



FACULDADE PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DA AMAZÔNIA
COORDENAÇÃO DO CURSO DE BACHARELADO EM PSICOLOGIA

BRENDA SILVA SOUSA

**ANÁLISE DOS FATORES PSICOLÓGICOS CAUSADORES DA SÍNDROME DE
BURNOUT NA MINERAÇÃO.**

PARAUAPEBAS
2023

BRENDA SILVA SOUSA

**ANÁLISE DOS FATORES PSICOLÓGICOS CAUSADORES DA SÍNDROME DE
BURNOUT NA MINERAÇÃO.**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado a Faculdade para o Desenvolvimento Sustentável da Amazônia (FADESA), como parte das exigências do Programa do Curso de Psicologia para a obtenção do Título de Psicólogo.

Orientador: Prof.^a Me. Daniela dos Santos Américo

PARAUAPEBAS
2023

BRENDA SILVA SOUSA

**ANÁLISE DOS FATORES PSICOLÓGICOS CAUSADORES DA SÍNDROME DE
BURNOUT NA MINERAÇÃO.**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado a Faculdade para o Desenvolvimento Sustentável da Amazônia (FADESA), como parte das exigências do Programa do Curso de Psicologia para a obtenção do Título de Psicólogo.

Orientador: Prof.^a Me. Daniela dos Santos Américo

Aprovado em: 27/06/2023.

Banca Examinadora



Prof.Me Daniela dos Santos Américo
FADESA



Prof. Esp. João Luiz Souza Cardoso
FADESA



Prof. Esp. Luiz Antônio da Silva Gonçalves Junior
FADESA

Data de depósito do trabalho de conclusão 27/06/2023.

Coordenação de Psicologia

Coordenação de Psicologia

Brenda S. Sousa
Brenda Silva Sousa
011.780.512-26

DEDICATÓRIA

Dedico esse trabalho à minha família, em especial ao meu esposo Sandro Carlos, pois sem esse apoio e compreensão, eu não teria conseguido e a nossa filha Catarina Gomes Sousa que nasceu durante essa minha jornada de graduação.

Este trabalho é todo dedicado, também, aos meus pais Ivonete Pereira Silva Sousa e Cristovão Andrade de Souza, pois me incentivaram a não desistir da caminhada, e é graças a esse incentivo e ajuda, quando precisei, que consegui concluir o meu curso. A minha irmã Janaíra Silva Souza, ao meu irmão Duane Silva Sousa, minha sobrinha Julia Duane Souza Moreria e meu cunhado Jhonatan de Almeida Moreira, que também foram essenciais nesse processo.

Dedico este trabalho de conclusão de curso ao curso de Psicologia da Faculdade para o Desenvolvimento Sustentável da Amazônia, ao corpo docente e discente, a quem fico lisonjeada por ter feito parte dele.

E por fim, dedico esse trabalho a todos que ajudaram ao longo dessa caminhada.

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao meu Deus pela minha vida e pela minha saúde que me permitiu trilhar essa longa caminhada até a finalização desse curso. Aos meus pais que sempre torceram por mim, ao meu esposo que foi compreensível durante todo esse tempo, e me incentivou a não desistir, a minha família toda, e também à alguns amigos que me ajudaram quando precisei. Sem vocês não conseguiria. Amo todos!

RESUMO

A Síndrome é um termo utilizado para descrever um conjunto de sintomas físicos e psicológicos que podem afetar negativamente a saúde e o bem-estar de uma pessoa. A pesquisa a respeito desse assunto tem se expandido ao longo dos anos, buscando compreender as complexas interações entre a mente e o corpo, e como as pessoas são afetadas no ambiente laboral. Estudos têm destacado fatores psicológicos como estresse, ansiedade, depressão, traumas, fatores emocionais, dentre outros na manifestação e progressão da síndrome. Dessa forma, esta pesquisa sobre análise dos fatores psicológicos causadores da síndrome de burnout na mineração, tem como objetivo geral analisar e descrever os fatores psicológicos relacionados ao esgotamento profissional que contribuem para a Síndrome de Burnout, e como objetivos específicos contextualizar a Síndrome de Burnout, apresentar fatores psicológicos ou sintomas relacionados ao distúrbio psíquico (Síndrome de Burnout), e identificar, por meio da pesquisa, indicativos relacionados ao esgotamento profissional. A pesquisa foca no setor do extrativismo mineral, para relacionar com os aspectos socioculturais da pesquisadora. O trabalho consiste numa pesquisa com abordagem de caráter descritivo, e considera procedimentos bibliográficos para a sua construção metodológica. Nos resultados estão descritas as relações da síndrome de burnout e a mineração, a sua relação com o ambiente organizacional, a relação com os transtornos psicológicos e de ansiedade, além dos fatores que tem relação com a doença do esgotamento profissional.

Palavras-chaves: Burnout; Esgotamento profissional; Fatores psicológicos; Mineração.

ABSTRACT

Syndrome is a term used to describe a set of physical and psychological symptoms that can negatively affect a person's health and well-being. Research on this subject has expanded over the years, seeking to understand the complex interactions between mind and body, and how people are affected in the workplace. Studies have highlighted psychological factors such as stress, anxiety, depression, trauma, emotional factors, among others in the manifestation and progression of the syndrome. Thus, this research on the analysis of the psychological factors causing the burnout syndrome in mining, has as general objective to analyze and describe the psychological factors related to professional exhaustion that contribute to the Burnout Syndrome, and as specific objectives to contextualize the Burnout Syndrome, present psychological factors or symptoms related to the psychic disorder (Burnout Syndrome), and identify, through the research, indicators related to professional exhaustion. The research focuses on the sector of mineral extractivism, to relate to the sociocultural aspects of the researcher. The work consists of a research with a descriptive approach, and considers bibliographic procedures for its methodological construction. The results describe the relationships of burnout syndrome and mining, its relationship with the organizational environment, the relationship with psychological and anxiety disorders, as well as the factors related to the disease of professional exhaustion.

Keywords: Burnout; Professional burnout; Psychological factors; Mining.

LISTAS DE ABREVIATURAS E SIGLAS

| | |
|---------|---|
| EUA | ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA |
| FIOCRUZ | FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ |
| ISMA | INTERNATIONAL STRESS MANAGEMENT ASSOCIATION |
| TAG | TRANSTORNO DE ANSIEDADE GENERALIZADA |
| TEPT | TRANSTORNO DE ESTRESSE PÓS-TRAUMÁTICO |
| TMC | TRANSTORNO MENTAL COMUM |

SUMÁRIO

| | |
|--|----|
| 1. INTRODUÇÃO | 10 |
| 2. SÍNDROME DE BURNOUT | 12 |
| 2.1. A SÍNDROME DE BURNOUT | 12 |
| 2.1.1. <i>Fatores causadores da síndrome</i> | 13 |
| 2.1.2. <i>Burnout e a mineração</i> | 14 |
| 2.2. FATORES PSICOLÓGICOS | 15 |
| 2.2.1. <i>Transtornos Psicológicos</i> | 15 |
| 2.2.2. <i>Transtornos de ansiedade</i> | 17 |
| 2.3. PÚBLICO AFETADO PELA SÍNDROME DE BURNOUT | 18 |
| 2.4. PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL | 19 |
| 3. METODOLOGIA | 22 |
| 4. RESULTADOS E DISCUSSÃO | 24 |
| 4.1. ANALISANDO OS FATORES CAUSADORES DA SÍNDROME | 24 |
| 4.2. ANALISANDO TRANSTORNOS PSICOLÓGICOS E DE ANSIEDADE | 27 |
| 4.3. ANALISANDO O BURNOUT NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL | 30 |
| 4.3.1. <i>Satisfação do trabalho e a síndrome de Burnout</i> | 30 |
| 4.3.2. <i>Despersonalização e fatores organizacionais</i> | 32 |
| 4.3.3. <i>Insatisfação e conflitos</i> | 34 |
| 4.3.4. <i>Conhecimento acerca da síndrome de Burnout</i> | 35 |
| 4.3.5. <i>Associação com a violência no trabalho e prevenção</i> | 35 |
| 4.4. ANALISANDO O BURNOUT NA MINERAÇÃO | 36 |
| 5. CONCLUSÃO | 39 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 41 |

1. INTRODUÇÃO

Você sabe o que é a síndrome de *Burnout*? Muito se tem discutido sobre ela, mas existe uma carência de materiais e pesquisas significativas em relação ao tema, dentro do cenário industrial, e esse é o intuito desta pesquisa: analisar possíveis causas da síndrome de *Burnout* na mineração, haja vista que empresas do ramo de extrativismo mineral tem trabalhos com risco de grau quatro, que é identificado como atividades mais perigosas, no contexto da saúde e segurança dos funcionários (SAMULE, 2007).

A síndrome de *Burnout* (síndrome do esgotamento profissional) é considerada um estresse crônico, um conjunto que consiste na exaustão emocional, realização profissional e despersonalização (GASPARINO; GUIRARDELLO, 2015). De acordo com a International Stress Management Association no Brasil (2022), o Brasil é a segunda nação com mais casos de burnout no mundo. O número de casos da síndrome supera os Estados Unidos e Alemanha, ficando atrás apenas do Japão, que atualmente tem sua população atingida em 70% pela doença. Existem fatores causadores desse distúrbio como grau muito elevado de estresse, tensão emocional, irritabilidade, ansiedade, agressividade, pessimismo, entre outros. Esses são sintomas que contribui de forma negativa no individuo, gerando patologias.

Para exemplificar melhor, será apresentado um levantamento de pesquisas realizadas sobre o tema, além de temas inerente as atividades da mineração, de modo a locupletar a pesquisa. Identificando os fatores das possíveis causas, será possível realizar uma proposta de trabalho preventivo para as empresas, se antecipando na prevenção da doença, evitando dessa forma lidar com a síndrome já instalada. Trabalhar na prevenção se torna muito mais viável, do que na recuperação dos empregados, tanto para o próprio individuo, que tem sua saúde preservada, quanto para a empresa que ganha na produtividade e não tem gastos com tratamentos (GUIMARÃES, 1999).

A pergunta de ponto de partida para essa pesquisa a seguinte: Como identificar aspectos relacionados ao desencadeamento da Síndrome de Burnout para atuar de forma preventiva de modo a evitar esse distúrbio psíquico em trabalhadores da mineração? Dessa forma, a pesquisa apresenta como objetivo geral analisar e descrever os fatores psicológicos relacionados ao esgotamento profissional que contribuem para a Síndrome de Burnout dentro da mineração, e como objetivos

específicos (I) contextualizar a Síndrome de Burnout; (II) apresentar fatores psicológicos ou sintomas relacionados ao distúrbio psíquico (Síndrome de Burnout); e (III) identificar, por meio da pesquisa, indicativos relacionados ao esgotamento profissional.

No desenvolvimento será contextualizado sobre a síndrome de *Burnout*, os fatores que antecedem esse esgotamento profissional, assim como variáveis que estão relacionadas com ela. Diante do embasamento teórico e dos dados coletados, serão apresentados os resultados e gerado a discussão sobre as informações levantadas durante a pesquisa bibliográfica a respeito do tema proposta no setor do extrativismo mineral.

O trabalho apresenta uma pesquisa com abordagem de caráter descritivo, e considera ainda procedimentos bibliográficos para a construção metodológica da pesquisa. Nos resultados estão descritas as relações da síndrome de burnout e a mineração, a sua relação com o ambiente organizacional, os transtornos psicológicos e de ansiedade, além dos fatores que tem relação com a doença do esgotamento profissional.

2. SÍNDROME DE BURNOUT

2.1. A SÍNDROME DE BURNOUT

O conceito de Burnout surgiu na década de 70, nos Estados Unidos da América, seu propósito foi explicar o processo de degradação nos cuidados e atenção aos trabalhadores de diversas organizações. O Burnout, ainda em 1970, chamou atenção tanto do público americano como da sua comunidade acadêmica. O estudo a respeito do burnout teve início a partir do conjunto de fatores no contexto econômico, social e histórico. Os colaboradores dos Estados Unidos desejavam trabalhos mais promissores em prol de conquistar maior, além de satisfação e valorização nas suas atividades profissionais (REIS; FERNANDES; RODRIGUES, 2008).

Para Benevides-Pereira (2002) o Burnout deriva do inglês e significa 'aquilo que não funciona', e que foi prejudicado pela absoluta falta de energia. Considerado uma metáfora simbolizando que algo chegou ao seu extremo, ao seu esgotamento total, ou ao seu limite por falta de energia, estando impossibilitado de exercer atividades físicas ou mentais. Diante disso, percebe-se que o burnout é um esgotamento no trabalho, devido ao excesso.

Tamayo e Truccoli (2002) afirmam que o estresse ocupacional, assim como o burnout e a exaustão emocional no trabalho são manifestações que envolvem tensão no trabalho e são itens de interação entre fatores ambientais, comportamentos das pessoas e percepções e algo. Logo, esses fatores não geram estímulos que são provocados no trabalho e têm decorrências negativas, tanto físicas, como psicológicas.

A síndrome de Burnout, ou síndrome do esgotamento profissional, é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico decorrentes de situações de trabalho extenuantes que exigem grande competição ou responsabilidade. Essa síndrome é comum em profissionais que trabalham diariamente sob pressão e com responsabilidades constantes, como médicos, enfermeiros, professores, policiais, jornalistas, entre outros (BRASIL, 2022).

A síndrome de Burnout também pode ocorrer quando um profissional planeja ou é guiado por metas de trabalho muito difíceis, situações em que uma pessoa pode, por algum motivo, achar que não possui habilidades suficientes para cumpri-las. Essa

síndrome pode resultar em um estado de depressão profunda, por isso é necessário procurar ajuda profissional aos primeiros sintomas (BRASIL, 2022).

2.1.1. Fatores causadores da síndrome

De acordo com Benevides-Pereira (2002) as causas geradoras de síndrome de burnout são multifatoriais, ou seja, vários fatores ou diferentes naturezas. Trata-se da convergência de características e personalidades intrínsecas dos indivíduos, do tipo de atividade que eles realizam, e das várias constelações originárias da instituição onde o serviço é realizado. Diante disso, tais fatores possam mediar ou até mesmo facilitar o estresse ocupacional iniciando o burnout.

São considerados como sintomas do burnout, as frequentes dores de cabeça, fraquezas e cansaços, insônias e pesadelos, pouca dedicação ao trabalho, distanciamento social, insensibilidade, desmotivação diária, desespero, sentimento de solidão, assim como as dificuldades para se concentrar, insatisfação, cinismo, dentre outros fatores que podem ser indicados como primeiros sintomas desta síndrome (GONÇALVES, 2008).

As consequências da síndrome de burnout pode ser impactante na vida das pessoas. Alterações de longo prazo no corpo do indivíduo pode ser um sintoma de um trabalhador acometido pela burnout, isso afeta sua imunidade diretamente, deixando-o vulnerável a doenças virais, como a resfriados. Além disso, o burnout gera como consequência o prejuízo ao trabalho em equipe, onde o colaborador perde a capacidade de compreender a reação dos pares e os sentimentos de cada um (GUIMARÃES; CARDOSO, 2004).

A lei 11.322/2021, criada na cidade de Belo Horizonte, trata da semana de conscientização sobre a síndrome de burnout. Essa lei foi criada em virtude de uma forte tensão emocional nos trabalhadores do município, onde o forte é a mineração, oriunda de esgotamento físico e esgotamento psicológico, o que gerou insensibilidade em relação a outros indivíduos, assim como sentimentos inadequados na realização de suas tarefas diárias.

Tratamentos como psicoterapia, envolvendo medicamentos como antidepressivos ou ansiolíticos são fundamentais para cuidar do paciente que sofre da Síndrome de Burnout, conforme o Ministério da Saúde. Além disso, o tratamento contempla ainda mudança nos hábitos e na rotina de trabalho (BRASIL, 2022).

2.1.2. *Burnout e a mineração*

Em virtude da globalização, as empresas estão exigindo produção e mão de obra qualificada, com a finalidade de se manterem competitivas no mercado. Essa exigência tem se tornado cada vez mais constante, uma vez que a empresa que fica para trás nessa concorrência, tende a reduzir sua lucratividade perdendo espaço para outras. Dessa forma, é compreendido que a relação produção e competitividade tem ligação direta com a globalização (SANTOS, 2006).

Essa alta demanda nas empresas desencadeiam problemas psicológicos e afetam a saúde mental dos colaboradores, em virtude da imensa cobrança sobre os trabalhadores (FRANÇA; RODRIGUES, 2002). No setor da mineração, onde o extrativismo mineral é intenso, principalmente o ferro, as exigências e cobranças na produção são frequentes, isso faz com que as pessoas utilizem mais sua força de trabalho, desencadeando sintomas que podem gerar o Burnout.

A mineração, por sua vez, desempenha um papel fundamental no desenvolvimento do mundo, desencadeando um conjunto de processos essenciais para suprir as necessidades humanas e impulsionar o progresso tecnológico e econômico. Ao longo da história, a mineração tem sido responsável por fornecer matérias-primas vitais para a fabricação de produtos e infraestruturas, além de contribuir para o avanço de setores-chave, como energia, transporte e construção civil (PEREIRA, 2021).

Uma das principais contribuições da mineração é a extração de metais preciosos, como ferro, ouro, prata e platina. De acordo com Pereira (2021) esses recursos são utilizados em automóveis, estruturas, em joias, indústria eletrônica, odontologia e até mesmo em aplicações médicas, devido às suas propriedades únicas. Além disso, os metais preciosos são essenciais na produção de componentes eletrônicos, como circuitos integrados e dispositivos de armazenamento, que são a base de computadores, smartphones e muitos outros dispositivos tecnológicos.

Segundo Lamoso (2021), a mineração também é crucial para a obtenção de minerais indispensáveis na fabricação de produtos do dia a dia, como o ferro, o cobre e o alumínio. Esses metais são utilizados na construção de estruturas, pontes, veículos e até mesmo na produção de embalagens, utensílios domésticos e fios elétricos. Sem a mineração, seria praticamente impossível sustentar o crescimento e a infraestrutura das cidades modernas.

Além dos metais, a mineração também é responsável pela extração de minerais industriais, como o carvão, o petróleo e o gás natural. Esses recursos são a base da matriz energética global, fornecendo combustíveis fósseis para a geração de eletricidade, aquecimento e transporte. Embora haja uma transição em andamento para fontes de energia mais limpas e renováveis, a dependência dos combustíveis fósseis ainda é significativa, e a mineração desempenha um papel crucial para suprir essa demanda (LAMOSO, 2001).

A mineração contribui para a criação de empregos e oportunidades econômicas em diversas regiões do mundo. A indústria extrativa requer uma ampla gama de habilidades e conhecimentos, envolvendo desde engenheiros e geólogos até operadores de máquinas e trabalhadores manuais. A mineração pode impulsionar o crescimento econômico de regiões menos desenvolvidas, promovendo investimentos, infraestrutura e a formação de uma cadeia produtiva que beneficia tanto as comunidades locais quanto a economia global (PEREIRA, 2017).

No entanto, é importante reconhecer os desafios e impactos associados à mineração. A extração de recursos naturais pode ter impactos ambientais significativos, como a degradação do solo, contaminação de águas subterrâneas e emissões de gases de efeito estufa (PEREIRA, 2017). Além disso, a alta exigência em produzir e garantir o processo de beneficiamento do minério, uma vez que o recurso natural transforma o mundo, pode gerar exaustão extrema, esgotamento profissional e doenças mentais, como no caso da síndrome de Burnout.

2.2. FATORES PSICOLÓGICOS

2.2.1. Transtornos Psicológicos

Ao longo da história da loucura, as pessoas com transtornos psicológicos foram classificadas como "perigosas", "doentes", "anormais" ou "estranhas". Várias concepções foram e ainda são atribuídas a essas pessoas, o que contribui para a produção de ideias ambíguas em relação ao assunto. Diferentemente dos séculos XV a XIX, quando o conceito de loucura passou do natural ao patológico, os debates deste século XXI discutem pontos nodulares que impedem a necessidade de ressignificação social/cultural sob o novo objeto: a pessoa com transtorno e não mais doença e/ou doente mental (CÂNDIDO *et al*, 2012).

Na trajetória da história da loucura, cabe destacar que a sociedade deu diferentes nomes ao fenômeno em questão de acordo com as necessidades e interesses dos membros das classes dominantes, de modo que os termos “loucura” e “lunático” adquiriu diferentes conotações ao longo dos anos. Não bastasse que houvesse uma mudança em seus significados, havia também mudanças no sistema de saúde, para quem visitava o manicômio, o hospital e posteriormente o hospício ou manicômio (CÂNDIDO *et al.*, 2012).

Inicialmente considerada um fenômeno integrante da natureza humana, esse transtorno psicológico assumiu mais tarde o papel de prejudicar a sociedade por meio de seus acometidos. Os alienados (lunáticos) eram seres perigosos porque eram agressivos, fazendo com que os médicos decidissem acorrentá-los e segregá-los em celas fortes sob o pretexto de que o próprio isolamento tinha poderes curativos (PITTA, 2011).

Ao longo dos anos, pesquisas concluíram que existem vários transtornos psicológicos com diferentes manifestações. Eles geralmente são caracterizados por uma combinação de pensamentos, percepções, emoções e comportamentos anormais que podem afetar os relacionamentos com outras pessoas. Esses transtornos incluem depressão, transtorno afetivo bipolar, esquizofrenia e outras psicoses, demência, deficiência intelectual e transtornos do desenvolvimento, incluindo autismo (SANTOS *et al.*, 2019).

Existem estratégias eficazes para prevenir transtornos mentais/psicológicos, como a depressão, tratamentos eficazes para transtornos mentais e maneiras de aliviar o sofrimento causado por eles. O acesso a cuidados de saúde e serviços sociais capazes de fornecer tratamento e apoio social é essencial. A carga dos transtornos mentais continua a aumentar com impactos significativos na saúde e graves consequências sociais, de direitos humanos e econômicas em todos os países do mundo (PITTA, 2011).

De acordo com Knapp e Beck (2008) em estudos brasileiros, a prevalência de Transtorno Mental Comum - TMC varia entre 17% e 35%, o que representa uma parcela significativa da população, indicando a relevância de pesquisas relacionadas a esse tema em termos de saúde pública. Além disso, um estudo publicado em 2016 estimou a carga global de doenças mentais em 32,4% dos anos vividos com incapacidade e 13% dos anos de vida ajustados por incapacidade. A prevalência

global de TMC é de 17,6% em um adulto nos últimos 12 meses e 29,2% ao longo da vida. Logo esses transtornos psicológicos geram forte impactos na sociedade.

2.2.2. *Transtornos de ansiedade*

A ansiedade é um sentimento vago e desagradável de medo, apreensão, caracterizado por tensão ou desconforto decorrente da antecipação de perigo, algo desconhecido ou estranho. Nas crianças, o desenvolvimento emocional influencia as causas e a maneira pela qual os medos e ansiedades normais e patológicos se manifestam. Ao contrário dos adultos, as crianças podem não reconhecer seus medos como exagerados ou desproporcionais, especialmente os mais jovens (CASTILLO *et al.*, 2000).

A ansiedade é um sentimento que parece estar cada vez mais presente no cotidiano das pessoas. É uma emoção adaptativa extremamente importante porque antecipa um perigo potencial e prepara o corpo para lidar com ele. Caracterizada por sintomas como: alterações de humor e apetite, tensão muscular, preocupação excessiva, medos irracionais, sensação de estar à beira de um colapso nervoso, taquicardia, tontura, sudorese e muito mais (LEAHY, 2011).

A ansiedade e o medo passam a ser reconhecidos como patológicos quando são excessivos, desproporcionais ao estímulo ou qualitativamente diferentes do que é observado como norma em determinada faixa etária e interferem na qualidade de vida, no conforto emocional ou no desempenho diário do indivíduo. Essas respostas exageradas a estímulos ansiogênicos geralmente se desenvolvem em indivíduos com uma predisposição neurobiológica hereditária (GORAYEB, 2004).

Basicamente, uma maneira prática de distinguir a ansiedade normal da ansiedade patológica é avaliar se a resposta de ansiedade é ou não de curta duração, limitada e relacionada ao estímulo dado. Os transtornos de ansiedade são condições clínicas nas quais esses sintomas são primários, ou seja, não são derivados de outras condições psiquiátricas (depressão, psicose, transtornos do desenvolvimento, transtorno hiperativo etc.) (CASTILLO *et al.*, 2000).

Os sintomas de ansiedade (e não o transtorno em si) são comuns em outros transtornos psiquiátricos. É a ansiedade que se explica pelos sintomas de um transtorno primário (exemplos: ansiedade no início de um ataque esquizofrênico; medo da separação dos pais em uma criança com depressão grave) e não representa

um conjunto de sintomas que definem um transtorno de ansiedade típico (LEAHY, 2011).

Segundo um estudo realizado em 2019, a Organização Mundial da Saúde (OMS) apontou que existem 18,6 milhões de brasileiros que sofrem com algum tipo de transtorno de ansiedade. O que fez do Brasil o país com maior número de ansiosos do mundo na época. Outro dado importante da OMS é que as mulheres (7,7%) são mais afetadas por transtornos de ansiedade do que os homens (3,6%). Uma maneira fácil de saber a diferença entre ansiedade normal e um transtorno de ansiedade é observar a intensidade e a duração de seus sintomas (NUNES, 2017).

Os transtornos de ansiedade são doenças psicológicas caracterizadas por um medo excessivo e constante de que algo ruim possa acontecer. Durante uma crise de ansiedade, as pessoas sentem muita tensão e não conseguem ficar no momento presente ou analisar a situação com base em dados reais (BECK; CLARCK, 2012).

Alguns dos principais tipos de transtornos de ansiedade são: Transtorno de ansiedade generalizada (TAG), no qual o indivíduo fica excessivamente irritável, cansado e com grande dificuldade de concentração. Outro tipo de transtorno de ansiedade é o transtorno do pânico, que é um transtorno de ansiedade muito grave que pode surgir repentinamente. A pessoa experimenta uma sensação repentina de morte, manifestada por sintomas físicos como falta de ar e taquicardia (BECK; CLARCK, 2012).

Dentro dos transtornos de ansiedade existem as chamadas fobias, que se refere a medos excessivos ou paralisantes de um determinado objeto, animal ou situações, como medo de altura, de espaços abertos ou fechados, do escuro e até mesmo de outras pessoas. A última é a chamada fobia social, caracterizada por extrema dificuldade em estabelecer contato com pessoas desconhecidas em diversas situações (NUNES, 2017).

2.3. PÚBLICO AFETADO PELA SÍNDROME DE BURNOUT

De acordo com a ISMA Brasil (*International Stress Management Association*), 32% dos trabalhadores brasileiros sofrem com essa síndrome e o Brasil já é o segundo país com maior número de pessoas afetadas. O público feminino é o mais afetado pela síndrome de burnout. A pesquisa 'Mulheres no Trabalho' (2021) mostrou que 42% das entrevistadas sofrem com os sintomas da doença. Muito disso está

justamente relacionado ao excesso de rotina, altas exigências, busca por resultados e suposta perfeição. Os principais sintomas incluem dor de cabeça, problemas de autoestima, dificuldade de concentração e perda de sono (GONÇALVES, 2023).

A pandemia gerou mudanças no sistema escolar e houve uma sobrecarga de trabalho online em casa. A maioria dos empregadores não estavam preparados para lidar com o aumento da doença mental dos funcionários, uma vez que uma cultura de produtividade a todo custo sempre esteve em vigor. "Antes da pandemia, esse problema não era muito falado no mundo corporativo. Além disso, os líderes ainda não conseguem identificar rapidamente essa situação", avalia Elizabete Belvão, diretora executiva de gestão de pessoas do Crowe Macro Group, oitava auditoria global e rede de consultoria (GONÇALVES, 2023).

Deve-se entender e reestruturar modelos e formas de trabalhar. Logo, é importante que os gestores estejam atentos ao problema quando a equipe se sente sobrecarregada com o prazo e quando o profissional mostra que não está bem emocionalmente, e orientem o profissional a administrar o tempo. Outro ponto fundamental é manter sempre clara e aberta comunicação para troca de experiências e sugestões (SALUME, 2007).

2.4. PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

A psicologia organizacional, também conhecida como comportamento organizacional, é um ramo da psicologia preocupado com o estudo do comportamento humano dentro das sociedades. Visa compreender o comportamento de indivíduos, grupos e instituições (ALENCAR; DANTAS, 2020). Dessa forma, os psicólogos organizacionais se preocupam em garantir que os funcionários estejam saudáveis física e mentalmente, para que desfrutem de uma vida com qualidade durante sua rotina profissional. Isso inclui monitorar, projetar e adaptar os postos de trabalho ao perfil e tarefas das pessoas para que sejam ergonômicos.

Segundo Pereira e Neto (2003), os primeiros conhecimentos sobre o ensino formal da psicologia podem ser encontrados entre o final do século XIX e o início do século XX. Neste período, os seus saberes foram integrados, havendo uma alavanca onde a profissão passa a fazer parte dos cursos universitários, mas ainda optativos, sobretudo os cursos de filosofia. Outras profissões acabarão por perceber o que poderia ser feito e explorado com o conhecimento resultante desta nova ciência.

Posteriormente, começaram a ser oferecidos cursos de curta duração voltados para a psicologia aplicada, nos quais foram discutidos assuntos gerais sobre essa nova ciência, bem como temas relacionados ao social, além de alguns relacionados à higiene mental, além disso, abrindo caminhos para que institutos de treinamento pudessem *excel*. O primeiro instituto reconhecido e destacado pela sua estrutura foi o Instituto Psicológico da Colônia de Psicopatas Engenho de Dentro. Esse instituto abriu espaço para a criação de outro, conhecido como Instituto Psicológico, onde passaria a ocorrer a pesquisa, assim como a aplicação da psicologia. No entanto, isso não se concretizou devido a uma investigação federal, resultando na ausência de graduados (COELHO-LIMA, 2013).

Apesar do trágico fim do Instituto de Psicologia, seu legado continuou no esforço de introduzir o curso nas universidades. Este curso, que era ministrado pelo referido instituto, pode servir para conectar as bases curriculares dos primeiros cursos, que se baseavam na psicologia geral, passavam pela biologia, ciências sociais e por fim psicologia aplicada (MACHADO; VITÓRIA, 2018). Fruto dessa configuração, já pela área da Psicologia Organizacional e do Trabalho, começava a nascer como um dos campos da psicologia, sobretudo na lista de seleção e recrutamento.

Além disso, já na década de 1940, o Instituto de Seleção e Orientação Pessoal (ISOP) abriu espaço para o trabalho de psicólogos liderados pela profissional Myra y López, que trouxe consigo uma visão sobre o funcionamento dos psicotécnicos, ou seja, por convênio com um técnico tendencioso e os graduados do ISOP atuavam apenas na resolução de problemas na indústria (PEREIRA; NETO, 2003). De acordo com os autores como esse período foi marcado pela revolução industrial, essa atuação dos psicólogos psicotécnicos agradou a sociedade e motivou diversas pesquisas nessa área, principalmente voltadas para a correção de males no trabalho, como absenteísmo, dificuldades de adaptação dos trabalhadores, entre outros. No entanto, essa prática da ISOP foi duramente criticada, pois os estudiosos enfatizavam a importância da psicologia científica e não apenas da técnica, numa época em que a psicologia científica estava sendo mais aceita nos institutos universitários e baseava sua formação em profissionais que não reproduziam técnicas.

Com o passar dos anos surgiu a chamada psicologia industrial que buscava apoiar os trabalhadores nas novas relações que se estabeleciam com o fim do sistema feudal. Com isso, pesquisas foram realizadas para entender as condições de trabalho (VELOSO; CONCEIÇÃO, 2018). Surgiu-se então a proposta de modificar a ideia de

que funcionários são máquinas; uma visão bem retratada em 'Tempos modernos' de Charlie Chaplin. De acordo com Veloso e Conceição (2018), foi com a expansão do estudo da antropologia e da sociologia, por volta de 1950, que as questões sociais entraram em jogo. Desde então, o interesse pelo bem-estar dos profissionais cresceu.

Nessa perspectiva, a psicologia organizacional tornou-se importante para garantir um ambiente de trabalho harmonioso, evitando situações que prejudiquem os colaboradores e a própria empresa. Conforme Alencar e Dantas (2020), vários fatores, como o progresso tecnológico e as mudanças sociais, influenciam a dinâmica do mundo do trabalho e apontam novos desafios para empregadores e trabalhadores. Com isso, a competitividade de mercado já há algum tempo é um fator de grande relevância, levando a metas ousadas e, inevitavelmente, a variações nos níveis de estresse.

Esse é um cenário ideal para que conflitos e até mesmo doenças ocupacionais ocorram com certa frequência, mas isso é algo que ninguém deseja. Portanto, é natural que as partes interessadas busquem maneiras de evitar problemas. Como os empregadores são a parte mais forte, é sua responsabilidade garantir condições de trabalho adequadas. Isso tem a ver com espaço físico, adequação da demanda e questões relacionadas ao bem-estar emocional. É aí que entra a psicologia organizacional, cuja atuação vai desde enfatizar o respeito aos intervalos no trabalho até a necessidade de permitir que todos possam ouvir e ser ouvidos e proporcionar um ambiente de trabalho agradável, longe de fatores causadores de doenças ocupacionais (VELOSO; CONCEIÇÃO, 2018).

3. METODOLOGIA

A pesquisa, sobre a análise dos fatores psicológicos causadores da síndrome de burnout, possui natureza básica, pois tem como foco gerar conhecimento sobre os fatores psicológicos causadores desse esgotamento profissional. Além disso, a pesquisa possuirá uma abordagem qualitativa que Pedron (2001) conceitua como a pesquisa que estuda fatores que não pode ser quantificado, pois ela é uma forma de se analisar e descrever dados coletados sobre um assunto.

A pesquisa contará ainda com uma abordagem de caráter descritivo, pois para Coutinho (2014) pesquisa descritiva é um método onde informações mais específicas e detalhadas são coletadas, de modo a descrever a realidade. Esse estudo considera procedimentos técnicos bibliográficos para sua fundamentação teórica e análise e discussão dos resultados, entre os anos 1990 a 2023, pois foi necessário analisar como os fatores da síndrome se comportaram ao longo desses anos. Pesquisas bibliográficas para Ludwing (2009) são aquelas que reúnem dados para a construção da base investigativa da proposta do trabalho.

A pesquisas bibliográficas são denominadas investigações que partem de um levantamento ou revisão de trabalhos publicados sobre a teoria que irá nortear o trabalho científico, que requer dedicação, estudo e análise do pesquisador que realizará o trabalho científico, e tem como objetivo coletar e analisar textos publicados, em suporte do trabalho (COUTINHO, 2014).

Dessa forma, os dados serão analisados em duas seções, sendo que a primeira avaliará os resultados sobre o levantamento de informações a respeito da síndrome; e a segunda seção analisará as informações sobre os aspectos causadores da doença com as variáveis físicas e psicológicas, relacionando esses assuntos com o tema da mineração. Em seguida, os dados serão descritos nos resultados, com base nas informações coletadas, buscando identificar aspectos que precedem esse distúrbio no setor do extrativismo mineral.

Para fundamentação teórica deste trabalho, apresenta-se autores como Benevides-Pereira (2002) e Guimarães (1999) que falam sobre a saúde mental relacionando-a com o trabalho, dando base para a pesquisa que analisará a saúde mental dos trabalhadores da mineração; Reis, Fernandes e Rodrigues (2008) e Salume (2007) que tratam da Síndrome de *Burnout* no trabalho, fundamentando o tema, tomando como base indicativos que geram a síndrome; Tamayo e Tróccoli

(2002) que aborda a exaustão emocional fazendo relação com o ambiente laboral, pois se trata de um tema central que faz relação direta com o *Burnout*; e Santos (2006) que estuda a competitividade organizacional, que exige alta produção e, conseqüentemente, maior dedicação e força de trabalho dos colaboradores da empresa, gerando desgaste tanto físico, como mental, provocando sintomas da síndrome. Além desses, outros autores também são considerados para a fundamentação teórica da pesquisa.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Este tópico apresenta as pesquisas realizadas em campo, de modo a analisar fatores que são causadores da síndrome de burnout. Os fatores causadores são decorrentes de situações em que uma pessoa atua com excesso de trabalho, trabalhando sob pressão, para garantir resultados, em virtude da competitividade.

A pesquisa elaborada sobre a análise dos fatores psicológicos causadores da síndrome de burnout na mineração, desenvolvida com base em pesquisas bibliográficas constatou que a síndrome de burnout é gerada por esgotamento profissional, exaustão, estresse, esgotamento físico decorrentes de situações de trabalho extenuantes que exigem grande competição ou responsabilidade. A seguir apresenta-se as análises sobre os fatores causadores da síndrome, sobre os transtornos psicológicos e de ansiedade, assim como o burnout no ambiente organizacional.

4.1. ANALISANDO OS FATORES CAUSADORES DA SÍNDROME

Com base nas pesquisas bibliográficas, são sintomas de *burnout*: dores de cabeça frequentes, fraqueza e fadiga, insónias e pesadelos, falta de empenho no trabalho, distanciamento social, insensibilidade, falta de motivação diária, desespero, sentimentos de solidão, dificuldade de concentração, insatisfação, dentre outros. Eles podem ser indicados como os primeiros sintomas dessa síndrome, resultado de exaustão no ambiente laboral que é um fator gerador do burnout (GONÇALVES, 2008).

Para a análise dos fatores causadores da síndrome utilizou-se artigos para estudar fatores associados à síndrome de burnout, como no caso da pesquisa de Mallmann *et al.* (2009). Com base nessa pesquisa, verificou-se que a exaustão emocional esteve associada à maioria das variáveis, exceto trabalhar em plantões noturnos e contato com pessoas que não são colegas de trabalho. Assim, identificou-se que profissionais que trabalham em turnos noturnos, turnos completos ou turnos mistos apresentaram taxas mais altas de exaustão emocional do que aqueles que trabalham apenas pela manhã ou à tarde. Além disso, aqueles que trabalham aos finais de semana e não viajam regularmente apresentaram maior desgaste emocional.

A função de professor/educador, de acordo com a pesquisa de Mallmann *et al* (2009), é a de maior concentração de sintomas da síndrome de burnout. Cerca de 31,4% dos entrevistados apresentaram exaustão emocional, seguida pelas funções operacionais como operadores, serventes e capatazes totalizando 27,8% daqueles que apresentam fatores relacionados a síndrome. A maioria não trabalha em turno noturno (88,3%) e não trabalha aos finais de semana (60,6%). Muitos trabalham em turnos completos (41,6%), 40 horas semanais (53,2%) e entram em contato com os usuários dos serviços prestados (89,3%). Em relação ao escore de burnout, a exaustão emocional foi a dimensão com maior índice, seguida de baixo desempenho profissional, e depois a despersonalização.

A exaustão emocional foi o fator de burnout que apresentou maior pontuação, nos estudos de Mallmann *et al.* (2009). Por ser a primeira dimensão a emergir, segundo o modelo processual de burnout, entende-se que o processo se dá no grupo de estudo, que possui recursos internos limitados para enfrentar as situações que vivencia no dia a dia do trabalho e com pouca energia para realizar as atividades o que resulta em sensação de sobrecarga física e emocional. Essa sobrecarga também pode ser a razão pela qual esse fator esteve associado à maioria das variáveis estudadas.

Em relação às características do trabalho, trabalhar à noite ou em turnos diferentes promove inversão ou falta de regularidade no ciclo sono-vigília, consequências que estão relacionadas a distúrbios do sono e levam à fadiga muitas vezes crônica (METZNER; FISCHER, 2001). Além disso, esses turnos dificultam o equilíbrio saudável entre trabalho, vida social e familiar, atuando como eventos estressantes e, portanto, estão associados a maiores níveis de desgaste emocional, conforme encontrado no estudo.

Esse fato também se aplica ao trabalho aos finais de semana, pois dificulta o convívio familiar e social, elementos importantes no processo de regeneração pós-trabalho, tolerância ao regime de trabalho e melhoria na qualidade da vida humana (MORENO; FISCHER; ROTEMBERG, 2003). Logo, turnos noturnos, turnos diferentes e trabalhos nos finais de semana, podem ser considerados como percussores da exaustão do trabalho, fator causador da síndrome de burnout.

Notavelmente, a pesquisa infere que o trabalho em tempo integral e pouco deslocamento do local de trabalho estão associados a altos níveis de exaustão emocional. A mudança regular atrapalha a rotina de uma tarefa que costuma ser

altamente burocrática em uma instituição. Esse resultado confirma o que foi encontrado no estudo realizado por Sigüero *et al.* (2003) em que foi demonstrado que um pequeno deslocamento durante um turno de trabalho ou uma longa permanência no local de trabalho foi um gatilho para a alta exaustão.

A variável “função principalmente desenvolvida”, da pesquisa de Mallmann *et al.* (2009), foi associada apenas ao esgotamento emocional, sendo a função ‘professor’ a que apresentou o maior índice de exaustão emocional, pois no modelo educacional atual, muitas demandas são atribuídas aos professores, que muitas vezes ultrapassam sua carga horária. Além de ensinar, eles têm que fazer o trabalho administrativo, planejar, reciclar, investigar, orientar os alunos e ajudar os pais, o que aumenta o desgaste emocional e físico.

Além disso, segundo Farber (1991), a categoria docente é muito criticada pelo público, extremamente cobrada por seus fracassos e raramente reconhecida por seus sucessos. A autora aponta que embora essa seja uma tendência para todas as profissões, nenhuma categoria foi tão rigorosamente avaliada e remunerada pela população em geral nas últimas duas décadas quanto a do professor. Sendo assim, menosprezar uma função profissional, cobrar excessivamente e mal remunerar o funcionário pode gerar fatores causadores da síndrome de burnout nos profissionais da área.

Durante a pesquisa de Mallmann *et al.* (2009), constatou-se que profissionais com maior tempo de serviço e maior tempo no emprego atual estiveram inversamente associados à exaustão emocional. Em contrapartida, profissionais com menos experiência apresentam níveis mais elevados da síndrome, pois nos primeiros anos da carreira profissional, ocorre uma transição entre as expectativas idealizadas e a prática cotidiana do trabalho. Nesse período, as recompensas pessoais, profissionais e econômicas nem sempre são as originalmente esperadas ou prometidas. Sendo assim, profissionais com maior tempo de casa são mais confiantes na execução de tarefas e possuem melhor controle sobre os estressores do trabalho, portanto, são menos propensos ao burnout.

O estudo verifica ainda que, quanto mais alto o cargo hierárquico ocupado, maior a despersonalização, ou seja, o sentimento de distanciamento e impessoalidade na relação de trabalho. Pode-se pensar que gerir um setor ou departamento envolve responsabilidade por grupos, o que às vezes exige lidar não apenas com subordinados, mas também com usuários e colegas. No entanto, alguns gestores

referem-se a cargos de confiança e, portanto, não são estáveis em relação à instituição, grupo e atividades, o que ocasiona menor vínculo com as pessoas. Além disso, os gestores prestam contas a uma autoridade externa à organização, o que gera uma tendência à centralização das decisões. Quanto maior a responsabilidade e menor a autonomia, maior a possibilidade de desencadear a síndrome de burnout (BENEVIDES-PEREIRA, 2002).

Para Mallmann *et al.* (2009), a exaustão emocional se refere à sensação de esgotamento físico e emocional, acompanhada de uma perda de energia e motivação para realizar atividades cotidianas. Já a despersonalização é uma atitude de insensibilidade e indiferença em relação aos outros, caracterizada por um comportamento cínico e desapegado em relação às pessoas e situações. A baixa realização profissional é caracterizada por um sentimento de fracasso e ineficácia no trabalho, levando a uma perda de satisfação e motivação para realizar as tarefas.

O tratamento da síndrome de Burnout pode envolver o uso de técnicas de alongamento, mudanças no ambiente de trabalho, terapia cognitivo-comportamental e medicamentosa, dependendo da gravidade dos sintomas e do quadro clínico do paciente. É importante que os indivíduos que enfrentam situações de estresse intenso e intenso em seu trabalho procurem ajuda profissional para evitar o desenvolvimento da síndrome de Burnout e outras condições de saúde mental.

4.2. ANALISANDO TRANSTORNOS PSICOLÓGICOS E DE ANSIEDADE

Com base nas pesquisas realizadas a respeito de transtornos psicológicos e de ansiedade que tem relação com o Burnout, compreende-se que essa síndrome pode ser compreendida como um transtorno psicológico que pode ocorrer em indivíduos que enfrentam situações de estresse intenso em seu trabalho. Esse transtorno é caracterizado por um conjunto de sintomas físicos, emocionais e comportamentais que incluem exaustão emocional, despersonalização e baixa realização profissional.

Para a análise dos transtornos psicológicos e de ansiedade utilizou-se temas como correlacionar a síndrome de burnout e transtornos psiquiátricos, como por exemplo o estudo de Trigo *et al.* (2007), onde foi investigada a relação entre variáveis laborais e transtornos depressivos. Indivíduos que trabalham sob condições de altas demandas psicológicas associadas a baixa capacidade de tomada de decisão têm

maior prevalência de depressão em comparação com trabalhadores que não estão expostos a essas condições.

Perante a hipótese de que a sensibilidade à depressão está associada a um risco acrescido de desenvolvimento de burnout, foram avaliados indicadores pessoais e antecedentes familiares de sintomas depressivos e de burnout, que confirmaram esta hipótese (NYKLICEK; POP, 2005). Com isso, entende-se que a Síndrome de Burnout pode levar a transtornos psicológicos, como a depressão, que é caracterizado por uma sensação de tristeza profunda, perda de interesse em atividades que antes eram sentidas e sentimentos de desesperança e desamparo. A despersonalização, uma das características do Síndrome de Burnout, pode levar a um sentimento de alienação em relação aos outros e si mesmo, ou que pode agravar os sintomas da depressão.

De acordo com Trigo *et al.* (2007), outro estudo analisou a associação entre transtornos psiquiátricos e o nível de cargo ocupado por funcionários do governo japonês para estresse, transtornos psiquiátricos e burnout. Como resultado, algumas correlações foram encontradas. A primeira delas é quanto maior o nível de estresse associado ao apoio limitado da organização ao funcionário, maior a probabilidade de desenvolver burnout. A segunda correlação foi quanto mais forte o apoio da organização, menor a tendência de desenvolver depressão. Constatou-se, ainda, que os oficiais que ocupam altos cargos recebem menos apoio organizacional e sofrem de depressão mais grave em comparação com os oficiais em cargos hierárquicos mais baixos.

Um estudo realizado na cidade de Sidney, na Austrália, avaliou 110 discentes do primeiro ano do curso de graduação médica, com o propósito de determinar a predominância de desordens psiquiátricas e burnout no final dos estudos de Medicina. Logo, constatou-se que o quantitativo de participantes que preenchiam os critérios tanto para transtornos de ansiedade (denominado desordens psiquiátricas), como para a exaustão emocional (síndrome de burnout) cresceu no decorrer dos estudos da graduação (WILLCOCK *et al.*, 2004).

Em Chicago, nos Estados Unidos da América (EUA), identificou-se por meio de estudos que dentistas se deparam com diversas fontes de estresse profissional, começadas já na Universidade. Com isso, inferiu-se os indivíduos que pretendem seguir carreira odontológica, estão propensos tanto a burnout, como à transtornos

ansiosos e depressivos em virtude da natureza da prática clínica (RADA; JOHNSON-LEONG, 2004).

De acordo com Trigo *et al.* (2007), a Síndrome de Burnout também pode levar a transtornos de ansiedade, como o transtorno de ansiedade generalizada (TAG), que é caracterizado por preocupação excessiva e persistente com eventos cotidianos. A exaustão emocional e a sensação de falta de realizações pessoais podem aumentar a ansiedade e a preocupação em relação ao trabalho e ao futuro.

De acordo com estudos de Marques *et al.* (2022), o transtorno de ansiedade é uma condição de saúde mental que afeta muitas pessoas em todo o mundo. É caracterizada por uma condição persistente de ansiedade, do medo e até mesmo do nervosismo podendo ser acompanhado por sintomas físicos como sudorese, e ainda tremores, assim como taquicardia.

Segundo os autores Abrahão e Lopes (2022), a sociedade atual vive um alto nível de ansiedade e estresse em comparação com os tempos antigos, mostrando uma série de consequências do estilo de vida atual, marcado pelas exigências para um novo funcionamento social. Graças aos avanços tecnológicos, a rede foi criada para hiperconectar a humanidade, o que facilitou a comunicação entre as pessoas ao redor do mundo e possibilitou novas formas de aprendizagem, assim como oportunidades de trabalho, meios de transporte mais eficientes e com intenção de reduzir o tempo gasto em atividades rotineiras, proporcionar conforto e aumentar a qualidade de vida para produzir mais em menos tempo. Em contrapartida isso trouxe maiores responsabilidades e mais responsabilidades gerando estresse e ansiedade em toda a humanidade.

No entanto, as incertezas decorrentes das constantes mudanças desse "progresso" fazem com que o indivíduo se sinta incerto quanto ao futuro, quanto as exigências da rotina e quanto a ansiedade para se adequar a esses ideais. Progressos que outrora eram considerados promissores foram, portanto, também desencadeadores de mudanças inflexíveis e crises que confirmam o adoecimento mental da população, resultado de um estilo de vida frenético fortemente reforçado, enquanto os momentos de descanso se tornaram cada vez mais raros (ABRAHÃO; LOPES, 2022).

De acordo com Marques (2022) um transtorno de ansiedade pode ser causado por uma combinação de fatores genéticos, ambientais e psicológicos. Por exemplo, pessoas com histórico familiar de transtornos de ansiedade podem ter maior

probabilidade de desenvolver a condição. Um episódio de ansiedade também pode ser um evento estressante da vida, como a perda de um ente querido ou uma mudança significativa na vida.

Em sua pesquisa, Marques (2022) afirma que existem vários tipos diferentes de transtornos de ansiedade, incluindo transtorno de ansiedade generalizada, transtorno do pânico, transtorno obsessivo-compulsivo e transtorno de estresse pós-traumático. Cada tipo de transtorno de ansiedade tem seus próprios sintomas associados e padrões de comportamento.

Os sintomas de um transtorno de ansiedade podem variar de pessoa para pessoa, mas incluem preocupação excessiva, irritabilidade, insônia, fadiga, dificuldade de concentração, tensão muscular e inquietação. O tratamento para um transtorno de ansiedade pode incluir psicoterapia, medicamentos ou uma combinação dos dois. Medicamentos como antidepressivos e ansiolíticos também podem ser usados para tratar transtornos de ansiedade, mas devem ser prescritos por um médico (MARQUES, 2022).

4.3. ANALISANDO O BURNOUT NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

A síndrome de burnout é muito comum no ambiente de trabalho, principalmente em profissões que pedem muito esforço emocional e intelectual. A exaustão é um dos principais fatores que desencadeiam essa síndrome, o que pode ser prejudicial tanto para o indivíduo quanto para a empresa. Nunes e Amaral (2018) fazem uma correlação do burnout com o ambiente de trabalho para analisar contextos relacionados ao tema.

4.3.1. Satisfação do trabalho e a síndrome de Burnout

De acordo com estudos realizados por Carlotto (2011) as pessoas têm uma visão diferente do seu trabalho. Salário, benefícios e segurança são mais importantes para eles do que entusiasmo e satisfação pessoal. Já outras não consideram isso. Outra questão abordada na pesquisa diz respeito à relação entre os fatores familiares e a síndrome de burnout, ou seja, a convivência familiar pode ter proporcionado mais experiência em lidar com outras pessoas e seus problemas.

Uma pesquisa realizada no setor de profissionais da saúde para analisar o nível de satisfação dos funcionários em relação a carga de trabalho, em um hospital público no sudeste do Brasil, identificou dimensões que servem para discutir esse tópico da Síndrome de Burnout no ambiente laboral do trabalho (SÁ; MARTINS-SILVA; FUNCHAL, 2014).

Os resultados obtidos de satisfação no trabalho revelam um alto nível de insatisfação com o ambiente físico de trabalho, contabilizando 61,54% dos entrevistados da pesquisa, e um nível razoavelmente alto de insatisfação com as relações hierárquicas, totalizando 40,38% dos participantes. O índice de satisfação com o trabalho e as oportunidades profissionais foi o mais alto entre os fatores de satisfação pesquisados, pois 48,08% afirmam estar satisfeitos em sua maioria ou totalmente satisfeitos (SÁ; MARTINS-SILVA; FUNCHAL, 2014).

Diante disso, percebe-se que a é fundamental entender a relação entre satisfação pessoal e a Síndrome de Burnout, pois à medida que mais pesquisas buscam entender os fatores que contribuem para o desenvolvimento dessa condição e seu impacto na vida das pessoas, possíveis melhorias podem surgir no ambiente de trabalho. A Síndrome de Burnout por ser um distúrbio psicológico que resulta de um estresse crônico relacionado ao trabalho, caracterizado por exaustão emocional, despersonalização e diminuição da realização pessoal, tende a afetar mais pessoas caso não seja confrontada agora.

Um estudo recente realizado em uma amostra de trabalhadores de diferentes setores revelou, 86% das empresas não atuam para evitar a Síndrome de Burnout, e ainda afirmaram que existe uma correlação negativa significativa entre satisfação pessoal e o desenvolvimento da Síndrome de Burnout. Em outras palavras, quanto menor é a satisfação pessoal de um indivíduo, maior é a probabilidade de ele experimentar os sintomas da Síndrome de Burnout (THIBES; ARAÚJO, 2022).

A mesma pesquisa mostrou que os sintomas mais comuns entre os trabalhadores são cansaço físico e mental constante, correspondendo a um quantitativo de 67% nos entrevistados, seguindo de ansiedade apresentando 65% dos resultados da pesquisa, dificuldade de concentração e baixa autoestima com um percentual de 51%), e por fim mudanças bruscas de humor e irritabilidade excessiva resultando em 45% dos participantes (THIBES; ARAÚJO, 2022).

Outra pesquisa, realizada em um hospital universitário de Minas Gerais demonstrou que os níveis de satisfação pessoal estão inversamente relacionados aos

níveis de exaustão emocional e despersonalização associados à Síndrome de Burnout. Indivíduos com altos níveis de satisfação pessoal tendem a experimentar menos exaustão emocional, o que significa que eles se sentem mais energizados e envolvidos com seu trabalho. Da mesma forma, a satisfação pessoal também está associada a níveis mais baixos de despersonalização, indicando que essas pessoas são mais capazes de manter relacionamentos interpessoais saudáveis e significativos no ambiente de trabalho (NEVES, 2012).

A falta de realização pessoal é um fator-chave na Síndrome de Burnout. Quando os indivíduos não se sentem satisfeitos com suas conquistas ou não encontram significado em suas atividades profissionais, estão mais propensos a experimentar os sintomas dessa síndrome. O estudo de Neves (2012) apontou que aqueles que relatam altos níveis de satisfação pessoal têm uma menor probabilidade de desenvolver a Síndrome de Burnout, mesmo quando expostos a altos níveis de estresse no trabalho.

Esses dados estatísticos reforçam a importância da satisfação pessoal na prevenção e no combate à Síndrome de Burnout. É fundamental que as organizações e os indivíduos adotem medidas para promover a satisfação pessoal no ambiente de trabalho. Isso pode ser alcançado através do estabelecimento de um equilíbrio saudável entre vida pessoal e profissional, do reconhecimento do valor do trabalho realizado e da criação de um ambiente que incentive o crescimento e o desenvolvimento pessoal.

4.3.2. Despersonalização e fatores organizacionais

De acordo com a pesquisa, a despersonalização é uma característica da síndrome de burnout. Isso ocorre quando o trabalhador adota um comportamento negativo, principalmente em relação aos companheiros de seu próprio ambiente de trabalho, acompanhado de ansiedade, irritabilidade e desmotivação. Condições organizacionais como falta de motivação e estímulo, sobrecarga de trabalho, vínculos interpessoais negativos e presença de conflitos de valores são fatores para o desenvolvimento da despersonalização nos trabalhadores, aspecto fundamental para o surgimento da síndrome de burnout (NUNES; AMARAL, 2018).

Para Marques e Silva (2022) a despersonalização é um fenômeno psicológico que se refere à perda de conexão emocional e identificação com o trabalho, colegas

de trabalho e a própria organização. Essa condição pode ter impactos negativos tanto para os indivíduos quanto para as organizações, afetando a produtividade, a qualidade do trabalho e o bem-estar dos funcionários. A despersonalização está frequentemente associada a fatores organizacionais específicos que podem contribuir para o seu surgimento e desenvolvimento.

Segundo a pesquisa dos autores, para identificar aspectos geradores da síndrome de burnout entre os trabalhadores da área da saúde, inferiu-se que dos 25 profissionais de saúde que foram avaliados, um total de 36% apresentou sinais de estresse. Dos entrevistados, 44% se classificaram como muito estressados, e 60% apresentaram alto desgaste emocional em relação ao trabalho. Para 60% dos participantes da pesquisa, o trabalho foi classificado como muito estressante. Diante disso, a estratégia é desenvolver ações de enfrentamento para essas situações estressando no ambiente laboral (MARQUES; SILVA, 2022).

Pesquisas recentes têm explorado a relação entre a despersonalização e diversos fatores organizacionais, fornecendo insights valiosos sobre essa dinâmica. De acordo com Frazão (2016) um dos fatores é o ambiente de trabalho desafiador. De acordo com seu estudo, 68% dos participantes relataram níveis elevados de despersonalização quando enfrentavam um ambiente de trabalho excessivamente estressante e desafiador.

Outro fator organizacional significativo associado à despersonalização, de acordo com o autor, é a carga de trabalho excessiva, pois revelou que 45% dos entrevistados que sofriam com uma carga de trabalho pesada apresentavam sintomas de despersonalização. Além disso, a falta de reconhecimento e recompensas pode levar, também, à despersonalização, pois a pesquisa constatou que 72% dos participantes que não recebiam reconhecimento adequado relatavam altos níveis de despersonalização (FRAZÃO, 2016).

Considera-se como outro fator associado à despersonalização, a liderança ineficaz, pois 60% dos entrevistados que consideravam seus líderes ineficientes manifestaram sintomas significativos de despersonalização. E por fim, a falta de apoio social que apresentou um indicativo de 55% dos participantes, com sintomas de despersonalização, pois relataram baixos níveis de apoio social no ambiente de trabalho (FRAZÃO, 2016).

Com isso, entende-se que esses dados estatísticos destacam a importância de se levar em consideração os fatores organizacionais ao abordar a despersonalização,

que é um fator da Síndrome de Burnout. Sendo assim, as organizações devem buscar criar um ambiente de trabalho saudável, promover o reconhecimento e a recompensa adequados, investir em liderança eficaz e fomentar um forte apoio social entre os colaboradores. Ao atender a esses aspectos, as empresas podem reduzir os níveis de despersonalização e promover o bem-estar e o engajamento dos funcionários.

4.3.3. *Insatisfação e conflitos*

De acordo com Nunes e Amaral (2018) o trabalhador fica insatisfeito com suas funções, não responde aos deveres do trabalho e geralmente é irritável e deprimido. Além disso, cria conflitos com seu chefe e equipe e tende a se distanciar de sua clientela como forma de lidar com uma situação estressante. Logo, um trabalhador desmotivado e sobrecarregado apresenta distanciamento e negação de sentimentos que precisam ser gerenciados para equilibrar sua vida pessoal e profissional. Caso não ocorra o risco de ser acometido com o burnout é elevado.

Para Scherer *et al.* (2021), o ambiente de trabalho é um local onde o colaborador passa grande parte de sua vida, despendendo tempo e energia em busca de realização pessoal e profissional. No entanto, nem sempre esse ambiente é harmonioso e satisfatório para todos os indivíduos envolvidos. De acordo com sua pesquisa, apresenta-se a relação entre insatisfação e conflitos no ambiente de trabalho, com o objetivo de compreender melhor esse cenário e destacar a importância de um ambiente saudável e colaborativo.

No contexto das taxas de insatisfação no ambiente de trabalho, cerca de 60% dos trabalhadores relatam algum nível de insatisfação em relação às condições de trabalho, remuneração, carga horária e oportunidades de crescimento, no que diz respeito as causas de insatisfação destacam-se a falta de reconhecimento (45%), a ausência de um ambiente de trabalho saudável (30%), a falta de perspectivas de crescimento (20%) e o conflito interpessoal (5%) do total (SCHERER *et al.* 2021).

Outros fatores estudados foram: conflito no ambiente de trabalho, onde cerca de 85% dos trabalhadores já tenham vivenciado algum tipo de conflito no ambiente profissional; Tipos de Conflitos cujos dados apresentaram que os principais tipos de conflitos no ambiente de trabalho são os conflitos interpessoais (40%), conflitos de comunicação (25%), conflitos relacionados a liderança (20%) e conflitos de interesses (15%); e Impactos dos conflitos no desempenho e bem-estar que concluiu que

conflitos mal gerenciados podem resultar em uma queda de até 30% na produtividade da equipe, além de aumentar o absenteísmo (SCHERER *et al.* 2021).

Diante disso, entende-se que os dados estatísticos apresentados revelam uma realidade preocupante em relação à insatisfação e aos conflitos no ambiente de trabalho. Logo, é fundamental que as empresas e os gestores estejam atentos a esses problemas, buscando promover um ambiente saudável, com canais eficientes de comunicação, incentivo ao diálogo, programas de desenvolvimento pessoal e profissional, além de investir na resolução e prevenção de conflitos. Um ambiente de trabalho positivo não apenas contribui para o bem-estar dos funcionários, mas também impacta diretamente na produtividade e nos resultados da organização como um todo.

4.3.4. Conhecimento acerca da síndrome de Burnout

Foi possível perceber que ainda existe um conhecimento primário sobre a síndrome manifestado na forma de estresse, distanciamento, depressão e adoecimento dos profissionais que lidam com pessoas. O burnout como sinônimo de estresse é documentado como uma condição decorrente do excesso de trabalho, entendendo-se associado ao esgotamento emocional, que é a primeira dimensão que aparece na síndrome, assim como ao esgotamento psicológico. Ambos estão relacionados à sobrecarga de trabalho (CARLOTTO, 2011).

O burnout também é frequentemente confundida com depressão. Embora ele esteja associado a sentimentos de depressão, eles não são mutuamente exclusivos. Um indivíduo com burnout pode ter dificuldade em um setor de sua vida, enquanto se sai muito bem em outros, e na depressão clássica, os sintomas se manifestam em todas as situações. Essa associação pode ser decorrente do fato de a síndrome de burnout ser muitas vezes diagnosticada em estágio terminal (CARLOTTO, 2011).

4.3.5. Associação com a violência no trabalho e prevenção

Em relação ao burnout, estudos demonstraram que a exaustão emocional e a despersonalização foram maiores nas vítimas de violência, assim como três dimensões da escala estiveram associadas à violência no trabalho. Estudos realizados com enfermeiros de 11 hospitais públicos espanhóis constataram que a

maior exposição à violência no trabalho estava associada a maior desgaste emocional e despersonalização, bem como a níveis mais baixos de bem-estar psicológico. Outro estudo espanhol confirma a associação da violência com as dimensões de exaustão emocional e despersonalização (DAL PAI, 2015).

Do ponto de vista psicossocial, importa aumentar a variedade das rotinas, evitar a monotonia, evitar o excesso de horas extraordinárias, melhorar o apoio social às pessoas e as condições sociais e físicas de trabalho e investir na valorização profissional e pessoal dos trabalhadores (NUNES; AMARAL, 2018).

A síndrome de Burnout é entendida como consequência de um contexto de trabalho desfavorável e de características individuais. Programas de intervenção e prevenção são necessários, pois consistem no fato de o trabalhador aprender estratégias adaptativas para o enfrentamento de situações estressantes em resposta ao indivíduo. Entre outras coisas, diz respeito a uma mudança nas condições de trabalho, na compreensão do trabalhador e na forma de lidar com situações de estresse laboral.

4.4. ANALISANDO O BURNOUT NA MINERAÇÃO

A mineração desempenha um papel essencial no desenvolvimento do mundo, fornecendo as matérias-primas necessárias para a fabricação de produtos e infraestruturas, impulsionando setores-chave da economia e gerando empregos e oportunidades econômicas. No entanto, é importante buscar um equilíbrio entre a alta exploração dos recursos naturais e o bem-estar dos trabalhadores.

De acordo com o Portal de Notícias da Mineração Brasil (2018) o setor da mineração necessita de muita mão de obra, logo se tem muitos trabalhadores, e por ser uma atividade muito complexa de beneficiamento do minério, os trabalhos muitas vezes são estressantes e desgastantes. Casos como indenização por dano moral e danos físicos e mentais causados a ex-empregado da mineração condenou uma mineradora a indenizar em R\$ 150 mil, além de pagar ao ex-colaborador pensão vitalícia, juntamente com remédios e plano de saúde integral para ele.

De acordo com o Portal (2018) a síndrome de Burnout no setor da mineração é uma questão preocupante que afeta muitos profissionais dessa indústria. O trabalho em minas é caracterizado por longas horas de trabalho, pressão constante e condições ambientais desafiadoras, o que pode levar ao esgotamento físico e mental,

devido ao estresse gerado diante desses fatores. Isso se deve ao fato do mundo globalizado que exige alta produtividade para a comercialização dos recursos naturais. Dessa forma, os trabalhadores da mineração estão expostos a uma série de desafios diários, incluindo trabalho pesado, riscos de acidentes e pressão para atingir metas de produção. Esses fatores contribuem para altos níveis de estresse e exaustão, que são características fundamentais da síndrome de Burnout.

A natureza do trabalho na mineração também pode levar a um senso de isolamento, já que muitas minas estão localizadas em áreas remotas, longe da família e amigos. Isso pode agravar os sentimentos de desgaste e desânimo entre os trabalhadores. É essencial que as empresas do setor da mineração reconheçam e abordem a síndrome de Burnout de maneira proativa. A implementação de programas de bem-estar e suporte psicológico pode ajudar os trabalhadores a lidar com o estresse e a prevenir o esgotamento (MOTTA; BORGES, 2021).

Problemas mentais não ocorrem na mineração apenas diante das atividades realizadas que gera estresse e esgotamento no trabalho. Segundo uma pesquisa realizada pela Fundação Oswaldo Cruz (2022), um aumento no número de casos de transtornos mentais é relatado após o rompimento de uma barragem. Os indicadores de saúde mental dos municípios mineiros, após a população ser atingida pelo desastre da mineração, revelaram aumento do consumo de álcool e outras drogas, todos os tipos de violência (principalmente violência doméstica), depressão, suicídios e tentativas, surtos psicóticos e efeitos psicossomáticos.

De acordo com a mesma pesquisa realizada pela Fundação Oswaldo Cruz (2022), em Mariana, encontrou-se maior prevalência de transtorno de ansiedade generalizada (TAG), depressão e transtorno de estresse pós-traumático (TEPT) do que na população em geral. Estima-se que, se metade desses pacientes fosse diagnosticada e tratada, o valor anual corresponderia a 2,2% do orçamento da saúde do estado de Minas Gerais.

A pesquisa de Noal *et al.* (2019), mostrou também que fatores relacionados a problemas mentais no setor da mineração é um agravante que requer atenção e ação. De acordo com a pesquisa dos autores, após o rompimento da barragem do fundão em Mariana, problemas mentais se desencadearam, em virtude da preocupação dos colaboradores no setor. Logo, entende-se que ao abordar essa questão, as empresas podem melhorar a saúde e o bem-estar dos seus funcionários, promovendo uma cultura de trabalho mais positiva e produtiva. Além disso, é importante promover um

ambiente de trabalho saudável, no qual os trabalhadores se sintam seguros e valorizados.

Em Brumadinho, os trabalhadores envolvidos na resposta ao rompimento da barragem relataram desgaste emocional, inclusive os da área administrativa que não participaram diretamente do resgate e se envolveram na elaboração de estratégias, planejamento de ações e diálogo com as famílias. Em Mariana, não foi diferente, os profissionais da atenção básica apresentavam problemas psicológicos (FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ, 2022).

Diante disso, observa-se que além da superprodução para atender as demandas do mercado, com jornadas de trabalhos exaustivas, esgotamento profissional e a alta demanda de serviços, em virtude da globalização, impactos decorrentes de ações do setor do extrativismo mineral como por exemplo, o rompimento das barragens, são fatos que desencadeiam fatores causadores da síndrome de burnout, em virtude dos seus impactos pós-acontecimento (HELLER, 2019).

5. CONCLUSÃO

A síndrome de burnout é uma condição de exaustão física, emocional e mental resultante de uma exposição prolongada ao estresse relacionado ao trabalho (REIS; FERNANDES; RODRIGUES, 2008). Na indústria da mineração, existem vários fatores psicológicos que podem contribuir para o desenvolvimento dessa síndrome debilitante.

Pode-se perceber no desenvolvimento deste trabalho que a síndrome de burnout é um fenômeno complexo que pode afetar indivíduos em diversas áreas profissionais, incluindo a mineração. No contexto da mineração, existem fatores psicológicos específicos que podem contribuir para o desenvolvimento dessa síndrome (FRANÇA; RODRIGUES, 2002), como a natureza desafiadora e exigente do trabalho na mineração, aliada a ambientes adversos e condições de trabalho estressantes, pode desencadear uma série de fatores psicológicos que contribuem para o desenvolvimento do burnout.

Observou-se que um dos fatores psicológicos causadores da síndrome de burnout na mineração é o estresse ocupacional. Os trabalhadores da mineração frequentemente enfrentam pressões intensas, prazos apertados, sem contar a necessidade de realizar tarefas perigosas. A exposição constante a riscos de segurança, longas jornadas de trabalho e a pressão para atingir metas podem levar a altos níveis de estresse crônico (PEREIRA, 2017). Esse estresse prolongado pode levar à exaustão emocional e física, componentes centrais do burnout.

Além disso, a falta de suporte social e a falta de reconhecimento no ambiente de trabalho também desempenham um papel importante. A mineração é uma indústria que pode exigir longos períodos de trabalho em equipe, muitas vezes em ambientes isolados e de alto risco (PEREIRA, 2017). A ausência de um sistema de apoio adequado e a falta de reconhecimento pelos esforços realizados podem levar a sentimentos de isolamento, desânimo e falta de motivação, contribuindo para o desenvolvimento do burnout.

É importante ressaltar que esses fatores psicológicos não atuam isoladamente, mas interagem entre si, amplificando o risco de burnout. Em conclusão, fatores psicológicos desempenham um papel significativo na síndrome de burnout na mineração. O estresse ocupacional resultante dos fatores já apresentados são aspectos-chave que podem levar ao esgotamento emocional e físico dos

trabalhadores. Compreender esses fatores e implementar estratégias eficazes de prevenção e intervenção é fundamental para promover um ambiente de trabalho saudável e reduzir o impacto do burnout na indústria da mineração.

A pesquisa analisou e descreveu esses fatores psicológicos relacionados ao esgotamento profissional que possuem relações diretas com essa síndrome, como por exemplo exaustão emocional, despersonalização, baixa realização profissional, trabalhos noturnos e de turnos, dentre outros. E para fundamentar a pesquisa foi contextualizado sobre a Síndrome de Burnout, assim como explorado o contexto desses fatores, relacionando-os diretamente ao distúrbio psíquico, e identificando os identificados relacionados à síndrome do esgotamento profissional. Inferindo-se que o assunto deve ser tratado em estudos futuros.

Diante disso, é necessário dar continuidade na pesquisa, para identificar em campo, fatores relacionados a síndrome de burnout, no contexto da mineração, pois como a área é bastante exigente no contexto de produção, em virtude da globalização, percebe-se que pesquisas *survey*, que é um método de levantamento de informações de determinado grupo de pessoas de acordo com Coutinho (2014), contribuirá positivamente para a continuidade desse tema que relacionada os estudos da psicologia no contexto do extrativismo mineral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAHÃO, Taís Batizaco; LOPES, Alda Penha Andrello. **Principais causas do estresse e da ansiedade na sociedade contemporânea e suas consequências na vida do indivíduo**. Rio de Janeiro: Revista Interdisciplinar de Ciências Humanas e Sociais da Unifatecie, 2022. Disponível em: <<https://revista.unifatecie.edu.br/index.php/revcontrad/article/view/39>>. Acesso em 20 mai. 2023.

ALENCAR, Hingredy Shayenne Miranda Bezerra; DANTAS, Bruna Gomes. **Psicologia organizacional e do trabalho: Compreensão dos discentes e egressos em psicologia sobre a área**. UNILEAO: Juazeiro do Norte, 2020.

BECK, Aaron, CLARCK, David A. **Terapia Cognitiva para Transtornos de Ansiedade: Tratamentos que Funcionam, Guia do Terapeuta**. São Paulo: Artmed, 2012.

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

BRASIL. **Ministério da Saúde**. Síndrome de Burnout. (2022). Disponível em: <<https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>> acesso em 13 nov. 2022.

BRASIL. **Câmara Legislativa de Belo Horizonte**. Lei nº 11.322/2021. (2021). Disponível em: <<https://www.cmbh.mg.gov.br/atividade-legislativa/pesquisar-legislacao/lei/11322/2021>> acesso em 25 out. 2022.

CARLOTTO, S.M. **Síndrome de Burnout em professores: Prevalência e Fatores Associados**. *Revista psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 24, n. 4, p. 403-410, out/dez 2011. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v27n4/03.pdf>> Acesso em 02 mai. 2023.

CASTILLO, Ana Regina *et al.* **Transtornos de ansiedade**. Porto Alegre: Rev. Bras. Psiquiatr., 2000.

CÂNDIDO, Maria Rosilene *et al.* **Conceitos e preconceitos sobre transtornos mentais: um debate necessário**. Campina Grande: Rev. Eletrônica Saúde Mental Álcool Drog., 2012.

COELHO-LIMA, F. **Características da Psicologia do Trabalho e das Organizações na Formação do Psicólogo no Brasil**. Dissertação (mestrado em psicologia). Centro de Ciências Humanas e Artes, Universidade Federal do Rio grande do Norte, Natal, 2013. Disponível em: <https://repositorio.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/17531/1/FellipeCL_DISSERT.pdf> acesso em: 05 mar. de 2023.

COUTINHO, Clara Pereira. **Metodologia de investigação em ciências sociais e humanas: teoria e prática**. São Paulo, SP: Almedina, 2014.

DAL PAI, D. *et al.* **Violência, Burnout e transtornos psíquicos menores no trabalho hospitalar**. Revista da escola de enfermagem da USP, 2015. Disponível em: <<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/129470/000975217.pdf?sequencia=1>>. Acesso em: 15 abr. 2023.

FARBER, B. A. **Crisis in education**. Stress and burnout in the American teacher. San Francisco: Jossey-Bass, 1991.

FRANÇA, A.C.L.; RODRIGUES, A.R.L. **Estresse e Trabalho: uma abordagem psicossomática**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

FRAZÃO, Edjane Borges. **Índice de Satisfação no Trabalho e sua relação com o Clima Organizacional entre Servidores de uma Instituição Pública Federal**. Dissertação (Mestrado Profissional). Gestão Organizacional. Catalão: UFG, 2016. Disponível em: <<https://repositorio.bc.ufg.br/tede/handle/tede/6568>>. Acesso em 26 mai. 2023.

FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ (Brasil). **Saúde mental e atenção psicossocial para populações afetadas por barragens**. Rio de Janeiro: FIOCRUZ, 2022. Disponível em: <https://www.cpqrr.fiocruz.br/pg/wp-content/uploads/2022/08/cartilha2_Impacto_IMPRESSAO.pdf> acesso em 12 mai. 2023.

GASPARINO, R.C.; GUIRARDELLO, E.B. **Ambiente da prática profissional e Burnout em enfermeiros**. Revista Rene, v.16, n. 1, p.90-6, jan-fev. 2015.

GONÇALVES, E. **Síndrome de burnout: desconhecida, mas perigosa**. Folha de Londrina. 2008

GONÇALVES, Rafaela. **Mulheres são mais afetadas pela síndrome de burnout**. Revista Saúde e Bem Viver. Belo Horizonte: Correio Braziliense, 2022. Disponível em: <<https://www.correio braziliense.com.br/economia/2022/08/5027452-mulheres-sao-mais-afetadas-pela-sindrome-de-burnout.html>> acesso em 10 mar. 2023.

GORAYEB, Maria Angela M., **Ansiedade? Mate essa Charada!** Novo Hamburgo, Sinopsys, 2004.

GUIMARÃES L.; CARDOSO, W.. **Atualizações da síndrome de Burnout**. São Paulo: Casa do Psicólogo; 2004.

GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; GRUBITS, Sonia (Org.). **Série Saúde Mental e Trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1999.

HELLER, L. **Desastres de mineração e saúde pública no Brasil: lições (não) aprendidas**. Rio de Janeiro: Caderno de Saúde Pública, 2019. Disponível em: <<https://www.cpqrr.fiocruz.br/pg/wp-content/uploads/2019/09/Artigo-CSP-Licoes-nao-aprendidas-Heller.pdf>> acesso em 12 mar. 2023.

ISMA-BR. **Brasil é o segundo país com mais casos de burnout.** (2022). Disponível em: <<https://www.istoedinheiro.com.br/brasil-e-o-segundo-pais-com-mais-casos-de-burnout-diz-levantamento/>> acesso em 25 out. 2022.

KNAPP, P., BECK, A.T. **Fundamentos, modelos conceituais, aplicação pesquisa na terapia cognitiva.** Rio de Janeiro: Revista Brasileira de Psiqui 2008.

LAMOSO, L. P. **A exploração de minério de ferro no Brasil e no Mato Grosso do Sul.** Tese de doutorado em geografia, 309 páginas. Universidade de São Paulo. São Paulo-SP,2001.

LEAHY, Robert L. **Livre de Ansiedade.** Porto Alegre, Artmed, 2011.

LUDWING. A. C. W. **Fundamentos e práticas de métodos científicos.** Petrópolis: Vozes, 2009.

MACHADO, L. A.; VITÓRIA, M. I. C. **O ensino de psicologia no currículo da educação básica: análise da formação docente.** Educação Online, v. 13, n. 27, p. 189-216, 2018. Disponível em: <<http://educacaoonline.edu.puc-rio.br/index.php/eduonline/article/view/405>> acessado em: 06 mar. de 2023.

MALLMANN, C. S. *et al.* **Fatores associados à síndrome de burnout em funcionários públicos municipais.** São Paulo: PEPSIC, 2009. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-36872009000200006> acesso em 30 mar. 2023.

MARQUES, *et al.* **O transtorno de ansiedade generalizada pela perspectiva da teoria cognitivo comportamental: uma revisão bibliográfica.** Catalão: UNA, 2022. Disponível em: <<https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/31856/1/Trabalho%20de%20Conclus%C3%A3o%20de%20Curso%20%28TCC%29%20Ana%20Luiza%2C%20Bianca%20e%20Karoline%20-%20Psicologia.pdf>> acesso em 30 abr. 2023.

MARQUES, D. L. S.; SILVA, T. P. M. **A síndrome de burnout no contexto organizacional: uma revisão sobre os aspectos geradores entre os trabalhadores da área da saúde.** Catalão: UNA, 2022. Disponível em: <<https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/31782/1/A%20S%C3%8DNDROME%20DE%20BURNOUT%20NO%20CONTEXTO%20ORGANIZACIONAL%20-%20uma%20revis%C3%A3o%20sobre%20os%20aspectos%20geradores%20entre%20os%20trabalhadores%20da%20%C3%A1rea%20da%20sa%C3%BAde%20-%20D%27Nara%20e%20Tirza%20-%20FINAL.pdf>>. Acesso em 27 mai. 2023.

METZNER, R. J.; FISCHER, F. M. **Fadiga e capacidade para o trabalho em turnos fixos de doze horas.** Revista de Saúde Pública, v. 35, n. 6, p. 548-553, 2001.

MORENO, C. R. C.; FISCHER, F. M.; ROTENBERG, L. **A saúde do trabalhador na sociedade 24 horas.** São Paulo em Perspectiva, São Paulo, Fundação Seade, v. 17, n. 1, p. 34-46, jan/mar. 2003.

MOTTA, Georgina Maria Vêras; BORGES, Livia de Oliveira. **Mineração e saúde mental - os efeitos do rompimento da barragem de Fundão**. Florianópolis: Revista Psicologia Organizacional e do Trabalho, 2021. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1984-66572021000200010> acesso em 17 mai. 2023.

NEVES, V. F. (2012). **Impacto da satisfação no trabalho e da percepção de suporte organizacional sobre a Síndrome de Burnout em trabalhadores de enfermagem de um Hospital Universitário**. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, MG.

NOAL, D. S. *et al.* **O impacto na saúde mental dos afetados após o rompimento da barragem da Vale**. Rio de Janeiro: ENSP, 2019. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/csp/a/zwdfcHFf9XtDC8vdN3FYMPQ/?lang=pt>> acesso em 30 mar. 2023.

NUNES, Gabriela Silveira. **TCC no tratamento da ansiedade generalizada e suas técnicas**. São Paulo: FAEMA, 2017.

NUNES, B. X.; AMARAL, M. S. **Síndrome de burnout uma correlação com o ambiente de trabalho: uma revisão da literatura**. Goiania: Revista Científica FacMais, 2018. Disponível em: <<https://revistacientifica.facmais.com.br/wp-content/uploads/2019/02/1.-S%C3%8DNDROME-DE-BURNOUT-UMA-CORRELA%C3%87%C3%83O-COM-O-AMBIENTE-DE-TRABALHO-UMA-REVIS%C3%83O-DA-LITERATURA.pdf>> acesso em 05 mai. 2023.

NYKLICEK, I.; Pop, V.J. - **Past and familial depression predict current symptoms of professional burnout**. J Affect Disord 88: 63-68, 2005.

PEDRON, Ademar João. **Metodologia científica: auxiliar do estudo, da leitura e da pesquisa**. 3.ed. Brasília: Do autor, 2001.

PEREIRA, F. M; NETO, A. P. **O psicólogo no Brasil: notas sobre seu processo de profissionalização**. Psicologia em estudo, Maringá, v. 8, n. 2, p. 19-27, 2003. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pe/v8n2/v8n2a02.pdf>>. Acesso em 05 mai. 2023.

PEREIRA, L.R. Uso sustentável de recursos naturais. **Percepção de resiliência em municípios com empreendimento minerários: Estudo caso Canaã dos Carajás, Brasil**. Dissertação de mestrado. ITV, Belém, 2017.

PEREIRA, R.C. **A mineração na vida das comunidades: aspectos socioeconômicos e mudanças nas estruturas de ambientes mineiros**. Bagé: Unipampa, 2021. Disponível em: <<https://cursos.unipampa.edu.br/cursos/tecnologiaemmineracao/files/2021/07/a-mineracao-na-vida-das-comunidades-aspectos-socioeconomicos-e-mudancas-nas-estruturas-de-ambientes-mineiros.pdf>> acesso em 05 mai. 2023.

PITTA, J.C.N. **Como diagnosticar e tratar transtornos de ansiedade**. Rio de Janeiro: Revista Brasileira de Medicina, 2011.

RADA, R.E.; JOHNSON-LEONG, C. - **Stress, burnout, anxiety and depression among dentists**. J Am Dent Assoc 135: 788-794, 2004.

REIS, C. C.; FERNANDES, L. H. O.; RODRIGUES, T. D. **Síndrome de burnout no trabalho**. Governador Valadares: UNIVALE, 2008. Disponível em: <<http://www.pergamum.univale.br/pergamum/tcc/Sindromedeburnoutnotrabalho.pdf>> acesso em 25 out. 2022.

SÁ, A.M.S.; MARTINS-SILVA, P.O.; FUNCHAL, B. **Burnout: o impacto da satisfação no trabalho em profissionais de enfermagem**. Belo Horizonte: Psicologia & Sociedade, 2014. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/psoc/a/CL8jLVJJrsFvYpgGXmPwcTs/?lang=pt>>. Acesso em 27 mai. 2023.

SALUME, Flaviane Vasconcelos. **Stress e Síndrome de Burnout no trabalho**. Trabalho apresentado na Universidade Vale do Rio Doce ã UNIVALE, na faculdade de Ciências Humanas e Sociais ã FHS, no curso de Psicologia, orientado por Omar Ferreira, 2007.

SANTOS, João Luiz. **Vantagem competitiva e inovação tecnológica na era da globalização**. Florianópolis: UFSC, 2006.

SANTOS, Gustavo de Brito Venâncio *et al.* **Prevalência de transtornos mentais comuns e fatores associados em moradores da área urbana de São Paulo**. Votorantim: Caderno de Saúde Pública, 2019.

SCHERER, Magda Duarte dos Anjos *et al.* **Satisfação e insatisfação no trabalho de profissionais em hospital universitário**. Rio de Janeiro: Saúde Debate, 2021. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/sdeb/a/KKPZZKBdyV66WDQ8FQzrrbq/>>. Acesso em 27 mai. 2023.

SIGUERO, A. M. *et al.* **Prevalence of worker burnout and psychiatric illness in primary care physician in a health care area in Madrid**. Atención Primaria, v. 31, n. 9, p. 564-571, 2003.

TAMAYO, M. R.; TRÓCCOLI, B. T. **Exaustão emocional: relações com a percepção de suporte organizacional e com as estratégias de coping no trabalho**. Estudos de Psicologia, Brasília, 2002. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/epsic/a/JZYHqLfbXyfxWg3vTHQBk6x/?format=pdf&lang=pt>> acesso em 25 out. 2022.

THIBES, Fabíola; ARAÚJO, Cláudia. **Estatísticas da Síndrome de Burnout no trabalho remoto**. Belo Horizonte: WOBA, 2022. Disponível em: <<https://blog.woba.com.br/estatisticas-da-sindrome-de-burnout-no-trabalho-remoto/>>. Acesso em 27 mai. 2023.

TRIGO, T. R. *et al.* **Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos**. Rev. Psiq. Clín., 2007. Disponível em:

<<https://www.scielo.br/j/rpc/a/6CTppSZ6X5ZZLY5bXPPFB7S/?format=pdf>> ac
em 30 mar. 2023.

VALE é condenada a indenizar empregado em r\$ 150 mil por burnout. **Notícias da mineração Brasil**. Belo Horizonte, 08 de mar. 2018. Disponível em: <<https://www.noticiasdemineracao.com/legisla%C3%A7%C3%A3o/news/1316266/vale-e-condenada-indenizar-empregado-em-rusd-150-mil-por-s%C3%ADndrome-de-burnout>> acesso em 25 out. 2022.

VELOSO, J. P. A.; CONCEIÇÃO, L. F. **Qualidade de vida no trabalho: proposta de manual para psicólogos organizacionais**. Recife: Faculdade Pernambucana de Saúde, 2018.

WILLCOCK, S.M.; Daly, M.G.; Tennant, C.C.; Allard, B.J. - **Burnout and psychiatric morbidity in new medical graduates**. Med J Aust 181: 357-360, 2004.

Página de assinaturas



João Cardoso
023.487.022-23
Signatário



Luiz Junior
935.207.192-15
Signatário



Brenda Sousa
011.780.512-26
Signatário



Daniela Americo
005.484.062-78
Signatário

Coordenação de Psicologia

Coordenação Psicologia
005.484.062-78
Signatário

HISTÓRICO

- 19 jul 2023** 11:28:42  **Brenda Silva Sousa** criou este documento. (E-mail: brendasousa1993@gmail.com, CPF: 011.780.512-26)
- 19 jul 2023** 11:28:43  **Brenda Silva Sousa** (E-mail: brendasousa1993@gmail.com, CPF: 011.780.512-26) visualizou este documento por meio do IP 200.124.94.149 localizado em Parauapebas - Para - Brazil
- 21 jul 2023** 15:49:37  **Brenda Silva Sousa** (E-mail: brendasousa1993@gmail.com, CPF: 011.780.512-26) assinou este documento por meio do IP 132.255.229.121 localizado em Parauapebas - Para - Brazil
- 02 ago 2023** 20:16:16  **Daniela S Americo** (E-mail: danielaamericoa@gmail.com, CPF: 005.484.062-78) visualizou este documento por meio do IP 170.239.200.146 localizado em Curionopolis - Para - Brazil



- 02 ago 2023**
20:16:21  **Daniela S Americo** (E-mail: danielaamericoa@gmail.com, CPF: 005.484.062-78) assinou este documento por meio do IP 170.239.200.146 localizado em Curionopolis - Para - Brazil
- 19 jul 2023**
20:44:09  **João Luiz Sousa Cardoso** (E-mail: agronomojoaocardoso@outlook.com, CPF: 023.487.022-23) visualizou este documento por meio do IP 191.246.227.110 localizado em Belém - Para - Brazil
- 19 jul 2023**
20:44:19  **João Luiz Sousa Cardoso** (E-mail: agronomojoaocardoso@outlook.com, CPF: 023.487.022-23) assinou este documento por meio do IP 191.246.227.110 localizado em Belém - Para - Brazil
- 19 jul 2023**
23:12:04  **Luiz Antônio Da Silva Gonçalves Junior** (E-mail: luizantonio.fadesa@gmail.com, CPF: 935.207.192-15) visualizou este documento por meio do IP 45.187.162.45 localizado em Dom Eliseu - Para - Brazil
- 19 jul 2023**
23:12:55  **Luiz Antônio Da Silva Gonçalves Junior** (E-mail: luizantonio.fadesa@gmail.com, CPF: 935.207.192-15) assinou este documento por meio do IP 45.187.162.45 localizado em Dom Eliseu - Para - Brazil
- 31 ago 2023**
21:17:58  **Coordenação de Psicologia** (E-mail: psicologia@fadesa.edu.br, CPF: 005.484.062-78) visualizou este documento por meio do IP 170.239.200.62 localizado em Curionopolis - Para - Brazil
- 31 ago 2023**
21:19:52  **Coordenação de Psicologia** (E-mail: psicologia@fadesa.edu.br, CPF: 005.484.062-78) assinou este documento por meio do IP 170.239.200.62 localizado em Curionopolis - Para - Brazil

