



**Escola Superior de
Enfermagem de Coimbra**

UCCCB
pelo bem da saúde.



BURNOUT

ANA DUARTE | MARCO CORREIA

Trabalho realizado sob a orientação da Professora Maria Helena Quaresma

*Castelo Branco
Junho, 2016*



DEFINIÇÃO DE BURNOUT

O conceito surge pela primeira vez em **1974** proposto por **Freudenberger**.



Exigência Excessiva
no Local de Trabalho



Perda progressiva das
emoções, motivação e
empenho



Sintomas físicos e
mentais



Estado mental de
exaustão



DEFINIÇÃO DE BURNOUT

Mais recentemente **Cristina Maslach** propõe uma outra definição.

“Resposta humana **desajustada**, associada a uma situação de **stress emocional crônico** que leva o indivíduo a...”

Esgotamento físico e/ou psicológico



Sentimentos de incompetência e insatisfação



Atitudes frias e de distanciamento





FATORES DESENCADEANTES

1

Fatores pessoais ou de personalidade

2

Fatores sociodemográficos

3

Fatores profissionais

4

Fatores organizacionais



FATORES DESENCADEANTES

1

Fatores pessoais ou de personalidade

2

Fatores sociodemográficos

3

Fatores profissionais

4

Fatores organizacionais

Passar por acontecimentos de vida stressantes

Processos de luto

Fracas estratégias de *coping*

Excesso de motivação, idealismo e perfeccionismo

Pouca autoestima, autoeficiência e autoeficácia





FATORES DESENCADEANTES

1

Fatores pessoais ou de personalidade

2

Fatores sociodemográficos

3

Fatores profissionais

4

Fatores organizacionais

Género feminino

Ser solteiro(a) e não ter filhos

Idade mais jovem

Menor tempo de experiência profissional

Não possuir interesse religioso ou espiritual





FATORES DESENCADEANTES

1

Fatores pessoais ou de personalidade

2

Fatores sociodemográficos

3

Fatores profissionais

4

Fatores organizacionais



Falta de inovação e estímulos

Falta de reconhecimento pelo trabalho

Funções de trabalho pouco gratificantes

Conflitos na equipa e pouca coesão de grupo

Trabalhos de exigência emocional

Contato intenso e prolongado com doentes e famílias



FATORES DESENCADEANTES

1

Fatores pessoais ou de personalidade

2

Fatores sociodemográficos

3

Fatores profissionais

4

Fatores organizacionais



Sobrecarga laboral e déficit de autonomia

Ambiente físico inadequado

Trabalho por turnos

Baixa probabilidade de promoção e formação

Falta de apoio emocional

Escassez de recursos

Insatisfação com o modelo de liderança e gestão



SINAIS E SINTOMAS

A NÍVEL PESSOAL

SINTOMAS FÍSICOS

Cefaleias, tonturas,
vertigens,
irritabilidade, insónias

Respiração tensa,
taquicardias

Alterações do peso

Dores nos MI's,
lesões por
comportamentos de
risco



Humor depressivo e
irritável

Sentimento de
indiferença

Ansiedade

Evitamento e
afastamento

Dificuldade em tomar
decisões complexas

Dificuldade realizar
tarefas complexas

SINTOMAS PSICOLÓGICOS / COGNITIVOS



SINAIS E SINTOMAS



A NÍVEL INTERPESSOAL

- Desânimo
- Perda de interesse
- Indiferença pelos problemas dos outros
- Agressividade verbal
- Humor desadequado
- Afastamento nas relações profissionais



A NÍVEL PROFISSIONAL

- Absentismo
- Baixa produtividade
- Resistência à mudança
- Falta de pontualidade
- Baixas prolongadas
- Menor qualidade assistencial



ESTRATÉGIAS DE INTERVENÇÃO



A NÍVEL PESSOAL

Praticar técnicas de relaxamento

Períodos de descanso e sono adequados

Resolução efetiva de lutos e perdas

Pedir apoio psicológico quando necessário

Promover e vigiar a saúde física/mental

Melhorar estratégias de *coping*



ESTRATÉGIAS DE INTERVENÇÃO



A NÍVEL INTERPESSOAL

Recreação fora do contexto profissional

Saber gerir conflitos e perdoar

Expressar sentimentos

Estabelecer expectativas realistas

Aceitar as limitações de cada um

Melhorar estratégias de *coping*



ESTRATÉGIAS DE INTERVENÇÃO



A NÍVEL ORGANIZACIONAL

Boas condições de trabalho

Recursos humanos adequados

Horários adequados

Períodos de descanso e de pausa

Envolver nas tomadas de decisão

Sistemas de avaliação justos

BEM HAJA PELA VOSSA ATENÇÃO

(E AGORA VAMOS PREVENIR O BURNOUT...)

