

# Experiência de ócio como possibilidade de prevenção à Síndrome de Burnout

*Leisure experience as prevention for Burnout Syndrome*

*Regina Heloisa Maciel\**

*José Clerton de Oliveira Martins\*\**

*Fernando Hugo Portela Pimentel\*\*\**

*Adriana de Alencar Gomes Pinheiro\*\*\*\**

## Resumo

*O presente artigo tem como objetivo pensar na experiência de ócio como uma possibilidade de ação preventiva e/ou curativa para os indivíduos acometidos pela síndrome de burnout. Esta reflexão parte de uma compreensão baseada no contexto contemporâneo, marcado pelo signo da pressa, da imediatez e da cultura do consumo, onde se manifesta o burnout, considerado como um dos novos modos de subjetivação na realidade hipermoderna. Partindo do questionamento sobre a experiência do ócio como possibilidade para prevenir ou amenizar os efeitos da síndrome de burnout, procura-se argumentar a partir de evidências trazidas por autores e estudiosos sobre os benefícios do ócio.*

**Palavras-chave:** *ócio, síndrome de burnout, hipermodernidade, trabalho.*

---

\* Doutora, Professora Titular do Programa de Pós-graduação em Psicologia da Universidade de Fortaleza – UNIFOR, Fortaleza, Ceará, Coordenadora do Laboratório LET, E-mail: reginaheloisa@unifor.br

\*\* Doutor, Professor Titular do Programa de Pós-graduação em Psicologia da Universidade de Fortaleza – UNIFOR. Pesquisador da OTIUM/Asociación Iberoamericana de Estudios del Ocio. Bilbao/España. Coordenador do Laboratório de Estudos sobre Ócio, Trabalho e Tempo Livre. E-mail: jclertonmartins@gmail.com

\*\*\* Doutorando e Mestre em Psicologia, Professor do Curso de Graduação em Psicologia da Universidade de Fortaleza – UNIFOR, Membro do LET, Fortaleza, Ceará, E-mail: fernandohugo@gmail.com

\*\*\*\* Doutoranda e Mestre em Psicologia, Professora da Faculdade de Tecnologia Intensiva – FATECI, Membro do Laboratório de estudo sobre Ócio, Trabalho e Tempo Livre - OTIUM Fortaleza, Ceará, E-mail: adriana\_alencar@oi.com.br

**ABSTRACT**

*This article has the aim of acknowledging the leisure experience as a possibility of preventive and/or healing action for individuals afflicted by burnout syndrome. This reflection begins with an understanding based on the contemporary trait of haste, consumerism and immediatism. In this context, burnout manifests itself as one of the new ways of subjectivation in hypermodern reality. Starting with the question about the leisure experience as a way to prevent or mitigate the effects of the burnout syndrome, the paper is based on evidence brought about by authors and scholars on the benefits of leisure.*

**Keywords:** *leisure, burnout syndrome, hypermodernity, work.*

## A SOCIEDADE "HIC ET NUNC": A IMEDIATEZ DO "AQUI E AGORA"

As mudanças no mundo do trabalho ocorridas nas últimas décadas estão fortemente associadas ao fato do dia-a-dia do trabalho ser percebido cada vez mais como desgastante e sobrecarregado. As exigências do mercado por profissionais mais produtivos, eficientes e adaptáveis ao cenário turbulento e complexo, somado à insegurança em relação à instabilidade no próprio emprego, contribuem para o alto nível de estresse entre profissionais mundo afora. A reengenharia, a automação e os avanços tecnológicos confirmam os efeitos desestabilizadores da Terceira Revolução Industrial (Rifkin, 1995).

Segundo Sennett (2006), em sua análise sobre o que ele chama de "cultura do novo capitalismo", o contexto atual se dá em condições sociais instáveis e fragmentárias no qual as pessoas se confrontariam com três desafios: o tempo, o talento e o desapego ao passado. O tempo diz respeito ao caráter efêmero das relações que se dão em instituições que não mais "proporcionam um contexto de longo prazo" (p.13). Isto ocorreria, por exemplo, ao profissional que no decorrer de sua carreira passa por diversas organizações, tendo um curto período de permanência em cada uma delas. O talento é o segundo desafio e se relaciona à capacidade de lidar de forma satisfatória com demandas da realidade que se modificam rapidamente, exigindo assim, constantes reciclagens e capacitações por

parte dos profissionais implicados. O que expressaria uma cultura muito mais voltada a possibilidades de realização de cada profissional, do que a realizações passadas. O terceiro desafio seria a capacidade de desvincular-se de experiências passadas, livrar-se de bens antigos, mesmo que ainda perfeitamente utilizáveis, ressalta o autor.

Para Sennett, as mudanças econômicas afetam pessoas e instituições a partir de modificações que ocorrem no âmbito do poder gerencial e em sua adaptação aos novos modos de lidar com negócios, citando como exemplo a internacionalização dos serviços bancários, a pressão de investidores que exigem das instituições resultados em curto prazo e a necessidade de desenvolvimento constante de tecnologias de comunicação e de manufatura. Neste contexto, denotando grande contraste em relação à lógica de mercado de décadas passadas, como assinalou o autor (2006): “A estabilidade parecia sinal de fraqueza, indicando ao mercado que a empresa não era capaz de inovar, encontrar novas oportunidades ou gerir de alguma outra forma a mudança” (p.44).

Trata-se de uma cultura que reforça o apelo ao novo, ao consumo frenético de novidades, em detrimento do que foi obtido por meio de experiências passadas. Para Sennett, este ideal cultural vigente nas instituições modernas seria nocivo para os que nela vivem por gerar alto nível de estresse e ansiedade, em função de ambiguidades que impedem previsões sobre os rumos que serão tomados nas empresas, em função da nova lógica da flexibilidade que estabelece como nível absoluto de eficiência o alcance de resultados melhores e mais rápidos. E ainda, pela ameaça de exclusão do capital humano, o medo do desemprego, em decorrência dos avanços tecnológicos.

Inseguranças e incertezas tornam-se o *zeitgeist* do mundo do trabalho. O modelo de prosperidade e desenvolvimento como base de uma sociedade configurada no trabalho, perde espaço para o mundo da globalização, da “financeirização” dos mercados, da flexibilização das garantias trabalhistas e da virtualidade. Segundo Antunes (1998), a heterogeneidade do trabalho se manifesta a partir de fenômenos, como a chamada “desproletarização” do trabalho industrial fabril nos países industrializados, o aumento do trabalho assalariado no setor de serviços, assim como maior

participação feminina no mercado de trabalho, além da “subproletarização”, que o autor identifica com o trabalho parcial, temporário, precário. Para Antunes, a principal transformação ocorrida no mundo do trabalho foi a expansão do desemprego estrutural em escala global. De forma igualmente pouco otimista, Pochmann (1999), avalia como decepcionante o último quartel do século XX, considerando-se a redução quantitativa e as transformações qualitativas no mercado de trabalho, no qual a situação do trabalhador torna-se cada vez mais precária e instável.

Na visão de Barreto (2006), as transformações e crises ocorridas no sistema capitalista, repercutiram no mundo do trabalho e nas relações sociais, originando novas formas de configuração da vida e da sobrevivência da classe trabalhadora, e ainda, revelando novos modelos e valores competitivos, por meio de mais exigências impostas ao trabalhador em relação à qualificação, capacidade de adaptação e rapidez na produção. Tal como evidenciado por Forrester (1997); Medeiros e Macedo (2007); Pahl (1997); Pochmann (1999); Rifkin (1995) e Sennett (1999, 2006), Barreto associa a adoção de novos modelos de organização e gestão do trabalho ao aumento do desemprego, à precarização do trabalho e ao empobrecimento das relações entre trabalhadores.

Para Lipovetsky (2004), o contexto atual é denominado de “hipermodernidade”. A pressa, o individualismo e o consumismo, são suas principais características. Na cultura hipermoderna o corpo ocupa lugar de destaque como o centro das emoções. Sob a influência da mídia, corpos são domesticados e mentes anestesiadas, no afã de se alcançar a imagem ideal, ainda que de modo efêmero, seguindo a lógica do consumo.

Segundo Dantas (2009), o indivíduo hipermoderno é “um toxicômano da ação, inserido na lógica do aproveitamento instantâneo, centrado no imediato, hipercompetitivo, um homem apressado, desejante de viver sobre o máximo de registros ao mesmo tempo (p. 125).

O indivíduo *Hic et Nunc*, o ser do “Aqui e Agora”, refém do imediatismo, preso em um contexto de transformações intensas e constantes, no qual o ideal moderno de felicidade se centra nas sensações e experiências relacionadas ao corpo, moldado segundo os ditames socioeconômicos, sob a tirania do consumo, como afirma Adorno (1986) e subjugado pela lógica

da aparência, segundo Silva (2001). O homem hipermoderno perde a capacidade de pensar criticamente sobre si e sobre sua existência, submetendo-se ao modelo dominante do “ter” sobre o “ser”. O sofrimento psicossocial mostra-se como uma das consequências decorrentes desta realidade.

Os padrões de desempenho no trabalho se tornam cada vez mais altos, independente de diferenças geográficas, socioeconômicas e culturais. Segundo Lucena (1992), o profissional adequado aos tempos atuais teria um perfil composto de características tais como: empreendedor, flexível, dinâmico, criativo, atualizado, adaptativo, decidido e técnico. A ascensão profissional e o sucesso tornam-se parâmetros justificadores da crescente sobrecarga de trabalho imposta pelas empresas aos funcionários, ao mesmo tempo que, minimizam os prejuízos que comprometem ou comprometerão a saúde dos que seguem cegamente o curso do sucesso, tentando encarnar a todo preço o perfil que possa torná-los um “produto atraente” para o mercado. Todavia, por trás deste perfil se esconde um lado sombrio. Se antes se dizia que “alguém se matou de trabalhar”, hoje pode-se dizer: “alguém sofreu *burnout*”.

## O CONCEITO DE ÓCIO

Diante da palavra ócio, a ideia mais frequente a surgir na mente das pessoas relaciona-se à vadiagem, preguiça e indolência. Os italianos podem ter tentado amenizar a carga negativa do termo com a expressão *Dolce far niente*, mas de modo geral o ócio está muito mais associado ao âmbito do nefasto, do mal: “cabeça vazia, morada do diabo”.

Segundo Cuenca (2008), ao relatar o início dos estudos sobre o ócio na década de 80, na Universidade de Deusto, Espanha, o termo se confundia com ociosidade e por isso era visto de forma preconceituosa pelos meios de comunicação, assim como, no ambiente institucional. Da associação inicial do ócio com “tempo livre” à ideia posterior de “vivência de experiências autênticas”, percebe-se uma evolução conceitual à medida que significados como auto-realização, desenvolvimento humano e qualidade de vida, atrelam-se ao termo. Todavia, como defende o autor, o ócio atual, inserido na sociedade consumista, transforma-se em mais uma modalidade

de consumo. Isto faz com que o ócio se torne um “entretenimento lúdico e superficial . . . predominantemente passivo . . . que faz parte de uma indústria cujo objetivo é o rendimento econômico” (p. 37). Trata-se de uma experiência incompleta, presa aos valores do ter, à hegemonia das aparências, e à efemeridade do “aqui e agora”. O ócio do consumo distancia-se sobremaneira do ócio em sua vertente humanista, onde se dá como uma experiência integral, dotada de sentido e libertadora.

A essência do ócio humanista é ser uma experiência que traz satisfação pessoal de caráter afetivo e emocional, é livre, pois não está ligada a necessidades primárias, metas ou obrigações, se dá por ter um fim em si mesma, é autotélica. E ainda, trata-se de uma experiência que leva ao encontro consigo próprio e ao desenvolvimento pessoal, pois aumenta a compreensão e o conhecimento a respeito dos sentidos da vida e o posicionamento de cada um diante deles, o que possibilitaria uma existência mais centrada, mais autêntica e autônoma.

Cuenca (2008) afirma que não é suficiente viver o ócio como uma experiência humana, mas ir além, fazendo do ócio uma experiência humana valiosa. Este autor aponta três modos de se chegar a esta experiência: o processo de êxtase, a experiência ótima e o ócio criativo.

No processo de êxtase, o encontro com pessoas ou objetos que têm relação com o ócio, se inicia com a generosidade, com a colaboração e solidariedade ao outro, o que possibilitará o encontro, e daí, experiências de grande prazer, entusiasmo e felicidade. A experiência ótima tal como concebida por Mihaly Csikszentmihalyi (1990), relaciona-se não tanto ao tipo de atividade mas aos desafios implicados e no prazer de sua realização. Ter uma experiência ótima significa integrar de forma plena todos os conteúdos da consciência e a tarefa a ser realizada, equilibrando os desafios propostos e as habilidades de quem os enfrentará, trazendo como benefício altos níveis de motivação e satisfação. Desta forma, o ócio teria uma ação que iria além do âmbito pessoal, possibilitando também o desenvolvimento social. Por último, Cuenca aponta a experiência do ócio criativo, associada à capacidade de se desenvolver o potencial criativo, e assim, possibilitando a mudança na realidade interna e externa das pessoas. A mudança se daria por meio de ações que levem os implicados a ter mais contato com atividades que

exijam níveis altos de complexidade, como esportes, *hobbies* e atividades artísticas, por exemplo, e ainda, por meio do desfrute pleno da atividade em questão, seja esta relacionada ao trabalho ou ao ócio, isto é, fazer com prazer genuíno aquilo que deve ser feito. Em que a relação com o consumo apresenta-se através da representação social do trabalho a partir do ócio, que traz reconhecimento e satisfação.

Ressalta Cuenca (2008) que a mensagem primordial do ócio humanista é o protagonismo da pessoa e seu desenvolvimento como primeiro objetivo. Sem grande dificuldade pode-se fazer um paralelo entre o pensamento deste autor e o que postula a teoria de Carl Rogers. Otimista em sua visão de homem, Rogers expressa por meio do conceito de “tendência atualizante” sua crença no ser humano, que ele acredita ser possuidor de uma tendência inerente para o desenvolvimento de suas potencialidades, sendo naturalmente capaz de auto-regular-se e de ser independente, desde que existam condições psicológicas adequadas (Rogers & Kinget, 1977). Seja qual for a linha teórica seguida, o objetivo de toda e qualquer ação terapêutica que se desenvolva no âmbito da psicologia, seria auxiliar clientes/pacientes a recuperar o equilíbrio, a viver de forma mais genuína e independente em relação aos desafios do contexto em que se encontram, facilitando o crescimento pessoal e despertando o potencial de protagonista inerente a todos os indivíduos.

## A SÍNDROME DE BURNOUT

O termo *burnout* aparece pela primeira vez em 1974 no “*Journal of Social Issues*” em um artigo de autoria do psicanalista Herbert J. Freudenberger. Neste artigo ele descreve a mudança ocorrida em funcionárias voluntárias de uma instituição de saúde mental. Anteriormente conceituadas como colaboradoras engajadas e sensíveis ao outro, tornaram-se nervosas, cínicas, manifestando sintomas de esgotamento físico e psicológico.

As investigações sobre o *burnout* tornam-se mais presentes no meio acadêmico como atestam Benevides-Pereira (2002); Burisch (2006); Gil-Monte (2006) e Tamayo (2008). O *burnout* ganha evidência no mundo do trabalho à medida que evidencia o impacto das transformações na vida dos

trabalhadores e das organizações, como discutido anteriormente. Devido a essas repercussões, acredita Benevides-Pereira (2002), as empresas despertariam para a síndrome de *burnout*, em função do interesse relacionado a ações preventivas, objetivando combater os efeitos nocivos à produtividade e à lucratividade almejada.

A inexistência de consenso quanto à definição e a adoção de modelos explicativos sobre o *burnout* na literatura existente, faz com que haja uma grande variedade de definições e concepções sobre o modo como se desenvolve a síndrome de *burnout*. Todavia, Benevides-Pereira (2002), destaca que a maioria dos autores entendem o *burnout* como uma síndrome característica do meio laboral, sendo um processo resultante da cronificação do estresse ocupacional, trazendo consigo consequências negativas tanto em nível individual, quanto profissional, familiar e social. Na esfera social seria observado entre os trabalhadores, comportamentos frios, distantes e caracterizados pelo baixo envolvimento com o trabalho. Na esfera institucional, os efeitos do *burnout* trariam consequências indesejáveis tais como, baixa na produção e na qualidade do trabalho executado, além de provocar o aumento dos índices de absenteísmo, rotatividade e acidentes de trabalho. Outros dois pontos de concordância apontados pela mesma autora, é a predominância da síndrome em profissionais que trabalham em contato direto com pessoas, em atividades que permitem estreita interação, seja em serviços de saúde, educação ou sociais. E por último, a concepção de que pessoas idealistas e socialmente engajadas, seriam mais suscetíveis ao *burnout*.

Tomando-se como exemplo a síndrome de *burnout*, como um dos novos modos de subjetivação diante da realidade atual, qual seria a relação entre este modo de adoecer pelo trabalho e o ócio na sociedade moderna? A experiência do ócio preveniria ou amenizaria a síndrome de *burnout*? Antes de abordar a questão proposta, faz-se necessário discorrer sobre os aspectos que o trabalho proporciona no ambiente organizacional e o ócio como possibilidade de prevenção à saúde do trabalhador.



## EXAURIR-SE PELO TRABALHO E RECUPERAR-SE PELO ÓCIO

Como afirma Zanelli (2010), a sociedade pós-industrial em sua constante demanda de adaptação frente às mudanças, exige dos indivíduos um grau de reação que pode comprometer a saúde daqueles que têm dificuldade em enfrentar as pressões e não conseguem reagir à altura. A busca do equilíbrio entre as necessidades e expectativas do trabalhador e as exigências e expectativas da organização, continua sendo um grande desafio para a humanidade, acredita o autor. A cultura organizacional tem grande impacto na psicodinâmica do trabalho; a cultura poderá ser fator que contribua para que o estresse no trabalho seja fruto deste descompasso.

O estresse no trabalho é o reflexo da tensão que surge no ambiente organizacional como consequência das condições de trabalho e de comportamentos e percepções dos indivíduos sobre o clima e cultura organizacional. Esses fatores se combinam de modo dinâmico, podendo comprometer a saúde física e mental dos implicados. Segundo Benevides-Pereira (2002) e Carlotto (2001), a partir de investigações sobre a síndrome de *burnout*, sua origem resulta da associação de aspectos individuais e do ambiente de trabalho. Bernal (2010), afirma que seriam dois os motivos que levariam ao aumento tanto do estresse como do *burnout* no contexto atual. Primeiro em função da crescente sobrecarga de trabalho, fruto da necessidade de uma maior produtividade para fazer frente à competitividade de um mercado globalizado, o que gera mais pressão sobre os trabalhadores. O segundo motivo, de caráter subjetivo, diz respeito à atitude interna do indivíduo para com o seu trabalho. O estresse não seria apenas fruto de excesso de trabalho, mas seria decorrente da percepção que o indivíduo tem a respeito do que faz. Uma mesma atividade pode ser percebida como desafiadora por uma pessoa, e estressante, por outra. De acordo com Gil-Monte (2006) e Tamayo (2008), os fatores situacionais mostram-se melhores preditores do surgimento e desenvolvimento do *burnout* do que os fatores pessoais. Afirma Tamayo que três fatores se relacionam à etiologia do estresse e do *burnout* no contexto organizacional: os aspectos ambientais, relações interpessoais e estrutura organizacional.

Os aspectos ambientais são uma das principais fontes de estresse e *burnout*. Relacionam-se às características do ambiente físico onde a atividade laboral é realizada, à sobrecarga para os trabalhadores envolvidos e ao grau de controle que esses possuem sobre suas tarefas.

O nível das relações interpessoais no local de trabalho pode predispor o indivíduo ao estresse e ao *burnout* quando associado à falta de suporte social. Trabalhar em um ambiente onde as relações desenvolvem-se em um ambiente marcado por hostilidades, concorrência, comunicação ineficiente e falta de confiança, pode comprometer sobremaneira a saúde física e mental do empregado, trazendo como consequência queixas psicossomáticas, insatisfação com o trabalho, consumo excessivo de álcool e absenteísmo (p.40).

A estrutura organizacional se relaciona aos valores implícitos nas práticas e políticas organizacionais, enfatizando o suporte oferecido pela organização, o nível de participação e autonomia dos empregados. Cooper e Cols. (2001), afirmam que a falta de participação nos processos decisórios tem sido identificada como um forte estressor, assim como, a possibilidade de participar das tomadas de decisão da organização se relacionam a um maior nível de satisfação, comprometimento e bem-estar.

A investigação de Rodrigues (2007), traz evidências sobre a síndrome de *burnout* na realidade de médicos oncologistas da cidade de Fortaleza. Em um universo de 50 médicos pesquisados, 32% apresentaram níveis médios de *burnout*, o que evidencia um processo de instalação da síndrome. A autora aponta consequências sociais dos problemas relacionados à síndrome de *burnout* - comportamentos distantes e frios, baixo envolvimento com o trabalho, reduzida realização profissional -, assim como exaustão física e emocional que pode interferir na qualidade do atendimento. Uma segunda constatação, assinala a autora, é a falta de informações dos profissionais sobre a síndrome de *burnout*, o que traz indícios, acredita, de um desconhecimento sobre os cuidados com a saúde mental. Outro dado apontado nesta investigação diz respeito às estratégias utilizadas pelos profissionais entrevistados ao lidarem com a síndrome de *burnout*. A necessidade de se fazer uso de um outro tempo, no qual os profissionais buscam um distanciamento do contexto de trabalho, dedicando um tempo para si,

desenvolvendo atividades que sejam percebidas como prazerosas, tal como ficar na companhia da família e de amigos que não sejam da área médica, e ainda, dedicar-se à prática de esportes.

Como exposto, o desequilíbrio entre expectativas/necessidades pessoais e organizacionais está por trás de toda uma gama de conflitos que pode influenciar a saúde física e mental do indivíduo no contexto de trabalho. Todavia, haveria ainda outra forma de desequilíbrio, derivada deste mesmo contexto, que também atingiria os trabalhadores: a relação entre trabalho e lazer. Stanton-Rich e Iso-Ahola (1998), conduziram uma investigação por meio da qual foi possível demonstrar que comportamentos de lazer, como a satisfação associada ao lazer, tiveram um significativo efeito inverso sobre as três dimensões da síndrome de *burnout*. Isto é, quanto mais alto o índice de comportamento e de satisfação associado ao lazer, menor o índice de exaustão emocional e de despersonalização, assim como mais alto o índice de realização pessoal. Desta forma, segundo o autor, os resultados sugerem que o lazer pode contribuir para a redução ou prevenção do *burnout*.

Corroborando os estudos de Stanton-Rich e Iso-Ahola (1998), Cavalcante (2009) procurou investigar a correlação que a prática do ócio pode ter nos níveis de estresse de profissionais da área da segurança privada, tentando identificar experiências de ócio que possam ser consideradas amenizadoras da carga de estresse vivenciada por esses profissionais. A partir dos resultados obtidos, a autora constatou que o sujeito com nível de estresse ausente relatou viver mais atividades ou situações em que experimenta o ócio, e ainda, parecia usufruir de mais qualidades ou benefícios proporcionados por estas experiências do que os sujeitos com o nível de estresse em estado de alerta e em exaustão, que, embora experimentassem vivências de ócio, não chegavam a usufruir da qualidade e dos benefícios do mesmo. Os resultados sugerem existir correlação da prática de ócio e o nível de estresse diagnosticado nos vigilantes participantes da pesquisa.

Como afirma Martins (2008) ao comentar as coordenadas e dimensões do ócio, a partir de Cuenca, o ócio nem sempre se apresenta em sua forma mais autêntica, possuindo diferentes possibilidades e tipos de experiências. O ócio na coordenada exotélica representa a prática do ócio não

como um fim em si mesmo (autotélico), mas como meio para se chegar a um objetivo. Neste artigo, ao se pensar na influência do ócio sobre a síndrome de *burnout*, toma-se como referência a coordenada exotélica em sua dimensão terapêutica, em que o ócio seria o meio para se alcançar a saúde física ou mental, seja como ação preventiva.

Prat (2008) discute os benefícios do ócio, afirmando que desde a antiguidade clássica os gregos indicavam o descanso, o esporte e a contemplação como atividades benéficas para a saúde. Havendo dados semelhantes na cultura árabe e egípcia, acrescenta. A autora constata a existência de condutas de ócio em todas as culturas e em todos os níveis de desenvolvimento, o que atesta sua universalidade e seu caráter útil. Drivers e Bruns (citados por Prat, 2008), dividem os benefícios do ócio em finais e intervenientes. A partir de uma perspectiva mais pessoal, o benefício final seria a satisfação vital derivada da própria vivência do ócio. De uma perspectiva mais psicossocial os benefícios se subdividiriam em duas categorias. Benefício como melhora e projeção vital, gerador de desenvolvimento do indivíduo e benefício de prevenção e/ou manutenção, que colocaria a experiência de ócio como preventiva de situações não desejadas e mantenedora de situações desejadas, como por exemplo, saúde, bem-estar, qualidade de vida. Em termos dos benefícios sociais do ócio, Roger Sue (citado por Prat, 2008), identifica três funções sociais básicas do ócio: função de socialização, função simbólica e função terapêutica. A função terapêutica coincide com a categoria benefício de prevenção/ manutenção já citada, cujo “valor do ócio se associa a sua capacidade ortopédica ou curativa e se refere à contribuição das atividades de ócio para a manutenção, a preservação ou a recuperação do bom estado de saúde física ou mental” (p.188).

Segundo Tinsley e Tinsley (citados por Prat, 2008), a experiência do ócio contribui para a satisfação das necessidades psicológicas do indivíduo, tais como a autodeterminação, a competitividade, o compromisso e a superação, trazendo, assim, efeitos positivos para a manutenção e aumento da saúde física e mental. Segundo Iso-Ahola (1998), a utilidade do ócio na promoção da saúde se justifica por seu efeito amortecedor diante de situações estressoras.

Na perspectiva de Martins (2008), o ócio também pode trazer benefícios para os indivíduos e igualmente para as organizações, por meio da educação para o ócio no trabalho. Este processo educativo tem como objetivo principal sensibilizar os indivíduos no ambiente organizacional a encontrar, a partir da experiência de ócio, a satisfação e realização com o trabalho. Nas palavras do autor: “A educação para o ócio promove a consciência de que o ócio pode aliviar a insatisfação crescente, o estresse, o tédio, a falta de atividade física, a falta de criatividade e a alienação na vida cotidiana das pessoas (p. 241).

Concluindo, retoma-se o questionamento inicial: a experiência do ócio preveniria ou amenizaria a síndrome de *burnout*? Seria a experiência do ócio capaz de transformar o indivíduo que esgotou-se pelo trabalho? A partir do exposto, acredita-se que sim. Inicialmente, de modo mais superficial, a experiência do ócio pode ocorrer na forma exotélica, utilizada simplesmente como veículo para se alcançar um objetivo, no caso, a saúde física e mental, possibilitando ações preventivas, amenizadoras e curativas por meio de situações relacionadas à vivências de prazer, relaxamento, felicidade, e por esta razão, comumente associadas ao que se convencionou chamar de lazer. A qualidade de vida corresponde a momentos onde se dão atividades esportivas, recreativas e culturais que podem propiciar momentos de emoções positivas, o que tornaria o indivíduo mais resistente aos efeitos negativos de situações estressoras vivenciadas no contexto de trabalho, momentos esses que transforma o indivíduo incapaz de experienciar o ócio na perspectiva de Martins (2008). Visto de uma perspectiva humanista, em sua coordenada autotélica, isto é, a experiência que se dá sem outra finalidade além de si mesmo, o que constitui a verdadeira experiência do ócio, esta propiciaria o crescimento pessoal, a auto-expressão e a estruturação da identidade, por meio de um processo de aprendizagem natural e de escuta mais apurada de si e do outro, o que possibilitaria ao indivíduo a postura de protagonista de sua existência, tornando-o, desta forma, mais capaz de enfrentar as pressões e frustrações originadas no ambiente de trabalho. Partindo do princípio de que o *burnout* origina-se de expectativas não correspondidas no contexto laboral, seja como decorrência de relações interpessoais consideradas insatisfatórias ou devido ao clima e estrutura organizacional percebido de

forma negativa, a real experiência do ócio não se relaciona simplesmente à recuperação da energia despendida no trabalho, o que o relacionaria simplesmente ao lazer, a experiência de ócio genuína vai além e permitiria a recuperação do próprio indivíduo. A reabilitação do indivíduo inseguro, de identidade fluida, diluída na superficialidade do efêmero e nos ditames do consumo, desgastado pela imediatez do “aqui e agora” e por constantes exigências de excelência em seu desempenho, o indivíduo enfraquecido e amedrontado diante do futuro pouco previsível na sociedade hipermoderna poderá ter tido oportunidade de vivenciar a experiência de ócio e as suas possibilidades de prevenção à síndrome de *burnout*.

## REFERÊNCIAS

- Adorno, T.W. (1986). Crítica cultural e sociedade. In: Fernandes, F. (Coord.), *Sociologia (Grandes Cientistas Sociais 54)*. São Paulo: Ática.
- Antunes, R. (1998). *Adeus ao Trabalho? Ensaios sobre as Metamorfoses e a Centralidade no Mundo do Trabalho*. São Paulo: Cortez.
- Barreto, M. (2003). *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*. São Paulo: EDUC.
- Benevides-Pereira, A. M. T. (2002). *Burnout: quando o trabalho ameaça o bem estar do trabalhador*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Bernal, A. O. (2010). *Psicologia do trabalho em um mundo globalizado: como enfrentar o assédio psicológico e o estresse no trabalho*. Porto Alegre: Artmed.
- Burisch, M. (2006). *Das Burnout Syndrom: Theorie der inneren Erschöpfung*. Heidelberg: Springer Medizin Verlag.
- Carlotto, M.S. (2001). *Síndrome de burnout: um tipo de estresse ocupacional*. Caderno Universitário: ULBRA – RS.
- Cavalcante, N. C. (2009). *Segurança ameaçada: possíveis correlações existentes entre o estresse ocupacional e a prática de ócio*. Trabalho de conclusão de curso (Graduação) – Curso de Psicologia, Universidade de Fortaleza, Fortaleza, CE.

- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Fluir: a psicologia da experiência ótima. Medidas para melhorar a qualidade de vida*. Lisboa: Relógio D' Água Editores.
- Cooper, C.L., Dewe, P. J. & O' Driscoll, M.P. (2001). *Organizational stress: a review and critique of theory, research and applications*. Thousand Oaks, California: Sage.
- Cuenca, M. C. (2008). Ócio humanista. In: Cuenca, M. C. & Martins, J. C. O. (Orgs.). *Ócio para viver no século XXI*. Fortaleza: As Musas.
- Dantas, M. A. (2009). *Sofrimento psíquico: modalidades contemporâneas de representação e expressão*. Curitiba: Juruá.
- Forrester, V. (1997). *O horror econômico*. São Paulo: Editora da Universidade Estadual Paulista.
- Gil-Monte, P. (2006). *El síndrome de quemar-se por el trabajo: una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Stanton-Rich, H. M. & Iso-Ahola, S. E. (1998). Burnout and leisure. *Journal of Applied Social Psychology*, 28, 1931–1950.
- Lipovetsky, G. (2004). *Tempos hipermodernos*. São Paulo: Barcarolla.
- Lucena, M.D.S. (1992). *Avaliação de desempenho*. São Paulo: Atlas.
- Martins, J. C. O. (2008). Educação para o ócio no trabalho: potencializando sujeitos para a vida. In: Cuenca, M. C. & Martins, J. C. O. (orgs.), *Ócio para viver no século XXI*. Fortaleza: As Musas, 219-248.
- Medeiros, L.F.R. & Macedo, K.B. (2007). *Profissão: catador de material reciclável, entre o viver e o sobreviver*. Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional, 3, 72-94.
- Pahl, R. (1997). *Depois do sucesso: ansiedade e identidade fin-de-siècle*. São Paulo: Fundação Editora da UNESP.
- Pinheiro, A. A. G. (2003). *Sofrimento psíquico nas relações de trabalho: caso representativo no setor gráfico cearense*. Dissertação de Mestrado não publicada, Universidade de Fortaleza, Fortaleza, CE, Brasil.
- Pochmann, M. (1999). *O trabalho sob fogo cruzado*. São Paulo: Contexto.

- Prat, A. G. (2008). Os benefícios do ócio. In: CUENCA, M. C. & MARTINS, J. C. O. (orgs.). *Ócio para viver no século XXI*. Fortaleza: As Musas, 179-199.
- Rifkin, J. (1995). *O fim dos empregos: o declínio inevitável dos empregos e a redução da força de trabalho*. São Paulo: Makron Books.
- Rodrigues, J. V. (2007). *A síndrome de burnout em médicos que trabalham nos serviços de oncologia de um hospital da cidade de Fortaleza: um estudo sobre o sofrimento psíquico no trabalho*. Dissertação de Mestrado não publicada, Universidade de Fortaleza, Fortaleza, CE, Brasil.
- Rogers, C. & Kinget, M. (1977). *Psicoterapia e relações humanas*. Belo Horizonte: Interlivros.
- Silva, A. M. (2001). *Corpo, ciência e mercado: reflexões a cerca da gestão de um novo arquétipo da felicidade*. Campinas, SP: Autores Associados.
- Sennet, R. (2006). *A cultura do novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Editora Record.
- Tamayo, A. (org.). (2008). *Estresse e cultura organizacional*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Zanelli, J. C. (2010). *Estresse nas organizações de trabalho: compreensão e intervenção baseadas em evidências*. Porto Alegre: Artmed.