

Síndrome de Boreout: primeiros passos na construção de uma medida

Cátia Camila da Silva

Pesquisadora na Universidade Federal de Santa Maria (Brasil)

catiacamilasilva@gmail.com

Marcelo Trevisan

Professor da Universidade Federal de Santa Maria (Brasil)

marcelotrev@gmail.com

Amanda Oliveira Ramadam

Pesquisadora da Universidade Federal de Santa Maria (Brasil)

amandaramadam@gmail.com

Resumo

Este estudo tem caráter exploratório e qualitativo, e objetivou realizar um grupo focal para discutir aspectos pertinentes à Síndrome de Boreout. Aos 8 participantes do grupo focal, foram apresentadas as dez dimensões da medida de Síndrome de Boreout definidas à priori, junto de suas definições, para embasar as discussões. Os resultados apontam que todas as dimensões são consistentes com a literatura e fizeram sentido aos participantes, além de possibilitar a cooptação de diversos aspectos que serão levados em consideração na elaboração dos itens da Escala de Percepção da Síndrome de Boreout.

Palavras-Chave

Síndrome de Boreout; Escala; Grupo Focal

Boreout Syndrome: first steps in constructing a measurement

Abstract

This study is exploratory and qualitative, and aimed to carry out a focus group to discuss aspects relevant to the Boreout Syndrome. The 8 dimensions of the Boreout Syndrome measure defined a priori were presented to the 8 participants in the focus group, together with their definitions, to support the discussions. The results indicate that all dimensions are consistent with the literature and made sense to the participants, in addition to allowing the co-option of several aspects that will be taken into account in the elaboration of the items of the Boreout Syndrome Perception Scale.

Keywords

Boreout Syndrome; Scale; Focus Group

Síndrome de Boreout: primeros pasos para la construcción de una medición

Resumen

Este estudio es exploratorio y cualitativo, y tuvo como objetivo realizar un grupo focal para discutir aspectos relevantes al Síndrome de Boreout. Las 8 dimensiones de la medida del Síndrome de Boreout definidas a priori fueron presentadas a los 8 participantes en el grupo focal, junto con sus definiciones, para apoyar las discusiones. Los resultados indican que todas las dimensiones son consistentes con la literatura y tuvieron sentido para los participantes, además de permitir la cooptación de varios aspectos que serán tenidos en cuenta en la elaboración de los ítems de la Escala de Percepción del Síndrome de Boreout.

Palabras clave

Síndrome de Boreout; Escala; Grupo Focal

Dados para Contato | Contact Details | Detalles de Contacto: Amanda Oliveira Ramadam - Universidade Federal de Santa Maria. Av. Roraima, nº 1000 - Camobi, Santa Maria - RS, 97105-900, Brasil. **URL:** <https://www.ufsm.br/>.

Recebido em | Received in | Recibido en: 02/08/2022 - **Aprovado em | Approved in | Aprobado en:** 15/06/2023

DOI: <http://dx.doi.org/10.23925/recape.v13i3.62997>

INTRODUÇÃO

Há quase um século, em 1929, Wyatt levantou a questão sobre o papel do tédio no trabalho, mas infelizmente, desde então, esse tema foi amplamente negligenciado. O tédio no trabalho é mais comum do que se imagina e tem sido objeto de pesquisas que abordam os custos associados a esse sentimento dentro das empresas e instituições. Podemos definir o conceito de tédio como uma emoção que o trabalhador experimenta quando realiza atividades desagradáveis, resultando em insatisfação e emoções negativas. Isso, por sua vez, cria uma impressão ou experiência negativa em relação ao trabalho realizado pelo trabalhador (VAN-HOOFF; VAN-HOOFT, 2016).

Para os consultores Peter Werder e Philippe Rothlin (2007) a Síndrome de Boreout surge como oposto da então Síndrome de Burnout, oferecendo uma abordagem sobre tédio, falta de desafios e a falta de interesse profissional, sendo causada principalmente pela ausência de tarefas significativas, e que conduz a níveis de estresse muito semelhantes àqueles causados pela Síndrome de Burnout.

A Síndrome de Boreout foi abordada originalmente a partir das suas implicações práticas, por Rothlin e Werder (2007) que apresentaram uma perspectiva oposta à conhecida “Síndrome de Burnout”, inferindo que ambas podem levar a consequências prejudiciais à saúde das pessoas no trabalho (STOCK, 2016). Abubakar (2019) defende que a Síndrome de Boreout manifesta-se como um estado psicológico de intenso tédio e apatia, resultante da carência de estímulos mentais (tarefas) essenciais para manter os trabalhadores envolvidos em seu ambiente de trabalho, resultando em uma constante diminuição dos estímulos mentais. Além disso, o tédio pode comprometer a dedicação dos funcionários para com os clientes devido à falta de estímulo intelectual e físico, juntamente com sentimentos de desilusão, tristeza e perda de propósito no trabalho (ABUBAKAR et al., 2021).

Nesse contexto, Stock (2015) definiu a Síndrome de Boreout como “um estado psicológico negativo de baixa excitação relacionada ao trabalho manifestado em três formas: uma crise de significado no trabalho, tédio no trabalho e crise de crescimento” (p. 574). Essa condição está diretamente ligada à falta de atividades significativas atribuídas aos funcionários, tornando-se um aspecto que requer atenção por parte da instituição empregadora e da gestão. É fundamental identificar os cargos que podem levar ao desgaste e, dessa forma, diversificar e incluir tarefas mais complexas, bem como oferecer novos treinamentos e oportunidades profissionais para enriquecer a rotina de trabalho (DESCAMPS, 2019).

Para a empresa, a presença de fatores que promovem a Síndrome de Boreout evidencia uma gestão inadequada, que tem como consequência a perda de talentos e rentabilidade, na medida em que tende a subutilizar os colaboradores (ALVARADO, 2016). Em resposta a isso, os trabalhadores tendem a despender seu tempo na execução de atividades que ocasionam distrações, como

verificar o telefone, conversas, telefonemas, ir ao banheiro e navegar nas redes sociais, entre outros (ALVARADO, 2016).

Dada a importância dessa temática, que ainda é pouco conhecida no cenário nacional, esta investigação de caráter qualitativo, objetivou realizar um grupo focal para discutir aspectos pertinentes à Síndrome de Boreout. Destaca-se que essa investigação faz parte de um estudo maior que busca desenvolver uma escala de percepção da Síndrome de Boreout. Neste estudo, o grupo focal é utilizado, conforme afirma Lopes (2014), como uma técnica exploratória de uma etapa inicial de pesquisa. Esse estudo se justifica na medida em que contribui para a literatura sobre o tema Síndrome de Boreout, que é uma vertente de pesquisa ainda em fase embrionária, além de contribuir para a construção de um instrumento que mensura a Síndrome de Boreout no contexto brasileiro, de forma inédita, padronizada, com validade e confiabilidade.

1. Referencial Teórico

O papel do tédio no trabalho foi levantado há quase um século por Wyatt (1929), mas foi amplamente negligenciado desde então. Em 1993, Fisher trouxe à luz novamente este tema como um fator que impacta a produtividade do trabalhador. Em 2008, o fenômeno recebeu atenção com a ideiação do termo *boredom* (aborrecido) por Rothlin e Werder (2007) para descrever o sofrimento específico decorrente de subestimulação e tédio no trabalho.

O tédio no trabalho pode ser entendido como algo negativo, um estado psicológico de baixa excitação interna e insatisfação que resulta de um ambiente de trabalho pouco estimulante (MIKULAS; VODANOVICH, 1993; REIJSEGER et al., 2013). Para Reijseger et al. (2013), ambientes de trabalho sub estimulantes levam ao tédio pela falta de excitação interna que conduz a experiências de trabalho insatisfatórias. Caracteriza-se também por um estado desmotivacional no qual o funcionário não tem interesse em suas atividades de trabalho e tem dificuldade de se concentrar nelas devido ao desagrado, passividade e falta de estímulos (O'HANLON, 1981; VAN HOOFF; VAN HOOFT, 2017).

Ao passo que o tédio é sentido, não havendo propensão de buscar soluções para acabar com o sentimento ou, se não solucionado, se amplifica ao longo do tempo e pode se transformar em um estado crônico (JESSURUN et al., 2020). À medida em que o desejo ativo de sair de uma situação de trabalho insatisfatória é inibido, o indivíduo permanece preso neste estado e mantém o sentimento de tédio ativo (ROTHLIN; WERDER, 2007). O tédio no trabalho é considerado um precursor do Boreout (JESSURUN et al., 2020) e também um sub componente do Boreout (STOCK, 2015), que é de alguma forma relacionado e ao mesmo tempo distinto do tédio (ABUBAKAR, 2021).

Rothlin e Werder (2007) definiram a Síndrome de Boreout como um estado de tédio crônico, que é desencadeado nos ambientes de trabalho, ou fora deles. Segundo Rothlin e Werder (2009), o Boreout é composto por três componentes: tédio, falta de desafios e falta de interesse profissional.

A Síndrome de Boreout é causada principalmente pela ausência de tarefas significativas (ALVARADO, 2016) e pela ausência de estressores de desafio, os quais geralmente oferecem oportunidades de desenvolvimento pessoal, crescimento e realização (ABUBAKAR, 2021). Nesse sentido, os colaboradores que vivenciam esta Síndrome apresentam baixos níveis de concentração em suas atividades e pouca capacidade de atingir seus objetivos profissionais (KARATEPE; KIM, 2020). Um estudo recente confirmou uma associação positiva de Boreout com depressão, ansiedade e estresse (ÖZSUNGUR, 2020c).

A diferença entre a Síndrome de Burnout e a Síndrome de Boreout está na fonte do estresse que leva ao seu desenvolvimento. Enquanto no Burnout, a fonte de estresse é a sobrecarga excessiva dos trabalhadores, no Boreout, é exatamente o oposto (COPKOVÁ, 2021). As consequências das Síndromes de Burnout e Boreout são bastante semelhantes e podem ser observadas em aspectos cognitivos como falta de atenção; aspectos emocionais como ansiedade, estresse, autoconfiança na própria capacidade, desamparo, falta de entusiasmo; aspectos fisiológicos como tontura, dor de cabeça, dor de estômago, vômitos, problemas psicossomáticos, exaustão; e comportamentais, como absenteísmo, mudança de emprego (LOVASOVÁ; JUNGOVÁ, 2018; TÓTHOVÁ; ZIAKOVÁ, 2018, COPKOVÁ, 2021).

Ao passo que os sintomas de Boreout surpreendentemente se assemelham aos de Burnout, essa semelhança faz com que muitas vezes os sintomas não sejam reconhecidos como provenientes do tédio crônico. Pessoas que sofrem de Boreout podem precisar de ajuda profissional para diagnosticar a Síndrome, assim como para encontrar alternativas que possibilitem sua recuperação (FIEDLER; NAUTA, 2020). Essas consequências desencadeiam o sofrimento do trabalhador, o que merece atenção de estudos mais densos que possibilitem lançar luz ao tema, suas causas, antecedentes e consequentes, buscando a prevenção e contenção da sua ocorrência.

2. Método

Na intenção de construir uma ferramenta de mensuração da percepção da Síndrome de Boreout, realizou-se o grupo focal, o qual objetiva coletar informações que auxiliem na compreensão de percepções, crenças, atitudes sobre determinada temática (TRAD, 2009). Ainda na visão dessa autora, são elencados alguns elementos que devem ser considerados no plano de desenvolvimento do grupo focal, tais como quais os recursos necessários, definição do número de participantes e seu perfil, processo de seleção e tempo de duração.

No caso deste estudo, antes da execução do grupo focal, foi realizada uma reunião prévia com o comitê de aplicação, composto por 4 pessoas. Nesse momento, foi apresentado o protocolo de condução do grupo focal. Além disso, foi realizado um ensaio de como deveria ser executado cada passo do protocolo, uma vez que cada indivíduo possui um papel estratégico na condução do grupo, sendo uma pessoa responsável por mediar e conduzir a atividade, um observador da dinâmica, um indivíduo monitorando o tempo e uma pessoa responsável por realizar anotações e distribuir as fichas para que os participantes fizessem anotações durante a dinâmica. Destaca-se que essas fichas foram recolhidas ao final da atividade sem qualquer tipo de identificação.

A ficha de anotação continha o conceito de cada dimensão, espaço para anotações livres e uma pergunta final, questionando o quanto o participante considera que os aspectos discutidos estão presentes nas suas experiências laborais, tendo como opção de resposta uma escala de 01 (totalmente ausente) a 10 (totalmente presente) e um espaço para anotações e comentários. Além das anotações, a dinâmica teve o áudio capturado e posteriormente transcrito para análises.

Em relação à formatação do grupo focal, foram convidados 8 participantes (P1; P2; P3; ...; P8). Segundo Trad (2009), a literatura recomenda que o grupo seja formado com um número que varia de 6 a 15 participantes. O perfil dos participantes pode ser conferido em detalhes no Quadro 1.

Quadro 1 - Perfil dos participantes do Grupo Focal

Código	Idade	Sexo	Vínculo	Cargo	Formação
P1	24	Masculino	CLT	Psicólogo	Graduado em Psicologia
P2	38	Feminino	Servidora Pública	Administradora	Doutora em Administração
P3	42	Feminino	Servidora Pública	Professora	Doutora em Administração
P4	36	Feminino	CLT	Diretora de RH	Pós graduada em Psicologia
P5	27	Masculino	Servidor Público	Assistente de Administração	Graduando em Administração
P6	24	Feminino	CLT	Gerente de Negócios	Graduada em Administração
P7	60	Masculino	Servidor Público	Administrador	Doutor em Administração
P8	24	Feminino	CLT	Programadora	Graduanda em Sistemas de Informação

Fonte: Elaborado pelos autores

Os sujeitos possuíam idades que variam entre 24 e 60 anos, sendo cinco mulheres e três homens, e em que quatro participantes atuavam em empresas privadas e quatro em instituições públicas, os quais possuem diferentes formações, como sistemas de informação, psicologia e administração, alguns com pós-graduação ou doutorado.

A dinâmica foi conduzida por uma equipe de quatro pessoas em uma sala da Universidade Federal de Santa Maria. Essa equipe era composta por um moderador, um observador, uma pessoa fazendo anotações e outra cronometrando o tempo. A dinâmica teve duração de duas horas. Para Trad

(2009), é necessário uma variação entre 90 (tempo mínimo) e 110 minutos (tempo máximo) para o emprego adequado da técnica.

O início da dinâmica se deu quando ao chegar, os participantes eram recepcionados com um **coffee break** que permitiu a socialização dos mesmos, visto que a maioria não se conhecia. Após o momento de boas-vindas, foi feita a apresentação da condução da dinâmica, o objetivo do encontro e a explicação do protocolo pela moderadora, sanando eventuais dúvidas dos participantes, para em seguida dar início a atividade. Destaca-se que o objetivo do grupo focal deve ser apresentado no início da atividade de forma clara (TRAD, 2009).

Nesse momento, o observador fez a leitura do conceito da dimensão proposta e os participantes tiveram dois minutos para refletir e fazer anotações individuais sobre a temática, após esse tempo a moderadora abria a discussão com um questionamento acerca da temática e então eram disponibilizados cinco minutos para discussão entre os participantes. Tal processo se repetiu para as 10 dimensões propostas. Ao final da apresentação das dimensões foi aberto um espaço para que os participantes compartilhassem outras questões em relação a temática que não foram apresentadas pela mediadora, complementando a análise do tema. Após esse momento, o grupo foi encerrado.

Para análise das informações obtidas, os dados provenientes da captura de áudio foram transcritos, para assim ser realizada a categorização com base nos áudios e também nas observações feitas pelos participantes que permitiram ampliar as características das 10 dimensões definidas à priori. Cabe salientar que este estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética da universidade onde estão vinculados os pesquisadores.

3. Resultados

Inicialmente, o observador fez a leitura do objetivo do encontro que era “discutir sobre sinais e sintomas relacionados à Síndrome de Boreout que podem ser utilizados na elaboração da Escala de Percepção da Síndrome de Boreout”, do conceito de Síndrome de Boreout que “é um conjunto de sinais e sintomas que caracterizam um estado psicológico negativo e de baixa excitação, indicando a ocorrência do tédio crônico no trabalho” elaborado pelos autores com base em Alvarado (2016) e do objetivo da escala de percepção de síndrome de boreout que é “avaliar a percepção dos trabalhadores acerca de sinais e sintomas por eles vivenciados, relacionados à ocorrência da Síndrome de Boreout no trabalho.”

A partir disso, foi feita a leitura de cada dimensão, e fornecidos dois minutos de reflexão e anotações individuais com base no questionamento *Quais os fatores importantes para avaliar*

aquela dimensão no trabalho? feito pela moderadora e que foi repetido para todas as dimensões. Após os dois minutos, os participantes tinham 5 minutos para trazer suas reflexões ao grupo. As dimensões e definições utilizadas no grupo focal são apresentadas no Quadro 2.

Quadro 2 - Dimensões e suas definições

Dimensão	Definição
Tédio	Avalia a percepção de tédio crônico e global no trabalho, não se restringindo a eventos episódicos e situacionais, caracterizado pelo funcionário que se encontra em um estado de frustração, apático e desestimulado a cumprir suas obrigações de trabalho (MAEL; JEX, 2015; ALVARADO, 2016; O'HANLON, 1981; VAN HOOFF; VAN HOOFT, 2017).
Carga de trabalho	Avalia a percepção da quantidade de trabalho em relação à capacidade de realização das tarefas (NORIEGA, 2014; POIRIER et al, 2021).
Relações interpessoais no trabalho	Avalia a percepção da relação com o superior, com os colegas, os conflitos, problemas de comunicação e a atribuição de tarefas (MERDAN; ERDEM; GUMUŞSOY, 2022).
Sub estimulação no trabalho	Avalia a percepção de falta de desafios na execução das tarefas, pois as competências do trabalhador excedem o nível necessário à realização das tarefas que lhe são atribuídas (NORIEGA, 2014; POIRIER et al, 2021).
Desinteresse no trabalho	Avalia o desinteresse pelo trabalho, e por tudo que representa a empresa, pela sua própria situação dentro da organização, somado à ausência de identificação com o trabalho (NORIEGA, 2014).
Culpa e Vergonha no trabalho	Avalia o sentimento de vergonha e culpa ao se comparar com os colegas. A vergonha o impede de expressar seu mal-estar ou seu tédio, e o sentimento de culpa emerge de não ter o que fazer no trabalho (POIRIER et al, 2021; BRÜHLMANN, 2015; RENGADE, 2016; CHAPELLE, 2018; FIEDLER; NAUTA, 2020).
Crise de sentido no trabalho	Avalia a medida em que os funcionários percebem seu trabalho como insignificante, sem sentido e de pouca importância (ROTHLIN; WERDER, 2007).
Estagnação no trabalho	Avalia a percepção de uma pessoa de que o seu esforço não é devidamente reconhecido, e de que o trabalho não oferece oportunidades para aprendizagem, crescimento ou desenvolvimento (ALVARADO, 2016, BAKKER; VAN VELDHoven; XANTHOPOULOU, 2010).
Adoecimento no Trabalho	Avalia a percepção de problemas de saúde física, mental e psicossocial decorrentes do trabalho (BOURION; TREBUQ, 2011; MISUN, 2010; LIMA; DIOGO, 2013; BRUHLMAN, 2015).
Estratégias Pró-Boreout no trabalho	Avalia a utilização de estratégias comportamentais do trabalhador para ocultar a própria insatisfação com o trabalho e a sua pouca produtividade, visando permanecer neste estado e não ser descoberto, agravando os sintomas e mantendo assim as condições de tédio crônico (ALVARADO, 2016; LIMA; DIOGO, 2013).

Fonte: Elaborado pelos autores

No que tange às discussões do grupo, os principais elementos destacados na dimensão, **tédio** foram: tempo desempenhando a mesma tarefa; falta de autonomia; falta de atividades; atividades repetitivas; dificuldade de manter o foco; passar tempo olhando para o nada; e o estado de desânimo e apatia, situações semelhantes podem ser verificadas pelas falas a seguir:

P3: [...] pensando em com que frequência você se sente frustrado com suas atividades e com que frequência você se sente desanimado, apático, sente falta de interesse nas suas próprias atividades laborais.

P4: [...] acho que o tempo que tu fica parado olhando, olhando para o nada, para o horizonte, de quanto tempo você fica nas redes sociais sem objetivo nenhum.

P4: [...] eu tô atrasado nas minhas atividades mas mesmo assim eu me sinto entediado no trabalho.

P5: [...] mesmo sendo fácil é uma coisa que não te dá prazer, é uma coisa que não te estimula e tu acaba ficando entediado.

Os aspectos elencados na dimensão **tédio** corroboram com as visões de Rothlin e Werder (2009), de que neste estado, o colaborador passa a vivenciar um estado de ócio e apatia, além de sentir que não sabe o que fazer durante a sua jornada de trabalho, e também de Reijseger et al. (2013) que relacionam o **tédio** à desatenção, distração, percepção de que o tempo está se arrastando.

Na dimensão **carga de trabalho** os principais elementos foram: baixa produtividade; pouco trabalho a ser executado; falta de orientação e metas; e justiça na distribuição da carga de trabalho podem ser utilizados na mensuração da Síndrome de Boreout no trabalho, essas evidências são reforçadas pelas falas a seguir:

P6: [...] ele tem muito tempo ocioso, e ele não vê outras atividades pra fazer, e acaba não sendo um ambiente propício para ele ser proativo ou buscar o aproveitamento.

P7: [...] tem que haver alguma coisa como justiça na distribuição das cargas de trabalho [...]

As contribuições do grupo focal para a dimensão **carga de trabalho** apoiam a afirmação de que a Síndrome de Boreout é causada principalmente pela ausência de tarefas significativas (ALVARADO, 2016). Quando há poucas demandas no trabalho, os funcionários tendem a preencher seu tempo ocioso com outras tarefas não relacionadas, como ler revistas, comer ou se envolver em conversas paralelas, não relacionadas ao trabalho (BAKER, 1992).

Com relação a dimensão **relações interpessoais no trabalho** é possível observar que os elementos elencados foram: comunicação, cooperação, trocas de ideias, pertencimento, confiança, respeito,

podem ser utilizados na mensuração da Síndrome de Boreout no trabalho, e também com as falas a seguir:

P4: Eu coopero com a equipe, eu sinto que os meus valores tem similaridade com os valores da minha equipe, eu me sinto parte, me sinto escutada, eu tenho ideias [...]

P3: [...] como é que lida com divergência de opinião, com aceitação da diversidade, como é que os conflitos, problemas de comunicação, se existe espaço para fala e escuta, essa comunicação né? Se a comunicação é clara e transparente, a questão da justiça nas atribuições [...]

Estes aspectos corroboram com o estudo de Gatto (2022), que indicam que questões relacionadas ao ambiente de trabalho, às relações interpessoais, falta de comunicação, questões hierárquicas, dentre outros fatores acumulados no ambiente de trabalho podem levar a um adoecimento cronicado.

Para Reijseger et al., (2013), ambientes de trabalho sub estimulantes levam ao tédio pela falta de excitação interna que conduz a experiências de trabalho insatisfatórias. Neste estudo, sobre a dimensão *sub estimulação no trabalho* foram elencadas situações como falta de desafios, atividades muito simples e repetitivas, desvalorização e atuação em local que não seja condizente com a formação e interesses do trabalhador, e também com as falas a seguir:

P3: [...] perceber ter mais competência do que a função especificamente exige, né? ou as tarefas serem mais simples ou exigirem pouco do seu conhecimento [...]

P1: [...] pensei muito numa pessoa que estaria com competências e habilidades além da função que ela está, né? do que é exigido, e é uma sensação de estagnação né?

A dimensão *desinteresse no trabalho* refere-se a falta de autonomia e de reconhecimento; gestão inflexível; desinteresse pelos resultados da equipe, da empresa e do próprio trabalhador; falta de identificação com as atividades, e também com as falas a seguir:

P8: Se a tarefa que eu fui alocada é uma área do meu interesse, né? [...] se são tarefas que eu me identifico né, se no caso não for, isso aí são coisas que podem gerar muitos desinteresse [...]

P5: pensei mais nas consequências do desinteresse e daí mais pro lado da vontade de estar no trabalho, de trabalhar, no ânimo quando tu acorda, na qualidade de sono que tu tem, se tu consegue se preparar, se tu procrastina, ou o ir para o trabalho.

Os aspectos elencados na dimensão desinteresse no trabalho podem ser associados à afirmação de que o funcionário não tem interesse em suas atividades de trabalho e tem dificuldade de se concentrar nelas devido ao desagrado, passividade e falta de estímulos (O'HANLON, 1981; VAN HOOFF; VAN HOOFT, 2017).

Quanto a **culpa e vergonha no trabalho** sentimentos como vergonha ao comparar responsabilidades com as dos colegas; culpa pelo desinteresse em suas atividades, e por julgar ser mal agradecido por não apreciar o seu trabalho, surgiram nas discussões, além de elementos como:

P3: [...] conheço muitas pessoas que permanecem nos seus trabalhos em função do que os outros pensam, sentem e demonstram em relação a isso. E aí o quanto isso vai..., imagino que leve ao tédio, e que relacione a essa culpa e vergonha de como é que eu vou dizer pra alguém que eu não aprecio aquilo que eu faço, se tem uma pilha de gente querendo estar no meu lugar.

O interesse gerencial no tédio geralmente visa evitá-lo, remodelando empregos ou trabalhadores (FISHER, 1993; LOUKIDOU et al., 2009), então assume-se que é uma patologia que precisa ser erradicada e, como resultado, tende a ser visto como algo vergonhoso (NOWRY, 2022). O estado depressivo do indivíduo com tédio crônico é agravado pelo sentimento de vergonha e pelo medo das consequências de expressar seu tédio para outros, dando origem ao sentimento de culpa diante de sua situação (DESCAMPS, 2019).

A dimensão **crise de sentido no trabalho** fez referência às situações em que o trabalho está desalinhado com propósito pessoal; falta de percepção de sentido, importância e significado da tarefa, observado na situação a seguir:

P5: [...] sobre a visão do gestor, se o teu trabalhador não está vendo sentido no trabalho, tu tá conseguindo expressar pra ele o porquê esse trabalho é importante? Ele sendo um funcionário operacional, tu está explicando a parte tática pra ele do porquê que o que ele faz é importante? Tu valoriza e tu mostra a valorização do que ele está fazendo?

Para Van Tilburg e Igou (2012), o tédio diferencia-se das demais emoções negativas pela falta de sentido e pelo baixo desafio que as pessoas percebem em relação às suas tarefas ou situações. Os trabalhadores que experimentam o tédio crônico consideram seu trabalho sem sentido e são incapazes de se concentrar em suas tarefas e não têm a chance de aprender coisas novas e alcançar seus objetivos associados ao crescimento pessoal e profissional (STOCK, 2015; 2016).

Para a dimensão **estagnação no trabalho** surgiram reflexões no que tange a falta de plano de carreira; falta de **feedback**, de incentivo à qualificação, de reconhecimento, e de perspectivas de crescimento, e também com as falas a seguir:

P1: [...] A falta de plano de carreira profissional, né? Que também se relaciona com estagnação e acaba sendo queixa recorrente das pessoas que mudam de emprego [...]

P5: [...] Se tu não vai ter nenhuma chance de ganhar um aumento, de trocar de cargo, de ter uma mudança na tua vida por causa do teu esforço, não tem porque se esforçar. Pra ter um tapinha nas costas e falarem muito bem? Entendeu?

Os enfoques atribuídos à dimensão estagnação no trabalho alinham-se à perspectiva de que quando a possibilidade adquirir conhecimento, aprendizagem e desenvolvimento pessoal é restrita, a motivação tende a diminuir (ÖZSUNGUR, 2020b).

No que concerne a dimensão **adoecimento no trabalho** os relatos apresentados envolvem, pesadelos relacionados ao trabalho; depressão, ansiedade, isolamento, assédio, estresse, desânimo, cansaço, insônia, hipertensão, dores musculares; comportamento agressivo, explosivo, reativo, tais comportamentos são confirmados pelas falas a seguir:

P1: [...] até o assédio de natureza moral, sexual ou qualquer outro tipo de processo violento que ocorra [...]

P3: [...] eu só coloquei agora enquanto a gente conversava, a questão do comportamento agressivo/explosivo/reactivo como outras manifestações né, não só você deixar se desconectar mas também não explodir né.

P5: o que tu sente dentro do trabalho [...] pode acarretar em insônia, pode acarretar hipertensão, tensão muscular e ter consequências físicas da sua saúde por justamente pelas situações e sentimentos gerados dentro do trabalho.

Para Abubakar et al. (2021), os funcionários que sofrem de Boreout podem ter graves distúrbios do sono, humor sombrio, sentimentos profundos de tristeza, inutilidade ou desesperança e a possibilidade de perder o controle da vida, podendo ocasionar depressão e sofrimento psíquico. Relacionamentos negativos com um superior ou assédio moral no trabalho aumentam o nível de desgaste dos funcionários (ÖZSUNGUR, 2020a; 2020c). Estudos indicam que o indivíduo adoecido queixa-se de ter insônia, de ter pensamentos ruminantes constantemente durante seus momentos de inatividade no trabalho, de estar estressado, perde o apetite, chora com frequência entre outros (DESCAMPS, 2019).

A dimensão **estratégias pró boreout** refere-se a comportamentos no ambiente de trabalho como: fingir trabalhar e passar complexidade exagerada para ocultar desempenho no trabalho; atestado médico ou muitas idas ao médico; evitar contato com os colegas; necessidade de mostrar ao gestor que o trabalho está sendo feito; alegar sintomas de burnout (sobrecarga, muita coisa para fazer).

P5: [...] a ideia do trabalho pra inglês ver, não sei se vocês conhecem a expressão, né? Mas o fingir trabalhar né e se empenhar só quando tu tá sendo observado, quando tã em cima ou tentar passar uma complexidade exagerada na sua atividade, fingir, e tentar convencer que o que tu faz é muito mais complexo e demanda muito mais do que realmente demanda, para que tu tenha essa folga.

Neste sentido, Rothlin e Werder (2009) afirmam que quando o colaborador expressa uma rejeição do cumprimento de suas responsabilidades laborais, utiliza de estratégias comportamentais de evitação, gerando pretextos ou justificativas para parecer ocupado e evitar ser atribuído a novas funções. Para Alvarado (2016), o paradoxo dessa condição é que o colaborador tende a desenvolver estratégias de enfrentamento criativas para ocultar sua própria insatisfação, inventando hábitos para evitar o trabalho, e assim manter as condições de tédio vivas.

Posteriormente às discussões de cada dimensão, a última folha da ficha de anotações continha uma questão que os participantes deveriam responder sem compartilhar sua resposta com os demais. A questão continha a seguinte instrução: ***Assinale na escala de 1 a 10 o quanto considera que estes aspectos estão presentes nas suas experiências laborais, de acordo com as dimensões abordadas aqui hoje, considerando 1 como totalmente ausentes e 10 totalmente presentes***, contendo um espaço em branco na ficha destinado à anotações ou apontamentos.

As respostas obtidas nesta questão proporcionaram aos pesquisadores uma maior segurança e confiança de que apesar de o tema Síndrome de Boreout ser ainda pouco estudado, ele está presente nas organizações e carece de um olhar atento e estudos que aprofundem seus aspectos com vistas à prevenção e contenção da sua ocorrência.

Após todos os participantes responderem à questão referida anteriormente, estes foram convidados a trazer aspectos relacionados à Síndrome de Boreout que não foram abordados no grupo focal, mas que eles consideram importante e que deveriam ser considerados na construção da escala de percepção da Síndrome de Boreout. Algumas contribuições foram no sentido de: reforçar no questionário que os respondentes devem responder às questões considerando o seu trabalho atual; incluir uma opção de não sei responder no momento; focar em verificar estatisticamente se ela vai fazer sentido, se ela vai corresponder à síndrome especificamente, e quem for utilizar a escala futuramente fica responsável por adaptar a linguagem para abarcar todos os níveis, incluir um item que pergunta se houve algum gatilho ou acontecimento específico que desencadeou sintomas da síndrome; e incluir itens que abordam medo e a insegurança no trabalho.

Todas as sugestões e percepções apresentadas pelos participantes do grupo focal serão analisadas pelos pesquisadores, que optarão por adotar ou não as contribuições levando em consideração a conformidade destas contribuições com a literatura científica que aborda a Síndrome de Boreout, suas lacunas e limitações.

Considerações Finais

Este estudo objetivou realizar um grupo focal para discutir aspectos pertinentes à Síndrome de Boreout, como uma etapa de um estudo que busca desenvolver uma escala que avalia a percepção da Síndrome de Boreout. Após a análise das falas e das anotações dos participantes do grupo focal, considera-se que as dez dimensões propostas para avaliar a Síndrome de Boreout são consistentes com a literatura e fizeram sentido aos participantes do grupo focal, além de possibilitar a cooptação de diversos aspectos que serão levados em consideração na elaboração dos itens da Escala de Percepção da Síndrome de Boreout. Os resultados apresentados irão contribuir com a ciência, literatura, pesquisas futuras e práticas organizacionais acerca do tema.

A próxima etapa do estudo será a criação dos itens da escala e a submissão desses a análises semânticas e análises de juízes, seguindo as orientações de Rossiter (2002). O objetivo das análises dos juízes é verificar a pertinência dos itens da escala em relação ao tema analisado, tentar enquadrar cada item nas dimensões obtidas na revisão da literatura e receber sugestões de correções, exclusões ou de novos itens. Posterior à aprovação dos juízes, a escala será aplicada com uma amostra do público alvo e seus resultados passarão por análises a título de teste, para posteriormente ser aplicada de forma ampla.

As limitações na execução deste estudo estão relacionadas ao número máximo de participantes do grupo focal, que devem observar o tempo disponível para contribuição de todos e não possibilitou a participação de representantes de todos os ramos de atuação das organizações. Como sugestão para estudos futuros, sugere-se a realização de uma sequência de grupos focais para abarcar representações de outros setores, e também entrevistas para abordar o tema com maior profundidade.

Referências Bibliográficas

ABUBAKAR, A. M. Using hybrid SEM–Artificial intelligence: Approach to examine the nexus between boreout, generation, career, life and job satisfaction. *Personnel Review*, 2019.

ABUBAKAR, A. M. et al. Burnout or boreout: A meta-analytic review and synthesis of burnout and boreout literature in hospitality and tourism. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, p. 1-46, 2021.

ALVARADO, K. A. A. Construcción y propiedades psicométricas de la Escala del Síndrome de Boreout–ESB en colaboradores adultos de Trujillo. Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade César Vallejo, Trujillo, Peru, 2016.

BAKER, P. L. Bored and busy: Sociology of knowledge of clerical workers. *Sociological Perspectives*, v. 35, n. 3, p. 489 - 503, 1992.

BAKKER, A. B.; VAN VELDHOVEN, M.; XANTHOPOULOU, D. Beyond the demand-control model. *Journal of Personnel Psychology*, 2010

BOURION, C.; TRÉBUCQ, S. Le bore-out-syndrom. *Revue internationale de psychosociologie*, n. 41, p. 319-346, 2011.

BRÜHLMANN, Toni. Fatigue en cas de burnout et boreout. In: *Forum Médical Suisse—Swiss Med. Forum*. 2015.

CHAPELLE, F. G. Modélisation des processus d'épuisement professionnel liés aux facteurs de risques psychosociaux: burn out, bore out, stress chronique, addiction au travail, épuisement compassionnel. *Journal de thérapie comportementale et cognitive*, v. 26, n. 3, p. 111-122, 2016.

COPKOVÁ, R. The Relationship between Burnout Syndrome and Boreout Syndrome of Secondary School Teachers during COVID-19. *Journal of Pedagogical Research*, v. 5, n. 2, p. 138-151, 2021.

DESCAMPS, C. L'identification et l'accompagnement des travailleurs en Bore-out dans le secteur marchand et non marchand :Quelles sont les stratégies actuelles des Ressources Humaines ?. *Faculté de santé publique, Université catholique de Louvain*, 2019.

FIEDLER, E. D.; NAUTA, N. Bore-out: A Challenge for Unchallenged Gifted (young) Adults Recognizing and finding ways to deal with bore-out. *Seng*. 2020.

FISHER, C. D. Boredom at work: A neglected concept. *Human relations*, v. 46, n. 3, p. 395-417, 1993.

GATTO, C. O trabalho com saúde mental dos servidores em uma instituição federal de ensino superior. 2022. 60. Dissertação (Mestrado Profissional em Saúde Mental e Atenção Psicossocial) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, 2022.

JESSURUN, J. H. et al. Theoretical Reflections on the Underutilization of Employee Talents in the Workplace and the Consequences. *SAGE Open*, v. 10, n. 3, 2020.

KARATEPE, O. M.; KIM, T. T. Investigating the selected consequences of boreout among cabin crew. *Journal of Air Transport Management*, v. 82, 2020.

LIMA, M. J.; DIOGO, PAULA. BOREOUT – Quando o Trabalho Aborrece. In: InforBANCA. vol 25, n. 96, p. 25 - 27, 2013.

LOPES, B. E. M. Grupo focal na pesquisa em ciências sociais e humanas. Revista educação e políticas em debate, v. 3, n. 2, p. 482-492, 2014.

LOUKIDOU, L.; LOAN-CLARKE, J.; DANIELS, K. Boredom in the workplace: More than monotonous tasks. International Journal of Management Reviews, v. 11, n. 4, p. 381-405, 2009.

LOVASOVA, S; JUNGOVA, I. Boreout a burnout syndróm v kontexte starostlivosti o seba.[Boreout and burnout syndrome in the self-care context]. In: Evropské pedagogické fórum [European pedagogical forum] p. 393-402, 2018.

MAEL, F.; JEX, S. Workplace boredom: An integrative model of traditional and contemporary approaches. Group & Organization Management, v. 40, n. 2, p. 131-159, 2015.

MERDAN, E.; ERDEM, A. T.; GÜMÜŞSOY, Y. Boreout sendromunun üretkenlik karşıtı iş davranışı üzerine etkisinde sanal kaytarmanın aracılık rolü. Business & Management Studies: An International Journal, v. 10, n. 1, p. 176-191, 2022.

MIKULAS, W. L.; VODANOVICH, S. J. The essence of boredom. The Psychological Record, v. 43, n. 1, p. 3 - 12, 1993.

MISUN, J.; HUDAKOVA, I. The Bore Out syndrome current knowledge. University of Economics Faculty of Business Management, Department of Management, 2010.

NORIEGA, L. E. C. Síndrome de Boreout: Diseño, confiabilidad y validación preliminar de un instrumento para su medición. Revista de la Universidad Industrial de Santander. Salud, v. 46, n. 3, p. 259-265, 2014.

NOURY, L. et al. In praise of boredom at work. Organization, v. 29, n. 5, p. 791-805, 2022.

O'HANLON, J. F. Boredom: Practical consequences and a theory. Acta psychologica, v. 49, n. 1, p. 53-82, 1981.

ÖZSUNGUR, F. (a). The mediating role of boreout in the effects of mobbing on service innovation performance. Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship, v. 14, n. 2, p. 203-213, 2020.

ÖZSUNGUR, F. (b). The effects of mobbing in the workplace on service innovation performance: the mediating role of boreout. İşletme Araştırmaları Dergisi, v. 12, n. 1, p. 28-42, 2020.

ÖZSUNGUR, F. (c). The effects of boreout on stress, depression, and anxiety in the workplace. *Business & Management Studies: An International Journal*, v. 8, n. 2, p. 1391-1423, 2020.

POIRIER, C.; GELIN, M.; MIKOLAJCZAK, M. Creation and Validation of the First French Scale for Measuring Bore-Out in the Workplace. *Frontiers in Psychology*, v. 12, 2021.

REIJSEGER, G., SCHAUFELI, W. B., PEETERS, M. C., TARIS, T. W., VAN BEEK, I.; OUWENEEL, E. Watching the paint dry at work: Psychometric examination of the Dutch Boredom Scale. *Anxiety, Stress & Coping*, v. 26, n. 5, 508 - 525, 2013.

RENGADE, C. De l'ennui au bore-out, une revue de la littérature. *Journal de thérapie comportementale et cognitive*, v. 26, n. 3, p. 123-130, 2016.

ROSSITER, J. R. (2002). The C-OAR-SE procedure for scale development in marketing. *International Journal of Research in Marketing*, 19(4), 305-335.

ROTHLIN, P.; WERDER, P. R. Diagnose Boreout: warum Unterforderung im Job krank macht. *Redline Wirtschaft*, 2007.

ROTHLIN, P.; WERDER, P. El nuevo síndrome laboral Boreout: Recupera la motivación. *DEBOLS! LLO*, 2009.

STOCK, R. M. Is boreout a threat to frontline employees' innovative work behavior?. *Journal of Product Innovation Management*, v. 32, n. 4, p. 574-592, 2015.

STOCK, R. M. Understanding the relationship between frontline employee boreout and customer orientation. *Journal of Business Research*, v. 69, n. 10, p. 4259-4268, 2016.

TOTHOVÁ, L. ; ZIAKOVÁ, E. Selection of inefficient coping strategies as risk factor in helping professions. *Helping professions and self-care from the point of view of psychology and social work*, p. 117-121, 2018.

TRAD, L. A. B. Grupos focais: conceitos, procedimentos e reflexões baseadas em experiências com o uso da técnica em pesquisas de saúde. *Physis: revista de saúde coletiva*, v. 19, n. 3, p. 777-796, 2009.

VAN HOOFF, M. L. M.; VAN HOOFT, E. A. J. Boredom at work: Towards a dynamic spillover model of need satisfaction, work motivation, and work-related boredom. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, v. 26, n. 1, p. 133-148, 2016.

VAN TILBURG, W. AP; IGOU, E. R. Boredom begs to differ: Differentiation from other negative emotions. *Emotion*, v. 17, n. 2, p. 309, 2017.

WYATT, S. Boredom in industry. *Personnel Journal*, 8, p. 161–171, 1929.