

Síndrome de burnout em acadêmicos de uma Instituição de Ensino Superior dos Campos Gerais

Maiara dos Santos Alberty, Pauline Balabuch

Resumo: O objetivo do presente trabalho foi identificar o índice de Síndrome de Burnout apresentado pelos acadêmicos formandos dos cursos de Administração e Ciências Contábeis, o ensino superior dos Campos Gerais. Para tanto, pesquisou-se sobre Psicologia, Comportamento Organizacional e Síndrome de Burnout. O delineamento metodológico possibilitou classificar a pesquisa como básica, descritiva, bibliográfica, estudo de caso com uso de questionário. Considerou-se que tão logo a Síndrome irá instalar-se nos respondentes da pesquisa, que foram formandos dos cursos de Administração e Ciência Contábeis. Sugere-se como trabalho futuro o aprofundamento do presente estudo, levantando as áreas das empresas onde os formandos respondentes trabalham.

Palavras chave: Psicologia, Comportamento Organizacional, Síndrome de Burnout.

Burnout syndrome in academics of a general fields higher education institution

Abstract: The objective of the present study was to identify the Burnout Syndrome index presented by the undergraduates of the Administration and Accounting Sciences courses, the higher education of Campos Gerais. Therefore, we researched Psychology, Organizational Behavior and Burnout Syndrome. The methodological design allowed to classify the research as basic, descriptive, bibliographic, case study using a questionnaire. It was considered that as soon as the Syndrome will settle in the survey respondents, who were graduates of Accounting and Science Administration courses. It is suggested as future work the deepening of this study, raising the areas of the companies where the respondents trainees work.

Key-words: Psychology, Organizational Behavior, Burnout Syndrome.

1. Introdução

A sociedade contemporânea está adoecendo cada vez mais emocionalmente, e isso reflete-se diretamente no ambiente de trabalho, visto ser o local de maior estadia do ser humano durante o seu dia. Dentre as doenças mais comuns estão a depressão, ansiedade e o estresse (VIAPIANA et al, 2018).

Com relação ao estresse a sua forma laboral apresenta-se como uma síndrome denominada de Burnout, a qual tem relação direta com o convívio com outras pessoas por longos períodos de tempos, o que leva as relações a desencadarem uma exaustão emocional (COELHO, 2018).

Essa síndrome é caracterizada pela exaustão física e mental, causada pelos elevados níveis de estresse ocupacional, que os profissionais acabam desenvolvendo com o passar do tempo dentro das organizações devido a cobranças de resultados mais eficientes.

Para acadêmicos, que estudam no período noturno de uma faculdade, tem sido uma jornada bem difícil conciliar emprego atual, estágio, vida pessoal com os estudos em busca de sucesso na sua carreira profissional tendo em vista que uma vaga em sua área está cada dia mais com corrida devido ao excesso de profissionais qualificados inseridos no mercado de trabalho.

Esses acadêmicos estão passando pelo período mais doloroso da vida adulta, porque sofrem com pressões e cobranças pelo menos 15 horas do seu dia. Começando com o trabalho que são 8 horas, em que seu líder quer o seu melhor resultado e que a cada dia suas metas e objetivos sejam alcançados com êxito. Depois vem a aula noturna onde são 4 horas em que o cansaço do dia estressante de trabalho compete com o conteúdo que o professor esta passando em sala. Quando chegam em suas casas por volta das vinte e três horas seu cansaço físico e mental não te deixa dormir pensando em como vai conseguir cumprir com as exigências do seu trabalho, enfrentar a semana de provas e dar atenção que sua família esta exigindo em casa.

Diante do exposto, a presente pesquisa apresenta o seguinte problema: qual o índice de Síndrome de Burnout apresentado pelos acadêmicos formandos dos cursos de Administração e Ciências Contábeis, o ensino superior dos Campos Gerais?

Para responder à problemática, o objetivo traçado é identificar o índice de Síndrome de Burnout apresentado pelos acadêmicos formandos dos cursos de Administração e Ciências Contábeis, o ensino superior dos Campos Gerais.

2. Fundamentação Teórica

2.1 Psicologia

De acordo com Silva e Faria (2018) a psicologia é a ciência que busca medir e explicar e, algumas vezes modificar o comportamento dos seres humanos e dos animais. Os psicólogos organizacionais e industriais estudavam os problemas de fadiga, falta de entusiasmo e outros fatores relevantes para as condições de trabalho que poderiam impedir um eficiente desempenho.

O objetivo da psicologia organizacional é estudar e acompanhar a relação entre o funcionário e a empresa a qual está vinculada, analisando questões como comportamento organizacional, doenças ocupacionais, transtornos psicológicos relacionados ao trabalho, comunicação no ambiente de trabalho e averiguação dos

motivos do aumento dos índices de rotatividade e absenteísmo (SILVA e FARIA, 2018, p. 122).

Mais recentemente, a contribuição de Silva e Faria (2018) se expandiu para incluir estudos sobre aprendizagem, percepção, personalidade, emoções, treinamento, eficácia de liderança, necessidades e forças motivacionais, satisfação com o trabalho, processos de tomada de decisões, avaliação de desempenho, mensuração de atitudes, técnicas de seleção de pessoal, planejamento do trabalho e estresse profissional.

2.2 Comportamento Organizacional

O comportamento organizacional é um campo de estudos que investiga o impacto que indivíduos, grupos e a estrutura tem sobre o comportamento dentro das organizações com o propósito de utilizar este conhecimento para melhorar a eficácia organizacional (SILVA e FARIA, 2018).

Quando falamos em comportamentos organizacionais estamos falando em estudar como cada pessoa dentro de sua organização se comporta em um ambiente corporativo convivendo com pessoas de diferentes personalidades, sendo assim a busca para entender como lidar com essas diferentes personalidades tem aumentado bastante a desmotivação e a falta de desenvolvimento eficiente nas empresas.

2.3 Síndrome De Burnout

Os primeiros estudiosos da Síndrome de Burnout foram Freudenberg e Maslach, o qual já apontava que problemas no trabalho, como resistências e concorrências, poderiam levar ao desenvolvimento de problemas de saúde desse trabalhador (BRITO, 2016; BERND, 2017).

De acordo com Peleias (2017) o termo "Síndrome de Burnout" foi desenvolvido na década de setenta nos Estados Unidos por Freunderberger (1974). Ele observou que muitos voluntários com os quais trabalhava, apresentavam um processo gradual de desgaste no humor e ou desmotivação. Geralmente, esse processo durava aproximadamente um ano, e era acompanhado de sintomas físicos e psíquicos que denotavam um particular estado de estar "exausto".

Esta síndrome é caracterizada pela exaustão ocupacional que se desenvolve através de sintomas como, a desmotivação profissional, cansaço, fadiga, alteração de humor, dores de cabeça, insegurança e insônia, entre outros sintomas que podem levar a depressão.

No Brasil a Organização Mundial da Saúde (OMS) incluiu a SB, pela primeira vez, na Classificação Internacional de Doenças, que lista enfermidades e estatísticas de saúde que serão prevalentes nos próximos anos (MONTEIRO, 2019).

3. Metodologia

O delineamento metodológico da presente pesquisa se dá quanto à natureza como básica; objetiva gerar conhecimentos novos úteis para o avanço da ciência sem aplicação prática prevista. Envolve verdades e interesses universais (PRODANOV, 2013).

Quanto aos objetivos como descritiva de acordo com Prodanov (2013) quando o pesquisador apenas registra e descreve os fatos observados sem interferir neles.

Aos procedimentos como bibliográfica quando elaborada a partir de material já publicado, constituído principalmente de: livros, revistas, publicações em periódicos e artigos científicos, jornais, boletins, monografias, dissertações, teses, material cartográfico, internet,

com o objetivo de colocar o pesquisador em contato direto com todo material já escrito sobre o assunto da pesquisa. Em relação aos dados coletados na internet, devemos atentar à confiabilidade e fidelidade das fontes consultadas eletronicamente. Na pesquisa bibliográfica, é importante que o pesquisador verifique a veracidade dos dados obtidos, observando as possíveis incoerências ou contradições que as obras possam apresentar (PRODANOV, 2013).

Prodanov (2013) diz que o estudo de caso consiste em coletar e analisar informações sobre determinado indivíduo, uma família, um grupo ou uma comunidade, a fim de estudar aspectos variados de sua vida, de acordo com o assunto da pesquisa, com utilização da ferramenta questionário.

3.1 Questionário da Pesquisa

O questionário da pesquisa foi selecionado no banco de teses e dissertações de Portugal, tendo como autor Lopes (2017). Salienta-se que o mesmo será replicado com adaptações devido ao local de aplicação.

A seguir apresentamos uma série de afirmações e questões relacionadas com o seu trabalho, para as quais não existe resposta certa ou errada. Pedimos apenas que assinale a resposta que melhor traduz o que sente. Por favor responda a todas as questões.

PARTE I

1. Está cansado de trabalhar na área que atua?

Sempre
Frequentemente
Raramente
Nunca

2. Com que frequência se sente cansado/a?

Sempre
Frequentemente
Raramente
Nunca

3. Sente-se esgotado/a no final de um dia de trabalho?

Sempre
Frequentemente
Raramente
Nunca

4. Com que frequência se sente fisicamente exausto/a?

Sempre
Frequentemente
Raramente
Nunca

5. Sente-se exausto de manhã ao pensar em mais um dia de trabalho?

Sempre
Frequentemente
Raramente
Nunca

6. Alguma vez se questiona sobre quanto tempo conseguirá continuar a trabalhar na área atual?

Sempre
Frequentemente
Raramente
Nunca

7. Com que frequência se sente emocionalmente exausto/a?

Sempre
Frequentemente
Raramente
Nunca

8. Sente que cada hora de trabalho é cansativa para si?

Sempre
Frequentemente
Raramente
Nunca

9. Com que frequência pensa “Eu não aguento mais isto”?

Sempre
Frequentemente
Raramente
Nunca

10. Com que frequência se sente fatigado/a?

Sempre
Frequentemente
Raramente
Nunca

11. Com que frequência se sente frágil e suscetível a ficar doente?

Sempre
Frequentemente
Raramente
Nunca

12. Tem energia suficiente para a família e os amigos durante o tempo de lazer?

Sempre
Frequentemente
Raramente
Nunca

Parte II

13. O seu trabalho é emocionalmente desgastante?

Muito
Bastante
Pouco
Muito pouco

14. O seu trabalho deixa-o/a frustrado/a?

Muito
Bastante
Pouco
Muito pouco

15. Acha difícil trabalhar com os seus colegas/pares de setor de trabalho quando esses são negativos ou só reclamam de tudo?

Muito
Bastante
Pouco
Muito pouco

16. Acha frustrante trabalhar com os seus atuais colegas?

Muito
Bastante
Pouco
Muito pouco

17. Sente-se esgotado por causa do seu trabalho?

Muito
Bastante
Assim, assim
Pouco
Muito pouco

18. Trabalhar com os seus atuais colegas, deixa-o sem energia?

Muito
Bastante
Pouco
Muito pouco

19. Sente que dá mais do que recebe quando trabalha com os seus atuais colegas?

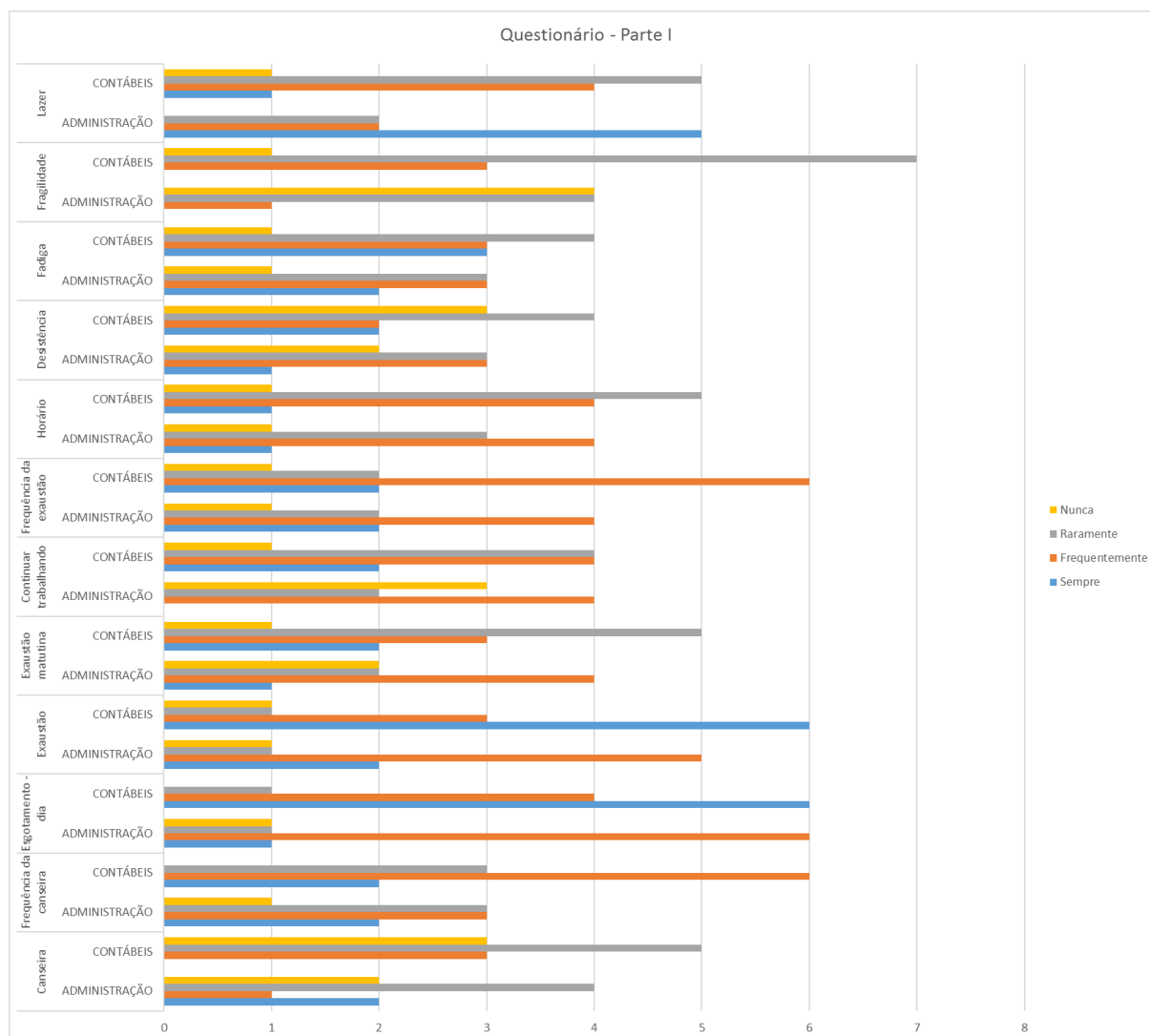
Muito
Bastante
Pouco
Muito pouco

Parte III

1-Abaixo encontra algumas questões sobre a Gestão de Recursos Humanos (GRH) na sua organização. Por favor indique o seu grau de concordância com cada afirmação.		Discordo fortemente	Discordo	Discordo mais ou menos	Concordo mais ou menos	Concordo	Concordo fortemente
1.1	Dão-me continuamente oportunidade de melhorar as minhas competências através de programas de formação.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.2	Considero que tenho tido a formação profissional necessária.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.3	Recebo formação regularmente que me permite desempenhar melhor as minhas funções.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4	As práticas de RH da organização possibilitam-me desenvolver melhor as minhas capacidades e conhecimentos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.5	Esta organização prefere promover o talento interno.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.6	Esta organização tenta sempre preencher as vagas existentes com recursos internos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.7	As novas vagas existentes na organização são primeiramente divulgadas junto dos colaboradores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.8	O meu trabalho permite-me tomar decisões de forma autónoma.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.9	Dão-me oportunidade de sugerir melhorias acerca do modo como as tarefas são desempenhadas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.10	No desempenho das minhas funções, as chefias têm uma comunicação aberta comigo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.11	Solicitam-me muitas vezes para participar nas tomadas de decisão.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.12	Existe uma forte relação entre o meu desempenho na função e a probabilidade de ser reconhecido e elogiado.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.13	Existe uma forte relação entre o meu desempenho na função e a possibilidade de receber um aumento salarial	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.14	Existe uma forte relação entre o meu desempenho na função e a possibilidade de obter avaliações de desempenho elevadas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.15	Existe uma forte relação entre o desempenho da minha equipa e a possibilidade de receber um aumento salarial.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.16	Os colaboradores podem esperar ficar nesta organização, o tempo que tencionarem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.17	Na minha organização, a estabilidade profissional é quase garantida.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Resultados

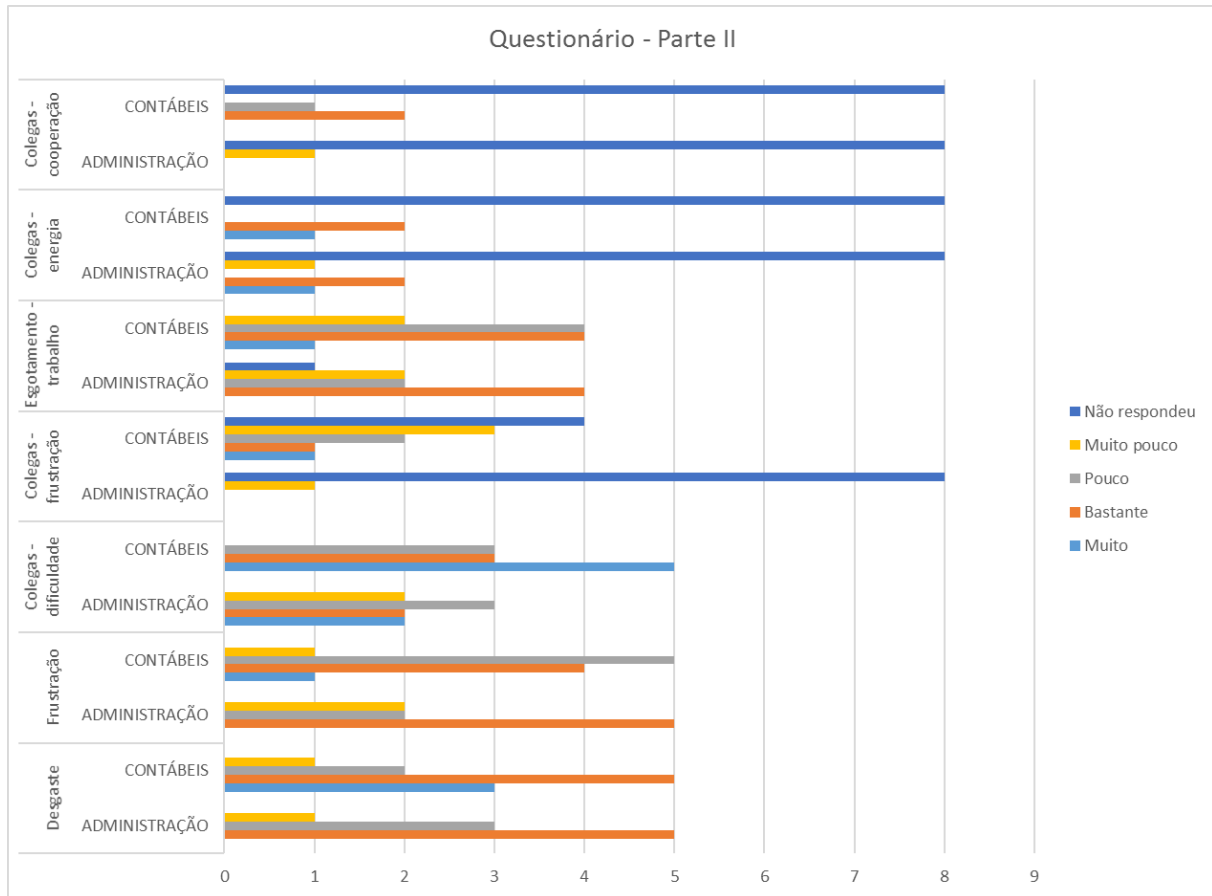
A partir da tabulação dos questionários respondidos, obteve-se os gráficos das três partes inqueridas.



Fonte: as próprias autoras (2019)

Gráfico 1 – Parte I do questionário aplicado

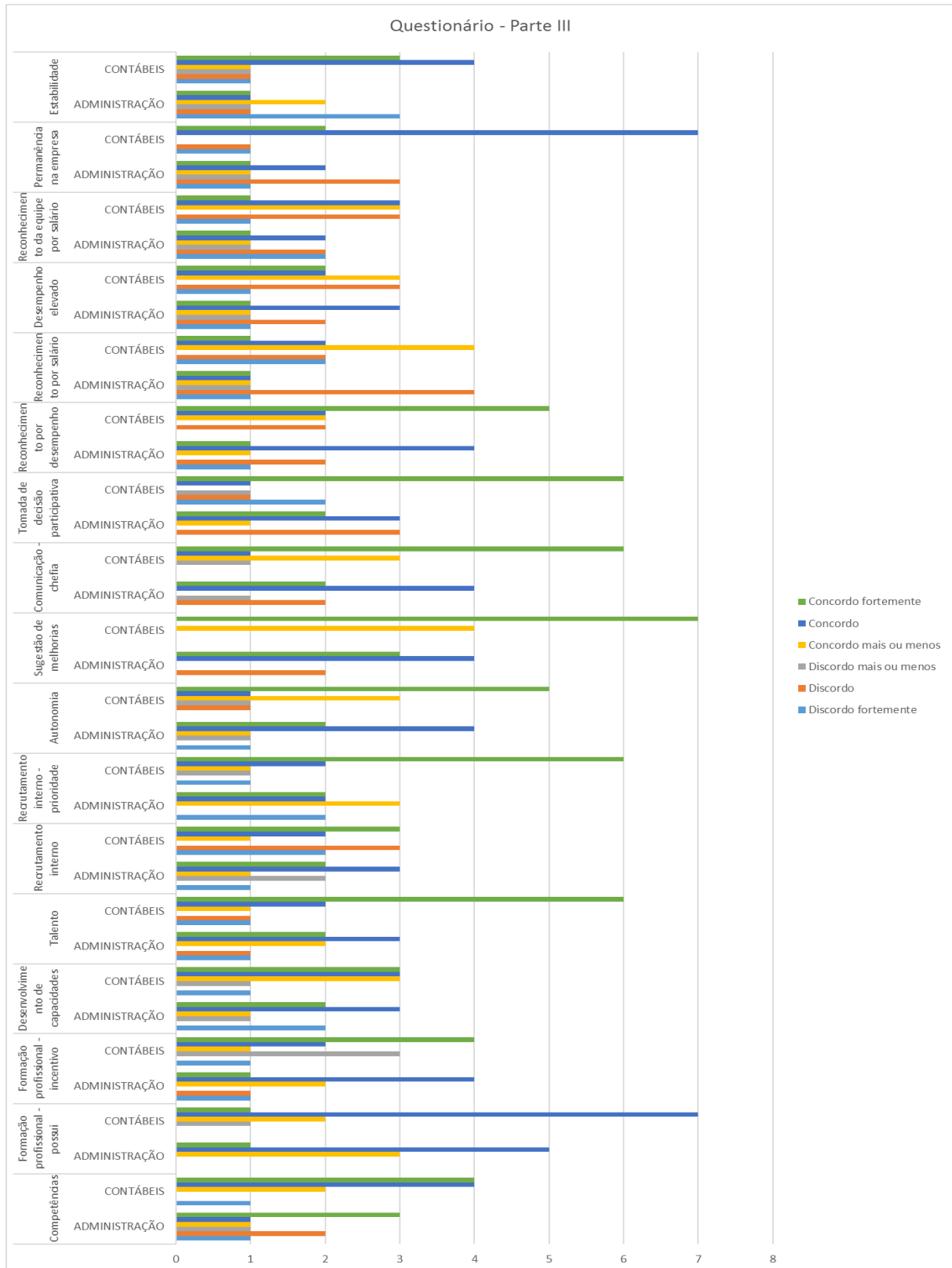
Diante das respostas obtidas dos formandos dos cursos de Ciências Contábeis e Administração, é perceptível no gráfico 1 que há um grande índice de estresse ocorrendo com esses acadêmicos. Infere-se inclusive, que o limite para tornar-se Burnout é limiar, ou seja, se as demandas no trabalho continuarem como estão, em breve essas pessoas entrarão na primeira fase da síndrome.



Fonte: as próprias autoras (2019)

Gráfico 2 – Parte II do questionário aplicado

Dando continuidade à análise e discussão das respostas obtidas, é possível verificar, que no gráfico 2 o problema centra-se nos colegas de trabalho, no desgaste e frustração profissionais. Esses fatos levam a inferir que a continuidade no atual ambiente de trabalho trará o Burnout para a vida dos acadêmicos muito em curto espaço de tempo.



Fonte: as próprias autoras (2019)

Gráfico 3 – Parte III do questionário aplicado

Contudo, o gráfico 3 demonstra uma inconsistência com os gráficos 1 e 2, levando a inferir que apesar do ambiente de trabalho ser altamente estressante, as empresas onde os formandos trabalham proporcionam contrapartida como a estabilidade, o recrutamento interno (promoções), autonomia, gestão participativa, comunicação facilitada com a chefia e reconhecimento, para o nível de estresse gerado. Sugere-se, em específico, aos acadêmicos de Contábeis que verifiquem o custo-benefício de manter-se nessas organizações, uma vez que esses responderam que pretendem permanecer no trabalho atual. Já para os acadêmicos de Administração, a sugestão é a troca imediata de local de trabalho, uma vez que esses apontaram estar dispostos a não manter-se empregados onde estão atualmente.

5. Considerações Finais

O objetivo do presente trabalho era identificar o índice de Síndrome de Burnout apresentado pelos acadêmicos formandos dos cursos de Administração e Ciências Contábeis, o ensino superior dos Campos Gerais, o qual foi atingido uma vez que constatou-se que tão logo a Síndrome irá instalar-se nos respondentes.

Fato esse corroborado Viapiana (2018) quando afirma que na sociedade atual, os transtornos mentais são prevalentes. O autor ainda enfatiza que devido ao caráter subjetivo do sofrimento psíquico há dificuldades em estabelecer o nexos causal. Para tanto se faz necessária a aplicação prática de processos que dificultem o desenvolvimento desse tipo de sofrimento.

Sugere-se como trabalho futuro o aprofundamento do presente estudo, levantando as áreas das empresas onde os formandos respondentes trabalham, para diagnosticar e traçar um plano de custo-benefício em empregar-se e manter-se empregado nessas áreas devido ao elevado estresse proporcionado.

Referências

- BRITO, L. C.; et al. Abordagem biopsicossocial e Síndrome de Burnout: em busca da associação dos Constructos. **Rev. Adm. UFSM**. v. 9, n.3, p. 408-424, 2016.
- BERND, D. C.; BEUREN, I. M. A Síndrome de Burnout está associada ao trabalho dos auditores internos? **Gestão & Regionalidade**. v.33, n.99, p.146-169, 2017.
- COELHO, J. A. P. de M.; et al. Estresse como preditor da Síndrome de Burnout em bancários. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**. v.18, n.1, p.306-315, 2018.
- LOPES, C. F. V. **O efeito das práticas de gestão de Recursos Humanos na Síndrome de Burnout dos docentes de uma escola profissional**. 2017. 66f. Dissertação (Mestrado em Administração Escolar) – Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa, 2017.
- PELEIAS, I. R.; et al. A síndrome de Burnout em estudantes de ciências contábeis de IES Privadas: pesquisa na cidade de São Paulo. **REPeC**. v. 11, n.1, p. 30-51, 2017.
- PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. de. **Metodologia do trabalho científico [recurso eletrônico]: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

MONTEIRO, L. **OMS classifica a síndrome de burnout como doença. Maio, 2019.** Disponível em <https://super.abril.com.br/saude/oms-classifica-a-sindrome-de-burnout-como-doenca/> Acesso em 01 out. 2019.

SILVA, K. A.; FARIA, B. E. M. Qualidade de vida no trabalho: a contribuição do psicólogo organizacional. **Rev. Psicol Saúde e Debate.** v.4, n.2, p.115-129, 2018.

VIAPIANA, V. N.; et al. Adoecimento psíquico na sociedade contemporânea: notas conceituais da teoria da determinação social do processo saúde-doença. **Saúde Debate.** v.42, n.especial 4, p.175-186, dez.2018.