

FATORES GERADORES DA SÍNDROME DE BURNOUT: UM ESTUDO DE CASO EM UMA CIMENTEIRA X

Autor: Cássia Mariana Menezes Santos¹
Autor: Tamires Bárbara de Oliveira Chitarra²
Coautor: Márcio Lobosque Senna Neves³

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo propor a abrangência de fatores desencadeados pela síndrome de Burnout, além do elencar de parâmetros conceituais a respeito do tema, debruçando-se sobre os impactos decorrentes e a relação do esgotamento físico e mental consequente. Na pesquisa, ao desenvolver da leitura, serão abordados pontos de partida, tidos como possíveis "gatilhos" para a distensão da síndrome, bem como possibilitar uma análise de sintomas inerentes ao problema. Para a realização deste trabalho, será feito um estudo de caso quantitativo com aplicação de questionário para 40 pessoas numa empresa cimenteira X, tencionando a proximidade e maior entendimento do quadro psicológico em evidência.

Palavras chaves: Síndrome de Burnout; Impactos; Esgotamento; Empresa.

1. INTRODUÇÃO

A síndrome de Burnout é um mal do século XXI que fragiliza trabalhadores das mais diversas áreas, desencadeando problemas psíquicos e físicos. Na utilização do termo científico, entende-se que o diagnosticado ou potencial desenvolvedor da Síndrome, irá se comportar de forma a possuir características particulares da atual e declarada doença. Níveis elevados de estresse fazem parte do quadro médico, mas, segundo autores posteriormente citados neste trabalho, não devem ser confundidos. O estresse, em caso da Síndrome de Burnout, seria apenas um sintoma dentre uma série específica de eventos encarregados. Agressividade, isolamento, mudanças bruscas de humor e lapsos de memória também fazem parte da realidade pertencente a Síndrome. E tudo será decorrente do acúmulo excessivo de sensações negativas no trabalho.

¹ Graduanda em Administração do Centro Universitário Presidente Tancredo de Almeida Neves (UNIPTAN)

² Graduanda em Administração do Centro Universitário Presidente Tancredo de Almeida Neves (UNIPTAN)

³ Mestre em Administração pelo Centro Universitário Unihorizontes, Prof. do Curso de Administração Centro Universitário Presidente Tancredo de Almeida Neves (UNIPTAN)

A exaustão física e a mental impactarão diretamente no desempenho no ambiente de trabalho, reduzindo a autoestima e o sentimento de conquista. Os critérios classificatórios para que se alcance tamanho desgaste, variarão de pessoa para pessoa, e esta variabilidade será abordada ao tema em questão com o intuito de explorar razões que poderão aparecer e influenciar no desenvolvimento da referida síndrome.

Desta forma, o artigo trará o problema de pesquisa margeando os fatores da Síndrome de Burnout que podem ocorrer em uma empresa cimenteira.

Justifica-se a escolha do tema devido ao alto índice de potenciais desenvolvedores da Síndrome de Burnout. A falta ou a distorção de informação colabora para o não reconhecimento do problema que pode vir a ser identificado com estudos e análises adequadas. Fatores influenciadores estão prejudicialmente presentes, às vezes invisíveis aos olhos de quem acaba por manifestar os sintomas, mas para tudo há uma causa e um impacto: Impacto que, para que seja abreviado, as causas deverão ser percebidas, analisadas e tratadas.

Considerando as informações anteriores, tem-se como objetivo geral identificar quais são os fatores da Síndrome de Burnout que podem ocorrer em uma empresa cimenteira.

De forma específica o trabalho terá o objetivo de conceituar a Síndrome de Burnout, e apresentar quais as principais causas e evidenciar os impactos da supracitada no ambiente de trabalho.

Como metodologia, este artigo se configura como uma pesquisa quantitativa, de caráter descritivo, do tipo estudo de caso com a aplicação de um questionário através da plataforma Survey Monkey à 40 pessoas, de forma aleatória, sem dados demográficos, visando ter uma coleta de dados mais imparcial, sem a criação de nichos ou grupos.

No referencial teórico constarão os conceitos de Burnout, as principais causas da síndrome e os impactos causados pela síndrome de Burnout no ambiente de trabalho.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. CONCEITUANDO BURNOUT

O conceito de Burnout vem sendo modificado, e tem se expandido ao longo do tempo após menções por psicólogos e estudiosos responsáveis pela observação das consequências sobre jornadas excessivas de trabalho. Burnout é um estado de esgotamento mental e físico causado pela vida profissional.

O termo em inglês é definido como aquilo que parou de funcionar por absoluta falta de energia (TRIGO; CHEI; HALLAK, 2007, p.3). Ainda de acordo com Ferenhof & Ferenhof (2002), a palavra “Burnout” vem da junção “Burn” que significa queima e da palavra “out” que significa exterior. Dessa maneira, contextualizando com base na tradução, portanto, “queima para fora”.

A síndrome de Burnout é resultado do acúmulo excessivo em situações de trabalho que são emocionalmente exigentes e/ou estressantes, que demandam muita competitividade ou responsabilidade, especialmente nas áreas de educação e saúde. (Ministério da Saúde, 2019).

Para Abreu; *et.al* (2002, p.2), Burnout consiste na síndrome da desistência, pois o indivíduo, nessa situação, deixa de investir em seu trabalho e nas relações afetivas que dele decorrem e, aparentemente, torna-se incapaz de se envolver emocionalmente com o mesmo.

Ainda de acordo com o autor anteriormente citado, embora não haja na literatura um consenso em relação à gênese das diferenças estresse não pode ser considerado exatamente como tendo o mesmo significado que Burnout. E vice-versa.

Nesse mesmo sentido, Cherniss (1980a; World Health Organization, 1998) afirma que o desgaste emocional se estende sobre:

Sentimentos de desesperança, solidão, depressão, raiva, impaciência, irritabilidade, tensão, diminuição de empatia; sensação de baixa energia, fraqueza, preocupação; aumento da suscetibilidade para doenças, cefaléias, náuseas, tensão muscular, dor lombar ou cervical, distúrbios do sono.

A formulação do diagnóstico permeia entre três dimensões características da Síndrome de Burnout. Maslach & Jackson (1998) apontam a Exaustão Emocional como o desgaste, uma sensação de peso e esgotamento; a Despersonalização,

sendo esta uma característica de negatividade integrada à personalidade, demonstrando enorme cinismo e insensibilidade perante aos demais, e por fim, a Falta de Realização Pessoal que diz respeito ao sentimento de incapacidade, voltado à inadequação profissional.

A exaustão emocional, sob a perspectiva de Maslach (2001), tem importância central no processo demonstrativo da doença. Quando, na tentativa de descrevê-la, abordam o embaraço fatigante, geralmente estão se referindo à exaustão; a experiência de grande esgotamento, relacionando, de início, a sensação física de cansaço. De sobrecarga. Como se não mais aguentassem o peso, descrito como incapacitação, parcial ou integral, das funções.

Portanto, sendo este o núcleo do fenômeno, termo usado por Vieira (2010), questionou-se a necessidade do isolamento sobre as duas outras características: Despersonalização e baixa realização. Somente a exaustão responderia pela síndrome, e esta seria o suficiente.

Em contrapartida a ideia, Shirom (2003) menciona que os antecedentes e as consequências geradas, fazem parte de dimensões diferentes, e, portanto, carecem de especificações mais abrangentes.

Emocionalmente, particularmente e profissionalmente, as mudanças negativas acometem suas vidas de forma progressiva, aumentando o risco de chegarem à depressão ou aos malefícios intensificados por essa mesma razão (Laura Riolli & Victor Savicki, 2014).

As três dimensões, atualizadas por Maslach & Leiter (1997), recentemente receberam os nomes de Exaustão, Cinismo e Ineficiência, trazendo maior amplitude ocasional aos termos.

2.2. PRINCIPAIS CAUSAS DA SÍNDROME

As causas da síndrome de Burnout vêm sendo relatadas e avaliadas recentemente. Desde as principais características pode-se destacar que elas estão diretamente relacionadas às interações dos indivíduos nos diferentes níveis de relacionamento.

Farber (1991) menciona que as causas dessa síndrome aparecem por uma junção de aspectos individuais, organizacionais e sociais que resultam em um

entendimento de uma autodesvalorização profissional levando a um desenvolvimento da Síndrome de Burnout.

Estudos comprovam que portadores da Síndrome de Burnout são pessoas que apresentam características individuais muito positivas, e são caracterizados por elevado entusiasmo e muito comprometidos com suas profissões. Desse modo, quando os projetos pessoais desses indivíduos não obtêm o sucesso esperado, eles estão mais propensos a se frustrar e desenvolver sintomas dessa síndrome (MASLACH e JACKSON, 1984b). Os principais profissionais que podem sofrer por Burnout são professores e trabalhadores da área da saúde que, de certa forma, estão empenhados em oferecer apoio e suporte à muitas pessoas dentro de seus relacionamentos pessoais.

Aspectos sociais como idade e sexo também podem ser apontados como elementos facilitadores do surgimento dessa síndrome. Etzion (1987) relaciona que traços comuns da socialização e da inserção do indivíduo ao meio social podem ser identificados de forma diferente em homens e mulheres. Etzion (1987) associa, ainda, a idade do possível portador como um item importante nessa avaliação e que indivíduos com idade elevada apresentam menor tendência de serem atingidos por Burnout. Os jovens, muitas vezes, por suas expectativas exacerbadas de sucesso tendem a ser os principais propensos a adquirir ou a sofrer com a condição patológica.

A principal causa da síndrome de Burnout, conhecida também como “Síndrome do Esgotamento Profissional”, tem sido associada, justamente, ao excesso de trabalho (Ministério da Saúde, 2019). E este aspecto organizacional, tem sido o catalisador do aparecimento desta Síndrome. Demandas sociais e pessoais desreguladas associadas a um ambiente de trabalho cada vez mais competitivo e impessoal são fatores chaves para o aparecimento da síndrome de Burnout (FARBER, 1991).

O esgotamento físico e emocional de quem é acometido por esses sintomas está diretamente relacionado a um meio de trabalho altamente ocupado, onde o colaborador é cada vez mais exigido e cobrado pelo seu desempenho. Dessa forma, o controle e uma avaliação clara dos aspectos; tanto pela visão do empregador, quanto pela do empregado, podem ser agentes decisivos para evitar o aparecimento de elementos que propiciem o surgimento do conjunto de sinais negativos neste ambiente (KORCZAK; HUBER; KISTER, 2010).

Álvarez (2011) menciona alguns aspectos no ambiente que são fundamentais para tornar o meio de trabalho menos agressivo e propenso ao desenvolvimento de Burnout nos trabalhadores. Dentre eles, pode-se destacar que uma revisão clara e constante dos targets de cada trabalhador deve ser feita, bem como a definição de mecanismos salutarés de recrutamento que ofereçam a segurança psicológica necessária a todos os funcionários.

A falha na definição dos papéis e responsabilidades de cada trabalhador também é um elemento facilitador importante para o surgimento dessa síndrome. Além destes, ainda são apontados como possíveis colaboradores para a aparição dos indícios, a falta de empoderamento dos colaboradores no ambiente laboral, a ineficiência de um sistema/organização de trabalho, a falta de perspectiva de melhoria na estrutura organizacional e, por fim, a imprecisão de meios de avaliação de clima da empresa que propiciem um movimento de melhoria contínua dos indivíduos e do processo como um todo (ÁLVAREZ, 2011).

O trabalhador, ao eleger-se parte da organização, constrói uma margem alta de expectativa que possivelmente influirá na conduta.

2.3. IMPACTOS DA SÍNDROME DE BURNOUT NO AMBIENTE DE TRABALHO

A Síndrome de Burnout pode acarretar em uma disfunção mental nos funcionários e trabalhadores, intensificando os sintomas como baixa satisfação, autoestima e ansiedade.

De acordo com Côbero, Moreira, e Fernandes (2012), o trabalhador afetado pela síndrome começa a ter diferentes aspectos de sua vida comprometidos, desde a sua saúde física, comportamental, emocional e até cognitiva.

Ainda sobre os mesmos autores, para o funcionário, as consequências são bastante graves, tais como: Dores musculares, fadiga diária, falta de sono, enxaqueca, problemas gastrointestinais, e imunidade baixa; o que facilitará as gripes, resfriados, alergias, distúrbios respiratórios, bronquites e muitos outros problemas. (Côbero, Moreira e Fernandes; 2012. p. 6).

Conforme Benevides-Pereira (2002), citado por (CÔBERO; *et.al.* 2002, p. 6), em relação ao psíquico, o trabalhador pode apresentar a falta de concentração, memória alterada, se sente solitário, pensa mais devagar, sensação de impotência,

desânimo, autoestima baixa. Pode acontecer de o indivíduo tornar-se agressivo, não aceitar as mudanças, consumir drogas ilícitas e chegar até o suicídio.

O induzimento a esse comportamento desconforme, poderá depender de alguns fatores. Em concordância com (TRIGO, TENG & HALLAK, 2007), “Há muitas indicações de que situações estressantes de origens familiar e laboral são fatores de risco para o desenvolvimento de desordens relacionadas ao estresse estão em estudo”.

3. METODOLOGIA

Como metodologia, este artigo se caracteriza por uma pesquisa quantitativa, de caráter descritivo, do tipo estudo de caso com a aplicação de um questionário à 40 pessoas, de forma aleatória, sem dados demográficos, visando-se ter uma coleta de dados mais imparcial, sem a criação de nichos ou grupos.

A pesquisa quantitativa utiliza métodos estatísticos, onde colhe informações para um determinado estudo. Ela requer um amplo conhecimento daquilo que se quer investigar. Só se faz uma pesquisa quantitativa quando tem conhecimento e controle do que vai pesquisar. (Silva & Simon, 2005).

Em razão da amplitude considerada na pesquisa quantitativa, aspectos gerais da realidade passam a ter importância e devem ser analisados. O estudo aprofundado para obtenção de dados é chamado de estudo de caso, e a partir deste, se obtêm uma compreensão estendida sobre a situação em questão.

Ainda conforme Godoy (1995) os estudos de caso são descritivos e direcionam o leitor com o máximo de detalhes para o futuro entendimento sobre o assunto. O pesquisador usa uma variedade de fontes para coleta de dados que são colhidos em vários momentos da pesquisa e em situações diversas, com diferentes tipos de sujeito. (OLIVEIRA, 2008, p.5).

De forma análoga, Andrade (*apud.* RAUPP; BEUREN, 2006) destaca que a pesquisa descritiva se preocupa em observar os fatos, registrá-los, analisá-los, classificá-los e interpretá-los.

Para o desenvolvimento da pesquisa, será utilizado um questionário com perguntas fechadas, priorizando o detalhamento de informações na coleta de dados ao proporcionar maior autonomia do entrevistado. O tratamento para com o

entrevistado, de acordo com Vergara (1998) deve ser claro e objetivo, dando ênfase a importância da sua colaboração e a relevância da pesquisa. Deve-se manter a confidencialidade e a proteção da identidade daqueles que responderem ao questionário.

A escolha do questionário foi tida como a melhor opção por aumentar o leque de possibilidades a partir das respostas obtidas durante a pesquisa. O questionário tem como característica uma série de questões abrangentes, estruturada por uma quantidade de questões que se adequem a obtenção da resposta direcionada ao problema, sem sobrecarregar ou cansar o respondente (VERGARA, 1998).

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

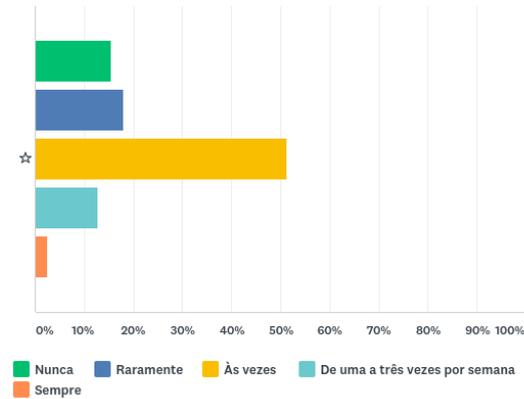
Foi aplicado um questionário traduzido *do Immediately Dangerous to Life or Health Concentrations (IDLH)* e desenvolvido pelo *Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH)* via plataforma *Survey Monkey*. O estudo de caso baseou-se no recolhimento de dados através de quatorze perguntas, claras e objetivas, tendo suas respostas retiradas da escala Likert; onde 1 condiz com a resposta positiva “nunca”, e 5, ao seu extremo, representado pela negatividade da pesquisa quantitativa; “sempre”.

A partir da execução do trabalho, o questionário foi enviado a 40 entrevistados, onde houveram 39 respostas, uma margem significativa para dar solidez aos resultados. Assim, seguem-se a análise e discussão dos dados da pesquisa.

Inicialmente, foi feita a pergunta que arguia se a pessoa se sentia deprimido (a) como se sua energia física e emocional estivesse exaurida. Desta forma obtiveram-se 26 respostas dos 39 entrevistados, onde foi possível verificar que a maioria respondeu com classificação de “às vezes a sempre” totalizando em 60%, o que demonstra que, na maioria das vezes há uma tendência de se sentir exaurido (a). Pode-se inferir que, neste cenário, os funcionários tendem a ter um esgotamento, o que pode gerar a Síndrome de Burnout como abordado por Farber (1991) no referencial teórico. O gráfico 1, a seguir, ilustra a análise em questão.

GRÁFICO 1 – ENERGIA FÍSICA E EMOCIONAL EXAURIDA

Q1 Você se sente deprimido (a) como se sua energia física e emocional estivesse exaurida?

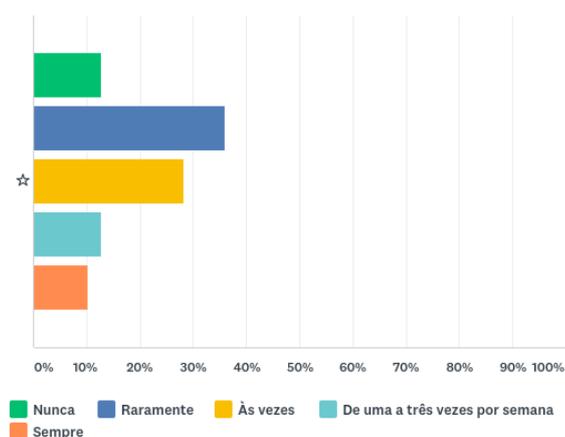


Fonte: Dados da Pesquisa

O gráfico 2, a seguir, ilustra a porcentagem referente à propensão ao pessimismo, considerando o cenário negativo no qual o funcionário está inserido. À vista disso, dos 39 entrevistados, 20 responderam de “às vezes a sempre” totalizando em 52%; uma margem significativa que demonstra que, na maioria das vezes, o funcionário não é positivo sobre o seu emprego. Desta forma, pode-se perceber que os funcionários propendem a ter um esgotamento, podendo ou não, gerar a Síndrome de Burnout - como comentado no tópico 2.1 através dos dados do Ministério da Saúde (2019).

GRÁFICO 2 – A ABRANGÊNCIA DO PENSAMENTO NEGATIVO

Q2 Você acha que está propenso (a) a pensar negativamente sobre seu emprego?

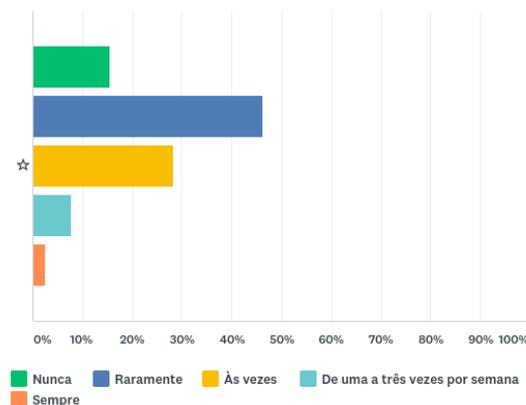


Fonte: Dados da Pesquisa

Avançou-se o questionamento sobre a condição de irritação no ambiente de trabalho, na questão 3, se o atrito era gerado com os seus colegas de trabalho (e sua equipe) e/ou com pequenos problemas manifestados. Associada a essa questão também procedeu-se a análise da exaltação, a possível incompreensão de entendimento apresentada na questão 4. Esta pergunta teve o seu foco voltado para possibilidade de se sentirem incompreendidos (as) ou desconsiderados (as) pelos mesmos colegas, razão de complementaridade com a questão 3. Atestando pelos resultados, a menor quantidade de pessoas se sente irritada com os problemas do trabalho e com os colegas, tal como o desconhecimento da própria opinião, levando à inexistência do sentimento de incompreensão. Assim, pode-se entender que esses indivíduos têm um bom convívio um com o outro, e este não é um fator gerador da Síndrome de Burnout como pode ser observado por Côbero (2002) ao mostrar que os comportamentos inversos causam essa Síndrome. Tal situação é demonstrada nos gráficos 3 e 4 na sequência.

GRÁFICO 3 – FRÁGIL IRRITAÇÃO EM AMBIENTE DE TRABALHO

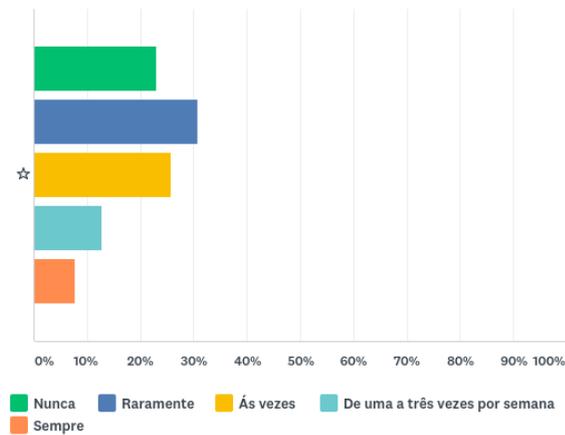
Q3 Você fica irritado (a) facilmente com os pequenos problemas ou com seus colegas de trabalho e sua equipe?



Fonte: Dados da Pesquisa

GRÁFICO 4 – PERCEPÇÃO DE TERCEIROS DA APROVAÇÃO DE IMAGEM

Q4 Você se sente incompreendido (a) ou desconsiderado (a) pelos seus colegas de trabalho?

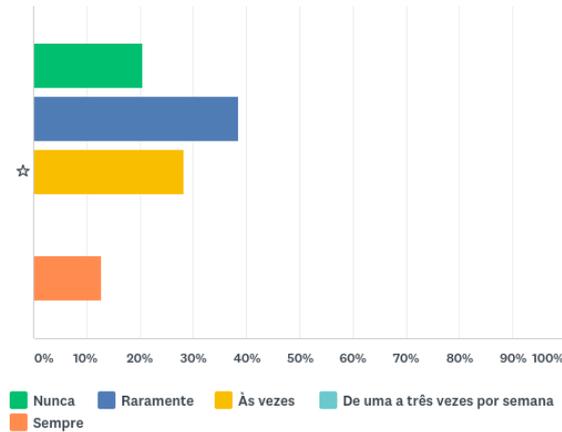


Fonte: Dados da Pesquisa

Em seguida, questionou-se o se o funcionário era mais frio (a) e/ou menos sensível com as outras pessoas do que possivelmente merecem. 23 respostas dos 39 entrevistados foram obtidas, sendo possível averiguar que a maioria respondeu com classificação de “nunca a raramente” totalizando 59%. Deste modo, na maioria das vezes, esses funcionários não se consideram frios (as) e/ou menos sensíveis. Pode-se, portanto, apurar que, neste cenário, os funcionários não tendem, inicialmente, a gerar a despersonalização, como citado por Maslach & Jackson (1998) ao mostrarem a característica como uma das consequências causadas pela Síndrome. O gráfico 5, a seguir, ilustra a análise em questão.

GRÁFICO 5 – O FLUXO DE DESPERSONALIZAÇÃO

Q5 Você se considera mais frio (a) e/ou menos sensível com as outras pessoas do que possivelmente merecem?

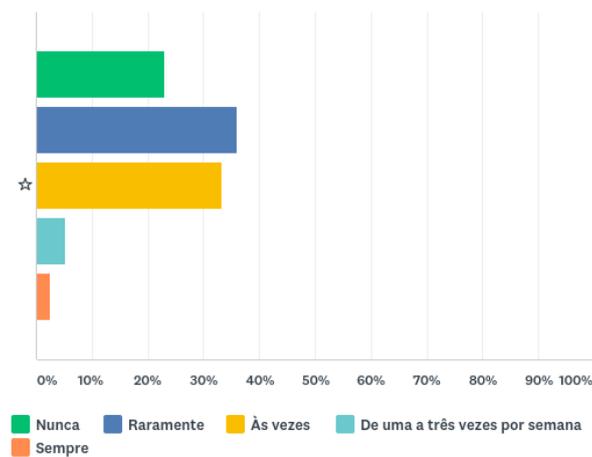


Fonte: Dados da Pesquisa

Em relação ao gráfico 6, como apresentado, a seguir, na ocasião de isolamento e não conversa: dos 39 entrevistados, 23 foram as respostas de “nunca a raramente”, totalizando em 59% aqueles com bom convívio expresso pela divergência positiva do gráfico, o que demonstra que não há uma tendência de gerar a Síndrome de Burnout, como citado por Álvarez (2011) no tópico 2.2.

GRÁFICO 6 – ISOLAMENTO NO TRABALHO

Q6 Você sente que não há nada para conversar?

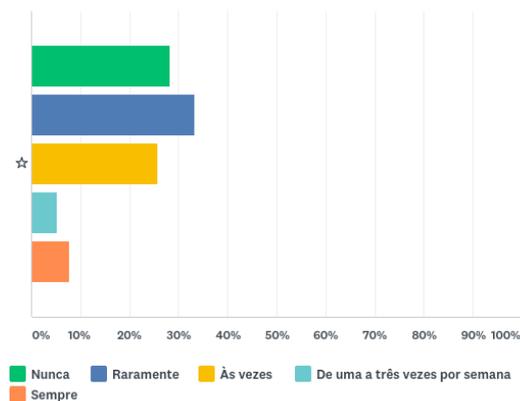


Fonte: Dados da Pesquisa

Como ilustrado no gráfico 7 a seguir, apurou-se a possibilidade de os funcionários acharem que estavam realizando menos do que deveriam. À vista disso, foram obtidas 24 respostas dos 39 entrevistados, onde foi possível verificar que a maioria respondeu com a classificação de “nunca a raramente”, totalizando 62% sobre o total. Através da interpretação dos dados, concluiu-se que, na maioria das vezes, não há uma tendência desses funcionários realizarem menos do que deveriam. Pode-se afirmar que, neste cenário, os funcionários não tendem a ter a Síndrome de Burnout como mencionado por Álvarez (2011) no referencial teórico.

GRÁFICO 7 – CAPACIDADE DE TRABALHO PROGRAMADA X CAPACIDADE REALIZADA

Q7 Você acha que está realizando menos do que deveria?

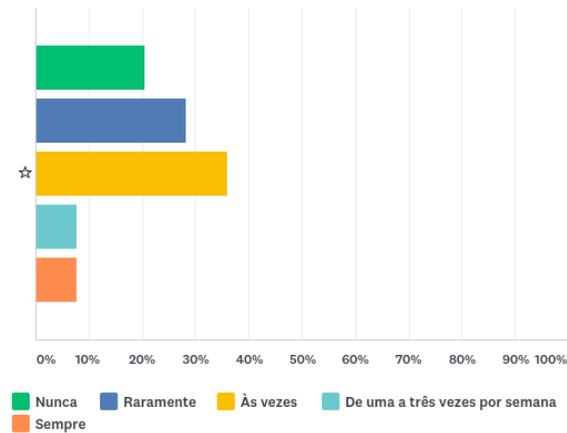


Fonte: Dados da pesquisa

Ao relacionar a auto realização estendida para a vida pessoal, debruçando-se sobre uma margem de 39 funcionários entrevistados, foi verificada uma concentração de respostas entre 30 e 40 por cento do total, justificando a alternativa “Às vezes” como majoritária, inicialmente abordada no tópico 2.3 de Impactos da Síndrome de Burnout. Benevides-Pereira (2002) ressaltam a autoestima baixa de modo a ser considerada uma consequência da Síndrome de Burnout. O gráfico 8 demonstra tal condição.

GRÁFICO 8– REALIZAÇÃO FORA DO TRABALHO

Q8 Você sente que não está conseguindo o que quer fora do seu emprego?

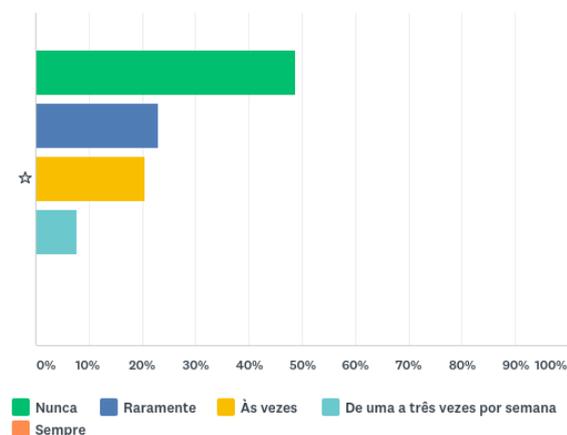


Fonte: Dados da Pesquisa

Para a questão 9, foi elaborada uma abordagem de abrangência pessoal ao se estender a auto realização inquirida para a vocação, permeando entre a adequação e a efetivação. 19 responderam de nunca a raramente, e 20 responderam de “às vezes a sempre”, resultado este que representa um número maior das pessoas que sentem não estarem conseguindo realizar o que querem fora do seu emprego. Abreu (2012) menciona a estagnação do investimento à profissão, levando ao potencial desenvolvedor da síndrome ao resultado de desistência. O gráfico 9, a seguir, explana tal condição.

GRÁFICO 9– ADEQUAÇÃO À PROFISSÃO

Q9 Você sente que está na empresa ou profissão errada?

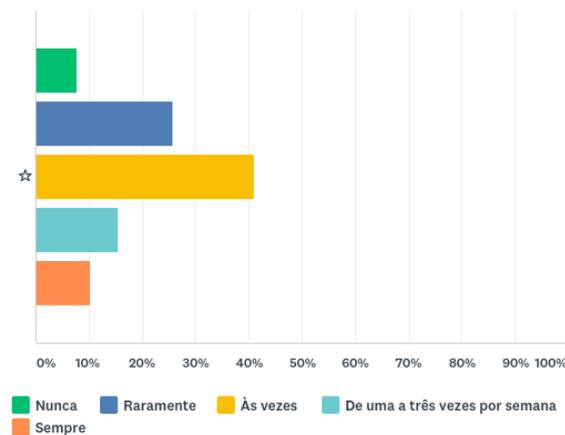


Fonte: Dados da Pesquisa

Dando continuidade, 40% do total respondeu “às vezes” à questão relacionada especificamente à frustração funcional, enquanto menos de 30%; “de uma a três vezes por semana”. Durante a pesquisa, 13 responderam de “nunca a raramente”, enquanto 26 pessoas responderam de “às vezes a sempre”, totalizando 66,7% do somatório frustrados (as) com partes do seu trabalho. Conclui-se que a maioria das pessoas sente que, às vezes, estão na empresa ou profissão errada. Diferentes aspectos da vida do funcionário, segundo Côbero, Moreira, e Fernandes (2012), são comprometidas com a confirmação do diagnóstico. O gráfico 10 traz tal situação.

GRÁFICO 10– FRUSTRAÇÃO INTERENTE A FUNÇÃO

Q10 Você está ficando frustrado (a) com partes do seu trabalho?

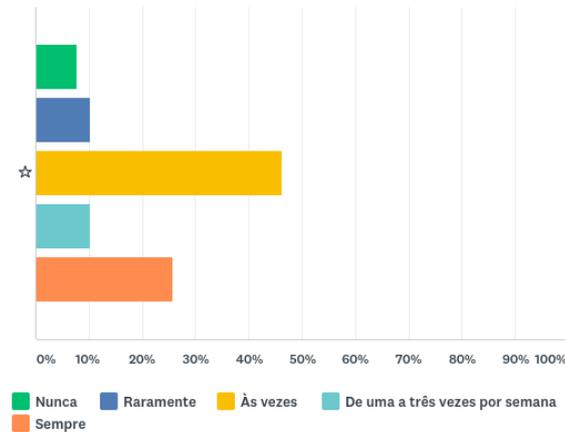


Fonte: Dados da Pesquisa

Tratou-se da burocracia e política organizacional na questão 11, onde somente 7 responderam de “nunca a raramente”, enquanto, 32 pessoas responderam de “às vezes a sempre”, compactuando com um percentual de 82,1% dos indivíduos adversos ao tema abordado. O alto índice indica notável frustração relacionada a habilidade de realizar um bom trabalho, como citado no tópico 2.2 com a citação de Maslach e Jackson (1984). A seguir, o gráfico 11.

GRÁFICO 11– CONTRARIEDADE À BUROCRATIZAÇÃO

Q11 Você sente que a burocracia e a política organizacional frustram sua habilidade de realizar um bom trabalho?

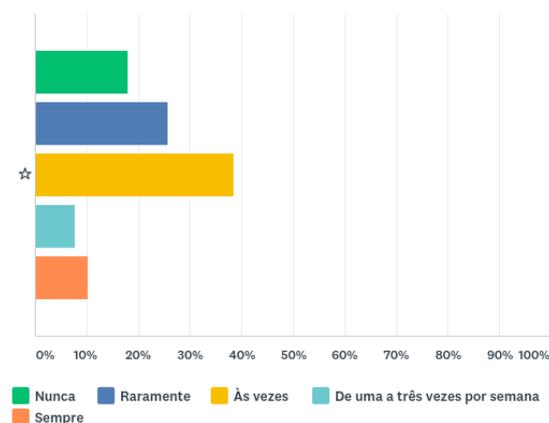


Fonte: Dados da Pesquisa

A seguir, vinculada à realização do trabalho na prática, focou-se na sobrecarga operacional, levando em consideração o sentimento de fazer além do determinado e habilitado para o funcionário. 17 indivíduos responderam entre “nunca a raramente”, e 22 responderam de “às vezes a sempre”, salientando uma tendência maior em se sentirem que há mais trabalho do que tem habilidade de realizar. A distinção de funções pré-determinadas para cada uma das áreas de atuação deve ser clara, segundo Álvarez (2011), evitando a desordem e ambiguidade de atividades. Segue-se o gráfico 12.

GRÁFICO 12– SOBRECARGA OPERACIONAL

Q12 Você sente que há mais trabalho do que você tem habilidade de realizar na prática?

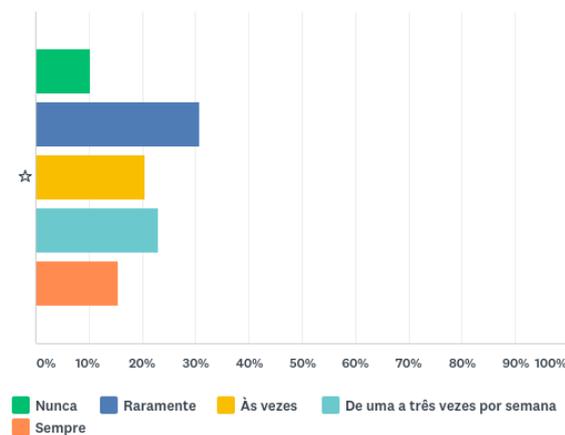


Fonte: Dados da Pesquisa

Na aplicação da pergunta pertinente à falta de tempo hábil para a realização de muitas coisas que são importantes, e, também, realização de um trabalho com qualidade, um maior percentual de 59,0% respondeu de “às vezes a sempre” com 23 respostas apuradas, e 16 responderam entre “nunca e raramente”, resultando em uma maioria sem tempo para realizar muitas coisas importantes e fazer um trabalho com qualidade. O não alcance da eficácia em suas funções, segundo Maslach e Jackson (1984), implica na frustração e desmotivação profissional. Isso pode ser visto no gráfico 13.

GRÁFICO 13– TEMPO X QUALIDADE

Q13 Você sente que não tem tempo para realizar muitas coisas que são importantes e fazer um trabalho com qualidade?

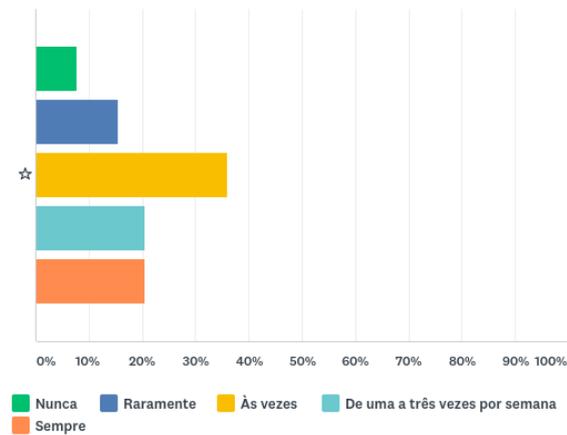


Fonte: Dados da Pesquisa

Por fim o questionário trouxe a visão dos entrevistados quanto ao planejamento pessoal de suas atividades, e somente 9 dos funcionários da Cimenteira X, da área questionada, responderam entre “nunca e raramente”, enquanto, 30 responderam de “às vezes a sempre”. Isso mostra que há uma grande tendência de acharem que não tem tempo para planejar tanto quanto gostaria. Os malefícios dessa sobrecarga somada aos fatores que impactam na Síndrome de Burnout, mencionado por Laura Riolli & Victor Savicki (2014) podem ampliar os danos, e, possivelmente, gerar outras doenças. Segue-se o gráfico 14.

GRÁFICO 14– O CONTROLE DO PLANEJAMENTO E DECLARAÇÃO DE INTENÇÃO

Q14 Você acha que não tem tempo para planejar tanto quanto você gostaria?



Fonte: Dados da Pesquisa

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo teve como objetivo conceituar a Síndrome de Burnout, apresentar quais as principais causas e evidenciar os impactos da referida no ambiente de trabalho.

O mercado atual competitivo encontra-se muito pesado, as pressões do dia a dia acabam mexendo no comportamento psicológico das pessoas. O ambiente apresenta muitas conturbações e mudanças radicais econômicas, sociais, políticas e tecnológicas, afetando a realidade das pessoas ao serem provocadas pelas próprias inseguranças.

A partir desta nova dinâmica, uma nova realidade, a Síndrome de Burnout surgiu como um esgotamento físico influenciador do psicológico das pessoas; o que acrescenta, e negativamente agrega, à atual série de doenças psicológicas, mais uma preocupação.

Neste artigo foram identificados os fatores causadores da Síndrome de Burnout, através da análise quantitativa de índices percentuais das respostas obtidas. Além disso, correlações com os aspectos individuais, atrelados aos

organizacionais e sociais, foram avaliados evidenciando que os reflexos da vida profissional se estendem para a vida pessoal dos entrevistados.

Com este estudo foi possível verificar que existem indícios da possibilidade do aparecimento da Síndrome de Burnout entre os funcionários devido aos altos índices de respostas positivas apresentados para questões relacionadas ao esgotamento/exaustão, pensamentos negativos, frustrações inerentes.

Em relação aos aspectos organizacionais, pode-se afirmar que as respostas indicaram que a empresa demonstra um alto nível de burocratização dos seus processos, podendo ser esta, uma causa para o elevado índice de sobrecarga e a defasada relação tempo de planejar, tal qual a qualidade do trabalho realizado obtido nas respostas.

REFERÊNCIAS

ÁLVAREZ, R. F. **El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa.** Éxito empresarial, v. 160, p. 1-4, 2011.

CARLOTTO, MARY SANDRA. **A síndrome de Burnout e o trabalho docente.** *Psicol. estud.*, Maringá, v. 7, n. 1, p. 21-29, June 2002. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-73722002000100005&lng=en&nrm=iso. Acesso em 23 Maio 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-73722002000100005>

DE LA FUENTE, G. A. C.; VARGAS, C.; LUIS, C. S.; GARCÍA; I.; CAÑADAS, G. R.; DE LA FUENTE, E. I. **Risk factors and prevalence of burnout syndrome in the nursing profession.** *International Journal of Nursing Studies*, volume 52, p. 240-249, 2015. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2014.07.001>.

GODOY, ARLIDA. **Pesquisa qualitativa, tipos fundamentais.** São Paulo: RAE Artigos, Mai/Jun 1995.

KORCZAK, D.; HUBER, B.; KISTER, C. **Differential diagnostic of the burnout syndrome.** *GMS Health Technol Assess.* volume 6, Doc09. 5 Jul 2010. [doi:10.3205/hta000087](https://doi.org/10.3205/hta000087).

MASLACH, C.; LEITER, M. **The Truth about Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to do about It.** San Francisco, CA: Jossey-Bass.1997.

OLIVEIRA, CRISTIANO. **Um apanhado teórico-conceitual sobre a pesquisa qualitativa: tipos, técnicas e características**. Alagoas: Revista Unioeste, 2008.

RAUPP, F; BEUREN, I. **Metodologia da Pesquisa Aplicável às Ciências Sociais**. São Paulo: Atlas. 2006.

SHIROM. **Burnout in work organizations**. In: Cooper, C.L. and Robertson, I., Eds., **International Review of Industrial and Organizational Psychology**, Wiley. New York.1989.

VERGARA, SYLVIA. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração**. São Paulo: Atlas. 1998.