

SÍNDROME DE BURNOUT: OS EFEITOS DOS ASPECTOS MOTIVACIONAIS NAS ORGANIZAÇÕES E A RELAÇÃO COM AS ABORDAGENS DAS TEORIAS PSICOLÓGICAS

RODRIGUES, Luana da Silva
Discente do curso de Psicologia da Faculdade Visconde de Cairu –
Salvador/BA – Brasil
E-mail: luanateiga@gmail.com

FILHO, Marcel Augusto Lima Silveira
Discente do curso de Psicologia da Faculdade Visconde de Cairu –
Salvador/BA – Brasil
E-mail:ccaugusto1@gmail.com

ANDRADE, Lucineide Mota
Discente do curso de Psicologia da Faculdade Visconde de Cairu –
Salvador/BA – Brasil
E-mail:lucinhamota50@gmail.com

NASCIMENTO, Josevaldo dos Santos
Discente do curso de Psicologia da Faculdade Visconde de Cairu –
Salvador/BA – Brasil
E-mail:nascijosinho59@gmail.com

SOUZA, Elisângela Aparecida de
Docente do curso de Psicologia da Faculdade Visconde de Cairu –
Salvador/BA – Brasil
E-mail:neuroeli@yahoo.com.br

RESUMO

A motivação é algo muito relevante nas relações humanas e no trabalho, pois está atrelada ao desempenho na execução de atividades confiadas a determinada função com a devida aptidão objetivando o produto, o cliente.

Não estar satisfeito no ambiente de trabalho pode acarretar inúmeros problemas físicos e psíquicos, uma das doenças que podem afetar os trabalhadores é a Síndrome de Burnout, com efeitos que podem levar a problemas psicossociais referentes ao aumento do esgotamento emocional e prejuízo na energia laboral e despersonalização.

Este trabalho tem o propósito de verificar a relação da motivação no trabalho através de algumas teorias e a Síndrome de Burnout, demonstrando fatores que interferem nas atividades, o sentimento associado ao trabalho e ao desenvolvimento profissional.

Palavras-chave: Burnout, motivação, desenvolvimento.

ABSTRACT

Motivation is very relevant in human relations and work, because it's linked to performance in the execution of activities entrusted to a certain function with the proper aptitude aiming at the product, the customer.

Not being satisfied in the workplace can cause numerous physical and mental problems, one of the illnesses that can affect workers is Burnout Syndrome, with effects that can lead to psychosocial problems related to increased emotional exhaustion and loss of work energy and depersonalization.

This paper aims to verify the relationship of motivation at work through some theories and Burnout Syndrome, showing factors that interfere with activities, the feeling associated with work and professional development.

Keywords: Burnout, motivation, development.

1. INTRODUÇÃO

A motivação é o fator significativo para o home e a sua relação com o trabalho e a sociedade. As organizações necessitam motivar seus empregados para que estes consigam se sentir mais satisfeitos no ambiente laboral, uma vez que, quando há motivação, o empregado consegue colocar suas capacidades em favor das metas da empresa, ao passo que também atende aos seus objetivos pessoais. Sem que haja motivação, o resultado é um profissional insatisfeito, sem comprometimento e potencialmente nocivo a si mesmo, sendo um alvo fácil para a Síndrome de Burnout, que é demonstrada quando há esgotamento de energia para o trabalho, ocasionando pelo estresse.

Gerir pessoas é algo substancial durante todo o processo de adesão a recursos corporativos, pois, para que o sucesso seja alcançado, é necessário entender a importância dos colaboradores. A desmotivação no trabalho pode ser ocasionada tanto para a empresa quanto para o funcionário. No âmbito organizacional, ocorre geralmente uma diminuição na qualidade e na produtividade, já para o empregado está relacionado aos efeitos no seu corpo e na mente, como: baixo desempenho e produtividade, além da falta de comprometimento com a empresa.

A partir das considerações acima, entende-se a importância de um olhar crítico e resolutivo para traçar um aperfeiçoamento dos processos, com o objetivo de

reduzir a incidência da Síndrome de Burnout em funcionários, visto que essa relação se adequa a qualquer ambiente de trabalho, transformando-o, fazendo com que haja uma maior integração e dedicação destes e suas atividades, culminando em êxito organizacional e bem-estar físico, emocional e social dos profissionais.

2. METODOLOGIA

Este estudo tem a intenção de reconhecer os fatores motivacionais que acabam por influenciar o comportamento dos funcionários e suas associações com a síndrome de Burnout, portanto foi utilizado como metodologia, a produção de pesquisa bibliográfica, na qual foram estudadas questões importantes sobre motivação e algumas teorias que tratam sobre o assunto.

Percebe-se então que o objetivo fundamental da pesquisa obteve êxito, pois através dos conceitos, referências teóricas e análise de diversos dados, tornou-se viável reconhecer e analisar os fatores motivacionais atrelados a sua influência positiva e negativa nos funcionários e conseqüentemente os efeitos, causas e conseqüências da síndrome de Burnout.

3. TEORIAS MOTIVACIONAIS NO TRABALHO

3.1 MOTIVAÇÃO

As definições de motivação são diversas. Segundo o dicionário Michaelis (2015), motivação significa: 1) ato ou efeito de motivar; 2) Série de fatores, de natureza afetiva, intelectual ou fisiológica, que atuam no indivíduo, determinando-lhe o comportamento.

Heinz Heckhausen (The anatomy of achievement motivation. New York, Academic Press, 1967), conceitua motivação como a intenção dinâmica de muitos fatores em qualquer relação entre uma pessoa e seu meio-ambiente que envolva uma conduta orientada ao atingimento de um objetivo.

Segundo Bergamini (2003), ninguém motiva ninguém, e o potencial motivacional já existe dentro de cada um, e o importante é não o desperdiçar. Assim, o estudo da motivação humana consiste na pesquisa dos motivos pelos quais as pessoas fazem o que fazem e se encaminham em direção a seus objetivos –

objetivos que são, em última análise, escolhas de ordem interior ou intrínsecas à personalidade de cada um,

Para Bergamini (2003), quando se fala em motivação, portanto, refere-se a um tipo de ação que vem dos próprios indivíduos – um tipo de ação qualitativamente diferente daquela determinada por prêmios ou punições oriundos do meio ambiente. Trata-se, mais precisamente, de uma fonte autônoma de energia cuja origem se situa no mundo interior de cada um, e que não responde a qualquer tipo de controle do mundo exterior.

As teorias sobre a motivação são diversas e todas possuem grandes colaborações para a Administração e Psicologia. Serão apresentadas as que estão relacionadas com o comportamento e com o ambiente de trabalho.

3.2 TEORIA DA HIERARQUIA DE NECESSIDADES - MASLOW

Criada pelo psicólogo americano Abraham Maslow, a Teoria da Hierarquia de Necessidades, talvez seja a mais conhecida e difundida das teorias motivacionais, já que se trata de uma ideia bem simples, objetiva e prática, colaborando para salientar as considerações mais profundas referentes às questões do comportamento humano.

Ele diferenciou as necessidades essenciais do ser humano e através de uma escala de hierarquias, classificando-as, de uma forma tal, que cada categoria de necessidade deveria ser cumprida suficientemente antes em relação às necessidades que estão no topo da escala.

Assim, cada vez que as etapas inferiores são cumpridas, elas apresentam-se imprescindíveis para as etapas superiores que foram concluídas, passando então a motivar de forma mais intensa o comportamento.

Sua teoria é representada através de uma pirâmide, explanando que as pessoas têm cinco níveis de necessidades que pretendem satisfazer, dividindo-se em necessidades primárias (fisiológicas e de segurança) e secundárias (sociais, de estima e de autorrealização).

Maslow propôs dois princípios básicos referente ao comportamento motivacional. Primeiro, supôs que as pessoas exercem uma função específica de

seres que buscam a satisfação de seus desejos, com o intuito de motivadas atenderem a este desejo. No outro estágio, considera que quando não há a satisfação, as pessoas ficam tensas e conseqüentemente tentarão reduzir esse estado de tensão para que possam voltar ao estado de equilíbrio.

A pirâmide indica em sua origem as necessidades fisiológicas que, se relacionam às exigências básicas de sobrevivência do homem. O nível seguinte, apresenta às necessidades de segurança ou proteção.

Essas necessidades citadas anteriormente são primordiais e depois de serem satisfeitas, a pessoa avança para atender as necessidades secundárias que não foram satisfeitas, chamadas de sociais, estima e de autorrealização. Essas cinco definições podem ser melhor percebidas logo abaixo:

- Necessidades fisiológicas: Respondem à finalidade de manter a homeostase do organismo, sendo sua satisfação indispensável à sobrevivência do indivíduo e da espécie.

- Necessidades de segurança: Compreendem o desejo de proteger-se contra o perigo, a ameaça e a privação (doenças, acidentes, catástrofes, instabilidade econômica), tanto em relação ao próprio indivíduo como de sua família.

- Necessidades sociais: Referem-se ao desejo de pertencer, de formar parte, de participar, de ser aceito pelos outros, de dar e receber afeto e amizade.

- Necessidades de estima: Traduzem o desejo do indivíduo de destacar-se no grupo do qual participa e de ser prestigiado pelos demais. Manifestam-se através de outras formas mais específicas, como as necessidades de prestígio e de poder. As primeiras se caracterizam pela busca de status e de reconhecimento social, e as seguintes, pela ascendência que o indivíduo deseja exercer sobre os outros.

- Necessidades de autorrealização: Incluem o desejo de crescimento psicológico, de aprimoramento das capacidades pessoais e de excelência nas realizações, constituindo, assim, um desafio permanente na vida do indivíduo.

Dessa forma, para alguém ser motivado, segundo Maslow, é indispensável identificar em qual nível hierárquico a pessoa está e concentrar a satisfação das suas necessidades no estágio que se encontra.

Maslow então, serviu de influência para diversos novos autores e suas teorias que serão abordadas a seguir.

3.3 TEORIA DOS DOIS FATORES - HERZBERG

A Teoria da Estrutura Dual ou Teoria dos Dois Fatores, desenvolvida por Frederick Herzberg em 1959.

Inicia-se com a ideia de que eles inclinam-se a explicar suas experiências profissionais relacionados aos fatores que os motivam sobre o assunto e à natureza do trabalho em si mesmo. Em contrapartida, visam também descrever situações que não os satisfazem em relação a fatores externos, ou seja, com a função de forma mais específica.

Fatores internos motivadores, incluem aspectos de natureza mais íntima, como por exemplo, realização, reconhecimento, sentido de responsabilidade, atração e desafio do próprio trabalho, possibilidade de progresso e crescimento psicológico. Já os fatores externos, são denominados como fatores de higiene, pois envolvem questões de origem preventiva e ambiental, não associados de forma direta com a função ou o trabalho em si. Por exemplo normas administrativas, o procedimento de salário, a relação entre os integrantes da empresa, e tipos de supervisão.

Herzberg e suas ideias se assemelham bastante com as de Maslow, apesar de algumas pequenas divergências. Maslow tem a ideia central baseada nas necessidades humanas, enquanto Herzberg tem um enfoque mais na satisfação e nos seus incentivos utilizados. Os fatores de higiene de Herzberg se conectam diretamente com as necessidades fisiológicas, de segurança e sociais de Maslow são relativos ao ambiente e condições de trabalho, enquanto que os fatores motivadores se relacionam com as necessidades de estima e de autorrealização do esquema de Hierarquia de Necessidades, referentes ao conteúdo do cargo e da natureza das tarefas do empregado.

Ele desenvolveu e contribuiu bastante com os estudos referentes a motivação no ambiente profissional, já que na época não havia a devida atenção e esforços pouco relevantes sobre o tema, tendo Maslow como um dos poucos precursores através de observações clínicas e pesquisas em laboratório, devido a sua formação

como psicólogo. Herzberg então surgiu para ocupar esse espaço e atender a essa demanda carente e como era imprescindível entender a importância da motivação no meio organizacional ressignificando a ideia que antes era apenas teórica nos laboratórios e nas pesquisas agora analisando o fenômeno motivacional no dia a dia real do funcionário nas organizações. Sem falar que, a Teoria dos Dois Fatores era explicada de forma clara e compreensível e organizada facilmente entendida na área organizacional, elaborando, concomitantemente referências práticas e específicas como o intuito de aperfeiçoar os níveis de satisfação.

3.4 TEORIAS X E Y – DOUGLAS MCGREGOR

Douglas McGregor, psicólogo social americano através de seu livro “The Human side of Enterprise (1960)” descontente com o despropósito dos modelos das relações humanas referente às realidades do cotidiano organizacional, acreditava que os trabalhadores estavam sendo manipulados de uma forma oculta pelos gestores na época, ele focou então, sua pesquisa e estudos no vínculo entre a capacidade de prever e controlar o comportamento humano e o sucesso organizacional.

Suas teorias se relacionam à liderança gerencial, sendo opostas entre si e evidenciam o comportamento humano e suas aplicabilidades no cotidiano das organizações, Baseado nas ideias de Elton Mayo (Hipótese da ralé – 1933), onde o ser humano é visto como um ser desmotivado para encarar o trabalho ou sequer assumir responsabilidades, optando então por ser conduzido, ao invés de empenhar sua própria energia no desempenho de suas atividades, ele desenvolveu e ampliou então a ideia das teorias conhecidas como X e Y, relacionadas às estratégias de liderança e suas influências na natureza humana. McGregor propôs então que o ser humano se distinguiu em duas visões, uma negativa, Teoria X, e a outra positiva, Teoria Y.

Nota-se então que há um certo controle de imposição sobre os funcionários em uma administração baseada na teoria X. As figuras de liderança exercem seu papel de uma forma controladora com imposições, às vezes até com ameaças aos seus funcionários em uma controladoria com imposições, às vezes até com ameaças aos seus funcionários para que as atividades sejam cumpridas. O funcionário então é comparado a um objeto, como uma máquina ou equipamentos da empresa, já que

não há motivação e seu único intuito é realizar o trabalho em troca do salário ao fim do mês. Assim não existem objetivos a serem alcançados na organização, ocasionando conflitos de interesses entre os funcionários e a organização. No que diz respeito às empresas, estas também utilizam estratégias menos flexíveis e autoritárias, já que a forma de motivação relacionada aos funcionários quase sempre é mediante recompensas e punições quando alcançados os objetivos.

Assim, McGregor sustenta que os trabalhadores são movidos por dinheiro ou prêmios, deixando de lado à satisfação referente a atividade ou função que exercem, atrelado também a baixa produtividade em consequência do temor da demissão ou dispensa. Mostrando que essas pessoas são submissas e precisam sempre ser lideradas e direcionadas nas suas atividades, mesmo nas ações básicas e simples do dia a dia, já que não demonstram a característica em assumir riscos e serem proativas, Nos dias atuais não é difícil encontrar empresas que ainda utilizam a abordagem da teoria X, pois algumas organizações precisam de uma administração mais rígida perante os seus funcionários, com o interesse em alcançar as suas metas e manter a ordem no ambiente de trabalho. Esse tipo de liderança com características da teoria X, ainda é comumente visto nas áreas financeiras, contábil, existindo uma maior cobrança.

No outro extremo está a Teoria Y, conceituando o profissional como uma pessoa com responsabilidades, proativa, que assume riscos e posicionamento mediante problemas ou tomada de decisões, demonstrando então perfis dinâmicos, com foco em objetivos e realização no trabalho, movidas por desafios. Tendo como base as potencialidades e desenvolvimento de cada indivíduo nas organizações, dessa forma ocasionando uma melhora nos resultados já que existem condições favoráveis para o desenvolvimento e a motivação no ambiente organizacional.

McGregor cita ainda na teoria Y, que o trabalho é algo natural e de certa forma comparando aos momentos de lazer, pois há incentivos para que o trabalho seja realizado, e as recompensas estão associadas tanto para a empresa quanto para os funcionários, já que ambos têm suas metas e objetivos a serem alcançados.

Dessa forma, as teorias propostas por McGregor dividem-se em dois grupos distintos nas organizações, na teoria X os profissionais demonstram não ter capacidade de obter resultados satisfatórios de forma autônoma, precisando ser

liderados, e um segundo grupo onde na teoria Y, os profissionais são autoconfiantes, fazendo com que executem no ambiente de trabalho resultados esperados e lucrativos. Faz-se perceber então que existem empresas que possuem os dois tipos de profissionais e com a globalização onde as informações percorrem o mundo em segundos, leva a uma adaptação das organizações neste contexto e a expectativa dos profissionais cresce no que diz respeito ao retorno que as mesmas podem oferecer em relação ao trabalho por eles realizado. Ambas as partes, se cobram e esperam nessa relação que tente a aumentar ao longo dos anos, um retorno positivo para o alcance de seus objetivos.

3.5 THEORIA DA NECESSIDADE DE REALIZAÇÃO - MCCLELLAND

David McClelland, com sua Teoria da necessidade de Realização, entende que o indivíduo é um agente autônomo e diretamente responsável pela sua vitória ou sua ruína.

Sua abordagem motivacional é uma das mais conceituadas e complexas teorias acerca de motivação humana, preocupando-se com o que motiva o comportamento, enfatizando a compreensão dos fatores internos dos indivíduos que contribuem para que estes se comportem de determinada maneira, contrariando às teorias do processo que buscam responder à questão de como as pessoas são motivadas, encarando as necessidades internas, como apenas um elemento do processo que motiva as pessoas a comportarem-se de determinada maneira.

A seguir os três tipos de necessidades criadas por McClelland:

Necessidade de Realização:

Pessoas que apresentam uma elevada necessidade de realização buscam a excelência. A pessoa deseja atingir objetivos que lhe desafiem, em buscar fazer sempre melhor e mais eficientemente e em obter reconhecimento por suas conquistas. Dessa forma, tendem a evitar situações tanto com altos como com baixos riscos. As pessoas com esta necessidade evitam situações de baixo risco porque o sucesso que é atingido facilmente, não é uma realização verdadeira. Em projetos de alto risco, os indivíduos veem o resultado como uma oportunidade e não como algo vindo dos nossos próprios esforços.

Necessidade de Afiliação:

Aqueles que apresentam uma alta necessidade de afiliação necessitam ter relações harmoniosas com outras pessoas e precisam se sentir aceitos pelos demais componentes de um grupo, comunidade ou sociedade. Essas pessoas têm uma tendência a aceitar as normas do seu grupo de trabalho.

Necessidade de Poder:

A Necessidade de uma pessoa para o poder pode ser dividida em dois diferentes tipos: os pessoais e os institucionais. Pessoas com necessidade de poder pessoal, geralmente, necessitam um alto poder pessoal e sentem a necessidade de comandar os demais. Essa necessidade, normalmente é vista como indesejada pelas demais pessoas do grupo. Já os indivíduos que necessitam do poder institucional gostam de organizar as tarefas, deveres e esforços dos demais indivíduos, visando alcançar os objetivos daquele grupo.

4. SÍNDROME DE BURNOUT

O trabalho tem poder significativo na vida e cotidiano do indivíduo. Dedicar-se tempo e preparo para adesão de conhecimento, para que assim este possa estar inserido no mercado de trabalho, completando e assumindo seu papel na sociedade. Para tanto, as organizações têm-se atentado às relações entre trabalho e trabalhador, como estratégias empresariais na obtenção de resultados positivos, identificando de que modo estas ocorrências podem impactar negativamente as organizações, uma vez que a instabilidade na saúde do trabalhador funciona como uma cadeia destrutiva com consequências na prestação do serviço atribuído e os rendimentos da empresa.

4.1 DESCOBRINDO BURNOUT

A Síndrome de Burnout tem roubado a cena, atuando no papel principal na esfera corporativa, ilustrando as consequências resultantes de atividades ocupacionais. No entanto, o saber relacionado a Burnout inicia-se também a partir das contribuições do então psicólogo estadunidense Hebert J. Freudenberger, nascido em Frankfurt, Alemanha em 26 de novembro de 1926.

O termo “Burnout”, de origem inglesa, origina-se de duas palavras, Burn (queimar) e out (fora) que se manifesta nos anos 70 e é resultante em processo de esgotamento profissional, a partir de evidências nos sintomas do excesso de energia

aplicados às atividades laborais. Para viabilizar o entendimento da Síndrome de Burnout, é importante esclarecer o que é estresse, podendo identificar suas diferenças.

Derivada do Latim, o termo “estresse” foi vulgarmente empregado no século XVII, indicando cansaço ou fadiga. Mas tarde, em meados dos séculos XVIII e XIX, foi relacionando a força, esforço e tensão (FARIAS, 1992 apud VIEIRA; GUIMARÃES; MARTINS, 1999).

4.2 EPIDEMIOLOGIA

Segundo dados do ISMA (2015) (Internacional Stress Management Association), 70% dos brasileiros acabam tendo problemas com estresse, dos quais 30% podem desenvolver Burnout 30% ou seja, 1 entre 3 trabalhadores vão apresentar um quadro relacionado a estafa mental.

A ISMA- Brasil concluiu que o Brasil ocupa o 2º lugar em nível de estresse, perdendo apenas para o Japão.

4.3 DEFINIÇÕES E SINTOMATOLOGIA

A Síndrome de Burnout era conhecida como a Síndrome do Assistente Desassistido (PORTERO; RUIZ, 1998) pela reduzida consideração aos trabalhadores do serviço de assistência em relação às condições de suporte nas atividades laborais, ou a síndrome do cuidador descuidado (GONZALEZ, 1995) pois considera a falta de atenção do trabalhador de ajuda consigo mesmo. Freudenberger (1974), presume que todos os profissionais estão susceptíveis ao Burnout. Apesar da variedade de conceitos atribuídos, verifica-se um consenso entre os pesquisadores de modo que todos tomam o universo do trabalho como fator primordial para o desenvolvimento desta síndrome. Burnout é uma experiência individual específica do contexto do trabalho (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001, p.407).

Tanto para o estresse quanto para o Burnout, encontra-se uma objeção em firmar um consenso entre os autores sobre a definição e um padrão explicativo. Como postulado por Carlotto (2001) citado por Benevides-Pereira (2002), podem subdividir as concepções teóricas em quatro grupos.

Concepção clínica

Sob esta ótica, a síndrome de Burnout é caracterizada como um grupo de sintomas, podendo levar o profissional da depressão ao suicídio. Freudenberger é o autor mais emblemático da concepção clínica e vê a síndrome como um estado e não um processo.

Concepção sociopsicológica

Quase que paralelamente com Freudenberger, Maslach e Jackson, psicólogas sociais, identificaram os elementos socioambientais como auxiliares no processo de avanço da Síndrome de Burnout. Sendo assim, aspectos peculiares atrelados às condições e relações do trabalho facilitaria o aparecimento da síndrome: Despersonalização; Exaustão emocional e realização profissional.

É possível encontrar uma gama de sintomas associados ao Burnout, com a subdivisão teórica em:

- Físicos: fadiga Constante; Dores musculares ou osteomusculares; Enxaqueca e Cefaleias; Problemas gastrointestinais; Imunodeficiências; Disfunções sexuais; Problemas respiratórios.

- Psíquicos: Falta de atenção e concentração; Alterações de memória; Impaciência; Sentimento de solidão; Lentificação do pensamento; Baixa autoestima e auto aceitação; Desconfiança.

- Comportamentais: Irritabilidade; Incapacidade para relaxar; Dificuldade na aceitação de mudanças; Perda de iniciativa; Comportamento de alto risco; Aumento no consumo de substâncias lícitas e até mesmo ilícitas; Suicídio.

- Defensivos: Tendência ao isolamento; Perda do interesse pelo trabalho e até mesmo pelo lazer; Absenteísmo; Ironia ou cinismo.

4.4 DIAGNÓSTICO

Conforme esclarece o Ministério da Saúde, o diagnóstico é feito após avaliação clínica realizada por um profissional especializada, sendo psiquiatra ou psicólogos orientando caso a caso, a partir de suas histórias pessoais e contexto atual de vida. Muitas pessoas não compreendem o que está acontecendo e acabam

por negligenciar o processo que pode se tornar algo mais sério. Na esfera do Sistema Único de Saúde (SUS) o Centro de Atenção Psicossocial (CAPS) oferece o tratamento de forma integral e gratuita do diagnóstico até as medicações.

4.5 TRATAMENTO

O início do tratamento está condicionado a um diagnóstico diferencial, pois paciente com sintomas da Síndrome de Burnout quase sempre é diagnosticado com outros tipos de transtornos como a depressão, o transtorno de humor e a ansiedade. A demora desse diagnóstico compromete o tratamento causando uma gravidade no nível de estresse que pode levar o paciente até mesmo a cometer suicídio.

Segundo a psicóloga Lipp (2016), o diagnóstico diferencial de uma depressão causada por estresse não é tão simples:

O diagnóstico diferencial entre a depressão sintoma de stress e outros tipos de depressão, inclusive a biológica que ocorre como efeito colateral de medicamentos e a que faz parte do quadro de transtorno psiquiátrico, é bastante complexo. Para se diferenciar depressão sintoma de stress é preciso analisar se a pessoa está tendo que fazer um esforço muito grande para se adaptar a algo, como por exemplo [...] mudança de emprego (LIPP, 2016, p.8 e 9).

No Brasil não se encontram dados estatísticos de suicídios ocorridos devido a Síndrome de Burnout e se relacionados à Depressão.

Segundo Lipp (2016), nos Estados Unidos o número de pessoas que tentam se suicidar chega a 70.000 mil por ano. No Brasil provavelmente existem 54 milhões de pessoas com depressão e desse número cerca de 7,5 milhões correm o risco de cometer o suicídio. O Japão, de acordo com dados informados pela polícia em 1998, apresentava um índice de mais de 30 mil casos de suicídio devido ao trabalho. Em 2003 esse número aumentou, passando a marca de 34.427 de ocorrências. As causas para o crescimento foi a crise econômica que se instaurou no país e as mudanças ocorridas no mercado de trabalho com o fim da estabilidade do emprego (AGÊNCIA REUTERS, 2006).

A Síndrome de Burnout traz consequências indesejadas tanto para o profissional quanto para o cliente e a instituição. Estratégias de enfrentamento são necessárias para atenuar os problemas existentes no ambiente de trabalho, diminuir

as dificuldades, dar suporte aos trabalhadores, propiciar-lhes melhores condições de vida dentro e fora de organização e, conseqüentemente, melhorar a qualidade do cuidado prestado ao indivíduo.

Segundo Silva e Salles (2006), o tratamento ainda é feito pelo uso de medicamentos, os antidepressivos e pela terapia. As outras formas de amenizar os sintomas da Síndrome de Burnout encontra-se na prática de atividades físicas, nos tratamentos alternativos como a hipnoterapia e acupuntura. A hipnoterapia é uma aliada no combate ao estresse, ao minimizar as reações causadas pelas emoções e pelos pensamentos negativos e dessa forma aliviar o nível do estresse.

O tratamento de hipnoterapia: “modifica o padrão de consciência, focando sua atenção por meio de uma indução ou de uma auto indução concentrando a mente de direcionando seus pensamentos e, com isso, intensificando a atividade cerebral” ARAUJO apud SILVA; SALLES, 2016, p.241).

A acupuntura é uma alternativa. Ainda precisa ter a sua aplicabilidade reconhecida pela ciência, mas ela tem sido uma aliada no alívio de sintomas nos pacientes com alto grau de estresse, ao colocar agulhas em pontos específicos do nosso corpo, liberado dessa forma os hormônios da endorfina, serotonina e dopamina.

E por último, temos as atividades físicas proporcionando uma melhor qualidade de vida física e mental no combate aos sintomas do estresse.

Segundo o Dr. Drauzio Varella citado por Silva e Salles (2016) “o exercício físico diário feito por pelo menos trinta minutos ajuda o corpo na produção de beta endorfina”.

Todo esse processo de melhora inclui também o incentivo por parte dos gestores e da disponibilização de tempo e espaço para a realização dessas práticas de relaxamento e lazer, que são um ponto de grande importância neste combate ao estresse laboral, minimizando os danos aos profissionais e conseqüentemente, melhorando os serviços prestados à população.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Evidente que a motivação no trabalho, é o objeto de estudo e atenção por diversos autores e suas vastas contribuições teóricas analisadas previamente.

Seus argumentos representam vertentes distintas que ao mesmo tempo se aproximam, com especial interesse das organizações, relacionadas aos processos de processos de motivação, contribuindo no reconhecimento e na classificação das necessidades humanas através de níveis e escalas, simultaneamente definindo e especificando os comportamentos alinhados a tais necessidades, objetivando uma maior valorização na empresa, uma vez que reconhecimento é um fator que reflete de forma positiva no comportamento do indivíduo, elevando sua autoestima e sua autoconfiança.

O funcionário não pode ser visto apenas como um objeto descartável, nem sendo necessário somente para a empresa obter lucro com o seu trabalho em determinado momento. Precisa-se então reconhecer sua importância, através de estratégias que os valorizem e os motivem para se adequar às regras de concorrência e competitividade existentes no mercado de trabalho, já que um funcionário motivado faz o diferencial nos resultados das organizações.

Os investimentos não podem ficar limitados somente a máquinas de última geração e tecnologia. Todas essas melhorias darão poucos resultados se não houver investimentos nas pessoas e no capital intelectual. Uma empresa é feita de pessoas, que possam gerir, estruturar e os interesses individuais, pois para sobreviver financeiramente as organizações necessitam de pessoas eficientes e que estejam motivadas para que os lucros sejam alcançados.

Existem também alguns fatores que são relevantes e acabam influenciando na motivação e desempenho no ambiente organizacional, como: remuneração, relações interpessoais e liderança. Assim é essencial que o estilo de gestão propicie um ambiente saudável e positivo, pois acarretará consequências no relacionamento com a equipe, nos aspectos profissionais e pessoais de cada funcionário, autoestima e auto realização como fatores que auxiliam ao reconhecimento e na possibilidade de desenvolverem novas habilidades.

Desta forma, é de suma importância compreender que a existência da motivação nos funcionários fera um comportamento favorável, sendo um fator determinante que concebe o desempenho satisfatório e adequado na instituição.

Assim, relacionar os níveis de motivação no trabalho e a síndrome de Burnout nos funcionários é essencial para que as organizações compreendam tais teorias e, ajustá-las à realidade corporativa para que haja a redução significativa de colaboradores acometidos pela Síndrome de Burnout.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABCMED, 2014. **O que saber sobre a síndrome de burnout?**. Disponível em: <<https://www.abc.med.br/p/psicologia-e-psiquiatria/556277/o-que-saber-sobre-asindrome-de-burnout.htm>>. Acesso em: 01 de nov. de 2019.

AGÊNCIA REUTERS, 1006 **Excesso de trabalho aumenta índice de suicídio no Japão**. Disponível em: <http://www6.rel.uita.org/labora/excesso_trabajo.htm> Acesso em: 10 de nov. de 2019.

BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria T. **Burnout: Quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador**. São Paulo: Casa do psicólogo, 2002.

BERGAMINI, Cecilia Whitaker, **Motivação nas Organizações**, 4 ed. São Paulo: Atlas, 1997.

_____ Motivação: uma viagem ao centro do conceito. **GV EXECUTIVO**, [S.I.], v. 1, n. 2, p. 63-67, out. 2003. ISSN 1806-8979. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/gvexecutivo/article/view/34822>, Acesso em: 01 de nov. de 2019.

BRASIL, MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Síndrome de Burnout: o que é, quais as causas, sintomas e como tratar**. 2019. Disponível em: <http://www.saude.gov.br/saude-de-a-z/saude-mental/sondrome-de-burnout>. Acesso em: 10 de nov. de 2019.

CÂNDIDO, Jéssica; SOUZA, Lindinalva Rocha de. Síndrome de Burnout: As novas formas de trabalho que adoecem. **Psicologia.pt**, O portal dos Psicólogos, 2016. Disponível em: <https://www.psicologia.pt/artigos/textos/A1054.pdf> Acesso em: 01 de nov. 2019.

CHIAVETATO, Idalberto. **Teoria geral da Administração**, 3. Ed. São Paulo: MCGRAW-HILL, 1987. 2v.

DIAS, Luis Gomes; QUEIROZ, André Felipe; LOPES, Michelle Rosa. Teoria Comportamental: O impacto da Teoria X e Y na Gestão das Organizações. Revista Empreenda UNITOLEDO, Araçatuba, v.2, n.1, p. 63-80, fev/jun 2018. Disponível em: <http://www.ojs.toledo.br/index/.php/gestaoetecnologia/article/view/2863/285>. Acesso em: 01 de nov. de 2019.

FREUDENBERGER, H. – **Staff burnout**. *Journal of Social Issues*, 30: 159-165, 1974.

GONZÁLEZ, B. O. (1995). **El síndrome de “burnout” (“Quemado”) o del cuidador descuidado**. *Ansiedad y Estrés*, 1(2-3), 189-194.

INTERNACIONAL STRESS MANAGEMENT ASSOCIATION (ISMA). **Brasileiro é o 2º mais estressado do mundo**, ATRIBUNA VITÓRIA, ES, QUINTA-FEIRA, 30 DE ABRIL DE 2015.

LIPP, Marilda Emmanuel Novaes, **Relação entre stress e depressão**, 2016 Disponível em: <http://www.estresse.com.br/publicacoes/relacao-entre-stress-e-depressap/>. Acesso em 12 de nov. de 2019.

LOBOS, Julio. Teorias sobre a motivação no trabalho. **Ver adm., empres.**, São Paulo, v. 15, n.2, p.17-25, Apr.1975. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S003475901975000200002&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 10 de out.de 2019.

MASLACH C;SCHAUFELI WB;LEITER MP. **Job burbout**. *Annual Review Psychology* (2001) 52, 397-422.

MICHAELIS. **Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa**. Editora Melhoramentos Ltda, 2015. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/motiva%C3%A7%C3%A3o/>. Acesso em: 07 de nov. de 2019.

PEREIRA, Ana Maria T. Benevides. **Burnout**: Quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

PEREZ-RAMOS, Juan. Motivação no trabalho: abordagens teóricas. *Psicol. USP*. São Paulo, v.1,n.2, p.127-140, dez 1990 Disponível em:

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S167851771990000200004&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 10 de nov. de 2019.

PORTERO, A. I. P; RUIZ, E. J. G. F.(1998), Burnout em cuidadores principais de pacientes com Alzheimer: el síndrome del asistente desasistido. **Anales de Psicología**, 14, 83-93.

RIBAS, Raul. A Motivação Empreendedora e as Teorias Clássicas da Motivação. Caderno de Administração. **Revista da Faculdade de Administração da FEA**. v.5, n.1 (2011). Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/caadm/article/view/7781>. Acesso em: 04 de nov. de 2019.

SÁ, Fabiane de. No limite. **FEHOESP**, Edição 09, Maio de 2017. Disponível em: <http://www.ismabrasil.com.br/img/estresse105.pdf>. Acesso em: 08 de nov. de 2019.

SILVA, Leandra Carla; SALLES, Taciana Lucas de Afonseca. O estresse ocupacional e as formas alternativas de tratamento. **Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe)** | ISSN-e: 2237-1427, [S.l], v.6, n.2, ago. 2016, ISSN 2237-1427. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/ReCaPe/article/view/29361>; Acesso em: 21 de out. de 2019.

VIEIRA, L. C.; GUIMARÃES, L. A. M.; MARTINS, D. de A. O estresse ocupacional em enfermeiros. In: GUIMARÃES, L. A M; GRUBITS, S. **Série Saúde Mental e Trabalho**. São Paulo: Editora Casa do Psicólogo, 1999. V.1, p 209-228.