

Síndrome de BOREOUT: Ou você tem ou conhece alguém!

#INSTIGAR:

sempre um texto autoral nosso, um convite provocativo à reflexão

Não, não está digitado errado, e se você leu Burnout, volta lá e lê de novo, é Boreout, mesmo. Sim, mais uma. E essa você já conhece, talvez só não esteja ligando o nome à pessoa. **Já se sentiu “largado”, esquecido, deixado de lado, sem ter o que fazer, sem saber porque faz o que faz?** Conhece alguém (ou seria você) que é especialista em cumprir hora-bunda? O termo é quase autoexplicativo, mas se carece de definição, temos: **cumprir hora-bunda é estar lá só de corpo presente, é só um corpo ocupando um espaço físico na repartição entre o ponto da manhã e o da tarde; se faltar, nem faz falta; muitas vezes, a falta nem é percebida, literalmente.** E não, não é engraçado, é triste. É um problemão de gestão de pessoas, e tem nome: síndrome de boreout. Do inglês, boring – tedioso.

As organizações são (ou deveriam ser) responsáveis pelas pessoas desde sua chegada, o famoso primeiro dia, até sua saída derradeira, seu desligamento - que para muitos é a tão sonhada aposentadoria. Entre um evento e outro, o cada dia precisa ser cuidado, com liderança e gestão de pessoas efetivas.

O chamado onboarding organizacional consiste basicamente na socialização e integração de novos colaboradores à organização. Envolve uma série de processos, procedimentos, atores, habilidades e boa execução para que a organização consiga alinhar as expectativas individuais às institucionais, de forma a atingir os resultados esperados em via de mão dupla, preferencialmente em escala crescente e o quanto antes: as pessoas que chegam precisam ser (e se sentir) inseridas. **Quando do desligamento, é o offboarding. Este, assim como o onboarding, deve ser aplicado de forma a refletir a cultura da organização, principalmente sobre a gestão de pessoas: quem sai, deveria sair levando coisas boas.**

Dados apontam que **o onboarding ineficiente é um dos fatores de alta rotatividade nas empresas, o que já nos afasta do perigo de certas simplificações quando falamos do serviço público.** São outros os fatores e contextos que moldam as relações e ambientes de trabalho para além dos conceitos corporativos, sem falar nas questões jurídicas propriamente ditas. **Fato é que, alta rotatividade, falta de clareza, baixa cultura organizacional orientada à inovação e pessoas, ausência de segurança psicológica, gestão local por hierarquia e burocracia ainda compõem o combo da realidade (a)típica de uma significativa parcela dos servidores públicos, para não dizer a maioria.**

O mau dimensionamento da força de trabalho, incluindo o das lideranças, é crônico. Junte-se a isso a herança da enraizada ideia de que ignorar problemas com pessoas e transferir demandas para outras com alto senso de responsabilidade e comprometimento é uma forma de “resolvê-los”. **Quem aí já não ouviu a máxima: trabalhe bem e ganhe mais trabalho, enquanto o colega ruim só descansa de não fazer nada?**

Depois de reconhecida como doença ocupacional no CID, a Síndrome de Burnout colocou na mesa uma questão central de gestão de pessoas, da qual não se queria falar, e nos mais diferentes níveis hierárquicos: o adoecimento de servidores pela sobrecarga de trabalho. É o lado do absentéismo devidamente amparado pela lei. **Dessa síndrome, quase todo mundo já ouviu falar. Adoecimento pelo excesso.**

Acontece que o afastamento legal de servidores adoecidos por Burnout acabou por evidenciar o que tem no outro lado da mesma moeda: presenteísmo e Boreout. O presenteísmo, de forma simplificada, é o conhecido “vim só pela presença”. **Servidores abstêm-se de suas atividades, distraem-se com outras durante o expediente, estão fisicamente em seus postos de trabalho para que não lhe sejam aplicadas sanções diante da impossibilidade de afastamento legal, mas não estão efetivamente comprometidos com resultados.** Dá quase pra chamar de Servidor de Schöringer: estão lá, mas não estão; veio só o corpo, a mente não. Essa “presença-ausente” é um dos sintomas do Boreout, porém não o caracteriza por si só. Isso porque Boreout é um conjunto de sintomas que impacta profundamente na saúde da pessoa, semelhante em muitos aspectos ao Burnout, embora não reconhecido como doença ocupacional. **A diferença está na causa: o boreout é o tédio pelo “excesso de nada”.**

É normal experimentarmos dias de tédio no trabalho, mas quando ele se estende no tempo e ganha proporções ao ponto de nos consumir, perdermos total a motivação, engajamento e senso de pertencimento, todos os dias parecem os mesmos e intermináveis, cruzamos a linha do boreout. E não só: as dificuldades oriundas da ausência de desafios e objetivos profissionais levam à percepção de que as tarefas são inúteis, contraproducentes, maçantes, repetitivas, não vendo sentido naquilo que se faz. **Não é um despertar de consciência para mudança, tampouco um chamado à inovação; é tão somente um arrasto para um estado de insatisfação e angústia.**



A liderança tem papel fundamental, pois dela pode resultar tanto o burnout de uns, quanto o boreout de outros. No entanto, não é papel exclusivo do líder, nem deve recair sobre ele toda a responsabilidade frente aos valores e alinhamento de expectativas entre servidor, equipe e organização, sem que ocorra também **movimentação e exercício ativos de autocritica e autoconhecimento por parte do servidor.** Fernando Pessoa já dizia: "O tédio pesa mais quando não tem a desculpa da inércia. O tédio dos grandes esforçados é o pior de todos. Não é o tédio a doença do aborrecimento de nada ter que fazer, mas a doença maior de se sentir que não vale a pena fazer nada. E, sendo assim, quanto mais há que fazer, mais tédio há que sentir".

Há limitações e o "selfie-boarding" deve passar por um crivo consciente. **Em razão da própria estrutura da máquina pública e seu funcionamento, não raro há um deslocamento ativo por parte do servidor para a posição de "fazer o mínimo", já que espera receber incentivos financeiros ou condicionalmente melhores entregas, mais empenho e comprometimento a esse tipo de contrapartida,** o que claramente extrapola a proposta e intervenção a depender do que se pode esperar da atuação da liderança.

As expectativas ou, mais frequentemente, a necessidade de reconhecimento de valor das habilidades e competências que o servidor acredita ter e estar acima de suas atribuições (ou colegas) precisa ser calibrado continuamente; **daí a essencialidade da segurança psicológica, cultura de feedback e confiança criativa,** a fim de eliminar os ruídos de comunicação e eventuais distorções tanto de percepção quanto de posição, pois em um ambiente colaborativo essas atitudes e comportamentos irradiam em diversos níveis, direções e criam um enclave laboral afetando a segurança psicológica e minando a confiança criativa da equipe. **Um grupo forte, psicologicamente seguro e com maturidade para feedback será mais eficiente não apenas em integrar novos membros, mas em reter e manter com qualidade e desenvolvimento contínuos** as hards, softs, inner, powers, reals, hapiness, wellness e quantas "humans skills" aparecerem ao longo do caminho de seus integrantes. **É uma espécie de "lifelong boarding".** Todo dia, só por hoje. Discurso e prática, de verdade, com pessoas, por pessoas, para pessoas.



Quando essa sensação de tédio, que não é só tédio, não passa e parece que tem algo errado, provavelmente é porque tem, mesmo. **É importante ter consciência do que é estabilidade e rotina para que não haja uma certa frustração sobre o “querer sempre mais”**. Entre Sísifos e Dédalos, encontraremos Ícaros, mas aí já é outra história. Tem aquele dia que a gente passa contando os minutos, a semana que não acaba, o mês então... acontece, né!? Dar uma esticadinha nas pernas, tomar um cafezinho, até bater um papinho no corredor é saudável no dia a dia.

Eu disse no corredor!

Senhora, senhora! Senhora, volta aqui!



É preciso encontrar sentido, dar sentido, fazer sentido... Enxergar, envolver, engajar, inspirar, acolher...

“Tudo vale a pena quando a alma não é pequena”, já dizia Pessoa; mas pessoa por pessoa, já sabemos que nada acontece sem as pessoas. Como chama mesmo essa pessoa aí ao seu lado? Aquela outra ali do outro lado do corredor? Bora saudar alguém, hoje? **Bora salvar alguém, hoje? Só por hoje, todo dia. Pelas pequenas alegrias da vida adulta...**

#IR ALÉM:

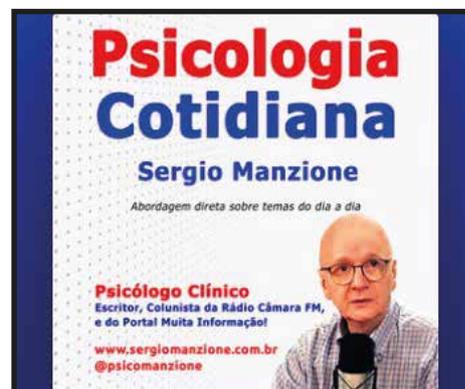
curadoria de conteúdo selecionado para você expandir seus horizontes

1

PODCAST:

Síndrome de Boreout

Episódio do podcast Psicologia Cotidiana, com Sérgio Manzione



2

ARTIGO:

Síndrome de 'boreout': quando o tédio no trabalho vira um problema

Artigo explicando a síndrome e seus impactos no clima das organizações, por Mariana Galvez



3

ENTREVISTA:

Reportagem com entrevista da TV Cachoeira Novo Tempo

Entrevista com Andrea Deis, consultora em Desenvolvimento Humano



4

VÍDEO:

Servir é uma honra: virtude difamada, mal compreendida

Professora Lúcia Helena Galvão explica como há poder em todos os serviços, desde que feitos com boa vontade e na direção adequada!



#PRA INSPIRAR:

aquela citação classuda para fazer pensar, curtir, gravar e compartilhar



O tédio... Sofrer sem sofrimento, querer sem vontade, pensar sem raciocínio...

**• *Fernando Pessoa* •
sob o pseudônimo de *Bernardo Soares***



#PRA DESOPILAR:

uns respiros, uns risos, uns encantos...

ZOOTOPIA:

Confia! o Flecha é o cara mais rápido da repartição! Só que não.



FAIXA BÔNUS:

Tédio - Biquíni Cavado

PeQuiLAB

Escola de Governo | SEAD
Laboratório de Inovação e Desenvolvimento de Pessoas
Telefone: (62) 3201-4525