser relacionada como consequência direta e imediata das relações de trabalho travadas nesse período de pós-modernidade.

A síndrome de *burnout* se refere àquilo que deixou de funcionar por falta de energia, assim como também ao esgotamento profissional decorrente da relação de mal-estar da pessoa frente ao seu trabalho. Conforme destacam Skovholt *et al* (2001) e Ferenhof *et al* (2002), o

termo tem conotação de fadiga, frustração, estresse, exaustão emocional e falta de esperança, tudo isso como parte de um processo lento de erosão da motivação e da competência. Segundo Castresana (2003), a primeira pessoa quem empregou o termo *burnout* publicamente foi Cristina Maslach para referir-se a uma situação cada vez mais frequente entre profissionais que mantinham contato direto e contínuo com pessoas e que, após anos de trabalho e dedicação, ficavam desgastados profissionalmente.

O objetivo deste artigo é demonstrar que nas relações de trabalho pós-modernas, marcadas pela flexibilidade e precariedade, a saúde do trabalhador está sujeita a efeitos nocivos como a síndrome do *burnout*.

Utilizando-se o método dedutivo será desenvolvida uma pesquisa exploratória com abordagem qualitativa, cuja vertente metodológica a ser aplicada é de procedimento bibliográfico teórico-documental, para com um processo de silogismo, chegar a uma conclusão logicamente decorrente das premissas como forma de analisar os resultados. Para tanto, no primeiro capítulo será delineado as características de uma sociedade pós-moderna para, no segundo capítulo, estreitar e demarcar os traços marcantes das relações de trabalho na pós-modernidade. Por fim, e não menos importante, no terceiro capítulo será abordado a síndrome do *burnout* buscando correlacionar seus principais sintomas com consequências marcantes do trabalho flexível e precário.

1. SOCIEDADE E PÓS-MODERNIDADE

As profundas e complexas transformações sociais pelas quais a sociedade vem passando desde a última metade do século XX têm sido objeto de investigação de pesquisadores, sobretudo aqueles que se dedicam às áreas de Filosofia e Sociologia. Em razão da própria formação intelectual, diversos autores têm atribuído nomenclaturas diferentes para o mesmo conjunto de transformações: revolução das tecnologias da informação (CASTELLS, 2000), pós-modernidade ou pós-modernismo (EAGLETON, 1996; HARVEY, 1996; LYOTARD, 1998; VATTIMO, 1985), modernidade líquida (BAUMAN, 2001), capitalismo tardio (JAMESON, 1991), capitalismo flexível (SENETT, 2009).

Essas diferenças terminológicas existem por ocasião dos diferentes focos utilizados por esses intelectuais aos diversos aspectos que integram o atual processo de mudança na medida em que, para alguns, os avanços tecnológicos são determinantes ao passo que, para outros, esse papel central de mudanças é gerado por fatores econômicos. Não obstante, há

autores que consideram esta mudança como uma ruptura com o contexto social anterior; enquanto outros analisam essa mesma mudança como apenas um estágio da velha ordem.

Para os fins do presente artigo, o mérito (ou demérito) dessas diferenças terminológicas não são elementos fundamentais da pesquisa e não serão objetos de análise. Será utilizada a expressão pós-modernidade pelo simples motivo de que torna o contraponto entre o período pós-moderno e o moderno mais claro e acessível para a compreensão de uma Justiça do Trabalho adequada à contemporaneidade.

Sobre algumas características distintivas entre os períodos moderno e pós-moderno, Eagleton (1996, p.7) assevera que

Pós-modernidade é uma linha de pensamento que questiona as noções clássicas de verdade, razão, identidade e objetividade, a idéia de progresso ou emancipação universal, os sistemas únicos, as grandes narrativas ou os fundamentos definitivos de explicação. (...) vê o mundo como contingente, gratuito, diverso, instável, imprevisível, um conjunto de culturas ou interpretações desunificadas gerando um certo grau de ceticismo em relação à objetividade da verdade, da história e das normas, em relação às idiosincrasias e à coerência de identidades.

Sobre a modernidade clássica, Bauman (2001, p.33) afirma que “Ela parece ‘pesada’ (contra a ‘leve’ modernidade contemporânea); melhor ainda, ‘sólida’ (e não ‘fluida’, ‘líquida’ ou ‘liquefeita’); condensada (contra difusa ou ‘capilar’); e, finalmente, ‘sistêmica’ (por oposição a ‘em forma de rede’)”. Contudo, apesar de utilizar outros adjetivos para qualificar os períodos moderno e pós-moderno, ele aponta as mesmas características desse estágio do capitalismo flexível: o poder extraterritorial, as comunicações eletrônicas, a instantaneidade e a instabilidade.

O capitalismo contemporâneo, com as percepções que vem assumindo na pós-modernidade, acentuou sua lógica destrutiva. Num contexto de crise estrutural do capital, Antunes (2000, p. 37) apresenta duas tendências:

- 1) o padrão produtivo taylorista e fordista vem sendo crescentemente substituído ou alterado pelas formas produtivas flexibilizadas e desregulamentadas, das quais a chamada acumulação flexível e o modelo japonês ou toyotismo são exemplos;
- 2) o modelo de regulação social-democrático, que deu sustentação ao chamado estado de bem estar social, em vários países centrais, vêm também sendo solapado pela (des)regulação neoliberal, privatizante e anti-social.

Essas tendências são respostas do capital à crise instaurada por ele mesmo. Pelo próprio sentido que conduz estas tendências, agravam-se os elementos destrutivos que presidem a lógica do capital. Em suma, quanto maior a competitividade e a concorrência entre as empresas, maiores são as suas consequências nefastas. Nesse sentido, Antunes (2000, p. 38) complementa afirmando que duas manifestações são mais virulentas e graves: “a destruição e/ou precarização da força humana que trabalha e a degradação crescente, na relação metabólica entre homem e natureza, conduzida pela lógica voltada prioritariamente para a produção de mercadorias que destroem o meio ambiente”.

Além destas macroanálises, alguns autores como Bauman (1998), Sennett (2009) e Harvey (1996) procuram identificar consequências e sentimentos pessoais (como a incerteza e a insegurança) dessa nova dinâmica subjetiva ocasionada pela pós-modernidade. Sennett (2009), por exemplo, apresenta conflitos internos relativos à incompatibilidade entre o projeto pessoal de vida e o imediatismo do trabalho no novo capitalismo flexível decorrente da necessidade de satisfação imediata do desejo.

2. AS RELAÇÕES DE TRABALHO NA PÓS-MODERNIDADE

O trabalho surgiu inicialmente na história da humanidade com o propósito de atender as necessidades de sobrevivência da espécie humana. Tão somente nos últimos séculos, a partir de determinadas circunstâncias históricas e ideológicas é que o trabalho passou a ser considerado fonte criadora de riqueza com conotação econômica. Deste modo, Krawulski (1998, p. 12) afirma que desde então “o homem passou a ser visto como um componente de uma força de trabalho e se viu transformado de indivíduo em trabalhador: o trabalho passou a significar um instrumento do valor e da dignidade humana”.

Na última metade do século XX a sociedade industrial passou por uma crise em resposta à denominada crise estrutural da sociedade capitalista (Antunes, 1998; 2009). Dentre esses fatores, pode-se evidenciar a queda dos lucros observados nos países considerados desenvolvidos; e isto acarretou modificações substanciais nas relações de trabalho, pois “as metamorfoses em curso no mundo do trabalho [...] afetaram a forma de ser da classe trabalhadora, tornando-a mais heterogênea, fragmentada e complexificada” (Antunes, 1998, p. 67).

Com base nesta afirmação, pode-se concluir que com a incorporação dessas intensas modificações, onde se sobressai um intenso valor econômico na definição e nos seus

objetivos, indubitavelmente o ideal de trabalho na contemporaneidade se apresenta com características de precariedade, vulnerabilidade e fragmentação. Como forma de superar essa crise, são desenvolvidas no contexto do trabalho uma reestruturação produtiva com a adoção de novos modelos de produção e mecanismos de gestão, o que invariavelmente refletiu na gestão do corpo de obreiros. Tais metodologias, de modo geral, trazem como consequência a redução da força de trabalho, pois o que se espera é produzir mais, e melhor, porém com menos trabalhadores (RAMALHO, SANTANA, 2003).

Antunes (2000) com muita propriedade observa que a classe trabalhadora fragmentou-se, heterogeneizou-se e complexificou-se, na medida em que tornou-se mais qualificada em vários setores com a intelectualização do trabalho, mas desqualificou-se e precarizou-se em outros ramos. De um lado existe um grupo minoritário de trabalhadores polivalentes e multifuncionais da era informacional, com extrema habilidade para operar maquinários complexos e oportunidades de exercitar trabalhos de dimensão intelectual; mas, por outro lado, existe uma massa de trabalhadores precarizados, sem qualificação, que hoje se sujeita às formas de emprego temporário ou então vivenciando o trabalho informal.

Estas mutações da pós-modernidade ocasionaram uma classe trabalhadora mais diversificada, segregada entre trabalhadores qualificados e desqualificados, do mercado formal e informal, jovens e velhos, homens e mulheres, estáveis e precários, imigrantes e nacionais, brancos e negros etc. Não obstante evidencia-se ainda as divisões que decorrem da inserção diferenciada dos países e de seus trabalhadores na nova divisão internacional do trabalho. Esse conjunto de transformações da sociedade atingiu de forma decisiva o universo do trabalho, ficando externalizado e evidente a precarização nas formas das relações trabalhistas e nos próprios direitos dos trabalhadores. Antunes (2003) alerta que estão observadas profundas modificações na configuração da classe trabalhadora, não se limitando apenas ao proletariado fabril, mas a todos que vendem sua força de trabalho.

Muito embora nas últimas se tenha atribuído ao trabalho um ideal apenas econômico, insta salientar que este pode e deve ser compreendido também por outras áreas das ciências humanas e sociais. Nesse sentido interessante se torna a constatação no campo do saber da psicologia ao compreender o trabalho como processo de construção de identidade dos próprios trabalhadores e que, conseqüentemente, também padece dos efeitos do capitalismo pós-moderno. Sobre esta perspectiva, Sennett (2009) desenvolve a ideia de que no cenário atual, de um capitalismo contemporâneo, com trabalho flexível, temporário, terceirizado, enfatizado no curto prazo, há uma diminuição nas possibilidades das pessoas desenvolverem experiências e construir uma narrativa coerente para suas vidas. O referido autor destaca

que este modo de produção leva à corrosão do caráter do trabalhador, “sobretudo aquelas qualidades de caráter que ligam os seres humanos uns aos outros, e dão a cada um deles um senso de identidade sustentável” (SENNETT, 2009, p. 27). No seu entendimento, o capitalismo pós-moderno modifica a natureza do trabalho, bem como seus modos de organização e de gestão e, sobretudo, as relações interpessoais que os trabalhadores estabelecem no contexto laboral.

Corroborando com a concepção de que o trabalho é elemento essencial para a construção da identidade das pessoas, bem como este processo está sujeito às consequências das novas formas de organização do trabalho, frisa-se os seguintes dizeres:

O reconhecimento de que o atual arranjo societário, em suas ações produtivas, resulte em desdobramentos de tal ordem nos processos identificatórios dos trabalhadores por meio de sua atividade profissional traz subjacente a compreensão de que o trabalho, enquanto fenômeno ao qual os atores sociais são convidados a vincular-se em algum momento de seu ciclo vital, é elemento constituinte da subjetividade humana e, portanto, de sua identidade. (COUTINHO, KRAWULSKI, SOARES, 2007, p. 34)

Sennett (2009) explica que a expressão capitalismo flexível se refere a um sistema que não é somente uma simples variação do velho capitalismo; ao contrário, contraria as formas rígidas da burocracia e os males das rotinas. Nesse novo capitalismo a flexibilidade exige que os trabalhadores sejam ágeis e abertos à mudanças que podem ocorrer em curto prazo, bem como impõe a assunção de riscos contínuos, não dependendo de leis e procedimentos formais. Nesse sentido, o contexto do trabalho pede dedicação intensa uma vez que os critérios do sucesso na profissão perderam os contornos de previsibilidade e estabilidade. Nesse ritmo frenético, o fato de não obter o sucesso e a notabilidade no trabalho são quase sempre interpretados como sinais de fracasso e inaptidão pessoal. Portanto, a flexibilidade exigida das pessoas rompe com os paradigmas da modernidade marcada por modelos tradicionais de conduta; na pós-modernidade os indivíduos imergem na complexidade independentes de receitas que indiquem os caminhos a serem seguidos. Nesta linha de raciocínio, Tonelli (2001, p.258) constata que “as respostas das pessoas têm sido as mais contraditórias: retomada de caminhos religiosos, abuso do álcool e das drogas, adicção ao trabalho, adicção ao amor, adicção ao sexo, esportes radicais etc.”

“O clima de apreensão gerado pelo medo do desemprego e da perda do trabalho faz com que a prioridade (...) esteja centrada nas relações de trabalho” (Tonelli, 2001, p. 259). Desta forma, as mudanças céleres e constantes marcas do atual contexto produtivo repercutem nas diversas dimensões da vida social e nas relações do homem com seu trabalho, pois que

tais relações têm gerado sentimentos de insegurança e incerteza, por constituírem-se como provisórias, precárias e efêmeras.

Ponto interessante também de ser analisado é o teletrabalho, uma vez que este é uma forte tendência da sociedade contemporânea. Esse estabelece uma nova forma de relação produtiva conferindo autonomia ao sujeito, criando novas relações de tempo e espaço rompendo com a clássica divisão entre o tempo de trabalho e o tempo livre, exigindo total envolvimento do trabalhador. Não obstante, o local onde as atividades laborais se realizam deixa de ser um espaço para a identificação profissional. Nota-se que essas novas configurações de tempo e espaço exigem dos trabalhadores grande dedicação e disponibilidade de tempo para o trabalho.

De acordo com Bauman (1999) uma das contradições latentes sobre o trabalho flexível relaciona-se com o próprio perfil do profissional, pois, segundo o autor, exige-se uma postura ágil, aberta a mudanças em curto prazo, onde não se pode ter apego emocional ao trabalho e envolvimento pessoal; sendo que a exigência de internalização dos objetivos empresariais condiciona uma alta dedicação ao trabalho, apego emocional e envolvimento pessoal entre os sujeitos, ou seja, valores diametralmente opostos. Dejours (2000) assevera que, diante deste cenário caótico, contraditório e inseguro, os trabalhadores ficam sujeitos de serem avaliados como incompetentes, caso haja falha em qualquer uma das exigências, permanecendo sob o risco da demissão.

Outra contradição que se observa é a falsa sensação de liberdade e autonomia que o trabalhador tem para as atividades do labor, calcada na ideia de que o obreiro tem somente metas e resultados a serem atingidos, executando as atividades do modo e tempo como quisessem. Entretanto, esse ideal de liberdade e autonomia não encontrou amparo no cotidiano do trabalho, na medida em que as metas e os resultados instituídos são de difícil execução a partir de uma equipe de trabalho reduzida. Enfim, para atingir o desiderato há uma tendência dos trabalhadores manter uma jornada com ritmo incessante, com prejuízo ao atingimento sistemático das metas e dos resultados, passando a ser outro fundamento do risco de demissão (Sennett, 2009).

Embora o perfil profissional do trabalho flexível tenha exigido um adequado relacionamento interpessoal para proporcionar um bom desempenho no trabalho em equipe, observa-se que, face às contradições vivenciadas na sociedade pós-moderna, o ambiente social do trabalho tornou-se muitas vezes de difícil convivência entre os próprios trabalhadores. “Colegas criam-lhe obstáculos, o ambiente social é péssimo, cada qual trabalha por si, enquanto todos sonegam informações, prejudicando assim a cooperação etc.” (Dejours,

2000, p. 31). Dessa forma, a convivência conflituosa no ambiente de trabalho tornou-se outro fator preponderante para o risco da demissão.

Como agravante de todo cenário exposto, Dejours (2000) constata que, diante do desemprego estrutural com um enorme contingente de pessoas desempregadas no mercado de trabalho, os dirigentes das empresas desenvolveram a noção de que os trabalhadores podem ser facilmente substituídos em suas atividades em razão da disponibilidade de mão-de-obra; eles puderam se utilizar tanto de eventuais ameaças como até mesmo a própria demissão para substituir sujeitos considerados inadequados ao perfil que se deseja ou até mesmo para contratar profissionais com remunerações menores. Nesse sentido, a noção de risco de demissão tornou-se presente no dia-a-dia dos trabalhadores e o medo está sendo utilizado como mecanismo de controle e obtenção de resultados para as empresas (Dejours, 2000).

Apesar de Giddens (2007) entender que os sujeitos tem a percepção dos riscos que estão expostos, sobretudo diante dos fenômenos da natureza, há de se destacar que na pós-modernidade surgiu o risco fabricado, ou seja, *aquele que o próprio ser humano, na seara de suas ideias e concepções, produz.*

Sobre o risco fabricado, Dufour (2001) argumenta que este foi concebido na ideia de *autonomização do indivíduo*, em outras palavras, na prevalência do *eu* individualizado e livre para fazer tudo o que quiser. A partir dessa concepção, os sujeitos tenderam a uma percepção deles mesmos como autofundadores. Não obstante, esse tipo de visão ocasiona, contraditoriamente, uma sensação de impotência, pois possuir liberdade e autonomia para tudo é ficção e, portanto, inalcançável. Como consequência, os sujeitos ficam à mercê do fracasso, tornando-se a vergonha do fracasso num sentimento corriqueiro da pós-modernidade.

Se por um lado há a vergonha do fracasso, de forma paralela foi desenvolvida a ideia do sucesso pessoal com base no indivíduo que consegue desenvolver e usufruir essa autonomização. Segundo Pahl (1997), a noção de sucesso foi estabelecida na modernidade como um *status* de poder e conformidade com os valores das culturas de classes, possuindo estreita relação com o trabalho, enquanto que, na pós-modernidade, devido às inseguranças causadas pela flexibilização do trabalho, o ideal de sucesso veio a representar “um estilo de vida diferente e individualizado” (p. 35), retirando o foco do trabalho e transferindo para o consumo.

O sucesso conquistado por meio de um estilo de vida diferenciado, notadamente pelo consumo de bens, tornou-se amplamente visado e valorizado pelas pessoas da sociedade pós-moderna; os sujeitos passaram a ser avaliados para fins de inclusão social pelos bens que são

capazes de consumir. Contudo, o sucesso para os sujeitos autofundadores, não pode ser integralmente conquistado, pois não há limites para o sucesso e sempre haverá novos bens de consumo a serem adquiridos; em suma, esses sujeitos também ficam passíveis do sentimento de insucesso. Há de se destacar também que o risco fabricado em relação ao trabalho flexível marca a possibilidade de incompetência, ocasionando por via reflexa o risco de demissão e insucesso profissional.

Por tudo que foi exposto, pode-se concluir que a autonomização do indivíduo trouxe a tendência das pessoas se responsabilizarem pelo seu emprego/desemprego, sucesso-fracasso e inclusão/exclusão social, percebendo-se em constante risco.

3. A SÍNDROME DE BURNOUT: UMA DOENÇA LABORAL MARCANTE NA SOCIEDADE DA PÓS-MODERNA

O trabalho é uma atividade que pode ocupar grande parcela do tempo de cada indivíduo e do seu convívio em sociedade. Dejours (1992) já afirmava que o trabalho nem sempre possibilita realização profissional; ao contrário, pode até mesmo causar problemas desde insatisfação até exaustão.

Trigo *et al* (2007, p. 225) afirmam que a expressão *burnout* é definido, segundo um jargão inglês, como “aquilo que deixou de funcionar por absoluta falta de energia”. Metaforicamente pode-se dizer que chegou ao seu limite, com grande prejuízo em seu desempenho físico ou mental.

Murofuse *et al* (2005) explicam que a síndrome de *burnout* é um processo iniciado com excessivos e prolongados níveis de estresse (tensão) no trabalho, sendo que, para o diagnóstico, existem quatro concepções teóricas baseadas na possível etiologia da síndrome: clínica, sociopsicológica, organizacional, sociohistórica. Contudo, conforme destaca Cherniss (1980b), a mais utilizada nos estudos atuais é a concepção sociopsicológica, onde nela as características individuais associadas às do ambiente e às do trabalho propiciariam o aparecimento dos fatores multidimensionais da síndrome, quais sejam, a exaustão emocional, distanciamento afetivo e baixa realização profissional.

Diante deste quadro, Cherniss (1980a) elucida que a exaustão emocional abrange sentimentos de desesperança, solidão, depressão, impaciência, irritabilidade, tensão, diminuição de empatia; ocasiona a sensação de baixa energia, o que leva à fraqueza e preocupação; ademais pode ser constatado aumento da suscetibilidade para doenças, cefaléias,

náuseas, tensão muscular, dor lombar ou cervical, distúrbios do sono. Quanto ao distanciamento afetivo, este acarreta a sensação de alienação em relação aos outros, sendo que a presença destes muitas vezes é desagradável e não desejada. Por fim, a baixa realização profissional ou baixa satisfação com o trabalho pode ser descrita como uma sensação de que muito pouco tem sido alcançado e o que é realizado não tem valor.

Ao realizar uma revisão de literatura sobre o tema *burnout*, Trigo *et al* (2007) identificaram alguns fatores organizacionais que podem favorecer o aparecimento da síndrome. Dentre eles, podem ser destacados: as mudanças frequentes de estruturas e normas da organização, provocando ambiente de insegurança e predispondo o trabalhador ao erro; falta de confiança, respeito e consideração entre os membros da equipe de trabalho, ocasionando um clima social prejudicial; a impossibilidade fática de ascensão na carreira ou de melhoria salarial, impactando diretamente no estímulo ao trabalho; precariedade do ambiente de trabalho, na medida em que geram sentimentos de ansiedade e impotência do trabalhador.

No Brasil, a literatura encontrada nos bancos de dados utilizados não é vasta em relação ao *burnout* e sua prevalência. Borges *et al* (2002) descrevem um estudo realizado no estado do Rio Grande do Norte em três hospitais universitários, onde ficou constatado que 93% dos participantes de um dos hospitais apresentavam *burnout* de níveis moderado e elevado (Borges *et al.*, 2002). Em outro estudo, Tucunduva *et al* (2006) analisaram um grupo de 136 membros da Sociedade Brasileira de Cancerologia que responderam a três questionários, sendo um deles para avaliar o *burnout*. Como resultados obtidos, verificou-se a síndrome de *burnout* em níveis moderados ou graves em 15,7% dos médicos. Na subescala de exaustão emocional, 55,8% dos indivíduos pontuaram níveis moderado ou grave; na subescala de distanciamento afetivo, a pontuação correspondente a esses níveis foi atingida por 96,1% e na subescala de baixa realização profissional, 23,4%

Outro grupo interessante em que se observa a síndrome de *burnout* é a dos educadores. Codo (1999) ao realizar uma investigação sobre a saúde mental dos professores de 1º e 2º graus em todo o país, abrangendo 1.440 escolas e cerca de 30 mil professores, revelaram que 26% da amostra estudada apresentava exaustão emocional. Em se tratando de educadores e alunos do ensino superior, Meis *et al* (2003) apresentou uma pesquisa realizada no Departamento de Bioquímica da Universidade Federal do Rio de Janeiro (URFJ), para ilustrar o grau de estresse inerente ao conflito entre aumento da competição no meio científico e diminuição dos recursos empregados; concluiu-se que a escassez de recursos promove *burnout*, competição, estresse no trabalho e sofrimento mental.

Conforme advertem Trigo *et al* (2007), muitos pontos ainda permanecem não esclarecidos, conforme revisão de literatura efetuada, de forma geral os autores concordam que o *burnout* interfere nos níveis institucional, social e pessoal. O indivíduo pode apresentar fadiga constante e progressiva; dores musculares ou osteomusculares; distúrbios do sono; cefaléias, enxaquecas; perturbações gastrointestinais; imunodeficiência com resfriados ou gripes constantes, com afecções na pele; transtornos cardiovasculares; distúrbios do sistema respiratório; disfunções sexuais. Em relação ao psiquismo, o trabalhador pode apresentar: falta de concentração; alterações de memória; lentificação do pensamento; sentimento de solidão; impaciência; sentimento de impotência; labilidade emocional; baixa auto-estima; desânimo. Ademais, pode ocorrer o surgimento de agressividade, dificuldade para relaxar e aceitar mudanças; perda de iniciativa; consumo de substâncias (álcool, café, fumo, tranquilizantes, substâncias ilícitas); comportamento de alto risco até suicídio. Por fim, é possível ocorrer a diminuição na qualidade do trabalho por mau atendimento, procedimentos equivocados, negligência e imprudência, estes últimos de certa forma leva à predisposição de acidentes de trabalho.

CONCLUSÃO

O trabalho, cuja função inicial era o de atender às necessidades de sobrevivência, nesse período de pós-modernidade em que almeja ser compreendido como um dos processos de construção de identidade do trabalhador transformou-se num dos motivos de adoecimento físico e mental do homem.

Observa-se que a síndrome de *burnout* é um dos possíveis transtornos mentais e de comportamento que afetam a saúde do trabalhador e está correlata com estes novos paradigmas das relações de trabalho pós-modernas podendo ser entendida como consequência direta e imediata das relações de trabalho pactuadas e executadas.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

_____. A nova morfologia do trabalho e o desenho multifacetado da ação coletiva. In: RAMALHO, José Ricardo; SANTANA, Marco Aurélio (Org.). **Além da fábrica: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social.** São Paulo, SP: Boitempo, 2003.

_____. **A cidadania negada.** Buenos Aires: CLACSO, 2000. Disponível em: <<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/gt/20101010021549/3antunes.pdf>>. Data de acesso: 18 jul. 2014.

_____. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1998.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida.** Trad. Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.

_____. **Modernidade e ambivalência.** Trad. Marcus Penchel. Rio de Janeiro: Zahar, 1999.

_____. **O mal-estar da pós-modernidade.** Trad. Mauro Gama e Cláudia Martinelli Gama. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1998.

BORGES, Livia Oliveira; ARGOLO, João Carlos Tenório; PEREIRA, Ana Lígia de Souza; MACHADO, Emília Alice Pereira; SILVA, Waldylécio Souza da. A síndrome de burnout e os valores organizacionais: um estudo comparativo em hospitais universitários. **Psicologia: Reflexão e Crítica.** Porto Alegre, v. 15, n.1, p. 189-200, 2002.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Data de acesso: 30 jul. 2014.

_____. **Decreto nº 3.048, de 06 de maio de 1999.** Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3048.htm>. Data de acesso: 30 jul. 2014.

CASTRESANA, Carlos de las Cuevas. Burnout en los profesionales de la atención a las drogodependencias. **Martes,** v. 5, n. 2, p. 107-113, 2003.

CHERNISS, Cary. **Professional burnout in human service organizations.** New York: Praeger, 1980a.

_____. **Staff burnout: job stress in the human service.** Beverly Hills: Sage, 1980b.

CODO, Wanderley. **Educação: carinho e trabalho.** Petrópolis: Vozes, 1999.

COUTINHO, Maria Chalfin; KRAWULSKI, Edite; SOARES, Dulce Helena Penna. Identidade e trabalho na contemporaneidade: repensando articulações possíveis. **Psicologia & Sociedade.** Florianópolis, v. 19, Edição Especial 1, p. 29-37, 2007.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social.** Trad. Luiz Alberto Monjardim. 3. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2000.

_____. **A loucura do trabalho:** estudo de psicopatologia do trabalho. Trad. Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5. ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

DUFOUR, Dany-Robert. As angústias do indivíduo-sujeito. **Le Monde Diplomatique - Brasil**, ano 2, n. 13, fev. 2001. Disponível em: <<http://www.diplo.com.br>>. Acesso em: 18 jul. 2013.

EAGLETON, Terry. **As ilusões do pós-modernismo**. Trad. Elisabeth Barbosa. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1996.

FERENHOF, Isaac Aisenberg; FERENHOF, Ester Aisenberg. Burnout em professores. **Eccos - Revista Científica - Avaliação e Mudanças**. São Paulo, v. 4, n.1, p. 131-151, 2002.

GIDDENS, Anthony. **Mundo em descontrole**. Trad. Maria Luiza X. de A. Borges. 6. ed. Rio de Janeiro: Record, 2007.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna:** uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. Trad. Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. 6. ed. São Paulo: Loyola, 1996.

JAMESON, Fredric. **Pós-modernismo:** a lógica cultural do capitalismo tardio. Trad. Maria Elisa Cevasco. São Paulo: Ática, 1991.

KRAWULSKI, Edite. **Construção da identidade profissional do psicólogo:** vivendo as “metamorfoses do caminho” no exercício cotidiano do trabalho. 2004. Tese (Doutorado). Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2004.

LYOTARD, Jean-François. **A condição pós-moderna**. Trad. de Ricardo Corrêa Barbosa. 5. ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 1998.

MEIS, Lepoldo de; CARMO, Maria Scarlet do; MEIS, Carla de. Impact factors: just part of a research treadmill. **Nature**. London, v. 424, p.723, 2003.

MUROFUSE, Neide Tiemi; ABRANCHES, Sueli Soldati; NAPOLEÃO, Anamaria Alves. Reflexões sobre estresse e burnout e a relação com a enfermagem. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**. Ribeirão Preto, v.13, n. 2, p. 255-261, mar./abr. 2005.

PAHL, Ray. **Depois do sucesso:** ansiedade e identidade fin-de-siècle. Trad. Gilson César Cardoso de Sousa. São Paulo: Unesp, 1997.

RAMALHO, José Ricardo; SANTANA, Marco Aurélio. Trabalhadores, sindicatos e a nova questão social. In: RAMALHO, José Ricardo; SANTANA, Marco Aurélio (Org.). **Além da fábrica:** trabalhadores, sindicatos e a nova questão social. São Paulo, SP: Boitempo, 2003.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter:** consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Trad. Marcos Santarrita. 14. ed. Rio de Janeiro: Record, 2009.

SKOVHOLT, Thomas; TROTTER-MATHISON, Michelle. **The resilient practitioner:** burnout prevention and self-care strategies for counselors, therapists, teachers, and health professionals. Meedham Heihhts: Allyn and Bacon, 2001.

TONELLI, Maria José. Organizações, relações familiares e amorosas. In: DAVEL, Eduardo; VERGARA, Sylvia Constant (Org.). **Gestão com pessoas e subjetividade.** São Paulo, SP: Atlas, 2001.

TRIGO, Telma Ramos; TENG, Chei Tung; HALLAK, Jaime Eduardo Cecílio. Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos. **Revista de Psiquiatria Clínica.** São Paulo, v. 34, n. 5, p.223-233, 2007.

TUCUNDUVA, Luciana Tomanik Cardozo de Melo; GARCIA, Ana Paula; PRUDENTE, Fernanda Vilas Boas; CENTOFANTI, Guilherme; SOUZA, Carla Manzoni de; MONTEIRO, Tatiana Alves; VINCE, Flávio Augusto Henriques; SAMANO, Eliana Sueco Tibana; GONÇALVES, Marina Sahad; DEL GIGLIO, Auro. A síndrome da estafa profissional em médicos cancerologistas brasileiros. **Revista da Associação Médica Brasileira.** São Paulo, v. 52, n. 2, p.108-112, mar./ abr. 2006.

VATTIMO, Gianni. **O fim da modernidade:** niilismo e hermenêutica na cultura pós-moderna. Trad. Eduardo Brandão. São Paulo: Martins Fontes, 2007.