

CENTRO UNIVERSITÁRIO BARÃO DE MAUÁ

GUSTAVO TONANI DIAS

LUDMILA BRAZ DAMICO

RANDHAL JULIANO VALÉRIO MECCHI

**SÍNDROME DE BURNOUT: PERCEPÇÃO DE ALUNOS DE
PSICOLOGIA ATRAVÉS DE PESQUISA NOS ESTADOS DE SÃO
PAULO, MINAS GERAIS E RIO DE JANEIRO**

Ribeirão Preto
2022

**GUSTAVO TONANI DIAS
LUDMILA BRAZ DAMICO
RANDHAL JULIANO VALÉRIO MECCHIA**

**SÍNDROME DE *BURNOUT*: PERCEPÇÃO DE ALUNOS DE
PSICOLOGIA ATRAVÉS DE PESQUISA NOS ESTADOS DE SÃO
PAULO, MINAS GERAIS E RIO DE JANEIRO**

Trabalho de Conclusão de Curso da Graduação apresentado
ao Centro Universitário Barão de Mauá, para obtenção do
título de Bacharel em Psicologia.

Orientadora: Profa. Esp. Sonia Regina Campos

Ribeirão Preto
2022

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

S623

Síndrome de Burnout: percepção de alunos de psicologia através de pesquisa nos estados de São Paulo, Minas Gerais e Rio de Janeiro/ Gustavo Tonani Dias; Ludmila Braz Damico; Randhal Juliano Valério Mecchia - Ribeirão Preto, 2022.

123p.il

Trabalho de conclusão do curso de Psicologia do Centro Universitário Barão de Mauá

Orientador: Esp. Sônia Regina Campos

1. Síndrome de Burnout 2. Organização 3. Saúde física e mental I. Dias, Gustavo Tonani II. Damico, Ludmila Braz III. Mecchia, Randhal Juliano Valério IV. Campos, Sônia Regina V. Título

CDU 159.9

Bibliotecária Responsável: Iandra M. H. Fernandes CRB8 9878

GUSTAVO TONANI DIAS

LUDMILA BRAZ DAMICO

RANDHAL JULIANO VALÉRIO MECCHIA

**SÍNDROME DE BURNOUT: PERCEPÇÃO DE ALUNOS DE PSICOLOGIA
ATRAVÉS DE PESQUISA NOS ESTADOS DE SÃO PAULO, MINAS GERAIS E RIO
DE JANEIRO**

Trabalho de conclusão de curso de Psicologia
do Centro Universitário Barão de Mauá para
obtenção do título de bacharel.

Data de aprovação: __/__/__

BANCA

EXAMINADORA

Esp. Sonia Regina Campos
Centro Universitário Barão de Mauá – Ribeirão Preto

Esp. Ana Paula Silva Manfrim
Consultoria Vida, Energia, Atitude, Alegria e Trabalho – Ribeirão Preto

Dra. Flávia Andressa Farnocchi Marucci
Centro Universitário Barão de Mauá – Ribeirão Preto

Ribeirão Preto

2022

À minha família.

Aos meus amigos de projeto, Ludmila e Randhal.

À orientadora, Sonia Regina Campos.

Gustavo Tonani Dias

À minha família.

Aos meus amigos de projeto, Gustavo e Randhal.

À orientadora, Sonia Regina Campos.

Ludmila Braz Damico

À minha família.

Aos meus amigos de projeto, Gustavo e Ludmila

À orientadora, Sonia Regina Campos.

Randhal Juliano Valério Mecchia

AGRADECIMENTO GUSTAVO TONANI DIAS

Gostaria de agradecer e dedicar essa dissertação às seguintes pessoas que fizeram parte do meu processo de formação:

Primeiramente, agradeço à minha mãe, Rose, que sempre trabalhou muito e cumpriu dois papéis sociais, sendo mãe e pai. Além disso, esteve presente e deu todo o apoio necessário para o meu processo de formação.

Ao meu irmão, Guilherme, que desde o começo da graduação apoiou as minhas escolhas e me ajudou nos momentos de dificuldade.

Aos meus avós, que também estiveram presentes e me ajudaram durante a minha jornada acadêmica.

Ao meu namorado, Felipe, que esteve comigo durante o período da graduação.

Aos meus companheiros e amigos, Ludmila e Randhal, que estiveram comigo desde o começo da graduação e também fazem parte desse projeto. Obrigado por toda experiência que me proporcionaram e por todo aprendizado.

Por fim, agradeço a professora e orientadora Sônia, que participou de vários momentos durante a graduação, o que foi muito importante para mim. Além disso, sempre esteve disponível para tirar dúvidas, ajudar e acolher.

AGRADECIMENTOS LUDMILA BRAZ DAMICO

Gostaria de começar agradecendo a Deus em primeiro lugar, em seguida gostaria de agradecer a minha mãe Tatiana, que durante toda a minha vida foi minha base e meu sustento, sempre me criou com muito amor e carinho, neste processo de formação ela me deu todo o seu apoio e carinho. Agradeço ao meu pai Luís, mesmo não podendo estar presente em todos os momentos sei que sempre torceu por mim.

Agradeço ao meu companheiro de vida Danilo, por desde o começo sempre se orgulhar da minha escolha profissional e por me apoiar em tantos momentos, estar presente nas minhas alegrias e sendo uma companhia leve durante essa jornada.

Agradeço às minhas tias, que sempre estiveram presente nesta jornada me incentivando a buscar todos os meus sonhos e objetivos, sempre acreditaram em mim e me deram forças ao longo dessa trajetória.

Agradeço aos meus companheiros, Gustavo e Randhal, que ao longo desses 5 anos se tornaram amigos especiais, fizeram desse período uma fase de aprendizagens e muito companheirismo. Obrigada por estarem sempre ao meu lado para todas as situações.

Agradeço a professora Sônia, nossa querida orientadora, alguém que esteve presente em diferentes momentos dessa jornada, sempre muito especial e acolhedora com seus alunos, nos dando muito apoio quando precisamos. Obrigada por esse último ano com a nossa pesquisa e por ter tornado esse momento mais leve.

AGRADECIMENTO RANDHAL JULIANO VALÉRIO MECCHIA

Começo agradecendo aos meus pais, José Reinaldo e Viviane por todo durante toda a minha vida, antes da escolha do curso de graduação e até o final deste curso. Agradeço por terem acreditado em mim e por sempre buscarem o melhor para mim, então essa conclusão de curso e essa graduação com certeza também são deles.

Aos meus avós Rosana e Edmilson e Anésia e João por todas as palavras de confiança e pela felicidade de conseguirem ver o neto chegar a uma faculdade, e também por todos os momentos juntos.

À minha namorada Julia por sempre estar comigo em todos os momentos da minha vida, sempre me dando apoio, sempre fazendo eu perceber que vai ficar tudo bem e sempre me dando todo o suporte necessário para tudo, e também por todo companheirismo e amor que a nossa relação possui, você me motiva e me inspira a cada dia. Obrigado por ser essa pessoa incrível que me ajuda e que é uma parte muito especial e importante da minha vida.

Agradeço especialmente ao meu amigo e minha amiga e também pesquisadores deste trabalho, Gustavo e Ludmila, por toda a amizade e companheirismo que a gente teve nesses cinco anos de graduação, por tudo que a gente passou junto, por todos os trabalhos, todas as conversas, todos os conselhos e todas as risadas. Obrigado por tornarem os cinco anos de faculdades bem divertidos, a amizade de vocês é para a vida toda.

À professora e nossa orientadora Sônia por nos ter escolhido e ter tornado esse último ano de tantas incertezas e ansiedade em um ano muito tranquilo e leve, com suas supervisões, seus conselhos, seus direcionamentos e todo seu conhecimento.

RESUMO

O presente estudo teve como objetivo entender como se dá o desenvolvimento da síndrome de *Burnout* nos trabalhadores dos estados de São Paulo, Minas Gerais e Rio de Janeiro, além de identificar quais as possíveis causas que podem causar prejuízos à saúde física e mental do trabalhador, além de entender a carga sintomatológica que a síndrome de *Burnout* carrega. Esses sintomas podem afetar tanto a saúde do trabalhador como também afetar os resultados que a empresa espera. O *Burnout* é resultado de esgotamento profissional, o que pode acarretar em uma grande perda de interesse pelo trabalho, isto dentro de qualquer contexto que se esteja inserido, independente da profissão. O estudo foi embasado por meio de um questionário que foi disponibilizado na plataforma *Google Forms*, com o objetivo de identificar as principais causas do *Burnout* nas organizações dos estados pesquisados, seus sintomas e o grau de prejuízo na vida dos trabalhadores pesquisados. Foi realizada uma análise por estado, onde refletiu as causas e sintomas mais predominantes.

Palavras-chave: Síndrome de Burnout. Organização. Saúde física e mental.

ABSTRACT

The present study aimed to understand how the development of Burnout syndrome occurs in workers in the states of São Paulo, Minas Gerais and Rio de Janeiro, in addition to identifying the possible causes that can cause damage to the physical and

mental health of the worker, in addition to understanding the symptom burden that the Burnout syndrome carries. These symptoms can affect both the health of the worker and also affect the results that the company expects. Burnout is the result of professional exhaustion, which can lead to a great loss of interest in work, this within any context that is inserted, regardless of profession. The study was based on a questionnaire that was made available on the Google Forms platform, with the aim of identifying the main causes of Burnout in organizations in the states surveyed, its symptoms and the degree of impairment in the lives of the workers surveyed. An analysis was performed by state, which reflected the most predominant causes and symptoms.

Keywords: Burnout Syndrome. Organization. Physical and mental health.

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 - Contribuições das teorias da administração para a estrutura organizacional	19
QUADRO 2 – Sintomas da Síndrome de Burnout	28
QUADRO 3 - Profissões	43

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 - Nível de incidência da dimensão exaustão emocional	27
GRÁFICO 2 - Gênero	39
GRÁFICO 3 - Idade	39
GRÁFICO 4 - Renda	40
GRÁFICO 5 - Estado em que trabalha	40
GRÁFICO 6 - Estado civil	41
GRÁFICO 7 - Escolaridade	42
GRÁFICO 8 - Dificuldades para dormir	43
GRÁFICO 9 – Dormir	44
GRÁFICO 10 - Exaustão/cansaço durante a jornada de trabalho	45
GRÁFICO 11 - Exaustão no trabalho	45
GRÁFICO 12 - Cansaço no início da semana	46
GRÁFICO 13 - Dores no corpo	47
GRÁFICO 14 - Dores na coluna ou nos ombros	47
GRÁFICO 15 - Uso de medicamentos	48
GRÁFICO 16 - Ausência no trabalho devido a problemas físicos ou emocionais	49
GRÁFICO 17 - Dores físicas e rotina de trabalho	49
GRÁFICO 18 - Consulta devido a dores físicas	50
GRÁFICO 19 - Sintomas físicos	51
GRÁFICO 20 - Sintomas psíquicos	51
GRÁFICO 21 - Sintomas comportamentais	52
GRÁFICO 22 - Manifestações vivenciadas no local de trabalho	53
GRÁFICO 23 - Satisfação no trabalho	53
GRÁFICO 24 - Ser desafiado positivamente no trabalho	54
GRÁFICO 25 - Ser desafiado negativamente no trabalho	55
GRÁFICO 26 - Frequência de sobrecarga em relação às atividades	55
GRÁFICO 27 - Frequência de adequação do ambiente de trabalho	56
GRÁFICO 28 - Concentração necessária	57
GRÁFICO 29 - Felicidade na empresa	57
GRÁFICO 30 - Motivo de felicidade dentro da empresa	58
GRÁFICO 31 - Motivo de infelicidade dentro da empresa	59
GRÁFICO 32 - Constrangimento no trabalho	60
GRÁFICO 33 - Segurança no trabalho	60

GRÁFICO 34- Preocupação da empresa em relação ao bem-estar físico e emocional dos funcionários	61
GRÁFICO 35 - Reconhecimento profissional	62
GRÁFICO 36- Dificuldades nos relacionamentos com os companheiros (as) de trabalho	62
GRÁFICO 37 - Conflitos graves	63
GRÁFICO 38 - Conflitos que afetam emocionalmente	64
GRÁFICO 39- Trabalho em excesso	65
GRÁFICO 40- Abertura para conversas com superior	65
GRÁFICO 41- Relacionamento com colegas de trabalho	66
GRÁFICO 42- Receber <i>feedback</i>	67
GRÁFICO 43 - Queixas de companheiros de trabalho	67
GRÁFICO 44- Democracia no local de trabalho	68
GRÁFICO 45 - Característica do superior imediato	68
GRÁFICO 46- Recursos para realizar funções	69
GRÁFICO 47- Desempenho de atividade que está no registo de trabalho	70
GRÁFICO 48- Rotina de trabalho	71

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 - Os fatores desencadeadores e os facilitadores para a Síndrome de *Burnout* . 31

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	14
2	ORGANIZAÇÃO	16
2.1	Estruturas organizacionais	18
2.1.1	Formatações básicas da estrutura organizacional	21
2.2	Empresas saudáveis	23
2.3	Empresas patológicas	25
3	SÍNDROME DE <i>BURNOUT</i>	26
3.1	Sintomatologia	28
3.2	Causas da Síndrome de <i>Burnout</i>	32
4	JUSTIFICATIVA	34
5	OBJETIVOS	35
5.1	Específicos	35
6	MÉTODO	36
7	CRONOGRAMA	37
8	ORÇAMENTO	38
	APÊNDICE A: TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO DO PARTICIPANTE	39
	APÊNDICE B- TERMO DE COMPROMISSO DO PESQUISADOR RESPONSÁVEL	42
9	RESULTADOS E DISCUSSÃO	43
10	ANÁLISE	75
11	CONSIDERAÇÕES GERAIS	84
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	88
	APÊNDICE C – Dados sociodemográficos dos participantes e perguntas gerais sobre o tema: SÍNDROME DE BURNOUT: PERCEPÇÃO DE ALUNOS DE PSICOLOGIA ATRAVÉS DE PESQUISA NOS ESTADOS DE SÃO PAULO, MINAS GERAIS E RIO DE JANEIRO	92

1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tem como objetivo compreender a síndrome de *Burnout* dentro das organizações, nos estados de Minas Gerais, Rio de Janeiro e São Paulo, a fim de entender a carga sintomatológica e quais são as causas do aparecimento da Síndrome de *Burnout* dentro das organizações referentes aos estados pesquisados, compreender o papel das organizações no processo de adoecimento e identificar os riscos eminentes no ambiente de trabalho que pode vir diante os empregados nas organizações.

O trabalho é compreendido como uma atividade humana, que faz com que o ser humano seja incluído socialmente e o trabalho faz parte de grande parte da sua vida, tendo uma importância em todos os contextos desta. Para Silva (2001, p. 218) “o trabalho é uma atividade específica do homem que funciona como fonte de construção, satisfação, riqueza, bens materiais e serviços úteis à sociedade humana”.

O trabalho se faz como o resultado de um esforço, que depende da alocação de energia física e mental, para que o ser humano produza bens e serviços, além de satisfazer necessidades individuais junto com o bem-estar, aumentando assim sua qualidade de vida, contribuindo cada vez mais para o desenvolvimento e para a manutenção de uma sociedade funcional, visto que nos tempos atuais, o mundo gira através da capitalização de recursos (ARAÚJO *et al*, 2003).

Entende-se que as organizações buscam resultados rentáveis para se manter em pleno funcionamento, isso faz com que o ritmo da empresa possa ser muito acelerado, levando os colaboradores a enfrentarem situações de estresse mediante a pressão por resultados e metas a serem batidas, podendo levar o funcionário a desenvolver doenças que podem causar alteração em seu funcionamento psíquico, causando uma série de complicações na vida do funcionário, em vários âmbitos de sua vida (SANTOS; ALMEIDA, 2018 *apud* MUROFUSE *et al*, 2005).

Mediante isso,

os riscos oriundos de mudanças tecnológicas, sociais e de organização (consequências da globalização) afetam gravemente a saúde dos trabalhadores, ainda que alguns dos riscos tradicionais tenham diminuído devido a maior segurança, a melhor regulamentação e a maiores recursos técnicos empregados (FERNANDES; MARZIALE, 2014, p. 540).

Toda essa cultura de imediatismo de resultados e extrema pressão, pode levar o profissional a exaustão e ao estresse emocional, gerando assim absenteísmo, alto nível de

faltas, insatisfação do funcionário em relação a organização, e um nível muito alto de desgaste físico e emocional no trabalhador.

É possível analisar várias situações que ocorrem no ambiente de trabalho que podem aumentar o risco que podem levar ao adoecimento físico e mental dos funcionários. Estão entre os principais fatores a estrutura organizacional que a empresa apresenta, a cobrança por resultados e metas, o ambiente de trabalho, as relações interpessoais dentro das empresas, o tipo de comunicação e de feedback que a organização adota, além de faltas de condições para o trabalho, questões relacionadas a remuneração e motivação, alinhadas às características individuais do trabalhador. (ALMEIDA; MERLO; 2008)

Em relação a isso,

Entende-se desta forma que o bem-estar físico e mental de trabalhadores pode ser afetado, ficando estes suscetíveis ao aparecimento de estresse ocupacional e *Burnout*, o que tem gerado grandes preocupações nos ambientes de trabalho em virtude das consequências. (SOUSA; LASS; MOTTA, 2014, p. 7).

A Síndrome de *Burnout*, que é definida como o adoecimento do trabalhador por meio de práticas vivenciadas dentro de uma organização. Segundo Freudenberger (1974), *apud* Guedes *et al.* (2015 p. 2) “o *Burnout* é uma consequência do estresse ocupacional duradouro, que está relacionado a um conjunto composto por comportamento de isolamento, esgotamento e desilusão do profissional referente ao seu trabalho”. O *Burnout* afeta várias áreas da vida do indivíduo, que tem prejuízos em sua vida profissional, pessoal, social e até mesmo em sua saúde.

Ao estudar sobre a Síndrome de *Burnout*, entende-se que sua sintomatologia está dividida em 4 grupos, sendo eles, sintomas físicos, psíquicos, comportamentais e defensivos, cada um representando prejuízos em uma categoria específica na vida do trabalhador. (LYRA, 2015 *apud* BENEVIDES-PEREIRA, 2002)

Pode-se considerar, que essa síndrome, colabora para diversos prejuízos na vida do trabalhador, seja na sua qualidade de vida, na sua saúde ou nos seus relacionamentos sociais, além disso, o *Burnout* também acarreta problemas para a organização, seja com a elevada rotatividade, taxas altíssimas de absenteísmo, pedidos de dispensa da empresa, e alto nível de atestados médicos mediante a problemas decorrentes da Síndrome de *Burnout*.

2 ORGANIZAÇÃO

“Organização é um arranjo sistemático de duas ou mais pessoas que cumprem papéis formais e compartilham um propósito comum.” ROBBINS (2005, p. 31).

“Ato ou efeito de organizar. Modo pelo qual um ser vivo é organizado; conformação, estrutura. Modo pelo qual se organiza um sistema”. DICIONÁRIO AURÉLIO (2010, p. 1518).

“Uma organização é definida como duas ou mais pessoas com desejo e disposição de cooperar para o alcance de um objetivo comum”. SILVA (2005, p. 40).

Conforme Chiavenato (2009), considerando o fato de que o ser humano é um ser sociável e interativo e que necessita das relações sociais e da convivência em grupo. Devido a isso, a organização se constitui através de agrupamentos de pessoas que interagem entre si, como forma de alcançar ou um objetivo ou meta, que não é possível ser alcançado de forma isolada.

A conceituação do termo organização, perpassa por vários estudos e muitas discussões a respeito do tema, Drucker (1997), estuda a organização por meio do conhecimento, pois é através do conhecimento que a organização deve ser especializada e estruturadas, além de tarefas a fim de tornar todo conhecimento dentro da empresa como produtivo, ou seja, quantos mais conhecimento produtivo a empresa possui, mais especializada e eficaz a organização será.

A organização vai além de um simples agrupamento de pessoas, sendo importante a utilização de vários recursos necessários para o seu funcionamento, como: materiais, financeiros, instrumentos e objetivos a serem alcançados, de acordo com Meireles (2003, p. 46) “a organização é um artefato que pode ser abordado como um conjunto articulado de pessoas, métodos e recursos materiais, projetado para um dado fim e balizado por um conjunto de imperativos determinantes (crenças, valores, culturas etc.)”.

Atualmente, podemos associar uma organização a uma instituição, especificamente, uma organização empresarial. Com isso, tem-se a base de que é preciso organizar, para que uma organização funcione da melhor maneira possível, sendo assim, dentro desse contexto, tem-se uma organização material e uma outra social. Dentro das instituições trabalha-se pensando em um conjunto olhando ao todo, buscando ajudar os dois lados (material e social), segundo Nascimento (2009) “é importante alcançar todos os objetivos, mas também utilizar de todos os recursos que ela nos dispõe”.

Weber, conforme citado por Nascimento (2009, p. 3):

Frise importância das regras de ação para disciplinar a ação coletiva organizada. Tais regras categorizam temas de ação, situações e as respostas adequadas, definindo quem pode deliberar sobre quais assuntos; como as ações devem ser implementadas, quais restrições devem ser respeitadas etc. Um resultado importante da abstração weberiana é realçar como se pode abstrair pessoas concretas das organizações, que passam assim a ser caracterizadas por um conjunto de relações sociais abstratas, portanto, formais, entre funcionários desempenhando papéis.

Segundo Schultz (2016), a organização tem um papel muito importante na vida humana, pois se está constantemente moldando o ser humano através das relações, dos aprendizados e vivências, tudo isso interfere diretamente no nosso modo de viver e de se portar perante tudo na nossa vida. Isso se dá pelo fato de estar inserido em uma organização, faz com que o indivíduo funcione da forma como aquela instituição pré-determina, ou seja, o ser humano é “moldado” para que possa desempenhar um papel dentro da organização. Atualmente, as organizações apresentam um papel fundamental na sociedade, pois ela influencia na transformação desta e, consequentemente, contribui com o processo de uma ordem social mundial.

Ao pensar-se na organização como um agrupamento de pessoas em prol de um objetivo, é possível inferir sobre o conceito de coletividade, que se mostra muito presente no ambiente da organização, pois é preciso que um indivíduo trabalhe em conjunto com outro, evidenciando assim uma necessidade do trabalho e da criação de uma hierarquia dentro da organização. (NASCIMENTO, 2008).

Gullick (1937, p.3) traz que o trabalho se divide:

Porque os homens diferem em natureza, capacidade e habilidade, e aumentam muito sua destreza pela especialização; porque o mesmo homem não pode estar em dois lugares ao mesmo tempo; porque o mesmo homem não pode fazer duas coisas ao mesmo tempo; porque a variedade de conhecimentos e habilidades é tão grande que um homem não consegue em toda sua vida saber mais do que uma pequena fração disso tudo.

Mediante todo o conceito explicitado da divisão do trabalho e da criação de cargos de hierarquia, fica explicitado que os participantes se tornam dependentes da organização, pois dependem de toda a ação coletiva de seus iguais na organização, pois ela depende de resultados coletivos, caso contrário, todos os participantes da organização sofrem a consequência, o que faz com que a ação coletiva e a coordenação coletiva sejam respeitadas pelo empregado. (NASCIMENTO, 2008).

Porém, para a organização alcançar esses resultados coletivos e atingir seus objetivos organizacionais, ela também deve levar em consideração os objetivos individuais, sobre isso, Chiavenato (2014, p.7) traz que:

Se a organização busca alcançar os seus objetivos da melhor maneira possível, precisa saber canalizar os esforços das pessoas para que também atinjam os seus objetivos individuais e que ambas as partes saiam ganhando. Modernamente, a solução do tipo ganhar- -ganhar no jogo de interesses envolvidos é a preferida. Trata-se de uma solução que requer entendimento, negociação, participação e sinergia de esforços. Cada parte precisa ajudar a outra.

Além disso, pode-se conceituar uma organização como um sistema coletivo que tem como objetivo a produção de bens e serviços e que é organizada mediante uma hierarquia de cargos, que tem como ideia relações de poder e divisão de trabalho, ao qual, indivíduos são pautados pelo conceito de coletividade para atingir um único objetivo, porém suprimindo também seus objetivos pessoais, tais como um salário, estabilidade, satisfação, entre outros. (NASCIMENTO, 2008).

Portanto, pode-se levar em consideração o fato de que uma organização é constituída pela interação entre pessoas, estruturas e recursos financeiros. De acordo com Schein (1982), por meio da organização e dos objetivos comuns propostos pela mesma, é possível que as pessoas alcancem objetivos individuais e específicos.

2.1 Estruturas organizacionais

As estruturas organizacionais são necessárias para que sejam desenvolvidos e implantados os planos organizacionais nas organizações (OLIVEIRA, 2013).

A partir dos objetivos e das estratégias empresariais de cada organização, será possível delinear a estrutura organizacional. Esta é uma ferramenta importante para alcançar as situações que a empresa almeja (OLIVEIRA, 2013).

De acordo com Mintzberg (2003, p.12):

Toda atividade humana organizada traz consigo duas exigências fundamentais: a divisão do trabalho em várias tarefas a serem executadas e, ao mesmo tempo, a coordenação dessas tarefas para a realização da atividade. Nesse sentido, o autor define a estrutura de uma organização como a “soma total das maneiras pelas quais o trabalho é dividido em tarefas distintas e, depois, como a coordenação é realizada entre essas tarefas

Quadro 1 – Contribuições das teorias da administração para a estrutura organizacional (continuação)

Teorias da Administração	Período básico	Contribuições para a estrutura organizacional
1. Administração científica 1.1. Frederic Winslow Taylor	1903	Redesenhou o processo dos trabalhos e mudou as atitudes dos trabalhadores, melhorando a produtividade.
1.2. Henry Ford	Início do século XX	Estudou a especialização dos trabalhadores
1.3. Henri Fayol	Década de 1910	- Estabeleceu as atividades do processo administrativo (planejamento, organização, comando, coordenação e controle). - Definiu o papel do dirigente - Consolidou a divisão do trabalho entre as das empresas - Estabeleceu os primórdios da autoridade e da responsabilidade - Consolidou as unidades de comando e de direção - Estruturam a cadeia de comando - Incentivou o espírito de equipe
2. Burocracia 2.1. Max Weber	Década de 1920	Estabeleceu que as empresas que têm as normas – ou leis ou políticas – são as mais produtivas
3. Relações Humanas 3.1. Elton Mayo	Década de 1930	- Estabeleceu que a qualidade da supervisão e dos relacionamentos com empregados melhora a produtividade. - A média administração deve otimizar a ligação entre alta e baixa administração - Os trabalhos em equipes são importantes
4. Pensamento sistêmico 4.1. Ludwig von Bertalanffy	Final da década de 1930	- Consolidou a análise de toda a empresa e de cada uma de suas partes de forma interligada - Deve ter sido a mais forte contribuição para toda a moderna análise da departamentalização das empresas

Quadro 1 – Contribuições das teorias da administração para a estrutura organizacional (conclusão)

Teorias da Administração	Período básico	Contribuição para a estrutura organizacional
5. Administração por objetivos 5.1. Peter Drucker	1955	• Consolidou a administração voltada para resultados e com avaliação de desempenho das pessoas.
6. Aprendizagem organizacional 6.1. Peter Senge	Meados da década de 1970	• As empresas devem aprender a lidar com a mudança contínua, a qual é básica para a evolução da estrutura organizacional
7. Administração virtual	Década de 1990	• Contribuiu diretamente para a estruturação em rede das empresas
8. Administração do conhecimento	Início do século XXI (consolidação)	• Corresponde ao principal aspecto da evolução das estruturas organizacionais.

Fonte: Oliveira, 2004

De acordo com Chiavenato (2010), as organizações podem se dividir em três tipos de estruturas organizacionais, onde cada uma apresenta a sua forma de trabalho. São classificadas como: Organização Linear, Organização Linear Staff e a Organização Funcional. Essa variação de estrutura organizacional permite que cada empresa possa adotar o método de trabalho de acordo com a sua demanda.

A primeira estrutura organizacional, é a Organização Linear que representa um modo simples, no qual cada superior é autoritário em relação aos seus subordinados. Aqui ocorre a cadeia escalar, definida como uma autoridade linear, linhas de comunicação formais e decisões centralizadas, o que se mostra muito recorrentes em empresas pequenas, o que é uma vantagem, pois se tem apenas uma liderança, o que facilita a comunicação na hora dos comandos, além de ser também mais econômico. Porém em contrapartida, são pontos de desvantagens a liderança única, pois pode-se ter uma demora na comunicação, sobrecargas de direção e pode não favorecer o trabalho em equipe (RENNER; IGNACIO; LUCHT, 2016).

A segunda é a Organização Linear Staff é regida pela liberdade de opinião, nela não existe um modelo estruturado, já que busca servir de apoio. Ela é um equilíbrio entre a Organização Linear e a Organização Funcional, com o intuito de reunir as vantagens de

ambas e diminuir as suas desvantagens. Sua vantagem é a forma como são mantidas uma atividade conjunta e a coordenação de órgãos da linha. Já as desvantagens é a forma de coordenação interna, já que pode haver conflitos na aceitação das funções exercidas, a Staff limita os cargos na hora de exercer alguma atividade (RENNER; IGNACIO; LUCHT, 2016).

E por último, Organização Funcional, ela é pouco utilizada dentro das empresas, pelo fato de ser especializada nas funções a serem cumpridas. Porém no ponto de vista das vantagens, é possível ter um melhor aproveitamento das funções, visto que o nível de especialização é bem alto, já que ela permite um foco maior em apenas uma área, além de permitir uma boa supervisão técnica e desenvolve uma boa comunicação, rápida e sem intermediações, direta e sem distorções. Já as desvantagens é tendência a concorrência, o que gera tensões dentro do ambiente de trabalho, pode ocorrer a perda de autoridade, quando deixa de ser linear para ser funcional (RENNER; IGNACIO; LUCHT, 2016).

Com base nas definições e conceitos apresentados pelos autores acima, entendemos que a estrutura de uma organização é formada com foco nos princípios das instituições. Afinal, cada uma delas desenvolve uma formatação própria em princípios e ideais que se destacam por suas particularidades. Com isso, podemos concluir que não existe um modo certo ou errado no momento de definir uma organização, apenas um modo como ela melhor se adapta na sua estrutura, gerando assim, alto rendimento de seus produtos, tendo como mola mestra o processo de gestão desta organização.

2.1.1 Formatações básicas da estrutura organizacional

Afirma-se que a estrutura organizacional é meramente o que a empresa representa, pois é ela que reflete o que a organização determina, a respeito disso, Oliveira (2004, p.82) relata que

A estrutura organizacional é um instrumento essencial para o desenvolvimento e para a implementação do plano organizacional nas empresas, ela está delineada de acordo com os objetivos e estratégias estabelecidas, ou seja, a estrutura é uma ferramenta básica para alcançar as situações almejadas.”

A estrutura organizacional se faz uma peça muito importante para uma organização, pois é nela que são definidas algumas nuances muito importantes para o funcionamento da empresa, como o seu processo decisório, sua comunicação, sua especialização e sua participação, tudo isso para garantir um bom andamento organizacional e um melhor funcionamento da empresa. (COSTA; SOUZA; FELL, 2012).

Dentro das organizações, é possível identificar tipos de relações formais e informais, essa primeira sendo definida por meio de planejamento e de aspectos organizacionais que já

são definidos, é representada pelo organograma da sua empresa, enfatizando posições, autorizações e responsabilidades, a fim de alcançar os objetivos institucionais por meio do planejamento (OLIVEIRA, 2004).

Já a organização informal se dá por meio da interação social que os membros da organização estabelecem a fim de atender aos seus objetivos, causando dentro da empresa um agrupamento social entre alguns membros que é liderada pela concessão do grupo, possuindo uma liderança mais instável (CURTO JUNIOR, 2011).

Para a estruturação de uma empresa, alguns tipos de organização são amplamente utilizados por várias empresas, a respeito da organização linear, conhecida como a organização vertical, a respeito dessa temática, Costa, Souza e Fell (2012, p. 61), mostram que:

Essa estrutura ressalta bem a questão da autoridade e da liderança como acontece no ambiente militar, com um controle inflexível e totalmente limitado pela autoridade, o que dificulta a participação dos funcionários que não têm competências especializadas. Tudo é rotineiro e previamente estabelecido pela cúpula gerencial.

Pode-se dizer que esse tipo de organização é pautado em uma maior centralização do processo decisório da empresa, além de hierarquias e organogramas bem definidos, no qual a empresa possui todo um fluxo vertical para a tomada de decisões, respeitando sempre a hierarquia e o desenho do cargo realizado previamente (OLIVEIRA, 2004).

Outro tipo muito comum de estruturação dentro da empresa, é a estrutura funcional, na qual se dá um foco maior na especialização, com ênfase nos departamentos da empresa. É uma organização que leva em consideração que cada setor deve resolver as suas dificuldades e planejar a rotina diária da organização (CURY, 2005).

É importante salientar que existem várias formas da empresa se organizar estruturalmente, cabe a ela analisar seu ambiente organizacional, definir qual o método que será usado na elaboração e planejamento da implantação dessas estruturas, e também perfazer por sua capacidade de adequação e envoltura com as exigências deste (CURY, 2005).

As organizações podem se estruturar de várias formas diferentes, podendo pensar-se no modo estrutural a qual sua empresa mais se encaixa, analisando todas as suas particularidades, por esse motivo, a estrutura organizacional facilita a identificação de crescimento que a empresa pode ter, se adaptando a realidade organizacional do mercado (COSTA; SOUZA; FELL, 2012).

Como Cury (2015) já fala neste presente subtema, que existem várias formas de estruturar uma organização e planejar o desenvolvimento da mesma, com isso, fica explícito para nós que dentro das organizações o que vai prevalecer no momento de decidir a melhor

maneira de estruturá-la será seus princípios básicos, identificamos as demandas e buscamos compreender o que é o foco da empresa, para assim, trabalhar dentro da organização melhorias com base nos conceitos apresentados, lembrando sempre de reestruturá-la, sempre que necessário afinal, com o desenvolvimento das organizações, ela pode nos demandar constantes mudanças.

2.2 Empresas saudáveis

As organizações são saudáveis quando agem de forma integral, ou seja, quando estão realizando o seu potencial de forma ética e confiáveis e objetivos de forma totalitária. Além disso, os padrões de relações externas e internos e integração com outras empresas possibilitam que a organização seja saudável (BERNDT; COIMBRA, 1995).

Para uma empresa se tornar saudável, é necessário que ela opere de uma forma mais humanizada, dando ênfase para o seu colaborador e para o ambiente de trabalho organizacional, tendo como base uma relação entre funcionário e organização harmônica, envolvendo uma melhor qualidade de vida dentro da empresa, segundo Vergara e Branco (2001, p. 21), uma organização saudável

Realiza ações que, no âmbito interno, promovem a melhoria na qualidade de vida e de trabalho, visam à construção de relações mais democráticas e justas, mitigam as desigualdades e diferenças de raça, sexo ou credo, além de contribuírem para o desenvolvimento das pessoas sob os aspectos físico, emocional, intelectual e espiritual. Ao focalizar o ambiente, essas ações buscam a eliminação de desequilíbrios ecológicos, a superação de injustiças sociais, o apoio a atividades comunitárias, enfim, o que se convencionou chamar de exercício da cidadania corporativa.

De acordo com Barrios e Paravic (2006), uma organização saudável se refere a um ambiente organizacional favorável que traga benefícios ao bem-estar e a qualidade de vida dos profissionais nela presente, não buscando apenas resolver questões de ambiente físico, mas também olhar para a saúde emocional de seus colaboradores.

Diante disso, as organizações que trabalham de uma forma mais humanizada, faz com que o funcionário possa:

Trilhar um caminho positivo para a produtividade e a sustentabilidade da organização e do trabalhador por meio de um enfoque salutogênico, no qual saúde e segurança se tornam valores estratégicos autênticos para toda a comunidade organizacional. Este caminho aponta para práticas saudáveis que geralmente constituem organizações saudáveis e que buscam se alinhar ao conceito de trabalho decente e da dignidade humana (GUIMARÃES *et al.*, 2018, p. 511).

Sendo assim, ao tratar-se do conceito de organização saudável, deve-se levar em consideração tanto a saúde física, quanto a saúde mental do trabalhador, por meio de ações que buscam entender o contexto organizacional e melhorar o ambiente empresarial, além de

questões de bem-estar e de qualidade de vida dentro das organizações. (WILLERDING; ALVES; LAPOLLI, 2020).

Segundo Csikszentmihalyi (2004, p. 32) “O princípio base de uma organização saudável é o equilíbrio e alinhamento entre qualidade de vida, bem-estar e felicidade, produtividade, qualidade e rentabilidade organizacional”.

Portanto, levando em consideração a saúde dos trabalhadores, uma organização saudável se constitui a partir de esforços e mudanças necessárias para a melhoria da saúde dos colaboradores, como melhorias na organização, ambiente social e as tarefas que são realizadas, proporcionando a conciliação do trabalho e da vida social (SALANOVA, 2008).

Em contrapartida, problemas e fenômenos negativos são prejudiciais para as organizações, tornando-as não saudáveis. Devido às condições de trabalho precárias, alguns riscos psicossociais podem ser encontrados, como: assédio moral, síndrome de *Burnout*, estresse profissional e violência no trabalho. Além de gerar problemas na estrutura organizacional causado pelo absenteísmo, presenteísmo, aumento nas taxas de acidentes, depressão e ansiedade (COWIE *et al.*, 2002; HANSEN *et al.*, 2006; SALIN, 2008).

Compreendemos, com base nos estudos feitos, que empresas saudáveis implicam em muitos contextos, primeiro é importante buscar promover um ambiente saudável, isso inclui, cuidados com higiene deste lugar, melhorias em infraestrutura e equipamentos de trabalho de qualidade, situações ambientais de risco, podem trazer tanto prejuízos na saúde mental quanto física dos colaboradores. Outro ponto de extrema importância é a maneira como esse ambiente organizacional se desenvolve e se relaciona com os demais, afinal, os colaboradores são quem formam e desenvolvem as organizações diante aos recursos oferecidos, cuidar desses colaboradores e promover um ambiente saudável, onde possam contribuir e se necessário solicitar melhorias, faz com que eles se sintam bem. Porque se analisarmos, dentro de um contexto básico de formação de uma empresa, onde os empregados passam em média 8 horas por dia, trabalhando, aquela organização passa a ser uma segunda casa, lugar onde eles se relacionam, estão expostos, se não for um ambiente que ofereça condições emocionais saudáveis, certamente com o tempo, os colaboradores poderão se encontrar em situações de saúde mental e físicas, prejudicadas.

2.3 Empresas patológicas

As empresas surgiram lá na Idade Média, ainda como algo não estruturado, mas sim como forma de ampliar o comércio, já que os artesãos passaram a realizar “contratações” para que pudessem atender as demandas. Desde então, o conceito de empresa veio evoluindo,

saindo da forma conceito e ganhando forma real, sendo construída através das demandas, tanto como na estrutura, na tecnologia, no crescimento de produção, no aumento de empregados etc. com isso, passa a surgir o Direito do Trabalho, com o intuito de estabelecer regras a serem cumpridas, visto que a demanda do capital e produção sobe, porém, o cuidado com aquele que presta o serviço se mantém neutro, sem grandes revoluções. Ainda na mesma tratativa, quando acontece a Revolução Industrial, é onde mais se encontravam episódios de extrema precariedade dentro dessas empresas e remunerações tão baixas. (SANTOS, 2005).

Sendo assim, o modelo de empresa patológica vem existindo desde essa época, com os poucos recursos oferecidos dentro das empresas e as condições de remuneração extremamente precárias, os empregadores estavam cada vez mais expostos a situações de riscos e vulnerabilidades sociais e emocionais. Com isso, Takahashi (2015) pontua sobre a capitalização ser o maior causador das patologias dentro das empresas, visto que as empresas trabalham com uma ideia de produzir muito com menos recursos, ou seja, as condições para realizar os trabalhos eram limitadas e ainda sim, por conta de toda a pressão imposta, os funcionários mantinham o ritmo de produção ou até mesmo subiam esses números gradativamente.

A autora ainda pontua, sobre essa intensificação de trabalho e os prejuízos comprovados que pessoas têm apresentado, devido a essa pressão e condições dentro das empresas. São conhecidos como transtornos mentais causados pelo trabalho, que são fadiga, transtorno de pânico e episódios depressivos.

Portanto, podemos identificar através dos autores estudados para este contexto que o que acaba tornando as empresas patológicas, é a forma com a qual é conduzido o direcionamento tanto para um olhar produtivo quanto para as condições na qual se inserem os trabalhadores. Essa patologia está diretamente ligada à forma como as pessoas que compõem essa empresa estão, seja em condições emocionais ou físicas, e isso implica na situação de como a empresa irá caminhar, de modo que, ela precisa entender que quando parte da empresa não vai bem ou adoece (funcionários com diferentes queixas físicas e mentais) a outra parte (lucratividade e produção) tendem a ser afetadas. É importante buscar um equilíbrio entre todos os interesses, para que a empresa e os funcionários, juntos, se desenvolvam e evoluam.

3 SÍNDROME DE *BURNOUT*

A síndrome de *Burnout* é um assunto que vem ganhando muito destaque ao longo dos anos, desde que Freudenbergler descreveu em 1974 essa síndrome como exaustão, desilusão e isolamento em trabalhadores da saúde mental. Os estudos começaram a ser discutidos entre psiquiatras e enfermeiros apontando que o *Burnout* afetava diretamente em seus trabalhos, desde então denominou como um risco alto para quem trabalha com cuidados humanos e serviços sociais. (TRIGO; TENG; HALLAK, 2007).

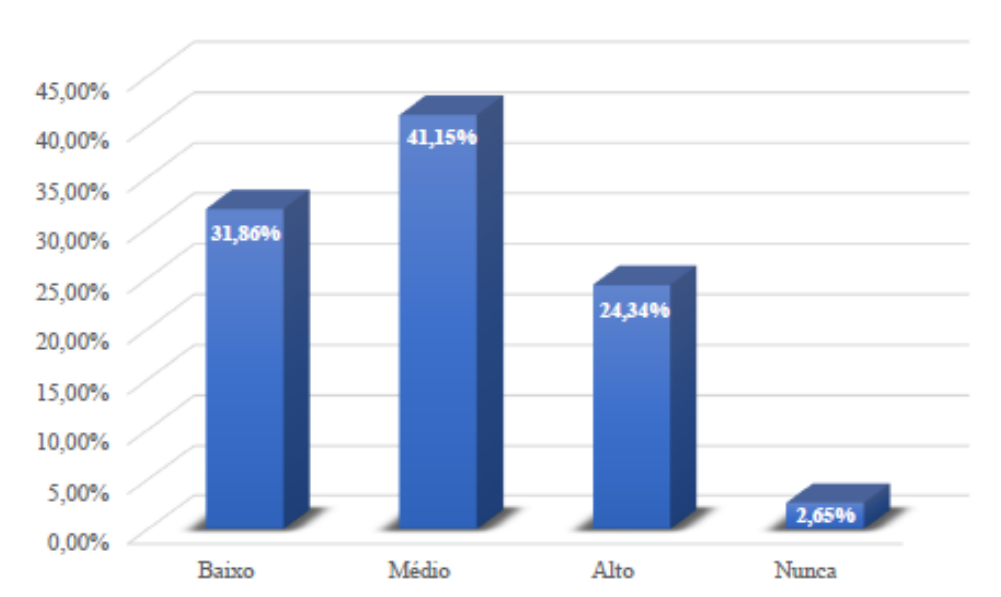
Burnout está associado a essa perda de interesse pelo trabalho, ela afeta diretamente na realização das atividades de trabalhos, também no contexto pessoal do indivíduo e socioculturais. Ou seja, a carga emocional pode vir a ser maior, visto que não é possível separar esses sentimentos e emoções a todo momento. (LOUREIRO; PEREIRA; OLIVEIRA; PESSOA, 2008).

Segundo Carlotto e Câmara (2008) o surgimento do interesse em se aprofundar em *Burnout* foi em meados nos anos 70, devido a uma série de fatores que englobam sistemas relacionados à economia, ao contexto histórico-social. A princípio trabalhadores dos Estados Unidos começaram a buscar trabalhos mais rentáveis, passando então a ir para um mercado mais burocratizado e isolado, que gerou expectativas em relação ao trabalho, expectativas que vieram a se tornar frustrações.

...outros fatores também contribuíram para o aumento do *Burnout*. Um deles foi a tendência individualista da sociedade moderna, que ocasionou o incremento da pressão nas profissões de prestação de serviços. A pressão também ocorreu devido à percepção, não raras vezes equivocada, dos usuários dos serviços, que acreditavam que os profissionais de ajuda eram altamente treinados e competentes, possuíam um alto nível de autonomia e satisfação no trabalho, e que trabalhavam movidos pelo sentimento de compaixão. (CARLOTTO; CÂMARA, 2008, p. 152-153)

Outros sentimentos também fazem parte dos sintomas apresentados como: desesperança, solidão, irritabilidade, impaciência, falta de empatia, fraqueza, propensão a desenvolver doenças, náuseas, tensão muscular, entre tantos outros sintomas. Um estudo de amostra de 267.995 pessoas mostrou que as pessoas avaliam a sua saúde emocional e bem-estar físico a sua satisfação perante o seu trabalho. (TRIGO; TENG; HALLAK, 2007).

Gráfico 1 - Nível de incidência da dimensão exaustão emocional.



Fonte.: CIMAROSTI, 2017, p. 50

Acredita-se que *Burnout* tem cada vez mais atingido trabalhadores, isso se dá, pois, os ambientes de trabalho estão cada vez mais hostis, exigentes tanto nos quesitos econômicos quanto psicológicos, o que desencadeia em um alto exaustão emocional, psíquica e espiritual. Um fator que pode ser responsável por grande parte disso, é a forma como as organizações focam na hora de desenvolver seu papel, elas buscam monetizar tudo como forma de recompensas ao invés, de buscarem construir uma organização mais forte e saudável (LOUREIRO; PEREIRA; OLIVEIRA; PESSOA, 2008).

Carlotto e Câmara (2008, p. 153) dizem que:

O interesse por *Burnout* cresceu devido a três fatores. O primeiro deles foram as modificações introduzidas no conceito de saúde e o destaque dado à melhoria da qualidade de vida pela OMS – Organização Mundial da Saúde. O segundo foi o aumento da demanda e das exigências da população com relação aos serviços sociais, educativos e de saúde. E por último, a conscientização de pesquisadores, órgãos públicos e serviços clínicos com relação ao fenômeno, entendendo a necessidade de aprofundar os estudos e a prevenção da sua sintomatologia, pois a mesma se apresentava mais complexa e nociva do que se projetava nos estudos iniciais.

O grande interesse por estudar sobre a Síndrome de *Burnout* vem em grande crescente por diversos países, já que a mesma tem gerado custos para as organizações, que são a rotatividade de trabalhadores, falta de cumprimento das tarefas pré-definidas, problemas na produtividade e a qualidade dos serviços prestados. O que acarreta nos surgimentos de problemas psicológicos e físicos, que podem então fazer com que o funcionário se torne incapaz de realizar o seu trabalho.

Após as leituras realizadas para esse fim, percebeu-se que o *Burnout* é uma síndrome que vem assolando cada vez mais a rotina dos trabalhadores, causando vários prejuízos para ele. Entende-se que as empresas ainda não entenderam como lidar com essa síndrome e o que elas podem fazer para a prevenção do desenvolvimento desse quadro em seus funcionários. Nas últimas décadas, é possível identificar que as organizações estão voltando-se para o estudo e para o planejamento de ações de estratégias para a prevenção dela.

3.1 Sintomatologia

De acordo com (BENEVIDES-PEREIRA, 2002, p. 38 *apud* LYRA, 2015), os sintomas da Síndrome de *Burnout* podem ser classificados como: Físicos, Psíquicos, Comportamentais e Defensivos.

Quadro 2 – Sintomas da Síndrome de *Burnout* (continuação)

Sintomas Físicos	Psíquicos	Comportamentais	Defensivos
Fadiga constante e progressiva: na literatura, um dos sintomas mais citados é a falta de energia, mesmo depois de uma noite de sono.	Falta de atenção, de concentração: a pessoa tem dificuldade de concentrar-se no que está fazendo, podendo demonstrar desinteresse ou atenção seletiva.	Negligência ou escrúpulo excessivo: refere-se a descuidos nas atividades devido à falta de atenção, o que pode causar ou ser vítimas de acidentes	Absenteísmo: faltas recorrentes, podendo ser justificadas ou não e servindo como uma forma de minimizar os sintomas presentes.
Dores musculares e osteomusculares: as dores mais frequentes são na nuca e nos ombros, sendo referido também dores na coluna.	Alterações de memória: evocativa ou de fixação, encontrando dificuldades na realização de atividades, devido a lapsos de memória	Irritabilidade: baixa tolerância com as outras pessoas, podendo se irritar facilmente	Ímpetos de abandonar o trabalho: refere-se a intenção de mudar de atividade ou sair do trabalho, podendo vir a se concretizar.

Quadro 2 – Sintomas da Síndrome de *Burnout* (continuação)

Sintomas físicos	Psíquicos	Comportamentais	Defensivos
Distúrbios de sono: mesmo com o cansaço, a pessoa tem dificuldades para dormir, podendo acordar durante a noite ou ter pesadelos.	Lentificação do pensamento: processos mentais e respostas do organismo se tornam mais lentos	Aumento da agressividade: comportamentos hostis, podendo ser ocasionados por pequenos acontecimentos.	Perda do interesse pelo trabalho (ou lazer): como toda demanda do funcionário começa a ser custosa, ele pode se esquivar ou evitar de realizar as atividades.
Dores musculares e osteomusculares: as dores mais frequentes são na nuca e nos ombros, sendo referido também dores na coluna.	Alterações de memória: evocativa ou de fixação, encontrando dificuldades na realização de atividades, devido a lapsos de memória	Incapacidade para relaxar: refere-se a dificuldade para descansar, mesmo estando de férias e estando sempre alerta.	Sentimento de onipotência: devido a sensação de frustração ou incapacidade, algumas pessoas podem reagir de forma autossuficiente.
Cefaleias, enxaquecas: geralmente as dores de cabeça são tensionais, podendo ser dores persistentes.	Sentimento de alienação: sentimento de distanciamento do ambiente e das pessoas	Irritabilidade: baixa tolerância com as outras pessoas, podendo se irritar facilmente	Ímpetos de abandonar o trabalho: refere-se a intenção de mudar de atividade ou sair do trabalho, podendo vir a se concretizar.
Imunodeficiência: diminuição da imunidade, podendo acarretar gripes, alergias, queda de cabelos.	Dificuldade de auto aceitação/ baixa autoestima	Dificuldade na aceitação de mudança: problemas em aceitar mudanças.	Refere-se a atitudes de ironia e cinismo com os colegas ou com outras pessoas ao redor.
Distúrbios do sistema respiratório: dificuldades para respirar, bronquite, asma e suspiros profundos.	Sentimento de impotência: sente-se incapaz em relação a situação atual, não vendo solução	Suicídio: alta incidência de casos de suicídio entre profissionais da saúde se comparado com a população geral.	Utiliza-se da ironia/cinismo como “válvula de escape” dos seus sentimentos de insatisfação e hostilidade.

Quadro 2 – Sintomas da Síndrome de *Burnout* (conclusão)

Sintomas físicos	Psíquicos	Comportamentais	Defensivos
Transtornos cardiovasculares: refere-se a hipertensão arterial, insuficiência cardiorrespiratória, palpitações, além de infartos e embolias.	Sentimento de solidão: sente-se solitária e não compreendida pelos demais.	Perda de iniciativa: devido à falta de energia, geralmente os indivíduos dão preferência a situações rotineiras, que não demandam gasto de energia física ou mental.	Tendência ao isolamento: devido a sensação de fracasso ou pela não aceitação da situação que a pessoa se encontra, ela tende a se afastar dos colegas, como forma de diminuir esses sentimentos.
Disfunções sexuais: refere-se a diminuição do desejo sexual, dores durante as relações, anorgasmia e ejaculação precoce	Labilidade emocional: mudanças recorrentes no humor, na maioria das vezes, não são motivos significantes	Aumento do consumo de substâncias: uso de bebidas alcoólicas ou com cafeína, além de fumo, tranquilizantes, ou substâncias ilícitas.	
Perturbações gastrointestinais: refere-se à queimação no estômago, podendo evoluir para gastrite ou úlcera.	Desconfiança, paranóia: a pessoa sente que não pode confiar em ninguém e que está sendo “usada” pelos demais.	Comportamento de alto risco: atividades de alto risco, como forma de minimizar os sentimentos de insuficiência	
	Impaciência: não consegue suportar atrasos, além de sentir que o tempo é sempre menor do que o esperado		

Fonte: BENEVIDES-PEREIRA, 2002, p. 38 apud LYRA, 2015. Adaptado

Após a análise dos sintomas da Síndrome de *Burnout*, é possível identificar que ela afeta várias áreas de funcionamento do trabalhador, perpassando por sintomas físicos, sintomas psíquicos, sintomas comportamentais e até mesmo sintomas defensivos. O indivíduo

que desenvolve essa síndrome pode ter não só prejuízos no trabalho, como também em sua vida pessoal, podendo influenciar e potencializar possíveis desenvolvimentos de sintomas psicopatológicos no indivíduo.

3.2 Causas da Síndrome de *Burnout*

Ao analisar-se as causas da síndrome de *Burnout*, entende-se que ela tem uma origem multifatorial, a respeito disso segundo Benevides-Pereira (2002), o *Burnout* trata-se de um encontro de características individuais de cada ser humano em conjunto com o ambiente de trabalho a qual aquele indivíduo faz parte, levando em conta também a atividade ao qual ele realiza.

As causas para o aparecimento da síndrome de *Burnout* são variadas, e implicam em questões como uma pressão excessiva para a produção no trabalho, altas exigências em relação às atividades laborais, uma carga elevada de trabalho e altas expectativas profissionais (ALMEIDA; MERLO, 2008).

No contexto organizacional, fatores como o excesso de trabalho, rotatividade dentro da empresa e no comando gerencial da empresa, cobranças excessivas e exigência de rapidez, são alguns dos fatores que são considerados prejudiciais à saúde mental e física do trabalhador, o desgastando cada vez mais (HERNANDEZ, 1996).

Figura 1 - Os fatores desencadeadores e os facilitadores para a Síndrome de *Burnout*

Desencadeadores	Facilitadores
Ambiente físico de trabalho e conteúdos do posto:	Variáveis demográficas
a. nível de ruído, vibrações e iluminação	a. Pontuações masculinas mais elevadas em despersonalização
b. conforto físico percebido	b. Variações inconsistentes por gênero
c. turnos	c. Incidência maior entre jovens
d. riscos e perigos percebidos	d. Menor incidência entre casados
e. sobrecarga percebida	e. Maior incidência em pessoas sem filhos
f. previsibilidade percebida das tarefas ou de seu controle	Variáveis de personalidade
Relacionados ao desempenho dos papéis, às relações interpessoais e desenvolvimento da carreira.	a. Mais propensão entre os empáticos, sensíveis, humanos e idealistas
Relacionados à adoção de novas tecnologias e aspectos da estrutura organizacional, incluindo as questões referentes ao acesso ao processo decisório.	b. <i>Locus</i> de controle externo
	c. Sentimentos de auto-eficácia
	d. Centralidade do trabalho
	Tipos de estratégias de afrontamento utilizadas
	Apoio social

Fonte: BORGES *et al.*, 2002, p. 194

Segundo Bontempo (1999) causas pessoais da síndrome de *Burnout*, percebe-se que estão presentes características como uma sobrecarga de produção imposta pela própria pessoa, idealismo, alto padrão de exigência interna e alguns traços específicos da personalidade

também podem ser fatores de risco para o desenvolvimento da síndrome, tais como o perfeccionismo.

De acordo com Benevides-Pereira (2002), os fatores pessoais não são autossuficientes para o desenvolvimento da síndrome de *Burnout*, mas funcionam como fatores desencadeadores ou inibidores de agentes estressores para a síndrome, dentre esses fatores, observa-se fatores como a idade, sexo, nível educacional dos indivíduos, estado civil, filhos e familiares e questões de personalidade do indivíduo.

A Organização Mundial de Saúde (1997), trouxe quatro dimensões que influenciam a manifestação da síndrome de *Burnout* no trabalhador:

- Dimensão organizacional: Engloba os fatores deficitários da empresa, como: normas rígidas, excesso de cobrança, comunicação ineficiente, falta de reconhecimento e de feedback e mudanças constantes nos procedimentos.
- Dimensão individual: É envolta por meio da personalidade do indivíduo, e do modo ao qual ele funciona e lida com as coisas no ambiente de trabalho.
- Dimensão laboral: É marcada pela sobrecarga de trabalho, altas expectativas profissionais e sentimento de injustiça sentidas pelos trabalhadores.
- Dimensão dos valores sociais: são marcados pelas questões sociais relacionadas aos indivíduos, tais como os relacionamentos sociais, suas amizades, e a quantidade obtida de suporte familiar.

Mediante todos os estudos realizados acerca da síndrome de *Burnout*, tem-se obtido resultados que apontam para o *Burnout* como um conjunto de fatores que convergem para o aparecimento da síndrome. Diante da perspectiva psicossocial, o *Burnout* é compreendido através da interação entre fatores relacionados ao contexto organizacional desfavorável e patológico, além de fatores próprios do indivíduo e o tipo de enfrentamento que esse indivíduo realiza mediante as especificidades do trabalho (BENEVIDES-PEREIRA, 2002).

Após a leitura dos materiais apresentados acima, foi possível perceber que a Síndrome de *Burnout* cresce cada vez mais nas organizações e está cada vez mais presente dentro das organizações, as quais se percebem uma etiologia variada para o desenvolvimento da síndrome, tais como as características hostis do ambiente de trabalho e as características individuais e contextuais do indivíduo. Ficou evidente após os estudos e discussões, que a

síndrome possui várias causas e também possui vários sintomas, que podem acarretar prejuízos na vida profissional e pessoal do indivíduo. Portanto, é necessário que o *Burnout* seja visto por parte das organizações de fato como um problema que afeta vários espectros da vida do trabalhador, e a organização deve buscar por meio de vários diagnósticos, uma forma de lidar com o ambiente hostil e propício ao desenvolvimento da síndrome.

4 JUSTIFICATIVA

A pesquisa foi baseada no interesse em aprofundar o conhecimento sobre a Síndrome de *Burnout* e seus impactos nas organizações, que é uma patologia ainda pouco conhecida, mas que tem sido recorrente dentro do ambiente de trabalho.

Por meio desta, buscamos compreender mais sobre a causalidade e a sintomatologia. Em muitos casos, os sintomas podem estar associados a outras doenças, o que acaba dificultando a identificação da Síndrome de *Burnout*, possibilitando às pessoas a tratarem os sintomas como um cansaço excessivo, devido a grandes cargas horárias de trabalhos ou até um acúmulo de funções dentro das organizações.

Com base nos estudos, ansiamos compreender o papel das empresas de pequeno, médio e grande porte localizado nos estados de Minas Gerais, Rio de Janeiro e São Paulo, nesse processo de adoecimento biopsicossocial, pois, devido às transformações que o mercado de trabalho vem sofrendo nos últimos anos, considerando que a alta no desenvolvimento e globalização, faz com que as organizações exigem mais de seus colaboradores, em muitos casos, o bem-estar físico e emocional dos colaboradores acaba sendo colocados em segunda opção.

5 OBJETIVOS

Identificar a causalidade, sintomatologia e a influência da Síndrome de *Burnout* das organizações no processo de adoecimento de seus empregados/funcionários, em organizações de pequeno, médio e grande porte, nos estados de Minas Gerais, Rio de Janeiro e São Paulo.

5.1 Específicos

- Compreender o papel das organizações no processo de adoecimento na Síndrome de *Burnout*;
- Identificar os sintomas mais comuns da Síndrome de *Burnout*.
- Identificar os riscos eminentes no ambiente de trabalho que pode acometer os empregados/funcionários com Síndrome de *Burnout*
- Identificar os sintomas mais recorrentes da Síndrome de *Burnout* nas organizações

6 MÉTODO

A pesquisa será realizada através de um levantamento e avaliação dos dados coletados quanto as principais causas do adoecimento físico e mental dos colaboradores no ambiente de trabalho, a partir de um questionário via *on-line* na plataforma *Google* Formulários, que será encaminhado de forma aleatória através das redes sociais como *WhatsApp*, *e-mail*, *Facebook*, *Instagram* para o público que trabalha atualmente ou que já esteve em uma organização.

Esta pesquisa será submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa, que envolverá pessoas que tiveram alguma experiência profissional em uma ou mais organizações, que serão analisados e estudados, sendo utilizado um banco de dados de livre acesso ao público, mantendo o sigilo sobre a identificação dos participantes.

As variáveis para o estudo terão a parte sociodemográfica (escolaridade, faixa-etária, gênero, estado civil, área de atuação), tipo de organização, riscos, a causalidade e a sintomatologia da Síndrome de *Burnout* e a influência das organizações no processo de adoecimento de seus empregados. As frequências absolutas de cada variável serão calculadas e dispostas para tabulação em gráficos individuais abaixo de cada pergunta. Esses números serão utilizados para o cálculo dos coeficientes de incidência, tendo como numerador final as principais causas.

A presente pesquisa foi elaborada também por meio de um levantamento bibliográfico, com embasamento teórico disponível na literatura e em artigos que irão apoiar a análise dos dados, para que seja possível aprofundar os conhecimentos quanto ao tema central do estudo.

O embasamento teórico promove conhecimento sobre o comportamento humano, sendo que, por se tratar de uma pesquisa com pessoas em seus contextos de vida, pode envolver a origem do conhecimento, de valores e do próprio ser em suas atividades. Com isso, lida com comportamentos imprevisíveis dentro de culturas organizacionais diferentes, com situações históricas e sociais discrepantes. O estudo e a análise se darão na área da psicologia que envolve pessoas, estudo este, que apresenta um nível de complexidade inevitável, devido às questões que a pesquisa precisará considerar (SOMEKH; LEWIN, 2015).

7 CRONOGRAMA

[illegible]

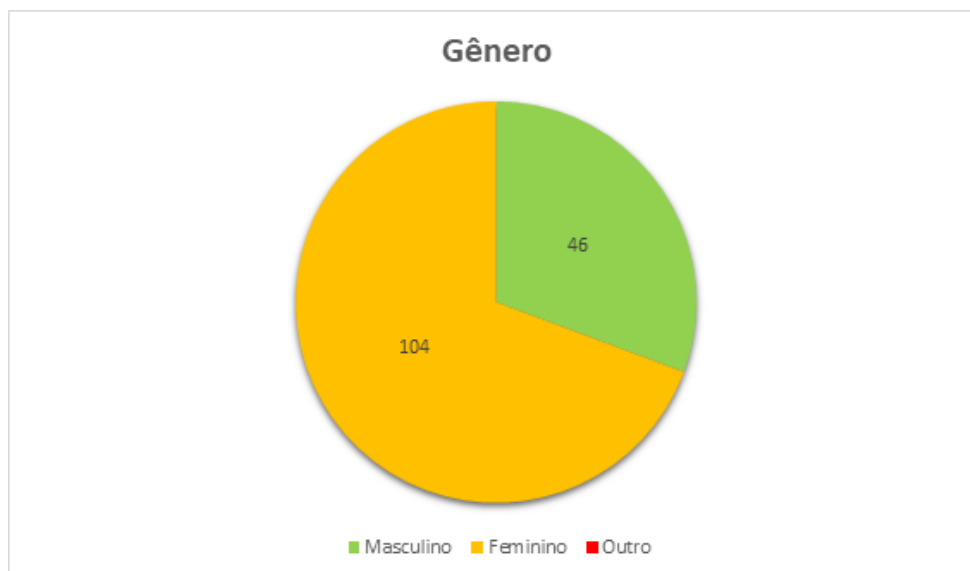
8 ORÇAMENTO

Abaixo segue os custos com a pesquisa, ressaltando que este financiamento será de caráter próprio.

Item	Detalhadamente	Valor (R\$)
Impressão do TCC para a Banca	Três cópias	90,00
Gravação de CD e etiquetamento com tarja especial de TCC para a Barão de Mauá	Uma cópia	10,00
Total	-	100,00

9 RESULTADOS E DISCUSSÕES

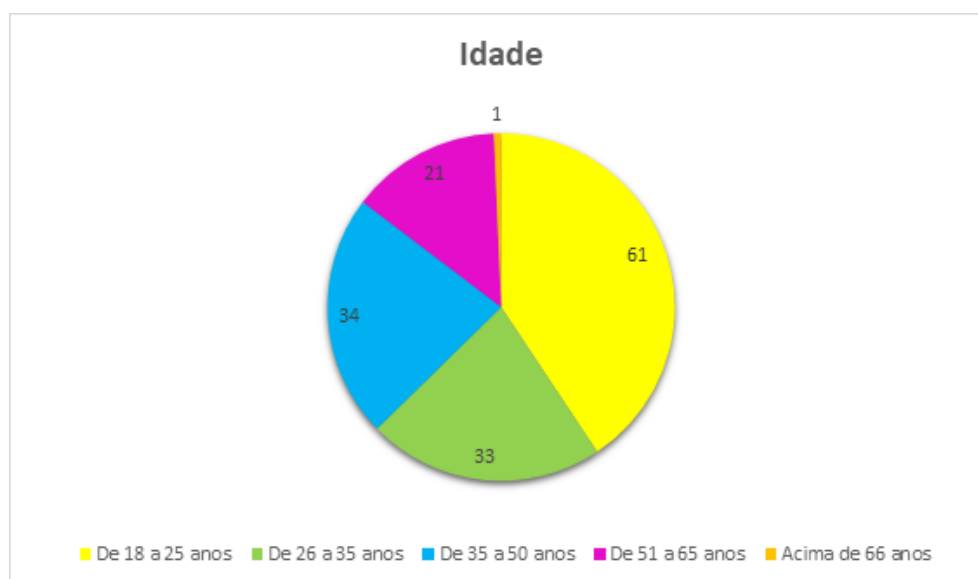
Gráfico 2 - Gênero



Fonte: Dados da pesquisa

O Gráfico 2 representa o gênero dos respondentes, no qual 104 (69,3%) participantes são do sexo Feminino e 46 (30,6%) participantes são do sexo Masculino.

Gráfico 3 - Idade

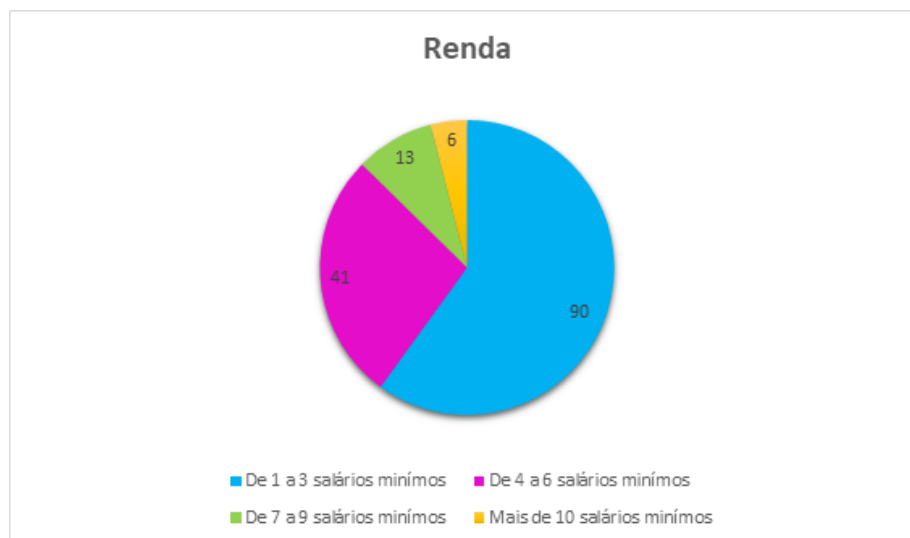


Fonte: Dados da pesquisa

O Gráfico 3 representa a idade dos respondentes, no qual a faixa etária de “18 a 25 anos” foi predominante, com 61 (40,6%) participantes. De “26 a 35 anos” com 33 (22%)

respondentes; de “35 a 50 anos” com 34 (22,6%) respondentes; de “51 a 65 anos” com 21 (14%) participantes e, somente 1 (0,6%) respondente “acima de 66 anos”.

Gráfico 4 –Renda



Fonte: Dados da pesquisa

O Gráfico 4 é referente à renda de cada participante, sendo a maioria destes “de 1 a 3 salários mínimos” com 90 (60%) respostas. “De 4 a 6 salários mínimos” com 41 (27,3%) respostas; 13 (8,6%) participantes responderam “de 7 a 9 salários mínimos” e 6 (4%) participantes responderam “mais de 10 salários mínimos”.

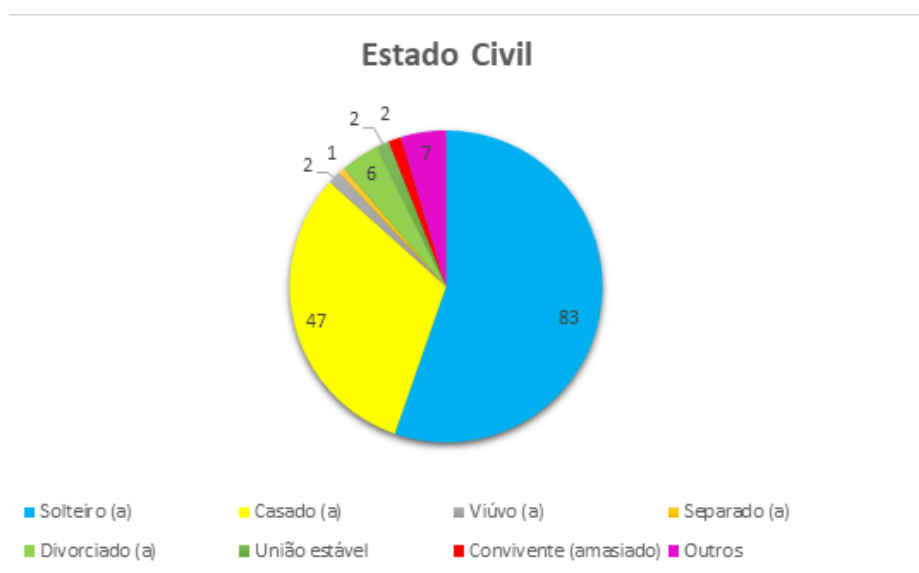
Gráfico 5 - Estado em que trabalha



Fonte: Dados da pesquisa

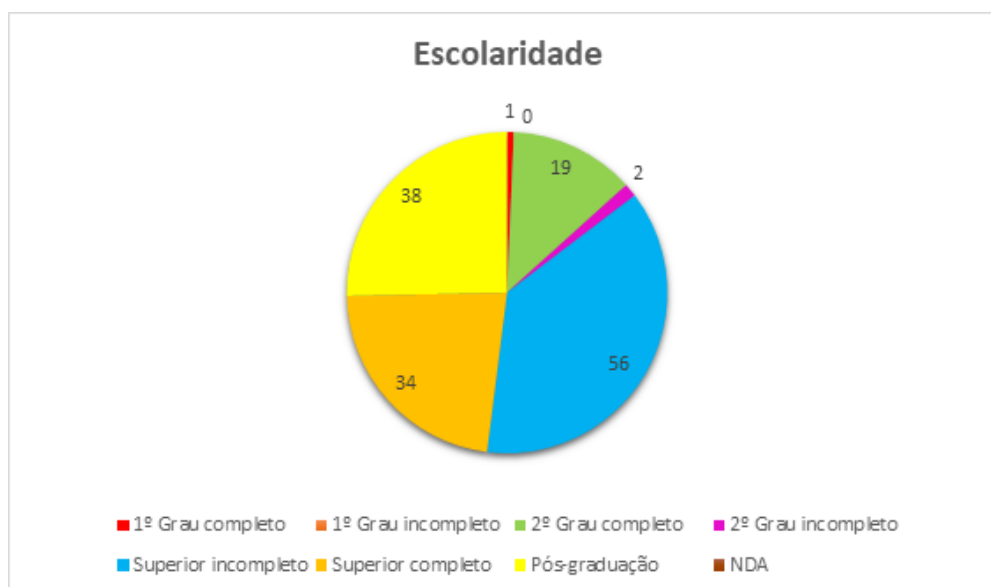
O Gráfico 5 representa o Estado em que os respondentes trabalham, sendo 50 (33,3%) participantes de São Paulo, 50 (33,3%) participantes de Minas Gerais e 50 (33,3%) participantes do Rio de Janeiro.

Gráfico 6 - Estado Civil



Fonte: Dados da pesquisa

O Gráfico 6 representa o Estado civil dos participantes nos três estados, sendo predominantemente “Solteiro” com 83 respostas (55,3%); “Casado” com 47 (31,3%) respostas; 6 (4%) participantes responderam “Divorciado”; 2 (1,3%) responderam “União estável”; 1 (0,6%) participante respondeu “Separado”; 2 (1,3%) pessoas responderam “Viúvo” e 7 (4,6%) participantes responderam “Outros”.

Gráfico 7 - Escolaridade

Fonte: Dados da pesquisa

O Gráfico 7 representa o grau de Escolaridade dos participantes dos três estados, sendo o maior número com 56 (37,3%) respostas de “Superior incompleto”; 38 (25,3%) respostas para “Pós-graduação”; 34 (22,6%) respostas para “Superior completo”; 19 (12,6%) respostas para “2º Grau completo”; 2 (1,3%) respostas para “2º grau incompleto” e 1 (0,6%) resposta para “1º grau completo”.

Quadro 3 - Profissões (continua)

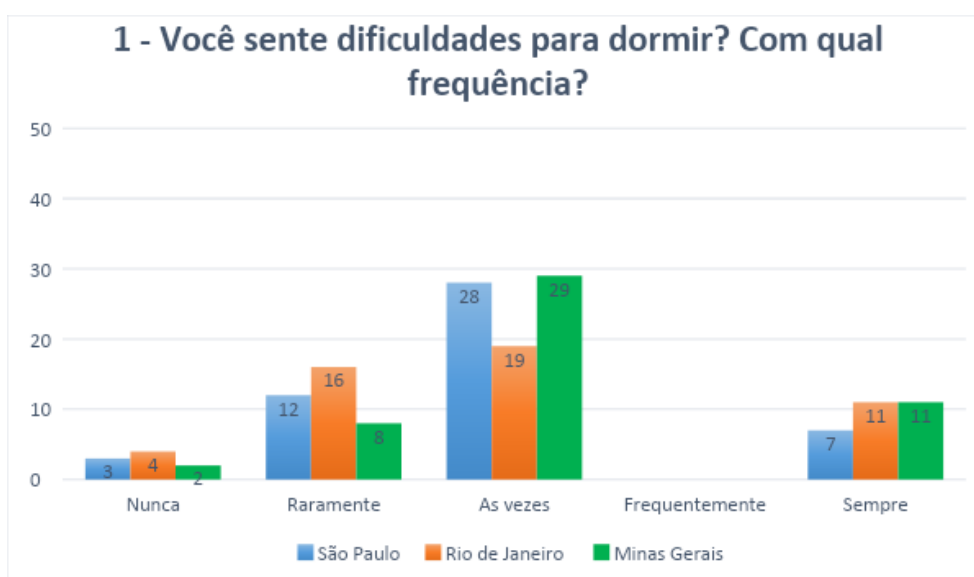
Áreas de trabalho	Quantidade de respostas
Área da saúde	10 respostas (6,6%)
Área da educação	15 respostas (10%)
Área de produção	28 respostas (18,6%)

Quadro 3 - Profissões (conclusão)

Área administrativa	66 respostas (44%)
Autônomo	8 respostas (5,3%)
Estagiário	20 respostas (13,3%)
Não respondeu	3 respostas (2%)

Fonte: Dados da pesquisa.

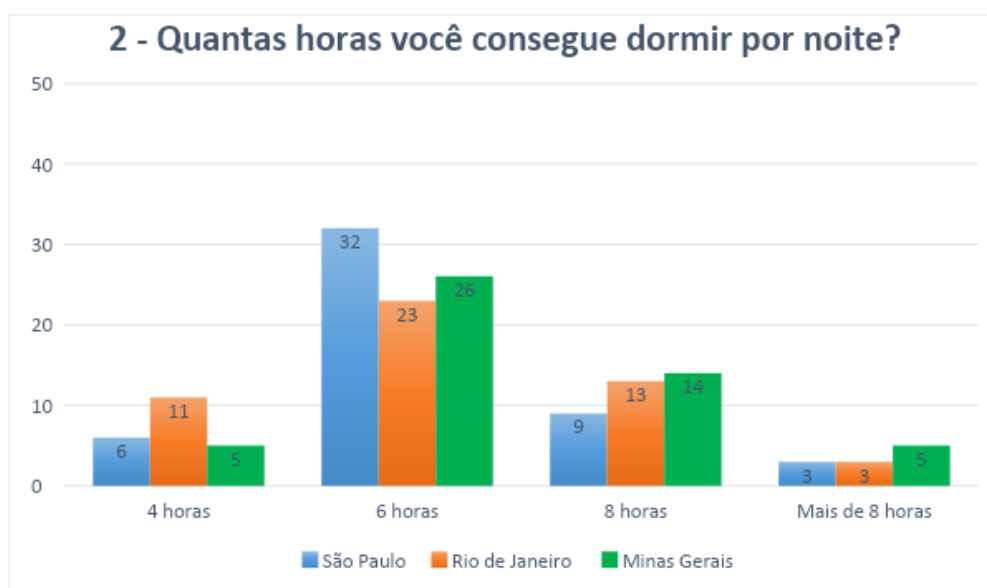
A Tabela 3 apresenta as profissões dos respondentes da pesquisa. Na área da saúde temos 6,6% de respondentes, na área da educação temos 10% dos respondentes, na área de produção temos 18,6% dos respondentes, na área administrativa temos 44% dos respondentes, como autônomos temos 5,3% dos respondentes, como estagiários temos 13,3% e não respondentes sobre a atuação temos 2%.

Gráfico 8 - Dificuldades para dormir

Fonte: Dados da pesquisa.

O Gráfico 8 mostra a frequência de dificuldades para dormir, é possível observar a predominância em "Às vezes" nos três estados, observa-se também que em "Raramente" o número de pessoas no Rio de Janeiro é maior do que nos outros estados, pontuando 16 (32%) respostas. E "Sempre" mostra que Minas Gerais e Rio de Janeiro estão iguais, com 11 (22%) respostas e São Paulo um pouco abaixo, com 7 (14%) respostas. Já em "Nunca" os números são baixos e próximos com um número maior no Rio de Janeiro, com 4 (8%) respostas.

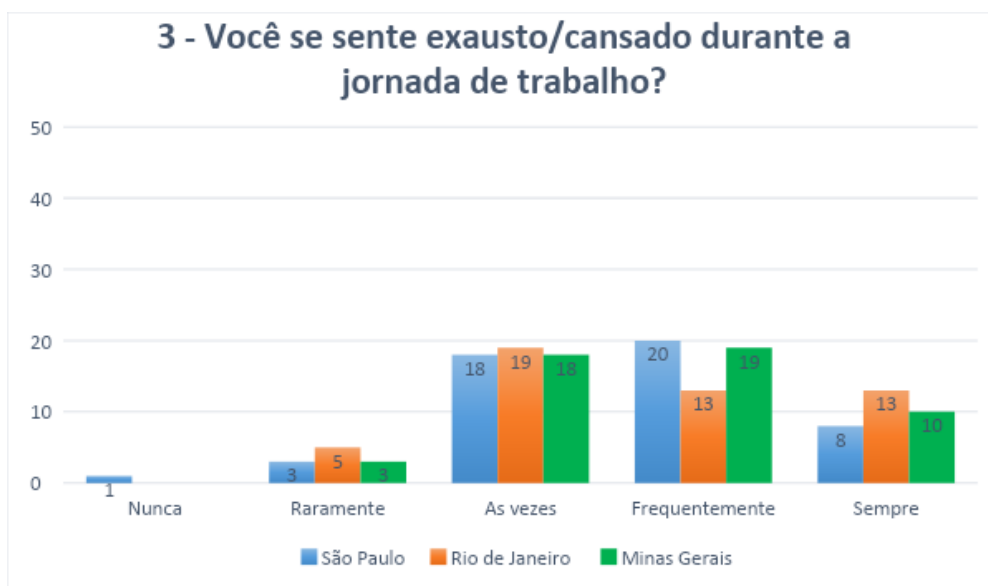
Gráfico 9 - Dormir



Fonte: Dados da pesquisa.

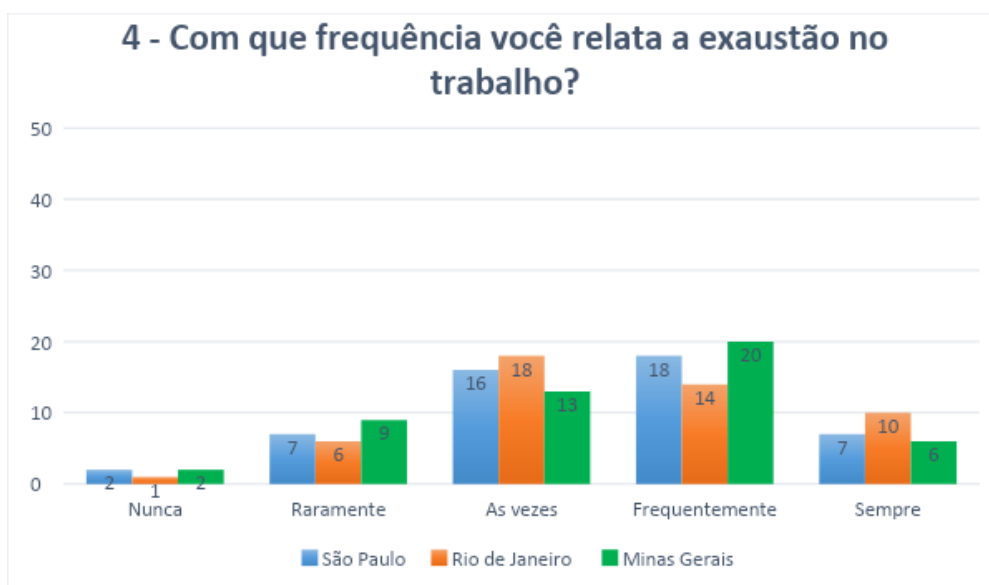
Fonte: Dados da pesquisa

O Gráfico 9 mostra a quantidade de horas de sono dos participantes, é possível observar que a maioria dos participantes responderam "6 horas por noite" nos três estados, sendo predominante no estado de São Paulo com 32 (64%) respostas e no estado de Minas Gerais com 26 (52%) respostas.

Gráfico 10- Exaustão/cansaço durante a jornada de trabalho

Fonte: Dados da pesquisa.

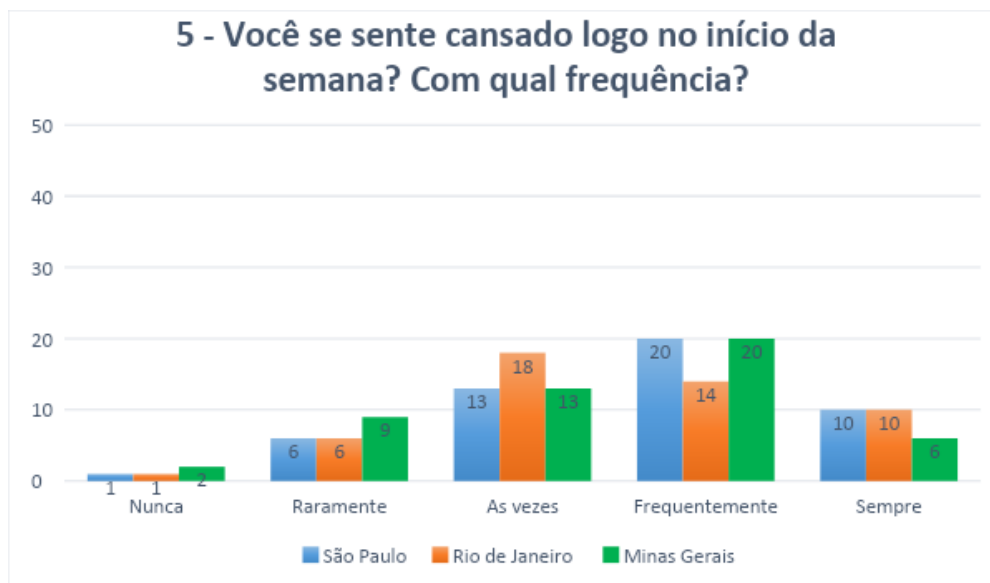
O Gráfico 10 relata a exaustão/cansaço durante a jornada de trabalho, no qual é possível observar que o maior número de respostas é "Às vezes", sendo 18 (36%) respostas para "São Paulo"; 19 (38%) respostas para o "Rio de Janeiro" e 18 (36%) respostas para "Minas Gerais". A outra alternativa com o maior número de respostas foi "Frequentemente", sendo a mais predominante em São Paulo, com 20 (40%) respostas; 19 (38%) para "Minas Gerais" e 13 (26%) para o "Rio de Janeiro".

Gráfico 11- Exaustão no trabalho

Fonte: Dados da pesquisa

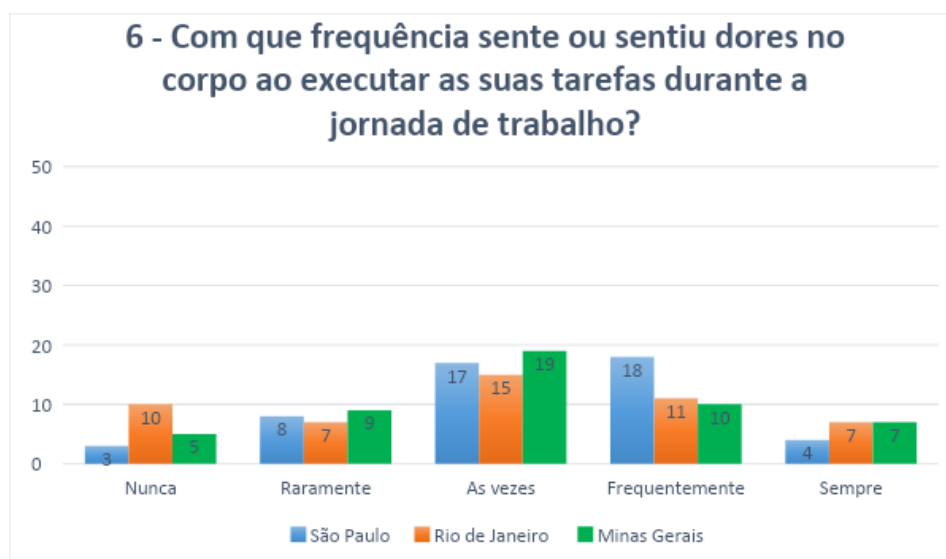
O Gráfico 11 representa a frequência de participantes que responderam sobre exaustão no trabalho, sendo a alternativa “Frequentemente” a mais predominante no Estado de Minas Gerais” com 20 (40%) respostas; 18 (36%) respostas para “São Paulo” e 14 (28%) para o “Rio de Janeiro”. A alternativa “Às vezes” também teve um número alto de respostas, sendo mais predominante no Rio de Janeiro, com 18 (36%) respostas.

Gráfico 12 - Cansaço no início da semana



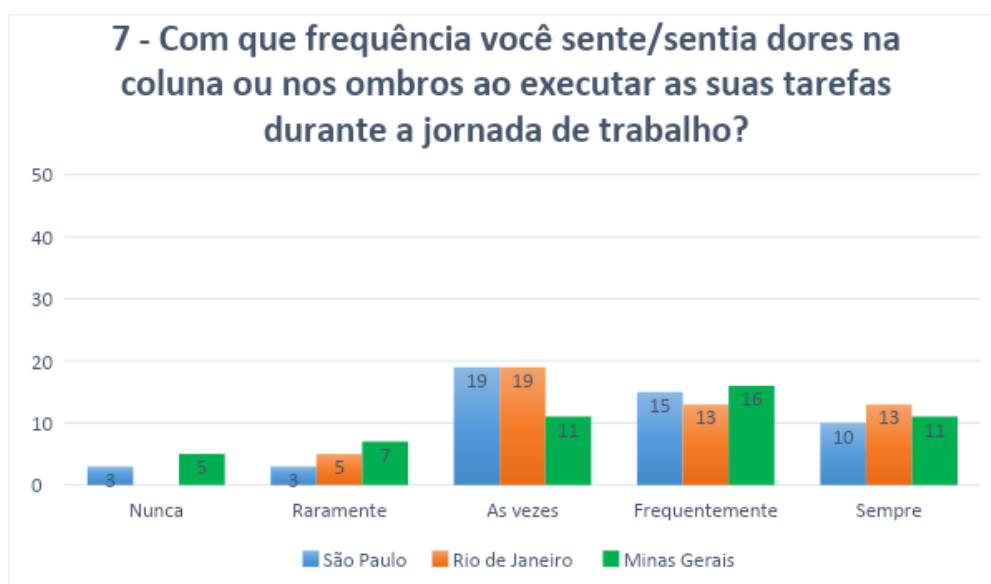
Fonte: Dados da pesquisa.

O Gráfico 12 representa a frequência de participantes que responderam sobre sentirem cansaço no início da semana. A alternativa mais respondida foi "Frequentemente", no qual os estados de São Paulo e Minas Gerais pontuaram 20 (40%) respostas cada e 14 (28%) respostas para o Rio de Janeiro. A alternativa "Às vezes" teve um número alto de respostas, no qual o estado do Rio de Janeiro predominou com 18 (36%) pontos e os Estados de São Paulo e Minas Gerais tiveram a mesma pontuação, sendo 13 (26%) respostas cada.

Gráfico 13- Dores no corpo

Fonte: Dados da pesquisa

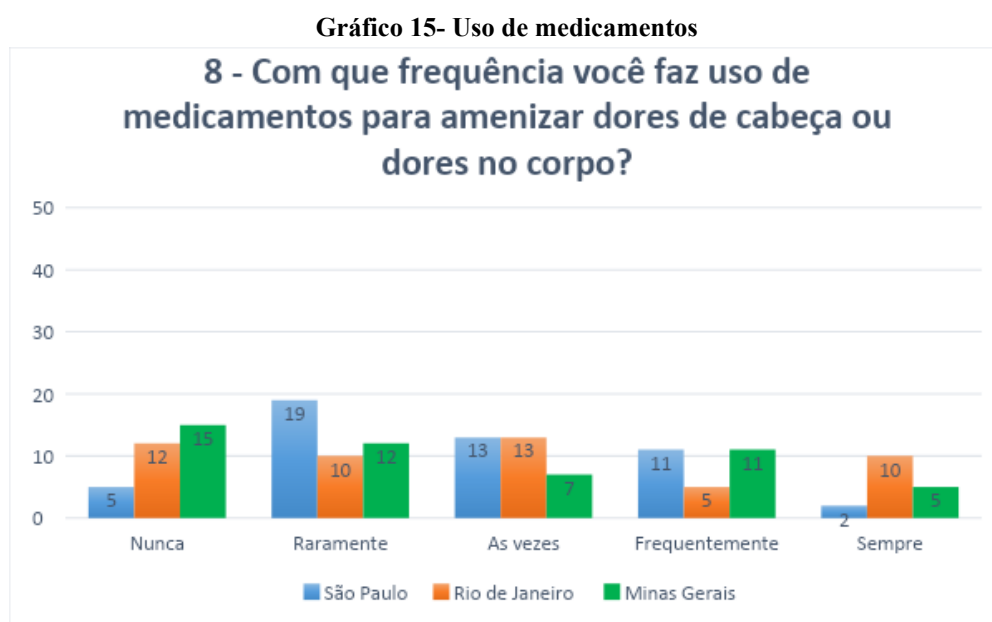
O Gráfico 13 refere-se a dores no corpo ao executar tarefas durante a jornada de trabalho, no qual a alternativa com mais respostas foi “Às vezes”, sendo que o Estado de Minas Gerais predominou com 19 (38%) respostas; 17 (34%) respostas para São Paulo e 15 (30%) para o Rio de Janeiro. A alternativa “Frequentemente” também obteve uma grande quantidade de respostas, no qual a maior predominância foi do Estado de São Paulo. 11 (22%) para o Rio de Janeiro e 10 (20%) para Minas Gerais.

Gráfico 14 - Dores na coluna ou nos ombros

Fonte: Dados da pesquisa.

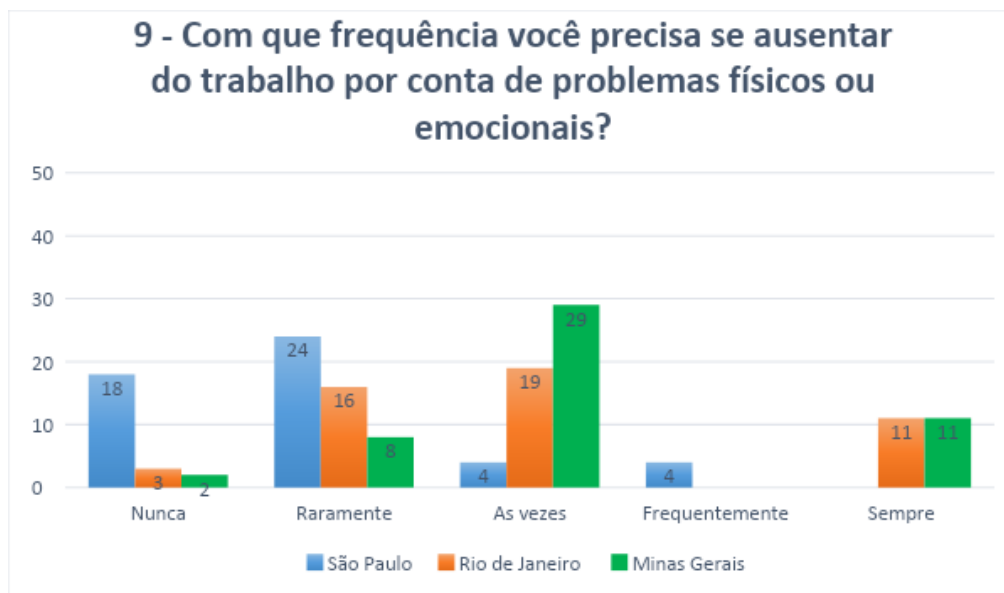
O Gráfico 14 representa a frequência de dores na coluna ou nos ombros ao executar tarefas durante a jornada de trabalho, a alternativa com maior predominância foi “Às vezes”,

na qual os Estados de São Paulo e Rio de Janeiro obtiveram a maior quantidade de respostas, sendo 19 (38%) para cada e 11 (22%) respostas para Minas Gerais. As alternativas “Frequentemente” e “Sempre” também tiveram uma alta quantidade de respostas, sendo o Estado de Minas Gerais predominante na primeira, com 16 (32%) respostas e o Rio de Janeiro na segunda, com 13 (26%) respostas.



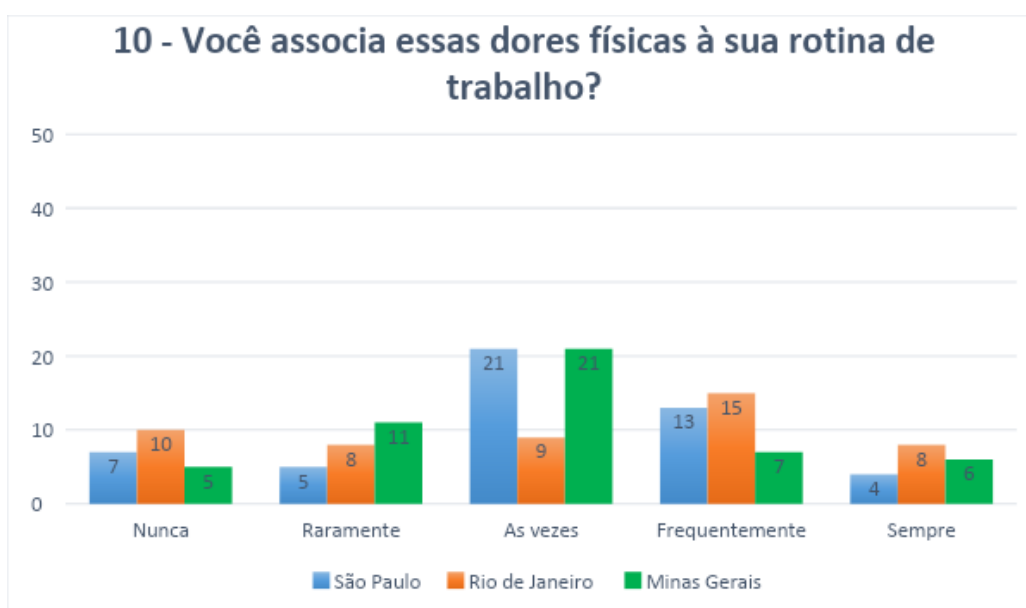
Fonte: Dados da pesquisa.

O Gráfico 15 representa a frequência de uso de medicamentos para amenizar dores de cabeça, somente a alternativa “Sempre” obteve poucas respostas nos três estados, em contrapartida, as alternativas “Nunca”, “Raramente”, “Às vezes” e “Frequentemente” obtiveram resultados semelhantes, sendo o Estado de São Paulo que teve o maior número de respostas nas quatro alternativas, pontuando 47 (94%) respostas nelas.

Gráfico 16- Ausência no trabalho devido a problemas físicos ou emocionais

Fonte: Dados da Pesquisa

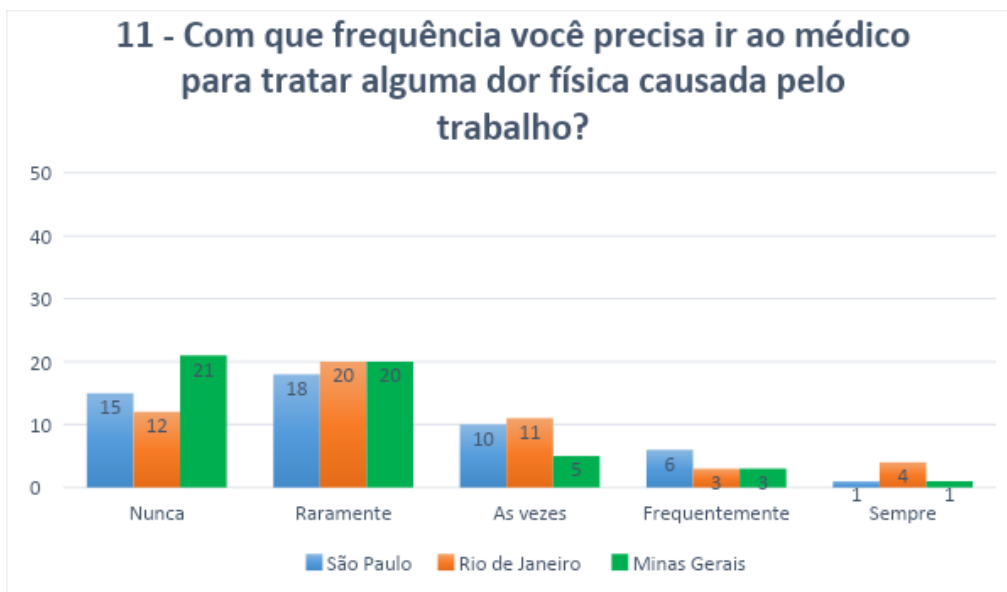
O Gráfico 16 representa a frequência de ausência no trabalho por conta de problemas físicos ou emocionais, as alternativas que tiveram um alto número de respostas foram “Raramente”, no qual o Estado de São Paulo predominou com 24 (48%) respostas e “Às vezes”, no qual Minas Gerais teve predominância com 29 (58%) respostas. O Estado do Rio de Janeiro também obteve altos resultados, sendo 16 (32%) respostas na primeira alternativa e 19 (38%) na segunda.

Gráfico 17- Dores físicas e rotina de trabalho

Fonte: Dados da pesquisa.

O Gráfico 17 representa a relação entre as dores físicas com a rotina de trabalho, na alternativa “Às vezes” é possível observar que os Estados de São Paulo e Minas Gerais tiveram um número alto de respostas, sendo 21 (42%) para cada e o Rio de Janeiro 9 (18%) respostas. Na segunda alternativa com maior número de respostas, “Frequentemente”, é possível observar que o Estado do Rio de Janeiro predominou com 15 (30%) respostas.

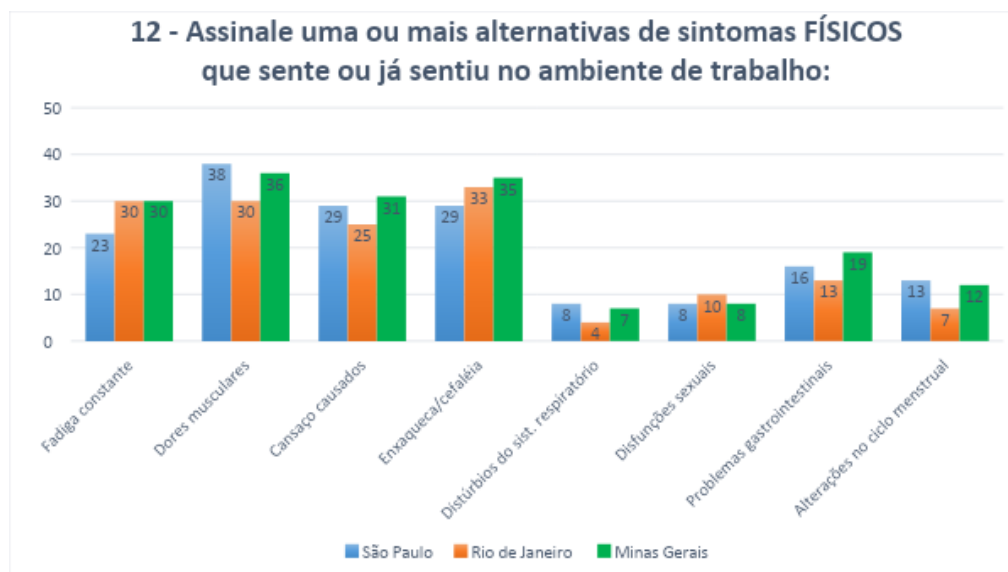
Gráfico 18- Consulta devido a dores físicas.



Fonte: Dados da pesquisa.

O Gráfico 18 representa a frequência de consultas médicas devido a dores físicas causadas pelo trabalho. Em “Raramente” existe um empate entre Rio de Janeiro e Minas Gerais com 20 (40%) respostas e São Paulo um pouco menos com 18 (36%). Em “Nunca” Minas Gerais tem 21 (42%) respostas, sendo predominante em relação a São Paulo que tem 15 (30%) respostas e o Rio de Janeiro com 12 (24%) respostas. Em “Às vezes” o Rio de Janeiro tem 11 (22%) respostas e São Paulo 10 (20%) respostas, já Minas Gerais fica com metade do número de respostas de São Paulo. “Frequentemente” e “Sempre” possuem números baixos em relação às outras respostas.

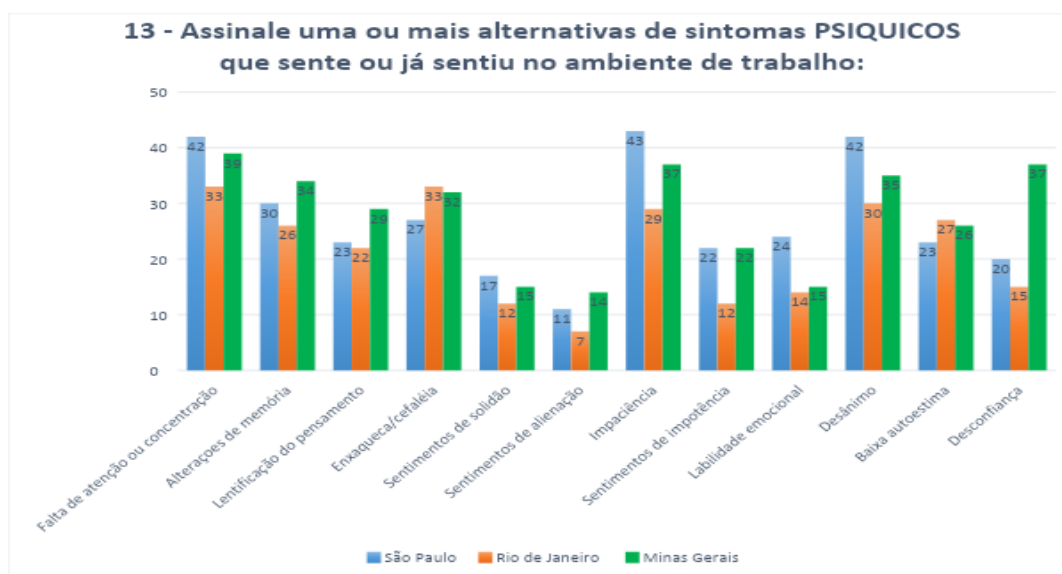
Gráfico 19 - Sintomas físicos



Fonte: Dados da pesquisa.

O Gráfico 19 apresenta sintomas físicos que sente ou já sentiu no ambiente de trabalho. É possível observar 3 sintomas que são predominantes no estado de São Paulo em relação aos 8 sintomas apresentados na pesquisa, são eles “Dores musculares” com 38 (76%) respostas, “Cansaço causado pelas dificuldades para dormir” e “Enxaqueca/cefaléia” ambos com um número de 29 (58%) respostas. Já no estado de Minas Gerais e Rio de Janeiro esses 3 sintomas citados acima também possuem grandes pontuação, incluindo mais um nos dois estados que é “Fadiga constante”.

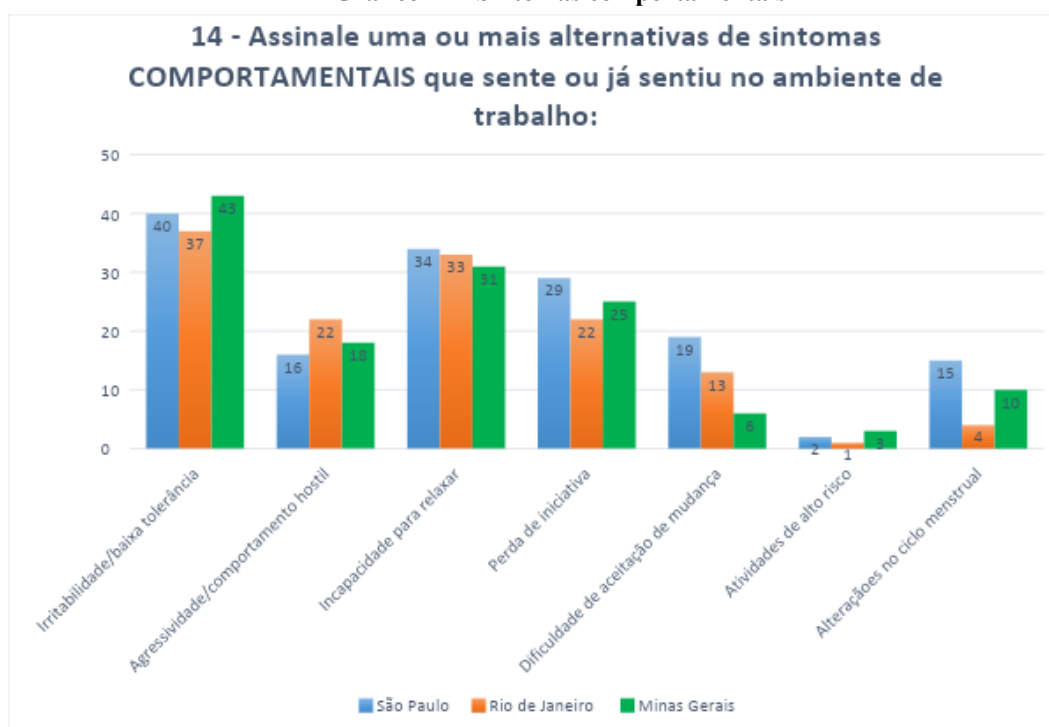
Gráfico 20 - Sintomas psíquicos



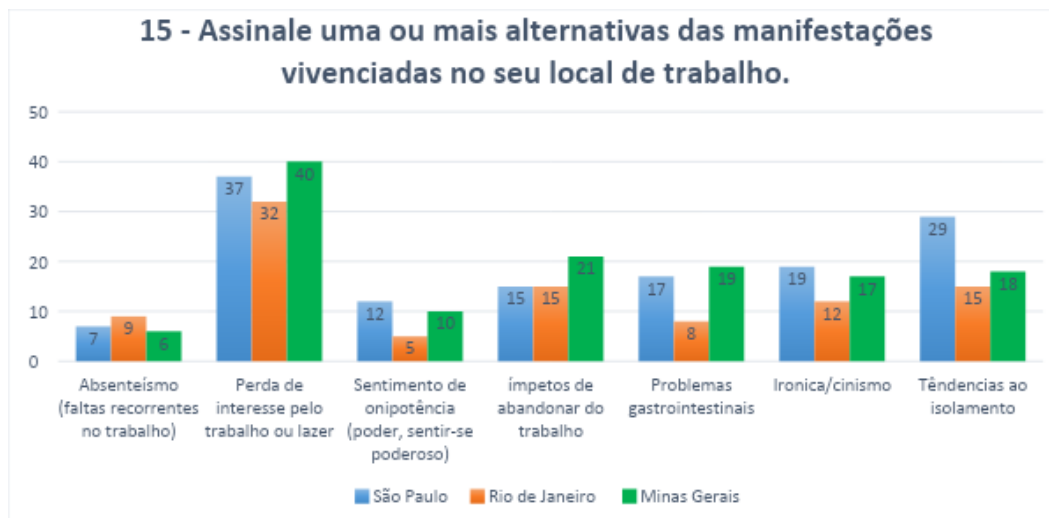
Fonte: Dados da pesquisa.

O Gráfico 20 apresenta sintomas psíquicos que sente ou já sentiu no ambiente de trabalho. No estado de São Paulo é possível observar que 3 sintomas passam de 40 (80%) respostas, como “Falta de atenção ou concentração”, “Impaciência” e “Desânimo”. No estado de Minas Gerais esses 3 sintomas são altos também, porém “Enxaqueca/cefaléia”, com 32 (64%) respostas, também é alto o número de respostas no estado. Já no Rio de Janeiro, existem mais sintomas que possuem alto número de respostas além dos citados acima como: “Alterações de memória”, com 26 (52%) respostas, “Lentificação do pensamento” com 22 (44%) respostas e “Desconfiança” com 15 (30%) respostas.

Gráfico 21 - Sintomas comportamentais

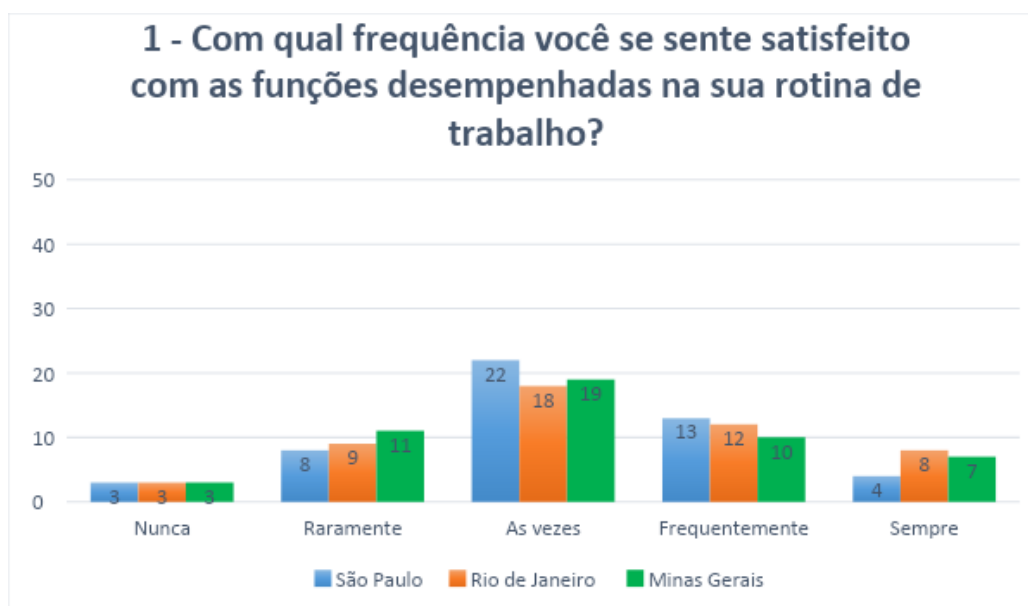


O Gráfico 21 apresenta sintomas comportamentais que sente ou já sentiu no ambiente de trabalho. Em Minas Gerais “Irritabilidade/baixa tolerância” com 43 (86%) respostas, “Incapacidade para relaxar” com 31 (62%) respostas e “Perda de iniciativa” com 25 (50%) respostas são os sintomas com maior número de respostas, já estado de São Paulo “Irritabilidade/baixa tolerância” com 40 (80%) respostas, “Incapacidade para relaxar” com 34 (68%) respostas e “Perda de iniciativa” com 29 (58%) respostas também possuem o maior número de respostas. E no Rio de Janeiro “Irritabilidade/baixa tolerância”, com 37 (74%) respostas, “Incapacidade para relaxar” com 33 (66%) respostas possuem o maior número de respostas e os sentimentos “Agressividade/comportamento hostil” e “Perda de iniciativa” estão iguais no número de respostas.

Gráfico 22- Manifestações vivenciadas no local de trabalho.

Fonte: Dados da pesquisa.

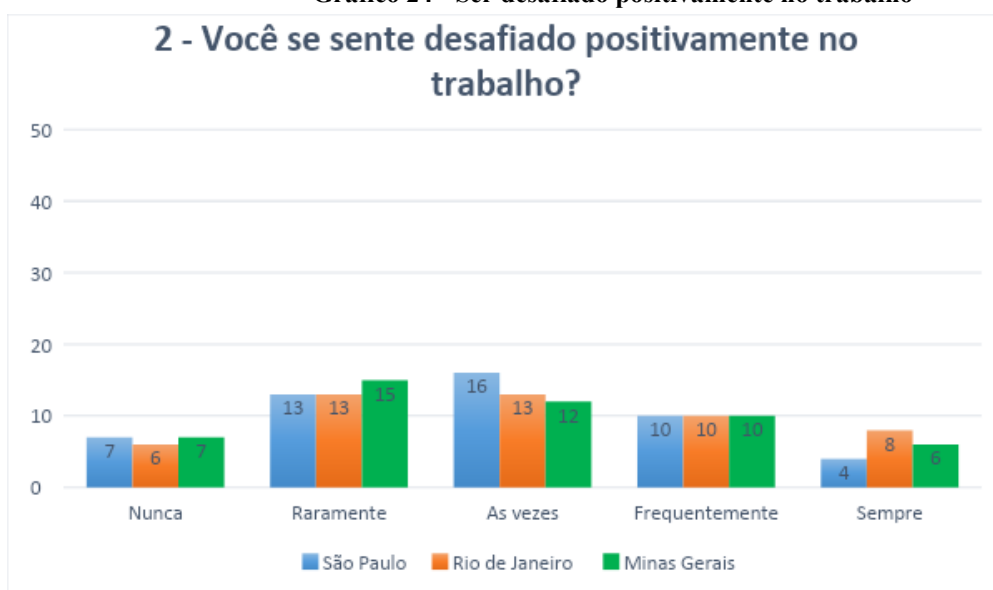
O Gráfico 22 apresenta manifestações vivenciadas no local de trabalho. A manifestação com o maior número de respostas em todos os estados é “Perda de interesse pelo trabalho ou lazer”, onde São Paulo tem 37 (%) respostas, Rio de Janeiro tem 32 (%) respostas e Minas Gerais tem 40 (%). No estado de São Paulo, existe um grande número de respostas na questão de “Tendências ao isolamento”. Nos outros sintomas é possível ver a proximidade das respostas entre os estados.

Gráfico 23- Satisfação no trabalho

Fonte: Dados da Pesquisa

O Gráfico 23 apresenta o sentimento de satisfação com as funções desempenhadas no trabalho. Em “Às vezes” é possível observar um número maior nos 3 estados, São Paulo com 22 (%), Rio de Janeiro com 18 (%) e Minas Gerais com 19 (%). Em “Frequentemente” São Paulo tem 13 (%) respostas, Rio de Janeiro tem 12 (%) e Minas Gerais tem 10. Já em “Raramente” Minas Gerais tem 11 respostas, Rio de Janeiro 9 (%) e São Paulo 8 (%). Na resposta “Sempre” o Rio de Janeiro sobressai com 8 respostas, Minas Gerais com 7 (%) respostas e São Paulo com 4 (%). Na opção “Nunca” os 3 estados ficam empatados com a quantidade de 3 (%) respostas cada um deles.

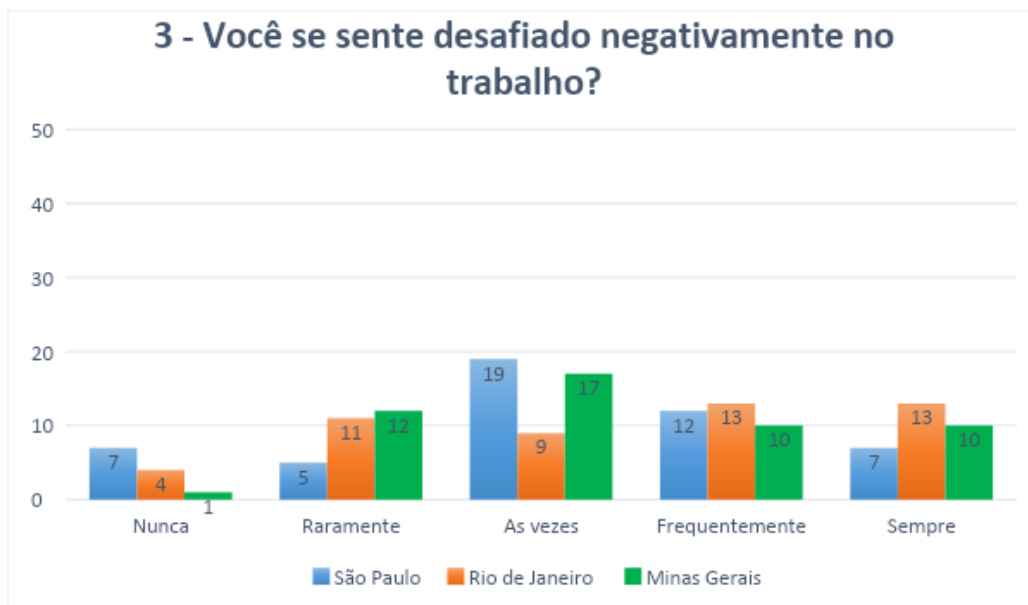
Gráfico 24 - Ser desafiado positivamente no trabalho



Fonte: Dados da pesquisa.

O Gráfico 24 mostra a frequência com que as pessoas se sentem desafiadas positivamente no trabalho. No estado de São Paulo a opção “Às vezes” tem o seu maior número de respostas de todas as opções, sendo 16 (32%), já Minas Gerais tem o maior número de respostas em “Raramente” com 15 (30%) e Rio de Janeiro fica empatado entre “Raramente” e “Às vezes” com 13 (26%) respostas para cada. Na opção “Frequentemente” os 3 estados se igualam com 10 (20%) respostas cada um.

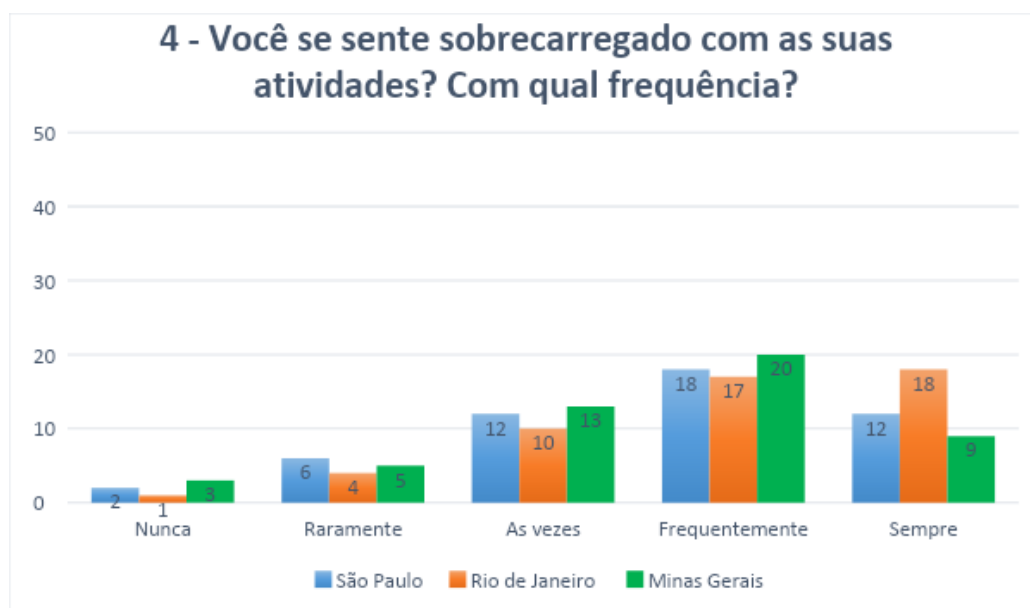
Gráfico 25 - Ser desafiado negativamente no trabalho



Fonte: Dados da pesquisa.

O Gráfico 25 mostra a frequência com que as pessoas se sentem desafiadas negativamente no trabalho. A opção com maior índice de respostas nos estados de São Paulo e Minas Gerais é “Às vezes”. Já no estado do Rio de Janeiro as opções “Sempre” e “Frequentemente” ficam iguais com 13 (26%) respostas cada e próximo desses números com 11 (22%) respostas em contrapartida tem a opção “Raramente”.

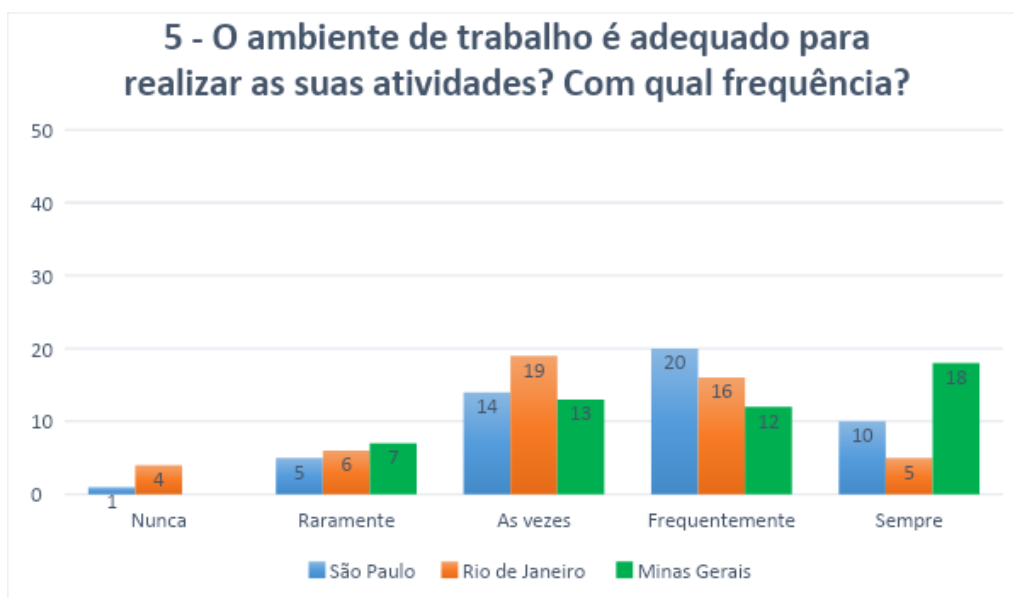
Gráfico 26- Frequência de sobrecarga em relação às atividades



Fonte: Dados da pesquisa.

O Gráfico 26 apresenta a frequência do sentimento de sobrecarga com as atividades. No estado do Rio de Janeiro, há um maior índice de respostas em “Sempre” com 18 (36%) e 17 (34%) em “Frequentemente”. No estado de São Paulo, o maior índice é em “Frequentemente” com 18 (36%) e fica empatado com 12 (24%) respostas em “Sempre” e “Às vezes”. Já Minas Gerais em “Frequentemente” com 20 respostas é o maior número, em seguida cai para 13 (26%) em “Às vezes” e 9 (18%) em “Sempre”.

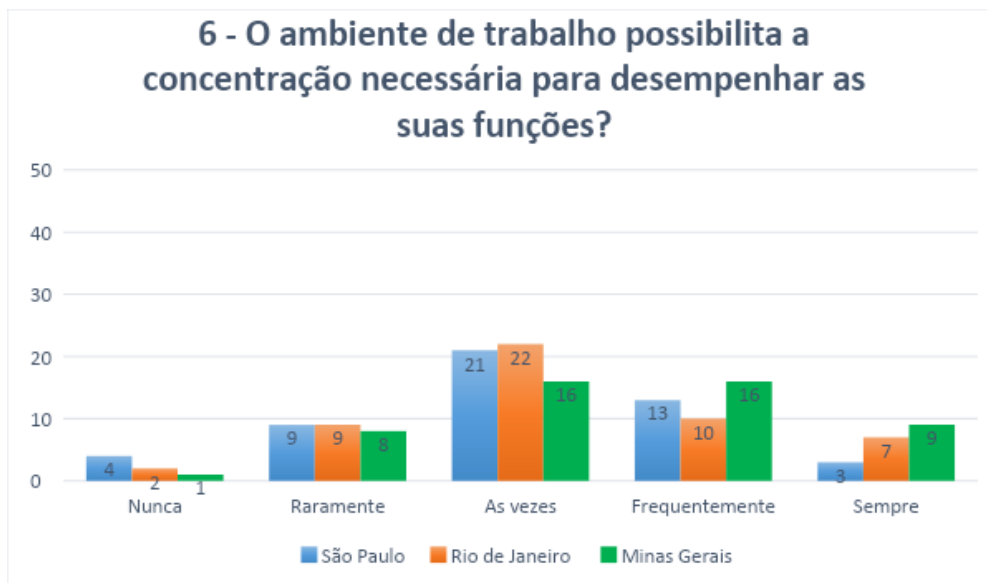
Gráfico 27- Frequência de adequação do ambiente de trabalho



Fonte: Dados da pesquisa.

O Gráfico 27 apresenta a frequência em que o ambiente de trabalho é adequado para realizar as suas atividades. No estado de São Paulo o maior índice de respostas está em “Frequentemente” com 20 (40%) e em “Às vezes” com 14 (28%). Já em Minas Gerais o maior índice é de 18 (36%) em “Sempre”. E no Rio de Janeiro o maior índice é em “Às vezes” com 19 (38%) respostas e logo em seguida “Frequentemente” com 16 (32%) respostas.

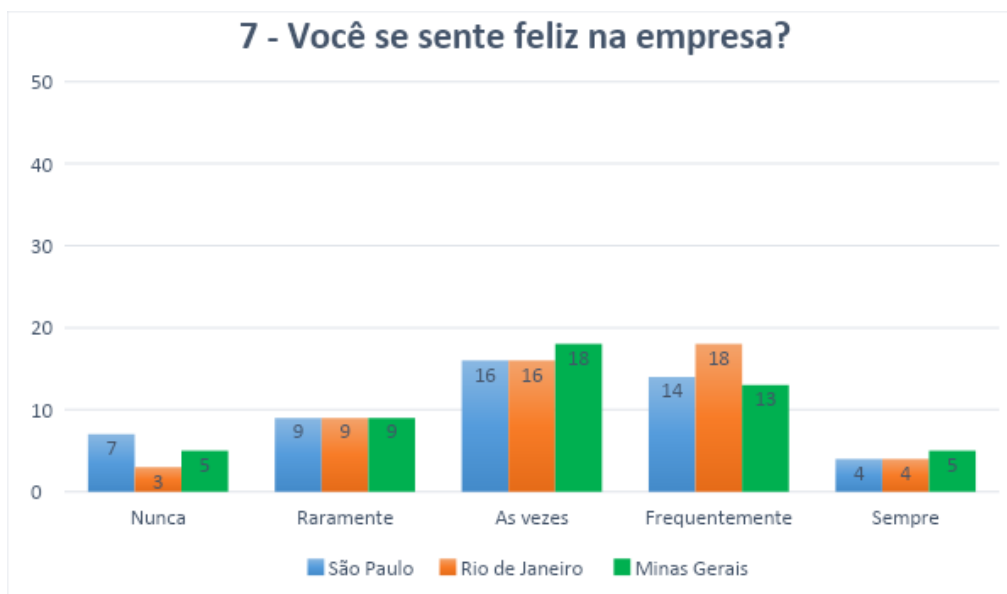
Gráfico 28 - Concentração necessária.



Fonte: Dados da pesquisa.

O Gráfico 28 apresenta a possibilidade de concentração necessária dentro do ambiente de trabalho para desempenhar tarefas e funções. Em “Às vezes” há o maior número de respostas no Rio de Janeiro com 22 (44%) e em São Paulo com 21 (42%). Já o estado de Minas Gerais teve o maior índice de resposta empatado com 16 (32%) em “Às vezes” e “Frequentemente”.

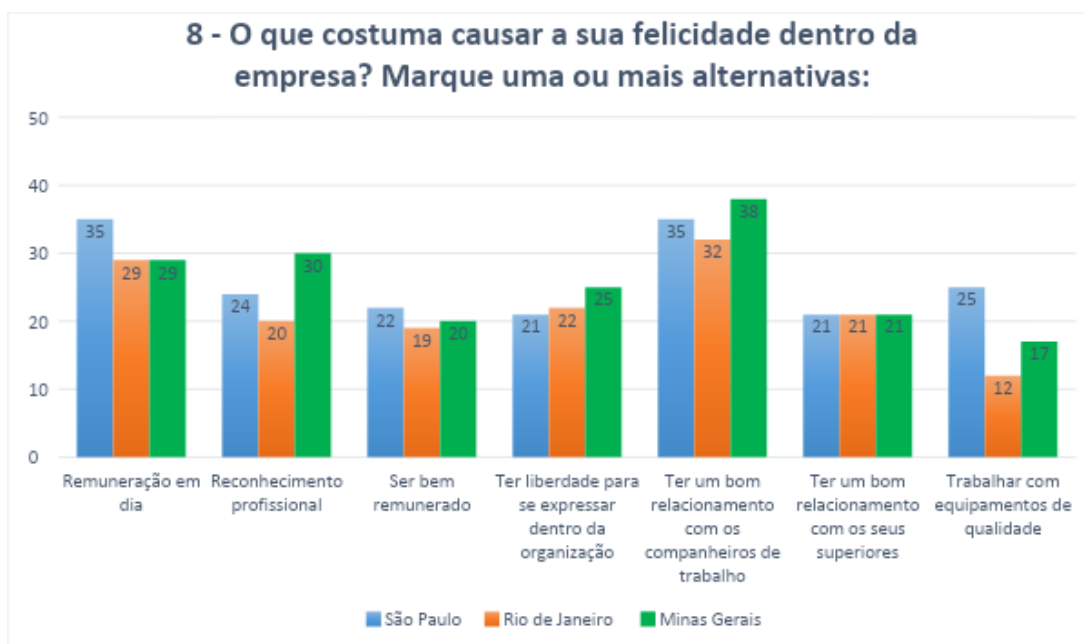
Gráfico 29- Felicidade na empresa



Fonte: Dados da pesquisa.

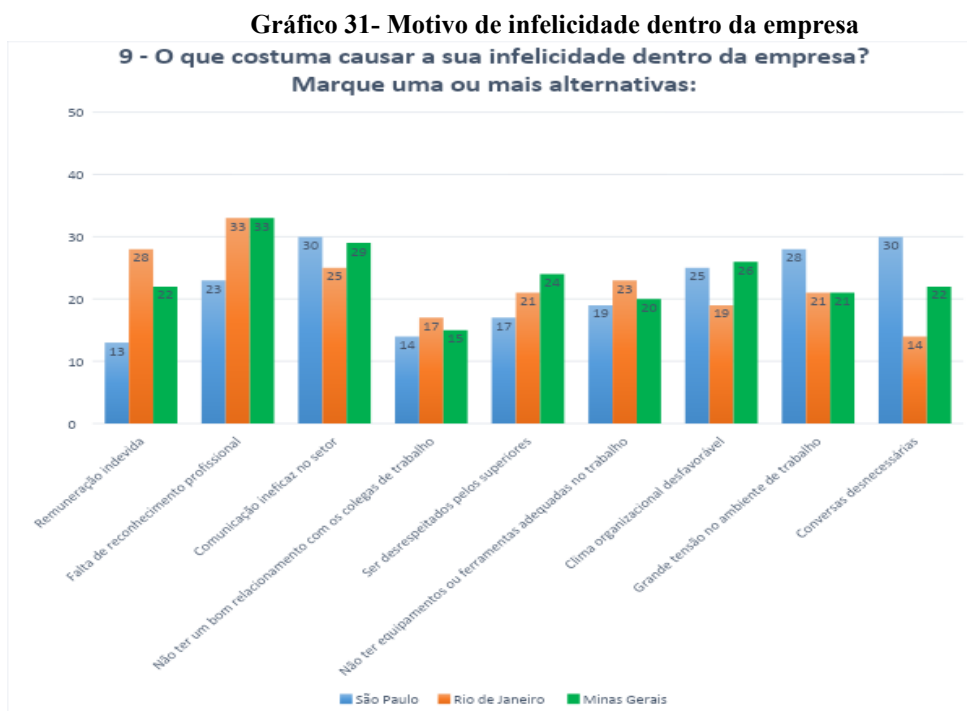
O Gráfico 29 apresenta a frequência do sentimento de felicidade na empresa. Os números acabam não se diferenciando muito nesta questão. “Às vezes” Minas Gerais fica com 18 (%) respostas, São Paulo e Rio de Janeiro se igualam com 16 (%) respostas cada. Em "Frequentemente" o Rio de Janeiro sobressai com 18 (%) respostas, São Paulo com 14 (%) e Minas Gerais com 13 (%). Na opção “Raramente” ambos empatam com todos os estados com 9 (%) respostas para cada

Gráfico 30 - Motivo de felicidade dentro da empresa



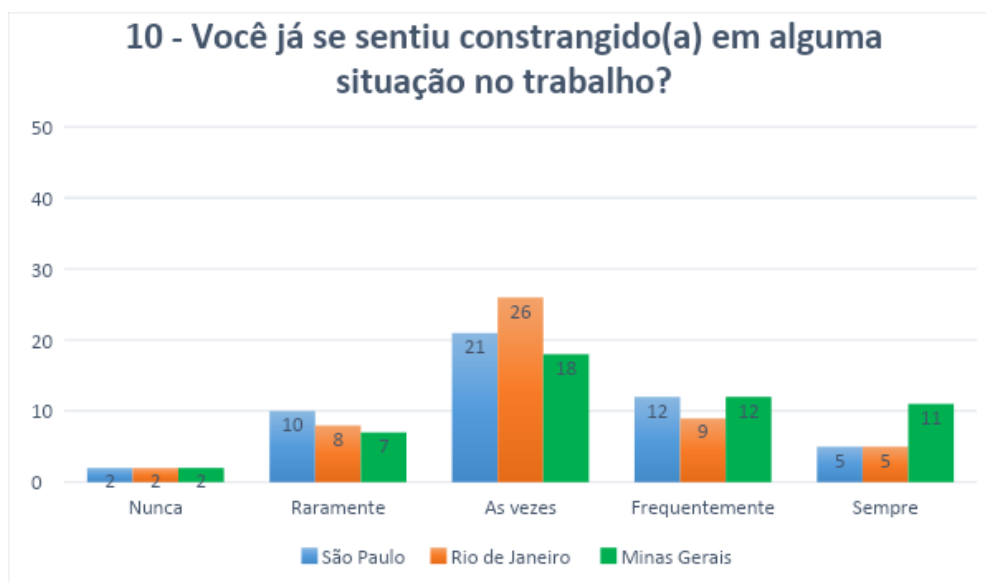
Fonte: Dados da pesquisa.

O Gráfico 30 busca identificar o motivo da felicidade dentro da empresa. É possível observar que na resposta “Ter um bom relacionamento com os companheiros de trabalho” existe o maior índice de resposta nos 3 estados em relação às opções, sendo Minas Gerais com 38 respostas (76%). São Paulo empata com a resposta anterior na questão “Remuneração em dia”, na mesma questão o Rio de Janeiro e Minas Gerais ficam empatados.



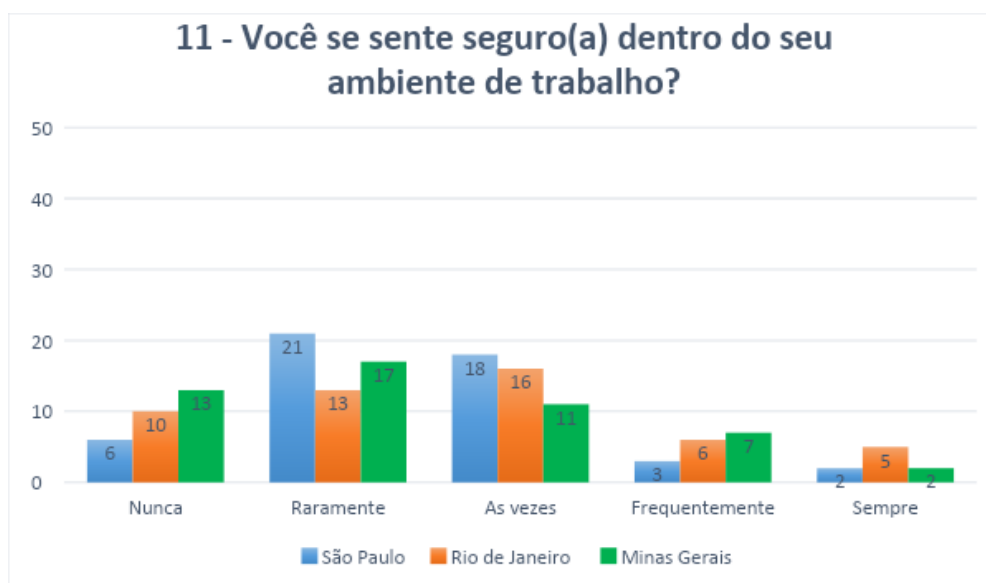
Fonte: Dados da pesquisa

O Gráfico 31 busca identificar o motivo da infelicidade dentro da empresa. No estado de São Paulo as questões com o maior número de respostas são: “Conversas desnecessárias” e “Comunicação ineficaz no setor” com 30 (60%) respostas, além de “Clima organizacional desfavorável” com 25 (50%) respostas e “Grande tensão no ambiente de trabalho” com 28 (56%) respostas. No estado do Rio de Janeiro às questões com o maior índice de respostas são “Falta de reconhecimento profissional” com 33 (66%), “Remuneração indevida” com 28 (56%) e “Comunicação ineficaz no setor” com 25 (50%). Já no estado de Minas Gerais são “Falta de reconhecimento profissional” com 33 (66%) respostas, “Comunicação ineficaz no setor” com 29 (58%) e “Clima organizacional desfavorável” com 26 (52%) respostas.

Gráfico 32- Constrangimento no trabalho

Fonte: Dados da pesquisa

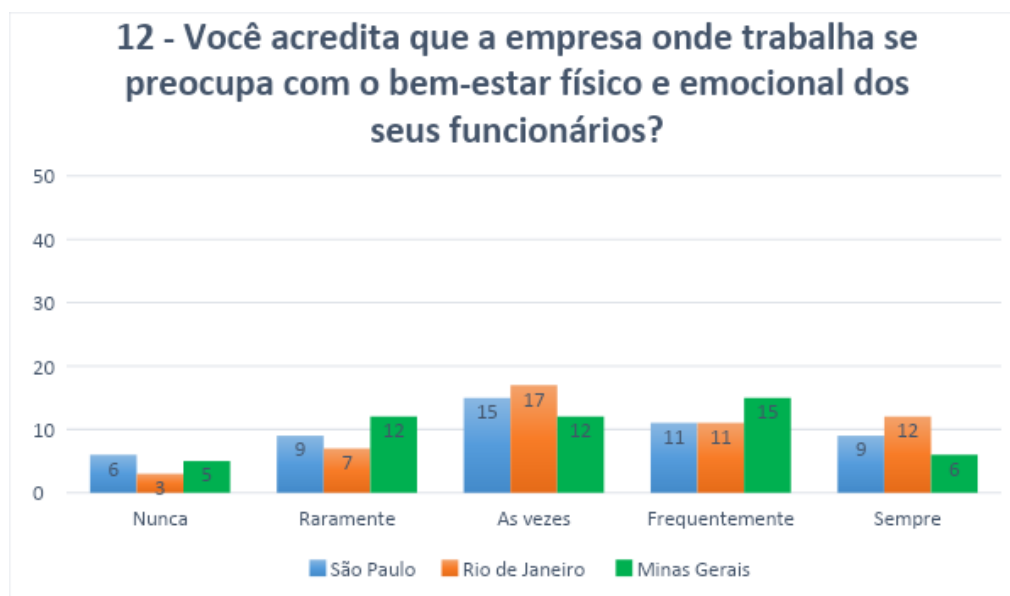
O Gráfico 32 apresenta a frequência do sentimento de constrangimento em alguma situação de trabalho. Na questão “Às vezes” no estado do Rio de Janeiro com 26 (52%) respostas, no estado de São Paulo com 21 (42%) respostas e no estado de Minas Gerais com 18 (36%) respostas. Na opção “Frequentemente” o estado de Minas Gerais e São Paulo ficaram iguais no número de respostas com 12 (24%) e no Rio de Janeiro com 9 (18%).

Gráfico 33- Segurança no trabalho

Fonte: Dados da pesquisa.

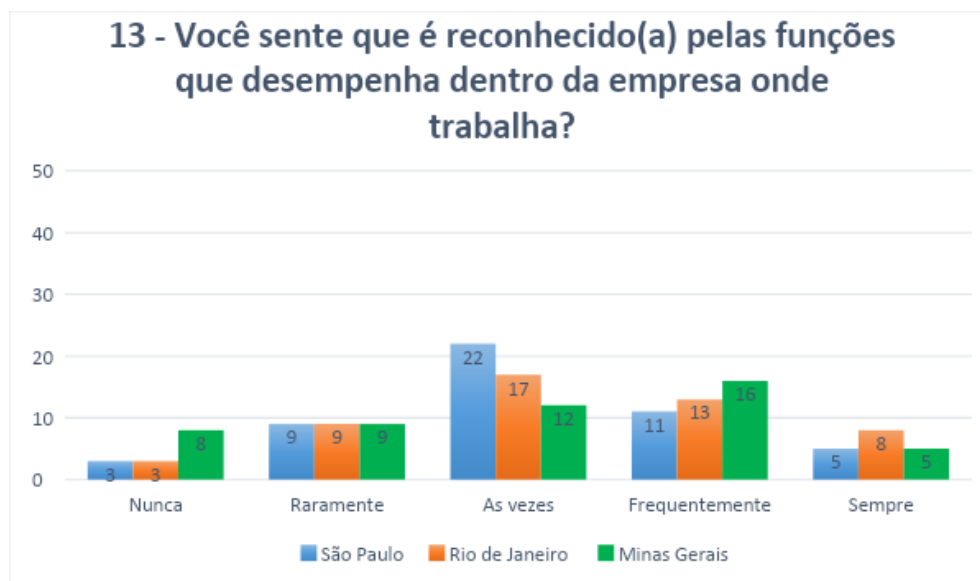
O Gráfico 33 apresenta a frequência em que a pessoa se sentiu segura no ambiente de trabalho. É possível observar que na opção “Raramente” o estado de São Paulo tem 21 (42%) respostas, Minas Gerais tem 17 (34%) respostas e o Rio de Janeiro tem 13 (26%). Na opção “Às vezes” o estado de São Paulo continua com o número mais alto com 18 (36%) respostas, Rio de Janeiro com 16 (32%) respostas e 11 (22%) no estado de Minas Gerais.

Gráfico 34- Preocupação da empresa em relação ao bem-estar físico e emocional dos funcionários.



O Gráfico 34 apresenta a frequência em que os funcionários acreditam que a empresa se preocupa com o seu bem-estar físico e emocional. No estado de São Paulo na opção “Raramente” e “Sempre” ambas possuem o mesmo número de respostas que é 9 (18%) para cada, já na opção “Às vezes” tem 15 (30%) respostas e em “Frequentemente” tem 11 (22%) respostas. No estado do Rio de Janeiro em “Às vezes” o número de respostas foi de 17 (34%), sendo maior da opção, em “Sempre” 12 (24%) respostas e em “Frequentemente” tem 11 (22%) respostas se igualando com São Paulo. Já Minas Gerais em “Frequentemente” têm 15(30%) respostas, sendo a mais alta do estado e fica empatado com 12 (24%) respostas nas questões “Raramente” e “Às vezes”

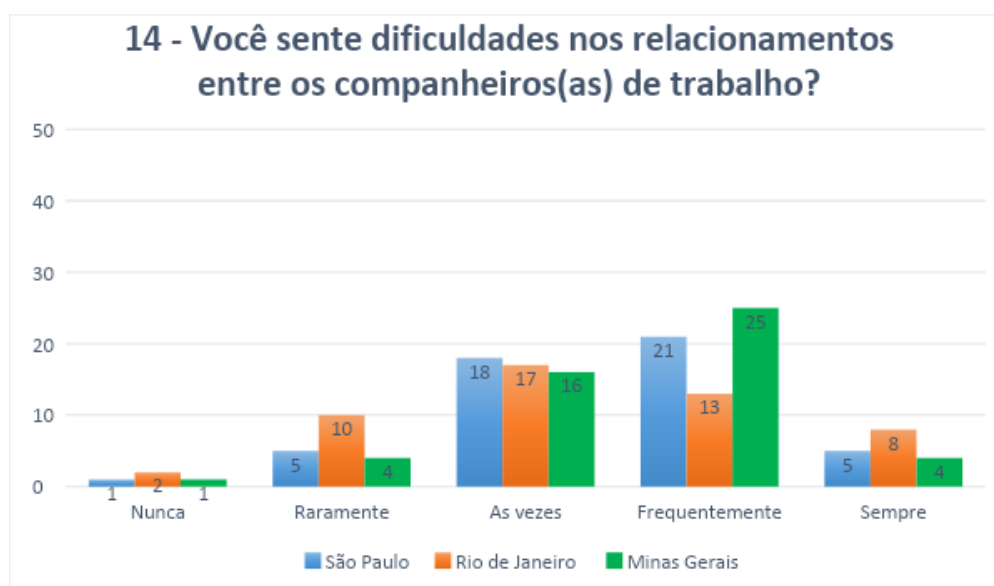
Gráfico 35 - Reconhecimento profissional.



Fonte: Dados da pesquisa.

O Gráfico 35 apresenta a frequência em que a pessoa se sente reconhecida pelas suas funções que desempenha dentro da empresa. Na questão “Às vezes”, São Paulo tem o maior número de respostas sendo 22, o Rio de Janeiro vem logo em seguida com 17 (34%) respostas e Minas Gerais com 12 (24%) respostas. Em “Frequentemente”, Minas Gerais fica com o maior número de respostas sendo 16 (32%), o Rio de Janeiro em seguida com 13 (26%) e São Paulo com 11 (22%). Em “Raramente” os 3 estados ficam empatados, ambos com 9 (18%) respostas.

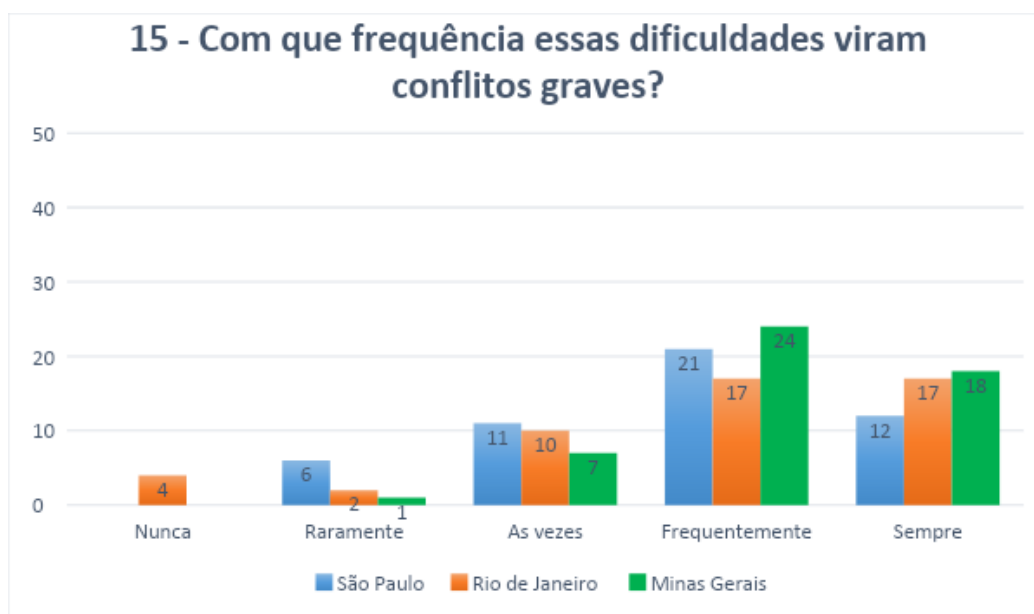
Gráfico 36- Dificuldades nos relacionamentos com os companheiros(as) de trabalho



Fonte: Dados da pesquisa.

O Gráfico 36 apresenta a frequência em que a pessoa sente dificuldades nos relacionamentos com os companheiros de trabalho. É possível observar que a opção “Frequentemente” tem o maior índice de respostas em Minas Gerais com 25 (50%) e no estado de São Paulo com 21 (42%). Já em “Às vezes” os números formam uma escada, sendo São Paulo com 18 (36%) respostas, o Rio de Janeiro com 17 (34%) e Minas Gerais com 16 (32%).

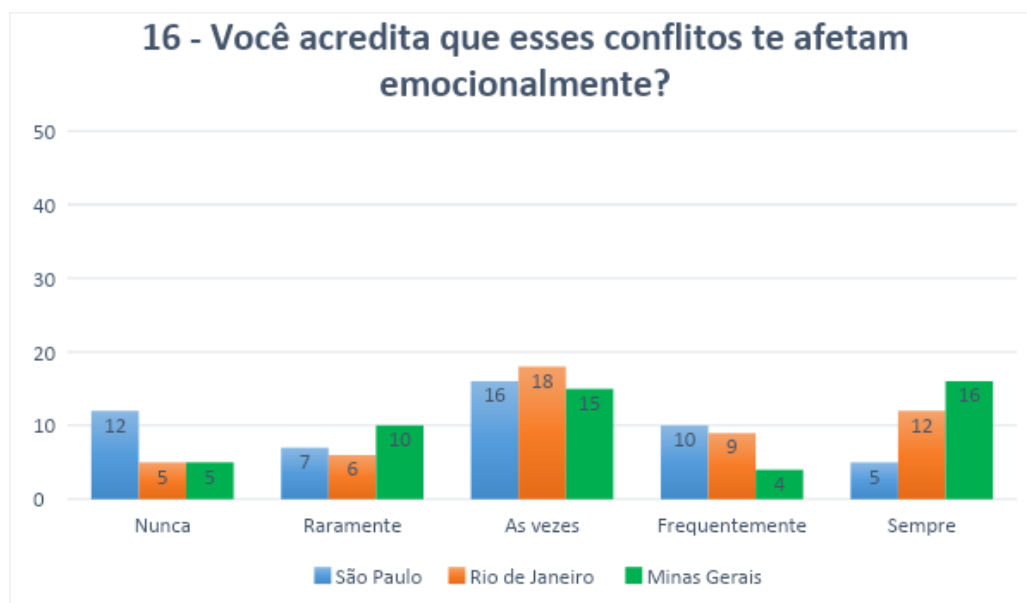
Gráfico 37 - Conflitos graves



Fonte: Dados da pesquisa

O Gráfico 37 apresenta a frequência em que as dificuldades geram conflitos graves. Na opção “Frequentemente” o estado de Minas Gerais tem 24 (48%) respostas, o estado de São Paulo tem 21 (42%) respostas e no Rio de Janeiro com 17 (34%) respostas. Na opção “Sempre” o Rio de Janeiro se mantém igual da última questão com 17 (34%) respostas, o estado de Minas Gerais sobressai com 18 (36%) respostas e o estado de São Paulo com 16 (32%).

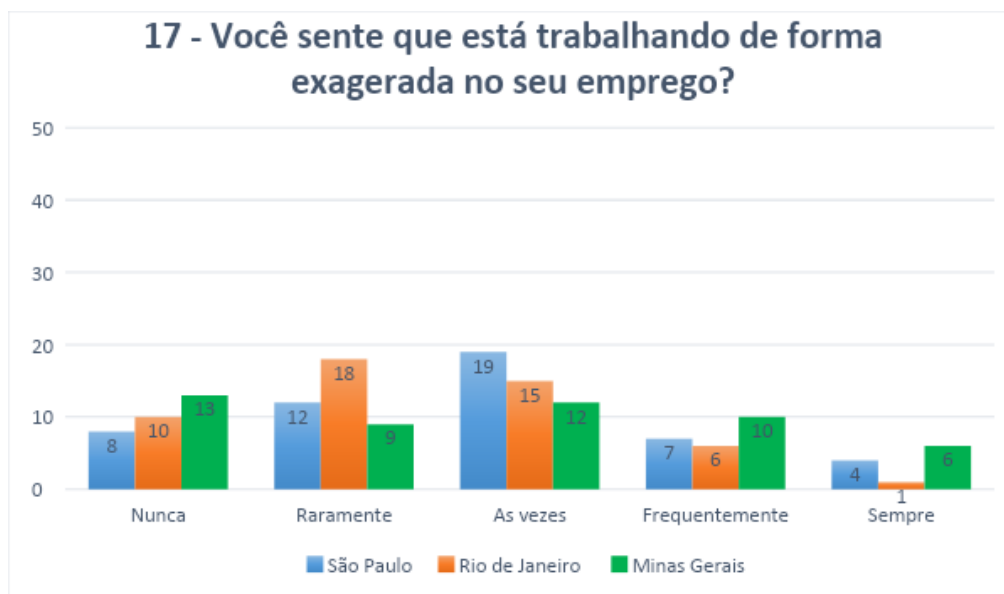
Gráfico 38 - Conflitos que afetam emocionalmente



Fonte: Dados da pesquisa.

O Gráfico 38 apresenta a frequência em que os conflitos afetam emocionalmente as pessoas. É possível observar que em algumas respostas existem oscilações entre a frequência. Em “Sempre” temos Minas Gerais com 16 respostas, o Rio de Janeiro com 12 (24%) e São Paulo com 5 (10%). Em “Às vezes” temos São Paulo com 16 (32%) respostas, o Rio de Janeiro com 18 (36%) e Minas Gerais com 15 (30%). Na opção “Nunca” temos Minas Gerais e o Rio de Janeiro ambos com 5 (10%) respostas e São Paulo com 12 (24%).

Gráfico 39- Trabalho em excesso



Fonte: Dados da pesquisa.

O Gráfico 39 apresenta a frequência do sentimento de estar trabalhando de forma exagerada. Na opção “Às vezes” é possível observar que São Paulo tem destaque com 19 (38%) respostas, já o Rio de Janeiro tem 15 (30%) e Minas Gerais 12 (24%). Na resposta “Raramente” temos Minas Gerais com 9 (18%) respostas, São Paulo com 12 (24%) e o Rio de Janeiro com 18 (36%). Minas Gerais ainda sim, possui o maior índice de respostas na opção “Nunca” com 13 (26%).

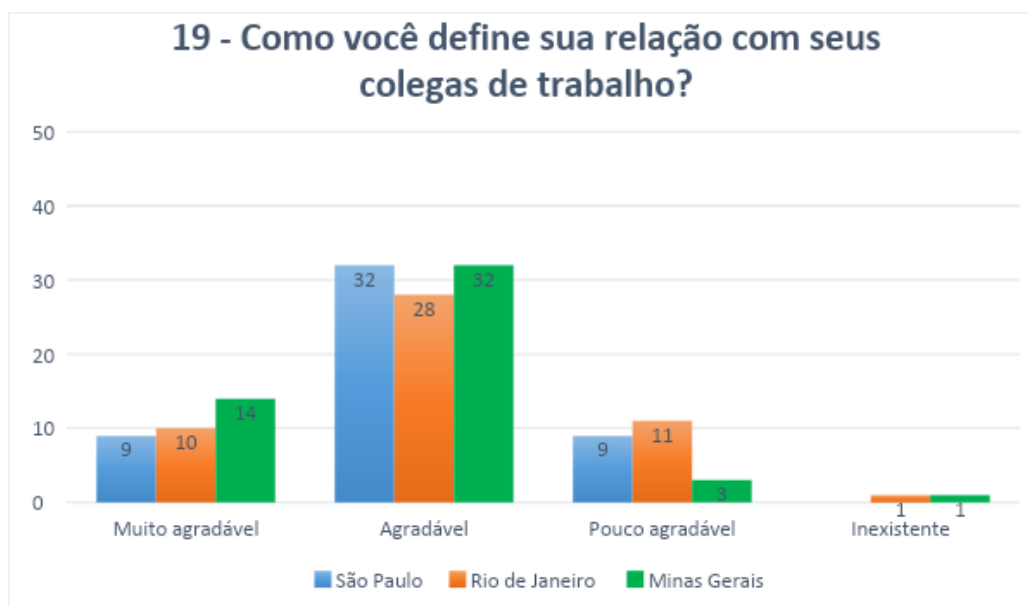
Gráfico 40- Abertura para conversas com superior.



Fonte: Dados da pesquisa.

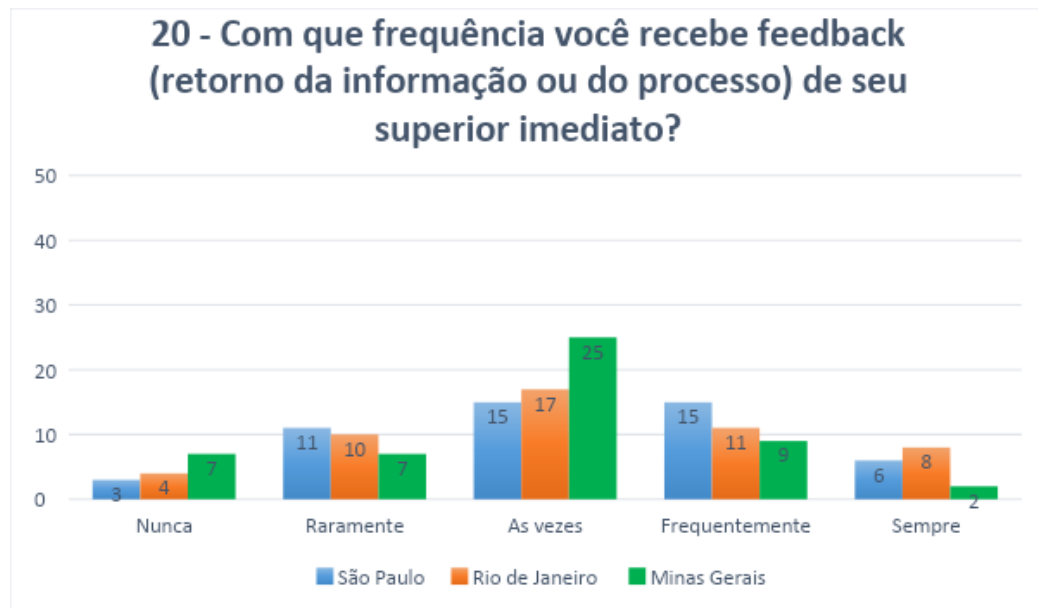
O Gráfico 40 apresenta a frequência do sentimento de ter abertura para conversar com os superiores. Avaliando pelos estados, é possível observar que São Paulo tem seu maior índice de respostas em “Raramente” com 15 (30%), cai para 12 (24%) em “Às vezes” e 11 (22%) em “Frequentemente”. Já no Rio de Janeiro, temos o maior índice em “Às vezes” com 16 (32%) respostas e “Frequentemente” com 14 (28%) respostas. Já Minas Gerais tem seu maior índice de respostas em “Nunca” com 15 (30%) e em contraposição “Frequentemente” com 12 (24%) respostas.

Gráfico 41- Relacionamento com colegas de trabalho



Fonte: Dados da pesquisa.

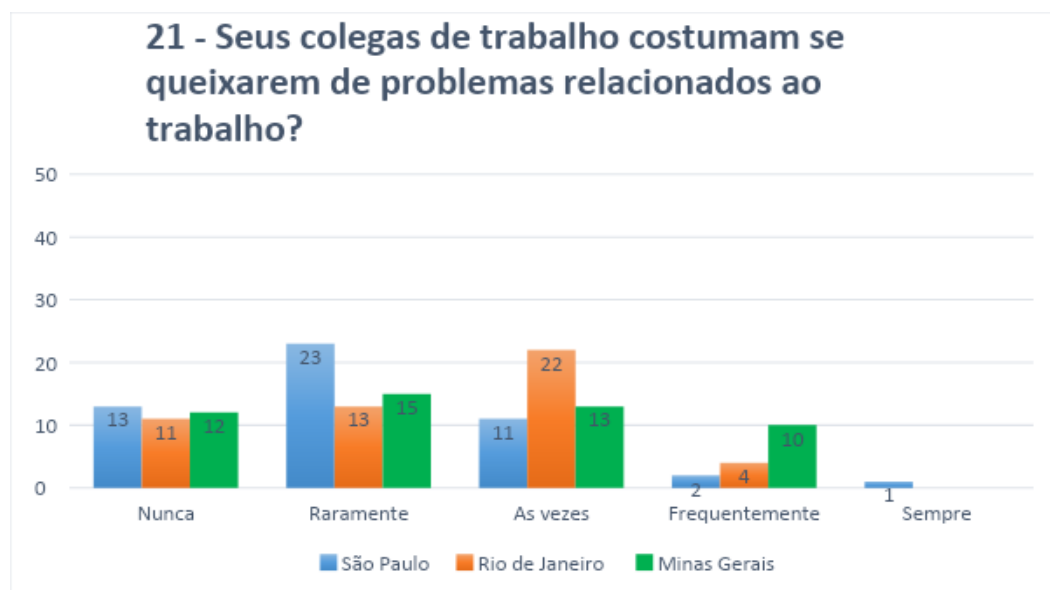
O Gráfico 41 apresenta como as pessoas definem as suas relações com seus colegas de trabalho. Na opção “Agradável” existe o maior índice de respostas entre todos os estados, São Paulo e Minas Gerais se igualam com 32 (70%) respostas cada e o Rio de Janeiro fica um pouco abaixo com 28 (26%).

Gráfico 42- Receber *feedback*

Fonte: Dados da pesquisa.

O Gráfico 42 apresenta a frequência em que as pessoas recebem *feedback* do seu superior imediato. O maior índice de respostas se concentra em “Às vezes” onde Minas Gerais fica com 25 (50%), o Rio de Janeiro com 17 (34%) e São Paulo com 15 (30%). E em “Frequentemente” temos São Paulo com 15 (30%) respostas, o Rio de Janeiro com 11 (22%) e Minas Gerais com 9 (18%) respostas.

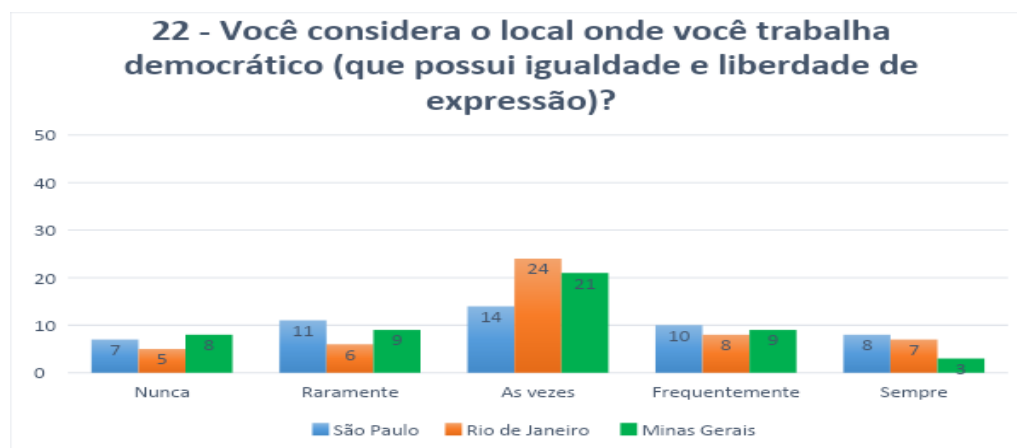
Gráfico 43 - Queixas de companheiros de trabalho



Fonte: Dados da pesquisa.

O Gráfico 43 apresenta a frequência em que os colegas de trabalho se queixam de problemas relacionados ao trabalho. Existe uma variação das respostas de acordo com cada estado, em “Raramente”, São Paulo tem 23 (46%) respostas, Minas Gerais 15 (30%) e o Rio de Janeiro 13 (26%). Já em “Às vezes” o Rio de Janeiro tem 22 (%) respostas, Minas Gerais tem 13 (26%) respostas e São Paulo tem 11 (22%) respostas.

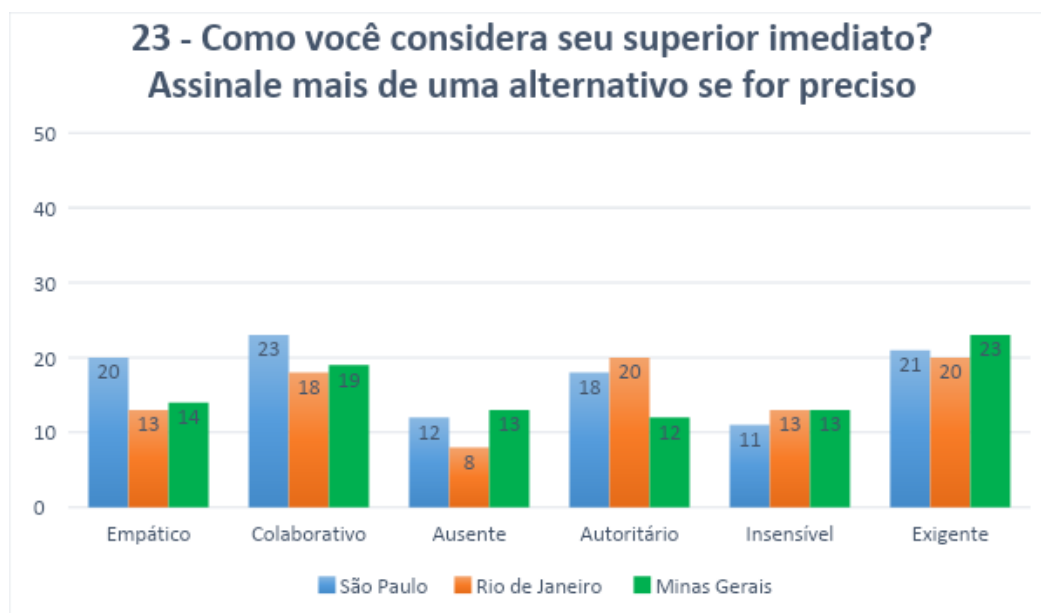
Gráfico 44- Democracia no local de trabalho



Fonte: Dados da pesquisa.

O Gráfico 45 apresenta a frequência em que as pessoas consideram seu local de trabalho democrático. Na opção “Às vezes” o Rio de Janeiro tem o maior índice de respostas em relação a todas as outras opções e estados com 24 (48%), Minas Gerais vem logo em seguida com 21 (42%) respostas e São Paulo com 14 (28%).

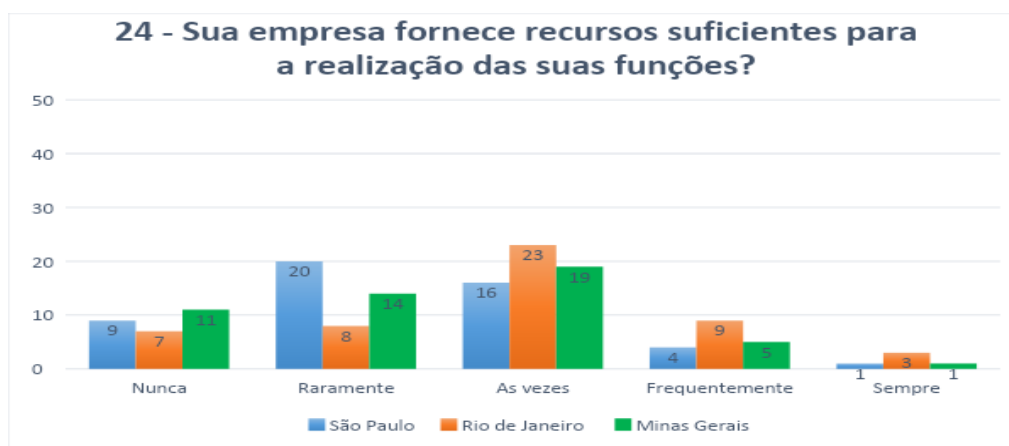
Gráfico 45 - Característica do superior imediato



Fonte: Dados da pesquisa.

O Gráfico 45 apresenta como as pessoas consideram seu superior imediato. No estado de São Paulo as respostas com maiores índices são “Colaborativo” com 23 (46%), “Exigente” com 21 (42%), “Empático” com 20 (%) e “Autoritário” com 18 (36%). Em Minas Gerais temos “Exigente” com 23 (46%), “Colaborativo” com 19 (38%) e com 13 (26%) respostas as opções “Ausente” e “Insensível”. E no Rio de Janeiro com 20 (40%) respostas temos “Exigente” e “Autoritário”, e com 18 (36%) respostas “Colaborativo”.

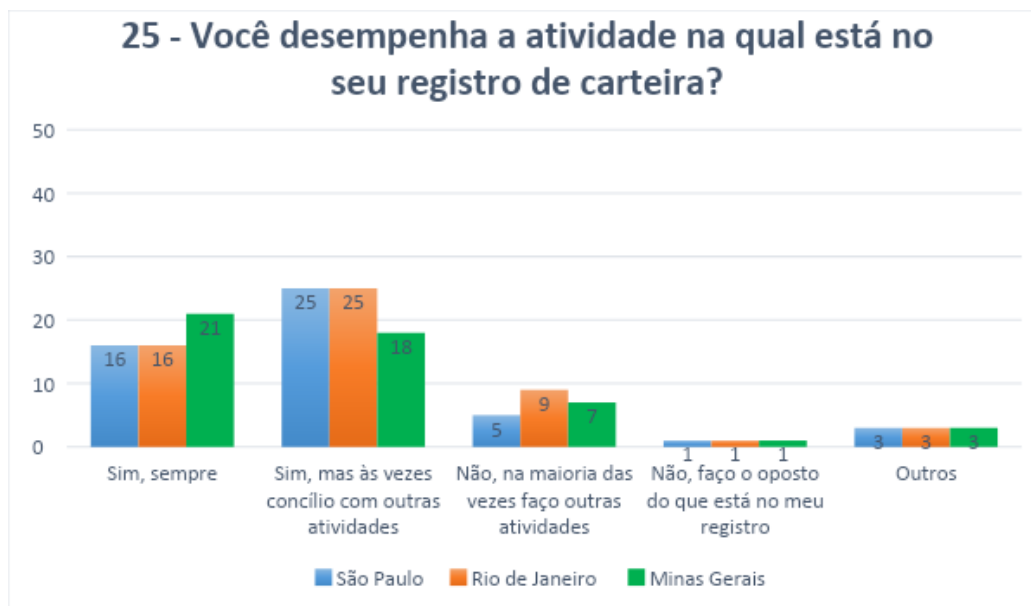
Gráfico 46- Recursos para realizar funções



Fonte: Dados da pesquisa.

O Gráfico 46 apresenta a frequência em que a empresa fornece recursos suficientes para a realização de funções. Na opção “Raramente” temos São Paulo com 20 (40%) respostas, Minas Gerais com 14 (28%) e o Rio de Janeiro com 8 (16%). Já na opção “Às vezes” temos Rio de Janeiro com 23 (46%) respostas, Minas Gerais com 19 (38%) e São Paulo com 16 (32%).

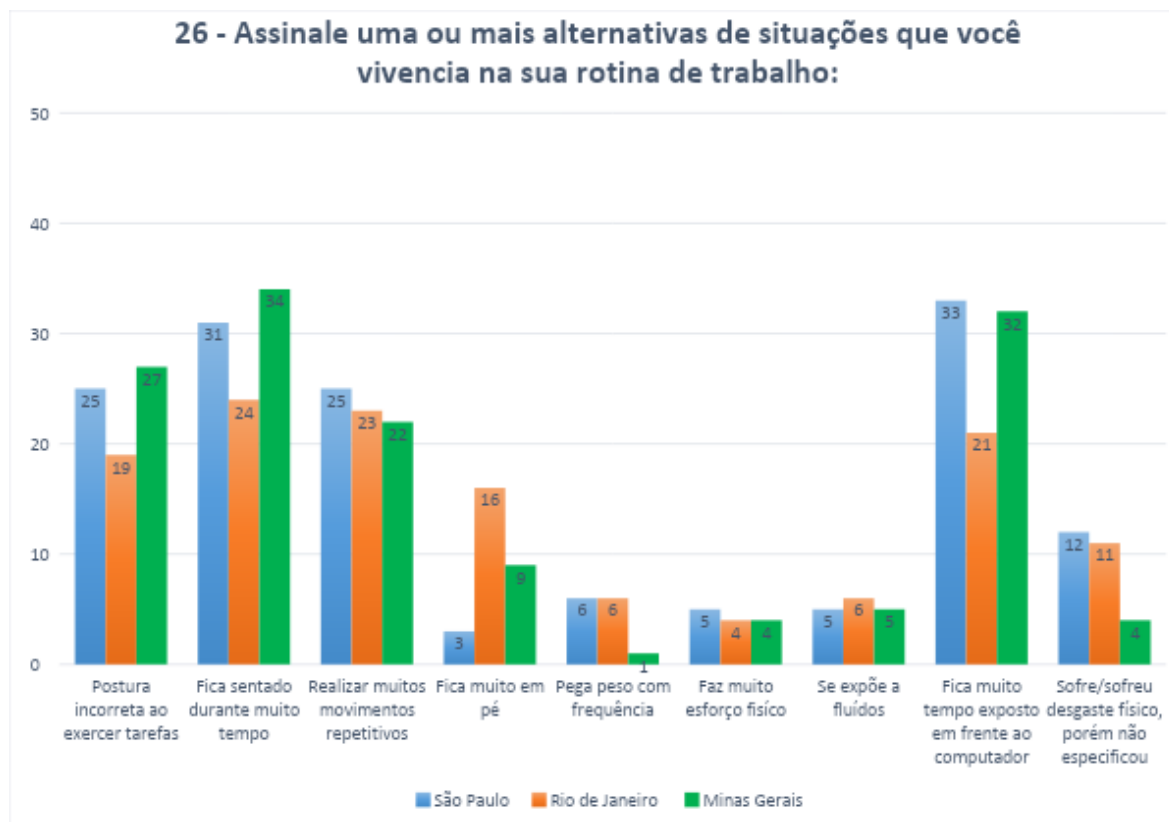
Gráfico 47- Desempenho de atividade que está no registro de trabalho.



Fonte: Dados da pesquisa.

O Gráfico 47 apresenta dados em relação à atividade desempenhada na instituição e o seu registro de carteira. Na opção “Sim, mas às vezes concílio com outras atividades” tem o maior índice de respostas, no estado de São Paulo e Rio de Janeiro fica com 25 (50%) e em Minas Gerais com 18 (36%) respostas. Já na opção “Sim, sempre” temos Minas Gerais com 21 (42%) respostas, já São Paulo e Minas Gerais ficam ambos mais uma vez com o mesmo número de respostas tendo 16 (32%) cada um.

Gráfico 48- Rotina de trabalho



Fonte: Dados da pesquisa.

O Gráfico 48 apresenta algumas situações que as pessoas vivem na sua rotina de trabalho. Começando por Minas Gerais, com 34 (68%) respostas temos a opção “Fica sentado durante muito tempo”, com 32 (64%) respostas “Fica muito tempo exposto em frente ao computador” e com 27 (54%) respostas “Postura incorreta ao exercer as tarefas”. No estado de São Paulo temos 33 respostas (66%) “Fica muito tempo exposto em frente ao computador”, com 31 (62%) “Fica sentado durante muito tempo”, empatado com 25 (50%) respostas, temos as opções “Postura incorreta ao exercer as tarefas” e “Realizar muitos movimentos repetitivos”. Já no Rio de Janeiro com 24 (48%) respostas temos “Fica sentado durante muito tempo”, com 23 (46%) “Realizar muitos movimentos repetitivos” e com 21 (42%) “Fica muito tempo exposto em frente ao computador”.

10 ANÁLISE DE RESULTADOS

Diante o questionário sociodemográfico, respondido por 150 pessoas do gênero masculino e feminino, teve como intuito avaliar possíveis sintomas da Síndrome de *Burnout* através da percepção dos alunos de psicologia nos estados de São Paulo, Minas Gerais e Rio de Janeiro no período de 2022.

Na primeira etapa corresponde aos dados demográficos, tendo como principais participantes o gênero feminino que corresponde a 105 respondentes, o que equivale a 70% da amostra. Já o gênero masculino corresponde a 45 participantes, o que equivale a 30% da amostra. Ainda em gênero, foi acrescentada a opção outros que não obteve respondentes.

A faixa etária com maior destaque é de 18 a 25 anos com 61 respostas, o que equivale a 40,7% da amostra. Logo em seguida temos de 35 a 50 anos com 34 respostas, o que equivale a 22,7% da amostra. Em terceiro temos de 26 a 34 anos com 33 respostas, o que equivale a 22% da amostra e por último temos de 51 a 65 anos com 21 respostas que equivale a 14% da amostra. Teve ainda a opção acima de 66 anos que não obteve resposta.

De acordo com a amostragem de renda da pesquisa, a maioria ganha de 01 a 03 salários mínimos com 90 respostas, o que equivale a 60% da amostra. De 04 a 06 com 41 respostas, o que equivale a 27,3% da amostra. De 07 a 09 salários com 13 respostas, o que equivale a 8,7% da amostra. E por último mais de 10 salários com 6 respostas, o que equivale a 4% da amostra.

A quarta amostragem dos dados sociodemográficos, apresentam o número de respostas de cada estado, São Paulo com 50 respostas, o que equivale a 33,3 da amostra, Minas Gerais com 50 respostas, o que equivale a 33,3 da amostra e o Rio de Janeiro com 50 respostas, o que equivale a 33,3 da amostra.

O estudo também apresenta o estado civil dos respondentes. Dos 150 respondentes 83 são solteiros (56%), 48 são casados (32%), 7 são divorciados (4,7%), 3 em união estável (2%), 3 são convivente (Amasiado) (2%), 3 são viúvos (2%) e 2 são separados (1,3%).

Quanto à escolaridade dos participantes o estudo mostra que 56 dos respondentes possuem superior incompleto (37,3%), 39 possuem pós-graduação (26%), 35 possuem superior completo (23,3%), 17 possuem 2º grau completo (11,3%), 2 possuem 2º grau incompleto (1,3) e 1 possui 1º grau completo (0,7%).

Dentre as pessoas que responderam, foi definido áreas de atuação profissionais. Na área da saúde temos 6,6% de respondentes, na área da educação temos 10% dos respondentes,

na área de produção temos 18,6% dos respondentes, na área administrativa temos 44% dos respondentes, como autônomos temos 5,3% dos respondentes, como estagiários temos 13,3% e não respondentes sobre a atuação temos 2%.

Entrando no quesito sintomatologia, os participantes responderam sobre a dificuldade para dormir. Em Minas Gerais 58% relatam que às vezes, 22% dizem que sempre, 16% dizem que raramente e 4% dizem que nunca. No estado de São Paulo, 56% dizem que às vezes, 24% raramente, 14% sempre e 6% dizem que nunca. E no Rio de Janeiro 38% dizem às vezes, 32% raramente, 22% sempre e 4% nunca.

Foi respondido também, quantas horas de sono eles tinham por noite. No estado de São Paulo 64% responderam que 6 horas, 18% responderam que 8 horas, 12% 4 horas e 6% mais de 8 horas. Em Minas Gerais 10% dormem 4 horas, 52% responderam que 6 horas, 28% responderam que 8 horas e 10% mais de 8 horas. Já no Rio de Janeiro 22% respondeu que dorme 4 horas, 46% dormem 6 horas, 26% dormem 8 horas e 6% dormem mais de 8 horas.

Além do sono, foi perguntado sobre a frequência em que se sente cansado/exausto no trabalho. Dentre as opções no estado de São Paulo, 16% dizem que sempre, 40% dizem que frequentemente, 36% dizem que às vezes, 6% dizem que raramente e 2% dizem que nunca. No estado de Minas Gerais, 20% dizem que sempre, 38% dizem que frequentemente, 36% dizem que às vezes e 6% dizem que raramente, a opção nunca não objetivo nenhuma resposta. E no Rio de Janeiro, 26% dizem que sempre, 26% dizem que frequentemente, 38% dizem que às vezes e 10% dizem que raramente, a opção nunca não objetivo nenhuma resposta.

E foi respondido também sobre a frequência em que eles relatam essa exaustão no trabalho. No estado de São Paulo, 14% dizem que sempre, 36% dizem que frequentemente, 32% dizem que às vezes, 14% dizem que raramente e 4% dizem que nunca. Em Minas Gerais, 12% dizem que sempre, 40% dizem que frequentemente, 26% dizem que às vezes, 18% dizem que raramente e 4% dizem que nunca. E no Rio de Janeiro, 20% dizem que sempre, 28% dizem que frequentemente, 36% dizem que às vezes, 12% dizem que raramente e 4% dizem que nunca.

Foi perguntado sobre a frequência em que se sentem cansados logo no início da semana. No estado de São Paulo, 20% dizem que sempre, 40% dizem que frequentemente, 26% dizem que às vezes, 12% dizem que raramente e 2% dizem que nunca. Já em Minas Gerais 12% dizem que sempre, 40% dizem que frequentemente, 26% dizem que às vezes, 18% dizem que raramente e 4% dizem que nunca. E no Rio de Janeiro, 20% dizem que sempre, 28% dizem que frequentemente, 36% dizem que às vezes, 12% dizem que raramente e 2% dizem que nunca.

Foi respondido sobre a frequência em que sente ou sentiu dores no corpo em decorrência da jornada de trabalho. No estado de São Paulo, 8% dizem que sempre, 36% dizem que frequentemente, 34% dizem que às vezes, 16% dizem que raramente e 6% dizem que nunca. Já em Minas Gerais 14% dizem que sempre, 20% dizem que frequentemente, 38% dizem que às vezes, 18% dizem que raramente e 10% dizem que nunca. E no Rio de Janeiro, 14% dizem que sempre, 22% dizem que frequentemente, 30% dizem que às vezes, 14% dizem que raramente e 20% dizem que nunca.

A pesquisa também questionou a frequência em que as pessoas fazem uso de medicamentos para aliviar essas dores. No estado de São Paulo, 4% dizem que sempre, 22% dizem que frequentemente, 26% dizem que às vezes, 38% dizem que raramente e 10% dizem que nunca. Já em Minas Gerais 10% dizem que sempre, 22% dizem que frequentemente, 14% dizem que às vezes, 24% dizem que raramente e 30% dizem que nunca. E no Rio de Janeiro, 20% dizem que sempre, 10% dizem que frequentemente, 26% dizem que às vezes, 20% dizem que raramente e 24% dizem que nunca.

Os participantes responderam sobre a frequência em que precisam se ausentar do seu trabalho por problemas físicos ou emocionais. No estado de São Paulo, não se obteve nenhuma resposta na opção sempre, 8% dizem que frequentemente, 8% dizem que às vezes, 48% dizem que raramente e 36% dizem que nunca. Já em Minas Gerais 22% dizem que sempre, não foi alcançada nenhuma resposta na opção frequentemente, 58% dizem que às vezes, 16% dizem que raramente e 4% dizem que nunca. E no Rio de Janeiro, 22% dizem que sempre, não foi alcançada nenhuma resposta na opção frequentemente, 38% dizem que às vezes, 32% dizem que raramente e 6% dizem que nunca.

Com base nas últimas perguntas, os participantes responderam com que frequência eles associam essas dores físicas ao seu trabalho. No estado de São Paulo, 8% dizem que sempre, 26% dizem que frequentemente, 42% dizem que às vezes, 10% dizem que raramente e 14% dizem que nunca. Já em Minas Gerais 12% dizem que sempre, 14% dizem que frequentemente, 42% dizem que às vezes, 22% dizem que raramente e 10% dizem que nunca. E no Rio de Janeiro, 16% dizem que sempre, 30% dizem que frequentemente, 18% dizem que às vezes, 16% dizem que raramente e 20% dizem que nunca.

Os participantes responderam também a frequência em que eles precisam ir ao médico para tratar alguma dor física, causada pelo seu trabalho. No estado de São Paulo, 2% dizem que sempre, 12% dizem que frequentemente, 20% dizem que às vezes, 36% dizem que raramente e 30% dizem que nunca. Já em Minas Gerais 2% dizem que sempre, 6% dizem que frequentemente, 10% dizem que às vezes, 40% dizem que raramente e 42% dizem que nunca.

E no Rio de Janeiro, 8% dizem que sempre, 6% dizem que frequentemente, 22% dizem que às vezes, 40% dizem que raramente e 24% dizem que nunca.

Na questão doze de sintomatologia, pede para que os participantes respondam sintomas físicos que sentem ou já sentiram no ambiente de trabalho. Os sintomas mais comuns no estado de São Paulo, 36,53% responderam que sentem dores musculares, 34,52% responderam que sentem o cansaço causado pelas dificuldades para dormir e 30,20% responderam que sentem enxaqueca/cefaleia. Em Minas Gerais, 34,61% responderam que sentem dores musculares, 36,45% responderam que sentem enxaqueca/cefaleia e 36,90% responderam que sentem o cansaço causado pelas dificuldades para dormir. Já no Rio de Janeiro, 34,37% responderam que sentem enxaqueca/cefaleia, 35,71% responderam que sentem o cansaço causado pelas dificuldades para dormir e 36,14% responderam que sentem fadiga constante.

Além dos sintomas físicos, foi perguntado sobre sintomas psíquicos que os participantes sentiram ou sentiram no ambiente de trabalho. No estado de São Paulo os sintomas mais comuns são falta de atenção ou concentração com 84%, impaciência com 86% e desânimo com 84%. Em Minas Gerais os sintomas mais comuns são falta de atenção ou concentração com 78%, impaciência com 74% e desconfiança com 74%. Já no Rio de Janeiro temos falta de atenção ou concentração e enxaqueca/cefaléia ambos com 66% e 60% desânimo.

Finalizamos os sintomas com a pergunta sobre sintomas comportamentais que as pessoas já sentiram ou sentem no seu ambiente de trabalho. No estado de São Paulo, temos irritabilidade/baixa tolerância com 80% e incapacidade para relaxar com 68%. Em Minas Gerais, temos irritabilidade/baixa tolerância com 86% e incapacidade para relaxar com 62%. Já no Rio de Janeiro temos irritabilidade/baixa tolerância com 74% e incapacidade para relaxar com 66%.

Os participantes responderam também na questão quinze de sintomatologia sobre as manifestações vivenciadas no trabalho. Em São Paulo, temos perda de interesse pelo trabalho ou lazer com 74% das respostas e tendências ao isolamento com 58%. Em Minas Gerais, temos como em São Paulo, a resposta à perda de interesse pelo trabalho ou lazer com 80%, ímpetos de abandonar o trabalho com 42% e também problemas gastrointestinais com 38%. Já no Rio de Janeiro há perda de interesse pelo trabalho ou lazer com 64%, e com 30% das respostas temos ímpetos de abandonar o trabalho e tendências ao isolamento.

Após a coleta de dados de sintomatologia, entramos em coleta de dados sobre o ambiente organizacional, a primeira pergunta foi sobre a frequência em que os participantes se

sentem satisfeitos com as funções desempenhadas no seu ambiente de trabalho, a maioria das respostas nos 3 estados foi às vezes, São Paulo com 44%, Minas Gerais com 38% e o Rio de Janeiro com 36%, a opção frequentemente teve o segundo maior índice de respostas, São Paulo com 26%, Minas Gerais com 20% e o Rio de Janeiro com 24%.

Os participantes responderam também sobre a frequência em que se sentem desafiados positivamente no seu trabalho. No estado de São Paulo 32% responderam que às vezes e 26% responderam que raramente. Em Minas Gerais 30% responderam que raramente e 24% responderam que às vezes. Já no Rio de Janeiro, raramente e às vezes temos 26% em cada resposta. Foi perguntado também sobre a frequência em que se sentem desafiados negativamente no seu trabalho. No estado de São Paulo, 38% responderam que às vezes e 24% frequentemente. Em Minas Gerais, 34% responderam que às vezes e 24% raramente. Já no Rio de Janeiro 26% responderam que sempre e frequentemente.

Foi perguntado também sobre a frequência em que os participantes se sentem sobrecarregados com suas atividades. No estado de São Paulo, 36% responderam que frequentemente, 24% responderam que sempre e às vezes. Em Minas Gerais, 40% responderam que frequentemente e 26% às vezes. Já no Rio de Janeiro, 36% responderam que sempre e 34% frequentemente.

A pesquisa questionou sobre a frequência em que o ambiente de trabalho é adequado para realizar as suas atividades. No estado de São Paulo, 40% disseram frequentemente e 28% disseram que às vezes. Em Minas Gerais, 36% disseram que sempre e 26% disseram que às vezes. Já no Rio de Janeiro, 38% disseram que às vezes e 32% disseram que frequentemente.

Os participantes da pesquisa, responderam também sobre a frequência em que seu ambiente de trabalho possibilita concentração necessária para realizar as suas funções. No estado de São Paulo, 42% disseram que às vezes e 26% disseram que frequentemente. Em Minas Gerais, 32% disseram que às vezes e 32% disseram que frequentemente. Já no Rio de Janeiro, 44% disseram que às vezes e 20% disseram que frequentemente.

Foi perguntado sobre a frequência em que as pessoas se sentem felizes na sua empresa. No estado de São Paulo, 32% disseram que às vezes e 28% disseram que frequentemente. Em Minas Gerais, 36% disseram que às vezes e 26% disseram que frequentemente. Já no Rio de Janeiro, 36% disseram que frequentemente e 32% disseram que às vezes.

Com o intuito de compreender essa felicidade na empresa, foi questionado o motivo que causa a felicidade. No estado de São Paulo, 70% disseram que são dois os motivos: primeira remuneração em dia e segundo ter um bom relacionamento com os companheiros de

trabalho. Em Minas Gerais, 76% disseram ter um bom relacionamento com os companheiros de trabalho e 60% disseram ter reconhecimento profissional. Já no Rio de Janeiro 64% disseram que têm bom relacionamento com os companheiros de trabalho e 58% disseram que a remuneração está em dia.

Com isso, damos continuidade para compreender o que pode causar a infelicidade das pessoas no trabalho. No estado de São Paulo, 60% disseram que os dois principais motivos são: conversas desnecessárias e comunicação ineficaz no setor. Em Minas Gerais, 66% disseram que à falta de reconhecimento profissional e 58% disseram que a comunicação é ineficaz no setor. Já no Rio de Janeiro, 66% disseram que falta reconhecimento profissional e 56% disseram que a remuneração é indevida.

Os participantes foram questionados sobre a frequência de terem se sentido constrangidos (as) em alguma situação de trabalho. No estado de São Paulo, 42% disseram que às vezes e 24% disseram que frequentemente. Em Minas Gerais, 36% disseram que às vezes e 24% disseram que frequentemente. Já no Rio de Janeiro, 52% disseram que às vezes e 18% disseram que frequentemente.

Perguntamos também aos participantes a frequência em que se sentem seguros no seu ambiente de trabalho. No estado de São Paulo, 42% disseram que raramente e 36% disseram que às vezes. Em Minas Gerais, 34% disseram que raramente e 26% disseram que nunca. Já no Rio de Janeiro, 32% disseram que às vezes e 26% disseram que raramente.

A questão doze sobre ambiente organizacional, questiona aos participantes a frequência em que eles acham que a empresa se preocupa com o seu bem-estar físico e emocional. No estado de São Paulo, 30% disseram que às vezes e 22% disseram que frequentemente. Em Minas Gerais, 30% disseram que frequentemente, 24% disseram que às vezes e raramente. Já no Rio de Janeiro, 34% disseram que às vezes e 24% disseram que sempre.

Os participantes da pesquisa, responderam a frequência em que eles sentem que são reconhecidos pelas funções que desempenham dentro da empresa em que trabalham. No estado de São Paulo, 44% disseram que às vezes e 22% disseram que frequentemente. Em Minas Gerais, 32% disseram que frequentemente e 24% disseram que às vezes. Já no Rio de Janeiro, 34% disseram que às vezes e 26% disseram que frequentemente.

Foi questionado aos participantes a frequência em que sentem dificuldades nos relacionamentos com os companheiros de trabalho. No estado de São Paulo, 42% disseram que frequentemente e 36% disseram que às vezes. Em Minas Gerais, 50% disseram que

frequentemente e 32% disseram que às vezes. Já no Rio de Janeiro, 34% disseram que às vezes e 26% disseram que frequentemente.

Questionamos também a frequência que essas dificuldades se tornam conflitos graves. No estado de São Paulo, 42% disseram que frequentemente e 24% disseram que sempre. Em Minas Gerais, 48% disseram que frequentemente e 36% disseram que sempre. Já no Rio de Janeiro, 34% disseram que frequentemente e sempre.

Os participantes responderam em relação a frequência em que esses conflitos os afetam emocionalmente. No estado de São Paulo, 32% disseram que às vezes e 24% disseram que nunca. Em Minas Gerais, 32% disseram que sempre e 30% disseram que às vezes. Já no Rio de Janeiro, 36% disseram que às vezes e 24% disseram que sempre.

Foi respondido pelos participantes na questão 17 sobre o ambiente organizacional, com que frequência eles sentem que estão trabalhando de forma exagerada no seu emprego. No estado de São Paulo, 38% disseram que às vezes e 24% disseram que raramente. No estado de Minas Gerais, 26% disseram que nunca e 24% disseram que às vezes. Já no Rio de Janeiro, 36% disseram que raramente e 30% disseram que às vezes.

Foi questionado sobre a frequência em que os participantes sentem abertura para conversar com seus superiores. No estado de São Paulo, 30% disseram que raramente e 24% disseram que às vezes. Em Minas Gerais, 30% disseram que nunca e 24% disseram que frequentemente. Já no Rio de Janeiro, 32% disseram que às vezes e 28% disseram que frequentemente.

Os participantes responderam como eles definem a relação com seus colegas de trabalho. No estado de São Paulo, 64% disseram agradável, 18% disseram muito agradável e pouco agradável, não obtivemos resposta na opção inexistente. Em Minas Gerais, 64% disseram agradável, 28% disseram muito agradável, 6% disseram pouco agradável e 2% disseram inexistente. Já no Rio de Janeiro, 56% disseram agradável, 22% disseram pouco agradável, 20% disseram muito agradável e 2% disseram inexistente.

Foi perguntado com que frequência os participantes recebem *feedbacks* do seu superior imediato. No estado de São Paulo, 30% disseram que às vezes e frequentemente, 22% disseram que raramente. Em Minas Gerais, 50% disseram que às vezes e 18% disseram que frequentemente. Já no Rio de Janeiro, 34% disseram que às vezes e 22% disseram que frequentemente.

Os participantes responderam com qual frequência seus colegas de trabalho costumam se queixar de problemas relacionados ao trabalho. No estado de São Paulo, 46% disseram que raramente e 26% disseram que nunca. Em Minas Gerais, 30% disseram que

raramente e 26% disseram que às vezes. Já no Rio de Janeiro, 44% disseram que às vezes e 26% disseram que raramente.

Na questão 22, também sobre o ambiente organizacional, foi questionado aos participantes da pesquisa sobre a frequência em que eles consideram seu ambiente de trabalho democrático. No estado de São Paulo, 28% responderam que às vezes e 22% responderam que raramente. Em Minas Gerais 42% disseram que às vezes, 18% responderam frequentemente e mais 18% raramente. Já no Rio de Janeiro, 48% responderam que às vezes e 16% responderam que frequentemente.

Foi questionado como os participantes consideram o seu superior imediato. No estado de São Paulo, 46% consideram seu superior colaborativo, 42% o consideram exigente e 40% o consideram empático. Em Minas Gerais, 46% consideram seu superior exigente, 38% o consideram colaborativo e 28% o consideram empático. Já no Rio de Janeiro, 40% consideram seu superior autoritário e exigente, e 36% o consideram colaborativo.

Os participantes responderam sobre a frequência em que a empresa que trabalham fornece recursos suficientes para a realização de suas funções. No estado de São Paulo, 40% disseram que raramente e 32% disseram que às vezes. Em Minas Gerais, 38% disseram que às vezes e 28% disseram que raramente. Já no Rio de Janeiro, 46% disseram que às vezes e 18% disseram que frequentemente.

Foi questionado também se os participantes exercem as funções que estão no seu registro de carteira. No estado de São Paulo, 50% dos participantes responderam que sim, mas às vezes concílio com outras atividades e 32% disseram que sim, sempre. Em Minas Gerais, 42% dos participantes disseram que sim, sempre e 36% disseram que sim, mas às vezes concílio com outras atividades. E no Rio de Janeiro ficou igual ao estado de São Paulo, 50% dos participantes responderam que sim, mas às vezes concílio com outras atividades e 32% disseram que sim, sempre.

E por último, foi questionado sobre situações vivenciadas em seu trabalho, os participantes poderiam marcar mais de uma opção. No estado de São Paulo, 66% dos participantes responderam que ficam muito tempo expostos em frente ao computador e 62% disseram que ficam sentados durante muito tempo, ambos relacionados um ao outro. Em Minas Gerais, também, 64% dos participantes responderam que ficam muito tempo expostos em frente ao computador e 68% disseram que ficam sentados durante muito tempo. Já no Rio de Janeiro, 48% disseram que ficam sentados durante muito tempo e 46% disseram que realizam muitos movimentos repetitivos.

11 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo, teve como foco identificar os sintomas mais comuns na síndrome de *burnout*, além de identificar sua sintomatologia e como as organizações e suas práticas organizacionais estão relacionadas com esse adoecimento. Para a realização do estudo, os dados foram coletados nos estados de São Paulo, Rio de Janeiro e Minas Gerais, por meio de um questionário no *Google Forms*, que foi enviado aos participantes por meio de mídias sociais como: *Facebook*, *WhatsApp*, *Instagram*, *Twitter* e *LinkedIn*.

Por meio das análises de resultados, foi possível observar que as organizações têm um papel muito importante no adoecimento dos seus funcionários, os pesquisadores observaram que os resultados indicam que os trabalhadores que apresentaram uma sintomatologia para a síndrome de *burnout*, identificaram alguns fatores negativos em sua organização, tais como: a empresa não fornece recursos necessários para a execução de trabalho (40% responderam raramente em São Paulo, 38% responderam às vezes em Minas Gerais e 40% responderam às vezes no Rio de Janeiro), um ambiente de trabalho não muito democrático (28% responderam que às vezes em São Paulo, e 48% em Minas Gerais e Rio de Janeiro responderam que às vezes o ambiente não é democrático).

Outro fator importante que foi apresentado pela pesquisa, foi sobre como questões relacionadas a alta carga de trabalho podem contribuir para o desenvolvimento de sintomas negativos relacionados ao trabalho, ao qual, a maioria dos respondentes apresentaram a resposta de que as vezes se sentem estarem trabalhando de forma excessiva (38% São Paulo, 24 % Minas Gerais, 30% Rio de Janeiro), o que acaba levando o trabalhador a se cansar de uma forma mais intensa, o que prejudica seu sono e todo o seu funcionamento em sua vida, levando em consideração todos os contextos de sua vida.

Um fator muito importante para que se entenda o papel das organizações no adoecimento dos seus funcionários, é olhar para o que causa a infelicidade dos trabalhadores dentro da empresa, ao qual o estudo obteve maiores respostas em: falta de reconhecimento profissional (46% em São Paulo e 66% em Minas Gerais e Rio de Janeiro), remuneração indevida (30% em São Paulo, 56% em Minas Gerais e 44% no Rio de Janeiro) e comunicação ineficaz no setor (60% em São Paulo, 50% em Minas Gerais e 58% no Rio de Janeiro) . Os dados mostram, que as empresas devem olhar para o funcionário como um colaborador, e conseguir dosar as metas coletivas da empresa, com os desejos do trabalhador, criando canais claros e abertos de feedback, e não apenas pensar no funcionário como mais um número. Ao olhar para as questões que causam a infelicidade do trabalhador, a organização pode, ao

mesmo tempo, resolver questões e manter um bom funcionário, mas também, aumentar a motivação e vontade do funcionário em estar na empresa, fazendo com que a relação seja mais saudável e boa para ambos.

Ao analisar o resultado do estudo, é possível identificar os sintomas referentes à síndrome de *burnout* nos três estados que foram pesquisados. Os respondentes da pesquisa, relataram por meio das respostas, que problemas no contexto organizacional as vezes afetam o sono e dormem 6 horas por dia (64% em São Paulo, 52% em Minas Gerais e 46% no Rio de Janeiro), o que gera um cansaço muito maior nessas pessoas, que pode levá-la a desenvolver suas atividades de uma maneira diferente ao qual acontecia antes, sendo um fator importante para se pensar o adoecimento mental do trabalhador.

Um tópico muito pontuado, foi o de exaustão/cansaço no trabalho (40% responderam frequentemente em São Paulo, 38% em Minas Gerais e 26% no Rio de Janeiro), que nos diz que os trabalhadores respondentes da pesquisa relataram sentir-se muito cansados na jornada de trabalho, causando assim desmotivação, desinteresse pelo trabalho e vários outros aspectos negativos que acabam afetando tanto a saúde física quanto a saúde mental do trabalhador, sendo um fator de risco para a aquisição e desenvolvimento da síndrome de *burnout*

A saúde física, está alinhada com a saúde mental, por conta disso, ao analisar-se os sintomas físicos referentes aos respondentes da pesquisa, percebe-se um alto índice de queixas referentes a dores no corpo (38% em São Paulo, 34% em Minas Gerais e 30% no rio de janeiro) e na coluna e nos ombros (38% em São Paulo, 32% em Minas Gerais e 30% no Rio de Janeiro) ao realizar a tarefa na jornada de trabalho, ao qual os trabalhadores associam, em grande parte, essas dores físicas as atividades realizadas na rotina de trabalho, que compõe um componente muito importante para o adoecimento do trabalhador.

Por outro lado, as respostas mostram que os trabalhadores não procuram ajuda médica para tratar essas dores físicas que são relacionadas ao contexto de trabalho (a predominância de resposta foi no item “raramente me ausento do trabalho para tratar essas dores, sendo 48% em São Paulo, 58% em Minas Gerais e 48% no Rio de Janeiro), o que sugere algumas hipóteses de que o trabalhador respondente da pesquisa, pode ter medo de se ausentar do contexto de trabalho, por vários motivos, tais como, cobranças excessivas, único que faça a função, medo de advertência, portanto, pode-se inferir que o trabalhador entende que as dores físicas são resultantes do contexto de trabalho, porém não procuram ajuda especializada para solucionar esse problema, o que contribui para a sintomatologia da síndrome de *burnout*. Cabe às organizações, então, reverem a política de penalização do funcionário em caso de ausência em relação ao trabalho, e desenvolver ações referentes a

saúde e a importância do cuidado próprio do trabalhador, incentivando-o a realizar exames de rotinas, consultas médicas, e se resguardar em relação a saúde física e mental. As organizações, têm o papel, portanto, de desenvolver ações que prezam pela saúde biopsicossocial do seu trabalhador, trazendo qualidade de vida para seus funcionários e prevenindo o aumento de colaboradores com queixas de doença relacionadas ao contexto organizacional.

Em relação aos sintomas psíquicos relacionados à síndrome de *burnout*, os participantes assinalaram em maior escala os seguintes itens: impaciência (86% em São Paulo, 74% em Minas Gerais e 58% no Rio de Janeiro), desânimo (84% em São Paulo, 60% em Minas Gerais e 70% no Rio de Janeiro), falta de atenção ou concentração (84% em São Paulo, 66% em Minas Gerais e 78% no Rio de Janeiro) e baixa auto-estima (46% em São Paulo, 54% em Minas Gerais e 52% no Rio de Janeiro). A partir da análise dos dados, foi possível entender que os sintomas psíquicos impactam todas as áreas da vida do trabalhador, seja a vida organizacional, social, acadêmica, entre outros, fazendo com que o trabalhador adoça de uma forma intensificada, pois todas suas relações estão permeadas pelo contexto de sintomas psíquico, devido a um adoecimento mental iniciado com causa no contexto de trabalho.

Já os sintomas comportamentais, dizem respeito a: irritabilidade/baixa intolerância (80% em São Paulo, 75% em Minas Gerais e 86% no Rio de Janeiro), incapacidade para relaxar (68% em São Paulo, 66% em Minas Gerais e 62% no Rio de Janeiro) e perda de iniciativa (58% em São Paulo, 44% em Minas Gerais e 50% no Rio de Janeiro), o que novamente nos diz sobre os sintomas afetam toda a vida do indivíduo. Um fator que é muito característico da síndrome de *burnout* é a dificuldade do trabalhador em relaxar, e a focar em coisas que estão além do trabalho, o que sugere, que o colaborador ao pensar excessivamente sobre o trabalho, acaba tendo incapacidade para se desvincular dele fora da sua jornada, causando muito cansaço, alterando humor, sono, e sociabilidade do indivíduo, sendo fator de risco para o desenvolvimento da síndrome.

Portanto, ao comparar os resultados da pesquisa com a teoria sobre a temática, entende-se que a síndrome de *burnout* pode ser dividida em três grandes grupos, referentes a sintomas físicos, psíquicos e comportamentais, fazendo com que toda a carga de sintomas afete toda a vida do indivíduo, prejudicando todos os contextos da sua vida.

Conclui-se que, as organizações devem ter uma visão crítica para as práticas que são adotadas e pela qualidade de recursos e oportunidades que estão dando para os funcionários, ao qual a empresa deve pensar em estratégias a fim de pensar naquilo que causa a infelicidade

do empregado, e pensar em remunerações justas, reconhecimento dos funcionários, benefícios atrativos, fazendo com que os funcionários experienciam uma relação saudável em relação à empresa, alinhando os resultados da empresa, com a felicidade, satisfação e bem-estar do colaborador.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, T. M. *et al.*. Estresse ocupacional e saúde: contribuições do Modelo Demanda Controle. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 4, p. 991-1003, 2003.

- Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/csc/a/ZCTKTb7FhvxxJSvWSHZGwNB/?format=pdf&lang=pt>.
 Acesso em: 08 mar. 2022.
- BARRIOS, S; PARAVIC, T. Promoção saúde e um ambiente de trabalho saudável. **Revista Latino americana Enfermagem**, [s,l], v. 1, n, 14, p. 136-141, fev. 2006. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0104-11692006000100019>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/Htfc5SpcDQPw8LSsSGsKdCs/?lang=es>. Acesso em: 08 mar. 2022.
- BERNDT, A; COIMBRA, R. As organizações como sistemas saudáveis. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 4, p, 33-41, jul./ago. 1995. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/trtJF67Fc4dk9bQ3cbZ4pmq/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 20 fev. 2022.
- CARLOTTO; M. S; CÂMARA; S. G. Análise de produção científica sobre a Síndrome de Burnout no Brasil. **PSICO**, Porto Alegre, PUCRS, v. 39, n. 2, pp. 152-158, abr./jun. 2008. Disponível em: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/revistapsico/article/view/1461>. Acesso em: 20. fev 2022.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: o que esperar das organizações**. Rio de Janeiro: Elsevir Campus, 2009.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Barueri: Manole Ltda., 2014.
- CIMAROSTI, A. C.. **Síndrome de *Burnout*: Um Estudo a Partir de Trabalhadores Estudantes do Ensino Superior do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul**. 2019. 73 f. TCC (Graduação em Administração) - UNIUIÚ – Universal Regional do Estado do Rio Grande do Sul, 2017. Disponível em: <http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/handle/123456789/5064>. Acesso em: 19 fev. 2022.
- CURY, A. **Organização e métodos: uma visão holística**. 8. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2005
- DRUCKER, Peter. **Sociedade pós-capitalista**. 6 ed. São Paulo: Pioneira, 1997.
- EBERT, P. A; JOHANN. D; SEVERO, E. A. Relações saudáveis no contexto organizacional: uma revisão teórica. In: Simpósio de Engenharia de Produção de Sergipe, 7., 2015, São Cristóvão-SE. **Anais do SEPS**. São Cristóvão, 2015. v, 7, p. 33-45. Disponível em: <https://ri.ufs.br/bitstream/riufs/7723/2/RelacoesSaudaveisOrganizacional.pdf>. Acesso em: 23 fev. 2022.
- FARSEN, T. C; BOHES, S. T. M; RIBEIRO, A. D. S; BIAVATI, V. P; SILVA, N. Qualidade de vida, Bem-estar e Felicidade no Trabalho: sinônimos ou conceitos que se diferenciam. **Revista Interação em Psicologia**. [s,l], v. 22, n. 01, p. 32, 2018. DOI: <http://dx.doi.org/10.5380/psi.v22i1.48288>. Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/5a18/43d19b0bdd6451a582b5e274eb72446fe800.pdf>. Acesso em: 14 fev. 2022.
- FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda.. **Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa - 100 anos com versão eletrônica**. Rio de Janeiro: Editora Positivo, 2010, p. 1518
- FERNANDES, M. A; MARZIALE, M. H. P. Riscos ocupacionais e adoecimento de trabalhadores em saúde mental. **Acta Paulista de Enfermagem**, São Paulo, v. 27, n. 6, p. 539-547, 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ape/v27n6/1982-0194-ape-027-006-0539.pdf>. Acesso em: 17 abr. 2022.
- GUIMARÃES, L. A. M; OLIVEIRA, F. F; MASSUDA JUNIOR, J; REBOLO, F. Resenha - Em busca de organizações saudáveis. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Campo

- Grande, v. 18, n. 4, p. 511-513, dez. 2018. DOI: <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2018.4.15202>. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572018000400008. Acesso em: 19 fev. 2022.
- GULLICK, L. Notes on the theory of organization. In L. H.; URWICK, L. Paper on the Science of administration New York: Institute of Public Administration, Columbia University, 1937.
- JUNIOR, R. M. C. **Organização, Sistemas e Métodos**. Curitiba: e-Tec Brasil, 2011. Disponível em: [Organização Sistemas E Métodos.pdf \[jlk90007d845\] \(idoc.pub\)](#) Acesso em: 08 mar. 2022.
- LOUREIRO, H; PEREIRA, A. N; OLIVEIRA, A. P; PESSOA, A. R. Burnout no trabalho. **Revista de Enfermagem**, Coimbra, v. 2, n. 7, p. 33-41, out. 2008. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=388239954005>. Acesso em: 08 mar. 2022.
- LYRA, H. J. G. Síndrome de Burnout: Esgotamento profissional, estresse, sintomas e o caminho para a liberdade docente. **Revista Científica Semana Acadêmica**, Minas Gerais, v. 01, n. 73, p. 3-7, 28 set. 2015. Disponível em: https://semanaacademica.org.br/system/files/artigos/burnout_artigo_gal.pdf. Acesso em 06 fev. 2022.
- MEIRELES, M. **Teorias da Administração**: clássicas e modernas. São Paulo: Futura, 2003.
- MINTZBERG, H. **Criando organizações eficazes**. São Paulo: Atlas, 2003.
- MUROFUSE, N. T; ABRANCHES, S; NAPOLEÃO, A. A. Reflexões sobre estresse e Burnout e a relação com a enfermagem. **Revista Latino-americana de Enfermagem**, [s,l], v. 13, n. 2, p. 255, 04 jan. 2005. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0104-11692005000200019>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/zmzLFgfcvwwvWYshNsqFFn9y/>. Acesso em: 07 mar. 2022.
- NASCIMENTO, P. T. Organização: critérios para uma concepção crítica e objetiva. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 4, p. 558-574, 2009. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/5129>. Acesso em: 20 fev. 2022.
- OLIVEIRA, D. P. R. **Sistemas, organização e métodos**: uma abordagem gerencial. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2004.
- PESCA, A. D;. **Psicologia Organizacional**. Natal: Universidade Potiguar, 2011.
- RENNER, P; IGNACIO, C; LUCHT, N. Estruturas Organizacionais. **Ensino de Ciências e Tecnologia em Revista**. Toledo, v. 11, n. 3, 2016. Disponível em: https://www.fasul.edu.br/projetos/app/webroot/files/control_e_eventos/ce_producao/20151027-225307_arquivo.pdf. Acesso em: 21 fev. 2022.
- ROBBINS, S. P. **Administração**: mudanças e perspectivas. São Paulo: Saraiva, 2005, p. 31.
- SANTOS, D. L; ALMEIDA, N. N. Estresse prolongado da equipe de enfermagem e a síndrome de Burnout. 2018. 25 f. TCC (Graduação em Enfermagem) - Faculdade INESUL, Londrina, 2018.
- SANTOS, D. M. Z. **Flexibilização da norma trabalhista no Brasil**. 2005. 81 f. Dissertação (Mestrado em Direito Ambiental e Relações de Trabalho) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade de Caxias do Sul, Caxias do Sul, 2005.
- SCHULTZ, G. **Introdução à gestão de organização**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2016.
- TUNDIS, S. A; COSTA, N. R. **Cidadania e Loucura**: Políticas de Saúde Mental no Brasil. Petrópolis: Vozes, 1990.
- SILVA, R. O. Teorias da Administração. São Paulo: Pioneira Thompson Learning, 2005, p. 40
- SOUSA, A. T; LASS, M. F. S; MOTTA, V. B. **A síndrome de bournout e suas manifestações no trabalho docente**. 2014, 107 f. TCC (Graduação em pedagogia) - Faculdade Anglo Americano, Foz do Iguaçu, 2014.

- TAKAHASHI, M. A. B. C. Gestão violenta e patologia organizacional: reflexões para uma intervenção articulada entre academia, serviços e movimento sindical. **Revista Ciências do Trabalho**, Piracicaba, v. 2 n. 4, p. 27-47, jun. 2015. Disponível em: <https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/view/86/pdf>. Acesso em: 06 mar. 2022.
- TRIGO; T. R.; TENG. C. T.; HALLAK; J. E. C; Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos. São Paulo, HC-FMUSP, 2007.
- VERGARA, S. C; BRANCO, P. D. Empresa Humanizada: a organização necessária e possível. **RAE - Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 41, n. 2, p. 20-30. jun. 2001. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0101-60832007000500004>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/LMc849j8Xz4h7SK4kYVW9pv/>. Acesso em: 02 mar. 2022.
- WILLERDING, I. A. N; ALVEZ, J. K; LAPOLLI, E. M; Gestão humana para organizações saudáveis. In: X Congreso Internacional de conocimiento e innovación, 1., 2020, Ciudad del Saber. **Anais de CIKI**. Panamá, 2020. v. 1, p. 1-15. DOI: <https://doi.org/10.48090/ciki.v1i1.1005>. Disponível em: <https://proceeding.ciki.ufsc.br/index.php/ciki/article/view/1005>. Acesso em: 21 fev. 2022.
- WEBER, M. **Economia e sociedade**. Brasília: Unb, 2012



APÊNDICE A: TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO DO PARTICIPANTE

Você está sendo convidado (a) para participar como voluntário (a) da pesquisa qualitativa realizada pelos alunos Gustavo Tonani Dias, Ludmila Braz Damico e Randhal Juliano Valério Mecchia, regularmente matriculados no nono semestre do curso de Psicologia do Centro Universitário Barão de Mauá.

1) A pesquisa faz parte do Trabalho de Conclusão de Curso de Psicologia, intitulado "SÍNDROME DE BURNOUT: PERCEPÇÃO DE ALUNOS DE PSICOLOGIA ATRAVÉS DE PESQUISA NOS ESTADOS DE SÃO PAULO, MINAS GERAIS E RIO DE JANEIRO" sob a orientação da Prof.^a. Esp. Sonia Regina Campos tem como objetivo avaliar as principais causas do adoecimento físico e mental dos funcionários que trabalham nas organizações dos estados de São Paulo, Minas Gerais e Rio de Janeiro.

2) Sua participação consistirá em responder a um questionário com perguntas sobre o ambiente organizacional identificando os sintomas mais comuns da síndrome de *Burnout*, compreender o papel das organizações em relação ao processo de adoecimento e também identificar possíveis riscos eminentes dentro do ambiente de trabalho. O questionário será enviado aleatoriamente através redes sociais de *WhatsApp*, *e-mail*, *Linkedin*, *Facebook* e *Instagram*, e respondido via *online*, com o encaminhamento do *link* para acessar a plataforma *Google* Formulários, com enunciado explicativo para que o (a) respondente esteja dentro dos critérios de inclusão não havendo necessidade de deslocamento físico do participante. A disponibilidade deste questionário será a partir de 01.09.2022

3) Os riscos em participar dessa pesquisa são mínimos, consistindo em cansaço ou estresse emocional. Caso aconteça, poderá o participante deixar de responder e entrar em contato por *e-mail* com as pesquisadoras para que possa receber acolhimento e orientação sobre como procurar ajuda.

4) Os resultados deste estudo contribuirão para o aumento de conhecimento no campo da Psicologia Organizacional, especialmente sobre o tema abordado, acarretando um benefício social de sugerir melhorias para a qualidade de vida nas organizações.

5) Sua identidade será mantida em sigilo. Os resultados obtidos poderão ser apresentados em eventos científicos e publicações, podendo colaborar com a sociedade, organizações e áreas de saúde em geral. As informações prestadas por você e pelos outros participantes da pesquisa serão retratadas por meio de gráficos, garantindo, assim, total confidencialidade e anonimato dos dados de identificação.

6) Você tem a liberdade de aceitar ou recusar participar, bem como interromper a sua participação assim que desejar sem qualquer prejuízo para si.

7) Você também não terá que arcar com qualquer tipo de despesa e não haverá qualquer compensação financeira ou material para participar desse estudo.

8) Ter direito a reclamar indenização, isto é, solicitar a reparação de um possível dano relacionado a minha participação nesta pesquisa.

9) Ao final desta pesquisa, você receberá uma cópia deste termo no *e-mail* informado abaixo, juntamente com uma cópia do seu formulário de perguntas e respostas.

10) Caso tenha qualquer dúvida ou necessidade durante ou após a aplicação do questionário, você poderá entrar em contato com o pesquisador Gustavo Tonani Dias pelo *e-mail* gustavotonani1@hotmail.com, com a pesquisadora Ludmila Braz Damico pelo *e-mail* ludidamico@hotmail.com, com o pesquisador Randhal Juliano Valério Mecchia pelo *e-mail* randhaljuliano2010@hotmail.com ou ainda, com a professora e orientadora Sonia Regina Campos pelo *e-mail* sonia.campos@baraodemaua.br.

11) Você tem direito de acesso a qualquer informação relacionada a essa pesquisa.

Este estudo foi elaborado de acordo com as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisa envolvendo seres humanos, observando-se o disposto na Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012, do Conselho Nacional de Saúde do Ministério da Saúde - Brasília - DF.

Contatos: Centro Universitário Barão de Mauá.

Rua Ramos de Azevedo, 423. Jd. Paulista – Ribeirão Preto – SP - CEP 14090-180

Tel: 0800-183566 ou (16) 3603-6600

Comitê de Ética e Pesquisa Centro Universitário Barão de Mauá

E-mail: cepbm@baraodemaua.br

Tel.: (16) 3603-6624

Sendo assim, tendo recebido todas as informações descritas acima e ciente dos meus direitos e das condições que me foram asseguradas, concordo voluntariamente em participar deste estudo.

Endereço de e-mail:

☐ Li e aceito os termos



APÊNDICE B- TERMO DE COMPROMISSO DO PESQUISADOR RESPONSÁVEL

Eu, Profa. Sonia Regina Campos RG 53646014-0, pesquisadora responsável pelo projeto de pesquisa “SINDROME DE BURNOUT: PERCEPÇÃO DE ALUNOS DE PSICOLOGIA ATRAVÉS DE PESQUISA NOS ESTADOS DE SÃO PAULO, MINAS GERAIS E RIO DE JANEIRO”, comprometo-me, no desenvolvimento deste projeto, a zelar pelo cumprimento das normas técnicas e éticas da pesquisa envolvendo seres humanos, seguindo as resoluções vigentes, em especial à 466/12, do Conselho Nacional de Saúde. Para tanto, declaro que: } Garantirei que a coleta de dados da pesquisa será iniciada apenas após aprovação pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) do Centro Universitário Barão de Mauá. } A qualquer momento que me for solicitado, apresentarei informações sobre a pesquisa ao órgão regulador } Resguardarei os direitos, garantias e liberdades dos participantes do estudo, garantindo-lhes acesso a informações e esclarecimento de dúvidas a qualquer tempo, a liberdade de desistir da participação a qualquer momento e a garantia de sigilo, anonimato e a privacidade dos participantes em todas as fases da pesquisa. } Assegurarei que os dados oriundos desta pesquisa serão utilizados única e exclusivamente para os fins a que ela se propõe. } Garantirei que quando a pesquisa for publicada, os pesquisadores associados receberão o devido crédito, de acordo com sua contribuição para o desenvolvimento do projeto. } Encaminharei ao CEP os relatórios parcial e final da pesquisa. } Guardarei e me responsabilizarei pelos dados da pesquisa em arquivo, físico e digital, por um período de 5 (cinco) anos após o término da pesquisa. Ribeirão Preto, 10 de maio de 2022.

Profa. Esp. Sonia Regina Campos Pesquisadora responsável

APÊNDICE C – Dados sociodemográficos dos participantes e perguntas gerais sobre o tema:

**SÍNDROME DE BURNOUT: PERCEPÇÃO DE ALUNOS DE PSICOLOGIA
ATRAVÉS DE PESQUISA NOS ESTADOS DE SÃO PAULO, MINAS GERAIS E RIO
DE JANEIRO**

Para participação deste projeto de pesquisa será garantido o anonimato dos (as) respondentes deste questionário, que estuda as principais causas e impactos do adoecimento físico e/ou mental do trabalhador, nas organizações que prestaram ou ainda prestam serviços. Informamos ainda que não serão divulgadas quaisquer informações que possibilitem a identificação dos (as) participantes.

DADOS SOCIOGRÁFICOS

1) Gênero

- ☐ Feminino
☐ Masculino
☐ Outros
-

2) Faixa-Etária

- ☐ De 18 a 25 anos
☐ De 26 a 35 anos
☐ De 36 a 50 anos
☐ De 51 a 65 anos
☐ Acima de 66 anos
-

3) Renda

- ☐ De 1 a 3 salários mínimos
☐ De 3 a 6 salários mínimos
☐ De 7 a 9 salários mínimos
☐ Mais de 10 salários mínimos
-

4) Estado em que trabalha

- ☐ Minas Gerais
- ☐ Rio de Janeiro
- ☐ São Paulo

5) Estado civil

- ☐ Casado
- ☐ Solteiro
- ☐ Separado
- ☐ Divorciado
- ☐ União estável
- ☐ Convivente (amasiado)
- ☐ Outros

6) Escolaridade

- ☐ 1º grau completo
- ☐ 1º grau incompleto
- ☐ 2º grau completo
- ☐ 2º grau incompleto
- ☐ Superior incompleto
- ☐ Superior completo
- ☐ Pós-graduação
- ☐ NDA

7) Qual o cargo que você atua ou atuou quando apresentou sintomas estressantes no trabalho?

R:

SINTOMATOLOGIA

1) Você sente dificuldades para dormir? Com qual frequência?

- ☐ Sempre
 - ☐ Frequentemente
 - ☐ Às vezes
 - ☐ Raramente
 - ☐ Nunca
-

2) Quantas horas você consegue dormir por noite?

- ☐ 04 horas
 - ☐ 06 horas
 - ☐ 08 horas
 - ☐ Mais de 08 horas
-

3) Você se sente exausto/cansado durante a jornada de trabalho?

- ☐ Sempre
 - ☐ Frequentemente
 - ☐ Às vezes
 - ☐ Raramente
 - ☐ Nunca
-

4) Com que frequência você relata a exaustão no trabalho?

- ☐ Sempre
 - ☐ Frequentemente
 - ☐ Às vezes
-

☐ Raramente

☐ Nunca

5) Você se sente cansado logo no início da semana? Com qual frequência?

☐ Sempre

☐ Frequentemente

☐ Às vezes

☐ Raramente

☐ Nunca

6) Com que frequência sente ou sentiu dores no corpo ao executar as suas tarefas durante a jornada de trabalho?

☐ Sempre

☐ Frequentemente

☐ Às vezes

☐ Raramente

☐ Nunca

7) Com que frequência você sente/sentiu dores na coluna ou nos ombros ao executar as suas tarefas durante a jornada de trabalho?

☐ Sempre

☐ Frequentemente

☐ Às vezes

☐ Raramente

☐ Nunca

8) Com que frequência você faz uso de medicamentos para amenizar dores de cabeça ou dores no corpo?

- ☐ Sempre
- ☐ Frequentemente
- ☐ Às vezes
- ☐ Raramente
- ☐ Nunca

9) Com que frequência você precisa se ausentar do trabalho por conta que problemas físicos ou emocionais?

- ☐ Sempre
- ☐ Frequentemente
- ☐ Às vezes
- ☐ Raramente
- ☐ Nunca

10) Você associa essas dores físicas à sua rotina de trabalho?

- ☐ Sempre
- ☐ Frequentemente
- ☐ Às vezes
- ☐ Raramente
- ☐ Nunca

11) Com que frequência você precisa ir ao médico para tratar alguma dor física causada pelo trabalho?

- ☐ Sempre
-

☐ Frequentemente

☐ Às vezes

☐ Raramente

☐ Nunca

12) Assinale uma ou mais alternativas de sintomas FÍSICOS que sente ou já sentiu no ambiente de trabalho:

☐ Fadiga constante

☐ Dores musculares

☐ Cansaço causado pelas dificuldades para dormir

☐ Enxaqueca/cefaleia

☐ Distúrbios do sistema respiratório

☐ Disfunções sexuais ocasionados pelo estresse no trabalho

☐ Problemas gastrointestinais

☐ Alterações no ciclo menstrual (mulheres) pelo estresse no trabalho

13) Assinale uma ou mais alternativas de sintomas PSÍQUICOS que sente ou já sentiu no ambiente de trabalho:

☐ Falta de atenção ou concentração

☐ Alterações de memória

☐ Lentificação do pensamento

☐ Enxaqueca/cefaleia

☐ Sentimento de solidão

☐ Sentimento de alienação

☐ Impaciência

-
- ☐ Sentimento de impotência
 - ☐ Labilidade emocional (Instabilidade emocional)
 - ☐ Desânimo
 - ☐ Baixa autoestima
 - ☐ Desconfiança
-

14) Assinale uma ou mais alternativas de sintomas COMPORTAMENTAIS que sente ou já sentiu no ambiente de trabalho:

- ☐ Irritabilidade/ baixa tolerância
 - ☐ Agressividade/ comportamentos hostis
 - ☐ Incapacidade para relaxar
 - ☐ Perda de iniciativa
 - ☐ Dificuldade de aceitação de mudança
 - ☐ Atividades de alto risco
 - ☐ Alterações no ciclo menstrual (mulheres) pelo estresse no trabalho
-

15) Assinale uma ou mais alternativas das manifestações vivenciadas no seu local de trabalho.

- ☐ Absenteísmo (faltas recorrentes no trabalho)
 - ☐ Perda de interesse pelo trabalho ou lazer
 - ☐ Sentimento de onipotência (poder, sentir-se poderoso)
 - ☐ Ímpetos de abandonar o trabalho
 - ☐ Problemas gastrointestinais
 - ☐ Alterações no ciclo menstrual (mulheres)
 - ☐ Ironia/ cinismo
-

☐ Tendência ao isolamento

AMBIENTE ORGANIZACIONAL

1) Com qual frequência você se sente satisfeito com as funções desempenhadas na sua rotina de trabalho?

- ☐ Sempre
- ☐ Frequentemente
- ☐ Às vezes
- ☐ Raramente
- ☐ Nunca
-

2) Você se sente desafiado positivamente no trabalho?

- ☐ Sempre
- ☐ Frequentemente
- ☐ Às vezes
- ☐ Raramente
- ☐ Nunca
-

3) Você se sente desafiado negativamente no trabalho?

- ☐ Sempre
- ☐ Frequentemente
- ☐ Às vezes
- ☐ Raramente
-

☐ Nunca

4) Você se sente sobrecarregado com as suas atividades? Com qual frequência?

☐ Sempre

☐ Frequentemente

☐ Às vezes

☐ Raramente

☐ Nunca

5) O ambiente de trabalho é adequado para realizar as suas atividades? Com qual frequência?

☐ Sempre

☐ Frequentemente

☐ Às vezes

☐ Raramente

☐ Nunca

6) O ambiente de trabalho possibilita a concentração necessária para desempenhar as suas funções?

☐ Sempre

☐ Frequentemente

☐ Às vezes

☐ Raramente

☐ Nunca

7) Você se sente feliz na empresa?

-
- ☐ Sempre
 - ☐ Frequentemente
 - ☐ Às vezes
 - ☐ Raramente
 - ☐ Nunca
-

8) O que costuma causar a sua felicidade dentro da empresa? Marque uma ou mais alternativas:

- ☐ Remuneração em dia
 - ☐ Reconhecimento profissional
 - ☐ Ser bem remunerado
 - ☐ Ter liberdade para se expressar dentro da organização
 - ☐ Ter um bom relacionamento com os companheiros de trabalho
 - ☐ Ter um bom relacionamento com seus superiores
 - ☐ Trabalhar com os equipamentos de qualidade
-

9) O que costuma causar a sua infelicidade dentro da empresa? Marque uma ou mais alternativas:

- ☐ Remuneração indevida
 - ☐ Falta de reconhecimento profissional
 - ☐ Comunicação ineficaz no setor
 - ☐ Não ter um bom relacionamento com os colegas de trabalho
 - ☐ Ser desrespeitados pelos superiores
 - ☐ Não ter equipamentos ou ferramentas adequadas no trabalho
 - ☐ Clima organizacional desfavorável
 - ☐ Grande tensão no ambiente de trabalho
-

☐ Conversas desnecessárias

10) Você já se sentiu constrangido (a) em alguma situação no trabalho?

- ☐ Sempre
- ☐ Frequentemente
- ☐ Às vezes
- ☐ Raramente
- ☐ Nunca
-

11) Você se sente seguro dentro do seu ambiente de trabalho?

- ☐ Sempre
- ☐ Frequentemente
- ☐ Às vezes
- ☐ Raramente
- ☐ Nunca
-

12) Você acredita que a empresa onde trabalha se preocupa com o bem-estar físico e emocional dos seus funcionários?

- ☐ Sempre
- ☐ Frequentemente
- ☐ Às vezes
- ☐ Raramente
- ☐ Nunca
-

13) Você sente que é reconhecido pelas funções que desempenha dentro da empresa onde trabalha?

-
- ☐ Sempre
 - ☐ Frequentemente
 - ☐ Às vezes
 - ☐ Raramente
 - ☐ Nunca
-

14) Você sente dificuldades nos relacionamentos entre os companheiros de trabalho?

- ☐ Sempre
 - ☐ Frequentemente
 - ☐ Às vezes
 - ☐ Raramente
 - ☐ Nunca
-

15) Com que frequência essas dificuldades viram conflitos graves?

- ☐ Sempre
 - ☐ Frequentemente
 - ☐ Às vezes
 - ☐ Raramente
 - ☐ Nunca
-

16) Você acredita que esses conflitos te afetam emocionalmente?

- ☐ Sempre
 - ☐ Frequentemente
 - ☐ Às vezes
 - ☐ Raramente
-

☐ Nunca

17) Você sente que está trabalhando de forma exagerada no seu emprego?

☐ Sempre

☐ Frequentemente

☐ Às vezes

☐ Raramente

☐ Nunca

18) Você sente que tem abertura para conversar com seus superiores?

☐ Sempre

☐ Frequentemente

☐ Às vezes

☐ Raramente

☐ Nunca

19) Como você define sua relação com seus colegas de trabalho?

☐ Muito boa

☐ Boa

☐ Ótima

☐ Ruim

☐ Inexistente

20) Com que frequência você recebe *feedback* (retorno da informação ou do processo) de seu superior imediato?

☐ Sempre

☐ Frequentemente

☐ Às vezes

☐ Raramente

☐ Nunca

21) Seus colegas de trabalho costumam se queixarem de problemas relacionados ao trabalho?

☐ Sempre

☐ Frequentemente

☐ Às vezes

☐ Raramente

☐ Nunca

22) Você considera o local onde você trabalha democrático (que possui igualdade, liberdade de expressão)?

☐ Sempre

☐ Frequentemente

☐ Às vezes

☐ Raramente

☐ Nunca

23) Como você considera seu superior imediato?

☐ Empático

☐ Colaborativo

☐ Ausente

☐ Autoritário

☐ Insensível

☐ Exigente

24) Sua empresa fornece recursos suficientes para a realização das suas funções?

- ☐ Sempre
 - ☐ Frequentemente
 - ☐ Às vezes
 - ☐ Raramente
 - ☐ Nunca
-

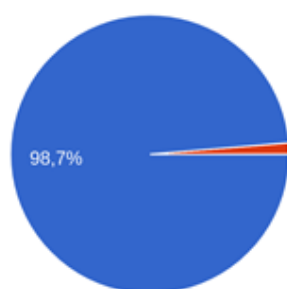
25) Você desempenha a atividade na qual está no seu registro de carteira?

- ☐ Sim, sempre
 - ☐ Sim, mas às vezes concílio com outras atividades
 - ☐ Não, na maioria das vezes faço outras atividades
 - ☐ Não, faço o oposto do que está no meu registro
-

26) Assinale uma ou mais alternativas de situações que você vivencia na sua rotina de trabalho:

- ☐ Postura incorreta ao exercer as tarefas
- ☐ Fica sentado durante muito tempo
- ☐ Realiza muitos movimentos repetitivos
- ☐ Fica com o pescoço abaixado frequentemente
- ☐ Fica muito tempo em pé.
- ☐ Pega peso com frequência
- ☐ Faz muito esforço físico.
- ☐ Se expõe à fluídos.
- ☐ Fica muito tempo exposto em frente ao computador.
- ☐ Sofre/sofreu desgaste físico, porém não especificou.

152 respostas



- Abrir o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
- Não tenho interesse em participar

Li e aceito os termos da pesquisa

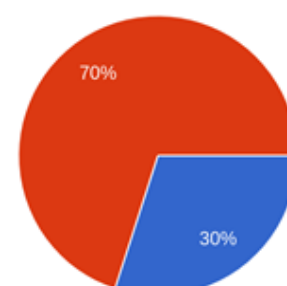
150 respostas



- Sim
- Não

1 - Gênero

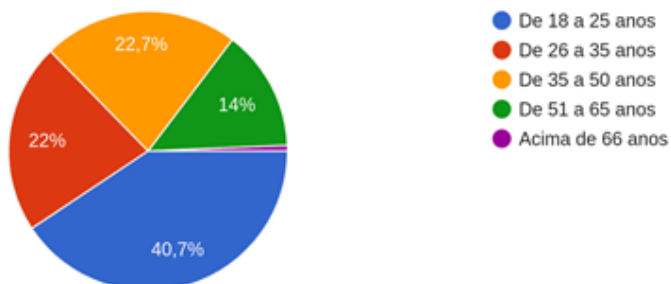
150 respostas



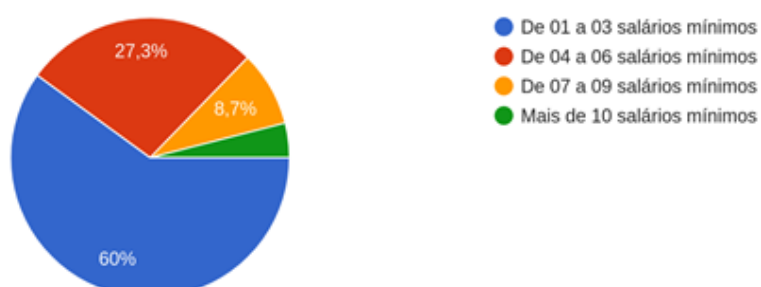
- Masculino
- Feminino

2 - Faixa etária

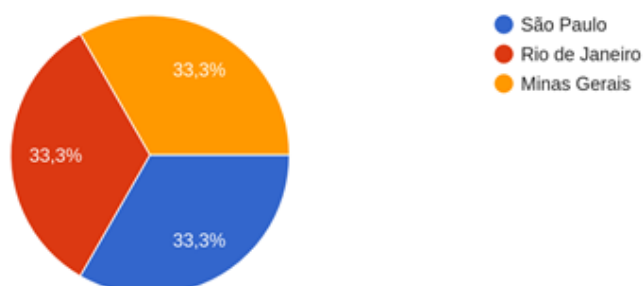
150 respostas

**3 - Renda**

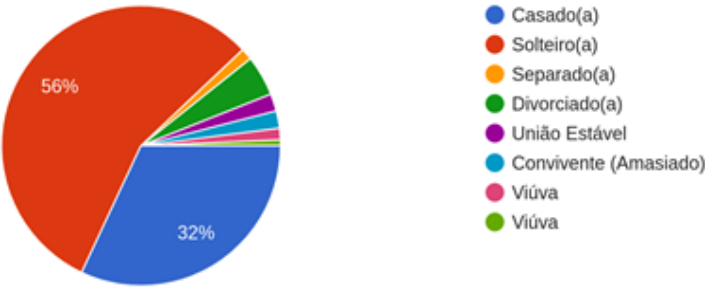
150 respostas

**4 - Estado em que trabalha**

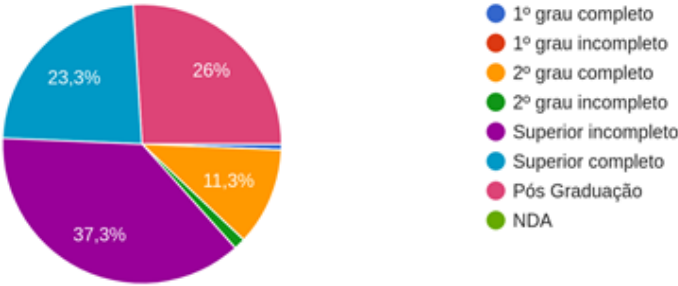
150 respostas



5 - Estado Civil
150 respostas

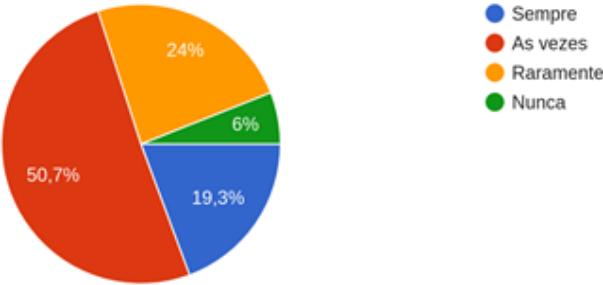


6 - Escolaridade
150 respostas



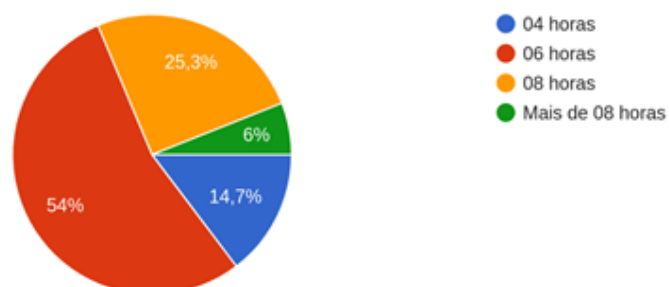
SINTOMATOLOGIA

1 - Você sente dificuldades para dormir? Com qual frequência?
150 respostas

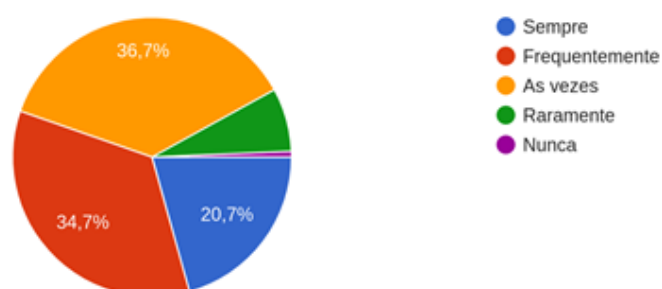


2 - Quantas horas você consegue dormir por noite?

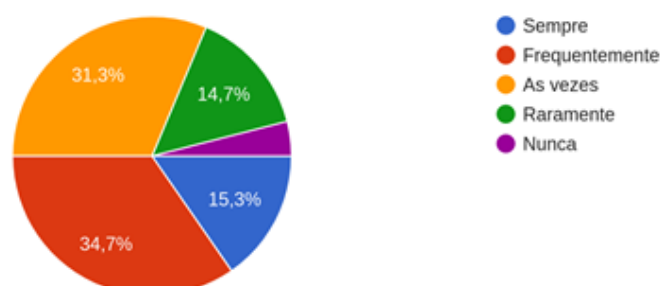
150 respostas

**3 - Você se sente exausto/cansado durante a jornada de trabalho?**

150 respostas

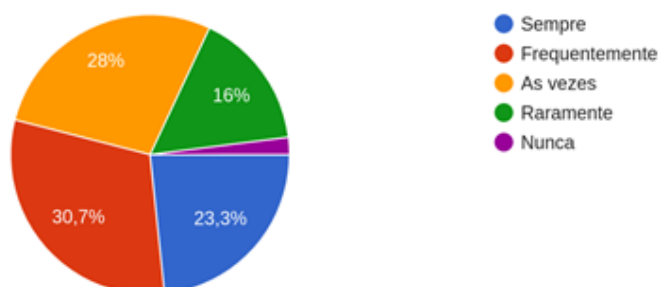
**4 - Com que frequência você relata a exaustão no trabalho?**

150 respostas



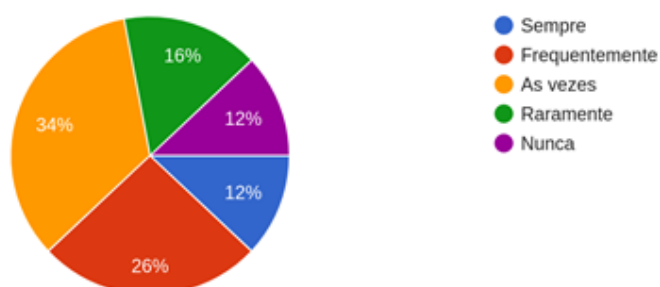
5 - Você se sente cansado logo no início da semana? Com qual frequência?

150 respostas



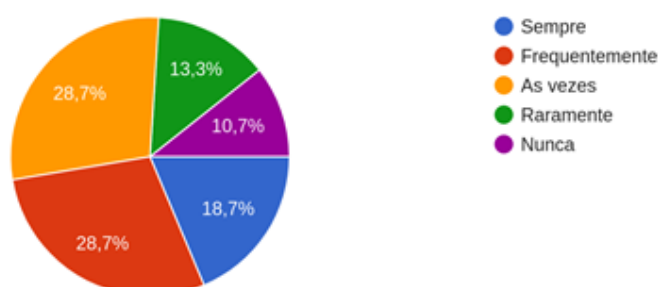
6 - Com que frequência sente ou sentiu dores no corpo ao executar as suas tarefas durante a jornada de trabalho?

150 respostas



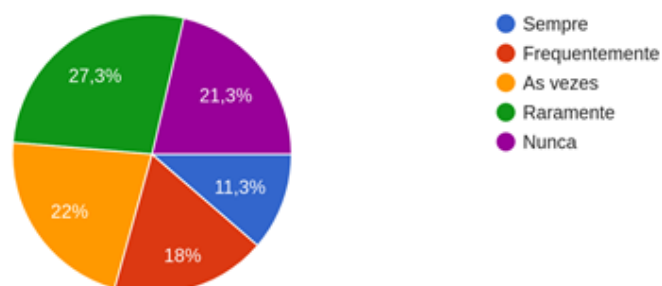
7 - Com que frequência você sente/sentia dores na coluna ou nos ombros ao executar as suas tarefas durante a jornada de trabalho?

150 respostas



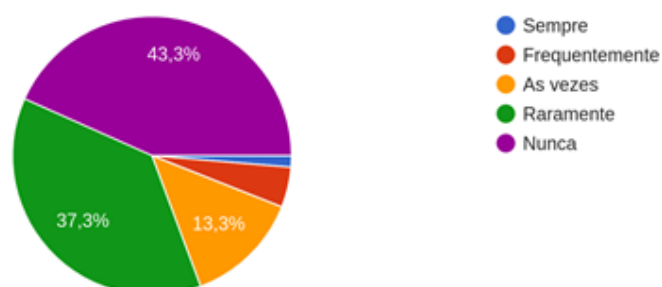
8 - Com que frequência você faz uso de medicamentos para amenizar dores de cabeça ou dores no corpo?

150 respostas



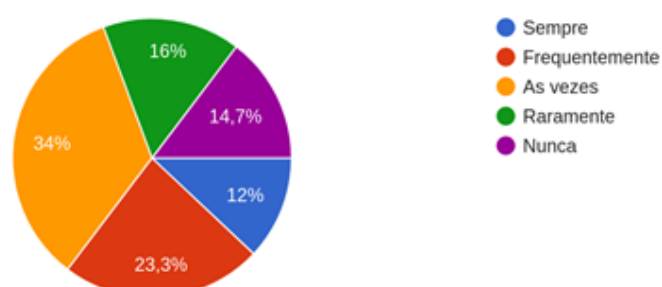
9 - Com que frequência você precisa se ausentar do trabalho por conta de problemas físicos ou emocionais?

150 respostas



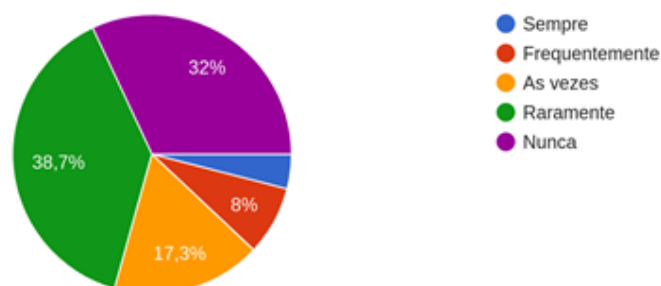
10 - Você associa essas dores físicas à sua rotina de trabalho?

150 respostas



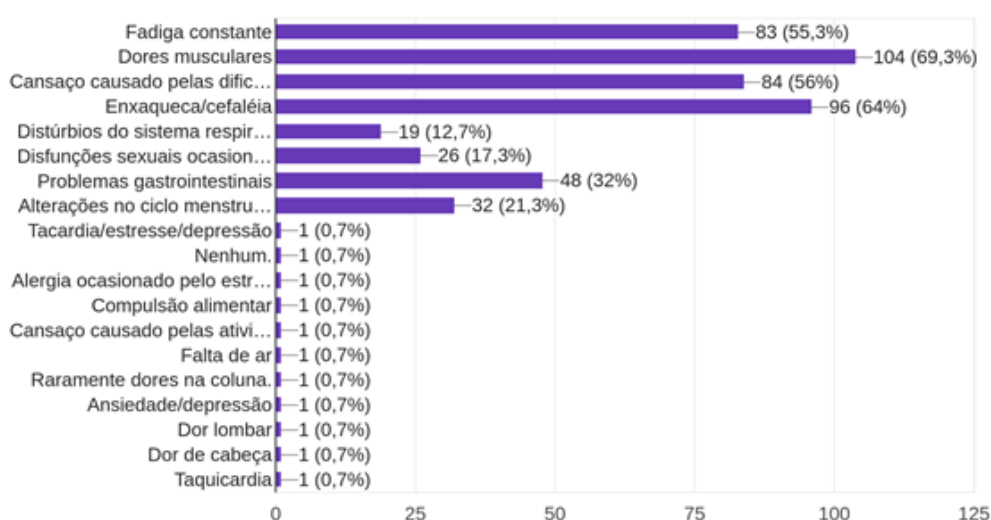
11 - Com que frequência você precisa ir ao médico para tratar alguma dor física causada pelo trabalho?

150 respostas



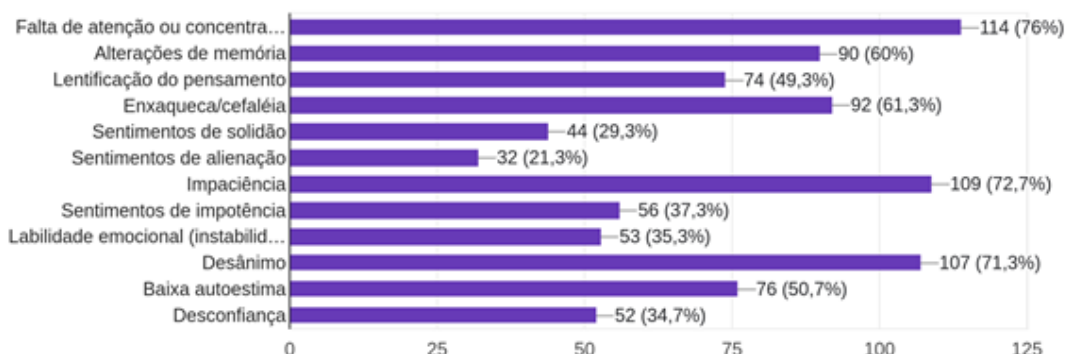
12 - Assinale uma ou mais alternativas de sintomas FÍSICOS que sente ou já sentiu no ambiente de trabalho:

150 respostas



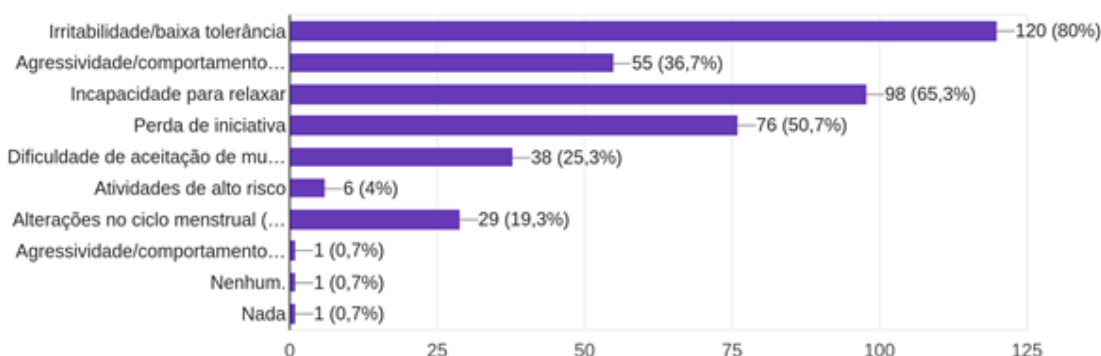
13 - Assinale uma ou mais alternativas de sintomas PSÍQUICOS que sente ou já sentiu no ambiente de trabalho:

150 respostas



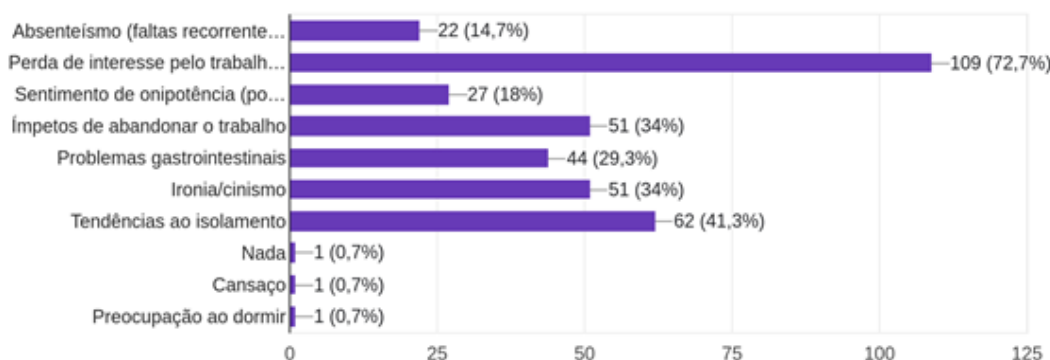
14 - Assinale uma ou mais alternativas de sintomas COMPORTAMENTAIS que sente ou já sentiu no ambiente de trabalho:

150 respostas



15 - Assinale uma ou mais alternativas das manifestações vivenciadas no seu local de trabalho.

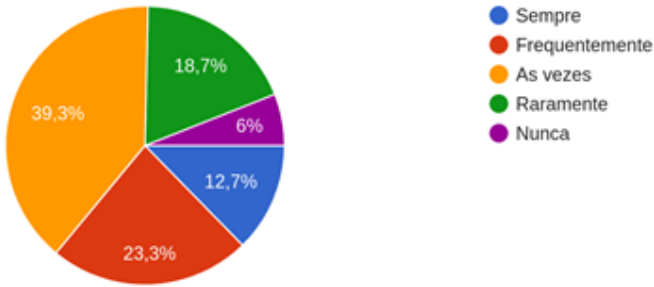
150 respostas



AMBIENTE ORGANIZACIONAL

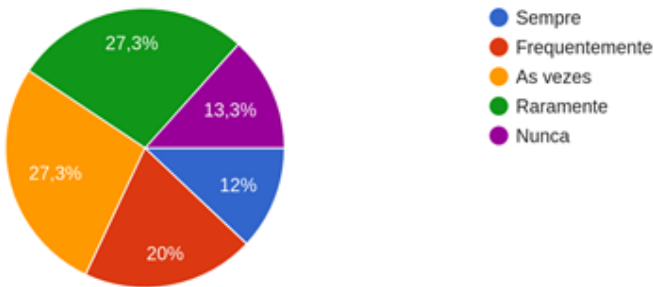
1 - Com qual frequência você se sente satisfeito com as funções desempenhadas na sua rotina de trabalho?

150 respostas



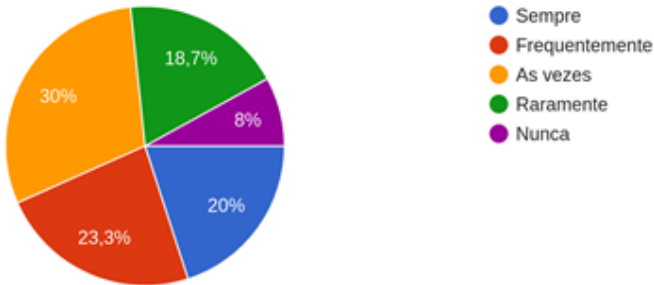
2 - Você se sente desafiado positivamente no trabalho?

150 respostas



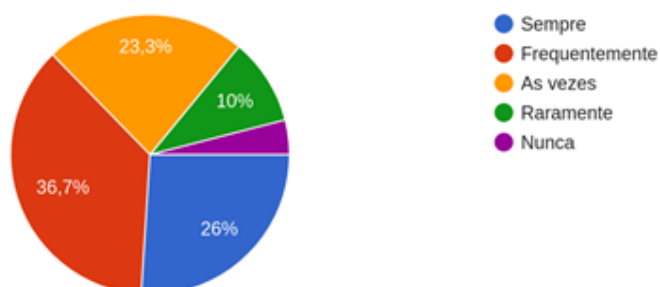
3 - Você se sente desafiado negativamente no trabalho?

150 respostas



4 - Você se sente sobrecarregado com as suas atividades? Com qual frequência?

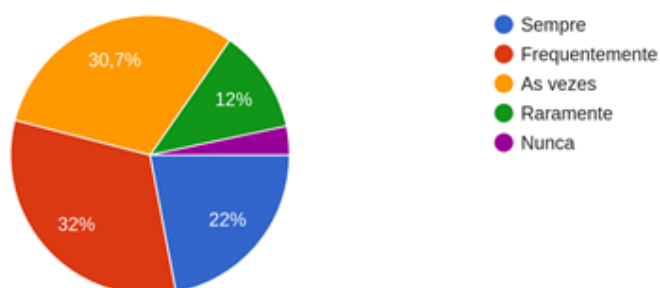
150 respostas



27)

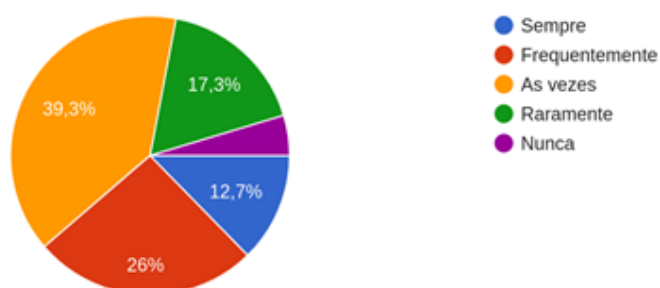
5 - O ambiente de trabalho é adequado para realizar as suas atividades? Com qual frequência?

150 respostas



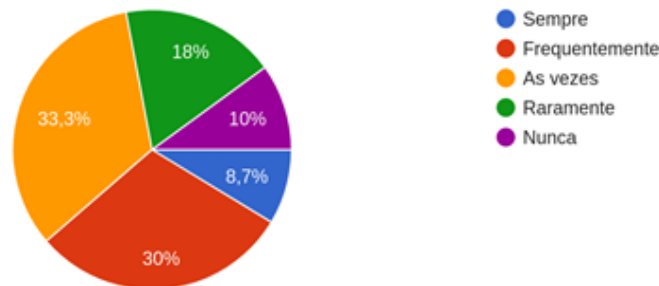
6 - O ambiente de trabalho possibilita a concentração necessária para desempenhar as suas funções?

150 respostas



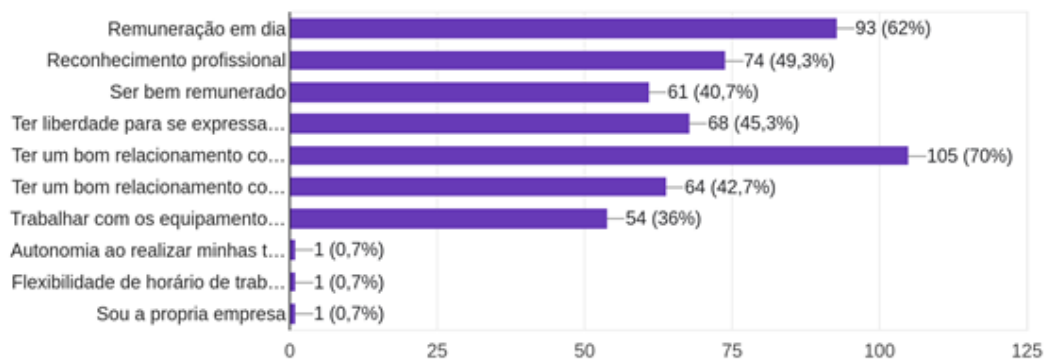
7 - Você se sente feliz na empresa?

150 respostas



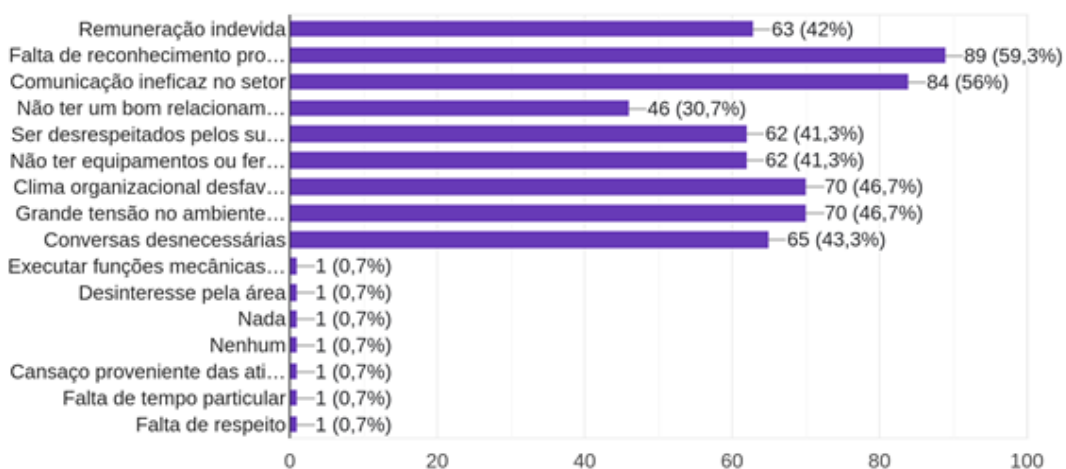
8 - O que costuma causar a sua felicidade dentro da empresa? Marque uma ou mais alternativas:

150 respostas



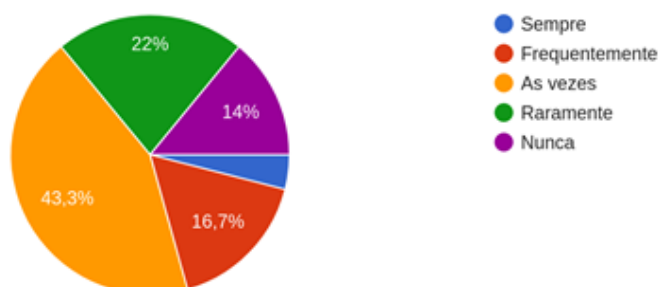
9 - O que costuma causar a sua infelicidade dentro da empresa? Marque uma ou mais alternativas:

150 respostas



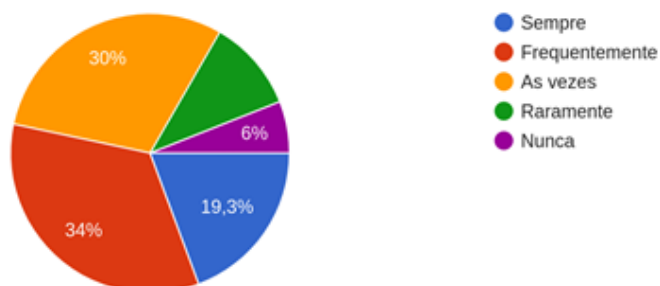
10 - Você já se sentiu constrangido(a) em alguma situação no trabalho?

150 respostas



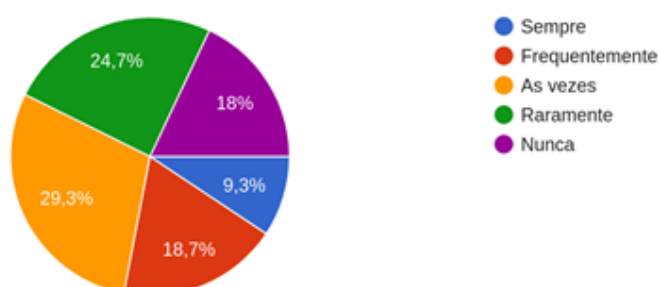
11 - Você se sente seguro(a) dentro do seu ambiente de trabalho?

150 respostas



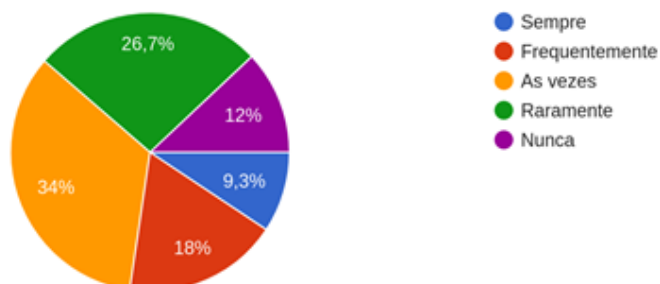
12 - Você acredita que a empresa onde trabalha se preocupa com o bem-estar físico e emocional dos seus funcionários?

150 respostas



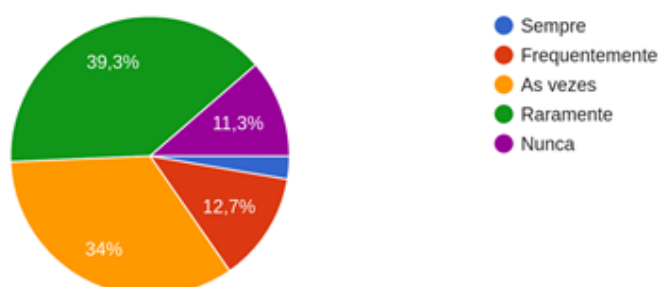
13 - Você sente que é reconhecido(a) pelas funções que desempenha dentro da empresa onde trabalha?

150 respostas



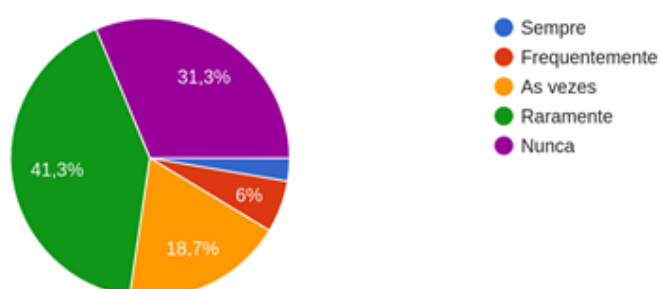
14 - Você sente dificuldades nos relacionamentos entre os companheiros(as) de trabalho?

150 respostas



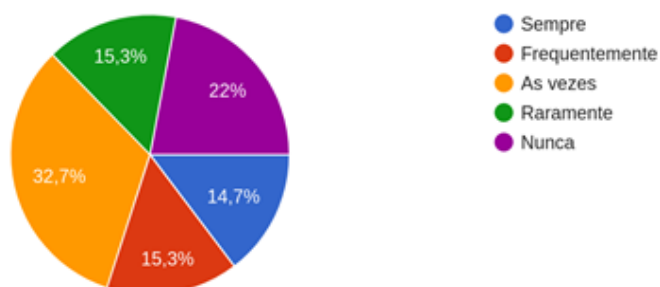
15 - Com que frequência essas dificuldades viram conflitos graves?

150 respostas



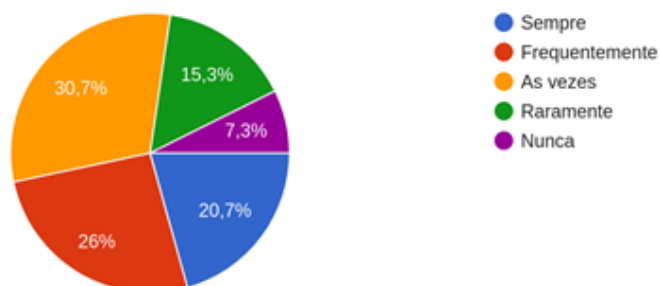
16 - Você acredita que esses conflitos te afetam emocionalmente?

150 respostas



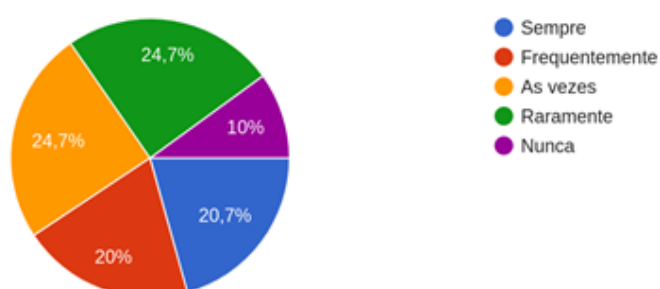
17 - Você sente que está trabalhando de forma exagerada no seu emprego?

150 respostas



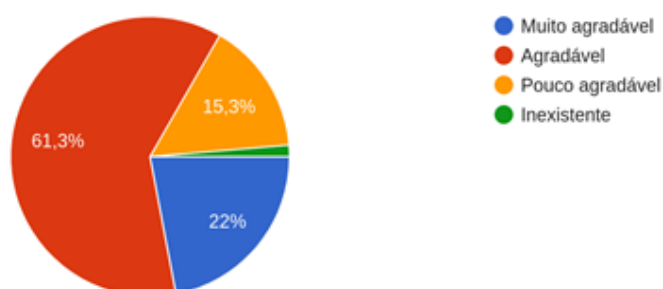
18 - Você sente que tem abertura para conversar com seus superiores?

150 respostas



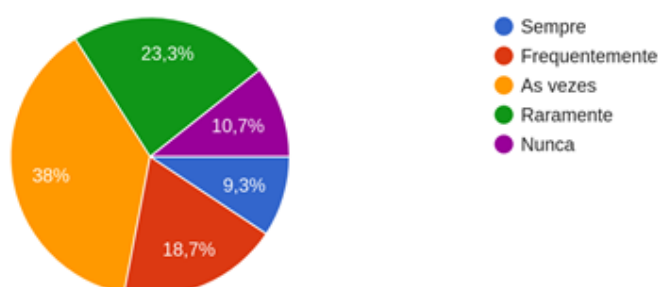
19 - Como você define sua relação com seus colegas de trabalho?

150 respostas



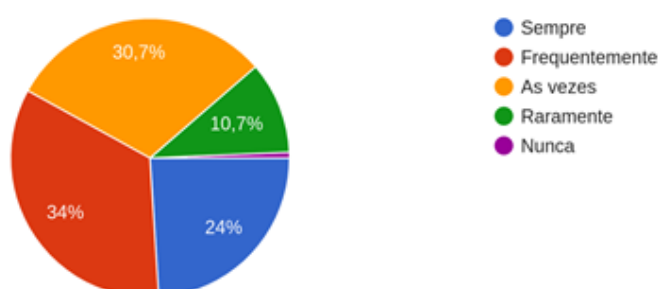
20 - Com que frequência você recebe feedback (retorno da informação ou do processo) de seu superior imediato?

150 respostas



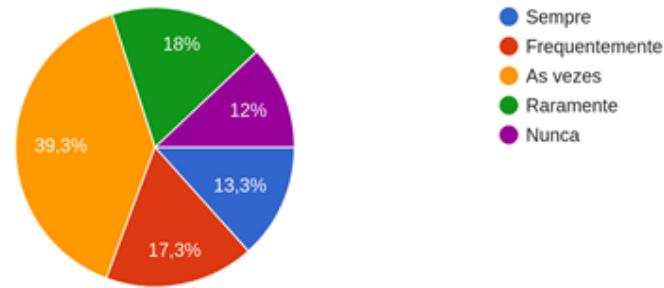
21 - Seus colegas de trabalho costumam se queixarem de problemas relacionados ao trabalho?

150 respostas



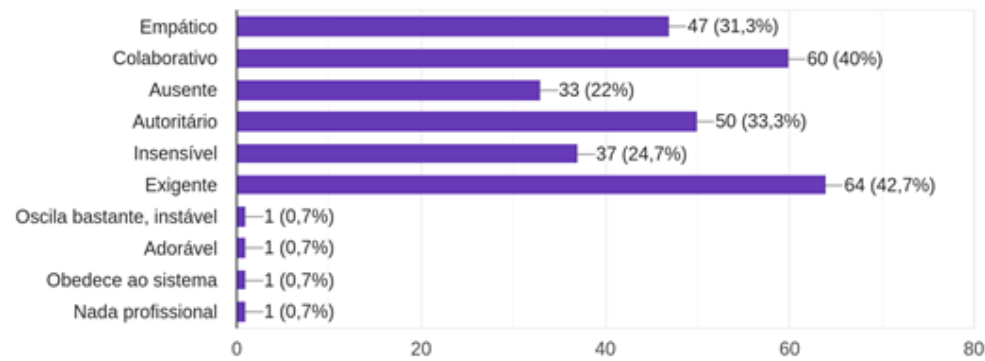
22 - Você considera o local onde você trabalha democrático (que possui igualdade e liberdade de expressão)?

150 respostas



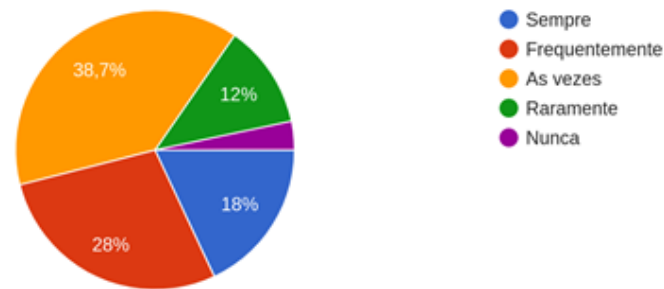
23 - Como você considera seu superior imediato? Assinale mais de uma alternativo se for preciso

150 respostas



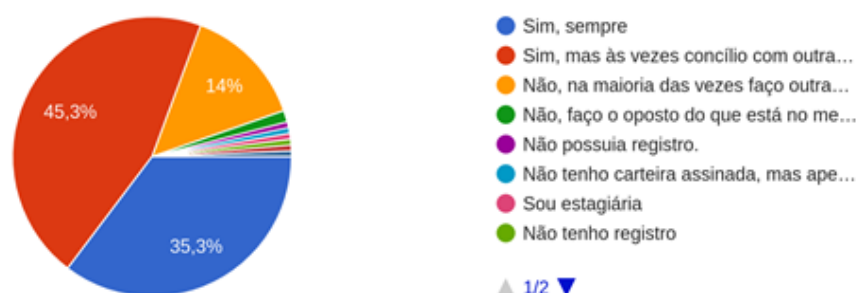
24 - Sua empresa fornece recursos suficientes para a realização das suas funções?

150 respostas



25 - Você desempenha a atividade na qual está no seu registro de carteira?

150 respostas



26 - Assinale uma ou mais alternativas de situações que você vivencia na sua rotina de trabalho:

150 respostas

