

E-BOOK

Burnout

E OS PROFISSIONAIS DA SAÚDE

REMED®

MEDICAMENTOS ESPECIAIS

SUMÁRIO

Introdução	4
Entendo o contexto da saúde a partir da OMS e OIT	6
O cenário do trabalho e da saúde nas organizações	8
As novas rotinas e o COVID-19	9
Um estresse chamado Burnout	11
O que é Burnout e a visão da OMS	13
Sintomas da Síndrome de Burnout	14
Avaliando os sinais de esgotamento do trabalho	15
Ajudar sem se esgotar	16
Avaliando felicidade e bem-estar no trabalho	18
Seria possível transitarmos entre escalas da Economia e do Bem-estar em uma nação?	20
Artigos e pesquisas sobre bem-estar no trabalho	21
MBI - Maslach Burnout Inventory - Teste Burnout	27
Fontes e Referências Científicas	30
Sobre as Autoras	33

DE ACORDO COM

PESQUISA REALIZADA PELA **FIOCRUZ**

A PANDEMIA DA **COVID-19**

ALTEROU DE MODO SIGNIFICATIVO

A VIDA DE

95%

DOS PROFISSIONAIS DA SAÚDE



INTRODUÇÃO

Este e-book foi idealizado pensando em oferecer referências, dados científicos, pesquisas e ferramentas que possibilitem maior entendimento da saúde ocupacional no trabalho nos dias atuais.

Especialmente, avaliando a realidade enfrentada por inúmeros profissionais da área da saúde, podendo, também ser da compreensão de todos os profissionais que por ventura estejam sentindo-se sobrecarregados ou esgotados no trabalho.

Trataremos aqui da Síndrome de Burnout como tema central, além das questões ligadas ao bem-estar no trabalho. As fontes apontam para acompanhamentos especialmente no Brasil. Importante salientar, que a partir do cenário pandêmico tornou-se cada vez mais aparente, latente e urgente, traçar condutas coletivas e individuais que ofereçam espaços mais seguros emocionalmente para o desenvolvimento do trabalho.

Observa-se a necessidade de explorarmos novas formas para a condução das jornadas de trabalho, e foi pensando nisto que não podíamos deixar de citar uma

pesquisa publicada neste último mês de março de 2021 e realizada pela Fiocruz, o texto na íntegra descreve que:

"De acordo com os resultados da pesquisa Condições de Trabalho dos Profissionais de Saúde no Contexto da Covid-19, realizada pela Fiocruz em todo o território nacional, a pandemia alterou de modo significativo a vida de 95% desses trabalhadores".

Os dados revelam, ainda, que quase 50% admitiram excesso de trabalho ao longo desta crise mundial de saúde, com jornadas para além das 40 horas semanais, e um elevado percentual (45%) deles necessita de mais de um emprego para sobreviver.

E continua citando: "Esta abordagem, estudo e observação através da coleta de dados, torna amplo o levantamento sobre as condições de trabalho dos profissionais de saúde, pois avaliou o ambiente, a jornada de trabalho, o vínculo com a instituição, a vida do profissional na pré-pandemia e as consequências do atual processo de trabalho envolvendo aspectos físicos, emocionais e psíquicos desse contingente profissional."

Além das questões relativas à Síndrome de Burnout, sintomas e sinais relativos especificamente ao

esgotamento no trabalho, propomos outras reflexões, abordaremos o conceito de bem-estar como forma de seguir em frente e viver uma vida de maior significado e realização.

ENTENDENDO O CONTEXTO DA SAÚDE A PARTIR DA OMS E OIT

A Organização Mundial da Saúde (OMS) é uma agência especializada das Nações Unidas que tem como foco lidar com questões relativas à saúde global. Fundada em 7 de abril de 1948, mostra em seu lapso de temporalidade, que a formalização de um órgão mundial não se remete a um passado tão distante e que desde seu princípio, a OMS tem como propósito primordial garantir o nível mais elevado de saúde para todos os seres humanos.

Citamos a definição conhecida em que a OMS declara sobre a SAÚDE como um estado de completo bem-estar físico, mental e social que não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade. (Constituição da Organização Mundial da Saúde, 1946).

A OIT – Organização Internacional do Trabalho em conjunto com a OMS realizou um estudo chamado de ANÁLISE CONJUNTA avaliando doenças x trabalho.

2000 - 2016
PERÍODO

194 países

Avaliar doenças e lesões relacionadas ao trabalho
OBJETIVO

Globais, regionais e nacionais
COLETA DE DADOS

O resultado mostrou que longas horas de trabalho resultam em:



Doenças isquêmicas do coração



Acidente vascular cerebral

Os dados históricos auxiliam a compreendermos sobre o quanto em décadas a área da saúde demonstra seu DNA de INTENÇÃO quanto deve melhorar e o que deve ser feito a nível mundial.

Quando entendemos isto, passamos a vislumbrar e a nos envolver com novas formas e possibilidades de movimentos coletivos e individuais.

O CENÁRIO DO TRABALHO E DA SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES

Enquanto as organizações públicas e privadas possuem seus processos alinhados para o seu funcionamento, ainda permanecem lacunas quando falamos de questões que envolvem a saúde no trabalho e o bem-estar dos indivíduos.

De forma ampla propomos algumas reflexões:

a A imparcialidade de muitas organizações ao não **incluir, conhecer ou desenvolver espaços possíveis de valorização da vida e o trabalho como um sistema que andam juntos.** Mesmo que de forma simples, pautada em pequenas ações, a falta de espaços resulta em perdas mensuráveis com impacto direto na produtividade e outras que têm início silencioso pela falta de conexão com a vida das pessoas.

b **Os Indicadores do negócio** podem ser mensurados como: produtividade, eficiência e eficácia sendo diretamente atingidos pela falta de envolvimento e engajamento do colaborador a partir do que chamamos de maior bem-estar no trabalho.

c **Os Indicadores humanos ligados aos colaboradores como:** Turnover elevado em determinadas posições, absenteísmo, dificuldade de trabalhar em equipe, baixa criatividade, baixo uso de competências e doenças ocupacionais são alguns dos itens que podem ser mensurados.

O compromisso social de cada empresa ou organização inicia dentro de sua estrutura, processos e principal-

mente da forma como lidam com as pessoas.

A imagem de uma marca é atingida diretamente através dos seus pontos fortes ou fracos. Cada colaborador é um veículo de comunicação pessoal das suas experiências, reverberando, assim, através da sua rede de relacionamentos as políticas e conceitos de gestão.

A complexidade da equação trabalho + felicidade.

Pessoas que sofrem com estresse crônico no trabalho podem adoecer de forma severa resultando por exemplo na **Síndrome de Burnout.**

AS NOVAS ROTINAS E O COVID-19

As pessoas e todos os ambientes relacionais incluindo o trabalho foram impactados através do sistema de isolamento social e posteriormente no formato de distanciamento.

Sistemas funcionais alterados:



HOME-OFFICE
Assumindo o protagonismo



ROTINA HÍBRIDA
Presencial e home-office



PROFISSIONAIS DA SAÚDE
Enfrentamento direto

PROFISSIONAIS DA SAÚDE
Novos protocolos

PANDEMIA
Emoções frágeis pelo incontrolável



Vacinas administradas por etapas e mapeamento mundial de eficácia



Economia impactada mundialmente



Trabalho reduzido, demissões e novos modelos de atendimento



Fechamento de negócios ocasionados pela fase de isolamento



Redução da renda da população e busca de alternativas



Distanciamento social segue prazo até novas diretrizes



Indicadores de finitude avaliados e divulgados diariamente

Alterações na vida e no trabalho: lidar com as novas rotinas, não apenas no trabalho, mas de todas as formas possíveis passou a ser um grande desafio.

UM ESTRESSE CHAMADO BURNOUT

No livro, **Burnout - Como evitar a síndrome de esgotamento no trabalho e nas relações assistenciais (Sandrin, 2009)**, referência a citação impactante, mas que se faz necessária ao refletirmos sobre os atos de ajuda e cuidado tão essenciais em nossas carreiras como profissionais da saúde.

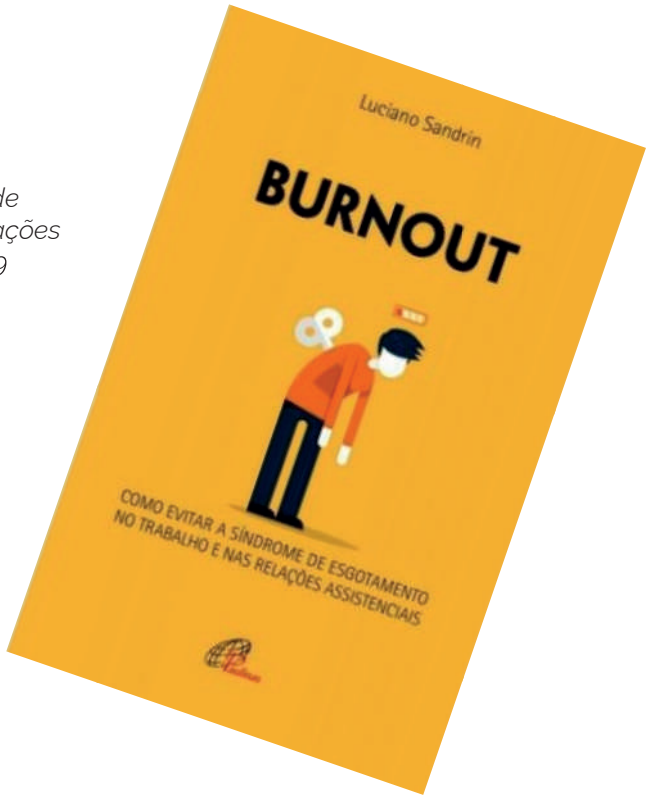
> *"Querer ajudar não basta, assim como não basta se entusiasmar pela atividade..... Nos últimos anos, estudiosos chamam a atenção para um novo tipo de estresse, um esgotamento, encontrado de modo especial nas chamadas profissões de ajuda. Nisso estão envolvidos de modo especial, aqueles que trabalham no setor da saúde, onde operam em um terreno "psicologicamente de risco".*

Assim, os profissionais, de forma consciente ou não, e em muitos casos com consequências inclusive visíveis, relatam que após trabalharem por certo tempo, apresentam sinais de depressão, perdem a confiança na própria capacidade, tornam-se passivos, refugiam-se na rotina e acabam desta forma desinteressando-se pelo trabalho.

Inicia-se um processo de distanciamento, quando levantam rígidas barreiras defensivas, ficando comprometidos em seu senso de identidade profissional e autoestima.

A esta particular mistura de sintomas físicos de experiências psíquicas e de reações comportamentais foi dado o nome de BURNOUT, que em sua tradução significa "combustão completa", uma condição particular de desgaste psicológico, emocional e profissional, presentes naqueles que exercem uma profissão de ajuda.

Para concluir o contexto entre o estresse o qual é denominado, vale ressaltar que o Burnout não surge de um dia para o outro, é um caminho com etapas e um processo com diversas fases.



Burnout - Como evitar a síndrome de esgotamento no trabalho e nas relações assistenciais; Luciano Sandrin, 2009

O QUE É BURNOUT E A VISÃO DA OMS

Somente para título de curiosidade, a Síndrome de Burnout, ou síndrome do esgotamento profissional, é um distúrbio que já era descrito em 1974 por Freudenberger, um médico americano.

Ou seja, é um assunto que a cada década ganha novos conceitos e abordagens que caminham para um objetivo em comum: sensibilizar sobre novas formas de entender e interpretar seus impactos na sociedade como um todo, visto que sabemos que esta síndrome pode acometer qualquer profissional em sua carreira.



HERBERT J. FREUDENBERGER

Hoje, a OMS conceitua o Burnout como uma síndrome resultante do **estresse crônico** com origem do local de trabalho, o **qual não foi gerenciado com sucesso, levando a exaustão física e emocional.**

Burnout é um "fenômeno ocupacional" segundo a Classificação Internacional de Doenças realizada em de 28 de maio de **2019**, ou seja, um cenário recente no qual foi formalizado e interpretado desta forma.

É importante entendermos que antes já era mencionado no CID-10, sob o código Z73.0, como um diagnóstico de “esgotamento” seguido de uma explicação breve: “estado de exaustão vital”. Porém a definição agora é mais detalhada.

SINTOMAS DA SÍNDROME DE BURNOUT

Tantos os físicos, quanto os emocionais, acarretam nas sensações de sentir-se gradualmente esgotado, o que reflete diretamente no acúmulo gradual de atitudes negativas na própria rotina e carreira, tais como:

Além de: dificuldade de concentração; Lapsos de memória; Ansiedade; Depressão; Pessimismo; Baixa autoestima.



AUSÊNCIAS NO TRABALHO



MUDANÇAS BRUSCAS DE HUMOR



ISOLAMENTO



AGRESSIVIDADE



IRRITABILIDADE

Também episódios como **dor de cabeça**, **enxaqueca**, cansaço, sudorese, palpitação, **pressão alta**, dores musculares, insônia, crises de **asma**, distúrbios gastrointestinais são manifestações físicas que podem estar associadas à síndrome.

AVALIANDO OS SINAIS DE ESGOTAMENTO NO TRABALHO

Frente a este mundo de tantos compromissos e interações é necessário avaliarmos os sinais que antecedem a possível ocorrência do Burnout:

a O hábito de refletir o - O que não é identificado, não pode ser mudado. Não se cobre tanto - Conhecer seus limites, é o primeiro passo para não se tornar limitado!

b Há vida além do trabalho - Observar a forma e qualidade dos seus relacionamentos. Temos uma vida sistêmica que impacta diretamente em como equacionamos o equilíbrio entre carreira vida pessoal.

AJUDAR SEM SE ESGOTAR

O autor Luciano Sandrin (2009) pontua sobre as Relações de Ajuda e Assistência, onde explora a visão que dependendo do contexto entre tempo, permanência e tipo de atividade que este profissional desempenha é notável perceber que seus comportamentos podem nitidamente se alterar pelo simples motivo de associar um cenário de causa e efeito.

A realidade de um profissional é experimentada diariamente com doses de situações que o fazem mudar suas perspectivas de vida, entrega, cuidado e, inclusive, de sentimentos.

Para você que está lendo este e-book agora, há uma grande chance de você se identificar neste contexto citado acima, pois quando olhamos para nossa história profissional, eu, você e todos nossos demais colegas, não há como não se perceber diferente ao longo de cada novo ano vivenciado.

Nossas percepções mudaram ao longo de cada nova experiência, o que antes era percebido de uma determinada forma, agora pode ser algo que já passa despercebido, ou que talvez nem pode ser mais suportado.

Jornadas e realidades distintas criam alguns mecanismos que se tornam essenciais para nossa própria autoproteção.

Quando avaliamos especificamente os profissionais assistenciais, que atuam na área da saúde, uma série de motivos leva quem trabalha nestes setores a sofrer e se defender, até cair em um verdadeiro Burnout, principalmente pela falta de previsibilidade e controle.

Outros fatores que combinados aumentam os riscos do desenvolvimento da síndrome:

- **A ansiedade dos familiares;**
- **Carga de trabalho e redução de mão-de-obra;**
- **Riscos de um relacionamento empático, o que muitas vezes leva ao contágio emocional;**
- **A falta de reconhecimento social;**
- **A fragilidade da escolha, que em alguns casos, dependendo da realidade deste profissional, inclui a presença de uma percepção gradual de que muitos pacientes têm poucas possibilidades de cura.**

Surge uma questão muito atual, o processo de humanização no âmbito da saúde, que não é somente uma questão ética, atinge seus objetivos se não for dada mais atenção ao profissional e a seu reconhecimento como pessoa.

Lidamos ainda com o aumento de doenças crônicas e incuráveis (ligadas ao prolongamento da vida), exigindo destes profissionais o desempenho de funções não somente técnicas, mas também de caráter emocional, como enfrentar constantemente a realidade do sofri-

mento, a ameaça da morte e a lembrança que isso traz de situações pessoais emocionalmente fortes.

A distância e o controle de sentimentos na relação representam uma defesa psicológica importante, mas podem também ser sinal de um Burnout o que sugere monitoramento e necessidade de ambientes onde os profissionais pudessem ser capacitados para sua saúde emocional.

Desta forma, a primeira instituição que deveria ser humanizada é o hospital, ou local de referência que o profissional faz parte, constituindo maior qualidade nas relações interpessoais e estilo de comunicação que os profissionais de saúde praticam.

A condição básica de um processo de humanização é a constituição de um ambiente emocional que permita o desenvolvimento de relações que acolham, reconheçam e valorizem o outro.

AVALIANDO A FELICIDADE E BEM-ESTAR NO TRABALHO

Incluir no planejamento das organizações o respeito aos sentimentos coletivos e expectativas das pessoas é algo possível de ser administrado? Qual o limite das questões pessoais e profissionais?

Estas são algumas das reflexões sobre o sensível limite entre o que a ciência questiona sobre a implementação de programas voltados unicamente a produtividade dos trabalhadores:

Seria lucrativo para os negócios incluir felicidade baseada na produtividade?

Seria adequado fomentar bem-estar e esperar apenas mais desempenho?

Faz sentido trabalho e vida pessoal caminharem juntos?

Nesta abordagem sugere-se identificar e perceber a visão destes profissionais frente a sua própria realidade, quando o assunto for olhar para suas carreiras e vida pessoal como forma de compreender o contexto sistêmico que os mesmos estão inseridos.

Mundialmente são levantadas e discutidas ações sobre o bem-estar, graças a movimentos como o WHR – World Happiness Report que nos provoca a implementarmos e a falar de indicadores que realmente importam.

SERIA POSSÍVEL TRANSITARMOS ENTRE ESCALAS DA ECONOMIA E E DO BEM-ESTAR EM UMA NAÇÃO?

A prosperidade, a realização dos indivíduos e a felicidade são reflexos das políticas públicas de algumas nações e podem ser observadas, destacadas e mencionadas no WHR – World Happiness Report. O estudo de 2021 apresentou uma novidade, além da apuração do intervalo de 2 anos, destacou-se um intervalo específico sobre o impacto da pandemia para a avaliação da Felicidade.

A existência de escalas, assim como, as mensurações do bem-estar subjetivo das pessoas são pouco conhecidas, difundidas e utilizadas. Existem inúmeros estudos que poderiam ser acessados, mas ainda estamos longe da percepção que ser mais realizado no trabalho é efetivamente benéfico para empresas e pessoas.

A felicidade através da ciência da psicologia positiva vem sendo estudada como uma habilidade que pode ser aprendida e desenvolvida. O conceito de Florescimento Humano, é o mais atualizado estudo e foi desenvolvido pelo Professor Dr. Martin Seligman (2011). Este discorre sobre a possibilidade de todos podermos viver uma vida plena de bem-estar e realização.

Melhores resultados e produtividade no ambiente ocupacional do trabalho acontecem quando fatores descritos na ciência da psicologia positiva através do modelo PERMA acontecem no desenvolvimento dos seguintes aspectos:

- Relações Positivas (que incluem felicidade e satisfação com a vida são todos aspectos)
- Relacionamentos Significativos (dentro e fora do trabalho)
- Engajamento (com o trabalho e com a vida)
- Propósito (no trabalho e com a vida)
- Realização (no trabalho e com a vida)

Complementarmente une-se a esta abordagem a compreensão dos pontos fortes e virtudes de cada indivíduo o que pode ser descrito como um conjunto de ferramentas para o fortalecimento do autodesenvolvimento humano e bem-estar diários.

Nenhum dos elementos acima define o bem-estar, mas cada um contribui para isso. Alguns aspectos desses cinco elementos são medidos subjetivamente por autorrelato, mas outros aspectos são medidos objetivamente.

ARTIGOS E PESQUISAS SOBRE BEM-ESTAR NO TRABALHO

A seguir apresentaremos dois estudos que refletem o impacto da felicidade e do bem-estar no trabalho.

PESQUISA - ESTUDO 1
FELICIDADE NO TRABALHO

Estudo sobre bem-estar no trabalho realizado pela Universidade da Califórnia em conjunto com a Consultoria e Auditoria PWC

Um trabalhador mais feliz é

31% mais produtivo
3x mais criativo
vende 37% mais

Período: 2018-2018
Participaram: 1.425 trabalhadores

A Organização Mundial da Saúde está prestes a embarcar no desenvolvimento de diretrizes baseadas em evidências sobre o bem-estar mental no local de trabalho.

Urge que acompanhemos as novas diretrizes do Código Internacional de Doenças. O novo CDI-11 será publicado em 2022 e haverá maiores informações sobre estas questões sobre esgotamento no trabalho e a saúde mental dos trabalhadores.

PESQUISA - ESTUDO 2

Um artigo interessante publicado na Harvard Busi-

ness Review como o título e versão para português: “Seu Burnout é único. Sua recuperação também será” nos remete à reflexão de que tudo é uma perspectiva pessoal e a cura e solução encontram-se dentro de nós.

Como resultados a descoberta estabelecida de que o Burnout não é um fenômeno monolítico, mas sim, pode se apresentar como qualquer combinação de três sintomas distintos:

Exaustão (esgotamento dos recursos mentais ou físicos);
Distanciamento cínico (esgotamento da conexão social) ;
Senso reduzido de eficácia (uma diminuição do valor para si mesmo).

Para se recuperar do esgotamento, você deve identificar quais desses recursos foram esgotados e tomar medidas para reabastecê-los

Artigo 1 - BEM-ESTAR NO TRABALHO REMOTO

Incluir bem-estar é desfrutar da simplicidade de pequenas ações diárias.

Um Artigo publicado na Harvard Business Review: parece inicialmente simples demais, utiliza de forte humor e empatia. Fala de 7 ideias divertidas para tornar suas re-uniões de equipe mais envolventes

Relata que empresas como o Google acabaram esten-dendo o trabalho de casa até 2021, e outras como o Twitter

dando aos funcionários a opção de continuar trabalhando remotamente por tempo indeterminado, as reuniões virtuais têm mais probabilidade de se tornar a norma do que a exceção.

Com essa nova realidade, surge a necessidade de começar a tornar esses encontros mais significativos e divertidos.

Como os grupos podem identificar rapidamente maneiras fáceis de tornar suas reuniões mais envolventes?

Manter-se distante, afasta significativamente as pessoas, compromete significado, constância e propósito como grupo. Enumeramos algumas das ideias:

Independentemente de você ser o líder da equipe ou um colaborador individual, tente uma das seguintes atividades em uma de suas próximas reuniões.

Todas as atividades abaixo não requerem preparação e levam menos de 10 minutos para serem executadas:



1) **Congele**: É difícil fazer uma vídeo chamada sem que a tela de alguém congele em uma posição estranha. Transforme esta triste realidade em um jogo, tentando enganar uns aos outros e pensar que você está congelado. Pare no

meio da frase em uma posição estranha e segure-a. Se alguém disser: “Parece que John está congelado” - esse é um ponto para você! A tela do seu colega travou em uma posição estranha? Faça uma captura de tela ou uma foto e mantenha uma coleção da equipe dos Melhores Congelamentos Estranhos!



2) **Palavra do dia**. No início de cada reunião, escolha uma palavra do dia, como “pepino”. Veja quem consegue colocar a palavra na conversa sem que os outros percebam: “Eu realmente acho que se der algum mais algum pepino nesse projeto vamos ter que adiar o lançamento do produto”. Se você pegar alguém usando a palavra ... fale, “palavra do dia!” (Bônus: também pode manter a equipe mais focada no que está sendo dito.)



3) **Caça ao tesouro no escritório doméstico**. Se todos os seus funcionários estiverem trabalhando em casa,

organize uma caça ao tesouro rápida em escritórios domésticos. Faça uma lista de três a cinco itens usando a lista abaixo para obter ideias. Diga a todos que você está prestes a realizar uma caça ao tesouro em casa. Em seguida, mencione um item e veja quem consegue voltar ao computador com ele mais rápido. Recompensa um ponto por ter um item e um ponto de bônus por voltar primeiro. Itens possíveis:

- Alecrim
- Peça de equipamento atlético
- Camiseta de uma banda / de um show
- Foto de bebê
- Equipamento antigo de tecnologia (telefone, Walkman, etc.)
- Um item de comida expirado de sua despensa (bônus para a pessoa com o item mais expirado.)
- Moeda de outro país
- Seu livro favorito
- Variação rápida: peça às pessoas para encontrarem apenas um item. Se for esse o caso, é melhor escolher algo que desperte conversas e compartilhamentos, como uma foto de bebê ou uma camiseta exclusiva. Depois, peça às pessoas que façam uma explicação de um minuto sobre o item e a história por trás dele.

Estas são 3 das 7 ideias citadas no artigo.

O TESTE/INVENTÁRIO BURNOUT - MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)

O inventário ou teste - MBI foi o primeiro instrumento a ser criado visando avaliar a incidência da síndrome de Burnout. É composto por 22 perguntas fechadas referentes a frequência que as pessoas experimentam e vivenciam determinadas situações no ambiente de trabalho.

Elaborado por Christina Maslach e Susan Jackson no ano de 1978 é utilizado por diversas profissões para avaliar como os profissionais estão vivenciando seus trabalhos.

Ressaltando que ele é auto-administrável, e que foi primeiramente aplicado em enfermeiros, já que esses profissionais estavam incluídos no rol de profissões de natureza assistencial, que Maslach e Jackson consideravam os mais predispostos à síndrome. Além disso, esse inventário no decorrer dos anos passou por um longo processo de validação em vários países, inclusive no Brasil.

É importante ressaltar que o conceito de Burnout se concretizou a partir da elaboração do MBI, pois a definição da síndrome que é mais aceita nos dias de hoje é resultado da análise fatorial deste instrumento, que conceitualiza a síndrome como sendo caracterizada pela Exaustão

Emocional, Despersonalização e Falta de Realização Pessoal (Gil-Monte, Peiró, 1997).

A escala acontece a partir das variáveis relacionadas de 1 a 7 sendo a seguinte descrição:



As 22 variáveis do MBI (teste de Burnout)

SB1. Sinto-me emocionalmente esgotado (a) com o meu trabalho.

SB2. Sinto-me esgotado (a) no final de um dia de trabalho.

SB3. Sinto-me cansado (a) quando me levanto pela manhã e preciso encarar outro dia de trabalho.

SB4. Posso entender com facilidade o que sentem as pessoas.

SB5. Creio que trato algumas pessoas como se fossem objetos.

SB6. Trabalhar com pessoas o dia todo me exige um grande esforço.

SB7. Lido eficazmente com o problema das pessoas.

SB8. Meu trabalho deixa-me exausto (a).

SB9. Sinto que através do meu trabalho influencio positivamente na vida dos outros.

SB10. Tenho me tornado mais insensível com as pessoas.

SB11. Preocupa-me o fato de que este trabalho esteja me endurecendo emocionalmente.

SB12. Sinto-me sem muita vitalidade?

SB13. Sinto-me frustrado (a) com meu trabalho.

SB14. Creio que estou trabalhando em demasia.

SB15. Não me preocupo realmente com o que ocorre às pessoas a que atendo

SB16. Trabalhar diretamente com as pessoas causa-me estresse.

SB17. Posso criar facilmente uma atmosfera relaxada para as pessoas.

SB18. Sinto-me estimulado (a) depois de trabalhar em contato com as pessoas.

SB19. Tenho conseguido muitas realizações em minha profissão.

SB20. Sinto-me no limite de minhas possibilidades.

SB21. Sinto que sei tratar de forma adequada os problemas emocionais no meu trabalho.

SB22. Sinto que as pessoas culpam-me de algum modo pelos seus problemas.

Fonte: Maslach Burnout Inventory

O MBI corresponde a uma das três dimensões da síndrome relacionadas:

Exaustão Emocional existem 9 itens (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 e 20)

Despersonalização 5 itens (5, 10, 11, 15 e 22)

Baixa Realização Pessoal 8 itens (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 21)

Fazendo o teste online – você pode realizar nos links a seguir

https://www.testesonline.com.br/fazer-teste-online/sindrome-de-burnout-conheca-e-faca-o-teste-online

https://www.tuasaude.com/teste/burnout/

FONTES E REFERÊNCIAS CIENTÍFICAS

BURNOUT/OMS
https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases

Harvard Business Review
https://hbr.org/2021/04/your-burnout-is-unique-your-recovery-will-be-too

BURNOUT: O IMPACTO DA SATISFAÇÃO NO TRABALHO EM PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM
https://www.scielo.br/j/psoc/a/CL8jLVJJrsFvYpgGXmPwcTs/?lang=pt&format=pdf

BURNOUT/OMS
https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases

Harvard Business Review: Your Burnout Is Unique. Your Recovery Will Be, Too, April, 21, Kira Schabram
https://hbr.org/2021/04/your-burnout-is-unique-your-recovery-will-be-too

BURNOUT: O IMPACTO DA SATISFAÇÃO NO TRABALHO EM PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM

https://www.scielo.br/j/psoc/a/CL8jLVJJrsFvYpgGXmPwcTs/?lang=pt&format=pdf

Six Lessons on Fighting Burnout from Boston's Biggest
https://hbr.org/2021/02/six-lessons-on-fighting-burnout-from-bostons-biggest-hospital

O BENEFÍCIO DA FELICIDADE NO TRABALHO: práticas de gestão de pessoas e seus impactos na produtividade e no engajamento
http://www.unifan.edu.br/unifan/aparecida/wp-content/uploads/sites/2/2020/02/Anais-Pesquisar-2018-EMPREENDEDORISMO-E-INOVAÇÃO.pdf

ORIGA, Valquiria Castro de Morais. A dimensão do estresse no processo de trabalho do enfermeiro. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 04, Ed. 03, Vol. 02, pp. 54-84. Março de 2019. ISSN: 2448-0959.
https://www.nucleodoconhecimento.com.br/saude/dimensao-do-estresse#23-O-ESTRESSE-OCUPACIONAL

WHR 2021
https://worldhappiness.report

Your Burnout Is Unique. Your Recovery Will Be, Too, April, 21, Kira Schabram
https://hbr.org/2021/04/your-burnout-is-unique-your-recovery-will-be-too

Síndrome de Burnout em enfermeiros trabalhadores de um hospital público de Natal, Rio Grande do Norte, Brasil,

abril/junho 2020
http://186.225.220.186:7474/ojs/index.php/rcsfmit_zero/article/view/937

Organização Internacional do Trabalho
https://www.ilo.org/lisbon/sala-de-imprensa/WCMS_793312/lang--pt/index.htm

Ranking doenças Brasil Pandemia - Mortes por doenças cardiovasculares crescem até 132% na pandemia
https://www.cnnbrasil.com.br/saude/2021/01/28/mortes-por-doencas-cardiovasculares-crescem-ate-132-na-pandemia
https://heart.bmj.com/content/106/24/1898
http://dx.doi.org/10.1136/heartjnl-2020-317663

Ranking doenças OMS
https://www.paho.org/pt/noticias/9-12-2020-oms-revela-principais-causas-morte-e-incapacidade-em-todo-mundo-entre-2000-e

Estudo epidemiológico internacional de doenças
https://www.thelancet.com/gbd

PESQUISA ANALISA O IMPACTO DA PANDEMIA ENTRE PROFISSIONAIS DE SAÚDE
https://portal.fiocruz.br/noticia/pesquisa-analisa-o-impacto-da-pandemia-entre-profissionais-de-saude

LIVRO- BURNOT-COMO EVITAR A SÍNDROME DE

ESGOTAMENTO NO TRABALHO E NAS RELAÇÕES ASSISTENCIAIS. AUTOR- Luciano Sandrin/3°edição /2009

Fundamentação científica sobre o teste de Burnout
http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EnGPR156.pdf

Martin Seligman, 2011, Florescer – uma nova compreensão da felicidade e do bem-estar.

Doenças Cardiacas são a número 1 segundo a OMS
https://www.paho.org/pt/noticias/9-12-2020-oms-revela-principais-causas-morte-e-incapacidade-em-todo-mundo-entre-2000-e

SOBRE AS AUTORAS



Cristine Oliveira

Especialista pela Escola de Saúde e Medicina da PUCRS, em Psicologia Positiva, Bem-Estar e Autorrealização. Graduação em Administradora de empresas pela PUCRS e Especialista em Marketing pela ESPM/RS.

Atua com projetos e mentoring de desenvolvimento humano e organizacional.

Fundadora da Circle Positive Education consultoria que desenvolve profissionais para aumentar sua disposição

emocional para a vida e o trabalho. Carreira nacional com mais de 25 anos em diversos segmentos Facilitadora de círculos no desenvolvimento pelo florescimento humano do bem-estar através da ciência da Psicologia Positiva.



Poaine Ferreira

Pós-graduada em Auditoria de Serviços em Saúde. (SEG), Pós-graduada em Gestão de Carreiras, liderança e Coaching. (PUC/RS), Professional & Self Coaching – Com Certificação Internacional e Extensão Acadêmica pelo MEC.(IBC)
Idealizadora do Instituto Humanize-se e Mentorias Existenciais. Desenvolve pessoas através do processo de mentoring individual e em grupos.
Enfermeira. Carreira construída por mais de 11 anos em instituições de saúde de média e grande complexidade como a Santa Casa de Porto Alegre e Pelotas, entre outras. Atuando desde áreas assistenciais, ambulatoriais e transplantes, até auditoria e faturamento de contas hospitalares junto a operadoras de saúde.



E - B O O K

Burnout

E OS PROFISSIONAIS DA SAÚDE

O E-book Burnout e os profissionais da saúde é uma publicação da Remed Medicamentos Especiais.

É proibida a reprodução total ou parcial de textos, fotos e ilustrações, por qualquer meio, sem prévia autorização.

Distribuição Gratuita, proibida a venda ou utilização para fins comerciais.

Conheça a Remed Medicamentos Especiais. Visite o nosso site e tenha acesso a medicamentos especiais para o tratamento de diversas especialidades médicas, além de dermocosméticos especiais para pacientes em tratamento.

REMED®

MEDICAMENTOS ESPECIAIS

Conheça nossas sedes:

Porto Alegre:

Rua Jari, 244
Bairro Passo D'Areia

Florianópolis:

Av. Pref. Osmar Cunha, 281
Loja 2 - Centro

Londrina:

Centro Médico Bandeirantes
Av. Bandeirantes, 500
Sala 410 - Vila Ipiranga

Atendimento Nacional Capitais e Regiões Metropolitanas:

0800 200 2429