

SÍNDROME DE *BURNOUT*: RELAÇÃO ENTRE *HOME OFFICE* E A CULTURA DE ALTA PERFORMANCE

BURNOUT SYNDROME: RELATIONSHIP BETWEEN HOME OFFICE AND HIGH PERFORMANCE CULTURE

Bianca Fernandes Ribeiro (Graduação em Psicologia, Unisociesc, bianca.rib1305@gmail.com)

Joseli Bertote Tomaz (Graduação em Psicologia, Unisociesc, joselitomaz2@gmail.com)

Kemilyn Tuani da Silveira (Graduação em Psicologia, Unisociesc, kemilyn.tuani19@gmail.com)

Prof. Dra. Priscila Cembranel (Unisociesc, priscila_cembranel@yahoo.com.br)

Resumo

As organizações contemporâneas precisam ter cuidado com a saúde mental do seu capital humano. Nesse sentido, a presente pesquisa, visa compreender como se relaciona o trabalho na modalidade *home office* e a cultura de alta performance com o aumento da Síndrome de *Burnout*. Esta caracteriza-se como exploratória-descritiva com delineamento na abordagem qualitativa, tendo como instrumento de pesquisa o questionário. O público alvo foram profissionais dos setores administrativo e comercial de uma empresa do ramo atacadista na região de Joinville. Os resultados obtidos demonstram que, há uma relação entre a cultura de alta performance e *home office*, com o surgimento do *Burnout*. Entretanto, há uma linha tênue para que o sujeito apresente todos os sintomas de forma a facilitar o diagnóstico. Conclui-se que, quando o colaborador utiliza o trabalho como uma atividade instrumental funcional, para realizar o seu projeto de ser, tende-se a criar um distanciamento emocional seguro, pois independentemente da ocupação, ele continuará com as possibilidades de construir o seu projeto de ser existencial.

Palavras-chave: Alta performance, *home office*, síndrome de *Burnout*; esgotamento profissional.

1- Graduando em psicologia pela Unisociesc

2- Graduanda em psicologia pela Unisociesc

3- Graduanda em psicologia pela Unisociesc

4- Professora Doutora orientadora do trabalho de conclusão de curso

Artigo apresentado como Trabalho de Conclusão de Curso na graduação em Psicologia, como requisito parcial para obtenção do título de Psicólogo pela Universidade Unisociesc, 2022.

Abstract

Contemporary organizations need to be careful with the mental health of their human capital. In this sense, the present research aims to understand how the work between home office and high performance culture is related to the Burnout Syndrome. This is an exploratory-descriptive with treatment, qualitative approach and characterization technique. The target audience were professionals from the administrative and commercial sectors of a wholesale company in the Joinville region. The results obtained show that there is a relationship between high performance home office with doing and Burnout. However, there is a fine line for the subject to present all the symptoms in order to facilitate the diagnosis. Conclude to create an independent distance from the project, it of being functional, safe, as possibilities to build your work of being existential

Keywords: High performance, home office, Burnout syndrome/professional burnout.

Introdução

De acordo com Campos, Pereira, Schiavon e Alves (2021) a Síndrome de *Burnout* ou, como também chamada, a síndrome do esgotamento profissional, surge quando o sujeito é frequentemente exposto ao estresse no ambiente laboral, sendo acometido pela exaustão emocional e, diante dessa exposição, o trabalhador tem a sensação de “estar acabado”.

A OMS descreve a síndrome como “um quadro de estresse crônico associado ao ambiente de trabalho, no qual as exigências desencadeiam um desgaste mental que ultrapassa a capacidade do sujeito de suportá-lo e geri-lo” (Franco, Reis, Fialho, Oliveira & Santos, 2019). E dentre as mudanças, na Classificação Internacional de Doença-11 (CID 11), que entrou em vigor a partir de 1º de janeiro de 2022, este passou a enquadrar a Síndrome de *Burnout* no capítulo de "Problemas Associados ao Emprego e Desemprego", deixando de fazer parte da classe de Transtornos Mentais, Comportamentais e de Neurodesenvolvimento (Franco et al, 2019).

Algumas organizações, preocupadas com suas posições no mercado buscam por novas estratégias de gestão. Dentre elas, estão os sistemas de alta performance, que evidenciam a necessidade de fortalecer os vínculos entre trabalhador e organização, com intuito de aumentar o seu rendimento (Butler 2004 citado por Souza, Lemos, Cavazotte e Malva, 2015). A cultura de alta performance posiciona o colaborador como protagonista, oferecendo a ele um lugar de fala, podendo expor suas ideias, participar do plano de negócio e contribuir para a evolução da empresa, entretanto, é necessário que essa entrega seja ágil, precisa e eficaz, situando a empresa para além da concorrência (Oliveira, 2018).

No regime *home office*, o sistema está configurado para atender aos pré-requisitos básicos para definição do vínculo empregatício. Alguns dos benefícios que essa modalidade de trabalho oferece para a organização são: economia com espaço físico para escritório,

produtividade, espaço para o planejamento de atividades e estratégias, dentre outros, e, para o funcionário os benefícios são: qualidade de vida, flexibilidade de horário, menos estresse com deslocamento etc. (Gatti, 2018). Atualmente, quem produz mais com o menor tempo se destaca, assim, o colaborador que realiza incontáveis horas extras e se mantém *on-line* para a organização, pode apresentar uma vantagem competitiva entre os demais, mas a que custo? (Abreu, 2021).

Tanto a cultura de alta performance quanto o teletrabalho, impactam na forma como as pessoas estabelecem suas relações de trabalho. A sociedade do século XXI é a sociedade do desempenho e produtividade e, o sujeito é o único fator limitante para alcançar sua alta performance. Toda essa pressão pelo melhor desempenho, pode somatizar no sujeito, ocasionando o surgimento da Síndrome de *Burnout*, a queima da alma, consumida pelo trabalho (Han, 2015).

O homem está sempre conectado com o seu futuro, tendo um projeto de ser em andamento e, compreendendo o projeto de ser do homem, é que podemos analisar como se desenvolve o adoecimento do mesmo. No âmbito profissional, o colaborador deposita sua energia para conquistar o seu ideal de ser, e o seu sofrimento surge na inviabilização do projeto, quando compreende que seu saber de ser tem a possibilidade de ser inviabilizado. (Castro & Zanelli, 2007; Schneider, 2011).

A partir dessas informações, esta pesquisa visa se aprofundar nas relações e percepções acerca do trabalho, onde os funcionários estão inseridos em uma organização adepta da cultura de alta performance e submetidos a modalidade *home office*, para alcançarmos uma melhor compreensão de como estas duas têm relação com o aumento da Síndrome de *Burnout*.

Diante do exposto, estabelecemos a seguinte temática: “Qual a relação entre *home office*, cultura de alta performance e síndrome de *Burnout* em trabalhadores de uma empresa do ramo atacadista na região de Joinville?”

Revisão Bibliográfica: Aspectos Teóricos

Home Office

A modalidade *home office*, possibilita desde 1970, que os trabalhadores que estejam cobertos pelo regime CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), laborem em casa. As relações de hierarquia, direitos adquiridos e da responsabilidade do trabalho, se mantém, o que difere essa relação é que o profissional que trabalha neste regime, não tem o contato pessoal (físico), com os colegas de trabalho e com a organização, porém mantém a relação, através de recursos digitais, via computadores, tablets, smartphones com conexão à internet (Rafalski & Andrade,

2015).

O teletrabalho, possibilita ao colaborador realizar as atividades de casa, oferecendo: flexibilidade, autonomia e possibilidades de trabalho, tendo em vista que, não há necessidade de trabalhar *in loco*, independentemente da localidade do indivíduo o serviço poderá ser oferecido (Haubrich & Froehlich, 2020). Uma relação de trabalho em *home office* não desqualifica o sistema de emprego, isso porque o sistema está configurado para atender aos pré-requisitos básicos para definição do vínculo empregatício.

Gatti (2018), menciona os benefícios que a modalidade de trabalho oferece a organização e ao trabalhador, sendo para a organização: economia com espaço físico para escritório, produtividade, espaço para o planejamento de atividades e estratégias, dentre outros, para o funcionário: qualidade de vida, flexibilidade de horário, menos estresse com deslocamento, dentre outros.

Cultura de Alta Performance

Com a globalização, produtos e preços, não são apenas o fator decisório na efetivação da compra, hoje os *stakeholders* (partes interessadas), avaliam a performance do capital humano que a organização detém, nesse sentido, as empresas têm se preocupado com o seu posicionamento no mercado, se movimentando para traçar estratégias de entrega de alta performance, solicitando o alto engajamento dos funcionários com o propósito organizacional, (Souza, 2015).

O capital humano é quem traz movimento e oxigênio para a organização, de nada adianta a empresa possuir uma estrutura física que entregue funcionalidade se o capital humano, não estiver condizente com a estrutura de negócio. Pessoas são dinâmicas e o mercado exige esse dinamismo da organização, a cultura de alta performance chega para alinhar essas expectativas, posicionando o colaborador como protagonista, onde ele passa a participar do plano de negócio, podendo expor suas ideias e participar coletivamente da evolução da empresa, mas para ser considerado um time de alta performance, é necessário que essa entrega seja ágil, precisa e eficaz, posicionando a empresa além da concorrência, (Lima, 2019; Souza, 2015).

Vale salientar que, a organização cobra essa postura do colaborador e cabe a ele entregar essa demanda em pouquíssimo tempo, com a precisão e excelência na entrega. Han (2015), menciona que a sociedade do século XXI, é a sociedade do desempenho e produtividade, o autor ainda coloca que, o poder ilimitado é o verbo que conduz essa nova sociedade e que o sujeito é o único fator limitante para alcançar sua alta performance e essa pressão pelo desempenho somatiza no sujeito, podendo ocasionar a Síndrome de *Burnout*, a queima da alma, consumida pelo trabalho.

Síndrome de *Burnout*

A Organização Mundial da Saúde (OMS), apresentou em 2019 a Classificação Internacional de Doença-11 (CID 11), que entrou em vigor a partir de 1º de janeiro de 2022. Dentre as mudanças, o CID 11 passa a enquadrar a Síndrome de *Burnout* no capítulo de “Problemas Associados ao Emprego e Desemprego”, deixando de fazer parte da classe de Transtornos Mentais, Comportamentais e de Neurodesenvolvimento. A OMS, descreve a síndrome como “um quadro de estresse crônico associado ao ambiente de trabalho, no qual as exigências desencadeiam um desgaste mental que ultrapassa a capacidade do sujeito de suportá-lo e geri-lo” (Franco et al 2019). Os sintomas que caracterizam a doença são a falta de energia, o aumento da distância mental do serviço, o negativismo relacionado ao trabalho do indivíduo e a redução da eficiência profissional (Franco et al 2019).

O termo *Burnout* foi cunhado na década de setenta pelo psiquiatra alemão, Herbert J. Freudenberger (1974), a palavra oriunda da língua inglesa, significa: *burn* = queima e *out* = exterior, a qual passa a mensagem de ser consumido ou queimado pelo trabalho. Freudenberg inicialmente conceituou a síndrome em duas etapas, a exaustão emocional e a despersonalização. A psicóloga social Christina Maslach, foi a primeira a notar que as pessoas com Síndrome de *Burnout* demonstravam atitudes negativas e o distanciamento social “ela caracterizou a síndrome como uma resposta à tensão emocional causada pela exposição a fatores estressores ocorridos no ambiente de trabalho” (Alves, 2017). Contribuindo com o Freudenberg, Maslach ampliou o conceito da SB incluindo uma terceira etapa, a realização pessoal (Maslach & Jackson, 1981).

O primeiro estado de exaustão emocional, é definido pela sobrecarga física e mental, no qual o sujeito sente-se fracassado e sem forças para prosseguir. No segundo estado, a despersonalização é descrita pela apatia no ambiente laboral, pois o sujeito fica distante, frio e indiferente nas relações de trabalho. E o último estado, a diminuição da realização pessoal, resultado desse sentimento de incapacidade, que afeta diretamente na confiança em si mesmo e nos demais, pois acredita que seu trabalho não faz diferença (Castro & Zanelli, 2007; Maslach, Jackson & Leiter, 1996 citado por Bernd & Beuren, 2017).

Os sintomas do *Burnout*, podem ser mais silenciosos no início, mas se intensificam com o tempo. Alguns desses sintomas físicos e emocionais são os sentimentos de desesperança, derrota e fracasso, insegurança, solidão, dores de cabeça, tensão muscular, distúrbios do sono, irritabilidade, sensação de alienação diante dos outros, isolamento social, procrastinação, sentimentos negativos, que podem afetar outras áreas da vida, propensão a largar o emprego e absenteísmo (Castro & Zanelli, 2007; Alves, 2017).

Como o conceito de projeto de ser do existencialismo contribui para a compreensão do *Burnout*

Jean Paul Sartre (1905-1980), é considerado um dos grandes pensadores do século XX, o intelectual francês, levantou um posicionamento diferente dos demais pensadores, que embasaram-se na teoria do idealismo e racionalismo, seu movimento era de considerar o homem concreto, sendo assim, o pensador buscou revisar a filosofia trazida pelo marxismo, onde o homem contempla o mundo e cabe a ele transformá-lo, considerando a realidade sócio-histórica, Sartre, movimentou-se então, para uma filosofia que superasse a polarização e voltasse para o concreto, na Psicologia do saber de ser e na construção da possibilidade de ser do homem (Melo & Santos, 2022).

Conforme Castro e Zanelli (2007), o homem está sempre conectado com o seu futuro, logo, a possibilidade de ser está sempre presente no processo de apropriação do mundo. Dessa forma, todo homem tem um projeto em andamento e é compreendendo o projeto de ser do homem, que podemos analisar como se desenvolve o adoecimento do mesmo. O projeto de ser é um tema central para a psicologia existencialista, onde “deve ser compreendido como a livre eleição, a qual um homem faz de si mesmo dentro de condições sócio-históricas determinadas” (Sartre, 1986 citado por Castro & Zanella, 2007).

Para Sartre (1979), o homem é seu projeto e não um ser com um projeto, é um estado perpétuo de *ser-para-além-de-si-mesmo-em-direção-à*. Com base na perspectiva do autor, o sujeito é um projeto de vir à ser e no âmbito profissional, o colaborador depositará sua energia para conquistar o seu ideal de ser, considerando essa condição, o sofrimento surge na inviabilização do projeto, quando compreende que seu saber de ser tem a possibilidade de ser inviabilizado, sendo uma das causas do surgimento dos sintomas da Síndrome de *Burnout* (Schneider, 2011).

Aspectos Metodológicos

Esta pesquisa é considerada exploratória-descritiva com delineamento qualitativo, pois se destina a elucidar as percepções dos participantes quanto a relação do *home office* e cultura de alta performance com a Síndrome de *Burnout*. Utilizamos um questionário de própria elaboração para obter os dados, contendo 10 perguntas fechadas e 1 aberta. As respostas foram avaliadas e correlacionadas, e os resultados foram analisados com o intuito de atender aos objetivos geral e específicos propostos.

Na pesquisa qualitativa, o pesquisador analisa os aspectos subjetivos dos sujeitos, com intuito de “compreender os fenômenos através da coleta de dados narrativos, adentrando as

particularidades e experiências individuais do objeto de estudo” (Guerra, 2014). Esta abordagem se preocupa em entender o fenômeno a partir dos símbolos e significados atribuídos a ele. A análise costuma ser feita a partir do discurso dos sujeitos e definição de categorias por relevância teórica e repetição (Guerra, 2014).

Tanto o estudo exploratório, como a pesquisa descritiva, visam ter uma maior compreensão acerca do tema proposto. As pesquisas exploratórias buscam observar e compreender os mais diversos aspectos relativos ao fenômeno investigado pelo pesquisador, com intuito de torná-lo mais evidente (Gil, 2002).

A pesquisa descritiva busca principalmente descrever as características de determinada população ou fenômeno, com o objetivo de despertar a opinião, atitudes e crenças do público. Uma de suas características é a utilização de instrumentos padronizados para coleta de dados como questionários e a observação sistemática. Geralmente esse estudo se aprofunda em fenômenos já explorados e envolve aspectos do comportamento humano, considerando-o em sua totalidade (Gil, 2002).

O estudo foi realizado com 37 trabalhadores, de uma empresa do ramo atacadista em Joinville – Santa Catarina. Os critérios de inclusão para participar da pesquisa foram: ter mais de 18 anos, aceitar participar da pesquisa e concordar com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e trabalhar nos setores administrativo e comercial da empresa. E os critérios de exclusão foram: não aceitar participar da pesquisa ou não concordar com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e pessoas que tenham algum tipo de condição ou síndrome que comprometa o desempenho cognitivo, devido às possíveis dificuldades em responder corretamente o questionário.

A coleta de dados foi realizada entre 08 e 16 de setembro de 2022, por meio da aplicação online do questionário de elaboração própria da equipe. Enviamos um e-mail para os setores indicados e logo no primeiro dia de coleta, obtivemos 20 respostas. No decorrer dos dias, mesmo com o incentivo da gestão, a participação foi diminuindo, ao completar 8 dias de coleta, encerramos o questionário com 37 respostas no total.

A análise de dados foi feita por meio da técnica de análise de conteúdo e também de maneira descritiva. A apresentação descritiva dos resultados visa ter uma melhor organização destes, resumindo, estruturando, descrevendo e comparando aspectos importantes das características observadas (Reis & Reis, 2002). Em colaboração, a análise de conteúdo, com intuito de alcançar maior compreensão da apuração, busca catalogar os dados em temas ou categorias, (Silva & Fossá, 2015). Sendo assim, analisamos todas as respostas obtidas e estruturamos as seguintes categorias: Aspectos gerais; Aspectos do *home office* e da cultura de alta performance; Aspectos subjetivos e do *Burnout*.

Apresentação dos Resultados

Aspectos Gerais

A idade dos 37 participantes da pesquisa, varia entre 18 à 56 anos, sendo que 51,4% identificam-se com o sexo feminino e 48,6% com o sexo masculino. Com relação ao tempo de atuação na empresa, os funcionários informaram entre 2 meses até 17 anos. Os integrantes da pesquisa indicaram pertencer aos setores: Administrativo (16,2%), Comercial (73%), Financeiro (5,4%), Diretoria (2,7%) e Recepção (2,7%). Referente ao grau de instrução: 32,4% n=12 dos participantes tem ensino superior completo, 32,4% n=12 dos participantes tem ensino médio completo, 5,4% n=2 dos participantes tem pós graduação, 8,1% n=3 dos participantes tem ensino médio incompleto, 21,6% n=8 dos participantes tem ensino superior incompleto.

Aspectos de *home office* e cultura de alta performance

As respostas que obtivemos com relação ao trabalho *home office*, foi que 48,6% n=18 dos participantes não trabalharam nesta modalidade e 51,4% n=19 dos participantes trabalham ou já trabalharam em *home office*. Segundo Bortolan, Domenech e Ferreira (2021), o crescimento do trabalho remoto já ocorria desde antes da pandemia do novo coronavírus, mas certamente se intensificou com esta, devido à obrigatoriedade do isolamento social. Algumas das vantagens do *home office* são: aumento do equilíbrio da vida doméstica e profissional, redução de gastos com deslocamento (evitando até mesmo estresses no trânsito); melhorias da mobilidade urbana (menos veículos em circulação nas ruas); flexibilidade de horário; menos distrações, o que aumenta a produtividade do trabalho e queda no absentéismo.

Todavia, esta modalidade de trabalho em *home office*, também traz as suas desvantagens, como a quantidade de horas trabalhadas, que pode facilmente exceder a quantidade trabalhada presencialmente e assim impactar negativamente na saúde física e mental do funcionário; o próprio isolamento social, a falta de interação com os colegas, com a equipe e com a própria organização; falta de ergonomia no local de trabalho e; a invasão do espaço familiar pelo trabalho (Macêdo et al, 2020 citado por Bortolan, Domenech & Ferreira, 2021).

Quanto à pergunta 2.: “Se sim, como foi para você trabalhar nesta modalidade?”, 48,64% dos participantes que informaram trabalhar ou já terem trabalhado em *home office*, as mesmas coisas que pareciam favoráveis tendem a se desfavoráveis, como: “Foi ótimo”; “Bom”; “Tranquilo”; “Difícil”; “Não me adaptei”; “Tranquilo, mas prefiro presencial”; alguns relatam que depende do ambiente, pois demanda ter mais concentração e o tempo precisa ser melhor administrado. O que leva à pergunta seguinte (3), sobre a administração do tempo, apenas 5,4% responderam ter dificuldade para gerir a sua demanda de trabalho com a carga horária diária,

21,6% responderam que conseguem administrar parcialmente e 73% que conseguem.

Além do ambiente de trabalho, seja ele propício ou nem tanto, a percepção que cada sujeito tem acerca do trabalho influencia na forma como enxerga a modalidade *home office*, alguns conseguem gerir melhor o tempo e as distrações, outros nem tanto. Alguns lidam melhor com o isolamento social, a distância das relações pessoais, outros necessitam do contato presencial com as pessoas (Oliveira, 2018).

As respostas dos participantes para a pergunta 4, sobre a frequência que realizam horas extras, fator que pode ser estressante para uns e não para outros, sendo 45,9% das respostas para baixa frequência, 43,2% para média frequência e 10,08% para alta frequência. Na contemporaneidade, as formas de expandir a jornada de trabalho para conseguir administrar as demandas e ainda superar as expectativas, tem se mostrado por um lado, cada vez mais eficazes, mas de outro, prejudiciais (Von Randow et al 2021).

A cultura de alta performance, que propõe ao funcionário maior interação nas decisões dos processos, também exige que ele mesmo dê conta da demanda no menor tempo possível, com a mesma excelência. Como já citado anteriormente neste estudo, o sujeito é o único fator limitante para alcançar sua alta performance (Han, 2015). A sociedade atual enaltece o trabalho em excesso, quanto mais tempo puder dedicar ao trabalho, melhor, seja de maneira presencial, seja em *home office*, seja deixando de comer, dormir, de passar tempo com a família etc., o importante é entregar um bom resultado no menor período de tempo (Von Randow et al, 2021).

Aspectos subjetivos e do *Burnout*

Ainda de acordo com Von Randow et al (2021), o custo dessa sobrecarga de trabalho e infinitas horas extras, é altíssimo, o trabalhador fica cada vez mais próximo de sofrer um esgotamento emocional, mental e até mesmo físico, relacionado ao trabalho, e neste caso, estamos falando da Síndrome de *Burnout* ou Síndrome do esgotamento profissional, ocasionado por condições desgastantes de trabalho, isto vai ao encontro com a pergunta 5: “Já precisou ir ao médico devido ao estresse proporcionado pelas atividades laborais?”, onde as respostas foram: 70,03% dos participantes trouxeram que “não” e 29,7% que “sim”, evidenciando que o trabalho em escalas exorbitantes e o descontrole nas horas trabalhadas, independentemente do ambiente laboral, somados ao desejo de ser reconhecido e a garantia de emprego ser incerta, afetam a saúde psíquica do sujeito, fazendo com que os trabalhadores busquem suporte de um profissional.

Os sintomas da Síndrome do esgotamento profissional podem ser silenciosos, como sentimentos de derrota, solidão e fracasso, insegurança, desesperança, dores de cabeça, tensão muscular, distúrbios do sono, irritabilidade, sensação de alienação diante dos outros, isolamento

social, procrastinação, sentimentos negativos que podem afetar outras áreas da vida, propensão a largar o emprego e absenteísmo. É crucial que os trabalhadores que já experienciaram situações suscetíveis para o surgimento do esgotamento profissional, estejam alertas a esses sinais, principalmente quando perceberem que se sentem assim ao pensar em algo relacionado ao trabalho, e dessa forma, entender que precisa de ajuda profissional, para lidar com tal desgaste emocional, físico e mental., (Castro & Zanelli, 2007; Alves, 2017).

Corroborando com a pergunta anterior, no questionário 6: “Já fez terapia? Se sim, uma das demandas era relacionada ao trabalho?” 86,5% não fizeram ou não trouxeram queixa no *setting* terapêutico, apenas 13,5%, trouxeram como queixa o trabalho. Para aqueles que sofrem com o esgotamento emocional, proveniente do estresse cristalizado, se faz necessário o manejo clínico, tendo em vista que o tratamento psicológico adequado, tende a reduzir o sofrimento psicológico na vida do colaborador, considerando que o psicólogo utilizará de manejos e técnicas para que o sujeito elabore de uma maneira funcional as relações de trabalho e o seu projeto de ser, como menciona Souza, (2019).

O trabalho ocupa uma posição importante na vida de um indivíduo, podendo causar sofrimento por tê-lo ou angústia por não tê-lo, através do trabalho, conquistamos realizações pessoais e nos projetamos para um futuro, baseados em conquistas intrínsecas e extrínsecas. Existem duas facetas na mesma moeda, e é na relação terapêutica que o trabalhador terá um ambiente seguro para ressignificar as emoções provenientes do trabalho, prevenindo sua saúde psíquica de doenças correlatas, como entende (Silva, 2021). O autor também coloca que, as doenças provenientes do trabalho, estão ocupando lugar na vida das pessoas, com a dinâmica acelerada que requer respostas imediatas, o trabalho se faz presente na rotina dos indivíduos, considerando que, sim, existem máquinas, mas o humano se faz necessário para a maioria das operações e relações, e é por esse ritmo que comumente se inicia o processo de adoecimento.

Com o propósito de iniciar outra indagação no questionário, a pergunta 7: “Na sua função, você trabalha com metas e prazos?” 83,8% dos colaboradores relataram trabalhar com metas e prazos, e 16,2% mencionam não trabalhar. Marques (2022) menciona que, estipular metas e prazos que condizem com a realidade, possibilita que o colaborador engaje as metas estipuladas pela organização de forma saudável, a instituição precisa promover ações que estejam dentro da capacidade produtiva do capital humano, proporcionando um “estresse positivo” como comenta o autor, elaborando metas que alcancem o potencial produtivo do sujeito sem causar danos à saúde emocional e em contrapartida extraído o seu potencial para alcançar a performance desejada.

No mundo contemporâneo do trabalho, onde a competitividade é experienciada tanto no mercado quanto dentro das organizações, metas e prazos são elaboradas a fim de gerar

capital competitivo, hoje a meta é X, no mês seguinte a meta é X+Y, em consequência, os trabalhadores sujeitam-se a trabalhar em jornadas excessivas, cumprir metas estratosféricas que por muitas vezes são alcançadas, porém, não é investigado o meio para chegar ao fim, o caminho percorrido para alcançá-la tem a tendência em causar sofrimento psíquico no trabalhador, como menciona Souza (2015), esses fatores corroboram para o estresse e o sofrimento emocional. Vale ressaltar que o ser humano, é constituído por suas experiências pessoais, o que altera a sua visão de mundo através da sua elaboração, sendo um ser biopsicossocial, moldado pelo orgânico, aspectos psicológicos e sociais, tornando-se subjetivo, como menciona (Pereira, 2011). “Cada pessoa reage sob diferentes maneiras na mesma situação aos fatores ambientais que provocam estresse. Pessoas que são viciadas no trabalho (workaholics) e que são impulsionadas para alcançar metas geralmente estão mais sujeitas ao estresse do que as outras. Sua tolerância para a ambiguidade, paciência, autoestima, saúde e exercícios físicos e hábitos de trabalho e de sono afetam a maneira como elas reagem ao estresse. O estresse não é necessariamente disfuncional. Algumas pessoas trabalham bem sob pequena pressão e são mais produtivas em uma abordagem de cobrança de metas. Outras buscam incessantemente mais produtividade ou um melhor trabalho. Um nível modesto de estresse conduz a maior criatividade quando uma situação competitiva conduz a novas ideias e soluções”. (Genuíno, Gomes e Moraes, 2010, p. 5).

Com base na colocação do autor, cada sujeito compreende a pressão a sua maneira, todavia, não significa que a organização não deve considerar que existam limites para o atingimento de metas e prazos, a instituição precisa estar atenta aos sinais do seu capital humano, com o propósito de recalcular a rota caso seja necessário, com o intuito de promover condições favoráveis para que o colaborador performe de maneira segura e entregue o resultado esperado.

Em conexão com a pergunta anterior (7- Na sua função, você trabalha com metas e prazos?) na questão 7.1: “Se sim, como gerencia essas exigências?” 13,5% dos participantes responderam que “tenho a tendência em ficar preocupado e levo o trabalho para casa”; 43,2%: “me considero resiliente e gosto de desafios, independente da carga horária, faço por prazer” e 43,2% responderam: “me esforço para entregar o melhor resultado dentro da carga horária normal e não costumo levar trabalho para casa e nem me estender na empresa.”

E com relação à pergunta 8: “Com as demandas realizadas no trabalho, já sentiu algum desses sintomas? “Sentimento de fracasso e insegurança, solidão, dores de cabeça, tensão muscular, distúrbio do sono, irritabilidade, indiferença e despreocupação em relação ao trabalho realizado e/ou às pessoas com quem trabalha?” 10,8 % responderam que: “nunca tive nenhum desses sintomas”, 81,1% responderam: “já tive alguns desses sintomas” e 8,2% responderam:

“já tive todos esses sintomas”.

A ambiguidade das respostas nos chamou a atenção a partir do resultado apresentado, percebemos que os colaboradores possuem a capacidade de gerenciar o seu tempo e o trabalho, porém conforme percebemos na pergunta 8, grande parte dos participantes apresentaram alguns dos sintomas de *Burnout*, elaboraremos essa questão após apresentar os dados das perguntas 9, 10 e 11. Na pergunta 9: “Sente-se realizado profissionalmente?” 56,8% dos participantes responderam que sentem-se totalmente realizados no trabalho, 40,5% não totalmente e 2,7% não estão realizados.

Na pergunta 10: “O que o trabalho significa para você?” Os colaboradores mencionaram suas experiências individuais referente a significação do trabalho e as respostas foram: *“Tudo”, “Orgulho”, “Honra e propósito”, “Vida e benção”, “Evolução em todos os sentidos”, “Me dedico por completo, dali sai meu sustento e da minha família”,*

“Meu trabalho me edifica, me torna uma pessoa melhor”

“Paixão e comprovação real do meu esforço. Lá está registrado todo meu empenho e dedicação aos meus afazeres, sejam quais forem”,

“O complemento para a realização individual na estruturação da minha identidade e da minha subjetividade.”,

“Além do meu sustento, trabalho para mim é disciplina, amor e prazer”,

“Algo muito importante e gratificante por ser no lugar que amo”,

“O meu trabalho é parte da minha missão de vida, de certa forma ajudo pessoas a resolver problemas”,

“O trabalho possibilita a constante evolução e leva com que eu me desenvolva, também me desafia e demonstra quais são as minhas forças e também as minhas limitações. Possibilita melhorar meu relacionamento com outras pessoas, além de ser a fonte de renda para que possa conquistar meus objetivos”,

“Considero o trabalho um meio de primeiramente glorificar a Deus, e segundo de poder servir as pessoas, contribuindo de alguma forma para suas necessidades! Portanto, acredito que deve ser feito com amor e dedicação”,

“Meu trabalho me edifica, me torna uma pessoa melhor”

Na pergunta 11: “Em uma escala de prioridades, o que é mais significativo em sua vida (família, trabalho, lazer, vida espiritual, saúde, etc.)”, percebemos que os funcionários canalizam suas energias em outras áreas da vida, sendo o trabalho na escala de prioridades o terceiro ou quarto elemento na pirâmide.

Análise e Discussão dos Resultados

Após interpretarmos as respostas, podemos compreender que, o capital intelectual é afetado emocionalmente pela cultura de alta performance e *home office*, considerando que todo ser vivo que possui consciência, tem sentimentos e que toda emoção possui uma função para aquele que sente, como coloca Leahy (2021). Tendo em mente que vivemos em um mundo BANI (frágil, ansioso, não linear e incompreensível), como cunhou Cascio (2020), nós seres humanos estamos expostos a uma atmosfera que elicia sentimentos e emoções e, no mundo do trabalho, com as demandas e as constantes mudanças, o profissional poderá afetar-se emocionalmente devido ao ambiente estressor.

Todavia, como percebemos na última resposta, os colaboradores consideram o trabalho como uma atividade funcional instrumental, logo, compreendemos que, quando o colaborador utiliza a atividade laboral como um meio para atingir o seu projeto de ser no sentido existencial, o trabalho passa a ser um meio para viabilizar esse projeto, como menciona Castro (2012), levando em consideração a historicidade individual, cada colaborador se projeta de forma subjetiva no mundo, e com base nas respostas da pergunta 11 (Em uma escala de prioridades, o que é mais significativo em sua vida? (família, trabalho, lazer, vida espiritual, saúde, etc.)), entendemos que o trabalho ocupa níveis abaixo de outras esferas da vida do funcionário, possibilitando que o mesmo tenha um distanciamento emocional das situações vivenciadas por ele no ambiente organizacional, pois independentemente da atividade laboral, o sujeito se projeta para uma conquista existencial, centrada em outras áreas da vida que apenas ele dará a significação (Castro, 2012).

Considerações Finais

Baseando-se na análise dos resultados e nos referenciais teóricos, compreendemos que, o processo de surgimento de *burnout* é singular, mesmo que, o ambiente organizacional demande uma entrega de alta performance e possibilite o teletrabalho, a síndrome tem a tendência em se desenvolver a partir do modo de subjetivação do sujeito. Considerando que somos seres socioculturais, onde as relações com forças externas alteram continuamente a produção do saber de ser, conforme menciona Mansano (2009), entendemos que, cada colaborador experiencia e elabora os acontecimentos no ambiente de trabalho a sua maneira, trazendo a luz que, para os participantes da pesquisa, o trabalho é uma ferramenta instrumental funcional, onde a dialética sócio-organizacional e o projeto de ser, abrange e inviabiliza a idealização do ser existencial, conforme Castro (2012).

Por se tratar de uma síndrome que recentemente foi considerada como: Problemas

Associados ao Emprego e Desemprego, pelo CID 11 e não foi incorporada ao DSM (Manual de Diagnóstico e Estatística de Transtornos Mentais), não possuímos critérios diagnósticos para a síndrome em questão, segundo Almeida (2021), há uma falta de consenso em relação aos critérios diagnósticos, contudo, precisamos expor nossa percepção a respeito da pergunta 8, onde poderíamos ter investigado um pouco mais sobre a periodicidade dos sintomas, se o colaborador ainda somatiza e como ele manejaria essa situação.

Esperamos que, o presente artigo instigue acadêmicos e profissionais da área da saúde e organizacional, a se debruçarem sobre o tema, além de uma inclinação técnica, desenvolverem um olhar humanizado sobre *Burnout*. Após a compreensão sobre o tema, o leitor terá repertório para perceber-se no ambiente sócio-organizacional, possibilitando a experientiação do ser sobre a cultura e suas implicações na saúde mental, movimentando-se para jornada de cuidados emocionais, buscando profissionais qualificados para esse fim, sendo eles Psiquiatras e Psicólogos.

Referências

- Abreu, F. R. (2021). Alta produtividade e a relação com a Síndrome de *Burnout*. *Recisatec Revista Científica saúde e tecnologia*, v. 1, n. 4, 1439-1439.
- Almeida, F. J. M., Paula, J. M. S. F. & Brandão A. B. (2021). Síndrome de Burnout em fisioterapeutas intensivistas: revisão integrativa. *Revista De Políticas Públicas*, 20(2).
- Alves, M. E. (2017). Síndrome de *Burnout* - *Psychiatry on line Brasil*, vol. 22, n. 9.
- Bernd, D. C., & Beuren, I. M. (2017). A Síndrome de Burnout Está Associada ao Trabalho dos Auditores Internos? *Gestão & Regionalidade*, 33(99), 146-169.
- Bortolan, G. M. Z.; Domenech, S. C. & Ferreira, M. G. G. (2021). Experiência do usuário de home office: uma análise da literatura. *Human Factors in Design*, v. 10, n. 19.
- Campos, I. C. M.; Pereira, S. S.; Schiavon, I. C. A. & Alves, M. (2020). Maslach burnout inventory - human services survey: revisão integrativa de sua utilização em pesquisas Brasileiras. *Arquivos de Ciências da Saúde da UNIPAR*, v. 24, n. 3, 187-195,
- Castro, F. G. & Zanelli, J. C. (2007). Síndrome de *Burnout* e o projeto de ser. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, vol. 10, n. 2, pp. 17-33.
- Castro, F. G. (2012). - Fracasso do projeto de ser. Editora Garamond Ltda, 265-279.
- Castro, F. G. (2013). Burnout e complexidade histórica. *Revista Psicologia, Organizacional e do Trabalho*, v. 13, n. 1, p. 49-60.
- Cascio, J. (2021). A educação em um mundo cada vez mais caótico. *Boletim Técnico Do Senac*,

v. 47, n. 1, p. 101-105.

Edú-Valsania, S., Laguía, A. & Moriano, J. A. (2022). Burnout: A review of theory and measurement. *International journal of environmental research and public health*, v. 19, n. 3, p. 1780.

Franco, M. V., Reis, K. P., Oliveira, R. B., Fialho, M. L. & Santos, H. L. (2019). Síndrome de Burnout e seu enquadramento como acidente do trabalho. *Intraciência Revista Científica FAGU*, ed. 17.

Gatti, D. P., Terra, G. S., Portugal, N. S., Souza, W. G., Portugal P. S. Jr. & Silva S. W. (2018). Home Office: vantagens, desvantagens e desafios para empresas e funcionários. *Revista de Administração do UNIFATEA*, v. 16, n. 16, p. 7-273.

Genuíno, S. L. V. P., Gomes, M. da S., & Moraes, E. M. de. (2009). O Estresse Ocupacional e a Síndrome de Burnout no Ambiente de Trabalho: Suas Influências no Comportamento dos Professores da Rede Privada do Ensino Médio de João Pessoa. *Anagrama*, 3(2), 1-9.

Gil, A. C. (2002). Como elaborar projetos de pesquisa. - 4. ed. - São Paulo: Atlas. 41-57

Guerra, E L. A. (2014). Manual Pesquisa Qualitativa. Grupo Ânima Educação. Belo Horizonte.

Han, Byung-Chul. (2015). Sociedade do cansaço. Editora Vozes Limitada. 37-41.

Haubrich, D. B. & Froehlich, C. (2020). Benefícios e Desafios do Home Office em Empresas de Tecnologia da Informação. *Revista Gestão & Conexões*, v. 9, n. 1, p. 167–184.

Leahy, R. L. (2021) - Não acredite em tudo que você sente. Editora Artmed.

Lima, P. C. (2019) De Equipes de alta performance: Alta Performance Em Talentos Humanos, p. 96, 2019.

Mansano, S. R. V. (2009) Sujeito, subjetividade e modos de subjetivação na contemporaneidade. *Revista de Psicologia da UNESP*, v. 8, n. 2.

Melo, F. F. S. & Santos, G. A. O. (2022). Psicologia fenomenológica e existencial: fundamentos filosóficos e campos de atuação: 1ª ed. São Paulo: Editora Manole.

Moita, D. S. & Araújo, V. S. (2017). Resenha de O fracasso do Projeto de Ser: Burnout, existência e paradoxos do trabalho. *Revista de Psicologia*, v.8 n.2, p. 183-184.

Oliveira, J. C. B. (2019). Equipes de alta performance: uma análise da literatura sobre o conceito de “equipes de alta performance”. *Curitiba: Repositório Institucional da UTFPR*.

Pereira, T. T. S. O.; Santos, B, M. N. & Augusto, M. C. N. A. (2011). O cuidado em saúde: o paradigma biopsicossocial e a subjetividade em foco. *Mental*, v. 9, n. 17, p. 523-536.

Rafalski, J. C. & Andrade, A. L. (2015). *Home-office*: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa. *Temas em Psicologia*, v. 23, n. 2, p. 431-441.

Reis, E. A. & Reis I.A. (2002) Análise Descritiva de Dados. *Relatório Técnico do*

Departamento de Estatística da UFMG.

Schneider, D. E. (2011) Sartre e a psicologia clínica. Editora da UFSC.

Silva, A. H. & Fossá, M. I. T. (2015). Análise de Conteúdo: exemplo de aplicação da técnica para análise de dados qualitativos. *Qualit@s Revista Eletrônica*, v. 16, n. 2, p. 01-14.

Silva, L. F. & Carneira, B. S. (2021). Relato de experiência: Contribuições da clínica APSI para a Síndrome de *Burnout* por meio da TCC. *Intermedius-Revista de Extensão da UNIFIMES*, v. 1, n. 1, p. 110-120.

Souza, L. F. S. C. & Bezerra, M. M. M. (2019). Síndrome de Burnout e os Cuidados da Terapia Cognitivo-Comportamental. *Revista de psicologia*, v. 13, n. 47, p. 1060-1070.

Souza, F. A. S. de, Lemos, A. H. da C., Cavazotte, F. de S. C. N., & Malva, T. R. J. (2015). Atraindo novos funcionários para empresas de alta performance: uma crítica às razões dos profissionais de recursos humanos. *Cadernos EBAPE.BR*, 13(1), 103 a 120.

Von Randow, G. L. F., Tuler, L., C. M. & Oliveira, R. T. S. A. (2021). Os desdobramentos do home office durante a pandemia: o novo ambiente de trabalho e suas consequências. *16ª Noite Acadêmica, Centro Universitário UNIFACIG*, v 1.