

Burnout e jovens trabalhadores

Marina Batista Chaves Azevedo de Souza^a, Diogo Henrique Helal^b,
Kely César Martins de Paiva^c

^aDepartamento de Administração, Universidade Federal da Paraíba – UFPB, João Pessoa, PB, Brasil.

^bDiretoria de Memória, Educação, Cultura e Arte – MECA, Fundação Joaquim Nabuco – FUNDAJ, Recife, PE, Brasil.

^cDepartamento de Ciências Administrativas, Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG, Belo Horizonte, MG, Brasil.

Resumo: Introdução: O presente artigo realizou uma análise das dimensões da síndrome de *burnout* referentes ao modelo teórico escolhido sobre o fenômeno, a partir da realidade de jovens trabalhadores que realizam cursos de formação profissionalizantes na cidade de Recife/PE. Objetivo: O objetivo da pesquisa versa sobre analisar como se encontram configuradas as dimensões da síndrome de *burnout* discutidas pelo modelo teórico sobre as dimensões do *burnout* no contexto de jovens trabalhadores. Método: O estudo é caracterizado como exploratório e descritivo devido ao objetivo ser relacionado à descrição de características de uma população predeterminada. O estudo consiste em uma pesquisa de campo e se utiliza do método de análise do conteúdo para discutir os dados obtidos através de entrevistas que tiveram suas perguntas baseadas no questionário original e validado sobre o tema (*Maslach Burnout Inventory*). Resultados: Os resultados indicaram que a dimensão da realização profissional encontra-se comprometida em nível moderado, a dimensão da despersonalização não se encontra comprometida e a exaustão emocional é presente na rotina de trabalho dos jovens. Sendo assim, apesar de não encontrado o *burnout* propriamente dito, são notáveis os comportamentos de risco e de propensão à síndrome, que vivenciam os jovens. Conclusão: Os resultados podem indicar a necessidade de intervenção na empresa, com vistas a permitir maior enriquecimento das atividades desenvolvidas pelos jovens trabalhadores, assim como evitar o surgimento de situações que possam levar a sofrimento no trabalho.

Palavras-chave: *Burnout, Adulto Jovem, Saúde do Trabalhador.*

Burnout and young workers

Abstract: Introduction: This article intends to conduct an analysis of the dimensions of the a model about the burnout syndrome, from the reality of young workers who are doing some vocational courses in the city of Recife/PE. Objective: Description of characteristics of a predetermined population. Still, the research is in a field of research and using content analysis method to discuss the data obtained through interviews that had their questions based on the original questionnaire that were validity (*Maslach Burnout Inventory*). Method: The study is characterized as exploratory and descriptive, given the need to provide greater familiarity with the relationship between the phenomenon to be studied and the target audience that was wanted to interview. Results: The results indicated that the size of the professional fulfillment is committed to moderate level, the size of depersonalization is not compromised and emotional exhaustion is present in youth work routine. Thus, although not found the burnout itself, there are remarkable risk behaviors that could be generate the syndrome on the future. Conclusion: The results may indicate the need for intervention in the company, in order to allow greater enrichment activities developed by young learners, as well as prevent the emergence of situations that may lead to suffering at work

Keywords: *Burnout, Young Adult, Occupational Health.*

1 Introdução

Para Constanzi (2009), cerca de dois em cada três jovens estão procurando emprego, sendo este o grupo populacional que mais busca a incorporação no mercado de trabalho pela primeira vez. Silva (2001), contudo, destaca que os empresários têm feito a opção de recrutar adultos em detrimento de jovens, uma vez que aqueles já possuem uma gama de “[...] experiências e hábitos de trabalho mais sedimentados [...]”, em relação a estes (SILVA, 2001; NEVES; GONÇALVES; LIMA, 2015). Além disso, é importante destacar que, com base no Censo Demográfico de 2010, observou-se que, da população brasileira total que se encontra em situação de miséria (8,5%), mais da metade dessa é composta especificamente por jovens de até 19 anos (50,9%) (INSTITUTO..., 2010).

De acordo com dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua referente ao ano de 2015 (INSTITUTO..., 2010), estamos vivenciando a maior taxa de desemprego dos jovens nos últimos três anos. A média de desocupação total equivale a 7,9%, enquanto a média de desocupação dos jovens de 18 a 24 anos atingiu 17,6%. A mesma pesquisa indica ainda que o Nordeste é a região de maior impacto das altas taxas de desemprego, já que os índices de desocupação para os jovens chegaram a alcançar 20,6% no primeiro trimestre de 2015.

Guerreiro e Abrantes (2005) afirmam que a entrada de jovens no mercado de trabalho é por si só uma realidade multifacetada. Esses autores analisam os diversos motivos e as diversas possibilidades de trajetórias entre a juventude e a idade adulta, que variam em função da classe social e do gênero, podendo se constituir em uma trajetória menos ou mais desfavorecida.

Considera-se, assim, que há múltiplas possibilidades e motivos relacionados à entrada e à permanência de jovens no mercado de trabalho, característica da contemporaneidade e da biografia individualizada dos jovens. Os tipos individualizados de biografia, em contraponto à ideia linear de juventude das sociedades modernas, levam os jovens a buscar, no curto prazo, a obtenção de um emprego para satisfazer necessidades pessoais e de consumo, principalmente (LECCARDI, 2005). A busca pela autonomia e pelo desenvolvimento da renda própria pode ser considerada também razão para o ingresso no mercado de trabalho, por parte dos jovens.

Sorj (2000) também considera que a idade é fator que influencia o ingresso no mercado de trabalho. Para o autor, os jovens se sujeitam a níveis inferiores de emprego devido à baixa experiência e à alta demanda desse mercado por adultos.

A entrada no mercado de trabalho em ocupações inferiores pode expor o jovem trabalhador a situações de trabalho precárias. Bendassolli e Soboll (2011), por exemplo, consideram que os jovens, de maneira geral, apresentam fragilidade no controle da sua atividade de trabalho, dificultando a realização de ações que os auxiliariam no desenvolvimento de seus papéis de agentes. Os jovens adentram situações de trabalho, na maioria das vezes, de modo hesitante e passivo diante das organizações, situação que é agravada quando a permanência nesse trabalho é crucial para a manutenção de compromissos financeiros.

Segundo Tucker e Loughlin (2006), os jovens são mais propensos a serem vítimas de circunstâncias opressoras e violentas no trabalho. Nesse sentido, pesquisadores brasileiros como Paiva et al. (2013) e Bendassolli e Soboll (2011) consideram que o trabalho de jovens pode ser facilmente caracterizado dentro do grupo daqueles cercados por patologias no ambiente de trabalho, tais como o desenvolvimento de *burnout*, relacionadas à sobrecarga mental.

Assim, considera-se relevante compreender características comportamentais que norteiam a atividade de trabalho de jovens, grupo que se apresenta como forte aspirante à exposição aos riscos ligados a fatores estressantes, que, a longo prazo, implicam a ocorrência da síndrome de *burnout*.

De acordo com Maslach, Schaufeli e Leiter (2001), a síndrome de *burnout* pode ser definida como uma patologia que inclui um estado de esgotamento do indivíduo, ligado à uma intensa frustração no trabalho, ou a reação à tensão emocional crônica gerada a partir do contato direto e excessivo com outros seres humanos. A síndrome acarreta sintomas físicos, comportamentais, psíquicos e defensivos.

A síndrome de *burnout* pode ser definida por meio de uma série de sintomas e processos resultantes de situações difíceis enfrentadas pelo profissional no trabalho. Em tais situações, existe a desproporção entre os esforços realizados e os resultados obtidos, que não correspondem às expectativas do indivíduo (ALMEIDA, 2012).

A definição de Maslach e Jackson (1981) – uma das mais utilizadas pela Academia – prevê uma ideia mais multidimensional da síndrome. Para essas autoras, a síndrome é uma resposta a estressores interpessoais crônicos no trabalho e pode ser caracterizada a partir de três dimensões principais: exaustão emocional, despersonalização/cinismo e diminuição da realização pessoal no trabalho.

Suñer-Soler et al. (2014, p. 82) identificaram três níveis em que a síndrome pode ser encontrada: individual, organizacional e ambiental.

[...] no nível individual, o *burnout* pode afetar a saúde, dando origem a problemas físicos e psicossomáticos, como depressão, ansiedade, baixa autoestima, sentimentos de culpa e baixa tolerância à frustração.

Este artigo, em particular, busca contribuir com o debate sobre *burnout* ao estudar um grupo específico de sujeitos, jovens trabalhadores, em que se observa haver poucos estudos. Os que existem priorizam jovens em idade escolar, jovens da área da saúde e jovens atletas. Ressalte-se que a literatura caracteriza esse público como um grupo especial, dotado de idiossincrasias que divergem das de trabalhadores de outras faixas etárias e pertencentes a contextos precários de trabalho, que aproximam seus comportamentos a relações negativas com as variáveis do modelo de *burnout* aqui utilizado (PAIVA et al., 2013; BARLING; KELLOWAY; FRONE, 2005; KELLOWAY; BARLING; HURRELL, 2006; LOUGHLIN; LANG, 2005; OLIVEIRA, 2011; PAIVA, 2012; PERRY; PARLAMIS, 2006; POCHMANN, 1998; TUCKER; LOUGHLIN, 2006; AMORIM, 2010; CONSTANZI, 2009; VENCO, 2009).

Assim, este estudo busca trazer reflexões interessantes para gestores e trabalhadores, com vistas a maior compreensão dos possíveis impactos gerados na saúde dos jovens, a partir do desenvolvimento de atividades de trabalho. Cumpre lembrar que, no campo da Terapia Ocupacional, Lancman e Ghirardi (2002) salientam a importância da atuação da Terapia Ocupacional junto às empresas, no tratamento de trabalhadores acometidos por doenças e afastamentos do trabalho, subsidiando as demandas de saúde provenientes do mercado de trabalho de maneira geral.

Para tanto, utiliza-se o modelo de *burnout* de Maslach (2003) em função de seu grande uso e aceitação pela literatura vigente. O modelo leva em consideração três dimensões que indicam menor ou maior incidência de *burnout* no comportamento do trabalhador, a saber: a exaustão emocional (sentimentos de esgotamento emocional no trabalho), a existência de despersonalização ou cinismo (relacionamentos negativos com as pessoas no trabalho) e a falta de realização no trabalho (sensações de ineficácia e frustração).

Sobre as três dimensões do modelo teórico utilizado nessa pesquisa, Maslach (2003) explicita que a exaustão emocional é dada a partir da gama de sentimentos de esgotamento emocional no trabalho, devido à presença de sobrecarga no trabalho e de conflitos sociais; a despersonalização e o cinismo são reações negativas ou insensivelmente excessivas com

as pessoas presentes no trabalho ou que fazem parte dele, devido à presença de sobrecarga no trabalho e de conflitos sociais; já a falta de realização no trabalho se refere às sensações de ineficácia/frustração relacionadas ao trabalho realizado.

Cumpre destacar que o presente artigo está inserido no projeto “Comportamento organizacional: um estudo multitemático com jovens trabalhadores”, coordenado por professores e pesquisadores dos estados de Minas Gerais, Bahia, Pernambuco e Paraíba e em parceria com uma associação que oferece cursos profissionalizantes em alguns estados do Brasil.

2 Estresse Ocupacional, *Burnout* e Jovens

Para Codo e Vasques-Menezes (1999), é importante não confundir o estresse ocupacional com o estado ou síndrome de *burnout*. Segundo os autores, é necessário o conhecimento sobre os fenômenos para que também não se confunda o estresse laboral com o estresse que é popularmente conhecido pela sociedade. O estresse ocupacional se constitui no esgotamento pessoal proveniente de eventos estressores obtidos a partir da relação do indivíduo com o trabalho. Já o estresse propriamente dito incide a partir de eventos estressores que interferem na vida do indivíduo de forma geral.

Com relação às diferenças entre o estresse ocupacional e a síndrome de *burnout*, Roazzi et al. (2000) e Abreu et al. (2002) apontam os principais fatores que os diferenciam. O estresse ocupacional é proveniente de processos ligados a eventos de tensão ou fontes de pressão, com esgotamento profissional e realização pessoal escassa do indivíduo com relação àquela atividade. Com quadro clínico inicial, esse fenômeno pode predispor para a presença do *burnout*.

As fontes de pressão são existentes quando o trabalho não é suficiente para a satisfação; quando exige sempre esforço complementar do trabalhador; ou quando tecnologias e tarefas não são adaptáveis ao indivíduo ou são muito complexas para a capacidade técnica do trabalhador (ALMEIDA, 2012; COOPER; MARSHALL, 1977).

A síndrome de *burnout*, por sua vez, é resultado de um prolongado processo de tentativas falhas ao lidar com eventos de tensão (estresse ocupacional). A partir de tais tentativas, o indivíduo então evolui para um quadro clínico mental extremo (condição patológica), respondendo ao estresse laboral crônico a partir de esgotamento profissional, escassa realização pessoal, agindo de forma despersonalizada

no ambiente de trabalho (ROAZZI et al., 2000; ABREU et al., 2002).

O *burnout*, considerado como patologia do trabalho pela Classificação Internacional de Doenças (CID-10) (ORGANIZAÇÃO..., 2016), prevê afastamento do trabalho e possui como características os sintomas físicos (fadiga, distúrbio do sono, dores musculares, cefaleia); comportamentais (irritabilidade, agressividade, incapacidade de relaxar, aumento no consumo de substâncias, suicídio); psíquicos (falta de atenção, alterações de memória, lentidão, sentimento de alienação e solidão); ou defensivos (isolamento, onipotência, perda de interesse pelo trabalho ou lazer, ironia, absenteísmo).

Seu prognóstico dependerá de facilitadores ou desencadeadores da síndrome, a exemplo das características pessoais do trabalhador (idade, sexo, nível educacional, personalidade) e do trabalho (tipo de ocupação, tempo, instituição, turno, relacionamento, assédio moral...) (CARVALHO; MAGALHÃES, 2011).

A literatura ainda é escassa, no que se refere aos estudos sobre estresse e *burnout* em jovens trabalhadores. Fontes (2006), por exemplo, investiga o enfrentamento de estressores ocupacionais e sua relação com estresse percebido, idade, cargo e experiência, mediados por crenças de autoeficácia e agência, em um estudo com líderes e técnicos de uma empresa de engenharia elétrica (FONTES, 2006). Entretanto, o estudo utilizou como sujeitos de pesquisa trabalhadores de 27 a 50 anos de idade, que, segundo as leis e preceitos teóricos, não são considerados jovens. Há também outros estudos sobre *burnout* e jovens atletas. Tais pesquisas relacionam *burnout* a variáveis como motivação, ansiedade e a influência do gênero (COSTA et al., 2014; BRANDÃO, 2009; CERDEIRA, 2009; COSTA, 2009; RODRIGUES, 2009; DIONÍSIO, 2009; PALA, 2009; MOREIRA, 2009, entre outros).

Dessa forma, percebe-se que, por mais que os estudos sobre *burnout* e jovens sejam consideravelmente possíveis de se encontrar na literatura acadêmica disponível em língua portuguesa, ainda o são em baixa quantidade e não consideram as características geracionais de jovens como de risco ao aparecimento de doenças mentais provenientes de suas relações com o mercado de trabalho.

No Brasil, a lei nº 12.852, de 5 de agosto de 2013 (BRASIL, 2013), que dispõe sobre os direitos dos jovens, os princípios e diretrizes das políticas públicas de juventude e o Sinajuve, caracteriza os jovens como sendo aqueles indivíduos que estão na faixa etária de 15 a 29 anos.

De outra parte, a Lei nº 10.097/2000, ampliada pelo Decreto nº 5.598/2005 (BRASIL, 2005), determina que as empresas de médio e grande porte devem contratar o mínimo de 5% e o máximo de 15% de jovens aprendizes, em relação ao número total de funcionários. Esse trabalhador deve ter de 14 a 24 anos incompletos, além de estar cursando o ensino fundamental ou o ensino médio, caso não tenha concluído os estudos. Com base nesse contexto legal, esta pesquisa considera como jovens trabalhadores aquelas pessoas que possuem de 14 (idade mínima de jovem aprendiz) a 29 anos (idade máxima do período, de acordo com o estatuto da juventude).

Com relação à juventude, Guerreiro e Abrantes (2005) discutem os padrões de transição da juventude para a vida adulta, considerando: origem social, escolaridade, integração profissional, o modo de residência e a orientação do indivíduo analisado (para o trabalho, para o lazer, para o *self...*). São os padrões de transição: o profissional, o experimental e ainda as transições precoces, precárias ou desestruturantes (comumente pertencentes a jovens de classes desfavorecidas e escolaridade baixa).

Sobre as transições precoces e/ou precárias, que levam em consideração a existência de possibilidades de que os jovens adentrem precocemente no mercado de trabalho sem prolongar as atividades estudantis ou sem almejar o auxílio dos pais, a decisão de realizá-las pode estar associada ao desejo de constituir uma família mais cedo, por exemplo. Contudo, certamente tal decisão deve ser entendida, em grande parte determinada, por uma conjuntura socioeconômica desfavorecida (NILSEN, 1998). No que tange à população brasileira, a incidência de transições precoces ou precárias dentre os jovens é frequente (INSTITUTO..., 2006, p. 36).

Os números de pesquisa mais recente do IBGE (INSTITUTO..., 2010), divulgada em 2011, referente ao Censo Demográfico 2010, apontam que jovens negros e pardos, residentes na região Nordeste compõem a maioria das pessoas que vivem em situação de miséria no Brasil. A mesma pesquisa indica que, em situação de miséria, estão 16,2 milhões de brasileiros (o equivalente a 8,5% da população brasileira) e, destes, 70,8% são pardos ou pretos e 50,9% têm, no máximo, 19 anos de idade. Esses dados indicam claramente a tendência de que grande parte dos jovens brasileiros está inserida nas transições ditas precárias ou precoces.

Apesar de o trabalho também poder ser fonte de prazer para o jovem, já que possibilita a ele a inserção na sociedade de consumo e em diversos grupos sociais, pode ser fator para o adoecimento, agravado por algumas características dessa faixa etária, tais

como a insegurança, inexperiência e passividade no mercado de trabalho. Esse adoecimento pelo trabalho é aqui representado pelos dois fenômenos indicados neste estudo: o estresse ocupacional e a síndrome de *burnout*.

Estudos internacionais sobre a averiguação de *burnout* em população de jovens trabalhadores de diferentes carreiras indicaram que tal grupo etário, mesmo com menos tempo de trabalho, se encontra a caminho do desenvolvimento do *burnout* e, em alguns contextos, desenvolve estratégias de defesa na tentativa de estabelecer um quadro emocional equilibrado, apesar das situações de trabalho vivenciadas (e.g. REINARDY, 2011; GOULD et al., 2013; DIFIORI et al., 2014, entre outros).

3 Objetivo

Analisar como se encontram configuradas as dimensões da síndrome de *burnout* discutidas pelo modelo de Maslach (2003) no contexto de jovens trabalhadores que realizam cursos gratuitos de formação profissional ministrados na associação que fornece cursos profissionalizantes, na cidade do Recife/PE.

4 Método

4.1 Caracterização da pesquisa

O estudo é caracterizado como exploratório, diante da necessidade de proporcionar maior familiaridade com a relação entre o fenômeno que se pretende estudar e o público-alvo que se pretende entrevistar, e descritivo, devido ao objetivo ser relacionado à descrição de características de uma população predeterminada. A pesquisa se constitui como de campo, e utiliza de abordagem qualitativa, já que os interesses dos pesquisadores voltam-se para a busca do “significado” das coisas (TURATO, 2005, p. 510).

4.2 Aspectos éticos

Convém destacar que o projeto em que se insere esta pesquisa foi aprovado pelo Conselho de Ética e Pesquisa da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), com número CAAE 27291814.0.0000.5149, número do parecer 710.503 e data da relatoria do parecer consubstanciado de 8 de julho de 2014, o que significa que, na fase de Procedimentos de Coleta e Análise de dados, o cumprimento das regras previstas sobre abordagem aos participantes voluntários bem como a assinatura de termos destes e da instituição foram corretamente realizados antes das entrevistas.

4.3 Participantes

Participaram da pesquisa, jovens que realizam cursos profissionalizantes em uma associação que fornece cursos profissionalizante na cidade do Recife/PE e que estavam presentes nas dependências da instituição nos dias 30 e 31 de março e 1º de abril do ano de 2016 (data das coletas). Sendo assim, os critérios de inclusão foram apenas a presença na instituição nos referidos dias. Os jovens foram recrutados e voluntariamente se dirigiram a uma sala específica, na qual realizariam a entrevista.

4.4 Instrumento de coleta de dados

O modelo multidimensional de Maslach foi empregado nesta pesquisa como um modelo teórico para analisar a temática, como já referido nos aspectos introdutórios. Embora o principal instrumento para analisar o *burnout* através desse modelo teórico seja quantitativo, essa pesquisa pretende analisar o fenômeno com base nos conceitos de Maslach, porém utilizando entrevistas e considerando o discurso dos sujeitos como primordial no aparecimento da síndrome. As dimensões-chave desse modelo, que podem estar presentes nos trabalhadores identificados com a síndrome, consistem em níveis maiores ou menores de: a) exaustão emocional; b) despersonalização e cinismo; e c) falta de realização no trabalho (MASLACH, 2003), dimensões estas, conceituadas nos aspectos introdutórios deste artigo.

As três dimensões da síndrome de *burnout* são variáveis independentes e contínuas, que podem ser analisadas separadamente e resultar em níveis menores ou maiores da síndrome nos indivíduos. Dessa forma, o projeto inicial que deu origem a esta pesquisa, elaborou um roteiro semiestruturado disponibilizado na Tabela 1, que detém perguntas abertas que buscam analisar as três dimensões consideradas no modelo de Maslach.

O roteiro de perguntas abertas elaboradas a partir do projeto principal – já mencionado, e cuja agenda de pesquisa é seguida neste estudo – divide-se entre as três dimensões do modelo teórico utilizado, a saber: as perguntas 1, 2 e 3 foram destinadas a analisar os aspectos voltados para a realização profissional; as perguntas 4, 5 e 6, à incidência de despersonalização; e as perguntas 7, 8, 9 e 10, à dimensão da exaustão emocional. O instrumento também indica a pergunta de número 12 como uma oportunidade de o entrevistado expressar qualquer comentário ou opinião sobre a entrevista ou sobre a temática se, no julgamento do participante, algum aspecto não for contemplado pelo entrevistador.

Tabela 1. Roteiro de entrevista.

Averiguação de características referentes às dimensões da Síndrome de <i>Burnout</i>		
Finalidade da pergunta	Dimensões do modelo	Perguntas do roteiro
Compreender se há – e quais os motivos – confiança na organização por parte do trabalhador.		1. Você confia na organização em que trabalha? Por quê?
Compreender se existe a valorização do trabalhador pela empresa, se essa valorização é sentida por este, e de que forma isso vem sendo demonstrado.	Dimensão da síndrome de <i>burnout</i> : Realização pessoal no trabalho.	2. Você se sente valorizado, reconhecido na organização em que trabalha? Dê exemplos disso.
Compreender se os objetivos pessoais do trabalhador vêm sendo supridos por meio dessa atividade de trabalho, e como esse alcance acontece.		3. Seus objetivos pessoais são atendidos por meio desse trabalho? Dê exemplos disso.
Entender se a relação do trabalhador com a organização e com as pessoas que trabalham nela é ou não de desprezo, e de que forma essas situações ocorrem.		4. Você já teve atitudes de desprezo pela organização ou por outras pessoas que nela também trabalham? Dê exemplos de como isso ocorre.
Perceber se o entrevistado se envolve com seu trabalho, e de que forma esse envolvimento é realizado.	Dimensão da síndrome de <i>burnout</i> : Despersonalização.	5. Como você se envolve com seu trabalho? Dê exemplos.
Identificar se o trabalhador costuma buscar soluções nos problemas relacionados ao trabalho e de que forma isso acontece.		6. Você busca soluções para os problemas no trabalho? Dê exemplos.
Identificar se a falta é ação costumeira na realidade do trabalhador, e por qual motivo o é.		7. Você costuma faltar ao trabalho? Por quê?
Identificar se o atraso é ação costumeira na realidade do trabalhador, e por qual motivo o é.	Dimensão da síndrome de <i>burnout</i> : Exaustão Emocional.	8. E atrasar? Por quê?
Compreender qual a representação do trabalho na vida do trabalhador em questão.		9. O que o trabalho que você realiza representa para você?
Compreender qual a representação da organização na vida do trabalhador em questão.		10. E a organização, o que ela representa para você?
Espaço para o entrevistado esclarecer, acrescentar, ou explicitar algo que não tenha sido contemplado nas perguntas.	–	11. Diante do que foi perguntado, você gostaria de acrescentar algo?

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

4.5 Procedimentos de coleta e análise de dados

As entrevistas ocorreram no mês de março, do ano de 2016, na cidade do Recife – PE, e, ao todo, foram entrevistados 20 indivíduos no campo de pesquisa. Primeiramente, foram dadas as devidas explicações sobre o que é o projeto e quais os seus principais objetivos teóricos e práticos, tanto para a equipe de profissionais quanto para os jovens entrevistados. Por meio desse primeiro contato, os pesquisadores buscaram envolver os entrevistados de maneira que eles desejassem colaborar com a pesquisa.

Os estudantes que demonstraram interesse voluntário em participar das entrevistas foram

convidados a se dirigirem para um ambiente ao lado da sala de aula e, ao retornarem, indicavam outro colega para se encaminhar à sala de entrevistas.

As respostas foram gravadas e transcritas literalmente. Posteriormente, foram analisadas a partir do método de análise do conteúdo (fase de pré-análise, exploração do material, tratamento dos resultados). Tal método consiste em um

[...] conjunto de técnicas de análise das comunicações, visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores que permitam a inferência de conhecimentos das mensagens [...] (BARDIN, 1995, p. 42).

5 Resultados e Discussão

Os resultados da análise das entrevistas realizadas estão apresentados em três tabelas, com as devidas reflexões a seguir. Nas tabelas gerais, as respostas dos entrevistados foram separadas de acordo com as dimensões, pois as categorias utilizadas seguiram as três dimensões do modelo teórico utilizado (categorias elaboradas a priori). As tabelas foram dispostas levando em consideração as perguntas que se referem a cada dimensão. Em seguida, foram transcritas as respostas positivas ou negativa dos entrevistados (caso houvesse); a indicação do código do entrevistado (E1, E2...); e os principais motivos ou exemplos referentes à resposta positiva ou negativa à pergunta em questão (caso houvesse).

5.1 Categoria realização pessoal no trabalho

Com relação à satisfação pessoal com o trabalho, percebe-se através da Tabela 2, um nítido desequilíbrio no quanto esse jovem confia na organização na qual realiza seu trabalho, e no quanto esse trabalho realmente traz a sensação de satisfação ou de realização dos objetivos pessoais para esse sujeito.

Na maioria das vezes, esses jovens demonstram confiança no local de trabalho devido à boa recepção dos funcionários com estes e à estabilidade e reconhecimento da empresa no mercado. Apesar de a maioria dos entrevistados se sentirem reconhecidos e notarem a importância de suas funções, sete dos respondentes verbalizaram posição contrária, explicitando que possuem a importância de sua função diminuída por funcionários de cargos que são considerados de maior relevância para a organização.

Codo e Vasques-Menezes (2006) indicam que é grande a incidência de *burnout* em trabalhadores que se sentem reconhecidos, já que estes tendem a reagir ao estresse laboral trabalhando ainda mais, até que podem chegar ao colapso, que se refere ao estado de *burnout*, ou seja, a quando todas as tentativas de resistir aos fatores estressores foram esgotadas. Por esse motivo, os autores salientam que valorização e motivação exacerbadamente são comportamentos de risco e propensão ao *burnout*.

Tratando da consonância entre o atual emprego e os objetivos pessoais desses jovens, 11 deles verbalizaram que o trabalho não corresponde às suas perspectivas pessoais. A principal razão apontada para essa resposta deve-se ao fato de que o trabalho realizado não se refere à área de estudo na qual o jovem atualmente se desenvolve (curso superior

que realiza), e a questões ligadas às expectativas de contratação (mudança do vínculo de aprendiz para funcionário efetivo), que, de acordo com as respostas, geralmente não são garantidas pela empresa.

Para Guerreiro e Abrantes (2005), com o alargamento das oportunidades de entrada na esfera estudantil, os jovens se sentem cada vez mais motivados a optar por uma profissão em que se sintam realizados de forma a aproveitar oportunidades que não foram dadas a seus pais no passado.

Os resultados também indicaram que, apesar de muitos jovens não se sentirem realizados em sua atual função, eles permanecem no emprego devido à esperança de crescimento na empresa e necessidade financeira. Sabino (2011) indica que o trabalho, para os jovens, também se apresenta como uma necessidade e como meio de garantir a subsistência diária.

5.2 Categoria despersonalização e cinismo

Com relação à despersonalização, que trata do desprezo e do cinismo de um indivíduo por outras pessoas relacionadas ao seu trabalho (outros funcionários, clientes...), os entrevistados verbalizaram nunca terem vivenciado situações em que se enxergavam desprezando algum funcionário ou indivíduo ligado ao seu ambiente de trabalho. Entretanto, três entrevistados demonstraram incômodo com situações de desprezo advindas de outros funcionários da empresa (com cargos hierarquicamente mais valorizados) com relação aos próprios jovens.

No que diz respeito ao envolvimento, a situação em que os jovens demonstraram se sentir mais envolvidos é quando se percebem efetivos em alguma função, por exemplo, a resolução de algum problema ou situação que lhe é demandada é considerada um estímulo para o envolvimento no trabalho (Tabela 3).

Os jovens, além de adentrarem no mercado de trabalho com possibilidades de carreira e mobilidade reduzidas somadas a uma baixa escolaridade (SORJ, 2000), são percebidos como um público passivo, que se refere a trabalhadores sem autonomia no trabalho, geralmente subordinados a todos os outros cargos. Além disso, os jovens detêm alto grau de insegurança no ambiente de trabalho e dificuldade de articularem-se a coletivos no ambiente de trabalho (PAIVA et al., 2013).

Tabela 2. Resultados gerais sobre a realização pessoal no trabalho.

Dimensão: Realização pessoal no trabalho.	
I - Você confia na organização em que trabalha? Por quê?	
Sim	<p>E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7, E8, E9, E10, E11, E12, E13, E14, E15, E16, E17, E18, E20</p> <p>Sou bem recebido e/ou valorizado pela empresa/pessoas (E1, E3, E5, E6, E7, E11, E12, E13, E16, E18);</p> <p>A organização é importante, estável e/ou conhecida no mercado (E2, E4, E8, E9, E12, E13, E14, E17);</p> <p>A organização é transparente (E10);</p> <p>Cumpre os compromissos financeiros e as regras (E15);</p> <p>A organização demonstra possibilidades de carreira (E20).</p>
Não	<p>E13, E19</p> <p>A organização não estimula minha sinceridade (E19);</p> <p>Não existe confiança com relação à contratação do aprendiz (E13).</p>
II - Você se sente valorizado, reconhecido na organização em que trabalha? Dê exemplos disso.	
Sim	<p>E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7, E9, E10, E11, E12, E14, E16</p> <p>Sinto que meu trabalho é importante, contribui para a organização (E1, E4, E5, E6, E7, E9);</p> <p>Recebo frequentes elogios da organização (E2, E3, E5, E7, E16);</p> <p>A organização se mostra sempre receptiva comigo (E10);</p> <p>A organização se mostra preocupada com o meu desenvolvimento na função (E11, E12, E14).</p>
Não	<p>E8, E13, E15, E17, E18, E19, E20</p> <p>Minha função não é reconhecida ou valorizada por cargos hierarquicamente superiores (E8, E15, E17, E18, E19);</p> <p>Os funcionários estão sempre ocupados para orientar a função do aprendiz (E13);</p> <p>Recebo pouco <i>feedback</i> da organização (E20).</p>
III - Seus objetivos pessoais são atendidos por meio desse trabalho? Dê exemplos disso.	
Sim	<p>E1, E3, E4, E6, E9, E10, E11, E14, E18, E20</p> <p>No momento prefiro trabalhar do que ficar parado (E1);</p> <p>A organização está satisfeita com o que eu faço (E2, E6, E10);</p> <p>A organização demonstra ter oportunidades de crescimento (E4, E11, E20);</p> <p>Eu estou satisfeito com a minha atual função (E9, E10, E14);</p> <p>A estabilidade financeira é o mais importante (E18).</p>
Não	<p>E2, E5, E7, E8, E12, E13, E15, E16, E17, E19, E20</p> <p>Não tenho garantia de continuar na empresa como contratado e/ou o tempo para realização de um plano de carreira na empresa é longo (E2, E8, E13, E16, E20);</p> <p>O meu trabalho como aprendiz é muito diferente da área que estou estudando e quero seguir (E5, E7, E12, E15, E17, E19).</p>

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Na pergunta relacionada à busca desses jovens por resolver problemas na organização, 19 deles explicitam que, apesar de procurarem as soluções, se dirigem aos profissionais efetivos, mais antigos na organização e mais experientes, no processo de orientação à resolução dos problemas no trabalho.

5.3 Categoria exaustão emocional

Em relação à exaustão emocional, os jovens não relataram situações de atrasos e faltas no trabalho, o que pode indicar que tais jovens estão envolvidos com a empresa e o trabalho que

Tabela 3. Resultados gerais sobre a despersonalização.

Dimensão: Despersonalização.	
IV - Você já teve atitudes de desprezo pela organização ou por outras pessoas que nela também trabalham? Dê exemplos de como isso ocorre.	
Sim	-
Não	<p>E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7, E8, E9, E10, E11, E12, E13, E14, E15, E16, E17, E18, E19, E20</p> <p>Nunca aconteceu (E1, E2, E3, E4, E9, E10, E11, E15);</p> <p>Me relaciono bem com todas as pessoas (E5, E7, E12, E14, E16, E20);</p> <p>No meu trabalho existe respeito entre as pessoas (E6, E13);</p> <p>Não de minha parte, mas já me senti incomodado com o tratamento de outras pessoas (E8, E17, E18);</p> <p>Minha interação com as outras pessoas na empresa é limitada (E19).</p>
V - Como você se envolve com seu trabalho? Dê exemplos.	
	Me sinto envolvido quando resolvo problemas ou auxilio as pessoas no trabalho;
	E3, E4, E7, E9, E11, E13, E14, E18, E19, E20
	Me envolvo inclusive emocionalmente;
	E8, E10, E12, E13, E15
	Me encontro muito envolvido e efetivo em minha função no trabalho;
	E1, E5, E6
	Me sinto entusiasmado com meu trabalho;
	E2
	Me envolvo, mas procuro separar trabalho do pessoal;
	E17
	Me sinto envolvido quando estou completamente focado na tarefa.
	E16
VI - Você busca soluções para os problemas no trabalho? Dê exemplos.	
Sim	<p>E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7, E8, E9, E10, E11, E12, E14, E15, E16, E17, E18, E19, E20</p> <p>Procuro sempre pedir a opinião e/ou auxílio de profissional mais experiente do que eu (E1, E2, E3, E4, E6, E7, E9, E11, E12, E14, E15, E16, E17, E19);</p> <p>Costumo trabalhar em tarefas maiores que não necessitam de tanto aprimoramento (E5);</p> <p>Procuro tomar decisões que se equilibrem entre minha opinião e a das outras pessoas (E8, E10, E18);</p> <p>As vezes encontro soluções e não tenho coragem de implantá-las ou verbalizá-las aos meus superiores (E20).</p>
Não	E13
	Até agora não encontrei problemas a serem solucionados (E13).

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

realizam. Os resultados gerais dessa dimensão estão presentes na Tabela 4.

Em particular, o trabalho para os jovens é representado como um caminho para o crescimento profissional, e como meio de aquisição de experiência para garantir melhores oportunidades de emprego. Os jovens entrevistados também relataram, em sua maioria, a vontade de serem contratados como funcionários efetivos após o término do período como jovem aprendiz.

Cumprido destacar que questões voltadas à dependência financeira do trabalho também foram mencionadas pelos participantes. Tal resultado pode indicar que os jovens pesquisados desenvolvem uma biografia de oportunidades e não de escolhas em si, mais associadas à realização profissional.

Os resultados da pesquisa corroboram com os obtidos por Paiva et al. (2013). As autoras perceberam que, no geral, as dimensões do modelo de Maslach aparecem como positivas nos jovens. Entretanto,

Tabela 4. Resultados gerais sobre a exaustão emocional.

Dimensão: Exaustão emocional.		
VII - Você costuma faltar ao trabalho? Por quê?		
Sim	-	-
Não	E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7, E8, E9, E10, E11, E12, E13, E14, E15, E16, E17, E18, E19, E20	-
VIII – E atrasar? Por quê?		
Sim	-	-
Não	E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7, E8, E9, E10, E11, E12, E13, E14, E15, E16, E17, E18, E19, E20	-
IX - O que o trabalho que você realiza representa para você?		
Crescimento profissional e perspectiva para o futuro;	E2, E3, E4, E6, E7, E9, E13, E14, E16, E20	-
Independência financeira;	E1, E5, E10, E14, E15, E17, E18	-
Crescimento pessoal;	E6, E7, E12, E19	-
Oportunidade de obter novos conhecimentos;	E5, E8, E11	-
Satisfação;	E7	-
Necessidade de me manter mentalmente ocupado;	E15	-
Ter contato com outras pessoas.	E19	-
X - E a organização, o que ela representa para você?		
Crescimento profissional;	E2, E4, E5, E6, E11, E12, E14, E18, E20	-
Relações pessoais e afetivas;	E10, E15, E16, E20	-
Crescimento pessoal;	E12, E15, E18, E20	-
Representa uma empresa de grande porte e influência no mercado;	E1, E7, E15	-
Oportunidade para as pessoas;	E3, E8	-
Estabilização financeira;	E14, E16	-
Responsabilidade social e ambiental;	E9	-
Experiência profissional;	E13	-
Um local de realização de tarefas de trabalho;	E17	-
Uma empresa que não possui valores iguais aos meus.	E19	-

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

neste estudo em particular, observou-se que uma parcela dos jovens entrevistados em Pernambuco busca o trabalho como jovens aprendizes por ser a única opção de renda extra desse jovem. Neste caso, a realização do trabalho pode se afastar da realização dos objetivos pessoais dos jovens, situação esta, favorável ao desenvolvimento de estratégias de defesa e estresse ocupacional.

6 Conclusão

Esse estudo buscou relatar como as dimensões do modelo de Maslach sobre *burnout* estão configuradas no contexto de trabalho de jovens trabalhadores que realizam cursos profissionalizantes.

Os resultados indicaram que a dimensão da realização profissional encontra-se comprometida em nível moderado, visto que, apesar da confiança na organização, uma quantidade significativa de jovens não se sente valorizada em sua função, nem a percebe como realizadora de seus objetivos pessoais.

A dimensão da despersonalização não foi tida como comprometida, na medida em que não foram verbalizados relatos de atitudes negativas, indiferentes ou mecanizadas por parte dos jovens entrevistados. Percebeu-se ainda que o envolvimento dos jovens com o trabalho e as razões que os fazem sentir-se efetivos no trabalho são quando estes buscam por soluções para problemas na empresa ou quando auxiliam outras pessoas, demonstrando

a importância de enriquecimento da atividade de trabalho desses jovens.

Os resultados indicaram que os jovens não se ausentam nem se atrasam na realização das atividades diárias. Para esses jovens, o emprego foi percebido como uma maneira de alcançar um crescimento profissional futuro.

A partir dos resultados, é possível concluir que o *burnout*, em linhas gerais, não foi observado entre os jovens entrevistados. Contudo, alguns relatos indicam que parcela dos entrevistados vivenciou alguma situação que possa estar associada a *burnout*, notadamente aquelas associadas à dimensão de realização pessoal no trabalho.

Os resultados podem indicar a necessidade de intervenção na empresa, com vistas a permitir maior enriquecimento das atividades desenvolvidas pelos jovens trabalhadores (que verbalizaram se sentir motivados e realizados quando se sentem efetivos e desempenhando sua função). Igualmente, as reflexões acerca desse assunto poderiam evitar o surgimento de situações que sejam de risco ou levem a sofrimento no trabalho. Nesse propósito, considera-se que o terapeuta ocupacional pode ter papel relevante, já que tais profissionais contribuem nas reflexões acerca da importância da saúde no trabalho e são capazes (de acordo com o domínio e processo da profissão) de entender a singularidade de cada indivíduo em seu processo laboral.

Compreende-se, então, a importância de as organizações terem profissionais e equipes preventivas de saúde, de forma que comportamentos de riscos ou características da incidência de distúrbios mentais sejam prevenidos de maneira a resguardar a qualidade de vida do profissional e o seu desempenho para a organização contratante.

Como agenda de pesquisa, sugerem-se estudos no campo da vulnerabilidade social da população estudada, de maneira a indicar a existência das trajetórias precoces e da relação entre trabalho e necessidade, como tentativa de investigar o real direcionamento da motivação e satisfação dos jovens com a função atual de trabalho, já que, apesar de verbalizadas, o trabalho encontra-se desvirtuado dos objetivos pessoais dos jovens.

As limitações do estudo consistem na dificuldade de analisar a síndrome qualitativamente a partir de entrevistas, visto que, na literatura, os modelos teóricos disponíveis mais utilizados, que se propõem a analisar o *burnout*, disponibilizam questionários que objetivam mensurar a síndrome quantitativamente e que, nem sempre, descrevem a realidade de cada entrevistado ou a singularidade de cada grupo, uma

vez que, estabelecendo um questionário fixo para análise desse fenômeno, padronizam a experiência do *burnout* para todas as populações.

Referências

- ABREU, K. L. et al. Estresse ocupacional e Síndrome de Burnout no exercício profissional da psicologia. *Psicologia, Ciência e Profissão*, Brasília, v. 22, n. 2, p. 22-29, 2002.
- ALMEIDA, M. H. R. G. Stress, burnout and coping: um estudo realizado com psicólogos algárvios. *Revista FACES Journal*, Belo Horizonte, v. 11, n. 2, p. 131-155, 2012.
- AMORIM, L. A Yum! tem seu próprio Silvio Santos para fast food. *Revista Exame Online*, v. 970, 2010. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/revista-exame/silvio-santos-fast-food-567013/>>. Acesso em: 25 maio 2016.
- BARDIN, L. *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70, 1995.
- BARLING, J.; KELLOWAY, E. K.; FRONE, M. R. Editor's Overviews: special populations. In: BARLING, J.; KELLOWAY, E. K.; FRONE, M. R. (Ed.). *Handbook of work stress*. Thousand Oaks: Sage, 2005. p. 401-404.
- BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. Introdução às clínicas do trabalho: aportes teóricos, pressupostos e aplicações. In: BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. (Org.). *Clínicas do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2011. p. 3-21.
- BRANDÃO, L. F. M. F. *Motivação, ansiedade e Burnout em jovens*. 2009. 79 f. Monografia (Licenciatura em Educação Física) – Universidade de Coimbra, Coimbra, 2009.
- BRASIL. Decreto nº 5.598, de 1 de dezembro de 2005. Determina que as empresas, de médio e grande porte, devem contratar o mínimo de 5% e o máximo de 15% de jovens aprendizes, em relação ao número total de funcionários. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 1 dez. 2005. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5598.htm>. Acesso em: 30 jun. 2016.
- BRASIL. Lei nº 12.852, de 5 de agosto de 2013. Dispõe sobre os direitos dos jovens, os princípios e diretrizes das políticas públicas de juventude e o SINAJUVE. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 5 ago. 2013. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Lei/L12852.htm>. Acesso em: 30 jun. 2016.
- CARVALHO, C. G.; MAGALHÃES, S. R. Síndrome de *burnout* e suas consequências nos profissionais de enfermagem. *Revista da Universidade Vale do Rio Verde*, Três Corações, v. 9, n. 1, p. 200-210, 2011.
- CERDEIRA, R. F. F. *Motivação, ansiedade e Burnout em jovens atletas*. 2009. 51 f. Monografia (Licenciatura em Educação Física) – Universidade de Coimbra, Coimbra, 2009.
- CODO, W.; VASQUES-MENEZES, I. O que é *burnout*? In: CODO, W. (Org.). *Educação: carinho e trabalho*. Rio de Janeiro: Vozes, 1999. p. 237-255.

- CONSTANZI, R. N. *Trabalho decente e juventude no Brasil*. Brasília: OIT, 2009.
- COOPER, C. L.; MARSHALL, J. *Understanding executive stress*. Princeton: A Petrocelli Book, 1977.
- COSTA, A. J. B. C. *Motivação, ansiedade e Burnout em jovens*. 2009. 76 f. Monografia (Licenciatura em Educação Física) – Universidade de Coimbra, Coimbra, 2009.
- COSTA, M. S. F. et al. Síndrome do *burnout* entre jovens nadadores: frequências de sentimentos independentes do gênero e da categoria de competição. *Revista da Educação Física*, Maringá, v. 25, n. 2, p. 173-180, 2014.
- DIFIORI, J. P. et al. Overuse injuries and burnout in youth sports: a position statement from the American Medical Society for Sports Medicine. *Clinical Journal of Sport Medicine*, New York, v. 24, n. 1, p. 3-20, 2014.
- DIONÍSIO, L. J. R. *Motivação, Ansiedade e Burnout em Jovens*. 2009. 50 f. Monografia (Licenciatura em Educação Física) – Universidade de Coimbra, Coimbra, 2009.
- FONTES, A. P. *Enfrentamento do estresse no trabalho na idade adulta*. 2006. 111 f. Dissertação (Mestrado em Gerontologia) – Universidade Estadual de Campinas, São Paulo, 2006.
- GOULD, D. D. et al. The relationship between burnout and coping in adult and young offender center correctional officers: an exploratory investigation. *Psychological Services*, Washington, v. 10, n. 1, p. 37-47, 2013.
- GUERREIRO, M. D.; ABRANTES, P. Como tornar-se adulto: processos de transição na modernidade avançada. *Revista Brasileira de Ciência do Solo*, São Paulo, v. 20, n. 58, p. 157-212, 2005.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. *Censo Demográfico 2010*. Brasil, 2010.
- INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA – IPEA. *Transição para a vida adulta ou vida adulta em transição?* Rio de Janeiro: IPEA, 2006.
- KELLOWAY, E. K.; BARLING, J.; HURRELL, J. Editor's introduction to part II. In: KELLOWAY, E. K.; BARLING, J.; HURRELL, J. (Ed.). *Handbook of workplace violence*. Thousand Oaks: Sage, 2006. p. 93-94.
- LANCMAN, S.; GHIRARDI, M. I. G. Pensando novas práticas em terapia ocupacional, saúde e trabalho. *Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo*, São Paulo, v. 13, n. 2, p. 44-50, 2002.
- LECCARDI, C. Por um novo significado do futuro: mudança social, jovens e tempo. *Tempo Social*, São Paulo, v. 17, n. 2, p. 35-57, 2005.
- LOUGHLIN, C.; LANG, K. Young workers. In: BARLING, J.; KELLOWAY, E. K.; FRONE, M. R. (Ed.). *Handbook of work stress*. Thousands Oaks: Sage, 2005. p. 405-430.
- MASLACH, C. Job Burnout: new directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*, Thousand Oaks, v. 12, n. 5, p. 189-192, 2003.
- MASLACH, C.; JACKSON, S. E. The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, New York, v. 2, p. 99-113, 1981.
- MASLACH, C.; SCHAUFELI, W. B.; LEITER, M. P. Job burnout. *Annual Review of Psychology*, United States, v. 52, p. 397-422, 2001.
- MOREIRA, B. M. M. *Motivação, Burnout e ansiedade em jovens atletas*. 2009. 70 f. Monografia (Licenciatura em Educação Física) – Universidade de Coimbra, Coimbra, 2009.
- NEVES, M. C. R.; GONÇALVES, M. F.; LIMA, J. E. Empregabilidade dos jovens no Nordeste: fatores de influência. *CONTEXTUS Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, Fortaleza, v. 13, n. 2, p. 66-81, 2015.
- NILSEN, A. Jovens para sempre? Uma perspectiva da individualização centrada nos trajetos de vida. *Sociologia – Problemas e Práticas*, Portugal, n. 27, p. 59-78, 1998.
- OLIVEIRA, S. R. Ponto de Partida: a juventude e o ingresso no mercado de trabalho. In: FERRAZ, D. L. S.; OLTRAMARI, A. P.; PONCHIROLLI, O. (Org.). *Gestão de pessoas e relações de trabalho*. São Paulo: Atlas, 2011. p. 89-112.
- ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE – OMS. *Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde – CID-10*. Brasília: DATASUS, 2016. Disponível em: <www.datasus.gov.br/cid10/v2008/cid10.ht>. Acesso em: 25 maio 2016.
- PAIVA, K. C. M. et al. O. Estresse Ocupacional e *Burnout* de jovens trabalhadores. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 37., 2013, Rio de Janeiro. *Anais ...* Rio de Janeiro: ANPAD, 2013. p. 1-16.
- PAIVA, K. C. M. Valores Organizacionais e do Trabalho: um estudo com jovens trabalhadores. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 36., 2012, Rio de Janeiro. *Anais ...* Rio de Janeiro: ANPAD, 2012. p. 1-16.
- PALA, J. F. S. S. *Motivação, ansiedade e Burnout em Jovens Atletas*. 2009. 50 f. Monografia (Licenciatura em Educação Física) – Universidade de Coimbra, Coimbra, 2009.
- PERRY, E. L.; PARLAMIS, J. D. Age and ageism in organizations. In: KONRAD, A. M.; PRASAD, P.; PRINGLE, J. K. (Ed.). *Handbook of workplace diversity*. London: Sage, 2006. p. 345-370.
- POCHMANN, M. *A inserção ocupacional e o emprego dos jovens*. São Paulo: ABET, 1998.
- REINARDY, S. Newspaper journalism in crisis: Burnout on the rise, eroding young journalists' career commitment. *SAGE Journals*, Washington, v. 12, n. 1, p. 33-50, 2011.
- ROAZZI, A.; CARVALHO, A. D.; GUIMARÃES, P. V. Análise da estrutura de similaridade da síndrome de burnout: Validação da escala Maslach Burnout Inventory em professores. In: ENCONTRO MINEIRO DE AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA: TEORIA E PRÁTICA, 5.,

CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DE AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA: FORMAS E CONTEXTOS, 8., 2000, Belo Horizonte. *Anais...* Belo Horizonte: Centro Universitário Newton Paiva, 2000. p. 1-33.

RODRIGUES, P. A. A. *Motivação, Ansiedade e Burnout em Jovens Atletas*. 2009. 52 f. Monografia (Licenciatura em Educação Física) – Universidade de Coimbra, Coimbra, 2009.

SABINO, A. I.; BEZERRA, L. M. P.S. Olhares juvenis sobre o trabalho: possibilidade de efetivação de seus projetos de futuro? In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL SOBRE VIOLÊNCIA E CONFLITOS SOCIAIS: ILEGALISMOS E LUGARES MORAIS LABORATÓRIO DE ESTUDOS DA VIOLÊNCIA, 3., 2011, Fortaleza. *Anais...* Fortaleza: Laboratório de Estudos da Violência, 2011. Disponível em: <<http://lev.ufc.br/iii-seminario/>>. Acesso em: 25 maio 2016.

SILVA, M. M. A. *Trabalho médico e o desgaste profissional*. 2001. 186 f. Dissertação (Mestrado em Saúde Coletiva) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2001.

SORJ, B. Sociologia e trabalho: mutações, encontros e desencontros. *Revista Brasileira de Ciência do Solo*, São Paulo, v. 15, n. 43, p. 25-34, 2000.

SUÑER-SOLER, R. et al. The consequences of burnout syndrome among healthcare professionals in Spain and Spanish speaking Latin American countries. *Burnout Research*, Germany, v. 1, n. 2, p. 82-89, 2014.

TUCKER, S.; LOUGHLIN, C. Young workers. In: KELLOWAY, E. K.; BARLING, J.; HURRELL, J. (Ed.). *Handbook of workplace violence*. Thousand Oaks: Sage, 2006. p. 417-444.

TURATO, E. R. Métodos qualitativos e quantitativos na área da saúde: definições, diferenças e seus objetos de pesquisa. *Revista de Saúde Pública*, São Paulo, v. 39, n. 3, p. 507-514, 2005.

VENCO, S. Centrais de teleatividades. In: ANTUNES, R.; BRAGA, R. (Org.). *Infoproletários*. São Paulo: Boitempo, 2009. p. 153-172.

Contribuição dos Autores

Marina Batista Chaves Azevedo de Souza: responsável pela concepção do texto, análises, redação do texto; Diogo Henrique Helal: responsável pela redação do texto, revisão; Kely Cesar Martins de Paiva: responsável pela redação do texto, revisão. Todos os autores aprovaram a versão final do texto.

Fonte de Financiamento

CNPq e CAPES.