



INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO PIAUÍ
CAMPUS ANGICAL DO PIAUÍ
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

KAYLLANE CRISTINA DE CASTRO SOARES

A INFLUÊNCIA DA MERITOCRACIA NA SÍNDROME DE BURNOUT

ANGICAL DO PIAUÍ

2023

KAYLLANE CRISTINA DE CASTRO SOARES

A INFLUÊNCIA DA MERITOCRACIA NA SÍNDROME DE BURNOUT

Trabalho de Conclusão de Curso (artigo científico) apresentado como exigência parcial para obtenção do diploma do Curso de Bacharelado em Administração do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí, Campus Angical do Piauí.

Orientador: Prof. Me. Reginaldo Magalhães.

ANGICAL DO PIAUÍ

2023

A INFLUÊNCIA DA MERITOCRACIA NA SÍNDROME DE BURNOUT

Kayllane Cristina de Castro Soares¹
Reginaldo Magalhães²

RESUMO

Com o aceleramento dos processos de trabalho, a meritocracia tornou-se um modelo de gestão muito usado no mundo atualmente, sendo baseado na cobrança de metas. Ainda nesta perspectiva, onde as empresas visam um maior lucro, trouxeram, conseqüentemente, impactos psicossociais ao trabalhador, resultando em um quadro sintomático de esgotamento e exaustão emocional com repercussões físicas. Neste contexto, o artigo propõe analisar a relação entre a Síndrome de Burnout e a implementação da meritocracia no ambiente organizacional. Para atingir o objetivo proposto foi realizada uma pesquisa bibliográfica do tipo exploratória e de abordagem qualitativa. A pesquisa traz contribuições importantes em diferentes campos, como o organizacional, ao beneficiar empresários e profissionais da área e melhorar o bem-estar dos colaboradores; academicamente, com as contribuições para professores, pesquisadores e estudantes de Administração, Gestão de Pessoas, Psicologia Organizacional e áreas relacionadas; e socialmente, por tratar-se de uma questão de saúde pública e direito previdenciário. Após análise de obras de diversos autores, conclui-se que a meritocracia pode ter um impacto indireto na saúde mental dos colaboradores, em especial no surgimento de doenças ocupacionais como a Síndrome de Burnout.

Palavras-chave: síndrome de burnout; organização; meritocracia.

ABSTRACT

With the acceleration of processes, meritocracy has become a management model widely used in the world today, being based on the collection of goals. Still in this perspective, where companies aim at greater profit, they consequently brought psychosocial impacts to the worker, resulting in a symptomatic picture of exhaustion and emotional exhaustion with physical repercussions. In this context, the article proposes to analyze the relationship between Burnout Syndrome and the implementation of meritocracy in the organizational environment. To achieve the proposed objective, a bibliographic research of exploratory type and qualitative approach will be carried out. The research makes important contributions in different fields, such as the organizational one, by benefiting businessmen and professionals in the area and improving the well-being of employees; academically, with contributions to professors, researchers and students in Administration, People Management, Organizational Psychology and related areas; and socially, as it is a matter of public health and social security law. After analyzing the works of several authors, it is concluded that meritocracy can have an indirect impact on the mental health of employees, especially on the emergence of occupational diseases such as Burnout Syndrome.

Keywords: burnout syndrome; organization; meritocracy.

Data de aprovação: 08/05/2023.

¹ Acadêmica em Bacharelado em Administração. IFPI - Campus Angical.
caang.20191baa20@aluno.ifpi.edu.br.

² Mestre em Ciência da Propriedade Intelectual (UFS - 2020). Especialista em Logística e Distribuição (UFPI - 2016), Graduado em Administração de Empresas (UFPI-2014) e coordenador do Curso Bacharelado em Administração do IFPI - Campus Angical.
reginaldo.magalhães@ifpi.edu.br.

1 INTRODUÇÃO

Com o mundo cada vez mais globalizado, impulsionado pela velocidade da internet e pelas novas tecnologias, os processos produtivos foram ficando gradativamente mais acelerados. Com o crescimento da ciência tecnológica foi proporcionado a possibilidade de se permanecer conectado ininterruptamente, possibilitando a conexão entre pessoas, lugares, informações e até a conectividade do trabalhador com seu trabalho.

Nesse cenário, as pessoas estão ficando extremamente ocupadas e trabalhando excessivamente. Com o aceleração dos processos de trabalho, algumas organizações adotaram a meritocracia como forma de reconhecimento para pessoas com o melhor desempenho na realização de tarefas, dessa forma conquistando posições hierárquicas melhores e prêmios por meio do mérito, possibilitando o aumento da produtividade e dos lucros.

Ainda nessa perspectiva, as mudanças no trabalho trouxeram, consequentemente, impactos psicossociais ao trabalhador. Segundo Pinheiro e Ferreira (2017), as transformações no mundo do trabalho, como a intensificação da competitividade, a busca por produtividade e eficiência, e o uso crescente de tecnologias, têm gerado sobrecarga de trabalho e pressão psicológica nos trabalhadores. As demandas cognitivas e emocionais quando em um ritmo maior que a capacidade do indivíduo podem vir a resultar em um quadro sintomático de esgotamento e exaustão emocional com repercussões físicas. Metas agressivas, busca por maior produtividade, autocobrança, competitividade, injustiças, são alguns dos principais motivos que podem causar o adoecimento psíquico no ambiente profissional e o aumento de patologias mentais, dentre elas está a Síndrome de Burnout.

Em janeiro de 2022, na 11ª revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11), a Síndrome de Burnout passou a ser reconhecida como doença ocupacional e com isso trouxe diversas mudanças para trabalhadores e empresas.

Atualmente, o conceito mais aceito sobre Burnout, segundo Cardoso et al. (2017) tem como base a perspectiva sociopsicológica de Maslach e colaboradores sendo entendida como uma reação ao estresse crônico proveniente diretamente do ambiente de trabalho, sendo de responsabilidade da organização qualquer sofrimento e desgaste que afeta aos trabalhadores.

Dessa forma, a presente pesquisa visa responder a seguinte problemática: A meritocracia tem influência na Síndrome de Burnout? Assim delinear-se os seguintes objetivos da pesquisa: o objetivo geral foi analisar a relação entre a Síndrome de Burnout e a implementação da meritocracia no ambiente organizacional. Mas, para ter uma resposta mais eficaz para esse objetivo geral, traçou-se os seguintes objetivos específicos: apresentar as principais causas da Síndrome de Burnout, analisar os conceitos e a história da meritocracia, e identificar fatores na meritocracia que afetam o Burnout.

O estudo justifica-se pelas seguintes razões: no campo organizacional, pelas contribuições que trará para empresários e profissionais da área e pelo fato de que contribuirá para o bem-estar dos colaboradores; no campo acadêmico, a pesquisa se reveste de importância pelas contribuições que trará para professores, pesquisadores e estudantes da área de Administração, Gestão de Pessoas, Psicologia Organizacional e áreas afins; no campo social, a pesquisa justifica-se por se tratar de uma questão de saúde pública e direito previdenciário.

Quanto à metodologia de pesquisa foi realizada uma pesquisa bibliográfica de natureza básica, abordagem qualitativa e do tipo exploratória.

O presente estudo está organizado em cinco partes. Na parte 1, a introdução, já abordada que expõe de maneira sucinta a temática do estudo. Na parte 2, a fundamentação teórica reporta sobre a Síndrome de Burnout trazendo seu conceito, causas, consequências e a

influência do discurso da meritocracia. Na parte 3, é destinada aos procedimentos metodológicos, seção encarregada dos métodos utilizados para o desenvolvimento deste artigo científico. Na parte 4, refere-se a análise dos resultados obtidos pela realização da pesquisa. Na parte 5, apresenta as considerações finais, que abordam os objetivos alcançados com a pesquisa.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A presente seção se destina às definições na literatura que darão embasamento acerca da temática. Subdividindo-se nos respectivos tópicos, reporta-se às circunstâncias e desafios da saúde mental no Brasil, explicita a definição e a intervenção da Síndrome de Burnout na saúde, disserta sobre o conceito, origem e influências da meritocracia nas políticas trabalhistas e consequentemente na saúde mental dos brasileiros.

2.1 PANORAMA DA SAÚDE MENTAL NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO (DADOS DA OMS E MINISTÉRIO DA SAÚDE)

A saúde mental no trabalho refere-se ao estado psicológico, emocional e social das pessoas no ambiente laboral. Menciona Lima (2015), que a influência de fatores psicossociais sobre a saúde de funcionários é constantemente abordada sob o enfoque do modelo Demanda-Controle (DC), concebida por Karasek e Theorell (1990), o qual pressupõe que uma alta demanda de trabalho (pressões, jornada intensiva, múltiplas tarefas, por vezes estressantes) combinada a uma baixa autonomia sobre o desenvolvimento das tarefas (poucas oportunidades para usar e desenvolver habilidades) caracterizam uma condição de alta exigência psicológica. Tal condição pode desencadear em quadros clínicos psicológicos mórbidos (LIMA et al, 2015).

Segundo o IBGE, aumentou para 34,2%, nos últimos seis anos, o número de pessoas adultas com diagnóstico de depressão, conforme dados informados pela PNS (Pesquisa Nacional da Saúde). A saúde mental tem sido um tema muito discutido no mundo corporativo. Em 2013, o percentual era de 7,6%. Quando se trata de ansiedade, os números também são altos: o transtorno afeta mais de 9,3% dos brasileiros (aproximadamente 19,4 milhões).

A Síndrome de Burnout é um desgaste que prejudica os aspectos físicos e emocionais do indivíduo e é um fenômeno reconhecido como uma síndrome ligada ao trabalho segundo a OMS (Organização Mundial da Saúde) (LOPES, 2020). De acordo com pesquisas realizadas pela ISMA-BR (International Stress Management Association no Brasil) em 2019, 32% da população economicamente ativa sofria de sintomas da Síndrome de Burnout. Além disso, segundo pesquisas realizadas pela FGV EAES (Escola de Administração de Empresas de São Paulo) em 2022, 43% dos trabalhadores brasileiros alegam que estão com sobrecarga de trabalho e 31% dos entrevistados sofrem pressão por resultados e metas.

2.2 SÍNDROME DE BURNOUT

As primeiras investigações científicas sobre a Síndrome de Burnout foram executadas pelo psicólogo Herbert J. Freudenberger, que definiu em seu artigo Staff Burn-Out, de 1974, sendo metaforicamente um "incêndio interno" advindo do excessivo desgaste emocional iniciado com excessivos e prolongados níveis de estresse no trabalho afetando de forma direta e negativamente a correlação do indivíduo com a profissão. Destarte, a terminologia da palavra Burnout, em tradução direta livre representa "burn = queimar, out = fora/apagado". Define Hallak et al (2007) que no diagnóstico existem quatro concepções teóricas baseadas na possível etiologia da síndrome: clínica, sociopsicológica, organizacional e sociohistórica.

Na concepção organizacional, o Burnout é encarado como consequência de um desajuste entre as necessidades apresentadas pelo trabalhador e os interesses da instituição, tem como base a Teoria das Organizações, tendo como seu principal defensor Cherniss (1980). Na concepção sócio-histórica, a autora Sarandon (1999) considera que os valores predominantes da sociedade cada vez mais individualista e competitiva são incompatíveis com o desenvolvimento de ocupações voltadas para ajudar ao próximo (BENEVIDES-PEREIRA, 2002). Na concepção clínica, a síndrome é descrita como um conjunto de sintomas (fadiga física e mental, falta de entusiasmo pelo trabalho e pela vida, sentimento de impotência e inutilidade, baixa auto-estima), podendo levar o profissional à depressão e até mesmo ao suicídio.

Freudenberg (1974), sendo o autor mais representativo desta concepção, reconhece o Burnout como sendo um estado e não como um processo e o encarando como uma síndrome que ocorre em função da atividade laboral, não descartando as características individuais. Entretanto, este conceito mais individualista foi abandonado e a dimensão social, introduzida. A mais abordada nos estudos recentes é a concepção sociopsicológica. Nela, as características individuais associadas às do ambiente e do trabalho propiciaram o aparecimento dos fatores multidimensionais da síndrome. Nas palavras da pesquisadora Christina Maslach (1977), caracteriza a Síndrome de Burnout em três dimensões ou subescalas:

- (i) Exaustão Emocional (EE) - quando o profissional experimenta sentimentos de esgotamento ou esgotamento de energia;
- (ii) Despersonalização (DE) - quando ocorre o aumento da distância mental do emprego, ou sentimentos de negativismo ou cinismo relacionados ao trabalho de alguém;
- (iii) Reduzida Realização Profissional (rRP) - resultante da baixa redução da eficácia profissional.

O distanciamento afetivo provoca a sensação de alienação em relação aos outros, sendo a presença destes muitas vezes desagradável e não desejada. Já a baixa realização profissional ou baixa satisfação com o trabalho pode ser descrita como uma sensação de que muito pouco tem sido alcançado e o que é realizado não tem valor. A rotina de trabalho, em especial a dinâmica do século XXI, muitas vezes cansativa e desgastante, fisicamente e emocionalmente, pode causar uma confusão entre a Síndrome de Burnout e o estresse. No quadro abaixo, traz um recorte de características e diferenças entre as duas patologias (FRANCO, 2019).

Quadro 1- Características e diferenças entre Estresse e Síndrome de Burnout

Estresse	Síndrome de Burnout
Excesso de engajamento	Falta de engajamento
Emoções são exageradas	Emoções são atenuadas
Sensação de urgência e hiperatividade	Sensação de desamparo e esperança
Perda de energia	Desapego e Depressão
Pode desencadear ansiedade	Perda de motivação

Dano primário físico	Dano primário afetivo
Pode desencadear óbito prematuro	Despersonalização

Fonte: Helpguide.org (2014)

Assim sendo, Walsh (apud ROAZZI; CARVALHO; GUIMARÃES, 2000) explica que conceitualmente o estresse é o gênero enquanto o Burnout é a espécie, ou seja, uma forma específica de resposta a determinadas condições de estresse. Portanto, o estresse pode ser visto como o causador do Burnout, mas não se iguala ao mesmo.

2.2.1 Fatores de risco para o desenvolvimento da Síndrome de Burnout

A Síndrome de Burnout é o resultado do estresse crônico no ambiente laboral, principalmente em um ambiente onde existem excessivos conflitos, pressões e poucas recompensas emocionais e reconhecimento.

Conforme citado por França et al. (2014):

De forma geral, toda e qualquer atividade pode vir a desencadear um processo de Burnout, entretanto, algumas profissões têm sido apontadas como mais predisponentes por características peculiares das mesmas. As ocupações de mais risco são aquelas cujas atividades estão dirigidas a pessoas e que envolvam contato muito próximo, preferentemente de cunho emocional.

Dessa forma, torna-se evidente que é de suma importância conhecer o Burnout e suas causas, para a manutenção da saúde e da qualidade de vida do trabalhador exposto aos fatores de risco dessa síndrome.

Para enumerar os fatores de risco que contribuem para o desenvolvimento do Burnout, Trigo, Teng e Hallak (2014) aborda sobre quatro dimensões: a organização, o indivíduo, o trabalho e a sociedade.

Menciona-se que índices superiores associados a organização que influenciam o desenvolvimento do Burnout: burocracia, falta de autonomia, mudanças organizacionais frequentes, falta de confiança, respeito e consideração entre membros de equipe, comunicação ineficiente, ambiente físico e seus riscos;

Dentre os fatores relacionados ao indivíduo tem-se padrão de personalidade, locus de controle externo, super envolvimento; indivíduos pessimistas, indivíduos perfeccionistas, indivíduos controladores, indivíduos passivos, indivíduos com grande expectativa e idealismo em relação a profissão, gênero, nível educacional e estado civil.

Em relação aos fatores laborais equivalem a sobrecarga, baixo nível de controle das atividades ou acontecimentos no próprio trabalho, sentimento de injustiça e de iniquidade, trabalho por turno ou noturno, tipo de ocupação, precário suporte organizacional e relacionamento conflituoso entre os colegas, relação muito próxima ao trabalhador com as pessoas a que deve atender, conflitos e papel. Por fim, os fatores sociais associados à síndrome são a falta de suporte social e familiar, valores e normas culturais.

2.2.2 Síndrome de Burnout nas organizações

Uma organização de trabalho é um sistema integrado que depende da atuação de cada pessoa que o integra e da relação entre todos (WEISINGER, 2001). Quando as condições de trabalho estão associadas à organização de trabalho, surge inevitavelmente a preocupação e a

intervenção dos profissionais de saúde mental dentro da organização (ARANTES E VIEIRA, 2002).

Os ambientes corporativos possuem altos índices de agentes estressores, considera como motivos fundamentais seis diferentes categorias: fatores intrínsecos ao trabalho, o papel do indivíduo na organização, o relacionamento interpessoal, a satisfação do trabalhador com sua carreira e metas futuras, o clima e estrutura da organização e o deslocamento entre a casa e o trabalho do empregado. Contudo, as adversidades como repetição de tarefas, pressões de tempo e sobrecarga tem recebido maior atenção dos pesquisadores. Entre os estressores, podemos dividir em dois níveis: quantitativo e qualitativo. A sobrecarga quantitativa refere-se ao número excessivo de tarefas a serem realizadas, isto é, a quantidade de tarefas demandada está além da disponibilidade de carga horária do trabalhador. Já a sobrecarga qualitativa aumenta a dificuldade no trabalho, ou seja, o indivíduo depara-se com demandas que estão além de suas habilidades ou aptidões (SANTOS, 2022).

São considerados também, de acordo com Santos (2022), aspectos influenciadores as modificações na rotina do trabalhador, como mudanças tecnológicas, financeiras, excesso de regras e retrabalhos, que refletem em comportamentos e situações que facilitam o desequilíbrio emocional entre as relações de trabalho, dificultando a comunicação e o desenvolvimento entre equipes, chefes e aos demais.

De acordo com pesquisas realizadas pela startup de recrutamento Kenoby, entre fevereiro e março de 2021, com profissionais de recursos humanos, 93% deles disseram que as empresas ainda ignoram as questões de saúde mental. Entre os entrevistados, 53,4% não sabiam dizer se a empresa pretende investir em saúde mental. Outros 35% responderam que o investimento virá em menos de um ano.

Segundo o Índice de Bem-estar Corporativo do Zenklub em 2021, a maioria das empresas devem estar atentas ao Burnout. As empresas brasileiras ficaram abaixo do índice ideal de 78, no índice geral de bem-estar, em uma escala de 0 a 100, a nota do mercado brasileiro foi de 49,25. O levantamento teve mais de 1.600 respostas de funcionários de 335 empresas. Dependendo da nota, alguns fatores influenciaram positivamente ou negativamente nesse dado geral. Entre os fatores que afetaram negativamente o bem-estar geral, o Burnout aparece como o maior alerta, com os profissionais relatando sintomas de esgotamento.

Nesse contexto, nota-se que conhecer o Burnout e suas causas é imprescindível para as organizações que planejam manter os profissionais produzindo e trazendo resultados de forma constante por muito tempo.

2.3 MERITOCRACIA

A palavra meritocracia traz do latim 'mereo', o significado do 'ser digno', de merecer; assim como apresenta do grego antigo o sufixo 'krátos', de força, poder. Assim, o significado literal de meritocracia seria “poder do mérito”. Em um nível ideológico, Barbosa (1999) define a meritocracia como “(...) um conjunto de valores que postula que as posições dos indivíduos na sociedade devem ser consequência do mérito de cada um.”

Contextualizando historicamente, Barbosa (1996) observa que a política de avaliar as pessoas e suas respectivas produções como um procedimento administrativo regular dentro das organizações se inicia em conjunto com a revolução nas relações de trabalho provocada por Frederick Taylor (1911). Quando Taylor propôs a aplicação de seu método de eficácia à administração de pessoal no início da revolução da produtividade causada pela administração científica, ninguém poderia imaginar os muitos problemas que surgiriam. Medir a eficiência de máquinas e linhas de produção que podem ser medidas objetivamente, é muito diferente de avaliar, comparar, julgar e mensurar a produção humana, que possui características difíceis de avaliar objetivamente.

A partir da década de 1920, com a escola das Relações Humanas e sua ênfase distintamente humanista, começou a emergir uma visão da avaliação de desempenho como um recurso punitivo e controlador de produção. A visão do *homo economicus*, que responde apenas aos esquemas de incentivos salariais, foi substituída pelo *homo socialis*, que é mais responsivo aos estímulos sociais e simbólicos. No entanto, em um período muito mais recente, a avaliação de desempenho foi incorporada como uma importante política de recursos humanos na administração moderna. Perde o caráter punitivo de identificar quem trabalha e quem não trabalha, e adquire o status de termômetro das necessidades e conquistas das organizações e dos indivíduos. (BARBOSA, 1996)

No contexto organizacional, a meritocracia pode ser definida como sendo um conjunto de valores que indica que a regra para nomeação em uma organização deve ser derivada com base no mérito de cada um, ou seja, do merecimento em razão de seu desempenho individual. É um sistema que ignora o privilégio (corporativo, hereditário, social etc.) de acordo com o status social e o poder político. Em uma meritocracia, quem demonstra talento e competência é recompensado, seja pela competição ou por ações já realizadas. (SILVA, 2013).

É ressaltado por Barbosa (2014) que:

Estabelecer a meritocracia, portanto, é visto por alguns como necessário para a sobrevivência das organizações. Por isso, ela tornou-se mais que um discurso, tornou-se uma cobrança dos escalões superiores que funciona como uma *pecking order*, do governo federal para os altos escalões das organizações públicas, desses para as suas diretorias de RH e daí para o corpo de funcionários. Nas empresas privadas, o sentido é o mesmo: da direção ou do dono/fundador para RH e DO e daí para o corpo de funcionários.

Ainda segundo Barbosa (2014), um outro fator apontado à necessidade de implementar a meritocracia é a necessidade de reter novos talentos. Segundo os profissionais de Desenvolvimento Organizacional e Recursos Humanos, contatados pela autora, a famosa geração *millennial* não quer se contentar com "velhos esquemas", quer desafios, "ver coisas acontecerem" e reconhecimento por suas ações.

2.3.1 Avaliação de desempenho

A avaliação do desempenho é um processo dinâmico que desempenha a função de julgar ou estimar o valor, a excelência e as competências de uma pessoa ou equipe e, principalmente, qual é a sua contribuição para o negócio da organização. (CHIAVENATO, 2014).

Abordando sobre a importância da avaliação de desempenho para a organização, Brandão e Guimarães (2001) expõe que:

A gestão de desempenho faz parte de um processo maior de gestão organizacional, uma vez que permite rever estratégias, objetivos, processos de trabalho e política de recursos humanos, entre outros, objetivando a correção de desvios e dando sentido de continuidade e sustentabilidade à organização.

As avaliações de desempenho são utilizadas para proporcionar o crescimento pessoal e profissional e para melhorar o desempenho dos funcionários, fornecendo feedback sobre o trabalho exercido. Além disso, fornece informações para a administração de recursos humanos para tomada de decisões sobre remuneração, bônus, promoções, demissões, treinamento e planejamento de carreira, proporcionando o crescimento e desenvolvimento do indivíduo avaliado.

Segundo Barbosa (1996), Edward Deming foi um grande crítico da avaliação de desempenho, o autor definia esse processo como sendo uma das cinco doenças fatais que atingem a Administração. Na visão de Deming, a avaliação de desempenho dos assalariados é negativa por que é um sistema arbitrário e injusto, que desmoraliza os funcionários alimenta o desempenho imediatista e aniquila o trabalho em equipe estimula o medo e a mobilidade administrativa, levando em conta que as pessoas mal avaliadas tendem a procurar outros empregos.

De acordo com Pfiffner (1938) apud Barbosa (1996) afirma que não existe, um campo da administração que possua mais conflitos entre a teoria e a prática do que a apuração do merecimento. A teoria diz que seria excelente apurar o mérito de cada empregado de acordo com seu desempenho nas funções. Porém, ao tentar executar a ideia ela é bloqueada ou tem uma baixa eficácia devido a obstáculos insuperáveis.

2.3.2 A teoria da motivação de Maslow e a meritocracia

Abraham Harold Maslow (1943) foi um psicólogo americano famoso pela proposta de psicologia positiva e humanista, sobretudo, a Psicologia Comportamental ou Behaviorismo que deu uma referência para se trabalhar a motivação no contexto organizacional. Segundo sua teoria, deduzindo de que todo comportamento humano se origina de uma motivação, organizada de forma didática em forma de pirâmide consolida em cinco níveis de hierarquia que coordena o comportamento motivacional humano em torno de necessidades sendo estas: as necessidades fisiológicas, necessidades de segurança, necessidades sociais, necessidades de autoestima e necessidades de realização pessoal ou autorrealização, estruturados na figura 1.

Figura 1: Pirâmide da Hierarquia das necessidades de Maslow



Fonte: Viana (2021)

Conforme apresentado na imagem acima há uma sucessão hierárquica do surgimento dessas necessidades e que uma necessidade quando é consumada, diminui seu impulso e leva a outro nível de necessidade, ocasionando numa busca contínua por satisfação. Os níveis que compõem a pirâmide representam o seu grau de prioridade separados por necessidades estruturais ou instintivas, imprescindível à sobrevivência e as necessidades afetivas

responsáveis pela individualização do ser. Nas necessidades estruturais (fisiológico e segurança) encontra-se o repouso, suprimentos, vestimenta, abrigo, reprodução e instrumentos de defesa e caça. Já nas necessidades afetivas (sociais, estima e autorrealização) estão o pertencimento e aprovação de grupos sociais e no topo o reconhecimento na vida profissional e autoconhecimento (FERREIRA et al, 2010).

A teoria de Maslow, mesmo após sua apresentação em 1943, em um artigo intitulado “Uma teoria da motivação humana”, é considerada didática e compreensível para o entendimento da motivação humana. Os estudos não foram capazes de confirmar cientificamente a teoria de Maslow, e alguns até a invalidaram. Contudo, sua teoria é bem aceita e oferece um esquema orientador e útil para a atuação do administrador no tocante a gestão de pessoas.

As teorias que abordam sobre a motivação humana estão relacionadas em muitos fatores com a ideia de que uma empresa que gerencia seus funcionários por meio do desempenho pode motivá-los. De acordo com a teoria descrita, quando as necessidades da base da pirâmide são atendidas, Maslow afirmava que os profissionais se sentem motivados a realizar o seu próprio potencial e se desenvolver constantemente. Assim como são motivados pelo fato de possuírem um alto cargo profissional na empresa, o que permite prestígio e status perante os demais.

É possível identificar uma relação entre a teoria hierárquica de necessidades de Maslow e o sistema de meritocracia adotado em empresas como incentivo ao desenvolvimento e motivação de seus colaboradores. Reconhecimento, promoção e oportunidades de crescimento são estímulos fundamentais para o aumento da autoestima e realização pessoal, fatores que no âmbito organizacional têm um impacto positivo no desempenho dos funcionários. A implementação de um sistema meritocrático possibilita a premiação dos empregados de acordo com seu desempenho, o que estimula a busca por autodesenvolvimento e contribui para a ascensão dos profissionais em suas carreiras. Consequentemente, esse processo favorece a satisfação plena das necessidades mais intrínsecas à hierarquia de Maslow, tais como a autorrealização.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

De acordo com Prodanov e Freitas (2013), “método científico é o conjunto de processos ou operações mentais que devemos empregar na investigação. É a linha de raciocínio adotada no processo de pesquisa.”

Com isso, o planejamento de uma pesquisa depende tanto do problema a ser estudado, da sua natureza e situação espaço-temporal em que se insere, bem como da natureza e nível de conhecimento do pesquisador. (KÖCHE, 2011).

Segundo Oliveira (1997, p. 117), a pesquisa qualitativa:

“possui a facilidade de descrever a complexidade de uma determinada hipótese ou problema, analisar a interação de certas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos experimentados por grupos sociais, apresentar contribuições no processo de mudança, criação ou formação de opiniões de determinado grupo permitir, em maior grau de profundidade, a interpretação das particularidades dos comprometimentos ou atitudes dos indivíduos”.

Desta forma, essa pesquisa torna-se qualitativa, pois tem seu foco uma análise da relação entre a Síndrome de Burnout e a implementação da meritocracia no ambiente organizacional, ou seja, de que modo uma mudança desse gênero pode afetar positivamente ou negativamente a saúde mental dos funcionários presentes na organização.

Toda pesquisa, tem seus objetivos, que são diferentes em cada proposta de projeto, porém em qualquer pesquisa, em relação aos seus objetivos gerais ou propósitos, as pesquisas são distribuídas como exploratórias, descritivas e explicativas. (GIL, 2017).

Em princípio, a pesquisa exploratória foi fundamental para a decisão dos assuntos levantados no estudo. Gil (2017) explica que na maioria das pesquisas acadêmicas, a pesquisa exploratória é realizada, pois em um primeiro momento o pesquisador não tem uma definição clara do que irá investigar.

A pesquisa bibliográfica foi feita com o intuito de buscar informações fundamentadas, em livros, artigos e trabalhos acadêmicos de tese e monografias. Prodanov e Freitas (2013) afirmam que: “os demais tipos de pesquisa também envolvem o estudo bibliográfico, pois todas as pesquisas necessitam de um referencial teórico.”, porque nela o pesquisador conhece e analisa as teorias e contribuições existentes mais importantes para o assunto estudado.

Para efeito de um melhor entendimento Köcher (2011) explica a finalidade da pesquisa bibliográfica, o autor citado diz que “é a que se desenvolve tentando explicar um problema, utilizando o conhecimento disponível a partir das teorias publicadas em livros ou obras congêneres”, o autor completa dizendo que o pesquisador faz o levantamento do conhecimento disponível na área, identificando as teorias produzidas, fazendo uma análise e a avaliação da sua contribuição para ajudar a compreender ou explicar o problema objeto do estudo. Para isso, no presente trabalho foi realizada uma busca eletrônica nas plataformas Scielo, Periódicos Capes, Spell e Google Acadêmico, para fundamentar e responder os assuntos aqui propostos.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

A meritocracia resulta em mudanças na qualidade de vida dos funcionários de uma organização. De acordo com uma análise realizada por Júnior, Pilatti e Kovaleski (2006), foram identificadas tanto influências positivas quanto negativas, eles constatarem que o perfil mais próximo ao que as empresas necessitam é o jovem, que também é mais sujeito a sofrer as influências positivas, pois melhora a sua qualidade de vida devido ao salário, são motivados e absorvem com tranquilidade a pressão natural que sofrem dentro da empresa pela busca de metas. Já as influências negativas, ocorrem naquelas pessoas que não se enquadram nesse perfil, são pessoas mais velhas e têm maior resistência a mudanças. Essas pessoas desenvolvem algum tipo de estresse e depressão, que levará a queda na qualidade de vida sob vários aspectos.

Os autores descrevem que, sob o ponto de vista da qualidade de vida, os pontos favoráveis à gestão meritocrática são a motivação causada pelos bônus e pelas remunerações extras devido ao cumprimento de metas e a rápida ascensão dentro da empresa caso o funcionário tenha um bom rendimento e se enquadre no perfil exigido pela empresa. Os pontos desfavoráveis são a pressão, às vezes excessiva, da empresa sobre o funcionário para que ele cumpra as metas e o fato da escassez de talentos com o perfil que a empresa meritocrática exige.

Para Savóia (1990) apud Sépe (2011) dentre os fatores causadores de estresse no trabalho ela apresenta a mudança de trabalho, dificuldades com a chefia, perda do emprego e reconhecimento profissional. Um clima organizacional percebido como gerador de estresse ou má qualidade de vida no trabalho tem mostrado forte associação com altos níveis em todas as dimensões que compõem a Síndrome de Burnout. Situações como falta de motivação dos superiores, oportunidades limitadas para resolver problemas estruturais, falta de rede de apoio social, carência de autonomia e conflitos nas relações interpessoais são reconhecidas como desencadeadoras da síndrome (MALLMANN et al., 2009).

Retornando a meritocracia, Béhar (2019) afirma que com os parâmetros de definição e exigência do mérito sendo definidos independentemente das habilidades individuais (ênfase em relação à dimensão afirmativa da meritocracia), o conceito contemporâneo de meritocracia estimula a competição individual sem limites, segundo a qual os funcionários são responsáveis por suas próprias realizações profissionais e resultados organizacionais. Isso leva a uma maior exploração dos funcionários e aos níveis de sofrimento e estresse dos trabalhadores em benefício da organização.

Em outras críticas à ideia de meritocracia,

[...] ela é vista como desagregadora do ambiente de trabalho, pois estabelece a competição onde ela não existia. Ela é equivocada, pois troca quantidade por qualidade. Ela é injusta, porque não reconhece e retribui o trabalho de todos. Em suma, ela é uma nova forma de exploração e de estresse organizacional (BARBOSA, 2014)

Diante disso, podemos ver mais uma ligação entre a meritocracia e o Burnout, visto que, quanto maior a incoerência entre os valores, expectativas e objetivos de um funcionário e o seu trabalho, maior a probabilidade de eles desenvolverem o Burnout. (PALAZZO; CARLOTTO; AERTS, 2012)

Souza (2021) retrata que um dos pilares que sustentam a ideologia de um sistema meritocrático é a confiança em todo o processo, pois para alcançar a total aderência e a credibilidade do mérito, todas as partes devem estar comprometidas para que exista uma forma de avaliação de desempenho. A mesma autora afirma que “há uma percepção de maior justiça distributiva no trabalho, quando um sistema meritocrático é bem aplicado e acessível a todos os indivíduos que compõem a organização” (SOUZA, 2021).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo geral desta pesquisa foi analisar a relação entre a Síndrome de Burnout e a implementação da meritocracia no ambiente organizacional. Após análise de obras de diversos autores, torna-se evidente que a Síndrome de Burnout opera em um ciclo vicioso em nossa sociedade decorrente do meio ambiente de trabalho extremamente competitivo, exaustivas jornadas de trabalho associadas a exigências excessivas, como o cumprimento de metas exacerbadas, além das expectativas que se transformam em frustrações. Isso leva a um sentimento de falta de controle sobre a própria situação que, a longo prazo, leva os trabalhadores ao esgotamento.

O objetivo das organizações que utilizam da meritocracia é por meio da cobrança de metas, obter e reter consigo equipes de alto nível de comprometimento técnico, pessoas que se destacam e visam crescimento. No entanto, a aplicação da meritocracia de forma rígida e excessiva pode levar a uma competição insalubre entre os funcionários. Isso pode causar alto nível de estresse, resultando em problemas de saúde.

Diante disso, conclui-se que a meritocracia pode ter um impacto indireto na saúde mental dos colaboradores, em especial no surgimento de doenças ocupacionais como a Síndrome de Burnout. Sendo assim, meritocracia pode ser uma ferramenta positiva se aplicada de forma equilibrada, com o cuidado de apoiar o desenvolvimento individual e coletivo dos funcionários. Para tanto, é importante que as empresas busquem criar um ambiente de trabalho saudável, com uma cultura de reconhecimento e incentivo à qualidade de vida dos seus colaboradores.

Convém ressaltar que, este trabalho não pretende encerrar o debate quanto a relação da Síndrome de Burnout e a implementação da meritocracia no ambiente organizacional, existe a necessidade de análises empíricas para elaboração de uma melhor compreensão.

Além de proporcionar novas percepções e compreensões sobre o assunto, essa continuidade pode amenizar as limitações da pesquisa quanto às considerações descritas. Cabe frisar também a importância de outras pesquisas que considerem o impacto de diferenças culturais no assunto apresentado neste trabalho.

REFERÊNCIAS

BARBOSA, L. **Meritocracia à brasileira: o que é desempenho no Brasil?** Revista do Serviço Público, Brasília, ano 47, v. 120, n. 3, 1996.

BARBOSA, L. **Igualdade e meritocracia: a ética do desempenho nas sociedades modernas.** Rio de Janeiro: Editora FGV, 1999.

BARBOSA, L. **Meritocracia e sociedade brasileira.** RAE, São Paulo, v. 54, n. 1, 2014.

BÉHAR, Alexandre Hochmann. **Meritocracia enquanto ferramenta da ideologia gerencialista na captura da subjetividade e individualização das relações de trabalho: uma reflexão crítica.** Organizações & Sociedade, v. 26, p. 249-268, 2019.

BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. **Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

BRANDÃO, Hugo Pena. GUIMARÃES, Tomás de Aquino. **Gestão de competências e gestão de desempenho: tecnologias distintas ou instrumentos de um mesmo construto?** Revista RAE, FGV. 2001.

CARDOSO, Hugo Ferrari et al. **Síndrome de burnout: análise da literatura nacional entre 2006 e 2015.** Rev. Psicol., Organ. Trab., Brasília, v. 17, n. 2, p. 121-128, jun. 2017. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572017000200007&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 05 out. 2022.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 4. ed. São Paulo, 2014.

FRANÇA T.L.B, OLIVEIRA A.C.B.L, LIMA L.F et al. **Síndrome de burnout: características, diagnóstico, fatores de risco e prevenção.** Revista de Enfermagem, Recife: UFPE Online, 1 nov. 2014. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/revistaenfermagem/article/view/10087/10538>. Acesso em: 9 out. 2022.

FRANCO, Márcia Villar et al. **Síndrome de Burnout e seu enquadramento como acidente de trabalho.** Revista Científica Intraciência, e, v. 17, p. 1-13, 2019.

FERREIRA, André; DEMUTTI, Carolina Medeiros; GIMENEZ, Paulo Eduardo Oliveira. **“A teoria das necessidades de Maslow: a influência do nível educacional sobre a sua percepção no ambiente de trabalho”.** In: SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO, XIII, 2010, São Paulo. Anais eletrônicos... São Paulo: Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, USP, 2010. Disponível em:

http://sistema.semead.com.br/13semead/resultado/an_resumo.asp?cod_trabalho=703. Acesso em: 03 out. 2022.

GIL, A. C. **Como elaborar um projeto de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

GRANATO, Luísa. **Burnout vira doença do trabalho em 2022. O que muda agora?**. [S. l.], 2021. Disponível em: <https://exame.com/carreira/burnout-vira-doenca-do-trabalho-em-2022-o-que-muda-agora/>. Acesso em: 11 out. 2022.

JÚNIOR, D. R. Reis. Pilatti, L. Alberto. Kovaleski, J. Luiz. **A influência da meritocracia na qualidade de vida dos colaboradores**. São Paulo: XIII Simpep, UTFPR-PG, 2006.

KÖCHE, J. C. **Fundamentos de metodologia científica: teoria da ciência e iniciação à pesquisa**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2011.

LIMA, E. D. P.; ASSUNÇÃO, Ada Ávila; BARRETO, Sandhi Maria. **Transtorno de Estresse Pós-Traumático (TEPT) em Bombeiros de Belo Horizonte, Brasil: Prevalência e Fatores Ocupacionais Associados**. Psicologia: Teoria e Pesquisa, online, v. 31, n. 2, p. 279-288, abr.2015.

LOPES, Claudia de Souza. **Como está a saúde mental dos brasileiros? A importância das coortes de nascimento para melhor compreensão do problema**. Cadernos de Saúde Pública, v. 36, 2020.

MALLMANN, Clarice Schoenardie et al. **Fatores associados à síndrome de burnout em funcionários públicos municipais**. Psicologia: Teoria e Prática, São Paulo, v. 11, n. 2, p. 69-82, dez. 2009. Disponível em < http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-36872009000200006 > Acesso em 13 out. 2022.

OLIVEIRA, S. L. **Tratado de metodologia científica: projetos de pesquisas, TGI, TCC, monografias, dissertações e teses**. São Paulo: Pioneira, 1997

PALAZZO, L. S.; CARLOTTO, M. S.; AERTS, D. R. G. C. **Síndrome de Burnout: estudo de base populacional com servidores do setor público**. Revista de Saúde Pública, São Paulo, v. 46, n. 6, p. 1066-1073, 2012. Disponível em < http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89102012000600017 >. Acesso em: 13 out. 2022.

PINHEIRO, K. A.; FERREIRA, M. C. **Mudanças no mundo do trabalho e seus impactos na saúde mental dos trabalhadores**. Saúde em Debate, v. 41, n. 113, p. 993-1003, 2017.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. de. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

RANTES, Maria de Almeida C.; VIEIRA, Maria J. F. **Estresse: clínica psicanalítica**. 2. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

ROAZZI, A., CARVALHO A. D., & GUIMARÃES, P.V. (2000). **Análise da estrutura de similaridade da síndrome de burnout: Validação da escala Maslach Burnout Inventory em professores.** Belo Horizonte, MG.

SANTOS, Élide de Souza et al. **Como a Gestão de Pessoas tem sido influenciada por meio da Síndrome de Burnout e qual o seu impacto na Administração.** E-Acadêmica, v. 3, n. 2, p. e1132143-e1132143, 2022.

SÉPE, Ana Carla Horst. **Estresse x Trabalho: Qualidade de vida nas organizações. Monografia** (Curso de Especialização em RH-Gestão de Pessoas e Competências), Centro Universitário Filadélfia-UNIFIL, Londrina, 2011.

SOUZA, Almir Rogério da Silva; VASCONCELOS, Isabella Francisca Freitas Gouveia de. **Meritocracia e gestão de pessoas por competências: tema utópico ou realidade organizacional?** Cadernos EBAPE. BR, v. 19, p. 190-202, 2021.

SILVA, Christiano Moritz da. **A meritocracia como fator motivacional na administração pública.** 2013.

TRIGO, Telma Ramos; TENG, Chei Tung; HALLAK, Jaime Eduardo Cecílio. **Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos.** Archives of Clinical Psychiatry (São Paulo), v. 34, p. 223-233, 2007.

VIANA, Jaya. **Pirâmide de Maslow: o que é, para que serve e como aplicar.** Keeps, 19, Jul, 2021. Disponível em:<<https://keeps.com.br/piramide-de-maslow-o-que-e-para-que-serve-e-como-aplicar>> Acesso em: 2 outubro de 2022.

WEISINGER, Hendrie. **Inteligência emocional no trabalho: como aplicar os conceitos revolucionários da I.E. nas suas relações profissionais, reduzindo o stress, aumentando sua satisfação, eficiência e competitividade.** Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.