



NEUROCIÊNCIA E A SÍNDROME DE *BURNOUT*

Aline Passos Maia^{1*}, (PD), Mara Livia Moreira Damasceno² (PGB), Raquel Passos Maia³ (PG)

1. Universidade de Fortaleza - Doutor em Direito pela USAL (Espanha)
2. Universidade de Fortaleza - Doutoranda em Direito pela UNIFOR (Bolsista UNIFOR)
3. Universidade de Fortaleza - Doutoranda em Direito pela UL (Portugal)

Resumo

O esgotamento físico e emocional em função do trabalho tem se tornado cada vez mais comum dentro das empresas. Seus investigadores têm sustentado que *burnout*, se desenvolve como uma resposta aos estressores crônicos presentes nas organizações de trabalho. A expressão é utilizada para indicar exaustão física e mental, esgotamento extremo, cronificação de um estado de estresse provocado pelo meio ambiente de trabalho. A OMS reconheceu como um fenômeno ocupacional, ligado ao trabalho, em janeiro de 2022. O estresse crônico é derivado de uma reação fisiológica em resposta às circunstâncias emocionais prejudiciais ocasionadas pelos problemas laborais. O presente artigo objetivou fazer uma análise a respeito da Síndrome de *Burnout*, considerando sua prevalência, possíveis fatores de risco para seu desenvolvimento, e consequências para o indivíduo no que diz respeito ao gozo de direitos fundamentais como à saúde, lazer, trabalho e convivência familiar, discutindo ainda o papel da neurociências e do neurodireito no contexto laboral. Com essa finalidade, realizou-se pesquisa bibliográfica e documental, base Scielo, cujos resultados foram analisados pelo método dedutivo, abordagem qualitativa, tendo em vista que, muito embora trate de números e elementos estatísticos apurados em documentos oficiais, o foco não será a apresentação de medições, mas a valoração dos elementos críticos. Conclui-se que, a neurociência apresenta-se como forte ferramenta de investigação dos transtornos mentais no meio laboral, bem como o neurodireito como mecanismo para redução dos óbices à tipificação da doença mental do trabalhador.

Palavras-chave: Neurodireito; Neurociências; Neurociência Organizacional; Ambiente de trabalho; Síndrome de *Burnout*.

Introdução

Tem-se observado ser cada vez mais comum, inclusive fora do meio acadêmico, a presença do tema “*Burnout*” na mídia. Seja nos jornais, nas redes sociais, ou, até mesmo em propagandas de massagens especializadas para combater seus efeitos. Chama atenção o volume

de matérias e a frequência com que o assunto tem sido tratado. O que tem ocasionado esse movimento? O que é o “*Burnout*”?

Uma breve observação do atual cenário laboral revela que os trabalhadores, de modo geral, tem trabalhado mais, que o número de paralisações coletivas tem diminuído, que as pessoas se aposentam mais tarde, e como efeito desse movimento, direitos humanos e fundamentais como o direito à higidez física e psicológica, a vida privada, ao descanso à vida social têm sido ignorados. A longo prazo, isso tem levado o trabalhador ao cansaço, à fadiga, ao esgotamento. E o *Burnout* vai além desse esgotamento, sendo bem mais complexo e profundo seus impactos.

A expressão Síndrome de *Burnout*, proveniente do inglês “burn” (queima) e “out” (exterior), é utilizada para indicar exaustão física e mental, esgotamento extremo, cronificação de um estado de estresse provocado pelo meio ambiente de trabalho. A síndrome foi assim nomeada pelo psicanalista alemão Herbert J. Freudenberger, na década de 1970, após identificar em si mesmo sintomas da síndrome.

O presente artigo objetivou fazer uma análise a respeito da Síndrome de *Burnout*, considerando sua prevalência, possíveis fatores de risco para seu desenvolvimento, e consequências para o indivíduo no que diz respeito ao gozo de direitos fundamentais como à saúde, lazer, trabalho e convivência familiar, discutindo ainda o papel da neurociências e do neurodireito no contexto laboral.

Metodologia

Realizou-se pesquisa bibliográfica e documental, base Scielo, cujos resultados foram analisados pelo método dedutivo, abordagem qualitativa, tendo em vista que, muito embora trate de números e elementos estatísticos apurados em documentos oficiais, o foco não será a apresentação de medições, mas a valoração dos elementos críticos.

Resultados e Discussão

A Síndrome de *Burnout* tem se apresentado como um fenômeno ocupacional em crescimento, atualmente. Em um cenário onde o trabalho está cada vez mais precário, com um aumento do número de contratos de zero horas (intermitentes, como se nomeia no Brasil) ou de curto prazo, crescimento do número de autônomos com rendimentos erráticos, mais “reestruturações” corporativas para aqueles que ainda têm empregos efetivos, exigência cada vez mais exacerbada por alta produtividade e perfeição técnica. Somando este cenário à invasão do trabalho nos horários que deveriam ser dedicados ao descanso, ao lazer, à desconexão, não é difícil visualizar que o enfrentamento a essa conjuntura levará, impreterivelmente, o trabalhador ao estresse crônico, e possivelmente ao desenvolvimento da Síndrome de *Burnout*.

Apesar das diferentes denominações, a aceção mais aceita resguarda-se na perspectiva psicossocial, que tenta reconhecer no ambiente de trabalho as circunstâncias que levam ao desenvolvimento da síndrome e os sintomas que a identificam. Seus investigadores têm sustentado que *burnout* se desenvolve como uma resposta aos estressores crônicos presentes nas organizações de trabalho, tornando-se evidente pelos sintomas da fadiga crônica, ausência de energia, distanciamento afetivo, indiferença, crises existenciais sobre os propósitos de vida, estando todos estes sintomas ligados ao papel que o trabalho desempenha na sua vida.

Consequências dessa natureza, dentro do ambiente de trabalho, vão de encontro às normativas internacionais da OIT, bem como direitos fundamentais dos trabalhadores, como a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII, CF/88).

Segundo Maslach *et al.* (2001), o *Burnout* evolui por meio das seguintes etapas:

- idealismo: o trabalho se mostra atrativo e perfaz as necessidades da pessoa;
- realismo: as perspectivas originárias não são atendidas, o trabalho não supre as necessidades, e gratidão e reconhecimento pelo trabalho são quase inexistentes;
- estagnação e frustração: a euforia e a disposição inicial se convertem em fadiga crônica e irritabilidade; e
- apatia: o ser humano tem a sensação de desespero, fracasso e perda da autoestima e autoconfiança.

O estresse ocupacional é aquele advindo do ambiente de trabalho, e faz-se necessário evidenciar que, embora o estresse ocupacional e o *Burnout* sejam ocasionados por situações associadas ao trabalho, não se confundem. Explicam Abreu, Klayne Leite (2002):

Devido ao fato de essas síndromes serem ocasionadas a partir de situações relacionadas ao trabalho, há quem desconsidere suas diferenças. No entanto, embora não haja na literatura um consenso em relação à gênese das mesmas, *burnout* não é o mesmo que estresse ocupacional. *Burnout* é o resultado de um prolongado processo de tentativas de lidar com determinadas condições de estresse (Rabin, Feldman, & Kaplan, 1999). O estresse pode ser visto como seu determinante, mas não coincide com o mesmo. Farber (citado em Roazzi, Carvalho, & Guimarães, 2000) explora a idéia de que *burnout* não resulta só do estresse em si (que pode ser inevitável em profissões assistenciais), mas do estresse não mediado, do estresse não moderado, sem possibilidade de solução. Assim, *burnout* não é um evento, mas sim um processo e, apesar de compartilharem duas características - esgotamento emocional e escassa realização pessoal - *burnout* e estresse ocupacional diferem pelo fator despersonalização (Cherniss, citado em Roazzi, Carvalho, & Guimarães, 2000). León e Igti (1999) consideram o *burnout* como um quadro clínico mental extremo do estresse ocupacional (ABREU, 2002).

Outra questão que pode diferenciar o *Burnout* do estresse ocupacional, é que no estresse percebe-se pontos negativos e positivos, enquanto que no *Burnout*, encontram-se apenas aspectos negativos.

A Qualidade de vida no Trabalho (QVT) pode ser conceituada como o grau de contentamento e prazer referentes às atividades desenvolvidas no ambiente de trabalho. Um

ambiente de trabalho de qualidade possibilita sentimento de segurança e de desenvolvimento pessoal/profissional entre os colaboradores (QUEIROZ, 2014). Alguns fatores que estão interligados com a QVT são uma maior humanização, preocupação e melhora do bem-estar do trabalhador, bem como uma participação do trabalhador nas tomadas de decisões internas do local de trabalho. Em contrapartida, os aspectos que implicam negativamente a QVT são o excesso de trabalho, a ausência de estímulos e de expectativa, deterioração do sono e ergonomia.

Nesse contexto de alto desenvolvimento de transtornos mentais relacionados ao ambiente de trabalho, entra a neurociência. A neurociência se encontra baseada em uma perspectiva multidisciplinar, ramificando-se em diferentes áreas de conhecimento, como por exemplo, a neurociência cognitiva, que se mostra de valor inestimável para entender o comportamento organizacional, e para a melhora do meio ambiente do trabalho e da QVT.

A neurociência cognitiva se dedica ao estudo dos mecanismos neurais que compreendem atividades como o pensamento, a aprendizagem, a memória, as emoções, o raciocínio, etc. Este ramo da neurociência faz-se importante para os ambientes corporativos, uma vez que oferece a possibilidade de decifrar atitudes e reações nesta esfera. Uma vez que é possível interpretar, a nível neural, determinado comportamento, também torna-se possível induzir comportamentos ou modificar padrões cognitivos, o que significa, por sua vez, dentro do ambiente de trabalho, fortalecer comportamentos benéficos para a empresa, ou ainda despertar a mudança nos comportamentos que sejam prejudiciais.

A utilização da neurociência cognitiva dentro da gestão organizacional faz surgir a neurociência organizacional que, aproveitando-se do melhor entendimento das pessoas, utiliza-se desses dados para criar processos e táticas de liderança, ambientes de trabalho mais produtivos com uma melhor QVT.

A OMS reconheceu a Síndrome *de Burnout* como um fenômeno ocupacional, ligado ao trabalho, em janeiro de 2022. Gil-Monte (2009) explica que a Síndrome de Burnout não é um problema do indivíduo, mas sim do lugar onde o mesmo trabalha. O estresse crônico é derivado de uma reação fisiológica em resposta às circunstâncias emocionais prejudiciais ocasionadas pelos problemas laborais. Nesta conjuntura, a neurociência apresenta-se como forte ferramenta de investigação dos transtornos mentais no meio laboral.

A quantidade de investigação na área da neurociência tem crescido de maneira vertiginosa nas últimas décadas, desvelando *insights* vitais acerca das funções cerebrais, como o pensamento, as emoções e a memória, com nítida aplicação no ambiente de trabalho.

Executar as informações adquiridas com as pesquisas sobre essas funções na rotina do local de trabalho, sem dúvida, contribuirá a gerenciar diferentes situações, dentre elas, as que envolvam a saúde ocupacional, particularmente, a Síndrome de *Burnout*.

Sem embargo, não se pode olvidar que não há nada mais particular e pessoal no ser humano do que seus pensamentos e emoções. Ainda que se apoie o uso de conhecimentos neurocientíficos nos ambientes organizacionais, faz-se importante uma imposição de limites, de

proteção à privacidade e a integridade da mente, proteção essa que virá por meio dos neurodireitos, um conjunto de medidas que visa resguardar a privacidade e integridade da pessoa, em face da utilização imoderada de métodos que venham a associar o sistema nervoso humano a dispositivos eletrônicos.

Conclusão

O mercado de trabalho encontra-se marcado por trabalhos extenuantes, causadores de extrema ansiedade, de frustração, de esgotamento, de estresse, bem como a abdicação crescente à vida familiar, sem muitas chances de encontrar trabalho em melhores condições. Não é difícil visualizar que o enfrentamento a essa conjuntura levará, impreterivelmente, o trabalhador ao estresse crônico, e possivelmente ao desenvolvimento da Síndrome de *Burnout*, ao esgotamento crônico, a perda de si mesmo.

Seria preciso restaurar a infraestrutura do trabalho, reestruturando a relação que as empresas têm com seus funcionários. Os empregadores têm um papel importante de serem meio para compatibilizar o binômio trabalho-saúde. O futuro deles também poderá ser precário se seus colaboradores não forem observados e tratados com zelo e cuidado.

A utilização da neurociência cognitiva dentro da gestão organizacional faz surgir a neurociência organizacional, que aproveitando-se do melhor entendimento das pessoas, utiliza-se desses dados para criar processos e táticas de liderança, ambientes de trabalho mais produtivos com uma melhor QVT.

Com o avanço das técnicas de neurociência e suas mais diversas aplicações é impreterível atentar para a necessidade de se elaborar um modelo normativo e organizacional que, em um futuro próximo, proporcione o acesso de todos, com igualdade, as benesses advindas da evolução neurocientífica, bem como, impedir que parte da população passa ser prejudicada pelo mau uso dessas novas descobertas.

Referências

ABREU, Klayne Leite de. et. al. **Estresse ocupacional e Síndrome de *Burnout* no exercício profissional da psicologia**. Psicologia: Ciência e Profissão [online]. 2002, v. 22, n. 2 [Acessado 22 agosto de 2021], pp. 22-29. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1414-98932002000200004>>. Epub 06 Set 2012. ISSN 1982-3703. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932002000200004>.

GIL-MONTE, P. **Algunas razones para considerar los riesgos psicosocial e senel trabajo y sus consecuencias en la salud pública**. Revista Española de Salud Pública, Madrid, v.83, n.2, p. 169-173, abr., 2009.

MASLACH, C. et. al. **Job burnout**. Annu Rev Psychol. 2001;52:397-422. doi: 10.1146/annurev.psych.52.1.397. PMID: 11148311.

QUEIROZ, F.L.V. **Qualidade de vida no trabalho (QVT): estudo comparativo em três campi de uma instituição federal de ensino no Rio Grande do Norte**, 2014 130 f. Monografia (Graduação em Administração) - Universidade Federal Rural do Semi-Árido, 2014.

RODRIGUES, M. V. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 14 ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2014.

SAMPAIO, J. C; GARCIA FILHO, C. **Saúde mental: política, trabalho e cuidado**. Fortaleza: EdUECE, 2015.

Agradecimentos

Agradecimentos à Universidade de Fortaleza pelo apoio no desenvolvimento da presente pesquisa (Edital n. 50/2021 – Programa de Apoio a Equipes de Pesquisa), bem como ao CNPQ (Edital Universal n. 18/2021).